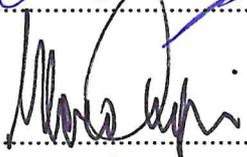
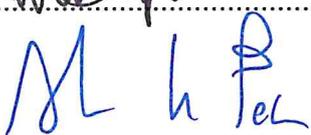


Ipotesi di contratto collettivo integrativo personale delle aree del CONI per il triennio 2023-2025 e criteri di utilizzo Fondo risorse decentrate per l'anno 2023

In data 1° dicembre 2022 alle ore 10:30, presso la sede del Comitato olimpico nazionale italiano (di seguito CONI) sita in Roma - Piazza Lauro De Bosis n. 15, le parti, come di seguito rappresentate, tenuto conto di quanto stabilito dall'Accordo di programma del 23 settembre 2022, hanno sottoscritto l'allegata Ipotesi di contratto collettivo integrativo.

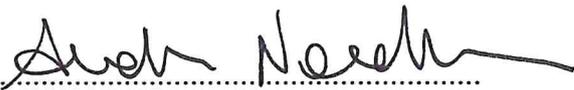
Per la parte datoriale:

CONI

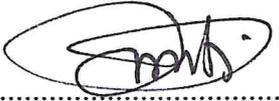

.....

.....

.....

Per la parte sindacale:

CISL FP


.....

FP CGIL


.....

UIL PA


.....

CONFISAL UNSA


.....

FLP

.....

USB PI


.....

CONFINTESA FP

.....

Articolo 1
Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale non dirigente di cui all'art. 1, comma 920 della legge 30 dicembre 2021, n. 234 in servizio presso il CONI.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2025 e, per quanto riguarda i criteri di utilizzo del fondo, il solo anno 2023.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.

Articolo 2
Criteri relativi ai compensi per la performance organizzativa

1. L'erogazione dei compensi per la performance organizzativa è correlata al conseguimento dei seguenti obiettivi di ente:
 - piena autonomia organizzativa del CONI, in coerenza con gli standard di indipendenza e autonomia previsti dal Comitato internazionale olimpico (CIO);
 - compliance e processi di implementazione della Carta Olimpica e dell'Olympic Agenda 2020+5 del CIO;
 - compliance e processi di implementazione della Carta europea dello sport e delle relative risoluzioni adottate dal Consiglio d'Europa.
2. Gli importi effettivamente erogati sono graduati sulla base delle percentuali di cui alla allegata tabella 1.
3. I compensi di cui al presente articolo sono erogati in misura pari all'80% attraverso anticipazioni mensili e, per la restante quota, nel mese di marzo di ciascun anno successivo a quello di valutazione, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Articolo 3
Criteri relativi ai compensi per la performance individuale

1. Nelle more della definizione, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. c) del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, di un nuovo sistema di valutazione della performance individuale, i compensi di cui al presente articolo sono erogati tenendo conto:
 - della valutazione della prestazione individuale, effettuata sulla base del sistema allo stato adottato dal CONI e secondo i parametri di cui alla allegata tabella 2.
 - dell'assiduità e del contributo quantitativo al conseguimento degli obiettivi di ente, valutato sulla base dei range di presenza e dei corrispondenti parametri di cui alla allegata tabella 3. Sono in ogni caso fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla normativa di legge e contrattuale vigente con riferimento alle singole fattispecie di assenza.
 - della percentuale di part-time.
2. È prevista una valutazione infrannuale del personale di cui all'art. 1, comma 1 entro il 31 luglio di ciascun anno. La valutazione finale è effettuata entro il mese di febbraio dell'anno successivo. I compensi correlati alle valutazioni sono corrisposti entro il mese di marzo dell'anno successivo.

Articolo 4
Ulteriori criteri per l'attribuzione dei premi di performance individuale

1. Con apposito accordo, da sottoscrivere a seguito del varo del sistema di valutazione di cui al precedente art. 3, comma 1, saranno definite la misura, nonché la quota massima di dipendenti cui attribuire la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 78 del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018. Detto accordo formerà parte integrante del presente CCNI.

1

FPCALL ~~USB~~ CISU FR ~~AR~~ Rom(CUNSA) ~~7~~ ^{VILDA} ~~cu~~ ~~n~~ ~~Op~~

Articolo 5 Compenso economico di professionalità e produttività

1. Con decorrenza dal 1° gennaio 2023, al personale di cui al precedente art. 1, comma 1 è riconosciuto, secondo i principi di corrispettività e rendimento di cui all'art. 7, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 un compenso economico di professionalità e produttività.
2. La misura massima del compenso di cui al comma 1 del presente articolo è fissata in euro 4.800,00 annuali, anticipati in 12 mensilità.
3. Nelle more della individuazione del nuovo sistema di valutazione, gli importi del compenso economico di professionalità e produttività effettivamente erogati sono graduati sulla base dei parametri per la definizione della performance individuale indicati in tabella 2.

Art. 6 Indennità

1. In considerazione dell'esigenza di portare quanto prima a compimento l'avviato processo di consolidamento dell'autonomia organizzativa del CONI anche attraverso il presidio diretto di funzioni allo stato gestite mediante il ricorso a soggetti esterni e tenuto conto delle particolari condizioni di lavoro che caratterizzeranno l'operato del personale interessato in termini di rilevanza delle responsabilità connesse ai compiti da esercitare, ai funzionari formalmente ed in via continuativa impegnati all'interno dei macro-ambiti di attività di seguito elencati è attribuita, ai sensi dell'art. 50, comma 2, lett. d), del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, una indennità il cui valore è fissato in € 200,00 lordi mensili per 13 mensilità:

- Innovazione digitale;
- Amministrazione, gestione, formazione, selezione, sviluppo delle risorse umane, comunicazione interna, costo del lavoro e sistemi informativi del personale, relazioni sindacali e normativa del lavoro;
- Contenzioso e assistenza legale, contrattualistica e presidio specialistico legale;
- Pianificazione e controllo degli acquisti, approvvigionamento beni e servizi e ottimizzazione dei costi;
- Protezione dei dati personali;
- Supporto all'OIV.

Articolo 7 Criteri per la progressione economica

1. La progressione economica del personale di cui all'art. 1, comma 920 della legge 30 dicembre 2021, n. 234 in servizio presso il CONI è effettuata in applicazione di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL Funzioni Centrali del 9 maggio 2022.
2. Il numero dei "differenziali stipendiali" di area attribuibili per ciascun anno, in correlazione con la quota di risorse del fondo aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità destinate al finanziamento di tale istituto, è definito nel contratto integrativo annuale sui criteri di riparto del medesimo fondo risorse decentrate. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero massimo annualmente fissato, previa graduatoria dei partecipanti alla selezione. Detta graduatoria sarà definita in base ai criteri e nel rispetto delle procedure stabiliti dal CCNL, dai successivi commi 3, 4, 5 e dall'allegato A al presente contratto.
3. Con riferimento ai "differenziali stipendiali" da attribuire per ciascuno degli anni 2023, 2024, 2025, si conviene quanto segue:
 - il termine di cui all'art. 14, comma 2, lett. a) del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 è ridotto a 2 anni. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di

FP CALL
CONI

USB
JP

CISL FP
AN

2

Leon (UNSA)

UICM
F

Am A

Q

decorrenza delle progressioni economiche effettuate e non rilevano le progressioni tra le aree eventualmente conseguite dal dipendente;

- in considerazione della data di effettiva assunzione in servizio del personale di cui al precedente art. 1, comma 1 (1° gennaio 2023), in fase di prima applicazione e comunque fino al momento in cui saranno disponibili gli esiti delle relative valutazioni annuali, il criterio di cui all'art. 14, comma 2, lett. d), punto 1) del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 è apprezzato attraverso un colloquio gestito da una specifica *Commissione* presieduta dal Segretario Generale e composta dal Direttore Centrale Affari Generali e dal Direttore Centrale Attività giuridiche e regolamentazione sportiva. Le materie oggetto della prova selettiva di cui al precedente periodo ed i punteggi attribuibili all'esito del colloquio sono indicati nell'allegato A al presente contratto;
- in attesa della realizzazione dei percorsi formativi di cui all'art. 31 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, le capacità culturali di cui all'art. 14, comma 2, lett. d), punto 3) del medesimo CCNL sono valutate secondo quanto specificato nell'allegato A al presente contratto;
- la misura del punteggio aggiuntivo di cui all'art. 14, comma 2, lett. f) del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 è fissata al 3%. In sede di contrattazione integrativa di cui al comma 2 del presente articolo, tale punteggio potrà essere differenziato in relazione al numero di anni trascorso dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;
- in caso di parità di punteggio complessivo, la graduatoria di cui al precedente comma 2 è formata utilizzando, in ordine di priorità, i seguenti criteri: 1) maggiore anzianità di servizio nel livello economico corrispondente a quello individuato ai sensi del DPCM 26 giugno 2015 o in quello confluito nel nuovo sistema di classificazione in base alla tabella 2 allegata al vigente CCNL Funzioni Centrali; 2) maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione; 3) maggiore età anagrafica.

4. Ai criteri di cui all'art. 14, comma 2, lett. d), punti 1), 2), 3) del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 sono attribuiti i pesi di cui alla allegata tabella 4.

5. La progressione economica di cui al presente articolo è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al precedente comma 2.

Articolo 8 Famiglie professionali

1. Sono individuati i seguenti ambiti di competenze professionali:

- *Amministrazione, gestione e legale*: comprende le competenze necessarie per operare nei processi di supporto amministrativi e gestionali (ad esempio, gestione risorse umane, gestione economico-finanziaria e patrimoniale, acquisti) e di supporto giuridico-legale;
- *Specializzazioni tecniche*: comprende le competenze necessarie per operare nei processi di supporto richiedenti specializzazioni tecniche, ivi compresi i processi di gestione ICT.

2. Dall'incrocio tra gli ambiti di competenze professionali di cui al comma 1 e le aree del sistema di classificazione definito dal CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, tenuto conto delle esigenze del CONI, scaturiscono le seguenti famiglie professionali:

FCCGIL
CISL AN FP
3
Lomm (UNSA)
UCLPA
Cp

Aree	Ambiti di competenze professionali	
	Amministrazione, gestione e legale	Specializzazioni tecniche
Area EP	EP amministrazione, gestione e legale	EP tecnico
Area Funzionari	Funzionario amministrazione, gestione e legale	Funzionario tecnico
Area Assistenti	Assistente amministrazione, gestione e legale	Assistente tecnico
Area Operatori		

3. Le competenze professionali richieste per ciascuna famiglia professionale sono individuate come specificato nell'allegato B al presente contratto.

4. L'assegnazione di ciascun lavoratore alle nuove famiglie professionali è effettuata, in prima applicazione, tenendo conto delle posizioni di lavoro di cui agli avvisi di selezione di mobilità volontaria del 5 agosto 2022 e ss.mm.ii. e in base alla seguente tabella di corrispondenza.

Collocazione da avviso mobilità volontaria del 5 agosto 2022		Famiglia professionale di attribuzione	Area
Funzionario esperto di risorse umane	➔	Funzionario amministrazione, gestione e legale	Area Funzionari
Funzionario esperto in materia di protezione dei dati personali			
Funzionario esperto avvocato			
Funzionario esperto nel processo degli acquisti di beni e servizi			
Funzionario esperto a supporto dell'OIV			
Funzionario esperto informatico tecnologico	➔	Funzionario tecnico	

Articolo 9

Criteria di ripartizione delle risorse disponibili del Fondo risorse decentrate per l'anno 2023

1. Il fondo risorse decentrate determinato dal CONI ai sensi delle disposizioni contrattuali e di legge vigenti e tenuto conto dell'orientamento applicativo Aran n. 215 del 3 agosto 2012 ammonta, per l'anno 2023 a complessi € 234.145,00.

2. Gli importi di € 20.279,62, di € 1.332,24 e di € 15.356,13 sono rispettivamente riservati:

- all'erogazione dell'indennità di ente;
- al finanziamento della misura prevista dall'art. 35, comma 4, del CCNL 1/10/2007;
- alla copertura delle differenze, ove esistenti, tra le retribuzioni da erogare in corrispondenza dei livelli economici di inquadramento individuati ai sensi del DPCM 26 giugno 2015 e quelle previste dalla tabella H allegata al vigente CCNL Funzioni Centrali per il personale proveniente da mobilità intercomparto, nonché alla corresponsione dei differenziali stipendiali di cui all'art. 52, comma 4 e seguenti del medesimo CCNL per il personale proveniente da mobilità intracomparto.

3. Gli importi di cui al comma 2 non sono disponibili per la contrattazione integrativa di ente e rientrano nella disponibilità del fondo risorse decentrate nelle ipotesi e alle condizioni previste dal CCNL.

4. Il fondo risorse decentrate disponibile per la contrattazione integrativa è conseguentemente quantificato, per l'anno 2023, in € 197.176,68.

5. Il fondo disponibile di cui al precedente comma 3 è destinato, nell'anno 2023, ai seguenti utilizzi:

FPCGIL
CISL FP
AA

CISL FP
AA

4

Lombardi (UNSA)

UNSA
AA

AA

Descrizione	2023
a) Performance organizzativa	66.413,68
b) Performance individuale	28.463,00
c) Trattamento economico di professionalità e produttività	57.600,00
d) Indennità di cui all'art. 50, comma 2, lett. d) CCNL FF.CC. 2019-2021	31.200,00
e) Progressioni economiche	13.500,00
Totale	197.176,68

6. Le somme che, a consuntivo, risultassero non utilizzate per le finalità di cui alle lettere a), b) e c) della tabella di cui al precedente comma 4 sono destinate al finanziamento dei trattamenti economici di cui all'art. 50, comma 2, lett. c) del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021.

Articolo 10 Clausole programmatiche e finali

1. Le parti convengono di trattare in una successiva sessione negoziale di contrattazione integrativa, da avviare a seguito della definitiva sottoscrizione del presente CCNI, le seguenti materie:

- a) criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- b) altre eventuali materie, nell'ambito di quelle elencate dall'art. 7, comma 6 del CCNL del comparto delle Funzioni centrali sottoscritto il 9 maggio 2022.

2. In attesa della conclusione della sessione negoziale di cui al precedente comma 1, la vigente disciplina di ente in materia di orario di lavoro e lavoro agile/remoto, troverà applicazione anche nei confronti del personale di cui al precedente art. 1, comma 1.

3. Nell'ambito di un apposito incontro da tenersi entro il 31/03/2023, con l'obiettivo di concordarne le modifiche/integrazioni che dovessero eventualmente rendersi necessarie, le parti valuteranno la coerenza di quanto stabilito dal presente CCNI con i contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80 convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021 n. 113.

4. L'ammontare del fondo di cui all'art. 9 comma 1 del presente contratto, quantificato dal Coni in base al numero delle unità di personale di cui agli avvisi n. 14 del 28/10/2022 e n. 15 del 7/11/2022, sarà rideterminato dall'Ente qualora il numero effettivo delle assunzioni in servizio risulterà inferiore rispetto a quello dei dipendenti elencati nei medesimi avvisi. Il primo ammontare del fondo risorse decentrate sarà successivamente rivalutato in funzione della progressiva copertura delle vacanze di organico.

5. Attraverso specifiche intese saranno definiti i criteri per la corresponsione dei compensi incentivanti correlati alla realizzazione degli eventuali progetti speciali elaborati dal Coni ai sensi dell'art. 1, comma 11, della legge 31 gennaio 1992, n. 138.

6. Le parti convengono che, sia nelle ipotesi di cui al precedente comma 4 sia nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale che intervengano nel corso della vigenza del presente CCNI e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue modifiche o integrazioni.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature: FCCGIL

Handwritten signature: CISL FP

5

Handwritten signature: Roma (UNSA)

Handwritten signature: UTL-PA

Handwritten signature in green ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Tabella 1**Parametri per la valutazione della performance organizzativa**

Obiettivi conseguiti	Parametro
3 obiettivi su 3	100%
2 obiettivi su 3	95%
1 obiettivo su 3	90%
Nessun obiettivo conseguito	0%

Tabella 2**Parametri per la definizione della performance individuale**

Livello valutazione (1)	Parametri
1	100%
2	95%

(1) Nell'attuale sistema di valutazione i livelli 1 e 2 corrispondono rispettivamente ai giudizi "adeguato" e "parzialmente adeguato"

Tabella 3**Parametri per la valutazione del contributo al conseguimento degli obiettivi**

Range effettiva presenza su base annua (giorni) (1)	Parametro
≥ 200	1,00
$\geq 160; < 200$	0,90
$\geq 120; < 160$	0,70
$\geq 80; < 120$	0,40
< 80	Giorni di presenza moltiplicati per 0,40/80

(1) Per i lavoratori con part-time di tipo verticale, i range sono riproporzionati in base alla percentuale di part-time

Tabella 4**Peso criteri progressioni economiche**

Criteri	Peso
Valutazione individuale	40%
Esperienza professionale maturata alla data di pubblicazione del bando	30%
Capacità culturali possedute alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda	30%

Specifici (circled), UCLIA, USB, CISU FP 6, Rom (UNSA), Am, Q

Allegato A
Criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali

Valutazione individuale

Il colloquio di cui all'art. 7, comma 3 del presente contratto verterà sulle seguenti materie:

- Nozioni di ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (decreto legislativo 24 maggio 2001, n. 165 e ss. mm. ii.);
- Nozioni di ordinamento istituzionale dell'Ente CONI (legge 31 gennaio 1992, n. 138, decreto legislativo 23 luglio 1999, n. 242 e ss. mm. ii., decreto-legge 29 gennaio 2021, n. 5 convertito, senza modificazioni, dalla legge 24 marzo 2021, n. 43, articolo 1, commi 917-921 della legge 30 dicembre 2021, n. 234);
- Nozioni del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni Centrali 2019-2021;
- Processi lavorativi inerenti al presidio organizzativo di appartenenza;
- Capacità relazionali e di lavoro in team, autonomia e orientamento al risultato.

L'elenco delle materie oggetto di colloquio potrà annualmente essere modificato/integrato in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 2, del presente CCNI.

Per ciascuna delle materie sopra indicate la Commissione attribuisce al/candidato/a un giudizio di sintesi espresso in lettere (dalla "A" alla "E") cui corrispondono i valori di cui alla seguente tabella:

Giudizio	Valore
A	8
B	7,5
C	7
D	6,5
E	6

Il punteggio relativo alla valutazione individuale, cui andranno sommati i punteggi frutto dell'applicazione dei criteri concernenti l'esperienza professionale maturata e le capacità culturali possedute, è dato dalla somma dei valori corrispondenti ai giudizi ottenuti all'esito del colloquio sulle singole materie oggetto di scrutinio.

7

FP CGLL
USB
VCLCA
CISL (FP)
Lorr (UNSA)
Car
Q

Fac-simile scheda valutazione individuale per attribuzione differenziali stipendiali

Materia	Giudizio	Valore
Nozioni di ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (decreto legislativo 24 maggio 2001, n. 165 e ss. mm. ii.)		
Nozioni di ordinamento istituzionale dell'Ente Coni (legge 31 gennaio 1992, n. 138, decreto legislativo 23 luglio 1999, n. 242 e ss. mm. ii., decreto-legge 29 gennaio 2021, n. 5 convertito, senza modificazioni, dalla legge 24 marzo 2021, n. 43, articolo 1, commi 917-921 della legge 30 dicembre 2021, n. 234)		
Nozioni del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni Centrali 2019-2021		
Processi lavorativi inerenti al presidio organizzativo di appartenenza		
Capacità relazionali e di lavoro in team, autonomia e orientamento al risultato		
PUNTEGGIO TOTALE		...

Esperienza professionale maturata alla data di pubblicazione del bando

Il criterio relativo all'esperienza professionale maturata è calcolato in ragione di:

- 2 punti per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi per l'anzianità nel livello economico corrispondente a quello individuato ai sensi del DPCM 26 giugno 2015 o in quello confluito nel nuovo sistema di classificazione in base alla tabella 2 allegata al vigente CCNL Funzioni Centrali, maturata anche presso altre pubbliche amministrazioni;
- 0,5 punti per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi per la restante anzianità lavorativa, maturata anche presso altre pubbliche amministrazioni.

Ai fini del computo dell'anzianità di servizio complessiva si terrà conto della data di decorrenza dei periodi continuativi (data di effettiva presa di servizio) coincidente o successiva alla data di assunzione e degli eventuali periodi di assenza interruttivi dell'anzianità. Per data di assunzione si intende l'immissione in ruolo, salvo i casi espressamente previsti da norme di legge di riconoscimento dei periodi di rapporto di lavoro a tempo determinato.

Capacità culturali possedute alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda

Il criterio relativo alle capacità culturali possedute è calcolato in ragione di:

20 punti per il diploma di istruzione secondaria di secondo grado;

24 punti per la laurea triennale o titoli equipollenti/equiparati;

26 punti per la laurea triennale o titoli equipollenti/equiparati e, in aggiunta, altro titolo universitario (ad es. master di I livello, altra laurea triennale, ecc.);

28 punti per il diploma di laurea vecchio ordinamento/laurea specialistica/laurea magistrale o titoli equipollenti/equiparati;

30 punti per il diploma di laurea vecchio ordinamento./laurea specialistica/laurea magistrale o titoli equipollenti/equiparati e, in aggiunta, altro titolo universitario (ad es. master/altra laurea/corso di specializzazione/dottorato di ricerca) o abilitazione professionale.

I punteggi di valutazione del titolo di studio non sono tra loro cumulabili.

FP CGIL


UICPA
453


9

CISK FP


Lomb (UNSA)

Am Qp Ap


Allegato B
Famiglie professionali e relative competenze

EP AMMINISTRAZIONE, GESTIONE E LEGALE

Sono richieste, ad un livello corrispondente alla declaratoria dell'AREA EP prevista dal CCNL, le seguenti competenze professionali:

CONOSCENZE

Gestione delle risorse umane
Diritto penale, civile, amministrativo e processuale
Economia e contabilità
Conoscenze delle procedure amministrative e di ufficio
Tecniche di gestione ed erogazione dei servizi
Tecniche per l'analisi dei processi
Organizzazione del lavoro
Elementi di informatica
Almeno una lingua comunitaria

ABILITÀ

Comunicare efficacemente per iscritto ed in modo appropriato rispetto alle esigenze dei destinatari
Effettuare analisi giuridiche, scrivere memorie e pareri
Organizzare il lavoro proprio ed altrui
Gestire risorse con elevato livello di autonomia
Motivare i propri collaboratori
Monitorare e valutare le prestazioni lavorative proprie e altrui
Comunicare efficacemente
Discutere e trattare con gli altri per trovare un accordo e cercare di ricomporre opinioni diverse
Progettare processi di lavoro
Utilizzare applicativi e strumenti informatici
Ascoltare attivamente

EP TECNICO

Sono richieste, ad un livello corrispondente alla declaratoria dell'AREA EP prevista dal CCNL, le seguenti competenze professionali:

CONOSCENZE

Conoscenza delle discipline tecniche di cui è richiesta l'applicazione nella posizione di lavoro occupata
Conoscenze proprie delle scienze applicate, con particolare riguardo allo sport
Conoscenze delle procedure amministrative e di ufficio
Tecniche di gestione ed erogazione dei servizi
Tecniche per l'analisi dei processi
Organizzazione del lavoro
Elementi di informatica (dove l'informatica non sia già ricompresa nella conoscenza delle discipline tecniche di cui è richiesta l'applicazione nella posizione di lavoro occupata)
Elementi di gestione delle risorse umane e finanziarie
Almeno una lingua comunitaria

FPCOLL
OW

UI-PA
Zu

USB
JB

10

CISL-EP
AA

Lomb (UNSA)
Cuc A Qb

ABILITÀ

Applicare tecniche e metodi per risolvere problemi
Usare la logica e il ragionamento per individuare i punti di forza e di debolezza di soluzioni, conclusioni o approcci alternativi ai problemi
Individuare gli strumenti più appropriati per lo svolgimento di un lavoro
Cercare in moto attivo soluzioni
Gestire risorse con elevato livello di autonomia
Motivare i propri collaboratori
Utilizzare applicativi e strumenti informatici
Ascoltare attentamente

FUNZIONARIO AMMINISTRAZIONE, GESTIONE E LEGALE

Sono richieste, ad un livello corrispondente alla declaratoria dell'AREA FUNZIONARI prevista dal CCNL, le seguenti competenze professionali:

CONOSCENZE

Gestione delle risorse umane
Diritto penale, civile, amministrativo e processuale
Economia, contabilità e gestione economico-finanziaria
Conoscenze delle procedure amministrative e di ufficio
Tecniche di gestione ed erogazione dei servizi
Tecniche per l'analisi dei processi
Elementi di organizzazione del lavoro
Elementi di informatica
Almeno una lingua comunitaria

ABILITÀ

Comunicare efficacemente per iscritto ed in modo appropriato rispetto alle esigenze dei destinatari
Organizzare il lavoro proprio ed altrui
Effettuare analisi giuridiche e scrivere memorie e pareri
Monitorare e valutare le prestazioni lavorative proprie e altrui
Gestire risorse
Comunicare efficacemente
Discutere e trattare con gli altri per trovare un accordo e cercare di ricomporre opinioni diverse
Utilizzare applicativi e strumenti informatici
Ascoltare attentamente

FUNZIONARIO TECNICO

Sono richieste, ad un livello corrispondente alla declaratoria dell'AREA FUNZIONARI prevista dal CCNL, le seguenti competenze professionali:

CONOSCENZE

Conoscenza delle discipline tecniche di cui è richiesta l'applicazione nella posizione di lavoro occupata
Conoscenze proprie delle scienze applicate, con particolare riguardo allo sport
Conoscenze delle procedure amministrative e di ufficio
Tecniche di gestione ed erogazione dei servizi
Tecniche per l'analisi dei processi

TPCGIL
OMV

UILPA
[firma]

NSB
[firma]

11

CSIC FP
AN

Roma (UNSA)
AN
Cus
[firma]

Elementi di organizzazione del lavoro

Elementi di informatica (dove l'informatica non sia già ricompresa nella conoscenza delle discipline tecniche di cui è richiesta l'applicazione nella posizione di lavoro occupata)

Almeno una lingua comunitaria

ABILITÀ

Applicare tecniche e metodi per risolvere problemi

Usare la logica e il ragionamento per individuare i punti di forza e di debolezza di soluzioni, conclusioni o approcci alternativi ai problemi

Individuare gli strumenti più appropriati per lo svolgimento di un lavoro

Cercare in modo attivo soluzioni

Utilizzare applicativi e strumenti informatici

Ascoltare attentamente

ASSISTENTE AMMINISTRAZIONE, GESTIONE E LEGALE

Sono richieste, ad un livello corrispondente alla declaratoria dell'AREA ASSISTENTI prevista dal CCNL, le seguenti competenze professionali:

CONOSCENZE

Elementi di economia, contabilità e gestione risorse umane

Elementi di diritto civile e amministrativo

Conoscenze delle procedure amministrative e di ufficio

Elementi di organizzazione del lavoro

Elementi di informatica

ABILITÀ

Comunicare efficacemente per iscritto ed in modo appropriato rispetto alle esigenze dei destinatari

Effettuare analisi e ricerche giuridiche

Utilizzare applicativi e strumenti informatici

Ascoltare attentamente

Effettuare ricerche di mercato

Organizzare, gestire dati ed elaborarli, ove richiesto nella posizione occupata

Fornire supporto per lo svolgimento di procedure amministrative, anche ad evidenza pubblica

ASSISTENTE TECNICO

Sono richieste, ad un livello corrispondente alla declaratoria dell'AREA ASSISTENTI prevista dal CCNL, le seguenti competenze professionali:

CONOSCENZE

Conoscenza delle discipline tecniche di cui è richiesta l'applicazione nella posizione di lavoro occupata

Conoscenze di base proprie delle scienze applicate, con particolare riguardo allo sport

Conoscenze delle procedure amministrative e di ufficio

Elementi di organizzazione del lavoro

Elementi di informatica (dove l'informatica non sia già ricompresa nella conoscenza delle discipline tecniche di cui è richiesta l'applicazione nella posizione di lavoro occupata)

ABILITÀ

Applicare tecniche e metodi per risolvere problemi

FP CCGL
DAR

UILPA
Jm

USB
JP

12

CISU/FP
AP

Rom (UNSA)

A
Cm Qp

Individuare gli strumenti più appropriati per lo svolgimento di un lavoro
Cercare in modo attivo soluzioni
Utilizzare applicativi e strumenti informatici
Ascoltare attivamente

FPCCIL
MA

UILPA
Jm

Unsa (UNSA)

13

CISL (FP)
AA

USB
AA

AA
Cu

Q