



Ai Vertici del CONI
All'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento per le Pari Opportunità
monitoraggiocug@funzionepubblica.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2025

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) del CONI è stato istituito con Delibera della Giunta Nazionale n. 76 del 14 marzo 2025, in attuazione della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 e successive integrazioni.

La presente relazione costituisce il primo documento annuale elaborato dal Comitato e si colloca in una fase iniziale di insediamento e progressiva strutturazione delle attività. Il quadro organizzativo dell'Ente si inserisce nel più ampio processo di riforma normativa relativa al funzionamento del Comitato Olimpico Nazionale Italiano, avviato con la legge n. 43 del 2021.

In particolare, l'assetto organizzativo del CONI ha iniziato a delinarsi attraverso l'attuazione delle procedure previste dalla legge di bilancio 2022 (art. 1, commi 917–921, legge n. 234/2021), relative al passaggio del personale da Sport e Salute S.p.A. al CONI e alla definizione del cosiddetto "contingente speciale ad esaurimento".

Nell'ambito di tale processo sono stati stipulati i contratti collettivi nazionali e integrativi applicabili ai dipendenti del contingente e avviate le procedure concorsuali finalizzate alla copertura dei posti residui.

Si sottolinea che il consolidamento della pianta organica stabilita per legge sarà possibile solo a conclusione della fase concorsuale ad oggi non ancora esaurita.

Tenuto conto della recente istituzione del CUG e del contesto organizzativo, l'analisi contenuta nel documento ha carattere preliminare e si basa sui dati resi disponibili dall'Amministrazione.

Il documento è finalizzato a:

- rappresentare lo stato attuale delle informazioni disponibili;

- definire un percorso di progressiva implementazione degli strumenti di monitoraggio in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e conciliazione vita-lavoro.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Il personale del CONI in servizio al 31.12. 2025 è costituito da 149 unità. La distribuzione dei dipendenti ripartita per genere è sostanzialmente equilibrata, con 73 maschi (49%) e 76 femmine (51%). Per entrambi i generi la fascia d'età con la maggior concentrazione di personale è quella compresa tra i 51 e i 60 anni.

Rispetto alla tipologia di personale, l'equilibrio di genere risulta maggiormente garantito tra il personale non dirigenziale, dove si registra una presenza del 47% di uomini e del 53% di donne. Tra i dirigenti di livello non generale risulta rispettato il principio della presenza di almeno un terzo di donne, mentre tra i giornalisti si rileva una totale prevalenza maschile (100%).

Infine, si osserva che rispetto al 31.12.2022 la distribuzione per genere del personale risulta pressoché invariata con riferimento alla tipologia di personale.

TABELLA 1.1 RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO E TIPOLOGIA DI PERSONALE AL 31.12.2025

Tipologia di personale	Inquadramento	UOMINI					DONNE					TOTALE
		Classi d'età					Classi d'età					
		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTI			3	2	1			1	2		9
Personale non dirigente	QUADRI		1	2	5			1	3	4	1	17
Personale non dirigente	ELEVATE PROFESSIONALITA'				2			1		2	1	6
Personale non dirigente	FUNZIONARI		6	9	13	2		7	7	21	7	72
Personale non dirigente	ASSISTENTI		2	8	7	7	1	1	2	11	3	42
GIORNALISTI	GIORNALISTI			2	1							3
Totale personale		0	9	24	30	10	1	10	13	40	12	149
% sul personale complessivo		0,0%	6,0%	16,1%	20,1%	6,7%	0,7%	6,7%	8,7%	26,8%	8,1%	100,0%

Nel 2025, le posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali assegnate rappresentano il 21% del personale complessivo. Tra i 21 dipendenti che hanno ricoperto una posizione organizzativa si registra una prevalenza maschile (62%), mentre tra gli 11 dipendenti titolari di incarichi di responsabilità si rileva una maggioranza femminile (64%). Tali dati evidenziano una distribuzione differenziata per genere nelle diverse tipologie di incarico, con una maggiore presenza maschile nelle posizioni organizzative e una prevalenza femminile negli incarichi di responsabilità.

TABELLA 1.2 POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE AL 31.12.2025

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizioni organizzative	13	61,9%	8	38,1%	21	100,0%
Incarichi di responsabilità (titolarità ufficio)	4	36,4%	7	63,6%	11	100,0%
Totale personale	17	53,1%	15	46,9%	32	100,0%
% sul personale complessivo	53,1%		46,9%		100,0%	

Non è stato ancora possibile procedere ad un'analisi sistematica in ottica di genere del personale con riferimento ai seguenti profili:

- anni di anzianità nei profili e nei livelli non dirigenziali
- età nelle posizioni apicali
- divario economico, con riferimento alla media della retribuzione omnicomprensiva per il personale a tempo pieno nei diversi livelli di inquadramento e nelle progressioni economiche
- titolo di studio nei diversi livelli di inquadramento

Tali aspetti saranno oggetto di specifici approfondimenti nelle successive attività di monitoraggio, anche mediante la definizione di indicatori specifici in ottica di genere.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

L'analisi preliminare sui dati di smart working evidenzia che nel 2025 il 36% del personale ha prestato servizio in modalità di lavoro agile. Tra questi, le lavoratrici che hanno usufruito dello smart working – previsto nel CCNL del CONI – risultano prevalenti (59%) rispetto ai colleghi uomini (41%).

Tra il personale che svolge l'attività in presenza a tempo pieno (pari al 99% del totale, comprensivo anche di chi usufruisce dello smart working) si registra una piena parità di genere. Diversamente, tra coloro che hanno richiesto un part-time superiore al 50% (pari all'1% del personale complessivo) risultano presenti esclusivamente lavoratrici.

Tali evidenze restituiscono, nel complesso, un quadro positivo con riferimento alla distribuzione di genere del personale in servizio a tempo pieno. Il ricorso al part-time appare infatti residuale, essendo stato richiesto da sole due lavoratrici, elemento che può essere interpretato come indicatore di un assetto organizzativo generalmente in grado di sostenere la partecipazione del personale al lavoro a tempo pieno. Al contempo, il fatto che tale modalità sia stata richiesta esclusivamente da lavoratrici evidenzia come il part-time continui a rappresentare, verosimilmente, uno degli strumenti principali di conciliazione tra impegni professionali e responsabilità familiari. Tale circostanza suggerisce l'opportunità di rafforzare e diversificare le misure di flessibilità organizzativa e oraria, al fine di promuovere una più equilibrata condivisione delle esigenze di conciliazione tra lavoratrici e lavoratori.

TABELLA 1.3 RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA AL 31.12.2025

Tipo di presenza	UOMINI							DONNE						
	Classi d'età					Totale	%	Classi d'età					Totale	%
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60			<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		
Tempo Pieno		9	24	30	10	73	49,7%	1	9	12	40	12	74	50,3%
Part Time >50%							0,0%		1	1			2	100,0%
Part Time <50%							0,0%							0,0%
Lavoro agile		4	7	9	2	22	40,7%	1	5	11	11	4	32	59,3%
Totale		9	24	30	10	73		1	10	13	40	12	76	
Totale %	0,0%	6,0%	16,1%	20,1%	6,7%	49,0%		0,7%	6,7%	8,7%	26,8%	8,1%	51,0%	

Per quanto attiene alla fruizione dei permessi previsti dalla ex Legge n. 104/1992, avanzata dal 14% del personale complessivo, nel 2025 si osserva una maggiore incidenza tra gli uomini (62%) rispetto alle donne (38%). Per lo stesso periodo, non risultano ancora disponibili dati standardizzati relativi alla fruizione dei congedi parentali.

TABELLA 1.4 FRUIZIONE DEI PERMESSI L.104/1992 PER GENERE AL 31.12.2025

Fruizione permessi e congedi	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	13	61,9%	8	38,1%	21	100,0%
Totale personale	13	61,9%	8	38,1%	21	100,0%
% sul personale complessivo	8,7%		5,4%		14,1%	

Nei prossimi esercizi il CUG provvederà ad effettuare rilevazioni più strutturate, finalizzate a monitorare anche gli impatti degli strumenti di conciliazione vita-lavoro in ottica di genere, nonché eventuali differenze in relazione all'inquadramento professionale del personale.

SEZIONE 3. PARITÀ / PARI OPPORTUNITÀ

I dati sulla composizione delle quattro Commissioni di concorso, costituite nel 2025, evidenziano una sostanziale uguaglianza di genere rispetto alla numerosità complessiva dei componenti (57% uomini e 43% donne) e una minor presenza femminile nel ruolo di Presidente di Commissione di concorso, con una sola donna su quattro incarichi assegnati.

TABELLA 1.5 COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO AL 31.12.2025

Tipo di Commissione	UOMINI ⁽¹⁾		DONNE ⁽¹⁾		TOTALE		Presidente (U/D)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Concorso Assistenti	2	100,0%	0	0,0%	2	100%	D
Concorso Funzionali	1	50,0%	1	50,0%	2	100%	U
Concorso Elevate Professionalità	1	50,0%	1	50,0%	2	100%	U
Concorso Giornalisti	2	66,7%	1	33,3%	3	100%	U
Totale personale	6	66,7%	3	33,3%	9	100%	
% sul personale complessivo	4,0%		2,0%		6,0%		



Il CUG provvederà a formalizzare modalità strutturate di monitoraggio delle future procedure selettive, anche mediante l'introduzione di specifici indicatori di genere, con particolare attenzione anche alla fruizione delle attività formative.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Non risultano indagini strutturate sul benessere organizzativo riferite al 2025. Il CUG ha avviato la predisposizione di un questionario volto alla rilevazione del clima organizzativo e delle condizioni di conciliazione vita-lavoro, la cui somministrazione è prevista nel corso del 2026.

Gli esiti dell'indagine costituiranno una base conoscitiva per l'eventuale proposta di azioni correttive o migliorative.

In tale ambito il CUG intende sviluppare un sistema di rilevazione periodica del benessere organizzativo volto a monitorare:

- clima organizzativo;
- percezione delle condizioni di lavoro;
- equilibrio tra vita lavorativa e privata;
- eventuali situazioni di disagio lavorativo.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, disciplinato dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, definisce il ciclo della performance attraverso programmazione degli obiettivi, monitoraggio, misurazione e valutazione dei risultati.

Per il personale del contingente speciale, l'OIV svolge funzioni ricognitive, come indicato dal parere del Dipartimento della Funzione Pubblica del 17 marzo 2023.

Il CUG propone di:

- sviluppare indicatori di monitoraggio in ottica di genere;
- integrare elementi di benessere organizzativo, valorizzazione delle competenze e promozione delle pari opportunità.

Nel 2026 potranno essere individuati strumenti di analisi per verificare l'impatto dei sistemi di valutazione su incarichi, progressioni e trattamento accessorio, nel rispetto di trasparenza e non discriminazione.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ

- Comitato istituito con Delibera Giunta Nazionale CONI n. 76 del 14 marzo 2025;
- Attività svolte mediante risorse interne, senza oneri aggiuntivi;
- Piano operativo annuale con obiettivi, azioni e indicatori da formalizzare nel 2026;
- Attività in raccordo con OIV e strutture competenti;
- Sezione CUG sul sito istituzionale: <https://www.coni.it/it/attivita-istituzionali/comitato-unico-di-garanzia.html> e indirizzo e-mail istituzionale dedicato: cug@coni.it

B. ATTIVITÀ

Nel 2025 il CUG si è riunito cinque volte (15 aprile, 26 maggio, 25 giugno, 6 novembre e 10 dicembre).

Le riunioni hanno riguardato:

- l’avvio operativo del Comitato;
- la definizione del quadro regolamentare interno;
- l’analisi preliminare di pari opportunità e benessere organizzativo;
- la programmazione delle attività future.

POTERI PROPOSITIVI:

- avvio di indagini conoscitive sulle pari opportunità;
- costituzione di un gruppo di lavoro per il questionario sul benessere organizzativo;
- promozione della trasparenza e della comunicazione istituzionale.

POTERI CONSULTIVI:

- nessun parere formale espresso nel periodo, in considerazione della fase iniziale di operatività

POTERI DI VERIFICA:

- attività di verifica strutturata da avviare a seguito della raccolta e sistematizzazione dei dati.



CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il CUG ha operato nel 2025 in fase iniziale, concentrandosi sulla ricognizione dei dati disponibili e sulla definizione delle basi organizzative.

Il contesto organizzativo, caratterizzato dalla riforma normativa e dalla progressiva definizione della dotazione organica, ha influenzato la disponibilità e sistematizzazione dei dati.

Il CUG conferma l'impegno a sviluppare progressivamente:

- strumenti di monitoraggio strutturato dei dati;
- iniziative di promozione delle pari opportunità e della parità di genere;
- azioni per il benessere organizzativo e la conciliazione vita-lavoro;
- iniziative di informazione e sensibilizzazione su pari opportunità, prevenzione delle discriminazioni e benessere organizzativo.

Nel 2026 sarà realizzata un'indagine sul benessere organizzativo, per rilevare il clima interno e le condizioni di lavoro, base per eventuali proposte di miglioramento.

Il CUG continuerà a operare in raccordo con gli organi dell'Amministrazione, l'OIV e le strutture competenti, promuovendo un ambiente di lavoro basato su pari dignità, valorizzazione delle competenze, trasparenza e non discriminazione, consolidando il proprio ruolo di supporto nella promozione di politiche organizzative inclusive e orientate al benessere del personale.