



Relazione sulla performance 2024

La presente relazione, redatta ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera b) del decreto legislativo n.150/2009, illustra i risultati dell'attività realizzata dal CONI nel corso del 2024.

^^^

Occorre premettere che per effetto della disciplina introdotta dall'articolo 1, comma 919, della legge 30 dicembre 2021 n. 234 (legge di bilancio 2022), all'interno dell'ente CONI opera un doppio regime di regolazione dei rapporti del personale, che distingue tra il personale ceduto a vario titolo da Sport e Salute S.p.A., regolato dalla sola disciplina privatistica, e il personale assunto dal CONI ai sensi della normativa sul pubblico impiego, cui si applicano le regole ordinariamente vigenti per il personale dipendente da pubbliche amministrazioni.

In particolare, il ruolo dell'OIV nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del contingente speciale ad esaurimento del CONI, regolato dalla sola disciplina privatistica, è richiamato dalla nota della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, del 17 marzo 2023 n. 18538, secondo la quale le competenze dell'Organismo consisterebbero nella *validazione della Relazione sulla performance ed in atti di tipo ricognitivo del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, come sostanzialmente attuato tramite la contrattazione collettiva, del citato contingente speciale ad esaurimento a regime privatistico.*

Stante questa specificità – che riflette un'assoluta peculiarità del CONI, riconducibile anche al suo ruolo internazionale ed al rispetto della Carta Olimpica – il Dipartimento della Funzione Pubblica ha confermato che: a) i giornalisti ceduti da Sport e Salute S.p.A. sono destinatari del contratto collettivo nazionale dei giornalisti; b) il CONI ha correttamente applicato la disciplina privatistica per i dipendenti ricompresi nel contingente speciale ad esaurimento istituito dalla legge di bilancio, attraverso la sottoscrizione dei seguenti accordi con le organizzazioni sindacali:

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

- il primo contratto collettivo nazionale (triennio 2022/2024) per il personale delle aree;

- il primo contratto collettivo nazionale (triennio 2022/2024) per il personale dirigente e quadri.

In tali disposizioni rientrano: i criteri generali concernenti le metodologie di valutazione della performance organizzativa e individuale (articolo 7, comma 2, lett. d, del CCNL del personale non dirigenziale); la definizione dei sistemi di incentivazione e dei criteri generali concernenti le metodologie di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale non dirigenziale (articolo 68, comma 8, del CCNL); i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti (articolo 37, comma 1, lett. c, del CCNL dirigenti e quadri) - i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance dei quadri (articolo 55, comma 1, lett. c, del CCNL dirigenti e quadri).

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA [Contrattazione integrativa](#)

In particolare, il “2° Accordo sull’attuazione del modello organizzativo e di servizio di cui alla delibera n. 96/2022, sull’applicazione degli istituti contrattuali di valorizzazione del personale appartenente al contingente speciale ad esaurimento e sul lavoro a distanza” disciplina la performance individuale ed organizzativa di tutto il personale in forza all’Ente.

Per il personale non dirigente di cui all’art. 1, comma 920, della legge 30 dicembre 2021 n. 234 (personale assunto dal CONI a partire dal 1° gennaio 2023 ai sensi della normativa sul pubblico impiego), è stata sottoscritta “Ipotesi di accordo sui criteri di utilizzo Fondo risorse decentrate per l’anno 2024 e definizione criteri per l’erogazione dell’indennità di risultato per l’area EP – CCNL Funzioni Centrali”.

Tenuto conto di quanto sopra ed in linea di continuità, con delibera di Giunta Nazionale n. 76 del 27 marzo 2023, il CONI ha approvato, quindi, il Piano della Performance, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, l’Accordo sui criteri di distribuzione delle risorse destinate al finanziamento dei trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale del personale non dirigente, dirigente e quadro del contingente speciale ad esaurimento anno 2023. Con successiva Delibera di Giunta Nazionale n. 77 del 27 marzo 2023, il CONI ha adottato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2023-2025, con gli acclusi allegati – “Mappatura, analisi e valutazione del rischio dei processi e misure di prevenzione”, “Dati e informazioni da pubblicare, tempistiche e referenti”, “Piano della performance”, “Sistema di misurazione e valutazione della performance” - validato dall’Organismo Indipendente di Valutazione in data 30 marzo 2023.

^^^

Nel corso dell’anno 2024 l’azione del CONI si è svolta nel rispetto di quanto pianificato con gli **obiettivi specifici** individuati all’interno del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Gli obiettivi specifici posti dal CONI ad inizio quadriennio si riassumono in tre punti cardine, di seguito elencati:

- 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 dalla Carta Olimpica e dell’Olympic Agenda 2020+5 del CIO;
- compliance e processi di implementazione della Carta Europea dello sport, delle relative risoluzioni adottate dal Consiglio d’Europa e del diritto unionale Europeo in materia di sport (basi giuridiche: libro bianco sullo sport del 2007; piano d’azione “Pierre de Coubertin”; articoli 6 e 165 del trattato sul funzionamento dell’Unione Europea - TFUE).

La gestione della **performance organizzativa** è sviluppata attraverso tre fasi: pianificazione; monitoraggio; misurazione, valutazione e rendicontazione finale dei risultati. Tale processo si presenta in forma circolare in quanto la fase di programmazione e il monitoraggio in corso d’anno derivano dagli indirizzi degli organi deliberanti, sono declinati nei singoli uffici e tornano al vertice nella fase finale di misurazione, valutazione e rendicontazione, preparando la pianificazione del periodo successivo.

I risultati ottenuti nell’anno 2024 per ognuno dei 3 macro-obiettivi posti dall’Ente rispecchiano l’azione del CONI svolta nel rispetto di quanto pianificato con gli **obiettivi operativi annuali** degli uffici e sono corredati da indicatori e target.

In considerazione del fatto che gli obiettivi annuali si riferiscono ad attività specifiche e definite, attuative delle funzioni del CONI e svolte in continuità nel corso degli anni, gli indicatori adottati, in quanto misure utilizzate per verificare, in relazione a ciascun obiettivo, il livello di performance o le condizioni di contesto delle relative attività, sono costituiti da: indicatori di output (quantità o qualità di output), di efficienza (relazione tra output e impiego risorse), di efficacia (adeguatezza dell'output rispetto a fabbisogno, esiti), di contesto (informazioni su elementi del contesto).

Oggetto della valutazione di **performance individuale** è la prestazione del singolo nel proprio lavoro. In generale, il modello di valutazione adottato prende in considerazione due diversi piani:

- *performance operativa*

Espressiva dei risultati ottenuti in relazione ad obiettivi e/o attività affidati; obiettivi e attività possono anche essere condivisi con altri colleghi.

- *performance di ruolo*

Espressiva dei comportamenti organizzativi dimostrati nel proprio ambito di lavoro, in relazione a comportamenti organizzativi attesi.

L'arco temporale della stessa coincide, per tutto il personale, con l'anno solare (1° gennaio - 31 dicembre). Requisito necessario per essere valutati è lo svolgimento di almeno 90 giorni di servizio attivo durante l'anno di riferimento. È prevista una valutazione intermedia, da effettuarsi a metà anno.

Nelle schede di valutazione sono previsti appositi "campi" per eventuali osservazioni del valutatore o del valutato. All'interno del campo riservato alle osservazioni del valutatore, possono essere suggeriti percorsi formativi o di accrescimento delle competenze professionali.

Gli esiti, in dettaglio, sono riportati nelle schede dei singoli uffici e in quelle valutative del personale dipendente, conservati agli atti dell'Ufficio del Personale e sottoposti alla Commissione a supporto del ciclo della performance.

^^^

In attuazione del quadro regolamentare sopra richiamato, la valutazione finale per l'anno 2024 ha stabilito che gli obiettivi assegnati sono stati individualmente e complessivamente conseguiti in misura totalmente soddisfacente rispetto ai risultati attesi.

Per completezza si evidenzia che il sistema di misurazione e valutazione della performance, al fine di garantire la massima uniformità e la non discriminazione nel trattamento del personale dell'Ente, si applica in ugual misura sia ai rapporti di lavoro regolati dalla sola disciplina privatistica del c.d. contingente speciale, che al personale assunto dal CONI ai sensi della normativa sul pubblico impiego.

Infine, si evidenzia per l'anno 2025, che su indicazione dell'OIV, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, è stato aggiornato introducendo – in relazione alla performance individuale – una scheda valutativa ulteriore in cui sono declinati, misurati e rendicontati i singoli obiettivi del personale dipendente.