



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2025

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 Comitato Olimpico Nazionale Italiano (CONI) nel corso del 2025.

Quadro Regolamentare e Personale

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. Tale regime distingue tra:

- Il personale ceduto a vario titolo da Sport e Salute S.p.A., regolato dalla sola disciplina privatistica;
- 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 tale nota, le competenze dell'Organismo consistono nella validazione della Relazione sulla performance e 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 una peculiarità del CONI riconducibile anche al suo ruolo internazionale e al rispetto della Carta Olimpica - il Dipartimento della Funzione Pubblica ha confermato che:

- I giornalisti ceduti da Sport e Salute S.p.A. sono destinatari del contratto collettivo nazionale dei giornalisti;
- Il CONI ha correttamente applicato la disciplina privatistica per i dipendenti ricompresi nel contingente speciale ad esaurimento istituito dalla legge di bilancio.

Contrattazione e modello organizzativo

Sotto il profilo regolamentare e contrattuale, per l'annualità 2025 continua a trovare applicazione il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL CONI) relativo al triennio 2022/2024. La proroga *de facto* dell'efficacia di tali accordi si è resa necessaria a causa della temporanea sospensione delle sessioni negoziali, determinata dall'insediamento della nuova



governance dell'Ente (Presidente e Giunta Nazionale) per il mandato quadriennale, avvenuto in data 26 giugno 2025.

In questo medesimo contesto di transizione e in linea con il nuovo modello organizzativo impresso dai vertici, si inseriscono i recenti provvedimenti di riassetto istituzionale quali la Deliberazione della Giunta Nazionale n. 318 del 29 ottobre 2025, avente ad oggetto l'approvazione del nuovo Regolamento degli Uffici del CONI, la successiva Determinazione n. 95 del 16 dicembre 2025 e l'Ordine di servizio n. 2/2025 del 23 dicembre 2025.

Pertanto, nelle more della formale riapertura delle trattative sindacali - che l'Amministrazione ha inteso differire al fine di consentire i necessari atti di indirizzo da parte dei nuovi organi di vertice - restano vigenti i seguenti accordi collettivi nazionali definiti per il personale del CONI e, in particolare:

- Il primo contratto collettivo nazionale CONI (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 e misurazione della *performance* organizzativa e individuale (art. 7 co. 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 (art. 68 co. 8 del CCNL); i criteri generali dei sistemi di valutazione della *performance* dei dirigenti (art. 37 co. 1 lett. c del CCNL dirigenti e quadri); i criteri generali dei sistemi di valutazione della *performance* dei quadri (art. 55 co. 1 lett. c del CCNL dirigenti e quadri).

Tenuto conto di quanto sopra ed in linea di continuità, con delibera di Giunta Nazionale n. 36 del 17 febbraio 2025, il CONI ha adottato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2025-2027, con gli acclusi allegati. Con successiva Delibera di Giunta n. 126 del 14 aprile 2025, il CONI ha approvato il documento di aggiornamento contenente il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ed i relativi allegati.

Nel corso dell'anno 2025 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:

- tutela del principio di autonomia sportiva e armonizzazione agli orientamenti e regole del CIO e alla legislazione statale, anche con riferimento alla salute, alla dignità della persona e alla parità di genere;



- cura della delegazione nazionale per la partecipazione ai Giochi Olimpici e supporto a tutte le manifestazioni sportive che si svolgono in Italia in cui il CONI viene impegnato;
- diffusione dei valori sportivi mediante attività di studio e formazione, attività giovanile, convegni, accordi e protocolli, in armonia con la Carta Olimpica.

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 2025 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 2025 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 che 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.