

VERBALE DI ACCORDO

In data 28 luglio 2023 i rappresentanti della Sport e Salute S.p.A. e delle Federazioni Sportive Nazionali e le OO.SS. firmatarie del CCNL del personale non dirigente 26 gennaio 2022 si sono incontrati per dare attuazione a quanto previsto dall'art. 81 bis del CCNL 2018/2021 in relazione al nuovo sistema di valutazione del personale.

Le Parti, considerato

- a) che la sessione negoziale di cui all'art. 81 bis, quinto alinea, del vigente CCNL, ha consentito di confermare le finalità del sistema di valutazione, individuate dall'art. 64 del CCNL 2002-2005;
- b) che il nuovo modello organizzativo del sistema sportivo necessita di risorse maggiormente specializzate e competenti e richiede di innovare e modificare il sistema di valutazione vigente, rimotivando e dando opportunità di formazione e sviluppo alle risorse interne, investendo sull'orientamento al risultato e sui comportamenti organizzativi nella performance, più funzionali a incidere significativamente e contribuire in modo costruttivo alla realizzazione dei diversificati obiettivi sfidanti dei prossimi anni;

hanno convenuto quanto segue

1. Il nuovo sistema di valutazione continuerà a essere finalizzato:
 - a. alla corresponsione dei premi individuali correlati al merito ed all'impegno di cui all'art. 62;
 - b. allo sviluppo professionale del personale nell'ambito del sistema di classificazione di cui all'art. 55;
 - c. all'attribuzione del parametro retributivo superiore in anticipo rispetto ai tempi normalmente previsti di cui all'art. 53.
2. Il sistema di valutazione, le cui risultanze individuali saranno espresse in apposite schede, dovrà essere caratterizzato da:
 - priorità ai comportamenti e alle prestazioni attesi nella performance, preventivamente comunicati, che Sport e Salute e le Federazioni misureranno, al fine di motivare le persone e orientarle al raggiungimento dei risultati attesi;
 - oggettività e trasparenza di comportamenti, strettamente collegati al contributo operativo e professionale di tutti, che consentano una misurazione più oggettiva e collegata in maniera più diretta alle prestazioni svolte da ognuno;
 - flessibilità, al fine di adattarsi al meglio a una struttura organizzativa in continua evoluzione ed essere capaci di recepire il cambiamento.
3. Gli elementi caratterizzanti indicati al precedente punto 2 saranno rilevati, per ciascun dipendente, da apposita scheda, che esprimerà le valutazioni su:
 - cinque comportamenti attesi nella performance, ognuno dei quali declinato in una serie definita di comportamenti osservabili, comuni a tutte le aree professionali, al fine di incoraggiare l'azione di comportamenti organizzativi funzionali al raggiungimento degli obiettivi;
 - due competenze variabili, scelte dal Responsabile entro una lista di competenze, in funzione delle attività lavorative svolte e dell'inquadramento contrattuale, declinabili in una serie




Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including representatives of Sport e Salute S.p.A. and the Federazioni Sportive Nazionali.

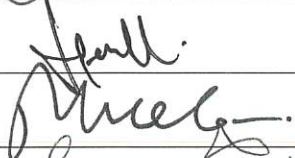
definita di comportamenti osservabili, differenziati per categoria di inquadramento, per facilitarne l'individuazione e la conseguente valutazione;

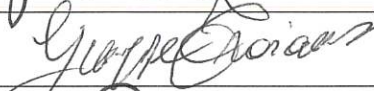
- una ulteriore competenza variabile, scelta dal Responsabile entro la medesima lista di cui al precedente alinea; la valutazione di quest'ultima competenza sarà limitata ai dipendenti che, nel corso dell'anno, matureranno i requisiti per il riconoscimento dell'indennità di apicale consolidato.
4. Il nuovo sistema sarà altresì caratterizzato da una maggiore centralità del dipendente, al quale, al fine di motivarlo e renderlo maggiormente partecipe rispetto agli obiettivi generali individuati, entro il 28 febbraio di ogni anno dovranno essere comunicate le competenze, ivi comprese quelle variabili, su cui sarà valutato.
 5. Il processo di valutazione sarà gestito tramite apposita piattaforma informatica, attraverso la quale verranno compilate le singole schede di valutazione, il cui esito continuerà ad attestarsi sui livelli qualitativi di inadeguato, parzialmente adeguato, adeguato, molto adeguato ed eccellente. Esso prevederà una specifica sessione di formazione per i valutatori e sarà assistito da apposita clausola di garanzia per il dipendente le cui prestazioni intermedie risultino inferiori ad adeguato, ovvero a più che adeguato per i soli dipendenti che, nel corso dell'anno, matureranno i requisiti per il riconoscimento dell'indennità di apicale consolidato.
 6. La clausola di garanzia dovrà consentire di proporre eventuali osservazioni a fronte di una formale comunicazione del responsabile, motivata e documentabile, attraverso la quale sia stato evidenziato, in sede di valutazione intermedia, un livello di prestazioni inferiore ad adeguato, ovvero a più che adeguato per i soli dipendenti che, nel corso dell'anno, matureranno i requisiti per il riconoscimento dell'indennità di apicale consolidato.
 7. La valutazione intermedia, da effettuare tra il 1° giugno e il 31 luglio di ciascun anno, è diretta a ricondurre le prestazioni attese al livello di adeguato e si esplica attraverso un colloquio gestionale, nel corso del quale avviene la consegna della scheda di cui al precedente punto 5, nella quale il responsabile attribuisce la valutazione intermedia ed evidenzia i comportamenti e le competenze che necessitano di rafforzamento, eventualmente anche attraverso l'attivazione di specifici percorsi di formazione. La valutazione intermedia è altresì garantita anche ai dipendenti che, nel corso dell'anno, matureranno i requisiti per il riconoscimento dell'indennità di apicale consolidato, le cui prestazioni non si attestino sul livello di più che adeguato.
 8. La mancata fase valutativa intermedia non consente di dare effetti alle valutazioni formulate in sede di valutazione finale inferiori ad adeguato o, per i soli dipendenti che, nel corso dell'anno, matureranno i requisiti per il riconoscimento dell'indennità di apicale consolidato, a più che adeguato e, ai soli fini economici, comporterà l'integrale attribuzione del premio aziendale di risultato e dell'indennità di apicale consolidato (IAC), nella misura determinata dagli accordi vigenti.
 9. La valutazione finale, con riferimento alle prestazioni rese nel corso dell'anno precedente, sarà espressa entro il 31 gennaio di ciascun anno al fine di produrre i relativi effetti e di procedere all'individuazione, entro il successivo 28 febbraio, dei comportamenti attesi per l'anno corrente.
 10. Ai fini dell'applicazione del presente accordo a decorrere dal 2024, entro il 30 novembre 2023, le Parti condivideranno il dizionario delle competenze, dal quale saranno individuati i comportamenti osservabili, e le schede di valutazione, riconducibili alle categorie contrattuali di cui all'art. 52 del vigente CCNL.

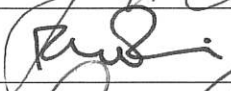
11. L'applicazione del sistema di valutazione per le finalità indicate al precedente punto 1 resta comunque subordinata alla sottoscrizione dei relativi accordi sugli istituti contrattuali per i quali il CCNL ne prevede l'applicazione, restando pertanto confermata, fino a nuova intesa, la disciplina dei compensi incentivanti la produttività vigente alla data di sottoscrizione del presente accordo.


Per la Sport e Salute e FSN



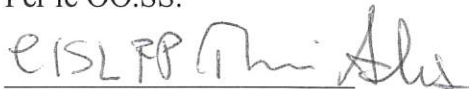
Sport.








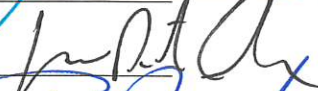


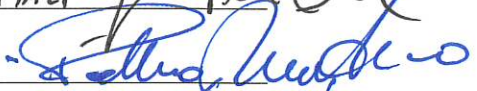
Per le OO.SS.



FPCCIL 

UIL-PA 

CISAL FIALP 

UGL 

USBANDICO 