

VERBALE DI INCONTRO

Il tavolo tecnico istituito ai sensi del comma 1 della disposizione transitoria del CCNL 2015/2017 del personale non dirigente della CONI Servizi e delle Federazioni Sportive Nazionali a conclusione dei lavori, nel riconfermare la validità del sistema di classificazione in quanto funzionale alle esigenze derivanti dalle attività che vengono svolte presso i datori di lavoro che applicano il CCNL, adempiendo al mandato conferito dalle parti firmatarie attraverso la suddetta disposizione transitoria, esprime le seguenti considerazioni e proposte rimettendo alle parti negoziali la valutazione delle condizioni di fattibilità e coerenza nell'ambito della sessione negoziale per il rinnovo del CCNL.

Relativamente alla definizione dei periodi di permanenza nel parametro retributivo apicale da considerare quale elemento di criticità per l'accesso a percorsi di carriera e a progressioni tra le aree contrattuali, il tavolo tecnico ritiene che tali periodi debbano essere necessariamente definiti, possibilmente anche in maniera diversificata per ciascuna area, in relazione alla soluzione che dovesse essere individuata in sede di rinnovo contrattuale - da adottarsi secondo una valutazione complessiva del rinnovo stesso che assicuri certezza e sostenibilità dei costi, anche in un'ottica di lungo periodo - ma, in ogni caso, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

- 1) certezza dello sviluppo della sessione di contrattazione prevista dall'art. 55, comma 4, in materia di ponderazione dei parametri del sistema di valutazione finalizzata allo sviluppo professionale del personale, nel presupposto della continuità di condivisione ed invarianza del sistema medesimo e salvo diverso avviso delle parti;
- 2) possibile rivisitazione ed integrazione del sistema di sviluppo professionale che, nel confermare in ogni caso la suddivisione del personale in categorie contrattuali caratterizzate da un'adeguata fungibilità delle mansioni:
 - preveda interventi formativi, rivolti in particolar modo a quei dipendenti i cui profili non contemplino una naturale progressione verticale nell'ambito della famiglia professionale di appartenenza, finalizzati ad acquisire nuove o diverse competenze e a favorire - anche sulla base delle risultanze delle eventuali analisi strutturali, individuali o di gruppo, relative alle caratteristiche ed alle potenzialità delle risorse, di cui i datori di lavoro si fossero nel frattempo dotati - le conseguenti opportunità di crescita professionale;
 - individui percorsi di affiancamento e/o di coinvolgimento in processi lavorativi propri di categorie superiori, obiettivamente utili a favorire l'attribuzione di mansioni superiori ed il successivo riconoscimento del relativo inquadramento.

- 3) possibile rivisitazione ed integrazione del sistema di trattamento economico e/o di classificazione che, nel confermare in ogni caso la suddivisione del personale in

[Handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, green) at the bottom of the page.]

categorie contrattuali caratterizzate da un'adeguata fungibilità delle mansioni, consenta, a regime, di valorizzare il personale in possesso dei requisiti di permanenza nel parametro apicale che la contrattazione dovesse definire, attraverso l'individuazione di specifici strumenti e/o misure economiche - la cui natura e la cui entità dovranno essere fissate dal CCNL nel rispetto della piena ed inscindibile correlazione tra mansioni svolte, categoria di inquadramento e relativa retribuzione di riferimento - quali, a titolo esemplificativo, l'introduzione di uno o più elementi retributivi e/o parametri ulteriori rispetto a quelli attualmente previsti, atti a valorizzare l'esperienza e la professionalità maturate nei periodi di permanenza nella categoria contrattuale e nel parametro apicale di appartenenza individuati.

- 4) previsione di un'apposita disposizione contrattuale di prima applicazione, avente carattere transitorio, diretta ad utilizzare gli strumenti o ad attribuire la misura economica individuata ai sensi del punto 3) al personale in possesso di una determinata anzianità nella categoria e nel parametro retributivo che il CCNL dovrà stabilire, anche in maniera differente rispetto a ciascuna categoria e alla disciplina di regime.

Roma, 16 gennaio 2018

Alina
Gini

Pari del CISL FP. IRI
FP CGIL Olyscout IRI
USB-Audios Alipera
UGL FNOS Sottile Audios
FNP CONF.SAL. IRI
FIALP CISAL IRI C. S. S.
UILPA IRI
Sec. Pari IRI
Alipera IRI