





LE RELAZIONI CON GLI STAKEHOLDER

GLI STAKEHOLDER E I CANALI DI DIALOGO

LE ISTITUZIONI INTERNAZIONALI E NAZIONALI

LE ISTITUZIONI SPORTIVE

LE NOSTRE PERSONE

I FORNITORI

I PARTNER

LE RELAZIONI CON GLI STAKEHOLDER

GLI STAKEHOLDER E I CANALI DI DIALOGO

I portatori di interesse (stakeholder) del CONI rappresentano tutti quei soggetti che:

- **influenzano**, secondo modalità e gradi di intensità differenti, le attività dell'organizzazione;
- **sono influenzati**, attraverso i servizi e le attività che il CONI pone in essere.

Al fine di garantire una comunicazione continua

e costruttiva il CONI ha instaurato dei canali di comunicazione ad hoc.

La comunicazione con i diversi gruppi di stakeholder avviene con cadenza almeno annuale e permette di condividere strategie e obiettivi, raccogliendo allo stesso tempo eventuali osservazioni e spunti di miglioramento da parte dei diversi interlocutori.

STAKEHOLDER CONI		CANALI DI COMUNICAZIONE
Interni	Organi di Governo e Controllo, Personale.	Riunioni del Consiglio Nazionale, riunioni di Giunta, Consigli di Amministrazione, incontri e presentazioni, intranet e portale risorse umane, relazioni sindacali, formazione.
Esterni appartenenti al sovra sistema in cui opera il CONI	Comitato Internazionale Olimpico e Istituzioni Nazionali.	Incontri e riunioni, gruppi di lavoro, convegni, forum internazionali, protocolli, convenzioni.
Esterni destinatari principali dei servizi e delle attività del CONI	Federazioni Sportive Nazionali, Discipline Sportive Associate, Enti di Promozione Sportiva, Associazioni Benemerite, Gruppi sportivi dei Corpi Militari e Civili, Comitato Italiano Paralimpico, Associazioni Sportive Dilettantistiche e altre associazioni no profit che operano nel mondo dello sport, Atleti e Praticanti, Dirigenti Sportivi, Tecnici e Volontari.	Riunioni del Consiglio Nazionale, incontri istituzionali, gruppi di lavoro, forum nazionali, corsi di formazione, eventi e manifestazioni, analisi di mercato, campagne informative, sito istituzionale, social media, conferenze e comunicati.
Esterni appartenenti al contesto socio-territoriale in cui opera il CONI	Sponsor, Fornitori, Media, Università e Istituzioni scolastiche, Organizzazioni no profit, generazioni future in relazione alla tutela dell'ambiente e comunità.	Incontri, conferenze e comunicati stampa, sito istituzionale e social media, gruppi di lavoro, gare, brief, campagne informative.

LA MAPPATURA DEGLI STAKEHOLDER



LE ISTITUZIONI INTERNAZIONALI E NAZIONALI

IL COMITATO OLIMPICO INTERNAZIONALE (CIO)

Il Comitato Olimpico Internazionale, che attualmente ha sede a Losanna, si configura come la suprema autorità a capo del Movimento Olimpico e, ad oggi, ha assunto la funzione di catalizzatore per la collaborazione fra i diversi Comitati Olimpici Nazionali, le Federazioni Sportive Internazionali, i Comitati Organizzatori dei Giochi Olimpici, gli atleti, le agenzie delle Nazioni Unite.

La Carta Olimpica definisce il CIO come: *un'organizzazione internazionale non governativa, senza scopo di lucro, costituita come associazione dotata di personalità giuridica, riconosciuta dal Consiglio Federale svizzero e la cui durata è illimitata.*

Grazie alla sua funzione di coordinamento, il CIO assicura il regolare svolgimento dei Giochi Olimpici, supporta tutte le organizzazioni parte del Movimento Olimpico e incoraggia fortemente la promozione dei valori olimpici.

Il Comitato Olimpico Internazionale è anche composto da atleti (in attività) nonché da Presidenti dirigenti al più alto livello delle Federazioni Internazionali e dei Comitati Nazionali Olimpici, in numero totale che non può superare mai quota 115.

UN PO' DI STORIA

Il CIO - Comitato Olimpico Internazionale - nasce il 23 giugno 1894 a Parigi a seguito del Congresso Internazionale degli sport atletici, che si era svolto presso l'Università della Sorbona. La fondazione del CIO si deve all'opera del pedagogista e sociologo francese Pierre de Coubertin e alla sua idea di utilizzare lo sport come strumento per la promozione della pace e della comprensione tra i popoli.

Il primo compito del CIO fu organizzare i primi Giochi Olimpici dell'età moderna, tenutisi nel 1896 ad Atene.

Il ruolo del CIO, definito nella Carta Olimpica, si sostanzia in:

- 1 **azione di coordinamento**, organizzazione e sviluppo dello sport e delle competizioni sportive e, in collegamento con le organizzazioni sportive internazionali e nazionali, promozione e applicazione di provvedimenti tendenti a rinforzare l'unità del Movimento Olimpico;
- 2 **collaborazione** con organizzazioni e autorità pubbliche o private competenti al fine di mettere lo sport al servizio dell'umanità;
- 3 **garanzia** della celebrazione periodica dei Giochi Olimpici;
- 4 **partecipazione** alle azioni in favore della pace, protezione dei diritti dei membri del Movimento Olimpico e lotta contro ogni forma di discriminazione che affetti il Movimento Olimpico;
- 5 **promozione**, con tutti i mezzi appropriati, delle donne nello sport ad ogni livello e in tutte le strutture, e in particolar modo negli organi esecutivi delle organizzazioni sportive nazionali e internazionali, per una rigorosa applicazione del principio di uguaglianza tra i sessi;
- 6 **sostegno e incoraggiamento** alla promozione dell'etica sportiva;
- 7 **promozione** dello spirito di fair play nello sport e lotta contro la violenza;
- 8 **lotta contro il doping** nello sport e partecipazione alla lotta internazionale contro le droghe;
- 9 **adozione** di provvedimenti atti a evitare che venga messa a repentaglio la salute degli atleti;
- 10 **opposizione** a ogni utilizzazione abusiva politica o commerciale dello sport e degli atleti;
- 11 **incoraggiamento** alle organizzazioni sportive e alle autorità pubbliche a fare tutto il possibile per assicurare il futuro sociale e professionale degli atleti;
- 12 **incoraggiamento** allo sviluppo dello sport per tutti;
- 13 **sorveglianza** affinché i Giochi Olimpici si svolgano responsabilmente rispetto ai problemi dell'ambiente e **incoraggiamento** per il Movimento Olimpico, affinché si preoccupi di tali problemi e sensibilizzi tutte le persone ad esso collegate sull'importanza di uno sviluppo sostenibile;
- 14 **sostegno** all'Accademia Internazionale Olimpica (A.I.O.);
- 15 **sostegno** ad altre istituzioni che si dedicano all'educazione olimpica.

LA CARTA OLIMPICA

La **Carta Olimpica** è il documento ufficiale che accoglie le regole e le linee guida relative all'organizzazione e alla celebrazione dei Giochi Olimpici estivi e di quelli invernali.

Il CIO - Comitato Olimpico Internazionale - ha adottato la Carta quale codice contenente i principi fondamentali, le regole e le norme di applicazione relative al mondo delle Olimpiadi, e la rivede periodicamente, provvedendo a eventuali modifiche e integrazioni.

Scopo della Carta Olimpica è dirigere l'organizzazione e il funzionamento del Movimento Olimpico, inteso come raggruppamento, sotto l'autorità del CIO, cui spetta il riconoscimento delle Federazioni Sportive, dei Comitati Olimpici Nazionali e dei Comitati Organizzatori dei Giochi.

A tale fine, la Carta Olimpica persegue un triplice scopo:

- **formalizza** i principi e i valori delle Olimpiadi;
- **rappresenta** un documento formale di guida e indirizzo per il CIO;
- **definisce** i doveri delle quattro organizzazioni componenti il Movimento Olimpico (il CIO, le Federazioni Sportive, i Comitati Olimpici Nazionali e i Comitati Organizzatori dei Giochi).

LE RELAZIONI FRA CONI E CIO

Il CONI è emanazione del Comitato Olimpico Internazionale (CIO) e autorità di disciplina, regolazione e gestione delle attività sportive nazionali. Pertanto, in ambito nazionale, il CONI è l'Ente preposto a relazionarsi con il CIO e, come tale:

- garantisce il rispetto della Carta Olimpica e dei principi del CIO nel proprio ambito territoriale di competenza;
- predispose e gestisce i mezzi necessari alla partecipazione della delegazione italiana ai Giochi Olimpici e ad altre manifestazioni sportive.

In qualità di Comitato Nazionale, il CONI è parte del Movimento Olimpico, insieme al CIO, alle Federazioni Internazionali e ai Comitati Organizzatori dei Giochi. In base ai precetti della Carta Olimpica, spetta al CONI la diffusione dei principi fondamentali dell'Olimpismo e la garanzia del rispetto della Carta Olimpica a livello nazionale.

In base alla Carta Olimpica, spetta al CONI, in quanto Comitato Nazionale Olimpico, la competenza esclusiva per quanto riguarda la rappresentanza del proprio Paese ai Giochi Olimpici e nelle competizioni multi-disciplinari regionali, continentali o mondiali patrocinate dal CIO. Inoltre, il CONI ha l'obbligo di partecipare ai Giochi Olimpici inviando gli atleti del territorio nazionale.

ART. 4. DELLA CARTA OLIMPICA: LO SPORT È UN DIRITTO UMANO. OGNI INDIVIDUO DEVE AVERE LA POSSIBILITÀ DI FARE SPORT, SENZA DISCRIMINAZIONI DI ALCUN TIPO E NELLO SPIRITO OLIMPICO, CHE RICHIEDE COMPrensione RECIPROCA E SPIRITO DI FRATELLANZA, SOLIDARIETÀ E FAIR PLAY.

LA STRUTTURA DELLA CARTA OLIMPICA

Le norme e i principi della Carta Olimpica sono suddivisi in 61 articoli. La Carta Olimpica è suddivisa nei seguenti capitoli:

- capitolo 1: **Il Movimento Olimpico**
- capitolo 2: **Il Comitato Olimpico Internazionale**
- capitolo 3: **Le Federazioni Internazionali**
- capitolo 4: **I Comitati Nazionali Olimpici**
- capitolo 5: **I Giochi Olimpici**
- capitolo 6: **Misure disciplinari e sanzioni**

La Carta Olimpica è consultabile integralmente al seguente link: www.olympic.org/documents/olympic_charter_en.pdf



LA STORIA DELLE OLIMPIADI

776 a.C. NASCITA DEI PRIMI GIOCHI OLIMPICI

Nascita dei primi Giochi Olimpici dell'antichità. Originariamente, si trattava di giochi celebrativi in onore di Zeus, che si tenevano ad agosto, nella città di Olimpia. I Giochi si disputavano ogni quattro anni e il programma olimpico, inizialmente consistente nella sola corsa veloce, venne ampliato gradualmente nel tempo fino a includere cinque giorni di gare, seguiti dal sesto giorno in cui si tenevano le premiazioni. Inizialmente, ai Giochi potevano partecipare unicamente atleti uomini, che non fossero schiavi e avessero antenati greci.

393 d.C. VIETATI I GIOCHI PAGANI

L'Imperatore Teodorico, regnante su un Impero Romano ormai votato al cristianesimo, **vieta con decreto tutti i Giochi pagani**, compresi quelli Olimpici che erano caratterizzati da un forte aspetto religioso. In oltre quattro secoli, si tennero 293 edizioni dei Giochi Olimpici dell'antichità.

1894 LA RINASCITA DEI GIOCHI OLIMPICI

Il **23 giugno nasce il CIO** - Comitato Olimpico Internazionale - Organizzazione non governativa sorta **allo scopo di far rinascere i Giochi Olimpici dell'antica Grecia**. La fondazione del CIO si deve all'opera del pedagogista e sociologo francese Pierre de Coubertin e alla sua idea di utilizzare lo sport come strumento per promuovere la pace e la comprensione tra i popoli. Il programma del CIO, la Carta Olimpica, è ancora oggi in vigore con gli opportuni aggiornamenti e raccoglie le regole e le linee guida per l'organizzazione dei Giochi Olimpici, estivi e invernali.

1896 I GIOCHI AD ATENE

Atene ospita i primi Giochi Olimpici dell'era moderna. Alla prima edizione della modernità partecipano 250 atleti in rappresentanza di 13 Paesi.

1900 SECONDA EDIZIONE A PARIGI

La seconda edizione delle Olimpiadi moderne si tiene a Parigi, in concomitanza con l'Esposizione Universale.

1912 LA PRIMA PARTECIPAZIONE FEMMINILE

Alle Olimpiadi di Stoccolma vengono ammesse a partecipare, per la prima volta, le donne, seppure solo per le gare di nuoto.

1916 LA PRIMA GUERRA MONDIALE

A causa dello scoppio della Prima Guerra Mondiale i Giochi Olimpici vengono annullati.

1924 I PRIMI GIOCHI INVERNALI

Dal 25 gennaio al 5 febbraio si svolge la prima edizione dei Giochi Olimpici Invernali, a Chamonix-Mont-Blanc, in Francia.

1940-1944 LA SECONDA GUERRA MONDIALE

I Giochi vengono nuovamente sospesi a causa dello scoppio della Seconda Guerra Mondiale.

1956 I GIOCHI INVERNALI IN ITALIA

L'Italia organizza la VII edizione dei Giochi Olimpici Invernali a Cortina. La cerimonia di apertura si tiene il 26 gennaio 1956.

1960 LE OLIMPIADI A ROMA

L'Italia ospita la XVII edizione delle Olimpiadi a Roma. In questa occasione, la città ospita anche i "IX Giochi Internazionali per Paraplegici", successivamente riconosciuti dal CIO come Paralimpiadi.

1984 I GIOCHI PARALIMPICI

Il CIO - Comitato Olimpico Internazionale - riconosce ufficialmente i Giochi Paralimpici.

2006 LE OLIMPIADI INVERNALI A TORINO

Torino ospita la XX Olimpiade Invernale. Il 10 febbraio si tiene la cerimonia di apertura dei XX Giochi Olimpici Invernali e il 10 marzo si tiene la cerimonia di apertura dei IX Giochi Paralimpici Invernali.

OGGI I RISULTATI ITALIANI

Ad eccezione del 1896 e del 1904, l'Italia ha partecipato a tutte le edizioni delle Olimpiadi moderne. Il medagliere nazionale è forte di **550 medaglie vinte** ai Giochi Olimpici Estivi, 41 medaglie vinte ai Giochi Olimpici Estivi Giovanili, 114 medaglie ottenute ai Giochi Olimpici Invernali e 5 medaglie ai Giochi Olimpici Invernali Giovanili.

LE ISTITUZIONI NAZIONALI

Il CONI è l'Ente cui è demandata la massima diffusione e il governo dello sport nel Paese.

Il CONI è un organismo posto sotto la **vigilanza della Presidenza del Consiglio dei Ministri**, in forza alla Legge 17 n. 233 del luglio 2006¹. In base alla norma, l'Ente è tenuto a trasmettere all'Autorità vigilante (Presidenza del Consiglio dei Ministri) gli atti e le delibere adottate dai propri organi, anche se, proprio in virtù dell'autonomia riconosciuta al CONI, la Presidenza del Consiglio si limita a rilevare la conformità degli atti adottati dallo stesso CONI rispetto alla legge, non potendo intervenire nel merito delle scelte operate dall'Ente. Tutte le scelte di politica sportiva, pertanto, sono rimesse all'autonomia e alla discrezionalità del Comitato Olimpico Nazionale Italiano. Per quello che riguarda la gestione finanziaria del CONI, l'Ente è sottoposto alla vigilanza della Corte dei Conti, che si esplica attraverso il controllo a posteriori dei relativi Bilanci. Peraltro, all'interno del CONI opera un Collegio dei Revisori dei Conti, composto da esperti di nomina governativa, destinato a svolgere funzioni di carattere gestionale e contabile, ma anche di legittimità sugli atti degli altri organi del CONI.

Nell'espletamento delle proprie funzioni il CONI sviluppa e mantiene costanti una serie di rapporti con le Istituzioni Nazionali, cooperando con esse in attività che hanno lo scopo di attuare in maniera più efficace la propria missione all'interno del territorio.

Tra i principali partner istituzionali con cui il CONI collabora vi sono:

- **il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca**, per progetti legati alla promozione della pratica sportiva nella scuola;
- **il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**, per lo sviluppo di azioni mirate a garantire l'integrazione e l'inclusione sociale attraverso lo sport;
- **il Ministero della Salute**, per promuovere uno stile di vita sano e attivo tra i giovani, ma anche per la terza età.

Per ciò che riguarda Coni Servizi - società per azioni costituita ex art. 8 Legge 178/2002, finalizzata ad espletare, mediante il contratto di servizio, attività strumentali preordinate al perseguimento e all'attuazione dei compiti istituzionali del CONI, in conformità con le deliberazioni e gli indirizzi del Comitato Olimpico Internazionale - l'unico azionista è lo Stato Italiano attraverso il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Sia il Ministero per i Beni e le Attività Culturali che il Ministero dell'Economia e delle Finanze hanno parte attiva nella designazione di alcune importanti figure di governance di Coni Servizi. In particolare, il Collegio Sindacale, nominato dall'assemblea di Coni Servizi, è designato dal Ministro per i Beni e le Attività Culturali (più correttamente dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri), ad eccezione del Presidente che viene invece designato dal Ministro dell'Economia e delle Finanze.

I rapporti tra il Ministero dell'Economia e delle Finanze e Coni Servizi rientrano nella normale dialettica tra azionista e società, e si sostanziano, ad esempio nell'approvazione del Piano industriale e del Bilancio economico-finanziario d'esercizio.

Anche Coni Servizi è sottoposta alla vigilanza della Corte dei Conti, che si esplica attraverso il controllo a posteriori dei relativi Bilanci e la comunicazione degli esiti del controllo alle Presidenze delle due Camere del Parlamento.

(1) Tale legge ha, infatti, disposto, all'art. 1, comma 19, che fossero attribuite al Presidente del Consiglio dei Ministri le funzioni di competenza statale attribuite al Ministero per i Beni e le Attività Culturali dagli articoli 52, comma 1, e 53 del D.Lgs. 30 luglio 1999, n. 300, in materia di sport, e, in particolare, la vigilanza sul CONI e sull'Istituto per il Credito Sportivo.

LE ISTITUZIONI SPORTIVE

Lo sport in Italia ha sempre avuto una funzione importante, sia economica sia sociale e si fonda su un modello organizzativo costruito nel solco della collaborazione tra un Ente pubblico e soggetti di diritto privato, ovvero tra il CONI e le Istituzioni Sportive.

Per la maggior parte, il modello sussiste sulla base del libero associazionismo e sulla capacità da parte delle associazioni private di autogestirsi, implicando da un lato lo sviluppo della pratica sportiva di base e, dall'altro, il raggiungimento di risultati notevoli nel contesto di competizioni ad alto livello.

Proprio in virtù della relazione sinergica sussistente tra il CONI e le Istituzioni Sportive, e in linea con la stessa missione del CONI, l'Ente fornisce supporto e risorse alle summenzionate Istituzioni. Di seguito sono indicate le principa-

li azioni poste in essere dal CONI nei confronti delle diverse categorie di Istituzioni Sportive.

FEDERAZIONI SPORTIVE NAZIONALI

Le Federazioni Sportive Nazionali hanno natura di associazione di diritto privato con personalità giuridica; non perseguono fini di lucro e i loro bilanci sono sottoposti all'approvazione della Giunta Nazionale del CONI.

Queste entità coprono segmenti di attività fisico-sportiva caratterizzati da maggior impegno agonistico e si basano su circa 72 mila nuclei associativi, di cui quasi 65 mila sono società sportive e 7 mila sono "altri nuclei" (ovvero società in attesa di regolare affiliazione o gruppi organizzati che promuovono forme particolari di attività sportiva e ricreativa).

FEDERAZIONI SPORTIVE NAZIONALI RICONOSCIUTE DAL CONI	Atleti tesserati
AeCI - Aero Club d'Italia	7.331
ACI - Automobile Club d'Italia	16.995
FIDAL - Federazione Italiana di Atletica Leggera	188.608
FIBa - Federazione Italiana Badminton	90.136
FIBS - Federazione Italiana Baseball Softball	17.179
FIB - Federazione Italiana Bocce	97.279
FIDS - Federazione Italiana Danza Sportiva	112.463
FIDASC - Federazione italiana Discipline Armi Sportive da Caccia	4.310
FIGC - Federazione Italiana Giuoco Calcio	1.098.450
FICK - Federazione Italiana Canoa Kayak	10.704
FIC - Federazione Italiana Canottaggio	37903
FCI - Federazione Ciclistica Italiana	70.426
FICr - Federazione Italiana Cronometristi	
FGdI - Federazione Ginnastica d'Italia	136.513
FIG - Federazione Italiana Golf	92.146
FIGH - Federazione Italiana Giuoco Handball	24.326
FIGS - Federazione Italiana Giuoco Squash	10.131
FIH - Federazione Italiana Hockey	7.361
FIHP - Federazione Italiana Hockey e Pattinaggio	28.330
FIJLKAM - Federazione Italiana Judo Lotta Karate Arti Marziali	93591
FMSI - Federazione Medico Sportiva Italiana	
FMI - Federazione Motociclistica Italiana	146.563
FIM - Federazione Italiana Motonautica	2.380
FIN - Federazione Italiana Nuoto	150.065
FIP - Federazione Italiana Pallacanestro	313.587
FIPAV - Federazione Italiana Pallavolo	365.732
FIPM - Federazione Italiana Pentathlon Moderno	1.885

FIPSAS - Federazione Italiana Pesca Sportiva e Attività Subacquee	190.430
FIPE - Federazione Italiana Pesistica	31.804
FPI - Federazione Pugilistica Italiana	14.914
FIR - Federazione Italiana Rugby	76.875
FIS - Federazione Italiana Scherma	18.537
FISW - Federazione Italiana Sci Nautico e Wakeboard	9.195
FISG - Federazione Italiana Sport del Ghiaccio	17.208
CIP - Comitato Italiano Paralimpico	10.460
FISE - Federazione Italiana Sport Equestri	108.526
FISI - Federazione Italiana Sport Invernali	77.795
FITA - Federazione Italiana Taekwondo	24.809
FIT - Federazione Italiana Tennis	285.631
FITET - Federazione Italiana Tennis Tavolo	12.888
UIITS - Unione Italiana Tiro a Segno	67.516
FITAV - Federazione Italiana Tiro a Volo	20.076
FITARCO - Federazione Italiana Tiro con l'Arco	23.423
FITRI - Federazione Italiana Triathlon	13.939
FIV - Federazione Italiana Vela	111.946

Fonte: Centro studi Coni Servizi da monitoraggio CONI-FSN-DSA 2013.

DISCIPLINE SPORTIVE ASSOCIATE

DISCIPLINE SPORTIVE ASSOCIATE RICONOSCIUTE DAL CONI	Atleti tesserati
FASI - Federazione Arrampicata Sportiva Italiana	19.170
FIBiS - Federazione Italiana Biliardo Sportivo	31.837
FISB - Federazione Italiana Sport Bowling	3.022
FIGB - Federazione Italiana Gioco Bridge	22.209
FITDS - Federazione Italiana Tiro Dinamico Sportivo	3.553
FCrI - Federazione Italiana Cricket	4.545
FID - Federazione Italiana Dama	55.367
FIGEST - Federazione Italiana Giochi e Sport Tradizionali	19.732
FISO - Federazione Italiana Sport Orientamento	16.191
FIPT - Federazione Italiana Palla Tamburello	12.188
FIPAP - Federazione Italiana Pallapugno	2.249
FSI - Federazione Scacchistica Italiana	14.129
FICSF - Federazione Italiana Canottaggio Sedile Fisso	2.067
FIWuK - Federazione Italiana Wushu-Kung Fu	4507
FIKBMS - Federazione Italiana Kickboxing Muay Thai, Savate e Shoot Boxe	16.252
FITw - Federazione Italiana Twirling	2.357
FITETREC-ANTE - Federazione Italiana Turismo Equestre Trec-Ante	24.748
FIRaft - Federazione Italiana Rafting	542
FIDAF - Federazione Italiana American Football	5.296

Fonte: Centro studi Coni Servizi da monitoraggio CONI-FSN-DSA 2013.

Nel corso del 2013 il CONI ha fornito supporto alla commissione tecnica, nominata in sede di Coordinamento Nazionale delle DSA, per la revisione del “Regolamento dei

riconoscimenti ai fini sportivi delle DSA”, cui la nuova stesura è stata approvata dal Consiglio Nazionale CONI nella riunione del 13/11/2013.

ENTI DI PROMOZIONE SPORTIVA

ENTI DI PROMOZIONE SPORTIVA RICONOSCIUTI DAL CONI

AICS - Associazione Italiana Cultura Sport
ASI - Associazioni Sportive Sociali Italiane
CSAIN - Centri Sportivi Aziendali Industriali
CSEN - Centro Sportivo Educativo Nazionale
CSI - Centro Sportivo Italiano
CUSI - Centro Universitario Sportivo Italiano
ENDAS - Ente Nazionale Democratico di Azione Sociale
MSP - Movimento Sportivo Popolare Italia
PGS - Polisportive Giovanili Salesiane
ACSI - Associazione di cultura, sport e tempo libero
UISP - Unione Italiana Sport per Tutti
US ACLI - Unione Sportiva ACLI
ASC - Attività Sportive Confederato
CNS LIBERTAS - Centro Nazionale Sportivo LIBERTAS
OPES - Organizzazione per l'Educazione allo Sport

Fonte: Sito web CONI.

Nel corso del 2013 il Consiglio Nazionale ha revocato il riconoscimento ai fini sportivi in qualità di Ente di Promozione Sportiva su base regionale nella Regione Lombardia nei confronti di Sport Padania,

già attribuito con deliberazione del Consiglio Nazionale n. 1292 dell'11/11/2004. A fronte di tale revoca e non essendosi proceduto a nuovi riconoscimenti, il numero degli Enti è passato da 16 a 15.

ASSOCIAZIONI BENEMERITE

ASSOCIAZIONI BENEMERITE RICONOSCIUTE DAL CONI

AMOVA - Associazione Medaglie d'Oro al Valore Atletico
ANAOAI - Associazione Nazionale Atleti Olimpici e Azzurri d'Italia
ANPSC - Associazione Nazionale Promozione Sportiva nelle Comunità
AONI - Accademia Olimpica Nazionale Italiana
APeC - Associazione Pensionati CONI
CONAPEFS - Collegio Nazionale Professori Educazione Fisica e Sportiva
CISCD - Comitato Italiano Sport Contro Droga
CNIFP - Comitato Nazionale Italiano per il Fair Play
FIEFS - Federazione Italiana Educatori Fisici e Sportivi
UNVS - Unione Nazionale Veterani dello Sport
USSI - Unione Stampa Sportiva Italiana
UICOS - Unione Italiana Collezionisti Olimpici e Sportivi
ANSMES - Associazione Nazionale Stelle al Merito Sportivo
FISIAE - Federazione Italiana Sportiva Istituti Attività Educative
SCAIS - Società per la Consulenza e per l'Assistenza nell'Impiantistica Sportiva
SOI - Special Olympics Italia
UNASCI - Unione Nazionale Associazioni Sportive Centenarie d'Italia
CESEFAS - Centro di Studi per l'Educazione Fisica e l'Attività Sportiva
PI - Panathlon International - Distretto Italia

Fonte: Sito web CONI.

Nel corso del 2013 non si è proceduto a nuovi riconoscimenti, quindi il numero delle Associazioni è rimasto 19, anche perché nessun organismo ha avanzato nel frattempo istanza di riconoscimento in qualità di Associazione Benemerita. L'assegnazione del contributo economico a fa-

vore delle Associazioni Benemerite è stata effettuata sulla base della valutazione dei progetti da esse programmati a inizio anno, correlati ai fini istituzionali del CONI, verificandone la conformità amministrativa alle prescrizioni della normativa vigente.

CORPI MILITARI E CIVILI

I Gruppi Sportivi Militari, sono sezioni dei vari Enti militari e di polizia che competono nello sport.

In Italia i Gruppi Sportivi Militari sono solitamente affiliati alle Federazioni Sportive riconosciute dal CONI.

GRUPPI SPORTIVI MILITARI E CORPI DELLO STATO RICONOSCIUTI DAL CONI

Gruppi Sportivi Militari

Stato Maggiore della Difesa

Esercito

Marina

Aeronautica

Carabinieri

Guardia di Finanza

C.I.S.M.

Corpi dello Stato

Polizia di Stato

Polizia Penitenziaria

Corpo Forestale dello Stato

Vigili del Fuoco

Fonte: Sito web CONI.

IL REGISTRO NAZIONALE DELLE ASSOCIAZIONI E SOCIETÀ SPORTIVE DILETTANTISTICHE

Il Registro è lo strumento che il Consiglio Nazionale del CONI ha istituito per confermare definitivamente "il riconoscimento ai fini sportivi" alle Associazioni e Società Sportive Dilettantistiche, già affiliate alle Federazioni Sportive Nazionali, alle Discipline Sportive Associate e agli Enti di Promozione Sportiva.

L'affiliazione è valida con FSN, DSA e/o EPS riconosciuti ai fini sportivi dal CONI (lista sul sito CONI www.coni.it). Le Associazioni e Società Sportive devono svolgere un'attività sportiva di-

lettantistica e devono essere in possesso di Statuti Sociali conformi sia alle norme di legge sia alle disposizioni del CONI e delle rispettive FSN, DSA, EPS. Ogni Società è obbligata a indicare nella denominazione sociale la finalità sportiva e la ragione dilettantistica.

Le associazioni e le società iscritte al Registro saranno inserite nell'elenco che il CONI, ogni anno, deve trasmettere ai sensi della normativa vigente, al Ministero delle Finanze e dell'Economia e all'Agenzia delle Entrate per la verifica dei legittimi fruitori delle agevolazioni fiscali riservate all'associazionismo sportivo.

LE NOSTRE PERSONE

L'esigenza di migliorare e mantenere alta l'efficienza e l'efficacia dell'attività e dei servizi resi da Coni Servizi, passa indissolubilmente attraverso la qualità del lavoro delle persone che operano in queste strutture.

Da qui l'importanza dell'individuazione di obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro e di sviluppo delle competenze professionali, per accrescere l'offerta qualificata di lavoro e di servizio. Al 31/12/2013 l'organico di Coni Servizi comprende 675 dipendenti, 2 in meno rispetto all'an-

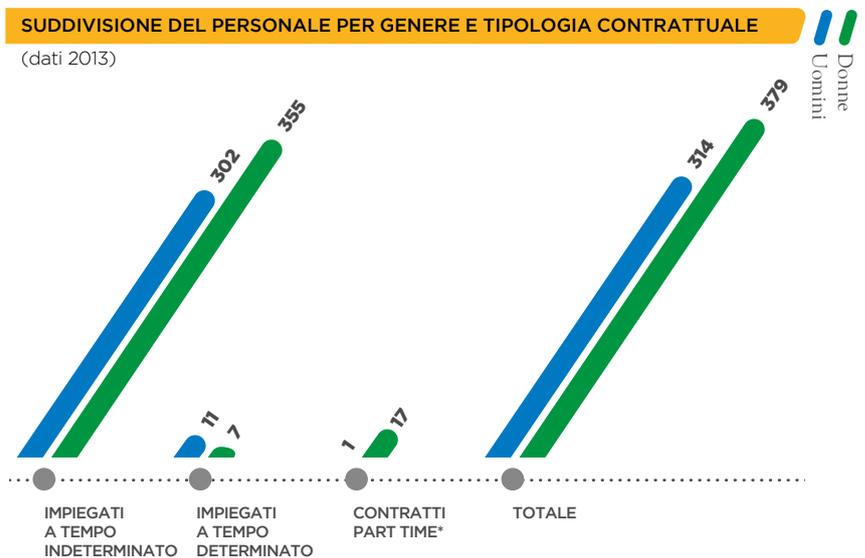
no precedente. Nel numero non sono ricompresi 629 dipendenti della Società che, ai sensi del CCNL 2006-2009, sono transitati alle dipendenze delle Federazioni Sportive Nazionali presso le quali già prestavano servizio previa collocazione in aspettativa non retribuita dalla Società.

Il 97% dei dipendenti ha un contratto a tempo indeterminato, in quanto Coni Servizi considera la stabilità del rapporto di lavoro con i propri dipendenti un fattore molto importante per la realizzazione degli obiettivi dell'Ente.

L'ORGANICO DI CONI SERVIZI A FINE 2013 È DI 675 DIPENDENTI SENZA SIGNIFICATIVE OSCILLAZIONI RISPETTO AL 2012. IL 97% DEI DIPENDENTI HA UN CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO.

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE PER GENERE E TIPOLOGIA CONTRATTUALE

(dati 2013)



(*) Sotto le 30 ore per settimana.

Nonostante l'esigua quantità di contratti part-time presenti in azienda, è opportuno sottolineare come la percentuale di accoglimento delle richieste di effettuazione di orario a tempo parziale si attesta al 100% e tende a riscontrare positivamente - a titolo di miglior favore - anche le richieste di riduzione dell'orario individuale di lavoro in misura superiore a quella consentita dalle disposizioni contrattuali.

La Società, infatti, considera il lavoro a tempo parziale, in tutte le sue forme, come una leva determinante ai fini del contemperamento tra le esigenze di flessibilità organizzativa e l'opportunità, per il personale dipendente, di gestire l'orario

di lavoro tenendo conto delle proprie necessità logistiche e familiari. La normativa del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) e degli accordi di contrattazione integrativa vigente in materia di orario a tempo parziale consente la più ampia articolazione e combinazione delle varie modalità di fruizione dell'istituto (orizzontale, verticale, misto).

Come indicato dall'immagine di seguito riportata, Coni Servizi ha una presenza capillare con sedi e dipendenti su tutto il territorio nazionale e una concentrazione del personale nel Lazio (69,3% del personale) e in particolare nelle sedi di Roma.

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE PER AREA TERRITORIALE

	Lazio		Resto d'Italia	
	2012	2013	2012	2013
Totale sedi	225	224	94	89
Uomini	225	224	94	89
Donne	239	244	119	118

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE PER REGIONE

(dati 2013)



CONI SERVIZI HA UNA PRESENZA CAPILLARE IN TUTTO IL TERRITORIO ITALIANO SIA A LIVELLO REGIONALE SIA A LIVELLO PROVINCIALE, CON UNA CONCENTRAZIONE MAGGIORE DI RISORSE NELLE SEDI DEL LAZIO.

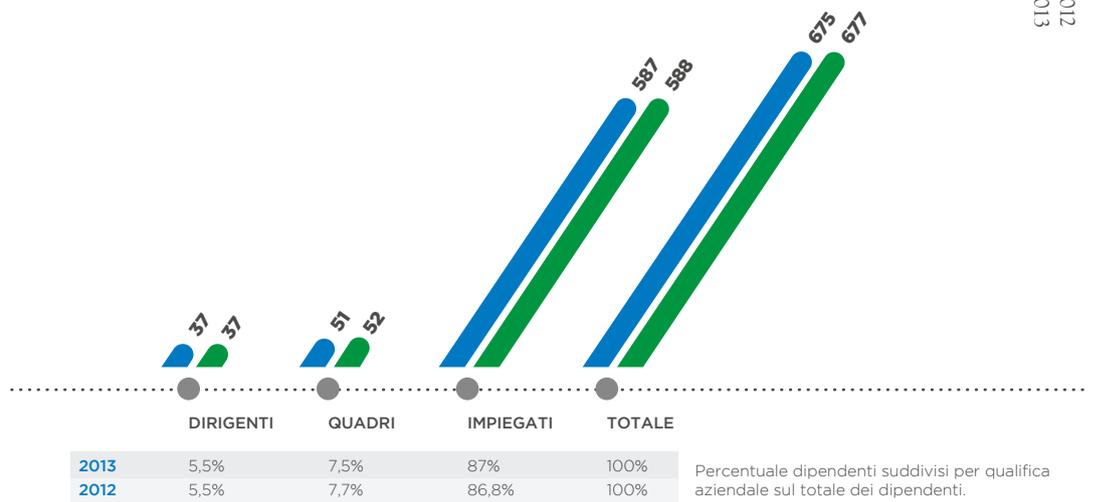
Per quanto riguarda la suddivisione del personale in termini di qualifica, non si sono registrate tra 2012 e 2013 variazioni significative. In particolare

nel 2013, l'87% del personale è inquadrato con la qualifica di impiegato, il 7,5% con la qualifica di quadro e il 5,5% con la qualifica di dirigente.

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE PER QUALIFICA AZIENDALE

2012
2013

IL 60% DEI DIPENDENTI È NELLA FASCIA D'ETÀ COMPRESA TRA I 30 E 50 ANNI.



SUDDIVISIONE DEL PERSONALE PER FASCE DI ETÀ 2013

Dipendenti	< 30	< 30 (%)	30-50	30-50 (%)	>50	>50 (%)	Totale	% sul totale
Dirigenti	0	0,0%	13	35%	24	65%	37	5,5%
Quadri	0	0,0%	28	55%	23	45%	51	7,5%
Impiegati	7	1,0%	349	59%	231	39%	587	87%
Totale	7	1,0%	390	58%	278	41%	675	100%

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL PERSONALE

Storicamente la struttura organizzativa della Società è articolata su due filiere: quella delle c.d. attività istituzionali per l'Ente CONI, e quella cui hanno fatto capo le attività operative e di staff più specificamente riferite al funzionamento e allo sviluppo dei servizi cui la Società è preposta.

Nell'ambito delle attività istituzionali per l'Ente CONI è stata istituita la funzione "Attività per la Segreteria Generale". All'interno di tale funzione è stata ricondotta la responsabilità delle aree Vigilanza, Antidoping, Statuti e Regolamenti e Segreteria Organi di Giustizia Sportiva, precedentemente collocate a riporto della Direzione Affari Legali, ed è stata riarticolata la struttura di Territorio e Promozione, eliminando il livello organizzativo di Direzione e costituendo due aree (Territorio e Promozione, Riconoscimento

Organismi Sportivi). Nella linea organizzativa di più specifico carattere aziendale sono state costituite nuove funzioni, come: Marketing e Sviluppo, Strategia e Responsabilità Sociale, Centro Studi e Osservatori Statistici per lo Sport.

Come spesso accade, le ristrutturazioni organizzative poste in essere hanno comportato l'inserimento di nuove risorse, sia di livello manageriale sia di livello impiegatizio, per potenziare le funzioni aziendali di importanza strategica, in particolare ai fini della realizzazione delle attività istituzionali dell'Ente CONI, e per coprire le posizioni di nuova istituzione e/o provvedere alla sostituzione, mandatoria, di presidi manageriali resisi vacanti per l'uscita dei precedenti titolari.

L'azienda assume il personale sulla base di principi universali e meritocratici, bandendo ogni tipo di discriminazione e nel rispetto delle norme di legge e dei contratti collettivi in vigore.

DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

Uniformandosi allo spirito e ai valori del mondo sportivo, espressi dalla Carta Olimpica e recepiti dallo Statuto di Coni Servizi, la Società considera l'inclusione, la partecipazione e le pari opportunità come elementi qualificanti del proprio modello di governance e del proprio sistema organizzativo e gestionale.

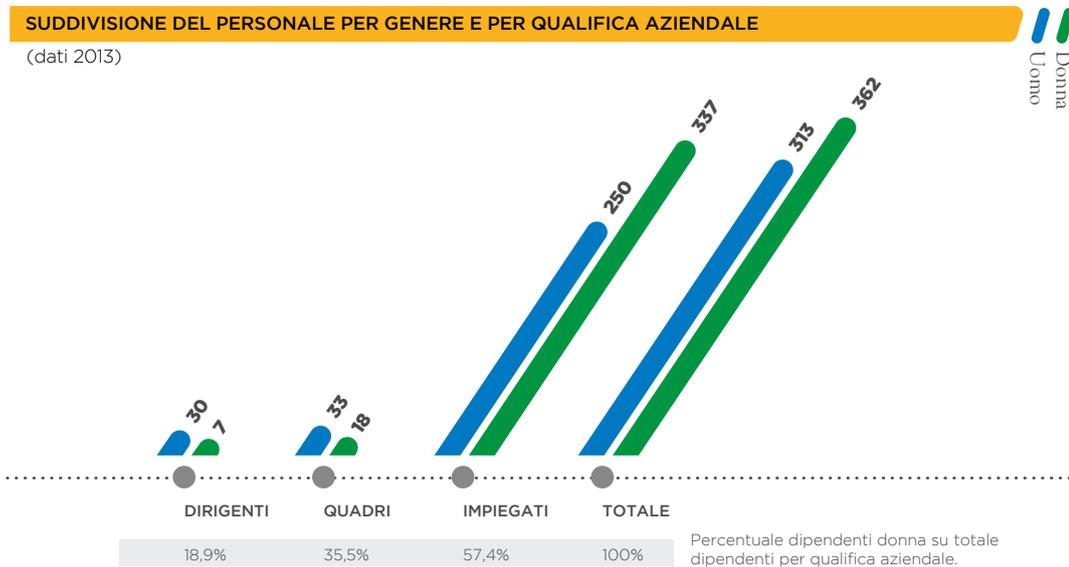
La Società dedica quindi particolare attenzione al tema della diversità e delle pari opportunità, anche in considerazione di aspetti che risultano peculiari del contesto sportivo e delle caratteristiche del personale dipendente (coinvolgimento dei diversamente abili, valorizzazione della compo-

nente femminile, che rappresenta la percentuale maggioritaria della popolazione aziendale). Anche in questo senso, sono state da ultimo intraprese azioni per dare concreta attuazione, a livello di comparto, alle norme contrattuali in materia di pari opportunità, mediante il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali.

È stato infatti avviato lo specifico Comitato per le Pari Opportunità previsto dal CCNL, organismo deputato alla promozione di una reale parità tra donne e uomini, attraverso la definizione dell'apposito regolamento di funzionamento e la designazione dei membri di rispettiva competenza.

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE PER GENERE E PER QUALIFICA AZIENDALE

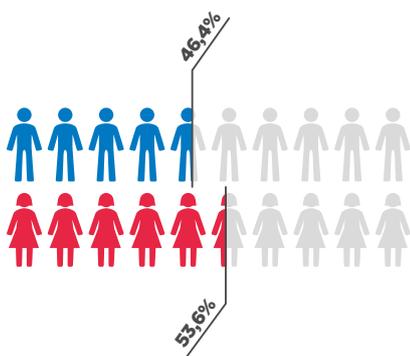
(dati 2013)



Sono soprattutto le impiegate a superare in numero i colleghi maschi (57,4%), mentre i quadri

si fermano al 35,3% e i dirigenti al 18,9%.

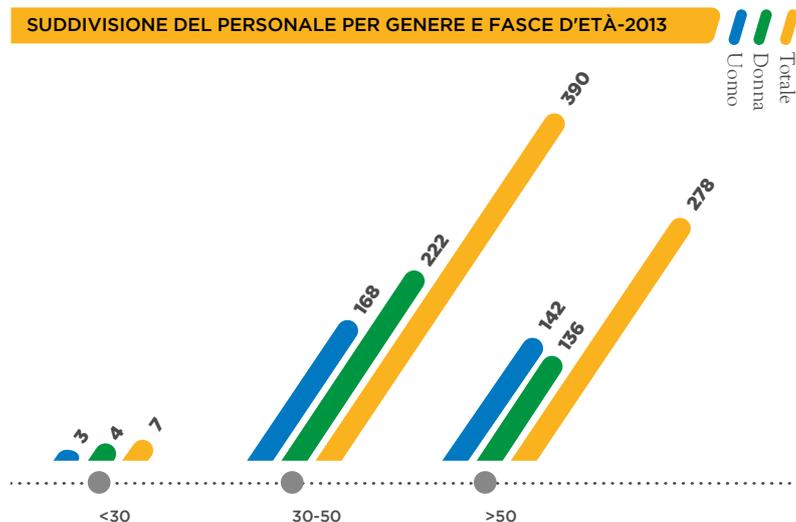
SUDDIVISIONE DEL PERSONALE PER GENERE



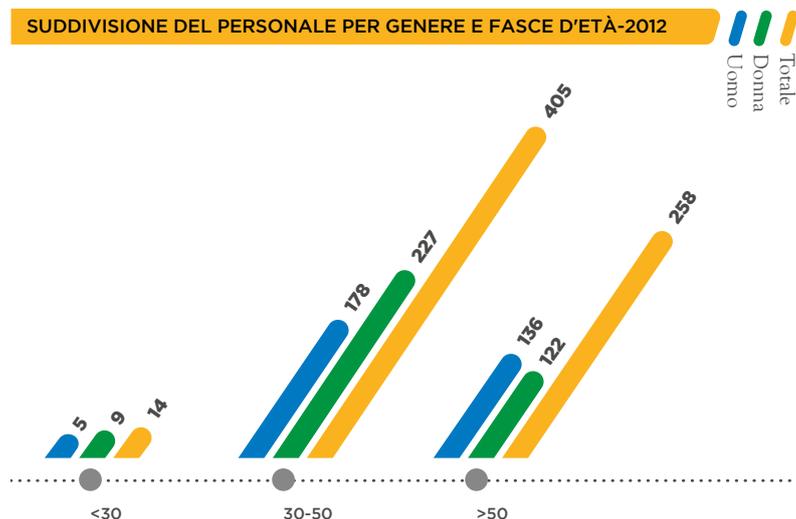
LE DONNE RAPPRESENTANO LA MAGGIORANZA DEL PERSONALE SUL TOTALE DEI DIPENDENTI (53,6%), IN INCREMENTO RISPETTO AL 2012 (52,9%).



SUDDIVISIONE DEL PERSONALE PER GENERE E FASCE D'ETÀ-2013



SUDDIVISIONE DEL PERSONALE PER GENERE E FASCE D'ETÀ-2012



REMUNERAZIONE*

	Uomini	Donne	Rapporto tra remunerazione femminile e maschile
Dirigenti	145.461,10	93.032,90	64%
Quadri	66.426,69	60.594,75	91%
Impiegati	36.017,14	32.976,75	92%

(*) Salario base più importi addizionali basati sugli anni di servizio, bonus azionari, benefit, straordinario o qualsiasi altro rimborso (ad esempio, il rimborso delle spese di trasporto).

La tabella sopra riportata indica il rapporto, suddiviso per qualifica, fra la retribuzione delle lavoratrici donne, rispetto a quella riferita ai lavoratori uomini.

Il differenziale retributivo maggiore si evidenzia relativamente alla qualifica di dirigente, influenzato anche dalla bassa percentuale di donne nelle posizioni apicali.

INIZIATIVE A SUPPORTO DI CATEGORIE DI LAVORATORI PROTETTI E DELLA MATERNITÀ

La Società rispetta puntualmente le norme di legge in materia di inserimento di categorie di lavoratori protetti e ha cura di individuare, per tali risorse, la collocazione maggiormente idonea a permettere alle stesse l'accessibilità alla sede di lavoro e l'espletamento dei compiti professionali per cui esse risultano qualificate; al tempo stesso la Società pone attenzione agli aspetti di contesto ambientale al cui interno i lavoratori protetti vengono collocati, nella consapevolezza che anche un ambiente lavorativo favorevole e caratterizzato da un'attitudine all'accoglimento e, quando opportuno, al supporto, costituisce condizione necessaria per la più efficace realizzazione lavorativa del soggetto disabile.

La Società riconosce il valore costituzionale della famiglia e del conseguente adempimento dei relativi compiti. A tal fine, integra il trattamento economico che le disposizioni di legge garantiscono alle lavoratrici madri per il periodo di congedo per maternità e per il primo mese di congedo parentale, fino a coprire l'intera retribuzione spettante e riconoscendo anche le quote di salario accessorio ordinariamente spettanti. Il sostegno alla genitorialità è assicurato altresì dal riconoscimento di benefici di natura assistenziale e sociale consistenti nell'attribuzione di un contributo

economico a copertura dei costi sostenuti dai dipendenti per la frequenza di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primarie da parte dei loro figli. Cral CONI, inoltre, collabora per la realizzazione dei Centri Estivi per i figli dei dipendenti di Coni Servizi, mettendo a disposizione strutture completamente dedicate ai giovani di età compresa tra i 4 e i 16 anni.

RIENTRO AL LAVORO E TASSO DI RITENZIONE DOPO IL CONGEDO PARENTALE, PER GENERE

Ai sensi del D.Lgs. del 26 marzo 2001 n. 151 art. 32 in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per ogni bambino nei suoi primi otto anni di vita entro il limite di dodici mesi.

Il numero dei dipendenti che nel corso del 2013 hanno fruito del congedo parentale sono 27, tra cui 1 uomo e 26 donne.

Tutti gli impiegati che hanno fruito del congedo parentale sono rientrati a lavoro entro 12 mesi, con un tasso quindi di ritenzione del 100%.

TASSO DI TURNOVER DEI DIPENDENTI, SUDDIVISO PER ETÀ, GENERE E AREA GEOGRAFICA

NUMERO E TASSO DEI DIPENDENTI ASSUNTI E DEI DIPENDENTI CHE HANNO LASCIATO L'AZIENDA

LAZIO 2013

Età	Assunzioni		Cessazioni		Turnover-rate (%)*		Totale
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
<30	1	1			/	/	
30 - 50	12	9	3	3	0,44	0,44	0,89
>50			11	6	1,63	0,89	2,52
Totale	13	10	14	9	2,07	1,33	3,41

RESTO D'ITALIA 2013

Età	Assunzioni		Cessazioni		Turnover-rate (%)*		Totale
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
<30		1	1	1	0,15	0,15	0,30
30 - 50	1	2	3	2	0,44	0,30	0,74
>50			2	2	0,30	0,30	0,59
Totale	1	3	6	5	0,89	0,74	1,63

NUMERO E TASSO DEI DIPENDENTI ASSUNTI E DEI DIPENDENTI CHE HANNO LASCIATO L'AZIENDA

Età	2012			2013		
	Lazio	Resto d'Italia	Totale	Lazio	Resto d'Italia	Totale
Assunzioni	8	1	9	23	4	27
Cessazioni	8	9	17	23	11	34
Tasso nuove assunzioni*	1,18%	0,15%	1,31%	3,41%	0,59%	4,0%
Tasso di turnover**	1,18%	1,33%	2,51%	3,41%	1,63%	5,04%
Totale Organico	464	213	677	468	207	675

LE CESSAZIONI DEI RAPPORTI LAVORATIVI NELL'ANNO 2013 SONO DOVUTE MAGGIORMENTE AL PIANO DI INCENTIVAZIONE ALL'USCITA NAZIONALE.

TOTALE ASSUNZIONI, CESSAZIONI E TASSO DI TURNOVER



Il tasso di turnover nel 2013 è leggermente aumentato pur mantenendosi a livelli bassi rispetto la media nazionale

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E INCENTIVAZIONE

Il sistema di valutazione delle prestazioni rappresenta un elemento centrale nella politica gestionale e di sviluppo del personale, atto a favorire una maggiore convergenza tra i progetti dell'organizzazione e le capacità delle risorse. Con l'obiettivo di accrescere l'efficacia di questo strumento e favorire il raggiungimento di prestazioni maggiormente in linea con i nuovi standard qualitativi richiesti, è stato introdotto nel 2011 un nuovo sistema di valutazioni delle prestazioni, basato sul modello delle compe-

tenze organizzative.

L'attuale sistema di valutazione delle prestazioni ha l'obiettivo di fornire uno strumento efficace per valutare in modo puntuale, attraverso la condivisione tra capo e collaboratore, le competenze necessarie per il raggiungimento dei risultati lavorativi attesi e di individuare punti di forza, aree di miglioramento, nonché contribuire a fornire informazioni per l'analisi dei fabbisogni formativi funzionali a definire i percorsi formativi collettivi e individuali.

La Direzione Risorse Umane, supporta costantemente il management nelle attività di valutazione, sia identificando strumenti e metodologie di riferimento, sia strutturando specifici percorsi di sviluppo mirati a incrementare il livello delle prestazioni individuali.

(*) Tasso nuove assunzioni = $\frac{\text{n. assunti}}{\text{n. dipendenti fine anno}} \times 100$

(**) Tasso di turnover = $\frac{\text{n. usciti}}{\text{n. dipendenti fine anno}} \times 100$

Nello specifico, l'articolazione del processo di valutazione prevede i seguenti step:



Il Responsabile, coerentemente con quanto indicato nella valutazione di sintesi, determina, nella misura massima di una mensilità, l'eventuale assegnazione del Premio Individuale.

L'intera popolazione dipendente è oggetto di valutazione annuale, secondo parametri e modalità coerenti e basati su principi meritocratici, di confrontabilità e di equità.

I BENEFIT

Coni Servizi prevede per tutti i propri dipendenti una copertura del 100% su una serie di benefit, come: assistenza sanitaria e copertura su invalidità o disabilità. Per il CCNL, Dirigenti e Medici è prevista anche un'assicurazione sulla vita.

Si tratta di benefici diretti forniti sotto forma di contributi finanziari, cure pagate dall'organizzazione o rimborso di spese sostenute dagli impiegati. I benefici in natura come forniture di attrezzature sportive o per bambini, pasti gratuiti durante l'orario di lavoro e programmi simili di welfare sono esclusi.

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E LE RELAZIONI INDUSTRIALI

La Società applica dal 21 giugno 2004 un Contratto Collettivo di carattere privatistico. In occasione del rinnovo intervenuto in data 26 maggio 2008, detto contratto ha assunto le vesti di Contratto Collettivo Nazionale di comparto, applicato da Coni Servizi e da tutte le FSN, che ne sono divenute di fatto firmatarie

RELAZIONI SINDACALI

Gli interlocutori sindacali sono le federazioni aderenti alla maggiori confederazioni sindacali nazionali – la maggior parte delle quali segue anche il comparto degli Enti pubblici non economici – firmatarie dei vigenti contratti collettivi, la cui applicazione è stata estesa dal 2008 anche alle Federazioni Sportive Nazionali.

Nel corso del 2013 le relazioni industriali si sono concentrate sul monitoraggio e sulla verifica degli effetti sul personale dell'accordo collettivo del 17 dicembre 2012, concernente la diversa collocazione delle risorse umane sul territorio in conseguenza della riforma dell'organizzazione territoriale del CONI. Il confronto, in particolare, è proseguito anche a seguito della modifica del modello organizzativo adottato dall'Ente per la periferia, nel pieno rispetto del ruolo riconosciuto agli interlocutori sindacali. Ulteriore materia di confronto, culminata anch'essa nella sottoscrizione di uno specifico accordo in data 28 maggio 2013, è stata la definizione dell'intervallo richiesto tra due contratti a tempo determinato con il medesimo lavoratore, lasso di tempo parzialmente ridotto rispetto alle previsioni di legge a garanzia di una maggiore stabilità dei rapporti di lavoro già in essere e di una maggiore efficienza delle strutture aziendali interessate.

È importante sottolineare che, prima di adottare atti comportanti processi di riorganizzazione degli uffici, di innovazione e di sperimentazione gestionale ovvero l'introduzione di nuove tecnologie, la Società procede alla consultazione preventiva

IN PARTICOLARE NEL 2013 IL 100% DEL PERSONALE DIPENDENTE DELLA SOCIETÀ È STATO OGGETTO DI VALUTAZIONE FORMALE.

delle OO.SS. firmatarie del CCNL. Per le materie che costituiscono oggetto di informativa sindacale procede a dare ulteriori riscontri, entro 15 giorni dalla richiesta, qualora le OO.SS. avanzino istanza di integrazione per il caso di successive modifiche dei programmi precedentemente comunicati.

LA SALUTE E LA SICUREZZA DELLE PERSONE

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, Coni Servizi assicura la creazione e la gestione di ambienti di lavoro adeguati al rispetto della normativa e degli standard previsti in materia, garantendo la piena osservanza di quanto previsto dal Testo Unico di cui al D.Lgs. 81/2008 e sue modifiche e integrazioni. La verifica delle condizioni e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro costituisce un momento imprescindibile per l'avvio di qualsiasi attività svolta sotto qualsiasi modalità di costituzione o di trasformazione del rapporto di lavoro. La Società si avvale di un apposito Servizio di Preven-

zione e Protezione articolato nei vari ruoli e figure specificamente previsti dalla legge.

In merito ai Comitati formali per la salute e la sicurezza, composti da rappresentanti della direzione e dei lavoratori, essi contribuiscono a monitorare e consigliare sui programmi per la sicurezza sul lavoro a livello di singola sede operativa o superiore. Per "Comitati formali" si intendono quei comitati la cui esistenza e le cui funzioni sono incluse nella struttura organizzativa e gerarchica dell'organizzazione e che operano secondo regole scritte concordate.

In Coni Servizi non è presente una percentuale di forza lavoro rappresentata in Comitati formali per la salute e sicurezza, né accordi formali con i sindacati su tali temi. Tuttavia la Società si avvale di un apposito Servizio di Prevenzione e Protezione, articolato nei vari ruoli e figure specificatamente previste dalla legge. Per l'anno 2013 non è stata organizzata nessuna campagna di prevenzione.

**NELL'ANNO 2013
NON SI REGISTRA
NESSUN CASO
DI MALATTIA
PROFESSIONALE.**

NUMERO TOTALE DI INFORTUNI E ASSENZE SUL LAVORO

LAZIO		
Causa	Uomini	Donne
Numero infortuni		
In itinere	3	3
Sul lavoro	-	-
Giornate perse per infortuni in itinere	194	207
N. giornate perse per sciopero	0	0
N. giornate perse per malattie (non professionali)	2.008	2.325
N. dipendenti che hanno malattie professionali (nell'anno di riferimento)	-	-
N. incidenti mortali (decessi)	-	-
N. ore lavorate	422.771	498.088
RESTO D'ITALIA		
Causa	Uomini	Donne
Numero infortuni		
In itinere	2	-
Sul lavoro	-	-
Giornate perse per infortuni		
Giornate perse per infortuni in itinere	45	-
N. giornate perse per sciopero	-	2
N. giornate perse per malattie (non professionali)	609	972
N. dipendenti che hanno malattie professionali (nell'anno di riferimento)	-	-
N. incidenti mortali (decessi)	-	-
N. ore lavorate	126.282	193.701

INDICI DI INFORTUNIO E ASSENTEISMO SUL LAVORO

LAZIO

KPI	Uomini	Donne	Totale
Indice di frequenza *	1,4	1,2	1,3
Indice di gravità **	91,8	83,1	87,1
Tasso di assenteismo ***	983,0	1037,7	1011,5

RESTO D'ITALIA

KPI	Uomini	Donne	Totale
Indice di frequenza *	3,2	-	1,3
Indice di gravità *	71,3	-	71,3
Tasso di assenteismo ***	734,8	825,4	786,5

(*) Numero infortuni su totale ore lavorate x 200.000.

(**) Numero totale giornate lavorative perse su totale ore lavorate x 200.000.

(***) Numero totale giornate lavorative perse su totale giornate lavorative x 200.000.

LA FORMAZIONE E L'ISTRUZIONE

Coni Servizi riconosce la funzione strategica che l'addestramento, la qualificazione e l'aggiornamento professionale assumono nella valorizzazione delle risorse e nella capacità di fornire al mondo dello sport servizi caratterizzati da un adeguato livello di efficacia e qualità. La formazione costituisce un fondamentale strumento di gestione, indispensabile anche al fine di garantire processi e opportunità di arricchimento e di crescita professionale dei dipendenti, favorendone in tal modo le progressioni di carriera e le opportunità di avviare più proficui rapporti di lavoro con le Federazioni Sportive Nazionali attraverso specifici meccanismi di trasferimento presso le stesse.

La formazione e l'aggiornamento professionale del personale sono assunti, altresì, quale:

- **supporto** ai processi di cambiamento;
- **metodo** permanente per la valorizzazione della capacità e delle attitudini dei dipendenti, in quanto orientati a far conseguire un più elevato grado di operatività e di autonomia ai dipendenti medesimi e a stimolarne e accompagnarne la crescita professionale.

Le iniziative di formazione, fatta eccezione per quelle che riguardano il personale di elevata qualificazione, quelle che interessano materie attinenti specifiche mansioni svolte e quelle inerenti specifiche necessità di natura organizzativa e/o produttiva, sono rivolte a tutto il personale e possono dare luogo all'attribuzione di specifici crediti formativi, utili ai fini delle progressioni di carriera e spendibili nell'ambito più generale del mercato del lavoro.

IMPEGNO FORMATIVO

Formazione	N. di partecipanti		Totale ore di formazione		N. medio di ore di formazione	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti	2	0	100	0	3,3	0
Quadri	22	11	436	394	13,2	22
Impiegati	5	4	178	130	0,7	0,4
Operai	-	-	-	-	-	-
Totale	29	15	714	524	2,28	1,45

NEL 2013 SONO STATE EROGATE 1.238 ORE DI FORMAZIONE PER I DIPENDENTI DI CONI SERVIZI.

Le iniziative promosse nel 2013 hanno coinvolto n. 44 risorse per un ammontare complessivo di circa 1.238 ore di formazione erogate, che corrispondono al 100% delle ore totali di formazione ricevute.

In particolare, con riferimento alla Legge

231/2007 e 196/2009 e, a valle della definizione dell'accordo Stato-Regioni, l'attenzione alle iniziative di formazione è stata prioritariamente indirizzata verso tematiche normative. Rispetto alle normative 231/2007 e 196/2009, la Società ha ritenuto opportuno organizzare i corsi, avva-

lendosi di competenze interne.

Allo stesso tempo, al fine di consolidare capacità tecniche specifiche, è stata agevolata la partecipazione a corsi di aggiornamento tecnico su tematiche amministrative, giuridiche e linguistiche. Il perimetro di tali iniziative ha coinvolto 21 risorse. A ciò si aggiunge che l'attenzione verso lo sviluppo delle risorse si è tradotta, sempre con l'ausilio di professionalità interne, nell'avvio di un progetto indirizzato a promuovere la cultura di valorizzazione e di riconoscimento del merito. Il programma, che si articolerà in diverse fasi attuative, ha avuto già inizio nel 2013, coinvolgendo un primo cluster di risorse (circa ¼ della popolazione aziendale) individuato in funzione di criteri oggettivi quali:

- laurea;
- buona conoscenza di almeno una lingua straniera;
- valutazione delle prestazioni almeno superiore alla norma.

Sul piano metodologico, si prevede di procedere attraverso l'utilizzo di strumenti mirati a indagare i punti di forza, le aree di miglioramento e il potenziale ancora sviluppabile in termini di competenze, nonché i drivers motivazionali dei partecipanti, tutti elementi che, pur facendo parte del patrimonio personale, non vengono necessariamente impiegati a pieno regime nell'esercizio delle attività attualmente assegnate.

Successivamente, rispetto agli output ottenuti, si procederà con l'inserimento delle risorse in un percorso di job rotation finalizzato ad alternarne

l'impiego presso le diverse unità organizzative della Società, individuate per cluster di competenze tecnico-specifiche coerenti. Attraverso questo tipo di intervento di sviluppo, si intende coinvolgere le risorse in un percorso di ampliamento e consolidamento del proprio patrimonio di competenze professionali e di conoscenza, in un'ottica più ampia e trasversale di interfunzionalità.

Inoltre, in Coni Servizi sono attivi specifici programmi:

- per la gestione delle competenze e per promuovere una formazione/aggiornamento progressivo a sostegno dell'impiego continuativo, quali ad esempio:
 - corsi di formazione interna;
 - supporto finanziario per i corsi di formazione e istruzione esterni;
 - concessione di periodi sabbatici con ritorno garantito al lavoro.
- per la gestione delle competenze nella fase finale delle carriere dei dipendenti, come ad esempio:
 - programma di pre-pensionamento per chi vuole andare in pensione;
 - riqualificazione per quelli che intendono continuare a lavorare;
 - trattamento di fine rapporto;
 - servizio di collocamento;
 - assistenza (ad esempio, formazione, orientamento) per la transizione a uno stato non lavorativo.

ALTA FORMAZIONE

Si segnalano, inoltre, due iniziative la cui progettazione è stata avviata nel corso del 2013 e che sono destinate ad avere attuazione nel 2014.

Un intervento di sviluppo manageriale, diretto al primo livello organizzativo

dei Dirigenti della Società, il cui tema conduttore è il "Transformational Change Management".

Tale percorso formativo verrà articolato attraverso un ciclo di incontri di cadenza mensile, con relazione sul tema da parte di un

testimonial qualificato - imprenditore, manager internazionale, consulente - e successiva discussione tra i partecipanti e con il relatore.

Sul piano dell'addestramento puro, invece, al fine di migliorare le competenze

linguistiche del proprio personale anche in vista dei Giochi Olimpici di Rio, nel corso del 2014 la Società avvierà, in modalità e-learning, iniziative mirate al potenziamento della lingua inglese e portoghese.

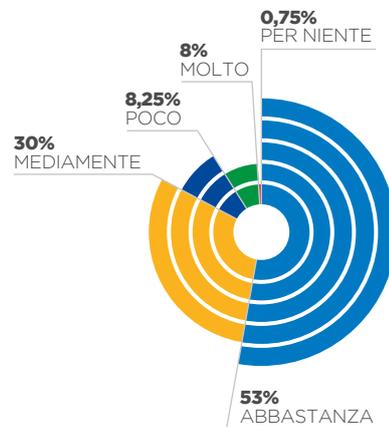
ANALISI DI CLIMA INTERNO

La Società ha effettuato in passato delle specifiche indagini sul clima aziendale.

Nel corso del 2013, pur non essendo stata condotta una vera e propria indagine in tal senso, una serie di evidenze riferite al grado di soddisfazione del personale sono state acquisite attraverso il primo step del progetto di valutazione del potenziale delle risorse interne, di cui più diffusamente si riferisce di seguito, che è stato avviato su un campione significativo (25%) di dipendenti. In particolare, tra gli strumenti utilizzati nella prima fase di realizzazione del progetto in questione è stato erogato ai partecipanti un colloquio conoscitivo motivazionale, guidato da uno specifico questionario, in occasione del quale è stato richiesto a ciascuna risorsa il grado di soddisfazione (sulla scala 0% - 25% - 50% - 75% - 100%) delle proprie attese rispetto al ruolo e alle attività attualmente svolte.

Il riscontro dell'indagine condotta su un campione di 135 risorse della popolazione totale, tutte con sede a Roma, è riportato nel grafico accanto.

GRADO DI SODDISFAZIONE ADIENZIALE



COMUNICAZIONE INTERNA

Per Coni Servizi, la comunicazione interna riveste un ruolo strategico nell'assicurare coordinamento, efficienza ed efficacia nel perseguimento degli obiettivi aziendali. La comunicazione interna svolge anche un importante ruolo nel dialogo tra i vertici aziendali e il personale a tutti i livelli. Attraverso l'intranet aziendale è possibile assicurare una tempestiva comunicazione, sia orizzontale, tra funzioni, sia verticale tra diversi livelli di responsabilità.



I FORNITORI

LA GESTIONE DELLE POLITICHE DI APPROVVIGIONAMENTO

Coni Servizi è la Società, operativa a intero capitale pubblico del CONI a cui è legata da un apposito contratto di servizio in base al quale si occupa di garantire tutti gli approvvigionamenti di beni, lavori e servizi, nel rispetto della normativa vigente (in particolare il D.Lgs. 163/06 s.m.i. c.d. "Codice degli Appalti"), dei principi di efficacia, efficienza, economicità, imparzialità e trasparenza. A tal fine Coni Servizi:

- promuove il confronto concorrenziale tra i potenziali fornitori;
- garantisce loro:
 - parità di condizioni nell'accesso alle procedure di affidamento dei contratti;
 - parità di trattamento e trasparenza nella conduzione di ogni singola fase della procedura di scelta del contraente.
- forma i dipendenti interessati alle procedure di acquisto beni, lavori e servizi al rispetto:
 - delle normative procedurali interne;
 - del Modello Organizzativo 231;
 - del Codice Etico;
 - delle leggi e regolamenti nazionali e internazionali, quali ad esempio il Regolamento (CE) n. 1422/2007 che riguarda le

soglie di applicazione in materia di procedure di aggiudicazione degli appalti.

La scelta dei contraenti avviene all'esito di una procedura di confronto tra i potenziali fornitori. A seconda degli importi degli approvvigionamenti, le procedure di affidamento saranno le seguenti:

- **Procedura di gara pubblica:** caratterizzata dalla pubblicazione di un apposito bando, contenente tutti i dettagli tecnici, organizzativi e procedurali, cui i fornitori devono attenersi per la realizzazione e l'invio delle proprie offerte.
- **Procedura negoziata:** è una procedura applicabile solo nei casi previsti dalla normativa vigente e prevede l'identificazione di almeno 5 fornitori aventi i requisiti necessari alla prestazione indicata nella richiesta di acquisto che in seguito verranno valutati e selezionati.
- **Affidamento diretto:** ha carattere di straordinarietà e prevede l'identificazione anche di un solo fornitore, nei limiti di spesa previsti dalla vigente normativa, cui affidare il lavoro o la fornitura o il servizio da effettuare.

E-PROCUREMENT

Nel corso del 2013 è stato avviato il progetto di sperimentazione dell'e-procurement che troverà piena operatività nel corso 2014 grazie alla implementazione di una piattaforma telematica dedicata esclusivamente agli acquisti di Coni Servizi.

I vantaggi che si intendono perseguire sono così riassumibili:

- maggiore trasparenza e celerità nelle attività di approvvigionamento;
- facilità nello scambio di comunicazioni con i fornitori;
- riduzione fino alla completa eliminazione dell'uso della carta (ad esempio anche i contratti/lettere commerciali potranno essere firmati digitalmente) con i conseguenti risparmi sia in termini di acquisto della stessa sia di archiviazione dei documenti di gara;
- integrazione del portale acquisti con gli altri sistemi informativi in uso all'interno dell'azienda (ad esempio SAP) o esterni (ad esempio con l'ANAC);
- aumento della competitività e dei saving, sia grazie alla maggiore facilità nel coinvolgimento di un numero elevato di ditte sia grazie all'adozione (per alcune categorie merceologiche) del sistema di ASTE ONLINE in luogo delle c.d. RDO (richieste d'offerta in busta chiusa digitale).

A seconda che il valore stimato per l'esecuzione dei lavori, forniture e/o servizi superi o meno determinate soglie, sono previsti diversi iter procedurali di approvvigionamento

IMPORTO ACQUISTO*	MODALITÀ DI GESTIONE E SELEZIONE FORNITORE
Fino a 40.000,00 euro (lavori, forniture e servizi)	Ammesso affidamento diretto, anche con richiesta di un solo preventivo
Da 40.000,00 euro a importo soglia comunitaria (per il 2013 200.000,00 euro - beni e servizi)	Ammesso affidamento previa acquisizione di almeno 5 offerte
Da 40.000,00 euro a 1.000.000,00 euro (lavori)	Ammesso affidamento previa acquisizione di almeno 10 offerte
Dalla soglia comunitaria (per il 2013 per i lavori da 5.000.000,00 euro per forniture e servizi da 200.000,00 euro)	Pubblicazione del bando di gara con i requisiti tecnici ed economici minimi richiesti per la partecipazione alla gara e le specifiche tecniche per la formulazione dell'offerta

(*) Tutti gli importi richiamati nella tabella sono da considerarsi IVA esclusa.

Le procedure di affidamento seguiranno discipline normative diverse in base al superamento o meno della soglia di valore comunitaria. La soglia di valore comunitaria è soggetta a variazioni periodiche, per l'anno 2013 essa corrisponde a un importo pari a 200.000 euro.

Coni Servizi, anche se non obbligata ad aderire alle convenzioni stipulate da CONSIP SpA, riguardo il rispetto dei prezzi stabiliti per l'acquisto di beni e servizi per la Pubblica Amministrazione, in maniera completamente volontaria, si serve dei dati pubblicati da quest'ultima per effettuare un confronto sui prezzi offerti dai propri fornitori, per determinate categorie merceologiche.

Le gare d'appalto, con importo superiore a 40.000 euro, bandite e aggiudicate da Coni Servizi nel corso del 2013, sono state complessivamente 46, 8 in più rispetto a quelle del 2012, suddivise in: 60% servizi, 32% lavori, 8% forniture.

QUALIFICAZIONE E SELEZIONE DEI FORNITORI

Coni Servizi seleziona i propri fornitori applicando il criterio del prezzo più basso, oppure, in alternativa, quello dell'offerta economicamente più vantaggiosa, in relazione quindi non solo all'importo, ma anche alla qualità progettuale dell'offerta presentata. Tale scelta viene fatta a seconda della tipologia e delle caratteristiche dell'oggetto del contratto da affidare.

Inoltre, in tutti i contratti è riportata una clausola ove si esplica che il Codice Etico di Coni Servizi è pubblicato sul sito istituzionale e che i partner commerciali sono tenuti a comunicare eventuali violazioni di cui venissero a conoscenza.

Coni Servizi sviluppa una selezione dei fornitori basata anche sul possesso di requisiti ambientali (presenza di sistemi di gestione o di qualifica ambientale) e sociali (presenza di sistemi di gestione o di qualifica in tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, conformità legislativa circa i diritti dei lavoratori e i diritti umani) specifici per quelle categorie di fornitori che sono esposte a significativi rischi ambientali o sociali.

In aggiunta alle certificazioni previste dalla norma sugli appalti, come l'iscrizione alla C.C.I.A.A., il certificato di attestazione SOA (certificazione obbligatoria per la partecipazione a gare d'appalto di lavori), per alcune tipologie di gare vengono infatti richieste specifiche certificazioni ai fornitori, quali la certificazioni

di qualità ISO 9001, ambientale ISO 14001 e per la sicurezza OHSAS 18001.

In merito ai criteri ambientali di selezione, Coni Servizi si richiama alla legislazione italiana che richiede una certificazione d'impatto ambientale o un sistema di gestione ambientale solo per le imprese che si occupano di smaltimento dei rifiuti. Esse infatti devono possedere un sistema di gestione ambientale conforme allo standard ISO 14001:2004.

In merito ai criteri di selezione relativi all'impatto sociale del fornitore e in particolare circa il tema della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, Coni Servizi applica la normativa vigente che richiede una certificazione di un sistema di gestione della salute e sicurezza del lavoro solo per le imprese che svolgono lavori sotto tensione su impianti elettrici alimentati a frequenza industriale di 50 HZ con tensione superiore a 1.000 Volt. Esse devono essere certificate OHSAS 18001 per legge (D. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2 aprile 2011).

In merito ai criteri di selezione sociali, relativi ai diritti del lavoro, Coni Servizi richiama negli atti di gara l'art. 36 della Legge 300/1970 che dispone il rispetto dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e che impone ai fornitori, partecipanti a gare d'appalto, di concedere ai propri dipendenti il diritto all'esercizio della libertà di associazione e contrattazione collettiva.

Inoltre, per ciò che concerne i diritti umani, Coni Servizi richiama negli atti di gara l'art. 44 del D.Lgs. 286/1998 (testo unico sull'immigrazione) che dispone l'esclusione per due anni dagli appalti di quei fornitori che abbiano discriminato per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi i propri dipendenti.

Nel 2013, la selezione e valutazione dei fornitori da parte di Coni Servizi ha previsto:

- criteri ambientali (es. certificazione ISO 14001), con riguardo a tre gare: una per il servizio di pulizia dello Stadio Olimpico, una per la manutenzione del campo da gioco dello Stadio Olimpico e una per il servizio di vigilanza e portierato delle sedi centrali di Roma e Milano;
- criteri sociali (es. certificazione OHSAS 18001), relativi alla salute e sicurezza sul lavoro con riguardo a una gara: quella per il servizio di vigilanza e portierato delle sedi centrali di Roma e Milano.

La quasi totalità dei fornitori di CONI e Coni Servizi ha sede legale in Italia e quindi è soggetta alla normativa Italiana ed Europea in materia di:

- prassi giuslavoriste;
- diritti umani;
- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- contrattazione collettiva.

**OLTRE IL 99%
DEI FORNITORI
DI CONI E CONI
SERVIZI HA
SEDE LEGALE
IN ITALIA.**

ACQUISTI PER BENI E SERVIZI CONI

Il CONI nel corso del 2013 ha acquistato beni e servizi per euro 124.456.000, di cui:

- euro 122.422.000 in riferimento al **contratto di servizio** con Coni Servizi. Il CONI in questo caso ha acquistato beni e servizi

tramite Coni Servizi;

- euro 2.034.000 in riferimento ad altri costi per beni e servizi.

Con riferimento ad “**Altri costi per beni e servizi**”, si riporta la seguente tabella riepilogativa.

ALTRI COSTI PER BENI E SERVIZI	2013	2012
Fornitori di beni e servizi in controprestazione di attività svolte verso partner commerciali	1.413.000	7.021.000
Fornitori di beni e servizi per attività istituzionale dell'Ente	/	58.000
Fornitori di beni e servizi per progetto “Alfabetizzazione Motoria”	621.000	117.000
Totale:	2.034.000	7.196.000

Con riferimento al contratto di servizio, si registra un decremento nell'importo complessivo erogato da CONI a Coni Servizi, passando da 108,8 mln nel 2012 a 101,5 mln nel 2013 con

una variazione percentuale negativa del 7% circa. Il paragrafo seguente riporta grafici e informazioni di dettaglio circa gli approvvigionamenti di beni e servizi da parte di Coni Servizi.



LA PROVENIENZA DEI FORNITORI DI CONI SERVIZI

I fornitori di Coni Servizi sono al 99,9% italiani. Questo dato rappresenta un aspetto importante che sottolinea come Coni Servizi, puntando sempre alla qualità dei rapporti con i fornitori, mira a creare un indotto economico positivo che rimane sul territorio nazionale.

Si richiedono beni e servizi da fornitori esteri solo in caso di trasferte o impossibilità di avere servizi/beni paragonabili in Italia.

Tale criterio permette anche un maggior controllo sulla filiera di fornitura che deve, necessariamente, essere in regola con la normativa

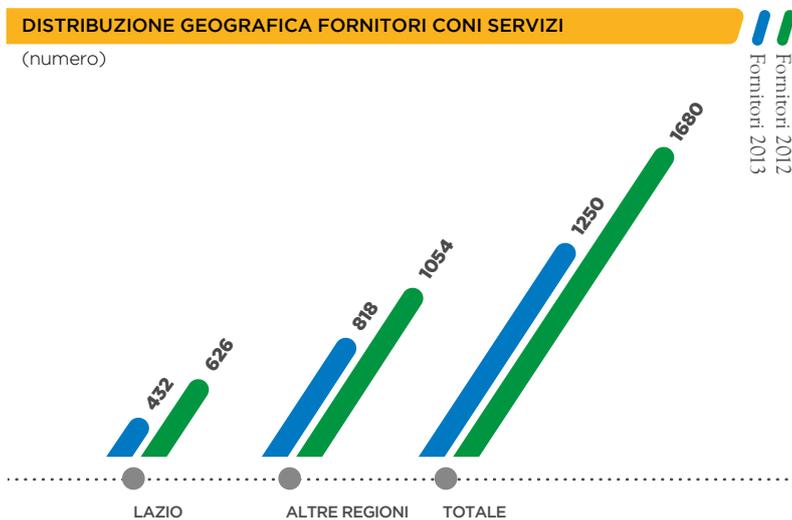
sociale e ambientale del nostro Paese.

Se si analizza la distribuzione dei fornitori a livello nazionale, si desume che, a fronte di una predominanza netta dei fornitori operanti nel Lazio, Coni Servizi si fornisce anche da "Altre Regioni". Tale voce include tutte le Regioni d'Italia. Nel 2013 il numero dei fornitori rispetto al 2012 è cresciuto di 420 unità.

Le risorse economiche impiegate nel 2013 da Coni Servizi per l'acquisto di beni e servizi si concentrano invece per il 34,56% su fornitori aventi sede legale nella Regione Lazio, mentre per il 65,44% su fornitori dislocati in altre Regioni italiane.

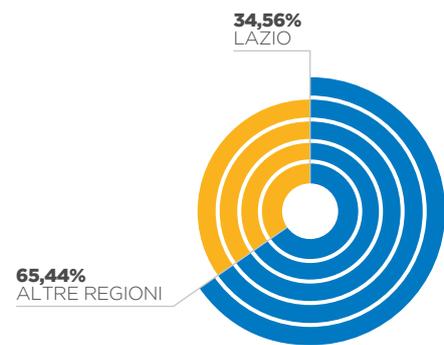
DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA FORNITORI CONI SERVIZI

(numero)



DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA FORNITORI CONI SERVIZI 2013

(fatturato)





CONI

COMITATO OLIMPICO
NAZIONALE ITALIANO

I PARTNER



SAMSUNG



