



Barcellona 1992, terzo titolo olimpico degli azzurri guidati da Ratko Rudic in un'epica finale contro la Spagna, vinta dopo sei tempi supplementari per 9-8.

1992 PALLANUOTO MASCHILE

04

L'ATTENZIONE ALLE PERSONE

Le nostre persone

104

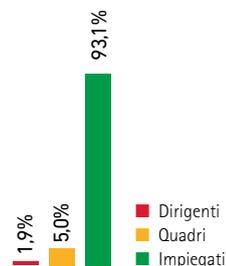
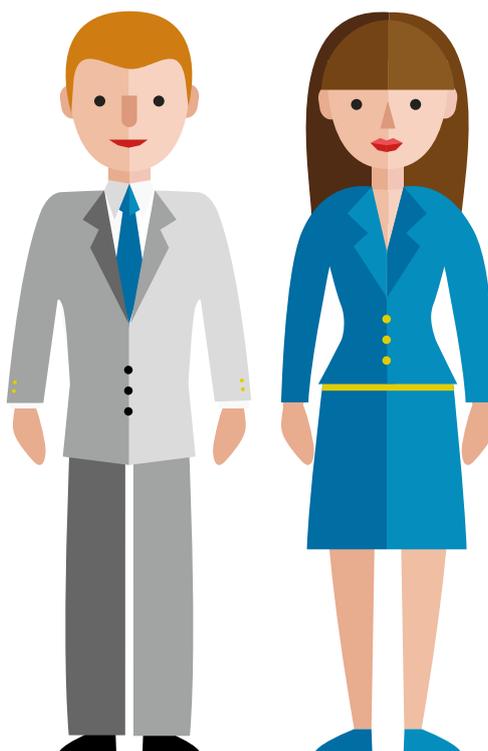
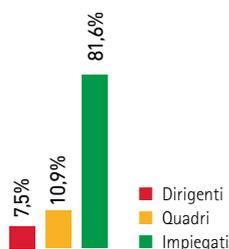
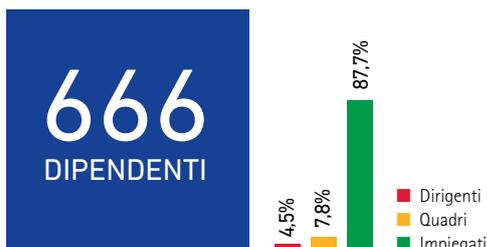
I volontari dello sport

119

La centralità delle risorse umane è un aspetto prioritario per Coni Servizi. Il fattore di successo della gestione è costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano, in un quadro di lealtà e fiducia reciproca.

L'ATTENZIONE ALLE PERSONE

Le nostre persone

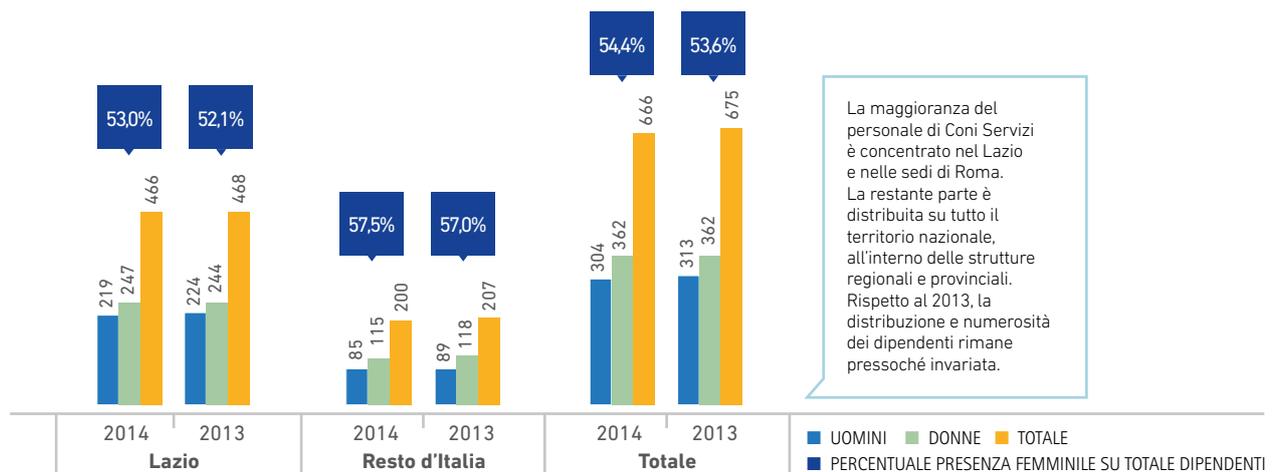


Da sempre Coni Servizi promuove una condotta ispirata ai principi di correttezza e lealtà nella gestione dei propri dipendenti, con l'obiettivo di mantenere e sviluppare

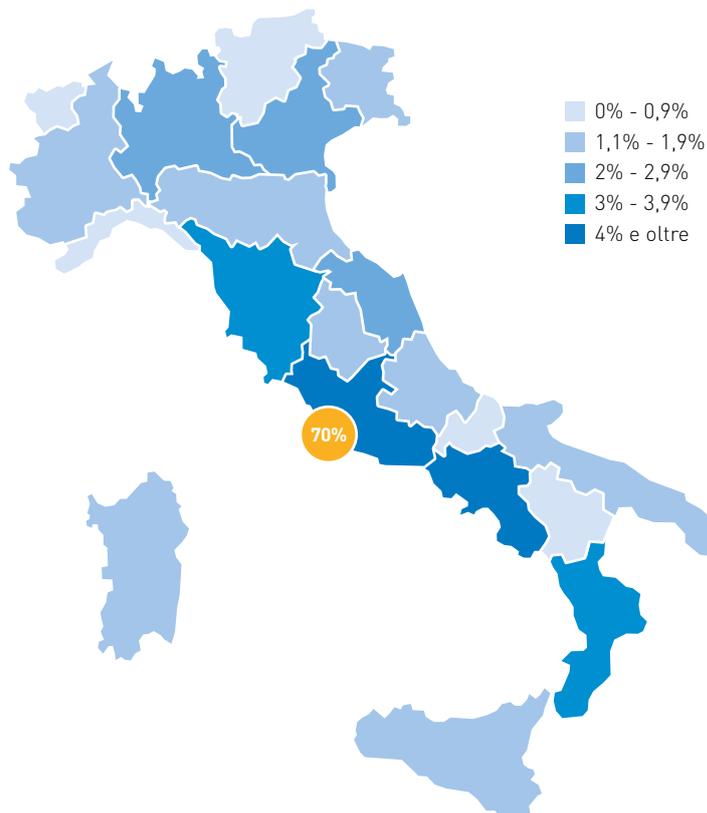
rapporti improntati sulla fiducia e collaborazione e ispirati al reciproco rispetto. A fine 2014, l'organico è composto da 666 persone. Tale dato non include

623 dipendenti della Società che in virtù del CCNL 2006-2009 sono passati alle dipendenze delle Federazioni Sportive Nazionali, presso le quali già prestavano servizio.

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE PER AREA TERRITORIALE - nr



SUDDIVISIONE DEL PERSONALE PER REGIONE



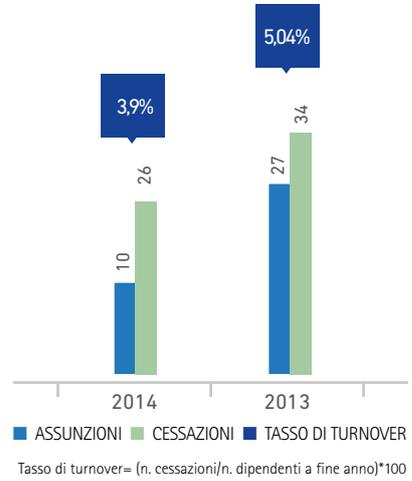
L'attenzione che Coni Servizi ripone sul proprio personale si traduce anche nella creazione di una struttura organizzativa volta ad assicurare ai propri dipendenti condizioni stabili nel rapporto lavorativo garantendo, allo stesso tempo, la flessibilità. Nel 2014 circa il 97% dei dipendenti ha un contratto a tempo indeterminato mentre la restante parte è costituita in prevalenza da contratti a tempo determinato.

La scelta del lavoro part-time è considerata da Coni Servizi una leva determinante ai fini del contemperamento tra le esigenze di

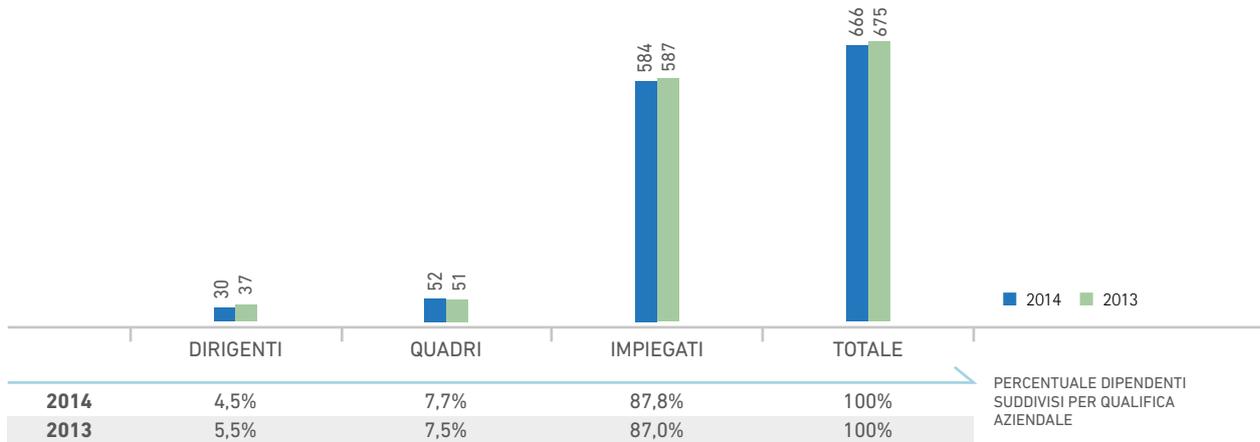
flessibilità organizzativa e l'opportunità, per il personale dipendente, di gestire l'orario di lavoro tenendo conto delle proprie necessità personali (work life balance).

Pur aderendo solo una piccola parte dei dipendenti (1,4%), 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.

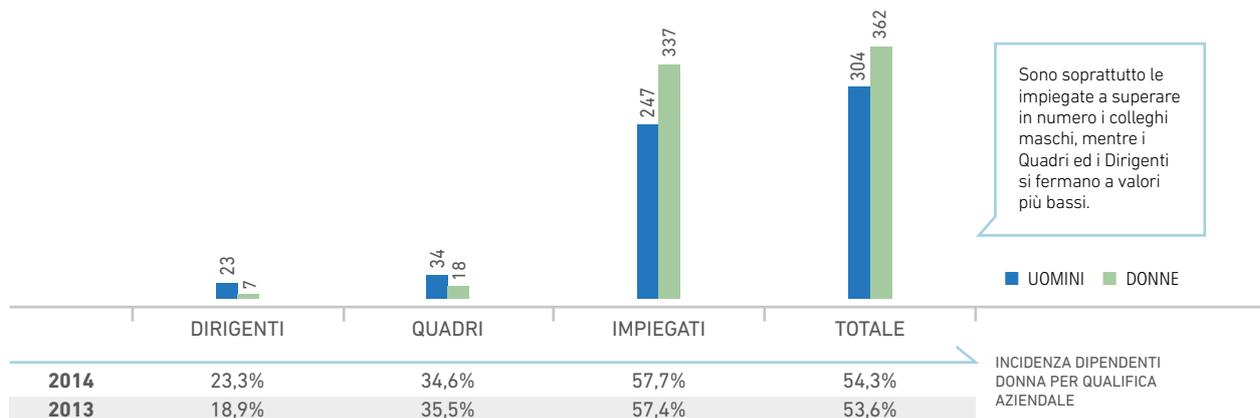
TOTALE ASSUNZIONI, CESSAZIONI E TASSO DI TURNOVER (2014) - nr



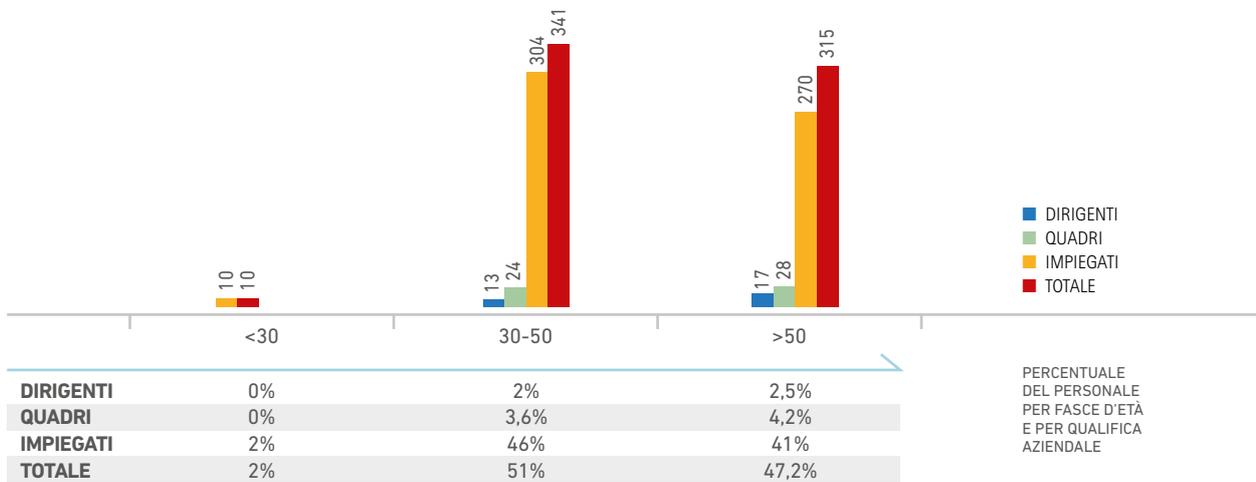
SUDDIVISIONE DEL PERSONALE PER QUALIFICA AZIENDALE - nr



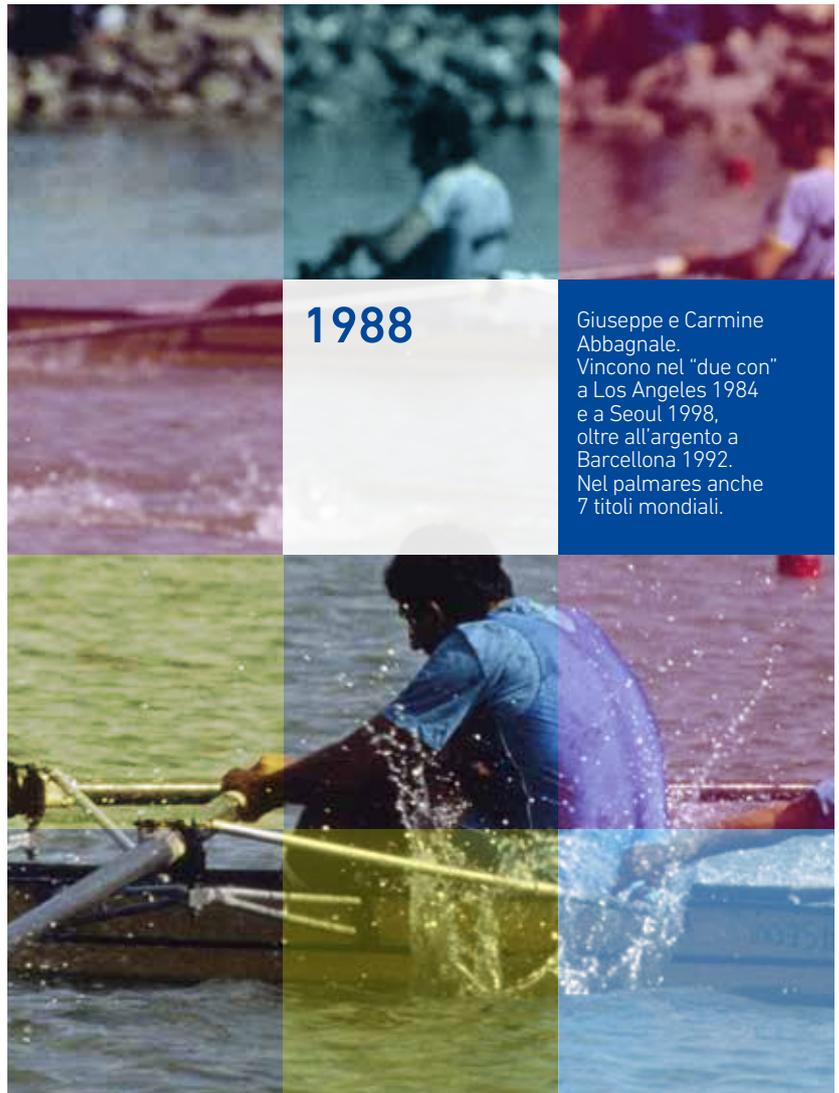
SUDDIVISIONE DEL PERSONALE PER GENERE E PER QUALIFICA AZIENDALE (2014) - nr



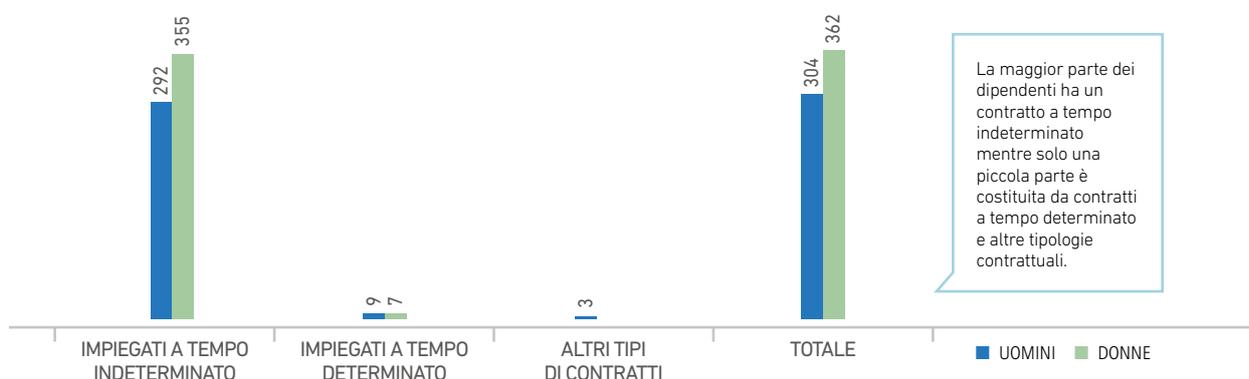
SUDDIVISIONE DEL PERSONALE PER FASCE D'ETÀ E PER QUALIFICA AZIENDALE (2014) - nr



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.



SUDDIVISIONE DEL PERSONALE PER GENERE E TIPOLOGIA CONTRATTUALE (2014) - nr



La maggior parte dei dipendenti ha un contratto a tempo indeterminato mentre solo una piccola parte è costituita da contratti a tempo determinato e altre tipologie contrattuali.

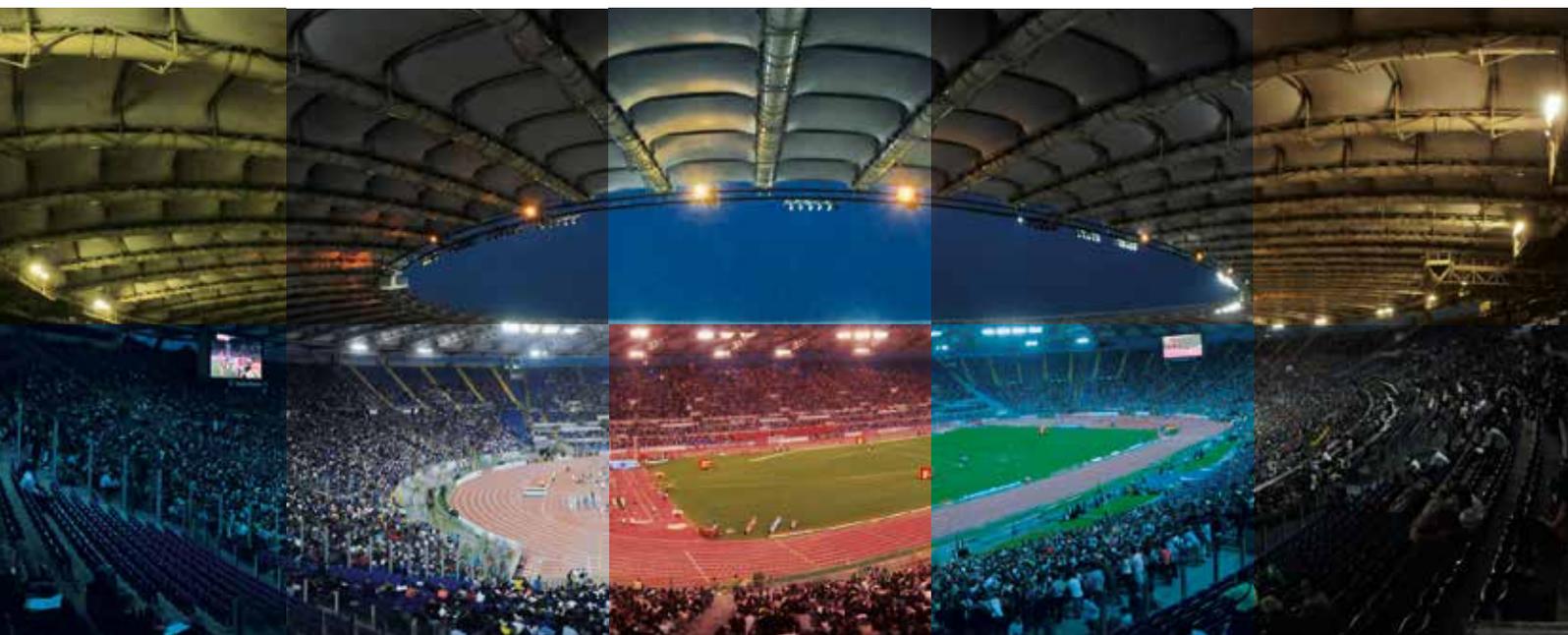
	UOMINI	DONNE	TOTALE	PERCENTUALE DEL PERSONALE PER GENERE E TIPOLOGIA CONTRATTUALE
IMPIEGATI A TEMPO INDETERMINATO	43,8%	53,3%	97,1%	
IMPIEGATI A TEMPO DETERMINATO	1,4%	1,1%	2,4%	
ALTRI TIPI DI CONTRATTI	0,5%	-	0,5%	

L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI CONI SERVIZI

L'assetto organizzativo della Società è stato oggetto, nel corso dell'anno 2014, di ulteriori aggiustamenti nella direzione di una più puntuale definizione di ambiti di responsabilità e articolazione dei presidi di struttura, con particolare riferimento alle aree Territorio, Gestione Patrimonio e Consulenze, Marketing.

Nel corso del 2014 è stata anche completata la dotazione di risorse, sia di livello manageriale sia di livello impiegatizio, necessarie ad assicurare la piena funzionalità delle attività aziendali di importanza strategica, in particolare ai fini della realizzazione delle finalità istituzionali dell'Ente CONI. Tale processo di alimentazione dei presidi organizzativi aziendali – reso necessario dall'istituzione di nuove posizioni e/o dall'esigenza di coprire posizioni divenute vacanti per l'uscita dei precedenti titolari – è stato perfezionato durante l'anno 2014 ricorrendo, in maniera equilibrata, sia all'inserimento di risorse dall'esterno sia alla valorizzazione di risorse interne in possesso delle adeguate qualificazioni.

La gestione da parte della Società di tale processo di cambiamento si è comunque tradotta, sia per il personale impiegatizio sia per i dirigenti, in una riduzione del numero di risorse.



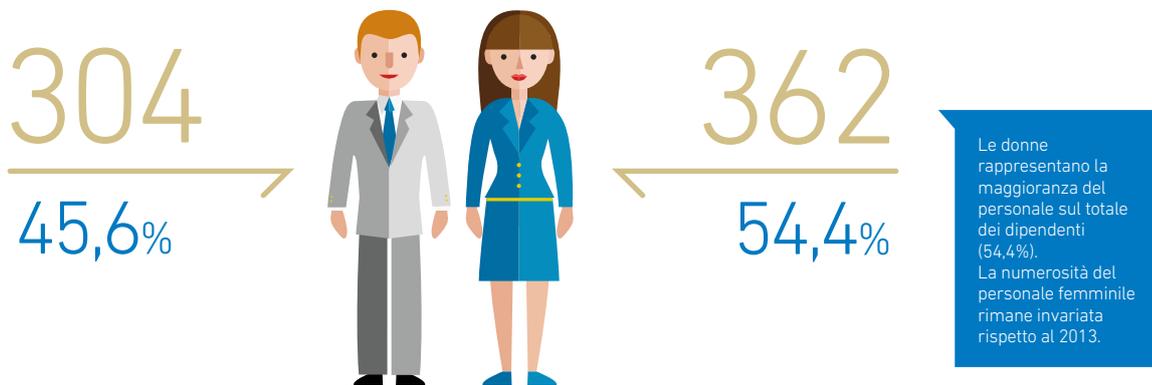
LA DIVERSITÀ E LE PARI OPPORTUNITÀ

L'inclusione, la diversità e le pari opportunità sono da sempre elementi qualificanti dell'agire di Coni Servizi.

L'approccio inclusivo è un principio cardine della Società, volto ad incoraggiare la

libera espressione di ciascuno, nella consapevolezza che ogni individuo, diverso e unico sotto tanti aspetti, è un potenziale di talento all'interno dell'organizzazione. Coni Servizi considera la diversità quale

opportunità di crescita e leva strategica per un'azienda capace di adeguarsi al cambiamento e creare valore su tutto il territorio. Le donne rappresentano il 54,4% del totale organico.



Coni Servizi riconosce l'importanza del potenziale femminile presente in azienda, fondamentale per l'inserimento e la valorizzazione delle donne in nuovi livelli professionali. Nel corso degli

anni, sono state intraprese azioni per dare concreta attuazione, a livello di comparto, alle norme contrattuali in materia di pari opportunità, mediante il coinvolgimento delle organizzazioni

sindacali. Nel 2014 i principi del rispetto delle pari opportunità e dell'assenza di discriminazione sono stati recepiti anche all'interno della procedura di selezione del personale.

LE NORME UE ANTIDISCRIMINAZIONE

La Direttiva sull'Uguaglianza razziale (2000/43/EC) e sul Lavoro (2000/78/EC) sono state approvate dall'Unione europea per proteggere i cittadini contro ogni forma di discriminazione.

Le direttive prevedono i seguenti settori di discriminazione: razziale o etnica, religiosa, per orientamento sessuale, disabilità e anzianità.

A tale norma si ispira l'art. 3.5 del codice etico di Coni Servizi che così recita: "Le funzioni aziendali competenti devono creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche od orientamenti personali non possono dar luogo a discriminazione alcuna e devono adottare decisioni nei confronti dei dipendenti atte a garantire che vengano applicati criteri di merito e di competenza professionale,

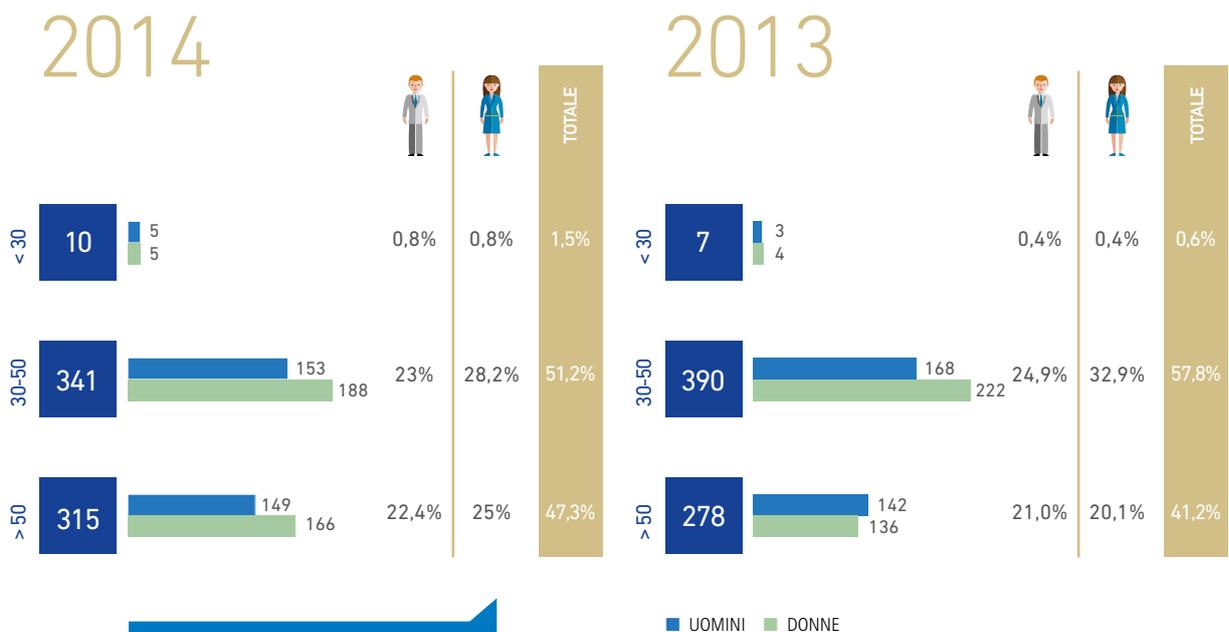
assicurando a tutti eguali opportunità con riferimento ad ogni aspetto del rapporto di lavoro. Al fine di valorizzare le capacità e le competenze di ciascuna risorsa ed affinché ciascuno possa esprimere il proprio potenziale, le funzioni aziendali, ciascuna per le proprie competenze, devono inoltre selezionare, assumere, retribuire, formare e gestire i dipendenti in modo tale che tutti possano godere di un trattamento equo ed imparziale indipendentemente da sesso, età, nazionalità, religione, etnia. La Società vieta di ricercare informazioni o effettuare indagini sulle opinioni, i gusti personali e, in generale, sugli aspetti privati dei dipendenti, anche se presenti sui social network."

Gestire la diversità significa anche creare per le persone con disabilità strumenti, servizi e metodi di lavoro che permettano di gestire il proprio lavoro in maniera autonoma e gratificante. La Società, infatti, oltre a rispettare le norme di legge in materia di inserimento di categorie di lavoratori protetti, ha cura di individuare, per tali risorse, la collocazione maggiormente idonea per esprimere il loro potenziale e per sviluppare le

proprie competenze professionali. Nella piena consapevolezza del valore costituzionale della famiglia, Coni Servizi 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 dovuta e riconoscendo anche le quote di salario accessorio ordinariamente spettanti. In tema 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 (D.Lgs. del 26 marzo 2001 n. 151 art. 32). Nel corso del 2014, sono 33 i dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale (5 uomini e 28 donne). Tutti gli impiegati che hanno usufruito del congedo parentale sono rientrati a lavoro entro 12 mesi, con un tasso di ritenzione del 100%.

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE PER GENERE E FASCIA D'ETÀ - nr



In linea con l'esercizio precedente, nel 2014 si rileva una prevalenza femminile maggiore nella fascia d'età tra i 30 e i 50 anni.

LA CRESCITA DEL NOSTRO PERSONALE: VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E INCENTIVAZIONE

Il processo di analisi della performance costituisce un momento fondamentale per comprendere ciò che si è fatto, la sua rilevanza all'interno dell'organizzazione e le prospettive future di ciascun dipendente.

Nel 2014 tutto il personale dipendente della Società è stato oggetto di valutazione formale, secondo parametri e modalità coerenti, basati su principi meritocratici,

di confrontabilità e di equità. A tal fine la Società adotta un sistema di valutazione basato su competenze organizzative e gestionali declinate in comportamenti organizzativi in funzione del livello di inquadramento professionale posseduto dalle risorse. 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 ad incrementare il livello delle prestazioni individuali.

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

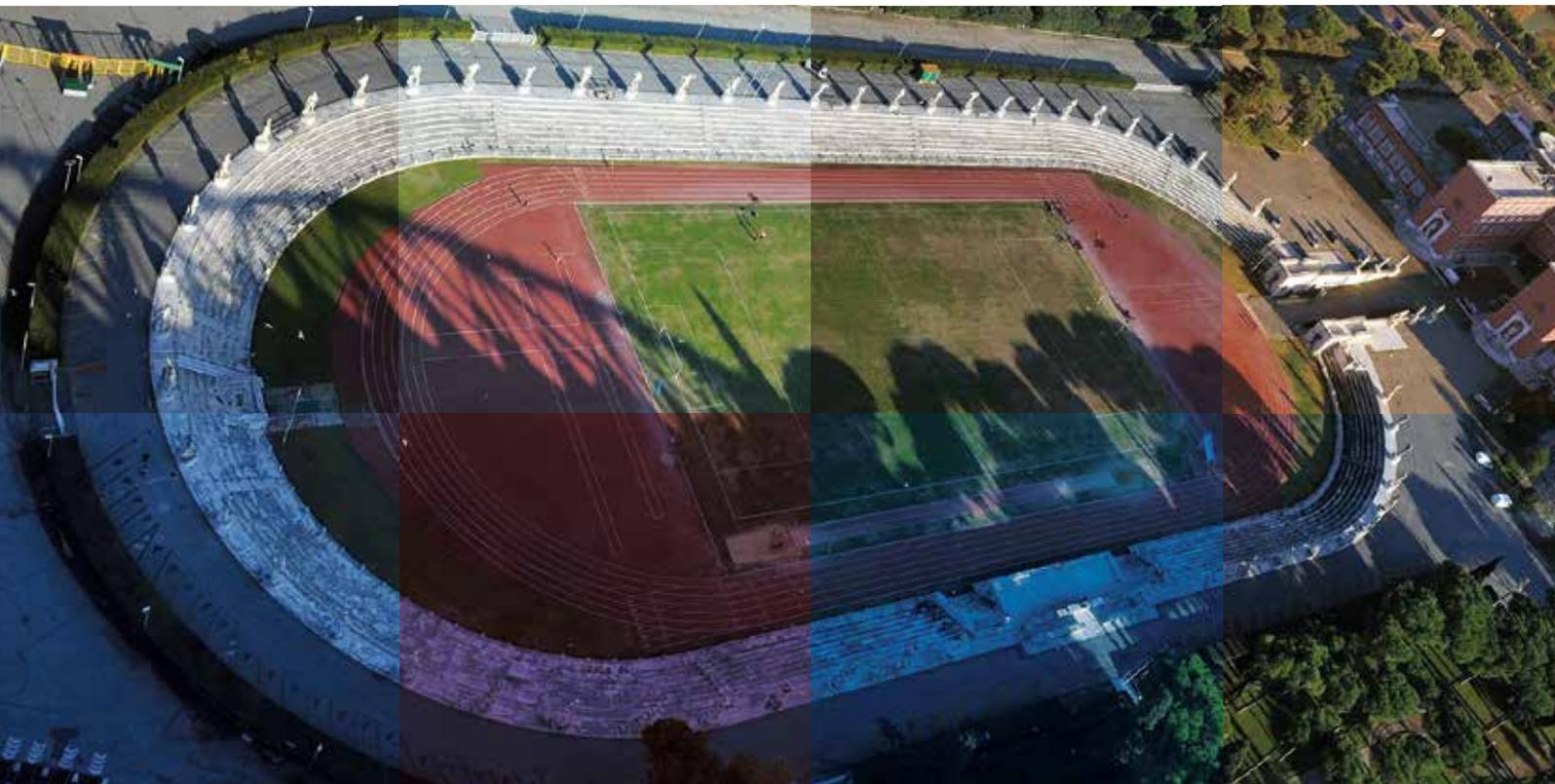
I BENEFIT PER IL PERSONALE DI CONI SERVIZI

Per tutto il personale dipendente, la Società prevede una serie di benefit quali, ad esempio, assistenza sanitaria e copertura su invalidità o disabilità. Per Dirigenti e Medici, come indicato nel CCNL è prevista un'assicurazione sulla vita.

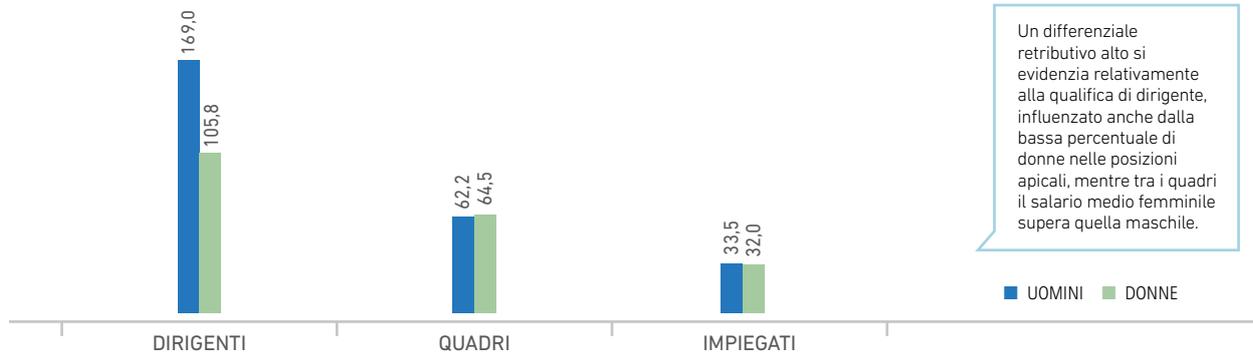
Tali benefici prevedono l'erogazione di contributi finanziari ai dipendenti o il pagamento del costo delle polizze assicurative sanitarie.

Inoltre, per i dipendenti con figli, è assicurato il riconoscimento di benefici di natura assistenziale e sociale consistenti nell'attribuzione di un contributo economico a copertura dei costi sostenuti dal personale per la frequenza di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primarie.

La Società realizza, inoltre, annualmente i Centri Estivi per i figli dei dipendenti mettendo a disposizione nel periodo estivo strutture ed attività di pratica sportiva e di animazione dedicate ai giovani di età compresa tra i 4 e i 16 anni.



REMUNERAZIONE DEL PERSONALE PER GENERE E QUALIFICA AZIENDALE (MLG EURO)* - 2014



Un differenziale retributivo alto si evidenzia relativamente alla qualifica di dirigente, influenzato anche dalla bassa percentuale di donne nelle posizioni apicali, mentre tra i quadri il salario medio femminile supera quella maschile.

■ UOMINI ■ DONNE

* 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).

Qualifica	RAPPORTO TRA LA REMUNERAZIONE FEMMINILE E MASCHILE
DIRIGENTI	63%
QUADRI	103%
IMPIEGATI	95%

L'IMPORTANZA DELLE RELAZIONI SINDACALI

I rapporti che Coni Servizi intrattiene con i sindacati sono da sempre trasparenti e aperti al dialogo. Ciò in quanto la Società opera nella convinzione che solo attraverso un confronto continuo e costruttivo sia possibile giungere a soluzioni di equilibrio ottimale nel soddisfare le aspettative di tutti i portatori di interesse.

Nel corso del 2014 le contrattazioni sindacali si sono concentrate sulla modifica dell'accordo sindacale del 17 dicembre 2012, concernente la diversa collocazione delle risorse umane sul territorio per effetto di una prima riforma dell'organizzazione territoriale del CONI che prevedeva l'eliminazione dei Comitati Provinciali e l'accentramento di tutte le attività presso il Comitato Regionale. Tale modifica, ha previsto l'istituzione in sede provinciale dei c.d. CONI Point, destinati ad essere il presidio provinciale del CONI a disposizione delle istituzioni sportive tutte, della Società e dei Dirigenti volontari nonché del pubblico,

attraverso l'erogazione di servizi.

Il nuovo modello organizzativo prescelto ha fatto emergere, per quanto riguarda il fabbisogno di risorse, situazioni di Regioni con eccedenze di personale cui si sono contrapposte Regioni nelle quali si sono evidenziate delle carenze di risorse. Conseguentemente nel corso del 2014 la Società, al fine di minimizzare l'impatto sociale delle misure di riassegnazione del personale dalle Regioni in eccedenza a quelle in carenza di risorse, ha scelto

di pervenire ad un accordo con tutto le OO.SS.; attraverso tale Accordo sono stati congiuntamente individuati i criteri di priorità nella riassegnazione del personale, in una logica di tutela delle situazioni caratterizzate da maggiori carichi familiari o possesso dei requisiti per l'applicazione della L. 104/92 e sono state altresì introdotte misure economiche di sostegno ed accompagnamento ai trasferimenti migliorativi rispetto alle già favorevoli previsioni del CCNL.

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 S.p.A. e da tutte le FSN, che ne sono divenute di fatto firmatarie. La percentuale di dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione è pari al 100%.

A seguito del raggiungimento di detta intesa è stata avviata un'attività di ribilanciamento della distribuzione del personale rispetto alle esigenze, sulla base delle disponibilità volontarie ad effettuare spostamenti. Successivamente, anche al fine di attenuare ulteriormente l'onerosità sociale dei trasferimenti disposti ad iniziativa della Società (previsti dal citato Accordo Sindacale), è stata avviata una approfondita analisi della possibilità di mantenere comunque il personale presso

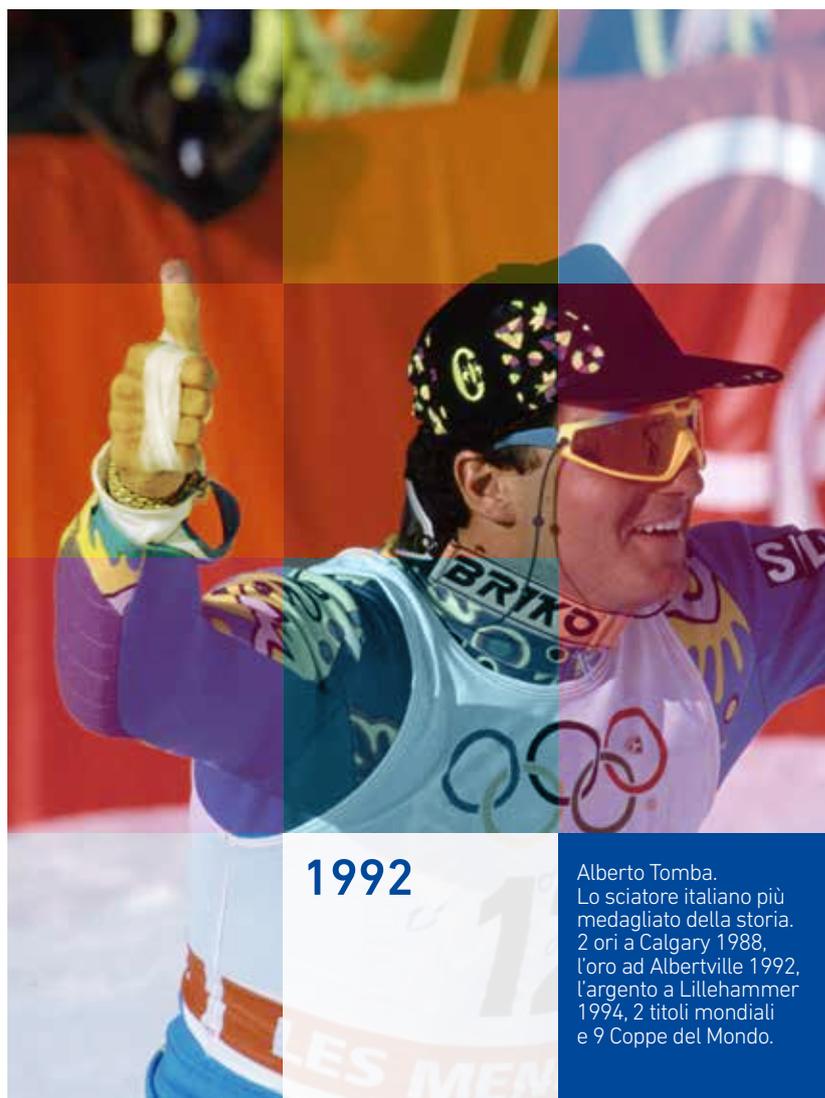
le sedi di appartenenza, assegnando allo stesso attività tali da saturarne l'impiego, in una logica complessiva di bilanciamento dei carichi di lavoro a livello di singola Regione. In tale prospettiva l'espletamento delle attività istituzionali sul territorio richiederà, per gli aspetti relativi all'organizzazione del lavoro ed all'impiego delle risorse umane, di provvedere anche ad una nuova analisi e descrizione dei processi riguardanti le principali attività assegnate ai Comitati Regionali ed ai CONI

Point, unitamente alla individuazione dei fabbisogni addestrativi-formativi del personale, sulla base dei quali erogare gli interventi necessari alla riqualificazione delle competenze degli addetti.

È importante sottolineare che, prima di avviare processi di riorganizzazione degli uffici, di innovazione e di sperimentazione gestionale ovvero l'introduzione di nuove tecnologie, la Società procede alla consultazione preventiva delle OO.SS. firmatarie del CCNL.

LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DELLE PERSONE

Coni Servizi assicura la creazione e la gestione di ambienti di lavoro adeguati al rispetto della normativa e degli standard previsti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Sebbene Coni Servizi si avvalga di un apposito Servizio di Prevenzione e Protezione, articolato nei vari ruoli e figure specificatamente previste dalla legge, all'interno della Società non sono presenti né forze lavoro rappresentate in Comitati formali per la salute e la sicurezza, né accordi formali con i sindacati su tali temi. Nel corso del 2014 sono stati effettuati per tutti i dipendenti i prescritti corsi di formazione generale, eseguiti in modalità e-learning, nonché appositi corsi di primo soccorso per gli addetti alla gestione delle emergenze. Anche i programmi di sorveglianza sanitaria previsti dalle vigenti disposizioni sono stati puntualmente rispettati ed effettuati.



1992

Alberto Tomba.
Lo sciatore italiano più medagliato della storia.
2 ori a Calgary 1988,
l'oro ad Albertville 1992,
l'argento a Lillehammer
1994, 2 titoli mondiali
e 9 Coppe del Mondo.

LA FORMAZIONE DEI DIPENDENTI E LA VALORIZZAZIONE DEI TALENTI

Le iniziative di formazione, fatta eccezione per quelle che riguardano il personale di elevata qualificazione, che interessano materie attinenti specifiche mansioni svolte o che sono inerenti a specifiche necessità di natura organizzativa e/o produttiva, sono rivolte a tutto il personale e possono costituire un importante strumento per la maturazione di capacità e competenze spendibili ai fini delle progressioni professionali e nell'ambito più generale del mercato del lavoro. 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 di organizzare i corsi, avvalendosi di competenze interne. Al fine di consolidare capacità tecniche specifiche, è stata agevolata la partecipazione a corsi di aggiornamento tecnico su tematiche amministrative, giuridiche e linguistiche, coinvolgendo 9 risorse.

L'attenzione allo sviluppo del personale dipendente si è tradotta – con l'ausilio di professionalità interne – nel completamento di un importante percorso di Sviluppo del Potenziale e di Job Rotation, avviato nel 2013, volto:

- al riconoscimento dell'effettivo merito dei dipendenti;
- all'attuazione di nuovi programmi di formazione e di sviluppo professionale;
- all'impostazione di percorsi di



Le iniziative di formazione promosse nel 2014 hanno coinvolto 191 risorse per un ammontare complessivo di circa n. 2.203 ore di formazione erogate, con un aumento del 78% rispetto al 2013.

- rotazione;
- all'acquisizione di una maggiore consapevolezza dei comportamenti organizzativi ancora migliorabili, stimolando le risorse a farsi carico in prima persona del proprio percorso di crescita finalizzato allo sviluppo professionale.

Il progetto ha coinvolto un primo cluster di risorse (circa il 22% della popolazione aziendale) individuato in funzione di specifici criteri (laurea,

buona conoscenza di almeno una lingua straniera, valutazione delle prestazioni superiore alla norma). Si è proceduto ad indagare i punti di forza, le aree di miglioramento ed il potenziale ancora sviluppabile in termini di competenze, nonché i drivers motivazionali dei partecipanti. Gli output ottenuti hanno consentito di acquisire una puntuale conoscenza dei punti di forza e delle aree di miglioramento sulle quali intervenire. A completamento



Durante i percorsi di job rotation, sulla base delle caratteristiche e potenzialità rilevate, per il 10% del personale è stata verificata l'opportunità di una nuova e diversa collocazione professionale, secondo un percorso di ampliamento e consolidamento delle competenze e in un'ottica di più ampia e trasversale interfunzionalità.

dell'iniziativa, nel corso del 2014 sono stati effettuati colloqui di feed-back con tutti i partecipanti, sia per una doverosa scelta di correttezza e trasparenza nei confronti degli stessi, sia per offrire loro un'occasione dedicata e strutturata di presa di consapevolezza delle

caratteristiche e capacità professionali possedute e/o da sviluppare.

Elemento fondamentale per l'implementazione degli strumenti di formazione e sviluppo è costituito dalla rilevazione delle principali esigenze formative emerse dall'iniziativa.

Le evidenze individuate hanno dato luogo, infatti, alla elaborazione del programma di Formazione del personale per l'anno 2015, che sarà principalmente incentrato sulle tematiche di Change Management, People Management ed Integrazione Interfunzionale.

PROGRAMMI DI FORMAZIONE

Per la gestione delle competenze e per la promozione della 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.

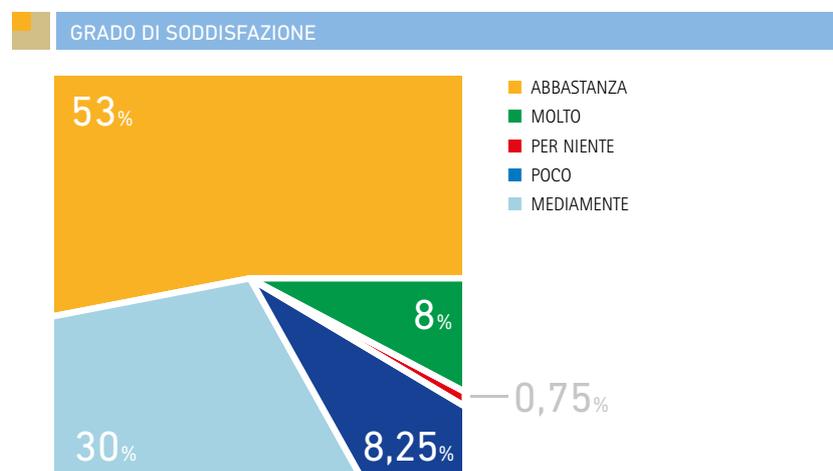
Per la gestione delle competenze nella fase finale delle carriere

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.

LA SODDISFAZIONE DEI DIPENDENTI: DRIVER DI SUCCESSO DI CONI SERVIZI

La conoscenza del livello di soddisfazione dei dipendenti risulta fondamentale in considerazione del ruolo strategico che le risorse umane possono ricoprire nei processi volti alla creazione di valore prospettico. Nel corso del 2013 una serie di evidenze riferite al grado di soddisfazione del personale sono state acquisite in occasione del primo step del progetto di valutazione del potenziale delle



risorse interne, attraverso un colloquio conoscitivo motivazionale, guidato da uno specifico questionario ed effettuato su un campione significativo (25%) di dipendenti.

Nel 2014 le evidenze precedentemente emerse hanno trovato conferma in occasione dei colloqui di feed-back effettuati a conclusione dell'iter del progetto. Anche in questa circostanza, infatti, è stato richiesto a ciascuna risorsa di esprimere il grado di soddisfazione (su scala a 5 livelli,

da 0 a 100) delle proprie attese rispetto al ruolo e alle attività in corso di

svolgimento. I risultati emersi sono riportati nel grafico sopra.

LA COMUNICAZIONE INTERNA

L'intranet aziendale rappresenta uno strumento essenziale per la comunicazione interna del personale che permette di connettere tra di loro tutte le strutture del CONI anche a livello regionale e provinciale. L'intranet aziendale costituisce, inoltre, un importante canale informativo, permettendo ai dipendenti di avere un'informazione sempre aggiornata in relazione alle attività Istituzionali dell'Ente CONI, alle attività di staff e alle attività operative.

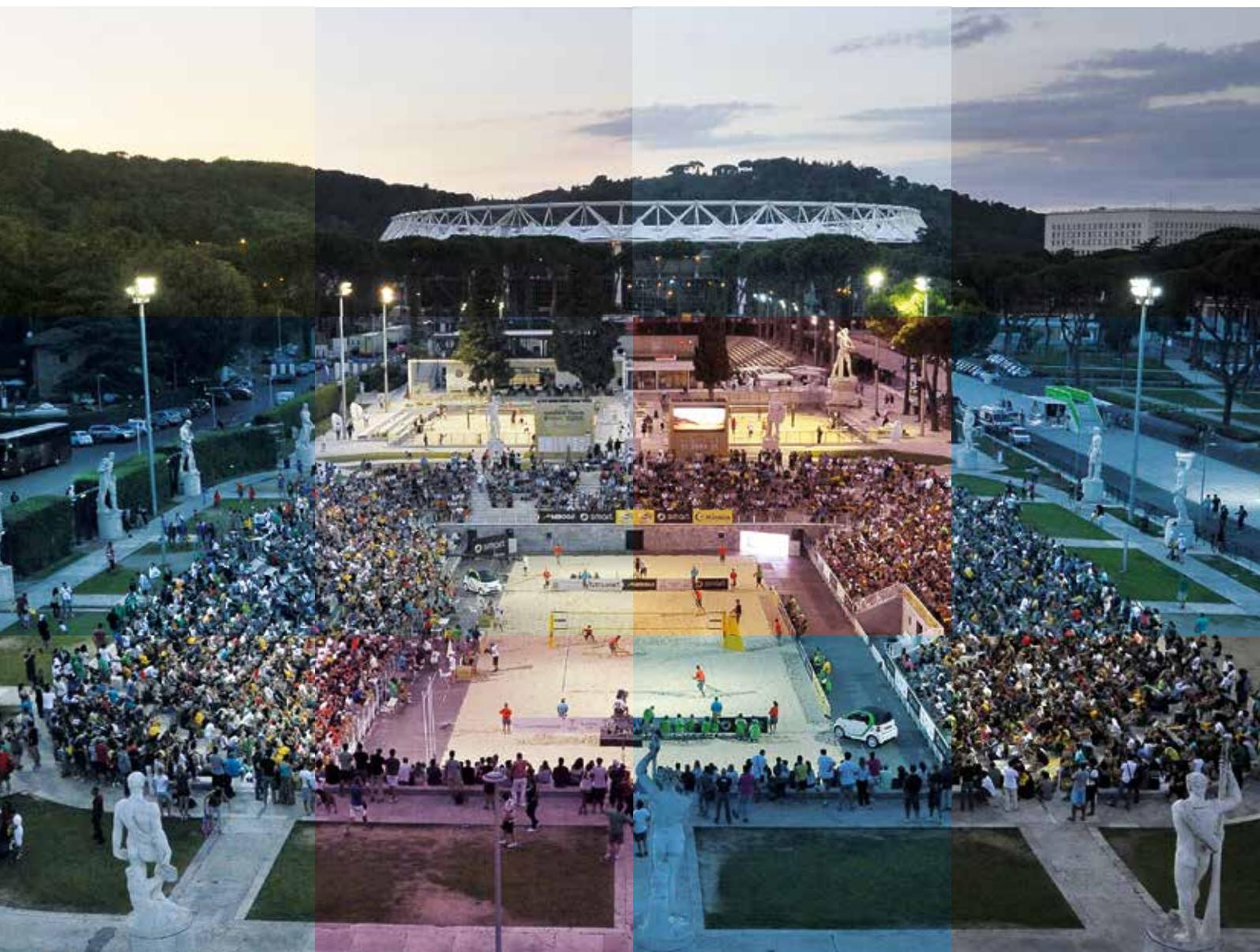


TABELLE DI SINTESI

L'IMPEGNO FORMATIVO

	N. di partecipanti		Totale ore di formazione		N. medio di ore di formazione*	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti	21	5	285	70	12,4	10,0
Quadri	10	7	93	126	2,7	7,0
Impiegati	55	93	571	1.058	2,3	3,1
Totale	86	105	949	1.254	3	3,5

* N. medio di ore di formazione = (Ore di formazione per categoria/tot. dipendenti della categoria)

LA GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA

Causa	2014			2013		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero totale di infortuni e assenze sul lavoro (Lazio)						
Numero di infortuni:						
• Sul lavoro	0	1	1	0	0	0
• In itinere	1	2	3	3	3	6
N. giornate perse per infortuni:						
• Giornate perse per infortuni sul lavoro	0	5	5	0	0	0
• Giornate perse per infortuni in itinere	25	5	30	194	207	401
N. giornate perse per sciopero	3	7	10	0	0	0
N. giornate perse per malattie (non professionali)	1.757	2.150	3.907	2.008	2.325	4.333
N. dipendenti con malattie professionali (nell'anno di riferimento)	0	0	0	0	0	0
N. incidenti mortali (decessi)	0	0	0	0	0	0

Causa	2014			2013		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero totale di infortuni e assenze sul lavoro (Resto d'Italia)						
Numero di infortuni:						
• Sul lavoro	0	2	2	0	0	0
• In itinere	1	0	1	2	0	2
N. giornate perse per infortuni:						
• Giornate perse per infortuni sul lavoro	0	67	67	0	0	0
• Giornate perse per infortuni in itinere	57	0	57	45	0	45
N. giornate perse per sciopero	0	0	0	0	2	2
N. giornate perse per malattie (non professionali)	563	810	1.373	609	972	1.581
N. di dipendenti con malattie professionali (nell'anno di riferimento)	0	0	0	0	0	0
N. incidenti mortali (decessi)	0	0	0	0	0	0

INDICI DI INFORTUNIO E ASSENTEISMO SUL LAVORO

KPI	Lazio			Resto d'Italia		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Indice di frequenza*	0,5	1,3	0,9	1,3	1,9	1,6
Indice di gravità**	12,8	4,4	8,2	72,9	64,7	68,2
Tasso di assenteismo***	815	877,3	848	729,4	762,6	748,5

Nota*=(Numero infortuni su totale ora lavorate)*200.000

Nota**=(Numero totale giornate lavorative perse per infortunio su totale ore lavorative)*200.000

Nota***=(Numero totale giornate lavorative perse su totale giornate lavorative)*200. Per calcolare i giorni lavorativi si ipotizzano 50 settimane in un anno e 40 ore lavorate da ciascun dipendente a settimana.

IL TURNOVER DEL PERSONALE

Età	Lazio							Resto d'Italia						
	Assunzioni		Cessazioni		Turnover-rate %		Tot. %	Assunzioni		Cessazioni		Turnover-rate %		Tot. %
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
<30	1	1	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-
30-50	3	4	2	1	0,30	0,15	0,45	1	-	-	-	-	-	
>50	-	-	12	9	1,8	1,35	3,15	-	-	1	1	0,15	-	0,15
Tot.	4	5	14	10	2,1	1,5	3,6	1	-	1	1	0,15	-	0,15

La cessazione dei rapporti lavorativi nell'anno 2014 sono dovute maggiormente al piano di incentivazione all'uscita nazionale. Il tasso di turnover nel 2014 è sensibilmente diminuito, risultando a livelli più bassi rispetto alla media nazionale.

	2014			2013		
	Lazio	Resto d'Italia	Totale	Lazio	Resto d'Italia	Totale
Tasso nuove assunzioni*	1,35%	0,15%	1,5%	3,41%	0,59%	4%
Tasso turnover**	3,6%	0,30%	3,9%	3,41%	1,63%	5,04%
Totale organico	466	200	666	468	207	675

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

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

I volontari dello sport

Il volontariato rappresenta un aspetto della realtà sportiva nazionale che da anni ha costituito, e costituisce ancora oggi, il fondamento della quasi totalità della pratica sportiva. Tutto lo sport di base (e non solo) è sorretto da un esercito di soggetti che dedicano parte del loro tempo a operare in maniera gratuita all'interno delle istituzioni sportive.

Nel sistema sportivo italiano, il volontario svolge la propria opera sia all'interno degli organismi di vertice sia all'interno delle organizzazioni di base, quali società ed associazioni sportive.

Sono volontari, infatti, tutti coloro che ricoprono cariche elettive all'interno delle strutture centrali e territoriali delle FSN, DSA, EPS, ovvero presidenti, consiglieri, membri della giunta, le cui motivazioni personali vanno dalla passione per lo sport, al prestigio, alla gratificazione che questo impegno può dare all'interno dell'organizzazione e della comunità di riferimento.

La maggioranza dei volontari dello sport, però, si concentra all'interno dell'associazionismo di base. Si tratta dell'impegno e della forte adesione da

1.051.879

 VOLONTARI IN TUTTA ITALIA

parte di **un milione** di volontari alle istituzioni non profit sportive (circa 92.838), che rendono lo sport di base il *motore dello sport italiano*. I moventi che animano l'agire dei volontari trovano ispirazione, infatti, nella **partecipazione** e nella **condivisione** di obiettivi comuni,

L'IDENTIKIT DEL VOLONTARIO



- 77,8% → MASCHIO
- 66,5% → OCCUPATO
- 57,6% → DIPLOMATO ALLA SCUOLA SECONDARIA
- 52,0% → DI ETÀ COMPRESA TRA I 30-54 ANNI
- 59,8% → VIVE NEL NORD ITALIA



1996

Yuri Chechi.
Oro olimpico ad Atlanta 1996 agli anelli e bronzo ad Atene. Nel suo palmares anche 5 titoli mondiali e 4 europei.

nella **valorizzazione delle qualità umane** attraverso l'adesione ai valori dello sport, nelle relazioni socio-personali che si instaurano all'interno della realtà sportiva, nella crescita professionale ed umana.

I numeri che seguono si riferiscono esclusivamente ai volontari delle società e associazioni sportive senza fini di lucro poiché essi rappresentano la quasi totalità del volontariato sportivo nazionale (non si considerano,

pertanto, i volontari delle istituzioni sportive di vertice o quelli delle società professionistiche in quanto costituiscono solo una minima parte dell'intero fenomeno).

CHI È IL VOLONTARIO DELLO SPORT

Il volontario dello sport è colui che presta la propria opera, anche saltuariamente, senza ricevere alcun corrispettivo, presso l'istituzione non profit sportiva. Il volontario non può essere retribuito per tale prestazione in alcun modo, nemmeno

dal beneficiario delle prestazioni. Il carattere di volontario è, infatti, incompatibile con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo e con ogni altro rapporto di contenuto patrimoniale con l'istituzione non profit di cui fa parte.

IL VOLONTARIATO E L'ASSOCIAZIONISMO

Il fenomeno dell'associazionismo si esplica in tutte quelle forme d'aggregazione per mezzo delle quali più soggetti – a seguito del mutuo e volontario impegno a collaborare per il raggiungimento di uno scopo comune – si organizzano a tal fine. In questo senso, appare interessante un aspetto del volontariato, costituito dalla sua interconnessione con la compagine sociale delle istituzioni non profit. A livello nazionale nel 77,1% delle istituzioni sportive i membri della compagine sociale prestano la loro attività

gratuita come volontari all'interno dell'istituzione stessa. I soci/associati volontari sportivi rappresentano in Italia il 9,1% dei soci/associati.

Dall'analisi territoriale del fenomeno si nota nelle istituzioni sportive un maggior livello di volontariato legato al tessuto associativo e quindi una lieve prevalenza della quota di volontari che sono anche soci/associati nel Nord-est del Paese, con il 30,8 % di soci/associati volontari.

IL VOLONTARIATO E L'INTEGRAZIONE SOCIALE

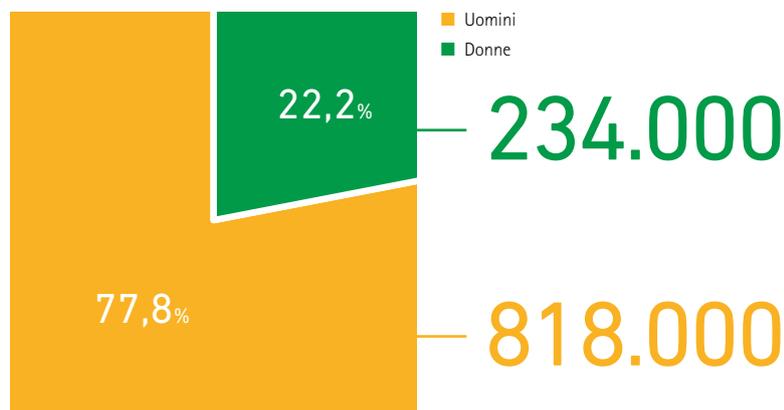
L'attività sportiva, grazie alla dedizione dei volontari, tende a diventare – in molti contesti – sempre più una pratica di integrazione sociale che favorisce fenomeni di socializzazione (infantile, terza età, incontro di popolazioni).

Può essere strumento di inserimento nel quotidiano dei diversamente abili o di sviluppo di nuove forme pedagogiche (formazione primaria, recupero delle devianze sociali), ma

anche occasione per una migliore integrazione sociale dei cittadini extracomunitari (si pensi che i volontari con cittadinanza non italiana impegnati nelle istituzioni sportive sono 8.177, pari allo 0,8% dei volontari del settore).

In tal senso, lo sviluppo dello sport come azione sociale rientra fra i diritti del cittadino riconosciuti, da sempre, nella missione del CONI.

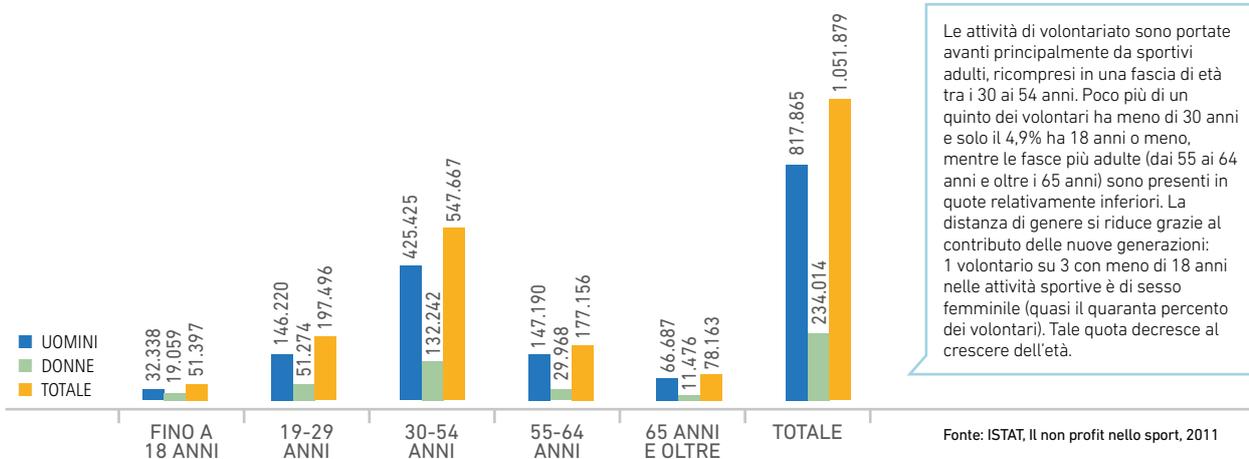
SUDDIVISIONE DEI VOLONTARI PER GENERE



I volontari rappresentano la quota principale (92,2%) dell'organico delle istituzioni non profit sportive. Il volontariato in ambito sportivo si caratterizza per una forte prevalenza maschile.

Fonte: ISTAT, Il non profit nello sport, 2011

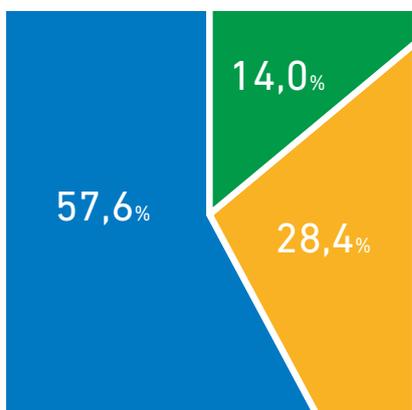
SUDDIVISIONE DEI VOLONTARI PER CLASSE DI ETÀ E GENERE - nr



Le attività di volontariato sono portate avanti principalmente da sportivi adulti, ricompresi in una fascia di età tra i 30 ai 54 anni. Poco più di un quinto dei volontari ha meno di 30 anni e solo il 4,9% ha 18 anni o meno, mentre le fasce più adulte (dai 55 ai 64 anni e oltre i 65 anni) sono presenti in quote relativamente inferiori. La distanza di genere si riduce grazie al contributo delle nuove generazioni: 1 volontario su 3 con meno di 18 anni nelle attività sportive è di sesso femminile (quasi il quaranta per cento dei volontari). Tale quota decresce al crescere dell'età.

Fonte: ISTAT, Il non profit nello sport, 2011

SUDDIVISIONE DEI VOLONTARI PER TITOLO DI STUDIO



605.882

■ Diploma di scuola secondaria superiore o accademia

298.733

■ Nessun titolo, licenza elementare e media

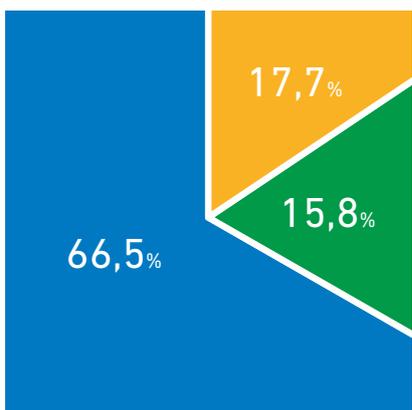
147.263

■ Laurea o diploma universitario o diploma accademico

Più della metà dei volontari attivi nello sport si caratterizza per una presenza di diplomati e solo il 14% di laureati.

Fonte: ISTAT, Il non profit nello sport, 2011

SUDDIVISIONE DEI VOLONTARI PER OCCUPAZIONE



699.499

■ Occupato

186.181

■ Ritirato dal lavoro

166.196

■ Altra condizione non professionale

La maggior parte dei volontari (66,5%) ha un'occupazione.

Fonte: ISTAT, Il non profit nello sport, 2011



SUDDIVISIONE PER CLASSE DI ETÀ – VALORI % SUL TOTALE VOLONTARI

Classe di età	Uomini	Donne
Fino a 18 anni	4	8,2
19-29 anni	17,9	21,9
30-54 anni	52	52
55-64 anni	18	12,8
65 anni e più	8,1	4,9
Totale	77,8	22,2

RIPARTIZIONE DEI VOLONTARI PER REGIONE



Regione	N. Volontari
Piemonte	84.056
Valle d'Aosta	5.923
Liguria	34.707
Lombardia	187.896
Trentino Alto Adige	45.750
Veneto	121.111
Friuli Venezia Giulia	45.499
Emilia Romagna	105.018
Toscana	101.736
Umbria	22.849
Marche	45.839
Lazio	51.809
Abruzzo	21.852
Molise	5.722
Campania	28.913
Puglia	33.422
Basilicata	9.068
Calabria	17.954
Sicilia	47.515
Sardegna	35.240
Italia	1.051.879

I volontari si concentrano maggiormente nel Nord Italia (59,8%), a seguire, nel Centro con il 21,3% e nel Sud e nelle Isole, rispettivamente, con l'11% e il 7,8%.