

Nome dell'Ente proponente	CSAIN -Centri Sportivi Aziendali e Industriali
Titolo del progetto:	Ruolo dello Sport nell'Ambito del Welfare Aziendale- R.S.A.W.A.
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]

PRESENTAZIONE DEL SOGGETTO PROPONENTE

CSAIn (Centri Sportivi Aziendali e Industriali) è un Ente di promozione sportiva riconosciuto dal CONI (Comitato Olimpico Nazionale Italiano), dal CIP (Comitato Italiano Paralimpico), dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dal Ministero dell'Interno come promozione sociale che ha per scopo la promozione delle attività sportive, culturali, assistenziali e ricreative del tempo libero.

CSAIn (Centri Sportivi Aziendali e Industriali) è associato a Federturismo Confindustria, a EFCS (European Federation for Company Sport) e socio fondatore di WFCS (World Federation for Company Sport) Istituzioni internazionali che si occupano esclusivamente di sport aziendale.

CSAIn (Centri Sportivi Aziendali e Industriali) è un Ente apolitico e non confessionale, senza scopo di lucro presente sull'intero territorio nazionale con un'organizzazione capillare caratterizzata e sostenuta dai Comitati Regionali e Provinciali.

Per CSAIn (Centri Sportivi Aziendali e Industriali):

- a) fare sport significa non avere come obiettivo il risultato ad ogni costo, ma partecipazione legata ad un concetto sano di competizione, che deve essere a misura delle persone e deve tener conto delle diversità e delle possibilità di ognuno e deve essere usufruibile da tutti, perché è un elemento di unione e di aggregazione che si fonda sul rispetto e sulla partecipazione: lo sport è un bene prezioso:
- b) lo sport è cultura, è pedagogico, è educazione alla salute, influisce positivamente, nel suo complesso, sulla qualità della vita.

CSAIn (Centri Sportivi Aziendali e Industriali) svolge una attività che non si ferma allo Sport, ma è vissuto ed interpretato da chi lo pratica per soddisfare il piacere di muoversi, di fare, seguendo le inclinazioni per gli interessi più diversi: attività di tempo libero, che spaziano in vari e variegati ambiti, dal teatro all'escursionismo, per facilitare la socializzazione e per offrire alle famiglie opportunità di svago e turismo;

Da sempre a **CSAIn (Centri Sportivi Aziendali e Industriali)** sono affiliate anche associazioni specialistiche che fanno vivere e propongono contenuti culturali i cui interessi spaziano in vari settori quali musica, canto, danza, poesia, teatro amatoriale, mondo della scuola, delle tradizioni popolari e dell'Archeologia: la cultura è la vita dell'uomo, la sua anima, la sua creatività, la sua socialità.

Le discipline sportive praticate dagli associati **CSAIn (Centri Sportivi Aziendali e Industriali)** sono: **Aikido, Arrampicata Sportiva, Arti Marziali Cinesi (Kung Fu – Wushu – Sanda), Atletica Leggera, Attività Subacquee, Automobilismo, Bocce, Burraco, Calcio, Cheerleading, Ciclismo, Cinofilia, Danza Sportiva, Freccette, Ginnastica Artistica, Ginnastica E Fitness, Ginnastica Ritmica, Giochi E Sport Tradizionali, Golf, Judo, Ju Jitsu, Kick Boxing, Karate, Krav Maga – Kapap, Lotta, Muay Thay, Orientamento, Pallacanestro, Pallavolo, Pesca Sportiva, Pesistica, Pugilato, Scacchi, Scherma, Sci, Specialità Paralimpiche, Sport Acquatici, Sport Equestri, Squash, Taekwondo, Tavole E Vele – Acqua E Neve – Volo Sportivo, Tennis, Tiro Al Piattello, Tiro Con L'arco, Triathlon, Vela.**

CSAIn (Centri Sportivi Aziendali e Industriali) annualmente organizza la settimana dello sport sociale come momento di divulgazione della cultura e della pratica dello sport come forma di integrazione e finali nazionali delle singole discipline nelle quali vengono premiati i migliori partecipanti.



PERSONALITA' DEL MONDO DELLO SPORT CHE SARANNO COINVOLTE COME TESTIMONIAL

Nella attuazione del progetto saranno coinvolti gli uomini e le donne di sport che nelle manifestazioni internazionali e nazionali da sempre sono stati e sono testimonial nelle manifestazioni Sport di Impresa: Dino Zoff, Dino Meneghin Gelindo Bordin, Marta Menegatti, Mauro Vecchiato Gianni Lanfranco, Gustav Thoeni, Paolo De Chiesa, Sara Simeoni, Primo Baran (storico oro olimpico canottaggio Mexico '68), Giacomo Crosa, Francesco Moser, Stefano Baldini, Fiona May

PREMESSA

Il welfare aziendale è quell'insieme di benefit e prestazioni non monetarie erogate a favore dei dipendenti, con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita e il benessere dei lavoratori e dei loro familiari con l'obiettivo di incrementare il potere d'acquisto delle famiglie senza aumentare il loro reddito imponibile e il peso dell'erario sul datore di lavoro. Questo progetto è stato pensato per ingarare le diverse forme di welfare aziendale e proporre percorsi di inclusione di attività sportive all'interno della già vasta gamma di servizi che sempre più caratterizzano le diverse forme di welfare in essere.

Ricerca per proporre soluzioni innovative per la diffusione dello sport è sempre più necessaria per essere al passo con le trasformazioni sociali.

Il welfare aziendale sta diventando sempre più lo strumento per migliorare il clima lavorativo e il **benessere psico-fisico dei dipendenti**, per trattenere i talenti e attrarne di nuovi, facendo leva su **benefici** non solo dal punto di vista economico, in modo da poter **conciliare il lavoro con la vita privata**.

E' ormai largamente acquisito che avere un piano di welfare favorisce il **miglioramento della produttività**, senza incidere sulla sostenibilità dell'impresa: si crea un clima lavorativo positivo, si premia la produttività dei lavoratori, ma si ottengono, anche, rilevanti benefici fiscali e migliori risultati di business.

Tutto ciò ha avuto un'accelerazione con la pandemia da Covid 19 quando le imprese si sono ritrovate a dover farsi carico delle esigenze di protezione, sicurezza, assistenza, formazione e conciliazione vita-lavoro dei propri lavoratori.

Questo ha portato alla **trasformazione dei servizi di welfare** offerti per rispondere alle mutate esigenze dei lavoratori: il welfare aziendale sé chiamato a svolgere funzioni più “strutturali” per il benessere individuale e collettivo dei lavoratori e delle loro famiglie. I servizi di welfare a supporto dei nuovi bisogni dei lavoratori possono essere in quattro classificati in macro filoni:

1. **benessere e salute (fisica e mentale)** - le aziende hanno aumentato l’offerta di servizi sanitari di vario genere, accompagnandoli spesso a servizi di sostegno psicologico online per dipendenti e familiari;
2. **conciliazione famiglia e lavoro** - rientrano qui iniziative volte a garantire ai dipendenti un nuovo equilibrio con le necessità personali (ad esempio permessi e congedi extra, pagati dall’azienda, fondo-ore negoziato, servizi di baby-sitter, agevolazioni per l’acquisto di device digitali e servizi di assistenza ai famigliari anziani);
3. **mobilità** - organizzazione di servizi di trasporto per i lavoratori per supplire alle carenze dei trasporti pubblici e alla loro inagibilità per motivi di sicurezza in conseguenza del lock down.
4. **servizi di “mensa diffusa”** - con il quale, in sostituzione della mensa interna, i dipendenti possono pranzare o ordinare il pranzo in ristoranti ed esercizi commerciali convenzionati.

I lavoratori, oltre ai benefici retributivi, sempre più valutano l’ambiente di lavoro nel suo complesso, sia in termini di opportunità di crescita che di flessibilità offerta negli orari e luoghi di lavoro, nonché in termini di conciliazione tra esigenze personali e professionali prima di accettare una proposta di lavoro.

In questo nuovo contesto lo sport in qualunque forma lo si pratica può essere un esercizio fondamentale per le persone, di tutte le età, dai più giovani ai più anziani ed ha una grande importanza morale perché contribuisce allo sviluppo etico e perché arricchisce e in alcuni casi corregge la nostra personalità: è un momento di socialità, che ci fa apprezzare lo stare insieme agli altri, condividere emozioni e affrontare paure e angosce.

Del resto Lo sport, dopo la famiglia e la scuola è il terzo pilastro che accompagna le persone nella loro crescita fisica, psichica e sociale.

In questo ultimo secolo lo sport ha progressivamente conquistato spazi sempre più rilevanti all’interno della nostra esistenza quotidiana, sia in quanto attività praticata direttamente, sia in quanto forma di intrattenimento goduta come spettatori attraverso i media o direttamente nei luoghi preposti.

Per questa ragione lo sport si è trasformato essenzialmente in un’attività con una forte valenza sociale, e come tale riveste un ruolo importante nel determinare la natura delle relazioni sociali. Infatti, oltre alla indubbia valenza fisica e per la salute, non solo nell’infanzia e nell’adolescenza ai fini dello sviluppo, ma in tutte le fasi della vita, fino alla terza età (anche nel favorire l’invecchiamento attivo),

lo sport, in quanto gioco, ha assunto anche un valore fondamentale nello sviluppo delle competenze sociali e relazionali dell'individuo.

Lo sport è un fondamentale strumento di crescita individuale e sociale. Infatti, tramite la pratica di questo l'individuo può:

- 1) Acquisire la capacità di interagire nel rispetto delle norme;
- 2) Acquisire quindi la capacità di interagire in modo diverso a seconda del ruolo dell'interlocutore;
- 3) Consentire lo sviluppo delle capacità di cooperazione in vista di un obiettivo: quindi abitua al senso di sacrificio; alla logica dell'azione collettiva; alla solidarietà;
- 4) Correlativamente, abituarsi alla gestione dei conflitti nelle interazioni, inevitabili in caso di lavoro di gruppo;
- 5) Abituarsi alla competizione regolata e alla gestione dello stress correlato.

PERCHE' QUESTA RICERCA

In questi ultimi anni abbiamo assistito ad una evoluzione del concetto di welfare in direzione di una sua articolazione più complessa, che ha coinvolto diverse dimensioni finora considerate alternative, se non in opposizione.

In particolare, la riflessione teorica si è mossa verso la presa d'atto della necessità di sottolineare l'ineludibile coesistenzialità di stato e mercato nella realizzazione del benessere. Nella letteratura specializzata sui temi delle politiche di welfare stato e mercato sono stati tipicamente considerati concorrenti nella realizzazione del benessere delle persone. In genere, il mercato veniva considerato portatore di una visione individualista, quindi esclusivamente orientata a scambi di carattere strumentale, volti a garantire profitto in un contesto concorrenziale, in cui poco spazio poteva essere lasciato alla cooperazione. La metafora più iconica era la classica visione smithiana della mano invisibile capace di combinare autonomamente e in modo efficiente le diverse forze centrifughe orientate al perseguimento del proprio interesse egoistico. A questa visione si opponeva, invece, l'impegno solidale caratteristico dell'azione statale, eventualmente supportata da quelle altre istituzioni che si collocavano in mezzo a questa polarità, costituito dalle famiglie, dal terzo settore e dall'associazionismo in genere, chiamati ad integrare – e a volte a sostituirsi – l'azione volta alla garanzia del benessere individuale e collettivo.

La riflessione di questi ultimi anni (Ferrera, 2019), invece, come si diceva, ha posto in crisi questa prospettiva, sottolineando la necessità di considerare l'importanza della collaborazione tra questi quattro poli al fine di garantire l'acquisizione del benessere. Il mercato, quindi, cessa di essere considerato come il luogo della produzione del benessere esclusivamente per coloro che hanno risorse

a sufficienza per acquistare i beni e i servizi, escludendo chi non le ha, per divenire viceversa un alleato del sistema d'inclusione.

È sul mercato che ogni persona ha la possibilità di trovare e scegliere i beni e servizi che saranno meglio in grado di soddisfare la propria idea di benessere. Ed è al mercato, quindi, che tutti dobbiamo rivolgerci per esercitare quella libertà di scelta che il premio Nobel per l'economia Amartya Sen, pone a fondamento della sua teorizzazione dei funzionamenti. Il benessere individuale posto alla base della teoria economica, secondo l'economista indiano, non può essere determinato da alcuna realtà esterna all'individuo stesso (per esempio lo stato etico di hegeliana memoria), ma può essere perseguito e riconosciuto esclusivamente da ogni individuo per sé stesso. Compito del Welfare State, quindi dello stato che ha come obiettivo di garantire a tutti i suoi cittadini il raggiungimento del benessere, deve essere quello di eliminare gli ostacoli che si frappongono a questa ricerca, e che non dipendono da precise scelte della persona. L'idea che ne deriva, quindi, è quella di uno stato che rispetta le scelte dei suoi cittadini – ovviamente secondo una struttura normativa che consenta a tutti di perseguire i propri obiettivi, quindi limitando giuridicamente le libertà, cosicché tutti possano realizzare il proprio benessere – e non impone loro modelli di benessere precostituiti, e non definendo i comportamenti “corretti”, se non laddove questi vincolino le libere scelte degli altri.

Questo modello di welfare state, quindi, intende lo stato e le formazioni intermedie come quei luoghi deputati all'integrazione delle capacità umane e sociali degli individui più deboli, al fine di consentire anche a coloro che hanno minori risorse di capitale – umano e sociale – di partecipare dell'arena sociale, e di essere inclusi nel sistema. Al tempo stesso, però, in questo modello l'attività privata e il welfare garantito dalle aziende non è visto come concorrente o sostitutivo ma come parte integrante delle azioni tese a garantire benessere. In questo modo si può dar vita a quel Sistema di Welfare che non scarica la responsabilità dell'intervento solo sulle politiche e sui servizi sociali, ma fa perno su tutta la ricchezza del territorio, sia in termini di risorse umane che tecnologiche ed economiche, non lasciando così fuori né il mercato, né il privato (sociale o personale). Solo quando si riesce a creare una rete di protezione stabile, in cui pubblico e privato sono coinvolti contestualmente e messi sullo stesso piano di importanza, allora potremo contare su un Sistema di Welfare territoriale veramente Inclusivo. In sostanza, quindi, quando parliamo di welfare ci riferiamo ad una rete di interventi pubblici e privati orientati a creare un sistema stabile di sostegno alle persone nei momenti in cui le circostanze della vita le rendono temporaneamente o permanentemente incapaci di conseguire autonomamente il benessere.

Questa nuova rappresentazione integra “primo” e “secondo” welfare in un'alleanza imprescindibile, con l'obiettivo di dar vita ad un diverso sistema di welfare. Si tratta quindi di mobilitare e usare in modo razionale ed efficiente risorse aggiuntive per bisogni e aspettative crescenti, in un contesto di

finanza pubblica fortemente vincolato e di resistenze politiche (oltre che controindicazioni economiche) a un aumento della pressione fiscale, almeno sui redditi da lavoro. Il primo welfare (in particolare i suoi standard di prestazione) non viene messo in discussione nella sua funzione redistributiva e produttiva di base, ma solo integrato dall'esterno laddove vi siano domande non soddisfatte.

Parliamo in generale, quindi, di welfare aziendale, intendendo però con questo un sistema complesso di attori e operatori appartenenti a diverse aree di azione: un primo inventario può per esempio comprendere assicurazioni private e fondi di categoria, fondazioni bancarie e altri soggetti filantropici, il sistema delle imprese e gli stessi sindacati, associazioni.

Tipicamente, un ruolo rilevante nella realizzazione di interventi di “empowerment” alla persona viene assegnato agli enti che operano nel comparto della salute e/o della scuola, considerati campi che per eccellenza sono in grado di garantire pari opportunità e la possibilità di acquisire le competenze necessarie per potersi affermare nella vita. Del resto, Becker, già nel 1964 racchiudeva in salute ed istruzione le componenti fondamentali del capitale umano, quel capitale cioè prezioso e fondamentale senza del quale non si potrebbe produrre il capitale economico: il capitale umano ha a che fare con le competenze, l'istruzione, la salute e la formazione degli individui. Si tratta di capitale perché tale competenza o istruzione è parte integrante di noi ed è qualcosa che dura, al modo in cui dura un macchinario, un impianto o una fabbrica. Il “capitale umano” rimanda alle competenze, all'istruzione, alla salute e alla formazione degli individui: esso rappresenta, dunque, l'insieme delle risorse personali sulle quali ogni individuo può contare, risorse innate o acquisite ma, in ogni caso, da questo modificabili. «Il capitale umano così definito non è quindi l'insieme delle abilità (innate) individuali: pur essendo fortemente influenzato da capacità e abilità di origine genetica, o comunque da tratti acquisiti incidentalmente nell'ambiente familiare e sociale d'appartenenza, specie nei primi anni di vita, esso è producibile e accumulabile. Contano quindi le scelte fatte dagli individui e contano, più in generale, tutta una serie di istituzioni, in primis la scuola, che possono, in maniera più o meno efficace a seconda dei casi e degli assetti esistenti, far crescere il capitale umano»

Ma tanto quanto il capitale umano, da sempre un importante ruolo è stato assegnato anche al capitale sociale. Questo è costituito da relazioni sociali che hanno una certa persistenza nel tempo e che gli individui in parte possiedono ascrittivamente (per esempio: relazioni parentali o di ceto), in parte costruiscono attivamente nel corso della loro vita (per esempio: relazioni d'amicizia o conoscenze maturate nelle varie cerchie sociali in cui l'individuo è transitato). Il capitale sociale, più precisamente, consta di relazioni fiduciarie (forti e deboli, variamente estese e interconnesse) atte a favorire, tra i partecipanti, la capacità di riconoscersi e intendersi, di scambiarsi informazioni, di aiutarsi reciprocamente e di cooperare a fini comuni. Ci troviamo di fronte, dunque, a un capitale che è sociale

perché, a differenza del capitale privato, ha la natura del bene pubblico: le persone che sostengono attivamente e rafforzano queste strutture di reciprocità producono infatti benefici non solo per sé, ma anche per tutti gli individui che fanno parte di tali strutture.

Ma, oltre alla salute, alla scuola, alla famiglia e alla rete sociale, un ruolo fondamentale è svolto dallo sport.

Infatti, la pratica sportiva è in grado di soddisfare entrambe le dimensioni di capitale succitate, sia quello umano che quello sociale, favorendo la creazione di capitale economico.

Infatti, lo sport è importante per la salute. Non occorre rispolverare il vecchio adagio dalle satire di Giovenale che ci ricorda che una mente sana si trova in un corpo sano, per sottolineare il ruolo che la pratica fisica e sportiva ha per migliorare la qualità della vita delle persone. Come si ricava dal Report dal titolo “Sport e Impresa. Una partnership vincente” del 2022, lo sport migliora il benessere psicofisico della popolazione e la coesione sociale, riduce la spesa sanitaria, favorisce la promozione del territorio e del turismo e concorre alla realizzazione degli obiettivi di sviluppo sostenibile proposti dall’Agenda 2030 dell’ONU.

Numerosi studi hanno dimostrato che la mancanza di attività fisica comporta un aumento nella frequenza di casi di sovrappeso e obesità e di disturbi cronici come le malattie cardiovascolari e il diabete, che oltre a ridurre la qualità della vita, rappresentano un onere per la spesa sanitaria e l’economia. Inoltre, l’attività sportiva è un fattore di inclusione sociale che contribuisce ad alleviare lo stress, a eliminare l’ansia e ad attenuare i sintomi della depressione.

Ma lo sport ha una rilevante importanza anche dal punto di vista del capitale sociale. Sin dagli anni ’50 sappiamo grazie a Mead che il “gioco di squadra” riveste un ruolo fondamentale per l’acquisizione delle abilità relazionali utili allo sviluppo dell’identità e della capacità di svolgere ruoli integrati nella società. La pratica del gioco costituirebbe una via fondamentale per la crescita dell’individuo, senza la quale questi resterebbe privo di quelle competenze sociali e relazionali che fanno dell’essere umano un animale radicalmente diverso dagli altri primati: per dirla col noto filosofo americano Alasdair McIntyre, “animali razionali dipendenti”.

In ultima analisi, si dimostra come la capacità dello sport di coltivare sia il capitale umano che il capitale sociale degli individui, permette di incrementare progressivamente anche l’importanza e l’incidenza di questo capitale anche sul versante economico. Il già citato

rapporto su Sport e Impresa sottolinea come l’attività sportiva, nel mondo e in particolare in Italia, è sempre stata supportata da un’industria molto dinamica capace di generare crescita economica e occupazione e di incrementare la competitività internazionale del paese, sia direttamente, sia indirettamente, attraverso l’indotto che fornisce beni e servizi ad altri settori a monte e a valle nella

catena produttiva. La filiera del comparto sportivo è lunga e complessa così da rendere articolata la quantificazione dell'impatto dell'attività del settore.

In particolare, in Italia, il settore attività sportive costituisce una tra le industrie maggiormente strategiche e dinamiche del paese. Nel 2019, in base alla definizione di primo livello di Vilnius - la più restrittiva – il settore era composto da 15.612 imprese, con un fatturato totale diretto (delle sole imprese del comparto 93.1) di oltre 4 miliardi di euro derivanti per più della metà dalla gestione di impianti sportivi e dall'attività dei club sportivi e spese per acquisto di beni e servizi di oltre 3 miliardi e mezzo di euro.

Nello stesso anno, le attività sportive hanno occupato oltre 39 mila lavoratori, di cui il 66% come lavoratori dipendenti a testimonianza di un comparto con base occupazionale stabile.

Lo sport è diffuso, ma non molto diffuso. L'indagine multiscopo dell'Istat su "vita quotidiana e opinioni del cittadino" ha rilevato che nel 2020, il 36,6% della popolazione di tre anni e più dichiara di praticare nel tempo libero uno o più sport; il 27,1% afferma di farlo con continuità, mentre il 9,5% lo pratica in modo saltuario. La più recente indagine di Sport e Salute, rivela poi che in seguito all'incremento, registrato nelle indagini di dicembre 2021, degli italiani che praticano attività fisica, si conferma il trend, tra aprile e maggio 2022, del gruppo di attivi, che rimangono costanti al 39%, mentre emerge un positivo, seppur lieve, 2% di persone che passano dallo status di sedentari (23%) a saltuari (38%).

Nell'ultimo decennio, i cittadini italiani che praticano sport sono in media aumentati (22,8% coloro che praticavano sport in maniera continuativa nel 2010) ma la percentuale rimane inferiore a quella della media UE). Nel 2020, il tempo dedicato allo sport è stato massimo tra gli 11 e i 14 anni e le percentuali si riducono al crescere delle fasce di età considerate.

È necessario quindi incrementare la pratica sportiva a tutti i livelli, ma soprattutto nei luoghi in cui questa non è obbligatoria, come nella scuola.

RETE TERRITORIALE

Nell'attuazione del progetto sarà coinvolta la rete territoriale nazionale e locale attività dalle CSAIN di cui fanno parte : Associazione Nazionale Stelle e Palme al Merito Sportivo, Cisa Ambiente, Federturismo Confindustria, FIB Federazione Italiana Bocce, Arcieri Confederati A.R.C.O., FIJLKAM la Federazione Italiana Judo Lotta Karate Arti Marziali, FIPSAS (Federazione Italiana Pesca Sportiva e Attività Subacquee, ICYFF® – Indoor Cycling and Fitness Federation, Federazione delle Diaspore Africane in Italia, AVIS (Associazione Volontari Italiani Sangue, Associazione "Sport e Società- Progetto Filippide per l'autismo e le malattie rare", Special Olympics Italia.

Sarà coinvolta tutta la rete delle imprese aderenti a confindustria

A livello locale sono operative reti che coinvolgono scuole, associazioni di volontariato, centri anziani, comuni.

OBIETTIVI GENERALI E SPECIFICI DELLA RICERCA

La ricerca che qui si vuole approfondire ha l'obiettivo di indagare in che modo lo sport si integri con l'idea di welfare aziendale e in che modo la diffusione della pratica sportiva possa migliorare il benessere dei lavoratori e la loro qualità della vita.

Nello specifico, il target dell'indagine è rappresentato dai Cral aziendali. Questi sono previsti in base all'art.11 dello Statuto dei lavoratori (legge 300 del 20 maggio 1970), il quale statuisce che nelle aziende possano essere promosse attività culturali, ricreative e assistenziali, gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori. Questi organismi appunto sono, in genere, denominati circoli aziendali o meglio Cral (circoli ricreativi aziendali lavoratori) e nella complessità della regolamentazione degli enti non profit non esiste una specifica, chiara e completa normativa di riferimento.

L'indagine avrà la durata di 6 mesi, che costituisce un tempo congruo per un'approfondita e articolata indagine di sfondo, dalla quale ricavare indicazioni ai fini della definizione di un progetto di ricerca più ampio sul modello della ricerca-azione. Come è noto con questa modalità di ricerca si intende far riferimento allo studio sistematico dei tentativi intrapresi da gruppi di partecipanti di cambiare e migliorare la prassi comportamentale sia attraverso le loro azioni pratiche sia attraverso la loro riflessione sugli effetti di queste azioni. ***L'obiettivo è creare le condizioni per poi poter operare un cambiamento nei comportamenti in direzione dell'incremento della pratica sportiva presso i lavoratori.***

Per conseguire questo obiettivo si procederà con un'indagine sul campo che si propone di conseguire i seguenti sotto-obiettivi:

1. Rilevare la diffusione della pratica sportiva tra i lavoratori iscritti ai Cral, nella sua diversa articolazione: durata, tempo dedicato, modalità di realizzazione (da soli o in gruppo) e così via;
2. Analizzare le motivazioni e la cultura sottesa che inducono le persone alla pratica sportiva;
3. Rilevare i benefici individualmente percepiti, conseguenti allo svolgimento di un'attività sportiva: benefici non solo di carattere fisico, ma anche mentale e sociale. Si tratta di controllare quanto la pratica sportiva avvicini le persone alla definizione di salute coniata dall'OMS: «uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non semplice assenza di malattia»;
4. Far emergere eventuali miglioramenti oggettivi derivanti dalla pratica sportiva ed emergenti dalle interviste, supportati da certificazioni cliniche oggettive di cui i partecipanti possono dare testimonianza;

5. Far emergere gli eventuali ostacoli emergenti a livello aziendale nell'accesso alla possibilità di praticare sport: dovuta all'assenza di politiche di welfare aziendale; oppure legati alla mancanza di consapevolezza sulla ricaduta positiva della pratica sportiva anche sui risultati produttivi; oppure semplicemente per la misconoscenza delle procedure necessarie per attivare Cral e dar vita alle relative attività;
6. Rilevare le problematiche organizzative e gestionali dei Cral e quanto questo incide sulla possibilità di diffondere ed incrementare la pratica sportiva tra i lavoratori: si tratta di rilevare gli eventuali vincoli che possono essere presenti nelle modalità organizzative aziendali che possono rendere difficoltosa la pratica sportiva, sia di carattere interno (turni, layout degli impianti etc.) che di carattere ambientale (assenza di strutture sportive, difficoltà di raggiungerle e così via);
7. Qualificare le motivazioni che impediscono la pratica sportiva o la sua maggiore diffusione.

Il campionamento sarà effettuato in maniera causale una volta ottenuto l'elenco dei CRAL presenti a livello nazionale, grazie alla partnership con Confindustria. In base alla consultazione del database fornito dall'organo di rappresentanza imprenditoriale, si procederà alla stratificazione del campione e alla selezione casuale dei Cral presso i quali condurre l'indagine.

Dal punto di vista delle tecniche l'indagine avrà un carattere multilivello e multitecnica. In particolare, riguarderà sia gli iscritti che i dirigenti, i primi coinvolti negli obiettivi da 1 a 5 dell'elenco sovrastante, mentre i secondi saranno coinvolti in un'indagine che si concentrerà sugli aspetti numerati ai punti 6 e 7.

Si utilizzeranno sia tecniche standard come i questionari strutturati a domande semi-chiuse per rilevare tramite survey le informazioni sociodemografiche dei praticanti e le caratteristiche della pratica sportiva.

Con alcuni degli iscritti, poi, potranno essere organizzati (se accetteranno di partecipare) dei focus group finalizzati ad approfondire motivazioni, cultura, aspetti positivi e aspetti problematici della pratica sportiva. Ma, comparativamente, l'idea è quella di coinvolgere in questa indagine coloro che sono iscritti al Cral ma che non praticano sport: si tratta di analizzare e approfondire gli stessi aspetti e provare poi ad operare comparazioni tra quanto emerso nell'una e nell'altra rilevazione.

Per quanto riguarda, invece, i vertici dei Cral, con loro si farà ricorso a interviste aperte nelle quali saranno trattati temi strategici relativamente alle problematiche riscontrate a livello gestionale e operativo da un lato, e alle politiche secondo loro necessarie per incrementare la pratica sportiva in azienda.

Gli obiettivi specifici del progetto sono:

- **Realizzazione di una rete territoriale tra Sport e Salute, gli enti di promozione sportiva e altri Istituti pubblici e privati** per attivare e programmare azioni di ricerca, di analisi, di formazione e di pubblicazioni scientifiche per acquisire conoscenze sulle pratiche dello sport nel mondo del lavoro;
- creare un sistema informativo in grado di mappare i livelli di diffusione della pratica a livello aziendale, al fine di promuovere report e drenare risorse specifiche a sostegno del welfare aziendale;
- creare di un set di indicatori qualitativi e quantitativi legati alla valutazione dello stato dell'arte della pratica sportiva nel mondo del lavoro e dalle conseguenti politiche di incentivo permettendo studi analitici con conseguente condivisione di report e ricerche in grado migliorare l'impatto sportivo nell'ambito del welfare aziendale;
- **Attivazione di un modello di valutazione e di monitoraggio** con l'individuazione di indicatori di risultato e di impatto sulla salute personale in relazione con le abitudini di vita dei lavoratori e delle loro famiglie.

METODOLOGIA

La metodologia adottata sarà sia qualitativa sia quantitativa. Ciò significa che il progetto adotterà prima di tutto un metodo di confronto tra i diversi stakeholders di riferimento. A questi, il metodo prevede lo sviluppo e il test di un sistema informativo in grado di mappare i dati del livello di diffusione della pratica sportiva nell'ambito del mondo del lavoro con particolare attenzione all'indagine fra le diverse forme di welfare aziendale nel pieno rispetto delle normative privacy previste dal legislatore nazionale ed europeo.

Nel progetto proposto, oltre ad una mera creazione del sistema informativo, si propone anche una metodologia strutturata di valutazione dell'impatto adottando un mix di framework internazionali quali ad esempio il Social Impact Assessment (SIA): Questa metodologia è valida non solo perché consente di definire i confini interni entro cui concentrare l'attenzione per intraprendere il processo di misurazione, ma anche in quanto allarga il perimetro di analisi favorendo una riflessione su come lo sport possa essere un volano per le grandi sfide sociali poste in connessione con l'agenda 2030 delle Nazioni Unite.

1° ATTIVITÀ: COSTITUZIONE DELLA RETE TERRITORIALE PER LA GESTIONE DELLE ATTIVITÀ DI RICERCA

Obiettivi

Gli obiettivi dell'attività sono:

- **Realizzare una rete territoriale** a livello nazionale per attivare processi di analisi e di ricerca sulla sedentarietà e sulle abitudini alla pratica sportiva nel mondo del lavoro

- **Sottoscrivere un accordo per gestire** tutte le attività programmate nel progetto di ricerca specifica;
- **Realizzare un evento specifico per la divulgazione dell'accordo di collaborazione** per la gestione delle attività di analisi e di ricerca.

Contenuti

I contenuti dell'attività sono:

- Programmazione di incontri fra gli attori pubblici e privati e Sport e salute per la programmazione e la gestione delle attività di progetto;
- Sottoscrizione dell'accordo di rete per la gestione delle attività di ricerca ed analisi.

Metodologie

Le attività saranno realizzate con metodi strutturati sulla comunicazione attiva in grado di gestire la formazione di una rete territoriale a carattere nazionale per gestire le attività di ricerca.

Durata: 1 mesi

Risultati

I risultati da raggiungere sono:

- Sottoscrizione di un accordo di rete per la gestione delle attività di ricerca e studio.

2° ATTIVITÀ: PERCORSI FORMATIVI PER I RICERCATORI DA COINVOLGERE NELLA SOMMINISTRAZIONE DEGLI STRUMENTI DI RICERCA

Obiettivi

Gli obiettivi specifici sono:

- Realizzazione di attività formative per i ricercatori da coinvolgere nella somministrazione degli strumenti di ricerca su tutto il territorio nazionale;
- Sviluppo di nuove conoscenze sulle indicazioni specifiche da osservare per realizzare al meglio la ricerca;

Contenuti

I contenuti dell'attività sono:

- Percorso formativo della durata di 15 ore sui temi della ricerca e sugli strumenti da utilizzare

Metodologie

Le metodologie didattiche sono attive e psicosociali. Tali metodi consentono di saper applicare nei singoli contesti le conoscenze e le competenze acquisite in materia.

Durata: 1 mese

Risultati

I risultati consistono in:

- Acquisizione di nuove competenze e conoscenze in merito alle modalità di gestione della ricerca sociale ed alla gestione dei risultati.

3° ATTIVITÀ: RICERCA SUL CAMPO SULLE CAUSE CHE OSTACOLANO LA PRATICA DELLO SPORT NEL MONDO DEL LAVORO

Obiettivi

Gli obiettivi dell'attività sono:

- Individuazione di indicatori di impatto sulle cause che ostacolano l'accesso alla pratica sportiva e su quali ostacoli vanno superati per fare pratica sportiva;

Metodologie

Le metodologie da utilizzare sono applicative ed analitiche.

Durata: 6 mesi

Risultati

I risultati sono:

- Definizione di modelli e percorsi per favorire la diffusione della pratica sportiva nell'ambito delle diverse forme di welfare aziendale presenti sul territorio

4° ATTIVITÀ: PROMOZIONE E COMUNICAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI PROGETTO

Obiettivi

Gli obiettivi dell'attività sono:

- Realizzazione di un piano di comunicazione sugli obiettivi dell'attività di ricerca;
- Realizzazione di strumenti e di mezzi comunicativi per la promozione delle attività di progetto;
- Realizzazione di un seminario di presentazione degli obiettivi del progetto
- Realizzazione di un seminario di presentazione dei risultati di ricerca e dei prodotti realizzati con il progetto.

Contenuti

I contenuti sono:

- Piano di comunicazione
- Strumenti comunicativi (sito web del progetto, brochure informativa sul progetto di ricerca, etc.)
- Seminario di lancio del progetto
- Seminario finale di presentazione dei risultati finali del progetto.

Metodologie

Saranno utilizzati metodi strutturati sulla comunicazione aperta ed attiva.

Durata: 8mesi

Risultati

I risultati consistono in:

- Far conoscere ad un pubblico ampio le caratteristiche del progetto di ricerca ed i risultati raggiunti con la stessa;

LOCALIZZAZIONE

Le attività di progetto saranno realizzate su tutto il territorio nazionale e e nell'80% delle province

DURATA COMPLESSIVA DELLE AZIONI DI RICERCA E DI STUDIO

Il progetto avrà la durata di 6 mesi.

CRONOPROGRAMMA DELLE ATTIVITÀ DI RICERCA E DI STUDIO

ATTIVITA' DA REALIZZARE	1	2	3	4	5	6	7	8
1° Attività: Costituzione della rete territoriale per la gestione delle attività di								
2° Attività: Percorsi formativi per i ricercatori da coinvolgere nella somministrazione degli strumenti di ricerca								
3° Attività: Ricerca sul campo sulle cause che ostacolano la pratica sportiva								
4° Attività: Promozione e Comunicazione delle attività di progetto								
5° Attività: monitoraggio e valutazione								
6° Attività: Convegno finale								

RISULTATI ATTESI CON LE ATTIVITÀ DI RICERCA

L'indagine sarà condotta in tutte regioni italiane e conterrà anche una comparazione tra le risultanze emergenti nei diversi contesti territoriali. Il risultato atteso consiste nella possibilità di individuare alcuni elementi determinanti per lo svolgimento della pratica sportiva, quale strumento di welfare aziendale teso al miglioramento del benessere fisico, mentale e sociale dei lavoratori. Al tempo stesso, però, a causa della ristrettezza dei tempi dell'indagine – 6 mesi – si vogliono gettare le basi per la progettazione di future indagini nelle quali sarà possibile sperimentare modelli di intervento innovativi che facilitino la prassi sportiva, cosicché possa divenire una pratica diffusa e utile sotto diverse prospettive:

- Rimuovere le barriere fisiche, motivazionali e culturali per lo svolgimento dell'attività fisica;

- Contrastare il drop-out sportivo;
- Favorire l'active ageing;
- Favorire l'inclusione e la coesione sociale nei luoghi di lavoro, tramite lo svolgimento di attività sportive, soprattutto quelle di squadra;
- Favorire la pratica sportiva anche ai fini della prevenzione e cura delle malattie non trasmissibili.

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI PROGETTO

Le attività programmate saranno monitorate e valutate durante la sua gestione operativa. Le attività di valutazione saranno strutturate con un piano interno costruito su indicatori di realizzazione e di risultati specifici da raggiungere con il progetto. Tali indicatori dovranno inoltre analizzare anche i livelli di efficacia, di efficienza della ricerca, di rilevanza dei contenuti delle attività per gestire tutte le specifiche attività di progetto e di impatto sociale. Saranno realizzati pertanto strumenti di indagine valutativa costruiti ad hoc per ogni singola attività di progetto.

È prevista la realizzazione di un report finale sulla valutazione realizzata durante il progetto. Le attività di analisi valutativa saranno realizzate da un valutatore esperto.

PRODOTTI DA REALIZZARE

I prodotti da realizzare sono:

- Piano di comunicazione
- Strumenti comunicativi
- Accordo di rete territoriale per la gestione delle attività di analisi del progetto e per la
- Rapporto di ricerca
- Modello di monitoraggio continuo nel fare pratica sportiva nell'ambito delle diverse forme di welfare aziendale esistenti;
- Piani formativi
- Report finale del progetto

Roma, li 30/06/2022



Luigi Fortuna

