



**premio
etica e
impresa**



**AGEN
QUADRI**



AIDP
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER
LA DIREZIONE DEL PERSONALE



Associazione
Progetti
Quadri
ed Alle
Professionalità



**FEDER
MANAGEMENT**

www.eticaeimpresa.net

l'intelligenza giusta

in collaborazione con

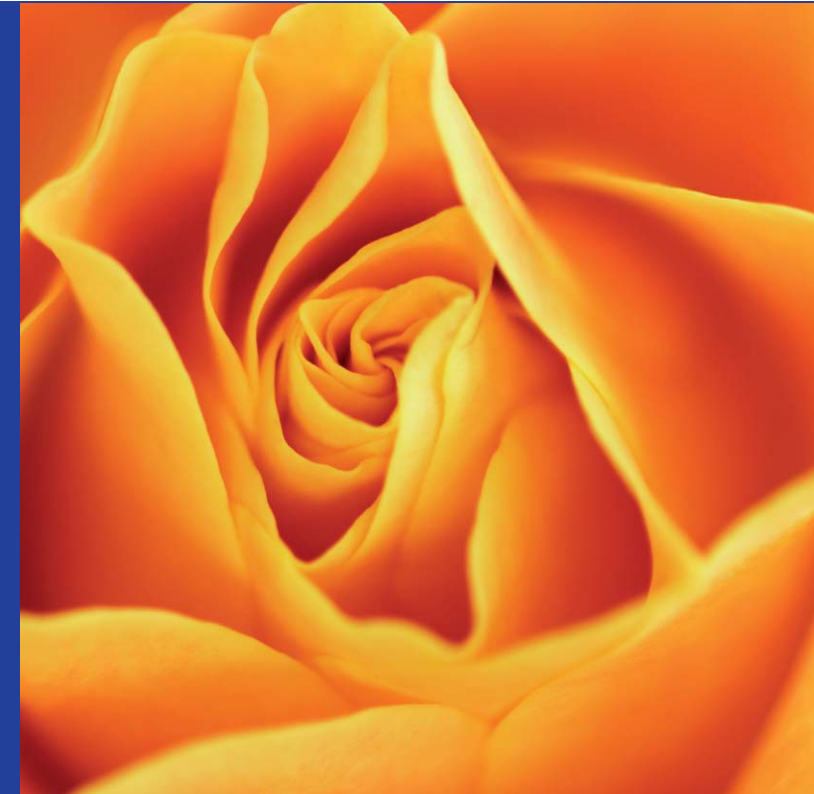
Posteitaliane

- In etica ci sono due tipi di opinioni: da una parte quelle basate sulla tradizione, dall'altra quelle che hanno qualche probabilità di essere giuste.

BERTRAND RUSSELL - *"La conoscenza umana"*

- Se un giorno diranno di me che nel mio lavoro ho contribuito al benessere ed alla felicità di altri, allora sarò soddisfatto.

GEORGE WESTINGHOUSE



IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA GIORGIO NAPOLITANO
HA ASSEGNATO UNA MEDAGLIA ALLA SECONDA EDIZIONE DEL PREMIO ETICA E IMPRESA

CON IL PATROCINIO DI



in collaborazione con

Posteitaliane

PARTNERS



GRUPPO
meet



**premio
etica e
impresa**

EDIZIONE 2007

L'INTELLIGENZA GIUSTA

Premio agli Accordi Sindacali e alle Pratiche Partecipative, Progettuali e di Dialogo Sociale in materia di:

- PARI OPPORTUNITÀ
- INTEGRAZIONE EUROPEA
- RESPONSABILITÀ SOCIALE DI IMPRESA
- MOBILITÀ COME LIBERA OPZIONE
- FORMAZIONE E PROMOZIONE DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

Sappiamo bene di non essere gli unici a porre la questione Etica nel sistema delle imprese.

Far emergere con forza tale esigenza, oggi, a fronte di scenari di precarietà in termini di sicurezza sul lavoro e di impatto ambientale e sociale, di economia globale in cui profitto e consumo tendono a imporsi come “la via maestra” per uno sviluppo senza regole e senza scrupoli, è una necessità inderogabile per affermare e far crescere la coscienza collettiva dell'impresa e del lavoro fondata sui valori della responsabilità sociale.

Affrontare tale emergenza, per costruire un nuovo modello di impresa, richiede il contributo di tutti.

Lo hanno fatto e lo fanno le Imprese e le Istituzioni. Lo abbiamo fatto e lo facciamo anche noi, che costituiamo una novità e un valore aggiunto in questo scenario.

Nel 2006 nasce infatti il Premio “Etica e Impresa” per volontà delle Associazioni Nazionali delle Alte Professionalità aderenti a CGIL CISL UIL e delle Associazioni Nazionali del Management di Impresa e dei Direttori del Personale.

Oltre 2 milioni di persone che rappresentano uno dei fattori chiave per l'intero sistema delle imprese, per i suoi processi di innovazione e competitività, di sviluppo e modernizzazione.

In quella edizione sono state premiate aziende importanti per la loro capacità di valorizzare e tutelare la persona, l'impresa e il territorio.

In questa edizione 2007, grazie alla partecipazione raccolta e al consenso diffuso, abbiamo voluto dare ancora più voce e maggiore visibilità a quelle imprese, piccole e grandi, agli Enti Locali, a quelle donne e a quegli uomini che hanno e usano l'Intelligenza Giusta, per confrontarsi con il mondo del lavoro, con la società, con il territorio e le sue istituzioni.

L'intelligenza di stabilire e sviluppare relazioni più stabili e durature, più avanzate ed efficaci a vantaggio della collettività.

I partecipanti a questa seconda edizione sono stati tantissimi, quasi un centinaio.

Come è naturale, solo alcuni sono stati ammessi alla fase finale e questo catalogo è dedicato a loro.

La partecipazione e il consenso raccolti ci confermano che la strada è quella giusta.

È nostro intento far diventare il Premio “Etica e Impresa” un palcoscenico e un osservatorio per concorrere a costruire nel nostro Paese il valore della continuità e della stabilità di relazioni industriali, fondate sulla responsabilità reciproca, su regole condivise, per costruire e diffondere una solida cultura sociale e d'impresa.

Con queste finalità, poiché non basta sostenere la necessità di un nuovo modello di impresa ma occorre anche realizzarlo, il Premio diventa parte integrante del Progetto “Etica e Impresa”, con il quale intendiamo impegnarci nella realizzazione, per la prima volta in Italia, di una struttura permanente e qualificata di ricerca, analisi, formazione e proposta sui temi che attengono al rapporto tra sviluppo di impresa e affermazione dei valori etici.

Fare buona impresa fa bene all'Italia e, con l'edizione 2007 del Premio “Etica e Impresa”, lo vogliamo far sapere.

Sappiamo anche, pur non conoscendone la reale dimensione, che nel nostro Paese ci sono tantissime donne e tantissimi uomini - che hanno responsabilità e che lavorano nelle aziende, nelle istituzioni, nel territorio e nella società - che fanno e sanno fare buona impresa.

A queste donne e a questi uomini, alle realtà che rappresentano, chiediamo e chiederemo di diventare partners di questo nostro Progetto e di concorrere insieme a noi allo sforzo di cercare risposte alla crescente domanda di “etica” che il Paese richiede.

Carla Pecchioni
Presidente Agenquadri - CGIL

Roberto De Santis
Presidente APQ - CISL

Romeo Scarpari
Presidente CIQ - UIL

Luigi Di Marco
Presidente FEDERMANAGEMENT

Mario D'Ambrosio
Presidente AIDP

COMITATO PROMOTORE

IL COMITATO PROMOTORE DEL PREMIO ETICA & IMPRESA È COMPOSTO DALLE TRE ASSOCIAZIONI DEI QUADRI E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ ADERENTI A CGIL CISL E UIL - AGENQUADRI CGIL, ASSOCIAZIONE PROGETTO QUADRI CISL E CONFEDERAZIONE ITALIANA QUADRI UIL - DALLA ASSOCIAZIONE ITALIANA DEI DIRETTORI DEL PERSONALE (AIDP) E DA FEDERMANAGEMENT.

OBIETTIVO DEL COMITATO PROMOTORE, CON QUESTA SECONDA EDIZIONE DEL PREMIO, È QUELLO DI FAR EMERGERE - ATTRAVERSO ACCORDI E PRASSI NEGOZiate RISPONDENTI A CRITERI DEFINITI E CONDIVISI DI DEMOCRAZIA AZIENDALE - IL VALORE DI UN NUOVO MODELLO DI IMPRESA, FONDATA SU RELAZIONI INDUSTRIALI AVANZATE E CAPACE DI CONIUGARE LA TUTELA E LA VALORIZZAZIONE DEI LAVORATORI, IN GENERALE E IN PARTICOLARE DEL LAVORATORI DELLA CONOSCENZA, CON LE ESIGENZE DI COMPETITIVITÀ E DI SVILUPPO DELLE AZIENDE.

L'OBIETTIVO È PARTE DI UNA PIÙ AMPIA STRATEGIA CONDIVISA DAI SOGGETTI PROMOTORI, LA CUI FINALITÀ È IL RINNOVAMENTO E L'EVOLUZIONE DEI MODELLI CULTURALI E DELLE RELAZIONI TRA LE PARTI SOCIALI CHE SOSTENGANO E ALIMENTINO, NELLO SCENARIO DELLE POLITICHE EUROPEE, LO SVILUPPO DEL SISTEMA DELLE IMPRESE E DEL SISTEMA DELLE TUTELE DEL LAVORO.

AGENQUADRI - CGIL



RECAPITI

Corso d'Italia, 25 - 00187 Roma
tel 06.8476336 fax 06.8845683

WWW.CGIL.IT/AGENQUADRI
agenquadri@cgil.it

L'ASSOCIAZIONE GENERALE QUADRI È UNA ASSOCIAZIONE SINDACALE, AUTONOMA, CONFEDERALE, DI UOMINI E DONNE, LIBERA, DEMOCRATICA, APARTITICA, ACONFESSIONALE, MULTIETNICA, NON HA SCOPO DI LUCRO, È APERTA ALLA COLLABORAZIONE CON ALTRE ASSOCIAZIONI E FAVORISCE LE PARI OPPORTUNITÀ.

È AFFILIATA ALLA CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO CON MODALITÀ DEFINITE DI INTESA CON LA CGIL TRAMITE IL PATTO DI AFFILIAZIONE. ADERISCE A EUROCADRES.

AIDP



ASSOCIAZIONE ITALIANA PER
LA DIREZIONE DEL PERSONALE

L'ASSOCIAZIONE ITALIANA PER LA DIREZIONE DEL PERSONALE RIUNISCE OLTRE 3000 SOCI CHE OPERANO IN FUNZIONI DIRETTIVE, DI RESPONSABILITÀ E DI CONSULENZA NEI SETTORI DEL PERSONALE DI AZIENDE PUBBLICHE E PRIVATE.

AIDP È COMPOSTA DA DIRETTORI DEL PERSONALE, CONSULENTI, FORMATORI, COMUNICATORI D'IMPRESA, AMMINISTRATORI DEL PERSONALE, ESPERTI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E SVILUPPO: DONNE E UOMINI "DEL FARE", IMPEGNATI NELLA VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE IN AZIENDA.

RECAPITI

Via Cornalia, 26 - 20124 Milano
tel 02.6709558 - 02.67071293 fax 02.66716588

WWW.AIDP.IT
aidp@aidp.it

APQ - CISL



L'ASSOCIAZIONE PROGETTO QUADRI ED ALTE PROFESSIONALITÀ SI È COSTITUITA NEL MAGGIO 1997 ED È AFFILIATA ALLA CISL E AD EUROCADRES, L'ASSOCIAZIONE DEI QUADRI EUROPEI.

SI PROPONE DI RAPPRESENTARE, IN ITALIA E ALL'ESTERO, GLI INTERESSI PROFESSIONALI DEI QUADRI NEL SETTORE DELL'INDUSTRIA, DELL'AGROALIMENTARE, DEL TERZIARIO E DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, SIA DIPENDENTI, SIA AUTONOMI; E VALORIZZARE LE LORO COMPETENZE ATTRAVERSO LO SVILUPPO E L'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE.

FAVORISCE LE PARI OPPORTUNITÀ E IL DIALOGO FRA I POPOLI.

RECAPITI

Viale Castro Pretorio, 116 - 00185 Roma
tel 06.44701884 - 06.44701886 fax 06.44701885

WWW.ASSOCIAZIONEQUADRI.IT
associazione.quadri@cisl.it

CIQ - UIL



RECAPITI

Via Lucullo 6 - 00187 Roma
tel 06.4753340 fax 06.4753334

WWW.UIL.IT/QUADRI/DEFAULT.HTM
email ciq@uil.it

LA CONFEDERAZIONE ITALIANA QUADRI È UNA ASSOCIAZIONE SENZA FINI DI LUCRO CHE OPERA IN CAMPO NAZIONALE ED INTERNAZIONALE PER LO SVILUPPO CULTURALE, SOCIALE E PROFESSIONALE DEI QUADRI E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ.

LA CIQ ADERISCE ALLA UIL E AD EUROCADRES. ALLA CIQ ADERISCONO QUADRI ED ALTE PROFESSIONALITÀ DIPENDENTI DA AZIENDE O ENTI, SIA DEL SETTORE PRIVATO SIA DELL'AREA DEL PUBBLICO IMPIEGO, CHE INTENDONO CONTRIBUIRE ALL'ATTIVITÀ DELL'ASSOCIAZIONE.

SCOPO DELLA CIQ È QUELLO DI CONTRIBUIRE ALLA DEFINIZIONE DELLE POLITICHE CONFEDERALI NEI CONFRONTI DEI QUADRI E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ.

FEDERMANAGEMENT



RECAPITI

Via Cornalia, 19 - 20124 Milano
tel e fax 02.66713114

WWW.FEDERMANAGEMENT.IT
federmanagement@libero.it

È LA FEDERAZIONE ITALIANA DI ASSOCIAZIONI DI MANAGER ED ESPERTI DI PROFESSIONE CHE OPERANO ALL'INTERNO DI OGNI TIPO DI ORGANIZZAZIONE COMPLESSA IN OGNI CAMPO FUNZIONALE.

RAGGRUPPA SETTE ASSOCIAZIONI: ADACI PER GLI APPROVVIGIONATORI, ADICO PER I COMMERCIALI, AICQ PER LA QUALITÀ, AIDP PER IL PERSONALE, AIF PER I FORMATORI, AILOG PER I LOGISTICI, ATEMA PER I TEMPORARY MANAGEMENT DISTINTE PER AMBITO PROFESSIONALE DI RIFERIMENTO, A CUI ADERISCONO OLTRE 14.000 ASSOCIATI.

LE CATEGORIE DEL PREMIO

1. PARI OPPORTUNITÀ

Work Life Balance - Applicazione della L. 53/2000; L. 125/91; Dlgs. 626/94: salute e sicurezza in generale e in ottica di genere; gestione e valorizzazione delle conoscenze; tutela, impiego e valorizzazione delle "diversità" etniche e sociali.

2. INTEGRAZIONE EUROPEA

Applicazione, rispetto ai sistemi locali dei paesi ospitanti di modelli avanzati di accordi, prassi e progetti in materia di: contrattazione e relazioni industriali; formazione; tutela della retribuzione e dei diritti fondamentali dei lavoratori; adesione e rispetto dei criteri e parametri individuati per le altre categorie di premio.

3. RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

Sostenibilità ambientale dello sviluppo di impresa; rispetto dei diritti umani e sindacali nelle realtà extraeuropee; investimento nello sviluppo sociale in sinergia e concertazione con il territorio e gli enti locali; modello partecipativo - nuovi modelli organizzativi di impresa.

4. FORMAZIONE E PROMOZIONE DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

Gestione e valorizzazione delle conoscenze mediante prassi negoziali e/o contrattuali finalizzate alla tutela e alla valorizzazione della persona sia nell'ambito del rapporto di lavoro sia in relazione al mercato del lavoro.

5. MOBILITÀ COME LIBERA OPZIONE

Assunzione del principio della certezza e della continuità del lavoro; realizzazione negoziata e condivisa di processi di mobilità tra i paesi europei; negoziazione e realizzazione di 'accompagnamento' sul mercato del lavoro; negoziazione e realizzazione di 'reti' per processi e politiche di scambio intereuropeo.

COMITATO SCIENTIFICO E GIURIA

Il Comitato Scientifico del Premio Etica & Impresa, che svolge anche il compito di giuria, è composto da:

- **PROF. GIANDONATO CAGGIANO**
DOCENTE UNIVERSITÀ ROMA 3
- **PROF. PATRIZIO DI NICOLA**
DOCENTE UNIVERSITÀ LA SAPIENZA DI ROMA
- **PROF. GIORGIO FIORENTINI**
DOCENTE UNIVERSITÀ SDA BOCCONI MILANO
- **PROF. FRANCO FONTANA**
DOCENTE UNIVERSITÀ LUISS DI ROMA
- **PROF. RICCARDO MUSSARI**
UNIVERSITÀ DI SIENA

INTERVISTA CON **CESARE DAMIANO,** MINISTRO DEL LAVORO E PREVIDENZA SOCIALE

DOMANDA

Ministro Damiano, il Premio “Etica e Impresa” vuole riconoscere e far conoscere l'intelligenza che crea e fa crescere la buona impresa. Una buona misura di questa intelligenza è data dalla volontà e dalla capacità di fare buoni accordi, di stabilire relazioni industriali durature ed efficaci. La dimensione aziendale sarà la “nuova frontiera” su cui si misurerà la capacità di crescita del sistema ma anche la valorizzazione e la tutela del lavoro. Quale sarà il ruolo della contrattazione e con quali strumenti si potranno raggiungere questi obiettivi?

RISPOSTA

Il ruolo della contrattazione è cruciale, e proprio per riaffermarne la centralità ne va rivisto il modello. Intendiamo quindi dilatare, potenziare e incentivare la contrattazione decentrata. Il protocollo sul welfare prevede 500 milioni di euro nel triennio 2008-2010 che consentono di farlo. I lavoratori avranno per la prima volta un salario di produttività pensionabile, una misura pensata appositamente per i giovani che entrano in fabbrica e che hanno il salario di produttività. Intendiamo soprattutto legare la riduzione del costo del lavoro alla contrattazione di secondo livello, al fine di sostenere la competitività e di migliorare la retribuzione di premio di risultato. Pensiamo in tal modo di potenziare e valorizzare le relazioni industriali, fattore decisivo per la crescita del sistema Paese.

D.

Il Comitato Promotore del Premio “Etica e Impresa” è espressione delle Alte Professionalità: oggi in Italia sono oltre 2 milioni di persone. Donne e Uomini che sanno cosa è e come funziona una buona impresa. Donne e Uomini che hanno il coraggio di mettersi in gioco ogni giorno e di guardare oltre il domani. Donne e Uomini che, soprattutto, mettono ogni giorno la loro conoscenza e la loro intelligenza al servizio dell'impresa. Oltre 2 milioni di Donne e di Uomini che rappresentano quindi il cuore dell'impresa. Per costruire quel nuovo modello di impresa occorre dare voce, visibilità e ruolo anche a queste donne e a questi uomini. È possibile allora ridisegnare insieme al Ministero del Lavoro le politiche, le normative e gli strumenti a sostegno di questa scelta?

R.

Per un Paese come il nostro, che vanta una tradizione industriale importante e che aspira a una posizione di primo piano anche nell'economia globale, è fondamentale contare su una classe imprenditoriale coraggiosa, innovativa e lungimirante. Noi, come già dimostrato in occasione della proficua concertazione sul protocollo sul welfare, siamo pronti a sostenere il ruolo propositivo delle imprese, recependone le indicazioni e discutendone con loro e con i sindacati le migliori soluzioni, pur nel rispetto della necessaria autonomia delle parti in causa. Ma non c'è impresa senza lavoratrici e lavoratori, non penso tanto a “un cuore” che si autodetermina, così come nell'anatomia il cuore non può sopravvivere senza tutti gli altri organi.

D.

Di fronte al dramma delle morti sul lavoro può sembrare un paradosso parlare di Etica e di Impresa. Noi però siamo convinti, a maggior ragione, che l'intelligenza giusta, quella capace di guardare al futuro, di far crescere la competitività e, allo stesso tempo, la tutela e la cultura del lavoro, è il cuore e l'anima della buona impresa. È possibile, secondo Lei, percorrere questa strada per costruire un nuovo modello di impresa più etica e responsabile?

R.

Non solo è possibile, è doveroso. Troppo spesso la globalizzazione spinge a guardare eccessivamente al breve periodo, privilegiando esclusivamente l'andamento del titolo in borsa a scapito di una visione strategica di più ampio respiro, che tenga conto di tutti gli interessi in gioco come dovrebbe fare l'azienda che mette l'etica al centro dei suoi valori di riferimento e del suo modus operandi. Ma questo non è sufficiente, l'azione dell'impresa deve essere inserita in un sistema di regole condivise e soprattutto applicate, in modo che l'esempio del singolo non resti isolato ma diventi un patrimonio comune: degli imprenditori, dei lavoratori e conseguentemente della società tutta.



L'EDIZIONE 2007



LE AZIENDE FINALISTE

ABB

Giornata del Volontariato d'impresa

ABB

ABB Power Technologies Legnano: un caso di ristrutturazione

ACI

Concertazione a livello di Ente sul "Progetto Telelavoro in ACI"

ARVAL

Progetto genitori in Arval

ASSOCIAZIONE RUSSELL

Costituzione Associazione Russell

ENÌA

Protocollo sulle Relazioni Industriali del Gruppo Enìa

EXPOTEL

Piano per la Formazione Continua relativo alla Misura 1

FINDOMESTIC

Progetto bilanciamento vita privata-lavoro

FINDOMESTIC

Piano Formativo Aziendale

FOSBER

Accordo aziendale per formazione continua I.C.C.

FOSBER

Attivazione progetto "Costituzione conto donazioni dipendenti Fosber"

GFO EUROPE

Manuale generale della Qualità GFO

GRUPPO TOSCANO

Aggiornamento e sviluppo competenze del personale Gruppo Toscano

INTESA SANPAOLO

Protocollo sulle Relazioni Industriali, Accordo con le OO. SS. dell'8 marzo 2007

ISTITUTO EINAUDI

Scuol@ in rete

PROVINCIA DI BELLUNO

Inserimento lavorativo delle persone disabili con gravi difficoltà

SPACELAND ITALIA

Tecnologia e medicina trasferibili dal mondo degli astronauti alle persone anziane e disabili

STUDIO.EXE CONSULTING

Parco Alessandro Conti

UNICOOP TIRRENO

Responsabilità Sociale d'Impresa e Pari Opportunità per tutti 2007

VIVENDA

Piano formativo Qualità e CRM

ABB

CATEGORIA

PARI OPPORTUNITÀ

ABB SpA

via Luciano Lama, 33 - 20099 Sesto San Giovanni (MI)
tel 02.2414 2525 fax 02.2414 2479

WWW.ABB.IT

nicoletta.chiucchi@it.abb.com

ANNO DI COSTITUZIONE: 1988

SETTORE E ATTIVITÀ SVOLTE: Elettromeccanico

CCNL: Metalmeccanico

NUMERO DI DIPENDENTI: 108000

TITOLO ACCORDO

GIORNATA DEL VOLONTARIATO D'IMPRESA.

ABB sostiene costantemente le iniziative di volontariato delle persone che appartengono al Gruppo e crea periodicamente momenti di confronto finalizzati a potenziare l'efficacia dello sforzo individuale e a incoraggiare i propri dipendenti ad intraprendere progetti socialmente utili.

ABB crede, infatti, che i progetti di Responsabilità Sociale debbano essere animati da uno spirito di volontariato e guidati dall'iniziativa dei dipendenti. Pertanto gli stessi sono i principali attori nella scelta e nell'organizzazione dei progetti che l'azienda sostiene.

Al fine di mantenere tale tradizione e rinnovare l'impegno aziendale sul fronte della cittadinanza d'impresa, ABB ha deciso di organizzare La Giornata del Volontariato d'Impresa per dare evidenza dei risultati ottenuti con continuità grazie alle collaborazioni con i partner non profit e per stimolare maggiormente i dipendenti sulle presenti e future attività nel sociale.

Le organizzazioni non profit invitate all'evento sono state: UNICEF, Special Olympics, Junior Achievement, AVSI, Fondazione Francesca Rava rappresentante di NPH Italia. Ciascun rappresentante ha spiegato l'origine della collaborazione con ABB, i programmi di volontariato d'impresa inerenti alla propria organizzazione, e ha documentato i risultati ottenuti grazie al sostegno economico e in risorse umane messo a disposizione da ABB. Per rendere i racconti più efficaci sono stati proiettati video e distribuiti materiali, che hanno catturato l'attenzione dei partecipanti.

L'intero evento è stato accompagnato da una campagna di comunicazione interna ideata e prodotta dalla Funzione Comunicazione di ABB. La grafica, la stampa e anche il catering sono stati offerti a titolo gratuito dai fornitori esterni dell'azienda, motivati dalla condivisione della causa.

L'evento ha permesso di rafforzare le relazioni e i contatti tra i volontari d'impresa, di conoscere da vicino i rappresentanti delle organizzazioni non profit e di promuovere la partecipazione tra i curiosi e tra coloro che per mancanza di tempo o per poca fiducia nelle proprie capacità non hanno mai preso parte alle attività di volontariato aziendale.

Inoltre, questo incontro, come appuntamenti simili dedicati al sociale organizzati in passato, ha contribuito a creare un miglior clima aziendale grazie ad una più approfondita conoscenza dei colleghi con cui condividere interessi e valori e ad un maggior senso di appartenenza all'azienda. Questo evento permette, infatti, di percepire l'azienda non soltanto come un luogo dove svolgere la propria attività lavorativa, ma anche come una comunità dove poter esprimere la propria creatività e potenzialità e dove poter vivere nuove esperienze con il consenso dell'azienda.



ABB

CATEGORIA

RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

ABB SpA

via Luciano Lama, 33 - 20099 Sesto San Giovanni (MI)
tel 02.2414 2525 fax 02.2414 2479

WWW.ABB.IT

nicoletta.chiucchi@it.abb.com

ANNO DI COSTITUZIONE: 1988

SETTORE E ATTIVITÀ SVOLTE: Elettromeccanico

CCNL: Metalmeccanico

NUMERO DI DIPENDENTI: 108000

TITOLO ACCORDO

ABB POWER TECHNOLOGIES LEGNANO: UN CASO DI RISTRUTTURAZIONE.

ABB è leader nelle tecnologie per l'energia e l'automazione che consentono alle utility ed alle industrie di migliorare le loro performance riducendo al contempo l'impatto ambientale.

Nel 2006 a seguito di un processo di ristrutturazione a livello globale, l'unità di Legnano, annuncia la chiusura dello stabilimento e apre la procedura di mobilità per 249 dipendenti tra impiegati ed operai.

ABB ha lavorato per verificare la possibilità di una ricollocazione del personale di Legnano all'interno dell'intero Gruppo ABB Italia. Per questo è stato elaborato, con le Istituzioni Nazionali e Locali, un progetto di reindustrializzazione del sito di Legnano finalizzato, oltre che a favorire la ricollocazione dei lavoratori in esubero, anche a restituire una prospettiva industriale al sito dismesso e al territorio favorendo la continuità industriale nella filiera elettromeccanica. Tale progetto è stato portato avanti in costante dialogo con le Organizzazioni Sindacali.

Si è cercato di mantenere un dialogo con gli stakeholder e con le organizzazioni sindacali, ricollocare il personale di Legnano all'interno dell'intero Gruppo ABB Italia, ed infine di reindustrializzare il sito di Legnano, finalizzato a garantire la continuità industriale nella filiera elettromeccanica.

Il 14 aprile 2006 è avvenuta la sottoscrizione dell'Accordo ABB - Organizzazioni Sindacali che definisce:

- Processi di ricollocazione professionali nel Gruppo ABB Italia
- Outplacement
- Strumenti di sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti
- Attivazione dei necessari ammortizzatori sociali (CIGS e mobilità per la pensione)
- Ricollocazioni professionali presso l'investitore
- Definizione di uno schema di incentivazione collettivo per il completamento del carico produttivo dello Stabilimento (circa 20 M)

Nel gennaio 2007 si è stipulato l'accordo tra ABB e l'Investitore, leader nazionale del Settore Termomeccanico, che impegna lo stesso a realizzare il previsto piano di reindustrializzazione sul sito di Legnano garantendo il totale assorbimento delle circa 50 risorse ABB non ancora ricollocate.

■ DATI ORGANIZZAZIONI SINDACALI FIRMATARIE

La Sottoscrizione dell'Accordo di Programma è avvenuta in data 19 dicembre 2006 e ha coinvolto: Ministero dello Sviluppo Economico, Regione Lombardia, Provincia di Milano, Comune di Legnano, Sviluppo Italia SpA, Confindustria Alto Milanese, Euroimpresa Legnano, Fabbriche caldaie Legnano Srl (l'investitore candidato) che definisce il quadro delle misure di sostegno pubblico alla deindustrializzazione.



ACI

CATEGORIA
PARI OPPORTUNITÀ

ACI - Automobile Club d'Italia
via Marsala, 8 - 00185 Roma
tel 06.49981 fax 06.49982785
WWW.ACI.IT
info@aci.it

ANNO DI COSTITUZIONE: 1905
SETTORE E ATTIVITÀ SVOLTE: Servizi
CCNL: Contratto Collettivo Nazionale Enti Pubblici non Economici
NUMERO DI DIPENDENTI: 3328

TITOLO ACCORDO

CONCERTAZIONE A LIVELLO DI ENTE SUL "PROGETTO TELELAVORO IN ACI"

Il Progetto Telelavoro in ACI si prefigge l'obiettivo di sfruttare le potenzialità del telelavoro in termini di contributo alla mobilità sostenibile sul territorio, ottimizzazione organizzativa e soddisfacimento di particolari esigenze del personale. A quest'ultimo sarà comunque garantita la piena partecipazione alla vita lavorativa ed agli accadimenti organizzativi.

L'avvio a regime del telelavoro nell'Ente è stato preceduto da un periodo preliminare, conclusosi con la sottoscrizione del verbale di concertazione, durante il quale sono state sperimentate le modalità del telelavoro domiciliare attivato attraverso la stipula, con il personale interessato, di apposita integrazione al contratto individuale di lavoro.

La procedura di attivazione del telelavoro resterà invariata rispetto a quella sperimentata durante il periodo di sperimentazione, l'accesso al telelavoro avverrà su base volontaria e necessiterà del parere favorevole del Direttore della struttura di appartenenza del dipendente. In caso di accoglimento della richiesta, il periodo di telelavoro avrà, di norma, la durata di un anno, con la possibilità di presentare successive richieste per gli anni successivi, è inoltre possibile concordare con il dipendente una diversa durata legata a particolari esigenze personali o situazioni organizzative.

Al fine di consentire un adeguato monitoraggio sull'andamento del progetto, sarà trasmesso alle Organizzazioni Sindacali, con cadenza semestrale, un prospetto di riepilogo sullo stato delle postazioni attive e delle richieste pervenute.

A ciascun telelavoratore è fornito un PC portatile e un apparato di connessione basato sulle recenti tecnologie HSDPA/UMTS. Inoltre i telelavoratori sono assistiti, fin dalla prima fase di start-up, da specialisti informatici della DSI che curano tutte le problematiche tecnico-applicative e svolgono un monitoraggio giornaliero dei collegamenti remoti.

Le richieste di telelavoro sinora attivate vengono incontro alle esigenze di personale portatore di handicap o che si trova ad affrontare particolari situazioni familiari, come la nascita di figli, oppure di personale che vive in località molto distanti dalla sede di lavoro.

La metodologia applicata utilizza il know-how acquisito nel corso della pluriennale partecipazione dell'ACI alle attività della Società Italiana di Telelavoro (SIT).

■ DATI ORGANIZZAZIONI SINDACALI FIRMATARIE

Il Verbale di concertazione è stato stipulato il 31 luglio 2007, al termine di specifici incontri di concertazione, tra l'Amministrazione e le seguenti rappresentanze sindacali: FP CGIL, FP CISL, UIL PA, FIALP-CISAL, RdB PI. Il confronto con le Organizzazioni Sindacali si è sviluppato in un clima di fattiva collaborazione, nella comune consapevolezza che il telelavoro, oltre a costituire un efficace strumento di ottimizzazione organizzativa, costituisce anche un potente volano per sviluppare azioni positive nella logica delle pari opportunità.



ARVAL

CATEGORIA

PARI OPPORTUNITÀ

Arval Service Lease Italia SpA

via Pisana, 314/b - 50018 Scandicci (FI)
tel 055.7370700 fax 055.7370370

WWW.ARVAL.IT
arval@arval.it

ANNO DI COSTITUZIONE: 1995

SETTORE E ATTIVITÀ SVOLTE: Servizi

CCNL: Terziario - Commercio

NUMERO DI DIPENDENTI: 693

TITOLO ACCORDO

PROGETTO GENITORI IN ARVAL

L'accordo sindacale progetto "Genitori in Arval" è stato firmato in data 8/10/2007, scadenza 31/10/2009; si tratta di una specifica dell'accordo aziendale firmato in data 12/01/2007 (Contratto Integrativo Aziendale firmato il 12/1/2007 scadenza 31/12/2009).

L'azienda reputa necessaria la valorizzazione delle persone presenti al suo interno, attraverso un miglioramento della condizione lavorativa dei dipendenti da realizzarsi con interventi di conciliazione tra vita lavorativa e familiare e appropriate iniziative di formazione. L'azienda ha quindi avvertito la necessità di una regolamentazione specifica, trasparente e condivisa con i lavoratori per la messa in atto di azioni di conciliazione. Sono state trattate tematiche come i part-time post maternità, ferie e permessi, certificazioni mediche, il premio di risultato, la polizza sanitaria e infortuni, gli asili nido di prossimità e percorsi di affiancamento/formazione personalizzati per le madri al rientro dai congedi parentali.

Al fine di consentire ai genitori, assunti a tempo pieno indeterminato, l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, l'Azienda ha stabilito di accogliere favorevolmente, le richieste di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Sempre nell'ambito delle iniziative rivolte ai genitori lavoratori, le parti hanno deciso di intraprendere sin da

ora percorsi tendenti all'individuazione di progetti finalizzati a sviluppare il sistema dei servizi per la prima infanzia.

Con il dichiarato obiettivo di mantenere e migliorare le condizioni di competitività attualmente consolidate, l'Azienda ha istituito un premio di risultato. I parametri utilizzati per l'assegnazione del premio sono: la redditività, la produzione, il risultato delle cessioni, la produttività, la qualità, e la formazione.

Per quanto riguarda l'assicurazione aziendale, oltre alle ipotesi previste obbligatoriamente per legge in materia di infortuni sul lavoro, il personale dipendente è coperto da assicurazione aggiuntiva per i rischi relativi a infortuni professionali ed extraprofessionali 24 ore su 24.

Inoltre tutti i dipendenti (Dirigenti esclusi) sono assicurati per il rimborso di spese mediche ospedaliere e specialistiche extraospedaliere.

Nell'ottica di un continuo miglioramento della comunicazione interna e a garanzia dei diritti sindacali dei lavoratori, l'Azienda metterà a disposizione un locale per le assemblee dei lavoratori.

■ DATI ORGANIZZAZIONI SINDACALI FIRMATARIE

L'accordo è stato siglato tra la società Arval Phh e le OO.SS. FILCAMS-CGIF e FISASCAT-CISL. L'R.S.U. interna composta da 5 rappresentanti eletti dai lavoratori. Sindacato esterno: C.G.I.L. e C.I.S.L.



ASSOCIAZIONE RUSSELL

CATEGORIA

RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

Associazione Russell Formazione Scandicci
via F. D'Andrè, n. 6 - 50018 Scandicci (FI)
tel 055.7301250 fax 055.741668
WWW.RUSSELL-NEWTON.IT
ars@russell-newton.it

ANNO DI COSTITUZIONE: 1997

SETTORE E ATTIVITÀ SVOLTE: Formazione

TITOLO ACCORDO

COSTITUZIONE ASSOCIAZIONE RUSSELL

L'Associazione Russell formazione Scandicci (A.R.S.) promuove, elabora, gestisce e attua progetti di formazione professionale finalizzati a facilitare l'occupazione giovanile, la qualificazione del lavoro dipendente e autonomo, la crescita dei settori economici, sociali e dei servizi. Per raggiungere gli obiettivi suddetti, l'Associazione utilizza prevalentemente finanziamenti pubblici.

Nello specifico l'Associazione si propone di favorire le possibilità occupazionali dei giovani, di rispondere alle esigenze di nuove professionalità che emergono dalla realtà economica e sociale, di diffondere la cultura di impresa nelle piccole e medie imprese del territorio attraverso il potenziamento degli strumenti di gestione. L'Azienda è molto attiva anche nella promozione della cultura della programmazione, del controllo di gestione e dei servizi alla persona nell'ambito della Pubblica Amministrazione. Al fine di fornire un servizio sempre innovativo, l'Associazione opera continue indagini sul territorio per definire i fabbisogni occupazionali, realizzare iniziative formative di ricerca e studi promozionali. L'Associazione è attiva anche nel campo editoriale, cura, infatti, la pubblicazione di cataloghi, periodici, testi e documenti.

Nel corso degli anni l'Associazione Russell formazione Scandicci ha maturato significative esperienze nell'ambito della formazione continua, del post-diploma/IPTS e dell'obbligo formativo, intessendo una rete di rapporti con il territorio che ha visto coinvolti, in relazione ai singoli progetti, il sistema istituzionale e

sociale, il sistema produttivo e il sistema universitario, scolastico e della formazione professionale. Le attività sono state realizzate accedendo per lo più a finanziamenti pubblici, attraverso la partecipazione ai bandi del Fondo Sociale Europeo; questo è stato possibile grazie all'accreditamento conseguito presso la Regione Toscana (Decreto 1722 del 25/03/2003) e alla successiva Certificazione ottenuta secondo la Norma UNI EN ISO 9001:2000 (28 maggio 2004) per la "Progettazione e erogazione di Formazione Professionale".

■ DATI ORGANIZZAZIONI SINDACALI FIRMATARIE

L'Associazione Russell formazione Scandicci è un'associazione senza fini di lucro costituita dai seguenti soggetti: Istituto Statale Superiore "Russell-Newton" - Scandicci; Comune di Scandicci; A.P.I. Toscana; CNA Associazione Provinciale di Firenze; Collegio dei Geometri della Provincia di Firenze; Distretto Scolastico N. 17 - Scandicci. Tutti i suddetti soggetti sostengono la candidatura.



ENÌA

CATEGORIA
INTEGRAZIONE EUROPEA

Enia SpA

Strada S. Margherita, 6/A - 43100 Parma
tel 0521.19191 fax 0521.1919200

WWW.ENIASPA.IT
eniaspa@eniaspa.it

ANNO DI COSTITUZIONE: 2005

SETTORE E ATTIVITÀ SVOLTE: Multiutility orientata all'erogazione di servizi

CCNL: Unico Gas Acqua; Lavoratori addetti al settore elettrico; Servizi ambientali e territoriali;
Dirigenti delle aziende pubbliche degli Enti Locali;

NUMERO DI DIPENDENTI: 2500

TITOLO ACCORDO

PROTOCOLLO SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI DEL GRUPPO ENÌA.

Enìa è la multiutility nata dalla fusione avvenuta nel marzo 2005 tra AGAC, AMPS e TESA. Rappresenta oggi uno dei principali esempi in Italia di multiutility orientata all'erogazione di servizi e alla creazione di infrastrutture per arricchire e valorizzare il territorio, nel rispetto dell'ambiente e dei cittadini utenti.

Enìa, strutturata sul modello di una holding con sede direzionale a Parma e tre società operative territoriali (SOT) che mantengono il radicamento nella realtà di riferimento, fornisce servizi di pubblica utilità: gas, energia elettrica, acqua, rifiuti, teleriscaldamento, a un bacino di oltre un milione di abitanti.

L'accordo sulle Relazioni Industriali del Gruppo Enìa è stato sottoscritto lo scorso 31/10/2007 e ha rappresentato la sintesi di un percorso, iniziato nel marzo 2007, che ha avuto la finalità di disciplinare i rapporti che intercorrono tra gli attori del confronto sindacale in azienda.

Il Protocollo è finalizzato anche al massimo coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori per lo sviluppo dell'azienda, il confronto preventivo sul Piano Industriale e la valorizzazione e crescita delle professionalità e competenze dei lavoratori.

Dall'accordo ci si aspetta di garantire alle parti una strumentazione adeguata a supporto dei cambiamenti

che coinvolgono le multiutilità. Inoltre la costruzione di un modello di relazioni sindacali che rafforzi il rapporto tra efficienza economica e competitività e che garantisca i diritti fondamentali favorirà la partecipazione dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali alla costruzione di un nuovo soggetto imprenditoriale. Gli obiettivi e i risultati ottenuti sono stati valutati positivamente dalle parti in quanto, partendo da posizioni diverse, si è prodotta una sintesi che ha consentito di addivenire ad un accordo di alto profilo, su questo specifico tema.

Questo accordo rappresenta un punto di eccellenza nell'ambito della regolamentazione delle relazioni industriali nel mondo dei servizi pubblici locali.

La metodologia applicata è stata quella, tipica di ogni trattativa sindacale, di avvicinamento all'accordo per gradi andando a ricercare, su ogni singola parte del testo sottoscritto, il punto più alto di convergenza possibile.

■ DATI ORGANIZZAZIONI SINDACALI FIRMATARIE

Il Protocollo è stato stipulato il 31 ottobre 2007 con durata triennale. L'accordo sottoscritto evidenzia l'importanza cruciale che Enia attribuisce allo sviluppo, nel tempo, di relazioni positive con i lavoratori e le loro OO.SS. Trattandosi di un accordo che fissa dei principi e che mette a disposizione delle parti gli strumenti utili a gestire il cambiamento è evidente che i risultati si dispiegheranno nel corso dell'applicazione dello stesso nei tre anni di vigenza previsti.

The logo for Enia, featuring the word "enia" in a lowercase, sans-serif font. A red diagonal line is positioned above the letter "i".

EXPOTEL

CATEGORIA

FORMAZIONE E PROMOZIONE DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

Expotel SpA

viale Giuseppe Mazzini, 6 - 00195 Roma
tel 06.32110517 fax 06.32507540

WWW.EXPOTEL.IT
segreteria@expotel.it

ANNO DI COSTITUZIONE: 1968

SETTORE E ATTIVITÀ SVOLTE: ICT/TLC e impiantistica

CCNL: Metalmeccanico

NUMERO DI DIPENDENTI: 60-90 tra dipendenti e collaboratori

TITOLO ACCORDO

PIANO PER LA FORMAZIONE CONTINUA RELATIVO ALLA MISURA 1

Il Piano per la formazione consiste in un percorso didattico atto a sviluppare e ad accrescere sia delle competenze definite “trasversali” in quanto coinvolte in tutti gli ambiti e le attività lavorative, che delle competenze più tecniche ma facilmente spendibili in diverse aziende non propriamente del settore ICT. Il Piano proposto prevede complessivamente 232 ore di formazione da erogare a circa 100 dipendenti dell'azienda.

Il progetto formativo proposto vuole far acquisire le conoscenze, abilità e capacità, specificate all'interno del piano, oltre ad innescare un positivo processo di apprendimento e autoapprendimento nell'intero arco della vita.

Inoltre si propone:

- la valorizzazione delle risorse umane presenti nell'area e nello specifico nell'azienda
- la definizione di un percorso di orientamento individuale per i destinatari che parteciperanno (una corretta azione di informazione-orientamento è un presupposto essenziale per evitare la dispersione di risorse che si verifica quando non si effettua preliminarmente una corretta analisi delle motivazioni degli allievi)

- l'acquisizione di competenze teoriche e pratiche e la presa di consapevolezza del ruolo professionale da parte dei partecipanti

È prevista una fase introduttiva al piano, in cui viene presentato il percorso che i partecipanti dovranno affrontare e gli obiettivi che dovranno raggiungere.

Alla base c'è un'idea di didattica che vuole il formatore in grado di gestire le dinamiche di gruppo e in cui il ruolo che egli ricopre sia soprattutto quello di un tutore: deve creare le condizioni affinché il gruppo possa lavorare e che, nella complessità, arrivi alla fine del percorso. Per fare ciò, deve essere stipulato e deve essere ben illustrato un vero e proprio “patto formativo”, in cui siano definiti, almeno, la cadenza delle lezioni, il percorso formativo, gli obblighi e i diritti, le verifiche, la valutazione e certificazione finale rilasciata, la presentazione dello Staff e delle persone a cui rivolgersi, per ogni problematica del corso.

■ DATI ORGANIZZAZIONI SINDACALI FIRMATARIE

Le parti sociali firmatarie hanno raggiunto l'accordo sulle finalità e sugli obiettivi dei Progetti costituenti il Piano, sulle strategie, le metodologie e i contenuti della formazione, sulla congruità dei costi economici degli interventi previsti e sulla qualità delle risorse umane e materiali che si intendono attivare. Gli accordi sono stati firmati da CONFAPI Servizio Sindacale Federlazio, FIM CISL, UILM ROMA e CGIL ROMA NORD.



TITOLO ACCORDO

PROGETTO BILANCIAMENTO VITA PRIVATA-LAVORO

L'Azienda si è impegnata a portare avanti delle azioni al fine di facilitare l'equilibrio fra vita lavorativa e vita personale dei dipendenti. Queste azioni contribuiscono a “Sostenere e rafforzare una cultura d'impresa distintiva e un clima di lavoro positivo”, come sottolineato al punto 3 della missione aziendale. Il Progetto si concretizza nelle pratiche di seguito elencate.

Garanzia per le neo-mamme di copertura retributiva aziendale al 100% anche in caso di astensione anticipata protrattasi oltre i mesi del “congedo di maternità” (ex astensione obbligatoria), così come aiuti economici offerti al momento in cui è possibile fruire del “congedo parentale” (ex astensione facoltativa) ai neo-genitori (30% di retribuzione a carico dell'azienda che si affianca al 30% garantito oggi dagli enti previdenziali) e gli importanti sostegni economici previsti per il periodo più delicato della vita di un bambino (0-3 anni) riassumibili nel contributo per la frequenza di asili-nido o l'utilizzo di baby sitter.

Inoltre, all'insegna delle pari opportunità in Findomestic, è stata concordata la creazione di percorsi formativi attraverso i quali la neo-mamma possa riprendere attivamente l'attività lavorativa.

Fruiranno di queste azioni i lavoratori richiedenti part-time reversibile, i lavoratori richiedenti il congedo

parentale, tutti i lavoratori che fruiranno dei contenuti della intranet aziendale dedicata, lavoratori che fruiranno dei percorsi formativi al rientro dal congedo parentale, lavoratori riceveranno direttamente sulla propria scrivania la brochure che sarà realizzata dall'azienda per favorire la diffusione della cultura work-life balance, tutte le lavoratrici in maternità, tutti i lavoratori con uno o più figli con età minore o uguale ai tre anni.

■ DATI ORGANIZZAZIONI SINDACALI FIRMATARIE

Il Progetto ha incontrato il favore delle rappresentanze sindacali e si è svolto in un accentuato clima positivo di relazioni sindacali, alla luce e nello spirito del protocollo ABI/OOSS del 16/6/04 in tema di Corporate Social Responsibility.

TITOLO ACCORDO

PIANO FORMATIVO AZIENDALE

Findomestic è la società leader in Italia nel credito alla famiglia per l'acquisto di beni e servizi ad uso privato. È stata costituita nel 1984, come società finanziaria su iniziativa di istituti di credito italiani e francesi. La Società opera attraverso tre principali canali di vendita: Operatori commerciali convenzionati, Centri Clienti Findomestic Banca e Banche, Assicurazioni e Società di Servizi.

Il programma formativo coinvolge tutto il personale dell'azienda attraverso tre sottoprogetti.

Un Piano formativo sulle competenze core. Articolato in cinque progetti studiati in modo tale da intervenire sulle aree emerse a seguito di un'accurata analisi dei fabbisogni formativi individuali, professionali e organizzativi. Prevede 1260 ore di formazione, parte delle quali sono già state erogate a partire da settembre 2006 e saranno attivate fino a dicembre 2007, sarà rivolto a una vasta popolazione aziendale impegnata sui vari livelli organizzativi, per un totale di 1405 partecipanti.

Un Piano formativo sulle competenze tecnico-professionali. Articolato in tre macro-aree, a loro volta suddivise in progetti. Comunicazione Livello base, Corso metodologie studio Livello base, Corso metodologie studio Livello avanzato. Prevede 757 ore di docenza con la partecipazione di 590 risorse.

Ed il Piano formativo manageriale, che prevede 750 ore di docenza con 575 è partecipanti coinvolti (impiegati-quadri direttivi).

Gli obiettivi attesi variano per ognuno dei tre Piani, per quanto riguarda il piano sulle competenze core, si intende sviluppare una serie di progetti formativi a sostegno dell'architettura formativa di Findomestic con l'obiettivo di sviluppare una sempre maggiore professionalità e competenze distintive oltre al principio di "formazione continua".

Il piano volto allo sviluppo delle competenze tecniche professionali dei propri dipendenti, intende facilitare il cambiamento organizzativo in atto in azienda, coinvolgendo attivamente i collaboratori e sviluppando la loro capacità di agire all'interno del mercato di riferimento e in coerentemente con la mission aziendale. Il piano di formazione Manageriale è rivolto al personale avente funzioni manageriali, al fine di consolidare il processo di crescita professionale e di sviluppo delle competenze approfondendo tematiche quali la leadership orientata al cambiamento organizzativo, la gestione operativa dei tempi e dei progetti, la comunicazione rivolta a più interlocutori.

■ DATI ORGANIZZAZIONI SINDACALI FIRMATARIE

Il programma formativo è stato concordato con le organizzazioni sindacali, ripartito in tre sottoprogetti. I tre piani formativi sono stati presentati al fondo For.Te e sono stati ritenuti idonei al finanziamento.

FOSBER

CATEGORIA

FORMAZIONE E PROMOZIONE DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

FOSBER SpA

via Provinciale per Camaione, 27/28 Monsagrati - Pescaglia (LU)
tel 0582.3891 fax 0583.389205

WWW.FOSBER.IT

ANNO COSTITUZIONE: 1978

SETTORE E ATTIVITÀ SVOLTE: Industriale. Progettazione, produzione e commercializzazione macchinari per la lavorazione del cartone ondulato

CCNL: Metalmeccanico privato - Settore Industria

NUMERO DI DIPENDENTI: 193

TITOLO ACCORDO

ACCORDO AZIENDALE (CONTRATTAZIONE SPECIFICA) PER ATTIVAZIONE PROGETTO FORMAZIONE CONTINUA DENOMINATO I.C.C.

Fosber Spa è una realtà industriale del comparto metalmeccanico specializzata nella progettazione, produzione e commercializzazione di macchine per l'industria del cartone ondulato da imballaggio.

L'azienda, fondata alla fine degli anni '70, è ancora oggi controllata e gestita da imprenditori lucchesi con stabilimenti di produzione a Lucca (sede principale), in Italia, a Green Bay (Wisconsin), negli USA, e Tianjin in Cina.

Oltre alle tre unità produttive Fosber garantisce un servizio completo a supporto dei propri clienti grazie ad una distribuzione capillare, a livello mondiale, di filiali, uffici di rappresentanza e centri di assistenza.

Attualmente l'organizzazione Fosber si compone di circa 300 persone la cui età media è intorno ai trent'anni: questo permette un continuo apporto di idee innovative ed allo stesso tempo garantisce un potenziale di lungo periodo.

Fosber è da sempre attenta alla valorizzazione del capitale umano. Grazie anche al contributo delle R.S.U. ha deciso di attivare un progetto di auto-formazione continua, tramite tecnologia F.A.D. (formazione a distanza), ad adesione facoltativa denominato I.C.C. (Investo, Cresco, Condivido).

Il progetto I.C.C. intende sperimentare forme integrate di azioni formative basate sulle nuove tecnologie dell'e-learning, individuali, facoltative e flessibili nell'erogazione per modalità, tempi, strumenti e argomenti. È stata appositamente allestita un'aula multimediale, interna allo stabilimento, specificatamente rivolta alla formazione permanente di tutto lo staff Fosber, dei lavoratori temporanei e dei giovani studenti dei comuni limitrofi.

■ DATI ORGANIZZAZIONI SINDACALI FIRMATARIE

Trattasi di accordo aziendale pienamente condiviso ed approvato dall'organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa in azienda: FIOM-CGIL.



evolution in corrugated

FOSBER

CATEGORIA

RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

FOSBER SpA

via Provinciale per Camaiore, 27/28 Monsagrati - Pescaglia (LU)
tel 0582.3891 fax 0583.389205

WWW.FOSBER.IT

ANNO COSTITUZIONE: 1978

SETTORE E ATTIVITÀ SVOLTE: Industriale. Progettazione, produzione e commercializzazione macchinari per la lavorazione del cartone ondulato

CCNL: Metalmeccanico privato - Settore Industria

NUMERO DI DIPENDENTI: 193

TITOLO ACCORDO

ACCORDO AZIENDALE (CONTRATTAZIONE SPECIFICA) PER ATTIVAZIONE PROGETTO “COSTITUZIONE CONTO DONAZIONI DIPENDENTI FOSBER” (ADESSO RINOMINATO FONDO SOLIDARIETÀ DIPENDENTI FOSBER 'NICOLA BALBO')

Fosber Spa è una realtà industriale del comparto metalmeccanico specializzata nella progettazione, produzione e commercializzazione di macchine per l'industria del cartone ondulato da imballaggio. L'azienda, fondata alla fine degli anni 70, è ancora oggi controllata e gestita da imprenditori lucchesi con stabilimenti di produzione a Lucca (sede principale), in Italia, a Green Bay (Wisconsin), negli USA, e Tianjin in Cina.

Oltre alle tre unità produttive Fosber garantisce un servizio completo a supporto dei propri clienti grazie ad una distribuzione capillare, a livello mondiale, di filiali, uffici di rappresentanza e centri di assistenza. Attualmente l'organizzazione Fosber si compone di circa 300 persone la cui età media è intorno ai trent'anni: questo permette un continuo apporto di idee innovative ed allo stesso tempo garantisce un potenziale di lungo periodo.

L'iniziativa candidata in tale categoria prevede la creazione di un fondo aziendale da destinare, attraverso assegnazioni a rotazione, ad Enti/Associazioni/Organizzazioni/Istituzioni/Fondazioni legalmente riconosciute

che svolgono attività non lucrative in ambito sociale, umanitario o di cooperazione con Paesi in via di sviluppo (esclusi movimenti e/o partiti politici).

Il “Conto donazioni Dipendenti Fosber” è alimentato mensilmente attraverso un contributo minimo di tutti i dipendenti che, spontaneamente, hanno deciso di aderire all'iniziativa, fissato al momento a euro 2,50 al mese. E' possibile rafforzare individualmente le donazioni attraverso versamenti “una tantum”.

Le modalità di assegnazione e , identificazione degli Enti a cui destinare le donazioni sono di volta in volta stabilite, di comune accordo, tra ufficio personale e R.S.U. Fosber. Al fine di garantire la massima trasparenza ed obiettività, nonché assicurare la maggior aderenza possibile delle donazioni rispetto ai presupposti ispiratori dell'iniziativa, nei criteri di assegnazione è data la priorità a:

- Iniziative che abbiano ricadute positive in ambito locale;
- Proposte avanzate direttamente da dipendenti Fosber;

A partire dall'esercizio 2005 la Direzione aziendale, convinta della bontà dell'iniziativa, si è dichiarata disponibile a destinare al “Conto donazioni dipendenti Fosber” una cifra equivalente ai contributi individuali raccolti dagli aderenti.

■ DATI ORGANIZZAZIONI SINDACALI FIRMATARIE

Trattasi di accordo aziendale pienamente condiviso ed approvato dall'organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa in azienda: FIOM - CGIL - Massimo Braccini (Segretario Provinciale)



evolution in corrugated

GFO EUROPE

CATEGORIA

RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

GFO Europe SpA

corso Unione Sovietica, 529/bis - 10135 Torino
tel 011.3489550 fax 011.3489511

WWW.GFOEUROPE.IT
info@gfoeurope.it

ANNO DI COSTITUZIONE: 1994

SETTORE E ATTIVITÀ SVOLTE: Produzione e commercializzazione di fibra ottica
e accessori per networking e TLC

CCNL: Metalmeccanico

NUMERO DI DIPENDENTI: 9

TITOLO ACCORDO

MANUALE GENERALE DELLA QUALITÀ GFO

GFO Europe SpA opera dal 1995, a livello italiano, nel campo della distribuzione di componenti passivi e attivi, nel settore del networking, trasmissioni dati, telematica e telecomunicazioni, con vocazione specifica verso il mondo della fibra ottica.

Dal 1997 si è specializzata nella produzione di assemblati ottici di tutte le tipologie, attività per la quale ha anche ottenuto l'iscrizione all'Albo Ministeriale, con la qualifica di costruttori.

Il Manuale costituisce una descrizione del sistema qualità di GFO; oltre a questo, formalizza la politica per la qualità e i conseguenti obiettivi generali, specifica le responsabilità e le autorità delle diverse funzioni interne, costituisce elemento di formazione e di stimolo per il personale, nei confronti della qualità e del miglioramento continuo, infine serve a presentare il sistema qualità aziendale all'esterno. Il Manuale è stato voluto dalla Direzione quale strumento che da un lato consenta a tutto il personale di comprendere, attuare e sostenere i principi, gli impegni e gli obiettivi stabiliti attraverso le politiche della qualità, e dall'altro permetta la conoscenza delle modalità organizzative e dei comportamenti adottati da GFO per garantire la fabbricazione del miglior prodotto possibile.

In materia di qualità, la GFO si propone gli obiettivi generali specificati di seguito, condivisi e perseguiti da

tutto il personale:

- fornire al cliente il proprio prodotto integrato e completato dai necessari elementi di servizio
- proporre a tutti i clienti, per ciascun prodotto della propria gamma, identici standards qualitativi e relativi strumenti/metodologie di misura
- formalizzare tutte le attività che influiscono sulla qualità, mediante documenti operativi che definiscano completamente le caratteristiche tecniche dei prodotti e dei processi, i controlli da realizzare e le relative responsabilità gestionali
- contribuire ad aumentare la responsabilità e la capacità professionale e decisionale del personale operativo
- enfatizzare la prevenzione come strumento centrale per gestire il Sistema qualità e le attività ad esso collegate

L'Azienda è inoltre impegnata in varie iniziative a carattere benefico, come lo stanziamento di fondi per il finanziamento del Progetto "Anch'io so leggere e scrivere", rivolto ai bambini cambogiani. Il Progetto si propone di proseguire un'azione di recupero e sostegno a bambini che lavorano nella cittadina di Neak Loeung, puntando a favorire l'inserimento scolastico dei minori beneficiari del progetto.



GRUPPO TOSCANO

CATEGORIA

FORMAZIONE E PROMOZIONE DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

Gruppo Toscano

via Nomentana, 90/92 - 00161 Roma
tel 06.853331 fax 06.8533483

WWW.GRUPPOTOSCANO.IT
risorse@gruppotoscano.it

ANNO DI COSTITUZIONE: 1982

SETTORE E ATTIVITÀ SVOLTE: Franchising ed intermediazione immobiliare
CCNL: Terziario della distribuzione e dei servizi
NUMERO DI DIPENDENTI: 101

TITOLO ACCORDO

AGGIORNAMENTO E SVILUPPO COMPETENZE DEL PERSONALE GRUPPO TOSCANO

Toscano Lab è la divisione specializzata del Gruppo Toscano dedicata alla formazione. È un “laboratorio” di formazione e professionalità che costantemente monitorizza ed analizza i fabbisogni formativi sia per i dipendenti sia per tutta la rete commerciale (consulenti immobiliari), organizzando seminari, corsi di aggiornamento e tavole rotonde su argomenti che direttamente vanno a toccare la realtà lavorativa e di mercato del Gruppo Toscano.

Il progetto si pone l'obiettivo di generare specializzazione tramite l'aggiornamento come opportunità di innovazione al fine di rispondere al fabbisogno di adeguare, riqualificare ed aggiornare le procedure lavorative dei soggetti coinvolti (dipendenti addetti delle diverse imprese del Gruppo Toscano Holding) nel processo di aggiornamento ed adeguamento delle conoscenze/competenze professionali.

Infatti, per quanto riguarda sia le figure professionali interessate alle azioni, le attività e le azioni oggetto della presente proposta progettuale, il progetto Aggiornamento e sviluppo competenze ITC del personale Gruppo Toscano costituisce un intervento legato allo sviluppo di competenze tecnico professionali finalizzati al rafforzamento del potenziale tecnico dell'individuo e dell'impresa.

Le attività formative svolte hanno coinvolto 64 dipendenti (ai diversi livelli contrattuali e con una presenza femminile superiore al 50%) delle diverse sedi territoriali delle aziende costituenti il Gruppo Toscano

Immobiliare in un percorso articolato in cinque edizioni corsuali (4 svolte a Roma ed una a Milano). Ogni edizione corsuale è stata articolata in 45 ore di formazione in aula attrezzata in laboratorio informatico per lo svolgimento dei moduli relativi a:

- contratto di lavoro CCNL e sicurezza in azienda
- utilizzo professionale dei software di gestione office automation
- specializzazione applicativi gestionali di settore

Inoltre 3 ore di attività sono state dedicate al potenziamento delle motivazioni dei partecipanti.

Al termine del progetto le valutazioni di qualità ed il monitoraggio delle attività evidenziano il pieno raggiungimento dei risultati previsti in particolare, i partecipanti valutano particolarmente positiva la metodologia applicata che ha alternato elementi di formazione teorica al coinvolgimento diretto dei partecipanti nella simulazione tecnica dell'utilizzo delle tecnologie e nello svolgimento di attività pratiche per l'apprendimento delle competenze previste.

■ DATI ORGANIZZAZIONI SINDACALI FIRMATARIE

L'accordo è stato firmato dal Gruppo Toscano Holding Srl, l'Associazione nazionale agenti e mediatori di affari e i rappresentanti della FILCAMS-CGIL Nazionale, la FISASCAT-CISL Nazionale e la Uil Tucs-UIL Nazionale.



toscano
IL GRUPPO CHE FA MUOVERE GLI IMMOBILI, IN ITALIA.

TITOLO ACCORDO

PROTOCOLLO SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI, ACCORDO CON LE OO. SS. DELL'8 MARZO 2007

Il Protocollo sulle Relazioni Industriali sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali l'8 marzo 2007 ha accolto e recepito un sistema di regole in tema di Sviluppo Sostenibile (crescita commerciale, relazioni con il personale e rapporti con la clientela) volte a conciliare gli obiettivi commerciali della Banca con le attese dei collaboratori e favorire il miglioramento continuo del clima aziendale richiamandosi al rispetto di valori etici fondamentali come la dignità delle persone, la responsabilità, la fiducia, l'integrità e la trasparenza.

Il sistema di regole previsto dall'Accordo prevede:

- obiettivi raggiungibili formulati e portati a conoscenza delle persone con massima trasparenza e tempestività e oggetto di periodico esame nelle riunioni presso le Aree e le Filiali
- obiettivi anche qualitativi come, ad esempio, indicatori di customer satisfaction oppure altri indici misurabili oggettivamente
- formazione ispirata costantemente ai principi dell'Accordo per favorire il corretto svolgimento dell'azione commerciale
- segnalazione dei comportamenti non coerenti con i principi dell'Accordo da parte dei dipendenti e/o delle

Organizzazioni sindacali per il tramite degli Uffici Risorse Umane presso le Aree

- istituzione di un Osservatorio per lo sviluppo sostenibile di cui fanno parte i rappresentanti dell'Azienda e delle OO.SS.
- momenti di ascolto e dialogo tra i quali i Focus Group appositamente regolamentati

Nel 2006 nella ex Banca Intesa sono state realizzate 37 edizioni di Focus Group territoriali per coinvolgere i lavoratori, sviluppando il dialogo anche sui temi legati all'azione commerciale.

Gli esiti degli incontri hanno posto in evidenza la necessità di aumentare fra i collaboratori il livello di conoscenza dell'Accordo unitamente all'esigenza di un maggiore coinvolgimento delle persone nel progetto generale di crescita della Banca.

Nel 2007 si è conclusa la seconda tornata di edizioni di Focus Group che hanno visto questa volta insieme i colleghi della ex Banca Intesa e quelli dell'ex Sanpaolo.

I Focus Group sono stati momenti concreti di ascolto realizzati sul territorio per dare voce ai protagonisti del processo commerciale e identificare eventuali problemi, dando modo ai partecipanti di esprimere le proprie opinioni e proposte, parlare di crescita commerciale, relazioni con il personale e rapporti con la clientela.

ISTITUTO EINAUDI

CATEGORIA

RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

Istituto Professionale di Stato per i Servizi Commerciali "L. Einaudi"

viale San Domenico, 5A - 03039 Sora (Fr)
tel 0776.831284 fax 0776.824594

WWW.IPSSCEINAUDI.IT
frrc02000c@istruzione.it

ANNO DI COSTITUZIONE: 1966

SETTORE E ATTIVITÀ SVOLTE: Formazione

CCNL: Scuola

NUMERO DI DIPENDENTI: 85

TITOLO ACCORDO

SCUOL@ IN RETE

Il progetto Scuola in rete è stato concepito con l'idea che l'Istituto Einaudi si faccia promotore di una rete di centri scolastici, presente nel web e nel territorio circostante, un vero e proprio polo di istruzione, formazione ed orientamento pronto a recepire le nuove esigenze formative provenienti dal mondo del lavoro, sia a livello nazionale, ma soprattutto a livello locale.

Tra i servizi qualificanti che saranno offerti dall'Istituto troviamo il Centro di Orientamento Scolastico. Il Centro avrà come scopo quello di indirizzare i giovani nella loro strada verso la maturità; infatti, gli alunni saranno aiutati nella scelta della facoltà universitaria o del mestiere più adatti alle loro caratteristiche individuali. L'intero corpo docente parteciperà ai lavori del Centro Orientamento, e sarà assistito da un team di pedagogisti e psicologi esperti.

Oltre al suddetto Centro Orientamento, il progetto contempla la creazione di un sito web che possa assolvere a diverse funzioni: vetrina per gli studenti e per la scuola, mezzo di scambio di esperienze tra scuole.

Sarà inoltre realizzato un portale che si rivolgerà non solo agli studenti, ai docenti e alle famiglie, ma anche alle imprese ed agli Enti Pubblici, inclusa la stessa Provincia, che potranno accedere ad informazioni raccolte in modo strutturato.

Il portale potrebbe essere visto come uno dei tanti siti internet, ma in realtà, è costituito da un potente motore di ricerca che analizza un database nel quale sono contenute una quantità enorme di informazioni riguardanti le scuole e tutto ciò che avviene all'interno di esse e soprattutto il mondo del lavoro.

La gestione attraverso il portale dell'incontro domanda-offerta di lavoro e il contatto con le aziende consente di fare anche in modo agevole rilevazioni continue del fabbisogno formativo e da queste possono scaturire iniziative di formazione in risposta alle esigenze delle imprese.

Queste iniziative potrebbero essere aperte anche agli studenti consentendo l'integrazione, a livello di momento normativo, di studenti e personale aziendale. L'interazione in aula fra questi due mondi garantirebbe un vissuto molto più professionalizzante per gli studenti e un primo contatto fra mondo aziendale e studenti. Tali momenti potrebbero poi trovare ulteriori spazi all'interno di iniziative formative on line.

Un portale che supporti funzioni di cooperative learning consentirebbe poi la realizzazione di una comunità di apprendimento dove trovano confronto e stimolo sia il personale aziendale sia gli studenti.

DATI ORGANIZZAZIONI SINDACALI FIRMATARIE

RSU

ISTITUTO EINAUDI

PROVINCIA DI BELLUNO

CATEGORIA
MOBILITÀ
COME LIBERA OPZIONE

Amministrazione provinciale di Belluno

via S. Andrea, 5 - 32100 Belluno
tel 0776.831284 fax 0776.824594

WWW.PROVINCIA.BELLUNO.IT
lavoro@provincia.belluno.it

ANNO DI COSTITUZIONE: 1966

SETTORE E ATTIVITÀ SVOLTE: Funzioni assegnate dalla legislazione nazionale e regionale vigente

CCNL: Enti Pubblici

NUMERO DI DIPENDENTI: 340

TITOLO ACCORDO

INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE DISABILI

Si tratta della convenzione quadro a livello territoriale ex articolo 14 del Dlgs. n. 276/03 - accordo sperimentale per l'inserimento lavorativo nelle cooperative sociali delle persone disabili con gravi difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario - siglata il 26/07/2005 (durata due anni) e rinnovata per un anno fino al 25/07/2008.

L'Amministrazione provinciale di Belluno è l'istituzione rappresentativa della comunità della quale cura gli interessi generali, promuovendone e coordinandone lo sviluppo ed il progresso civile, sociale ed economico. Ha compiti di programmazione e svolge funzioni amministrative che riguardano vaste zone intercomunali o l'intero territorio provinciale in merito a molteplici settori.

La convenzione ha per oggetto la disciplina delle modalità, delle condizioni e degli effetti del conferimento alle cooperative sociali di commesse di lavoro da parte dei datori di lavoro privati, anche a parziale copertura dell'obbligo di assunzione di disabili previsto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68.

Si sottoscrive una specifica convenzione di conferimento di commessa tra datore di lavoro, cooperativa e Provincia, dove sono indicati chiaramente diritti e doveri delle parti e il numero di persone disabili coinvolte. Nel frattempo la Provincia (Servizio Politiche del lavoro) definisce con la cooperativa coinvolta e il disabile

interessato un progetto di inserimento personalizzato. Durante il percorso, si effettuano monitoraggi puntuali. Alla fine del percorso il Comitato tecnico previsto dalla legge 68/99 accerta se la persona disabile ha fatto un percorso di crescita oppure no (con conseguente proseguo in ambiente protetto).

Attualmente sono attive due commesse di lavoro che hanno permesso l'inserimento di 18 persone disabili, mentre sono in corso le trattative per ampliare una delle due commesse e attivarne una nuova (ulteriori disabili coinvolti: da 12 a 24).

La Provincia di Belluno è stata scelta anche per fare parte del Progetto "Sviluppo territoriale ed Inclusione Sociale - La sperimentazione dell'inserimento lavorativo con l'art. 14 del Dlgs. 276/03", di seguito denominato LINCS, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, attuato in collaborazione con Italia Lavoro SpA.

■ DATI ORGANIZZAZIONI SINDACALI FIRMATARIE

Tale convenzione, approvata all'unanimità dalle parti sociali presenti nella Commissione provinciale per il lavoro tripartita, è stata sottoscritta tra Amministrazione provinciale di Belluno, le Associazioni delle categorie delle persone disabili, l'Associazione Industriali, l'Associazione Provinciale Piccola Industria Artigianato (A.P.P.I.A.), l'Unione Artigiani e Piccola Industria, l'Associazione del Commercio Turismo e Servizi (ASCOM), l'Unione Provinciale Cooperative, la Confederazione Generale Agricoltura Italiana e le Segreterie provinciali di CGIL, CISL, UIL e della Confederazione Italiana dei Dirigenti e delle Alte Professionalità.



SPACELAND ITALIA

CATEGORIA
PARI OPPORTUNITÀ

Spaceland Italia Srl

via Rombò, 35 - 10098 Rivoli (To)
tel 011.23414635 fax 011.9510749

WWW.SPACELAND.IT
spaceland@spaceland.it

ANNO DI COSTITUZIONE: 2000 come C.O.S.M.O. SpaceLand, Associazione culturale di Rivoli
SETTORE E ATTIVITÀ SVOLTE: Trasporti

TITOLO ACCORDO

TECNOLOGIA E MEDICINA TRASFERIBILI DAL MONDO DEGLI ASTRONAUTI ALLE PERSONE ANZIANE E DISABILI

SpaceLand Italia Srl ha realizzato in sinergia con la NASA un programma di missioni di ricerca medico-scientifica e tecnologica in volo, in condizioni di assenza di gravità, portando a bordo delle missioni con decollo dalla pista dello Space Shuttle, come soggetti di prove di tecnologia e medicina trasferibili dal mondo degli astronauti alle persone anziane e disabili, la prima donna con disabilità (aprile 2005) e l'uomo più anziano al mondo (93 anni) in volo in assenza di peso (aprile 2007).

Tra gli obiettivi delle missioni realizzate da SpaceLand, il principale è quello di incentivare la ricerca e lo sviluppo scientifico e tecnologico, per cercare di utilizzare la tecnologia e le scoperte del settore aerospaziale per il trattamento delle persone anziane e disabili. Nella missione del 5 novembre 2005, durante la quale l'ing. Viberti è diventato il primo scienziato non governativo in volo in assenza di gravità dalla pista dello Space Shuttle a Cape Canaveral, è stato sperimentato un sistema di telemedicina della Fondazione Don Gnocchi del Centro di Bioingegneria di Milano.

Altro obiettivo di SpaceLand è la divulgazione; nel 2005, infatti, ha ricevuto dal Ministero dell'Istruzione e della Ricerca una compartecipazione finanziaria per il tour nelle scuole e nelle università italiane per la

divulgazione della cultura scientifica. Sono, infatti, molte le Università nazionali ed estere che intendono partecipare al programma SpaceLand, tra le quali l'Università di Hong Kong, l'Università di New York ed il Politecnico di Torino col suo Laboratorio di Ingegneria del sistema Neuro-Muscolare.

SpaceLand è operativa anche nel campo della formazione, fra il 2005 e il 2007, pur senza una struttura industriale vera e propria, ha addestrato, qualificato e portato a volare 50 persone tra le quali ingegneri, scienziati e persone comuni (compresi gli anziani e le persone disabili già citate). Sono stati anche realizzati corsi di formazione, riqualifica e specializzazione professionale.

Tra i tanti riconoscimenti di carattere nazionale e internazionale non si può dimenticare che nel novembre 2007 l'ing. Carlo Viberti, Presidente e fondatore di SpaceLand, è stato proposto dal Comune di Torino e dalla Presidenza della Repubblica per il titolo di Cavaliere della Repubblica Italiana. Inoltre, sempre nel 2007, SpaceLand è stato presentato in Camera dei Deputati al Seminario della Conferenza Inter-Parlamentare Europea sullo spazio.

Infine, attraverso la sua attività, SpaceLand ha reso accessibile a tutti, dai dodicenni ai centenari, persone disabili comprese, il mondo degli astronauti, abbattendo le barriere e rendendo il sogno alla portata di chiunque.



STUDIO.EXE CONSULTING

CATEGORIA

RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

Studio.Exe Consulting Scarl

via Luigi Ungarelli, 27 - 00162 Roma
tel 06.66195206 fax 06.66195216

WWW.BARBIO.EU
info@barbio.eu

ANNO DI COSTITUZIONE: 2004
CCNL: Commercio
NUMERO DI DIPENDENTI: 3

TITOLO ACCORDO

PARCO ALESSANDRO CONTI

Lo Studio.Exe Consulting Scarl è una società specializzata nel facility management rivolta a rispondere alla globalità delle esigenze di ogni singola azienda. Attraverso l'esperienza di un team altamente specializzato, si occupa di consulenza per l'accesso ai fondi strutturali europei e nazionali, formazione tradizionale e a distanza, servizi telematici, web marketing e telecomunicazione.

Lo Studio.Exe Consulting Scarl ha affiancato la Cooperativa BarBio, promotrice dell'iniziativa, che ha luogo presso il parco Alessandro Conti, nella periferia sud-est di Roma. La cooperativa è un organismo utile che opera nel rispetto dell'ambiente e delle aspettative degli interlocutori interni ed esterni. I prodotti utilizzati sono biologici, con certificazione Icea. Per testimoniare attenzione e sensibilità al contesto sociale in cui si opera, il personale inserito è stato scelto tra i residenti all'interno del municipio.

Lo Studio ha avviato una serie di campagne di comunicazione per affermare l'alto contenuto qualitativo, salutistico e ambientale dell'attività.

Dato il buon esito di questa collaborazione, lo Studio ha progettato la realizzazione di un eco-villaggio, che conterrà al suo interno una struttura finalizzata alla promozione di attività socioculturali incentrate alla promozione di prodotti gastronomici a filiera dedicata bio ed equo solidali. Lo spazio ospiterà

eventi e manifestazioni a tema e soprattutto corsi educativi sulla mobilità sostenibile, con particolare attenzione all'educazione stradale attraverso il coinvolgimento di volontari qualificati appartenenti alle diverse categorie (FIVEA, ACI-CSAI, FIA).

Queste iniziative sono volte a trasmettere ai giovani un'idea di cultura legata al rispetto della propria salute e dell'ambiente, associata al rispetto delle regole di circolazione stradale, Progetto "Educiamo oggi gli automobilisti di domani".



UNICOOP TIRRENO

CATEGORIA
PARI OPPORTUNITÀ

Gruppo Unicoop Tirreno Srl

SS Aurelia km 237 - Vignale Riotorto (Li)
tel 0565.24280

WWW.E-COOP.IT
stefania.ballini@unicooptirreno.it

ANNO DI COSTITUZIONE: 1945
CCNL: Imprese della distribuzione cooperativa
NUMERO DI DIPENDENTI: 5997

TITOLO ACCORDO

RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA E PARI OPPORTUNITÀ PER TUTTI 2007

Il piano per le “Pari Opportunità per tutti” si divide tra una dimensione interna ed una dimensione esterna. La dimensione esterna è costituita dal Piano Sociale Partecipato, che si occupa del collaudo civico delle strutture di vendita, della selezione del personale, della finanza etica e della sicurezza sul luogo di lavoro. Mentre la dimensione interna è costituita dal tema delle pari opportunità di genere.

La categoria di genere è stata introdotta negli Stati Uniti negli anni '70 e si riferisce al significato che le società hanno attribuito nel tempo all'essere uomo e all'essere donna. Si intende dunque andare oltre la differenza biologica, oltre il sesso, per guardare alla valorizzazione della femminilità e della mascolinità, rispetto alle quali si costruiscono gerarchie, stereotipi, conflitti e convergenze, per coglierne la loro mutevolezza nel tempo.

L'anno europeo delle Pari Opportunità per tutti, è l'occasione per rilanciare l'impegno della cooperativa per la valorizzazione della differenza di genere e declinare in termini operativi il principio delle pari opportunità di genere nell'ambito della RSI. L'assunzione della RSI come strategia per rafforzare i tratti distintivi della Cooperativa costituisce una condizione favorevole per lo sviluppo di politiche mirate alla cittadinanza di genere.

La Cooperativa intende usufruire pienamente di tutte le potenzialità senza “sprecare” risorse e superando quegli ostacoli e barriere legate alle diverse forme di discriminazione identificate dalle direttive europee, in primo luogo quelle legate al genere. Inoltre si omogeneizzerà il contributo femminile in tutti i ruoli, per creare un clima di “riconoscimento” più alto tra le donne della Cooperativa, e per creare un legame più forte con la base associativa.

Un primo obiettivo da sviluppare a partire dal 2007, consiste nel migliorare la presenza femminile, dai livelli medi ai ruoli elevati, come parte integrante della strategia RSI, promuovendo l'assunzione di maggiori responsabilità delle donne nei vari assetti.

Tra le azioni intraprese dalla Cooperativa a sostegno della cultura delle pari opportunità ricordiamo il Progetto “Come vi pare purché pari” iniziativa evento presso la Ipercoop di Livorno in sinergia con la Regione Toscana Commissione Pari Opportunità che ha visto coinvolto il personale dipendente. Inoltre la Cooperativa collabora alla Ricerca relativa ai differenziali salariali condotta dall'Isfol in collaborazione col Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

La Cooperativa è tra le 30 aziende italiane selezionate dal Ministero del Lavoro per partecipare al Progetto SONO Bollino Rosa.



VIVENDA

CATEGORIA

FORMAZIONE E PROMOZIONE DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

Vivenda SpA

via Francesco Antolisei, 25 - 00173 Roma
tel 06.729961 fax 06.72996201

WWW.VIVENDASPA.IT
dino.tabasso@lacascina.it

ANNO DI COSTITUZIONE: 2004

SETTORE E ATTIVITÀ SVOLTE: Ristorazione collettiva e commerciale

CCNL: Turismo - Multiservizi

NUMERO DI DIPENDENTI: 2650

TITOLO ACCORDO

PIANO FORMATIVO QUALITÀ E CRM

Sul mercato italiano Vivenda SpA è l'azienda di punta del Gruppo La Cascina che, con oltre 200 milioni di fatturato, è leader nel settore della Ristorazione Collettiva segmento Istruzione. Vivenda è tra i primi operatori anche nel settore della Ristorazione Sanitaria, con una crescente presenza nel settore della Ristorazione Aziendale e del Banqueting. L'azienda è ben attenta a tener sempre vive le competenze con una costante crescita professionale del personale, un obiettivo strategico perseguito con corsi interni ed esterni, su competenze tecnologiche, organizzative e di comunicazione. L'azienda è certificata e nel proprio sistema di qualità ha ben sviluppato e attuato la procedura per la formazione del personale, che dà luogo ad un piano biennale di formazione. Il numero di dipendenti interessati dagli interventi formativi è decisamente cospicuo. Si tratta di coinvolgere tutte le categorie di lavoratori afferenti l'area produttiva aziendale, a partire dalle figure aventi compiti di direzione quali i capi area e i direttori degli impianti produttivi operanti nei settori ristorazione e pulizie, i cuochi, gli addetti ai servizi di mensa, i magazzinieri, gli impiegati dell'area commerciale, il servizio dietetico aziendale.

Il Piano proposto prevede complessivamente 290 ore di formazione da erogare a circa 199 destinatari dipendenti delle aziende. Il piano, composto di 5 azioni formative, consiste in un percorso didattico atto a sviluppare e ad accrescere sia delle competenze definite "trasversali" in quanto coinvolte in tutti gli ambiti e le attività lavorative, che delle competenze più tecniche ma facilmente spendibili in diverse aziende non

propriamente del settore.

Il piano si articola nelle seguenti attività modulari:

- qualità percepita
- innovazione processo/sistemi informativi regionali (CRM/IPA)
- sicurezza sistemi qualità sul lavoro
- diritti sindacali e relazioni industriali
- sistema valore aziendale

Il progetto formativo proposto vuole far acquisire le conoscenze, abilità e capacità, specificate all'interno del piano. In secondo luogo il progetto proposto vuole raggiungere risultati di mantenimento e sviluppo occupazionale.

■ DATI ORGANIZZAZIONI SINDACALI FIRMATARIE

Nell'ambito del recente consolidamento del sistema delle Relazioni Industriali, al fine di promuovere occasioni di bilateralità con le OO.SS firmatarie dell'accordo è stato implementato un "Comitato di Pilotaggio", per il monitoraggio della qualità ed dell'efficacia delle azioni formative.

L'Accordo è stato siglato dalle seguenti parti sociali rappresentate a livello nazionale Filcams-CGIL, Uil-Trasporti, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL.





I VINCITORI DELL'EDIZIONE 2006



GTT

PROTOCOLLO CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY 2006; PIANO SVILUPPO RISORSE UMANE GTT 2006-2007

● PROTOCOLLO CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY 2006

Gli obiettivi sono stati perseguiti attivando interlocutori esterni (istituzioni, associazioni, università ecc.). I progetti, condivisi con le OO.SS, sono diversi e tendono alla valorizzazione delle risorse umane in correlazione con il territorio:

Pari opportunità

- donne alla guida, con la città di Torino ed Assot
- inserimento lavorativo di ex-tossicodipendenti, con la Cooperativa Arcobaleno del Gruppo Abele
- tirocini formativi per minori che transitano dalla giustizia penale, con il Ministero della Giustizia - Dip. Giustizia Minorile Piemonte e Valle d'Aosta

Sviluppo risorse umane

- management al femminile
- learning point attrezzato per la formazione autoassistita

Conciliazione

- baby parking con il Comune di Venaria
- learning point

Attività di sostegno psicologico

● PIANO SVILUPPO RISORSE UMANE GTT 2006-2007

I principali obiettivi del documento sono: allineare le politiche del personale alle strategie, disporre di strumenti di sviluppo adeguati; garantire un presidio interno di alta professionalità; declinare principi di trasparenza e merito nella gestione dell'evoluzione professionale e delle carriere. Il Piano è destinato a tutto il personale. Il piano opera su due livelli: organizzazione (processi) e risorse umane (persone). Sul piano dell'organizzazione il Sistema prevede: valutazione delle posizioni e definizione dei profili; sul piano delle Risorse, il Sistema prevede: valutazione delle prestazioni e valutazione del potenziale.

POSTE ITALIANE

REINSERIMENTO RISORSE UMANE DOPO PERIODO DI ASPETTATIVA; PROGETTO ALFABETIZZAZIONE INFORMATICA NON UIDENTI; PROGETTO FORMATIVO TRAINER

● REINSERIMENTO RISORSE UMANE DOPO PERIODO DI ASPETTATIVA

Accordo di livello nazionale per accompagnare il reinserimento dopo assenza dal lavoro per periodi prolungati. Promosso da Comitato Pari Opportunità e Ente Bilaterale per Formazione e Riquilificazione professionale nell'ambito delle azioni per la flessibilità (art. 9 L.53/2000) Destinatari: beneficiari di aspettativa per cure parentali, ai quali viene indirizzata una attività formativa in aula virtuale. Il progetto, nato nel 2003, dal 2006 è divenuto percorso istituzionale

● PROGETTO ALFABETIZZAZIONE INFORMATICA NON UIDENTI

Azione rivolta al personale non udente, per una migliore collocazione professionale. Formazione per l'uso delle nuove tecnologie per garantire la pari opportunità di pieno impiego delle capacità lavorative. Nato nel 2003, prosegue tutt'oggi.

● PROGETTO FORMATIVO TRAINER

Progetto per la riqualificazione di Quadri aziendali su posizione di staff, sollecitato dall'Ente Bilaterale per la Formazione e la Riquilificazione Professionale. Destinatari oltre 300 dipendenti, in qualità di formatori interni, per trasmettere le competenze proprie ai colleghi. Triplice obiettivo e risultato: recupero di professionalità, recupero del livello motivazionale individuale (risultati rilevanti) e potenziamento delle capacità di erogazione di interventi formativi.

CATEGORIA
LA PERSONA
ex aequo

GTT
GRUPPO TORINESE TRASPORTI

Posteitaliane

ATM

ASILI NIDO AZIENDALI ATM BABY POINT

Negli ultimi anni si sta sempre più evidenziando, soprattutto nelle grandi città, l'esigenza di una maggiore flessibilità, che consenta l'ottimizzazione del "tempo dedicato alla famiglia".

ATM ha aderito all'impegno richiesto dalle politiche sociali e del lavoro, creando dei servizi per l'infanzia presso le proprie sedi operative.

La realizzazione del servizio di Asili nido aziendali ATM Baby Point si è posto l'obiettivo di rispondere concretamente ai bisogni dei dipendenti genitori, assicurando livelli eccellenti di qualità del servizio erogato ed atteso dalle famiglie. ATM, grazie alla creazione di asili nido di piccole dimensioni, dislocati in più depositi aziendali, con orari e periodi di apertura flessibili ed ampi e grazie alla creazione di uno specifico Progetto Pedagogico costruito sul tipo di dipendente-famiglia-cliente, è in grado di rappresentare un sostanziale progresso

dal punto di vista sociale: ogni giorno, infatti, eroga e assicura un servizio per famiglie, contribuendo realmente al miglioramento della qualità della vita dei propri dipendenti. A distanza di poco più di due anni sono tangibili i benefici e i riscontri positivi in termini di appartenenza e di condivisione tra le persone che, dall'esperienza di condivisione della genitorialità, hanno aumentato il senso di comunità vissuta all'interno di ATM.

I risultati raggiunti si sono evidenziati anche nella riduzione dell'assenteismo sul lavoro, nell'aumento della motivazione dei dipendenti e della fiducia verso l'azienda, e conseguentemente nell'incremento della produttività.



CATEGORIA
LA PERSONA
ex aequo

ENI

ACCORDO SU FORMAZIONE A LIVELLO EUROPEO 2002; PROTOCOLLO SU RELAZIONI INDUSTRIALI 2001; ACCORDO CAE 1995; ACCORDO SU RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO INTERNAZIONALE E SU RSI 2002 E RINNOVO 2004

● ACCORDO SULLA FORMAZIONE A LIVELLO EUROPEO 2002

Firmato da ENI e OO.SS. italiane ed europee nell'incontro annuale dei CAE a Monaco, ha originato l'esperienza dell'ENI Multicultural Training Project, realizzato con il sindacato (delegati CAE) ed avviato nel 2003. I temi: conoscenza delle attività operative e strategie Eni, interculturalità e gestione di team multiculturale, con contenuti formativi utili allo sviluppo degli skills individuali.

● PROTOCOLLO SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI 2001

Ha permesso l'avvio di una procedura strutturata di informazione sugli scenari economici, energetici e normativi di settore, sulla vision e sugli obiettivi strategici della società.

● ACCORDO CAE 1995

Relativamente all'UE, in linea con la Direttiva UE 94/45, è stato sottoscritto l'accordo sul Comitato Aziendale Europeo, strumento partecipativo di consultazione e informazione dei rappresentanti dei lavoratori. Successivi accordi nel 2001 e 2004.

● ACCORDO SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO INTERNAZIONALE E SULLA RSI 2002 E RINNOVO 2004

Eni ha siglato, con le OO.SS. italiane e con l'ICEM (International Federation of Chemical Energy Mine and General Workers' Unions), l'accordo sulle Relazioni Industriali a livello internazionale e sulla Rsi.

CATEGORIA
L'IMPRESA
ex aequo



CTP

PRATICA "CONTACT L'INTERCULTURA": CONTRATTAZIONI 14/07/04, 17/01/06 E 20/09/06.

La CTP intende promuovere nuovi parametri nella valutazione della prestazione aziendale, integrando componenti ambientali e sociali al profilo economico: ed è in questo frangente che l'esercizio dell'attività economica propria dell'azienda, incontra la riflessione etica della convivenza sociale. Questa filosofia si è tradotta nella proposta di Contact sul territorio campano.

Il progetto Contact, ha un carattere innovativo e sperimentale, essendo il primo progetto proposto in Italia da un'azienda di trasporti pubblici in sinergia con la Caritas e una Cooperativa sociale ("La Locomotiva" onlus) ad avere come finalità fondamentale l'integrazione socioculturale delle etnie presenti sul territorio, puntando sulla riconversione delle risorse umane presenti in azienda e l'introduzione una figura nuova, con competenze specifiche: il mediatore culturale sul

mezzo di trasporto, il tutto attraverso la scelta mediata della formazione all'intercultura.

Attraverso la formazione e sperimentazione sugli autobus, si è mirato non solo a proporre una strategia che diminuisse la conflittualità ed il senso di insicurezza sul mezzo di trasporto, bensì una che fortificasse la dimensione di cittadinanza attiva sia degli immigrati sia degli autoctoni, nonché creare una rete sostenibile di intercultura per la comunità, basata sulla valorizzazione delle risorse straniere attive sul territorio, ma soprattutto sulla valorizzazione delle risorse umane presenti in azienda.



CATEGORIA
IL TERRITORIO
ex aequo

INDESIT COMPANY

ACCORDO QUADRO INTERNAZIONALE E ACCORDO DI REFRONTOLO (TV)

L'accordo si articola in due momenti. Uno riferito al Codice di comportamento che garantisce il rispetto di una serie di normative a livello internazionale, l'altro riguarda la soluzione di un problema di ricollocazione del personale nello stabilimento di Refrontolo (TV). Per la prima parte dell'accordo Indesit Company, come multinazionale, si è impegnata a garantire il rispetto dei principi sanciti dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro in tutti gli Stati nei quali opera. In particolare: il divieto di utilizzare il lavoro forzato; la non ammissione al lavoro dei bambini minori di 15 anni o dell'età dell'obbligo scolare; il riconoscimento del diritto dei lavoratori a costituire dei sindacati e a militarvi. Gli altri due punti sono il divieto di qualsiasi tipo di discriminazione per motivi di razza, sesso religione, opinioni politiche ed il divieto di discriminazioni salariali tra uomini e donne.

Il gruppo ha reso operativo tale codice anche presso i propri fornitori.

Infine ha istituito organismi partecipativi, a composizione mista tra rappresentanti aziendali e sindacali, con compiti informativi e propositivi.

Per la parte dell'accordo relativa allo stabilimento di Refrontolo, Indesit ha ridotto la produzione ed ha deciso una diminuzione del personale impiegando il 50% del budget a disposizione per la ristrutturazione, in aggiunta al TFR, quale compensazione per l'apporto ai profitti dell'impresa e incentivo ad una ricollocazione sul mercato del lavoro.

L'azienda ha applicato lo schema di rioccupazione del personale in esubero elaborato dal Progetto Social Capital Governance. L'accordo quadro internazionale (Codice di Condotta) è stato siglato nel 2001 tra la allora Merloni Elettrodomestici, e le parti sociali: FIOM, FIM, UILM e FISM.

CATEGORIA
IL TERRITORIO
ex aequo

Indesit Company

AZIENDA AGRICOLA BIO COLOMBINI

CATEGORIA
IL TERRITORIO
ex aequo



ECONOMIA DA AGRICOLTURA SOCIALE

L'azienda agricola BIO Colombini è partner capofila nel progetto "Il Giardino dei Semplici", un progetto che coinvolge le amministrazioni locali, le istituzioni socio-sanitarie e alcune imprese agricole e che intende promuovere percorsi innovativi per l'integrazione al lavoro e all'inserimento socio-terapeutico di soggetti che vivono condizioni di disagio.

Questo progetto è stato finanziato in una prima fase (2003-2005) dal Piano Sociale di Zona della Conferenza dei Sindaci della Valdera e, da gennaio 2006, da un finanziamento del F.S.E. elargito dalla provincia di Pisa all'Ufficio Comune Valdera, organismo di raccordo dei 15 Comuni costituenti la Società della Salute della Valdera, attuale soggetto promotore del progetto.

Nell'ottobre 2006 la UIL di Pisa ha dato un attestato all'azienda BIO Colombini poi rinnovato nel giugno 2007.

L'azienda BIO Colombini ha rinnovato il suo impegno nell'anno 2006-2007 riconfermando il suo ruolo di capofila nel progetto

"Il Giardino dei Semplici" prendendo parte ad un corso di formazione in agricoltura destinato a 9 utenti dell'area funzionale di Salute Mentale della ASL 5 - Zona Valdera. In questa cornice si sono consolidate le reti con le altre aziende agricole del territorio che hanno partecipato al progetto e questa collaborazione ha dato vita a nuovi progetti di agricoltura sociale.

A novembre 2007 è nato il progetto "I Doni del Giardino dei Semplici" come proseguimento del progetto e come possibilità lavorativa. Ciò che ha reso forte il progetto è stata la cornice in esso strutturata: l'agricoltura e la micro azienda a conduzione familiare. Il rapporto di lavoro è diventato, così, pretesto per intessere rapporti con l'ambiente, con se stessi e con gli altri. La responsabilità sociale dell'azienda si è, quindi, rafforzata e ampliata attraverso il consolidamento dei progetti esistenti e attraverso la nascita di nuovi progetti e di nuove collaborazioni con gli enti pubblici territoriali. Tutto questo è stato reso possibile dall'impegno diffuso delle amministrazioni locali e, in particolar modo, dalla Società della Salute della Valdera oltre all'interesse che si è sviluppato, a livello nazionale, nei confronti dell'Agricoltura Sociale.

T&D

CATEGORIA
MICRO E PICCOLE IMPRESE
ex aequo



UN PROGRAMMA DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

T&D nasce nel 2001 come società di assistenza tecnica alla Pubblica Amministrazione, in particolare nell'ambito delle Politiche attive del lavoro.

In azienda lavorano professionisti con esperienza pluriennale nel mercato del lavoro, nella formazione e nelle politiche sociali ed expertise con competenze economiche e giuridiche.

"T&D è fatta dalle persone che ci lavorano: siccome è importante la qualità dei servizi che offriamo, ognuno deve sentirsi responsabile del proprio lavoro, e partecipare alle scelte dell'azienda (...). Quando parliamo di strumenti per gestire l'attività lavorativa e di ambiente di lavoro, non possiamo pensare solo al rispetto delle normative di salute e sicurezza ma adoperarci per far sì che le persone si sentano bene all'interno della propria azienda in un sistema di condivisione degli obiettivi". Alfredo Oliveri - Direttore Generale T&D Spa

L'attenzione che il management di T&D da sempre dedica alla

dimensione qualitativa del lavoro si è tradotta in un programma organico dedicato alle Risorse Umane - vincitore dell'edizione 2006 del Premio Etica & Impresa - che prevede, in sintesi:

Per i collaboratori a progetto*

- Indennità di malattia (di importo giornaliero pari al corrispettivo percepito per prestazioni professionali)
- Congedo matrimoniale pagato (di importo giornaliero pari al corrispettivo percepito per prestazioni professionali)

Per tutti i lavoratori

- Buoni pasto
- Polizza assicurativa prevenzione e infortunio

Oltre all'investimento costante nella formazione continua di tutti i lavoratori, in continuità e coerenza rispetto ai principi che guidano la politica di T&D per la gestione delle Risorse Umane, è stato avviato un piano di assunzione che prevede la riduzione graduale dell'utilizzo del contratto di collaborazione a progetto.

* in deroga alla normativa giuslavoristica vigente

ENEL

LA FORMAZIONE DEI QUADRI AZIENDALI

Il percorso di “responsabilità sociale” intrapreso da Enel prevede il perseguimento di specifici obiettivi, tutti inclusi nel piano di sostenibilità. Tra questi: rendere le persone consapevoli del valore della Corporate Social Responsibility come fattore di sviluppo per l'azienda e la capacità di sostenere, ai diversi livelli di responsabilità, le azioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi fissati.

Da qui la progettazione e realizzazione di un corso di formazione destinato ai quadri aziendali allo scopo di illustrare come la politica di CSR trovi attuazione all'interno della realtà aziendale, descrivendone le strutture dedicate, il relativo processo di pianificazione e controllo, gli strumenti di rendicontazione e diffusione e alcuni esempi pratici sul tema della sicurezza sul lavoro, della tutela dei diritti dei lavoratori, e dell'impegno di Enel per la lotta alla corruzione.

L'attività ha interessato inizialmente i quadri aziendali per essere estesa, in una seconda fase, nel corso del 2006, all'intera popolazione Enel in Italia.

Il medesimo corso è stato quindi tradotto in inglese, spagnolo e slovacco consentendo, a partire da gennaio 2007, l'avvio di un piano di formazione indirizzato ai quadri aziendali delle società con sede all'estero.

MENZIONE SPECIALE



I PARTNERS



R.S.F.C.

R.S.F.C. (Rete di Servizi di Formazione Continua) è un Consorzio costituito da quattro note società operanti da oltre un decennio nel settore della Formazione e della Consulenza per le Risorse Umane.

R.S.F.C. dispone di una rete di competenze in grado di offrire un servizio formativo integrato comprendente: l'analisi organizzativa e la rilevazione dei fabbisogni formativi; l'erogazione del bilancio di competenze; la progettazione e l'erogazione di attività formative adottando modalità blended (aula, simulazioni, project work, FAD, learning by community, learning on the job, ecc.); il tutoraggio; la valutazione dell'apprendimento ed eventuale certificazione; la rendicontazione (per progetti finanziati o cofinanziati da Fondi esterni); l'assistenza all'accesso a finanziamenti esterni (Fondi interprofessionali, Fondi UE, Fondi Nazionali e Regionali).

Il Consorzio basa la propria offerta di servizi formativi su principi ispiratori che costituiscono una sintesi fra i valori dello sviluppo professionale delle persone, in sintonia con le esigenze strategiche di sviluppo economico ed obiettivi delle imprese, e la ricerca d'elevata qualità delle proposte formative per le aziende, per i quadri e professional workers.

L'obiettivo che perseguiamo è l'efficacia della formazione misurata in termini di apprendimento individuale e collettivo (organizational learning) in linea con le esigenze di sviluppo dell'azienda committente nell'ottica dell'economia della conoscenza e della società della informazione. Efficacia delle azioni formative per noi significa proporre soluzioni formative con un elevato rapporto qualità/costo e quindi con un significativo ritorno dell'investimento formativo in termini di qualità e produttività. Significa anche efficacia didattica, nel senso di proporre le migliori soluzioni disponibili in rapporto alle esigenze e tempo disponibile degli utenti.

Le società consorziate sono: Accademia Alte Professionalità; Agenfap; Innovazione & Risorse (I & R); Studio Staff R.U.

GRUPPO MEET

Il Gruppo Meet è uno dei maggiori gruppi italiani nel settore della comunicazione integrata. È costituito da tre società ad alta specializzazione (Meet comunicazione, Meet relazioni pubbliche e Meet eventi). Opera sul mercato dall'inizio degli anni '90 con sedi a Roma, Milano e Perugia.

Tra i suoi clienti figurano nomi importanti del mondo delle imprese (dalle multinazionali alle piccole e medie imprese), delle istituzioni (dalla Presidenza del Consiglio a Regioni e Comuni), delle Associazioni (da Confindustria alla Croce Rossa). Nel settore degli eventi il Gruppo Meet, tra l'altro, si è aggiudicato la gara per la gestione quinquennale della "Mille Miglia", cura gli eventi per il Sacro Convento di Assisi - per il quale ha anche realizzato numerose trasmissioni RAI - ha ideato e realizzato una delle più importanti manifestazioni musicali italiane: "Uto Ughi per Roma".

La collaborazione con Etica e Impresa nasce da un particolare know-how che Gruppo Meet può vantare nella comunicazione sociale e civile. A testimoniarlo ci sono, tra l'altro, la cura di campagne ed eventi di comunicazione sui temi della sicurezza stradale, della sensibilizzazione dei giovani alla musica classica, dei diritti della famiglia, dell'educazione alimentare, delle battaglie umanitarie.

Nell'ambito del progetto Etica e Impresa, il Gruppo Meet collabora con il Comitato Promotore per la definizione delle strategie complessive e si occupa sia delle attività di comunicazione sia delle partnership.

Per una comunicazione che sia, sempre di più, una risorsa a disposizione di una visione dell'impresa in sintonia con il rispetto dei valori più profondi dell'uomo.

