



Unione europea
Fondo sociale europeo
Investiamo nel vostro futuro

 Regione Emilia-Romagna



Presentazione di altri esempi di relazioni Istituzioni e Aziende

Ambiti di realizzazione

Regionale

- ▶ Piemonte
- ▶ Veneto

Provinciale

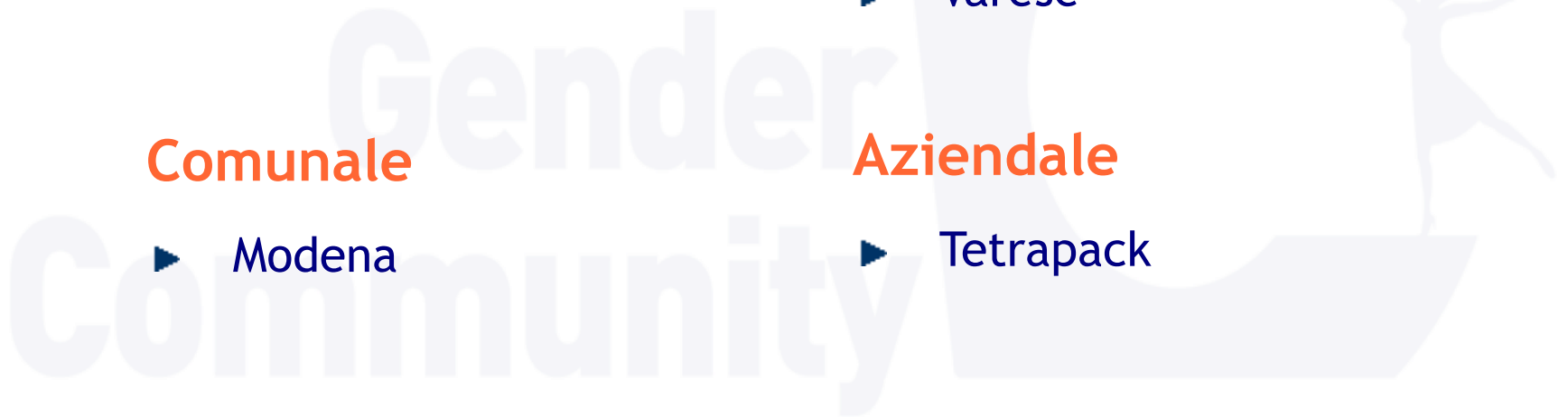
- ▶ Pavia
- ▶ Trento
- ▶ Varese

Comunale

- ▶ Modena

Aziendale

- ▶ Tetrapack



Alcune esperienze regionali

Piemonte

Tavolo Tecnico sulla contrattazione di genere

Veneto

Audit FamigliaeLavoro

Gender
Community



Tavolo Tecnico sulla contrattazione di genere

Cosa?

Il Tavolo Tecnico costituisce a tutti gli effetti un esempio di rete locale che ha promosso attività di ricerca, attività formativa e concreti strumenti di supporto per la **diffusione della contrattazione di genere di secondo livello**.

Contrattare nelle aziende condizioni di parità tra donne e uomini nel lavoro e nei percorsi di carriera, introdurre strumenti nuovi di conciliazione tra vita personale e professionale, richiede un clima di cooperazione tra aziende e sindacati che non è facile realizzare in un periodo di crisi economica e occupazionale quando aumentano le sollecitazioni ad accrescere la produttività anche in deroga a precedenti accordi.

Il Tavolo ha promosso le seguenti iniziative:

- ❑ una ricerca su “Analisi e valutazione dell’attuazione delle politiche di genere e degli effetti della contrattazione di secondo livello nelle aziende piemontesi” (curata da Ires, Fondazione Vera Nocentini e Enfap)
- ❑ un percorso formativo laboratoriale volto al rafforzamento delle competenze dei/le rappresentanti delle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori e di singole imprese, per l’utilizzo di strumenti e modalità di integrazione delle politiche di genere nella contrattazione di secondo livello (curata da Corep)
- ❑ l’elaborazione di linee guida per la contrattazione di ‘genere’ di secondo livello, che rappresentano un utile “strumento” per poter progettare iniziative e formule innovative, volte a favorire la conciliazione dei tempi e la qualità della vita e del lavoro all’interno delle imprese.

Tavolo Tecnico sulla contrattazione di genere

Come?

Il Tavolo Tecnico è stato promosso nel 2010 ad opera delle Consigliere di Parità Regionali del Piemonte e della Commissione Regionale Pari Opportunità. E' composto da referenti di Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori e dei Datori di Lavoro, che riunendosi hanno fornito spunti ed indicazioni per la realizzazione delle iniziative a supporto della contrattazione aziendale di genere.

Perché?

La contrattazione di genere è orientata al benessere complessivo della persona e ad una migliore efficienza produttiva, nella logica della ricerca del “reciproco vantaggio” e del “rispetto dei principi di pari opportunità”

La contrattazione di genere, in coerenza con il quadro normativo di riferimento (comunitario, nazionale e regionale), persegue obiettivi di:

- aumento dell'occupazione femminile e partecipazione al lavoro più lunga, ampia e qualificata;
- accesso e miglioramento dei percorsi di carriera delle donne nel rispetto delle specifiche scelte personali;
- ricerca ed introduzione di forme di innovazione organizzativa quali la flessibilità dell'organizzazione del lavoro; la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; la responsabilità individuale e lo sviluppo del capitale umano;
- prevenzione dei rischi di discriminazione sia diretta che indiretta, anche grazie all'introduzione di strumenti, iniziative, figure e misure di contrasto alla violazione dei principi di pari opportunità;
- miglioramento del clima aziendale e della qualità del lavoro.

Tavolo Tecnico sulla contrattazione di genere

Indicazioni operative

4 fasi utili alla contrattazione di genere, ciascuna delle quali articolata in azioni secondo il seguente schema:

I. Osservazione

1. Osservare possibili ambiti di “rischio” da presidiare
2. Osservare possibili fattori di “rischio” connessi a caratteristiche personali
3. Rileggere l’organizzazione in ottica di genere
4. Rilevare le principali esigenze delle persone
5. Osservare il territorio

II. Confronto con altre esperienze

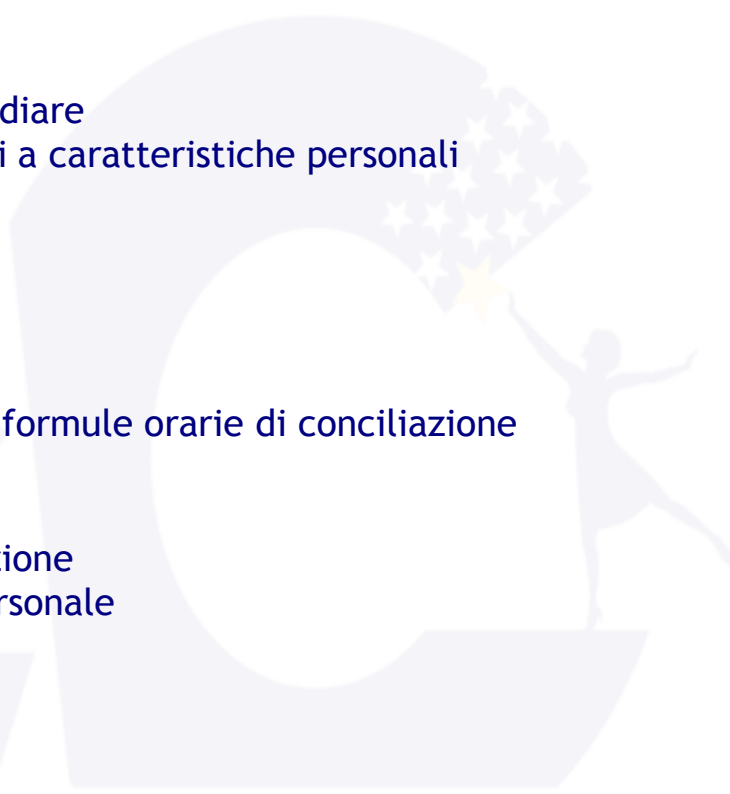
6. Documentarsi e confrontarsi con esperienze e formule orarie di conciliazione

III. Analisi e ricerca di soluzioni condivise

7. Identificare possibili soluzioni per l’organizzazione
8. Organizzare incontri e/o focus group con il Personale

IV. Sperimentazione

9. Progettare e sperimentare



Cosa?

L'Audit famiglia lavoro è uno strumento manageriale certificato a livello europeo per introdurre nelle aziende una politica di gestione del personale orientata alla famiglia e avviare un processo di valutazione sistematica, documentata e obiettiva delle politiche di gestione del personale adottate in quel momento da un'impresa/struttura organizzativa. Può essere usato da qualsiasi organizzazione, di qualsiasi natura giuridica, dimensione e prodotto/servizio fornito e richiede la partecipazione attiva dei dipendenti per individuare i bisogni di conciliazione tra vita privata e lavorativa e proporre conseguentemente delle soluzioni condivise migliorative della conciliabilità famiglia - lavoro, da monitorare nel corso di un triennio.

Nel 2011, la Regione del Veneto, prima in Italia dopo la Provincia autonoma di Bolzano, ha stipulato con la Fondazione di Francoforte Berufundfamilie GmbH un contratto di licenza d'uso del marchio europeo Audit Famigliaelavoro.

L'Audit FamigliaeLavoro prevede interventi nell'orario, nell'organizzazione e nel luogo di lavoro, definisce una politica di informazione e comunicazione coerente con il progetto, investe nella formazione del personale e dei dirigenti. Include infine retribuzioni e prestazioni aggiuntive per i lavoratori, nonché servizi che assicurino una cura adeguata ai familiari che ne hanno necessità, come bambini ed anziani.

Aziende/Enti Certificate: Open Service; Itlas; Koinè; Comune di Zero Branco; Servizi Idrici Sinistra Piave Srl; Comune di Treviso; Cooperativa Sociale Castel Monte onlus; CRIVERTRADE Merchandising Solution; Texa S.p.A.; Dressing Spa; Key Line SpA.

Aziende/Enti in fase di certificazione: Ospedale Riabilitativo di Alta Specializzazione di Motta di Livenza (O.R.A.S. S.p.a.); INglass, Contarina Spa; Baxi SpA; O.ME.CA.; Azienda U.L.SS. n. 4 Alto Vicentino; Azienda Ospedaliera di Padova

Come?

Il processo di valutazione delle politiche di gestione del personale adottate da un'azienda/ente per arrivare alla certificazione Audit prevede la presenza di un ente gestore e certificante (Regione Veneto), di consulenti/auditori adeguatamente formati che accompagnino il processo in azienda e di un soggetto valutatore (Auditrat).

La **Regione** ha il compito di coordinare sul territorio di riferimento il processo di Audit, di diffondere lo strumento tra le Aziende/Enti/Unità organizzative del territorio, di attribuire le relative certificazioni e l'utilizzo del logo del progetto. Si occupa inoltre della formazione e tenuta del registro consulenti/Auditori e del registro delle Aziende partecipanti.

L'**Auditrat**, organo territoriale costituito dall'ente gestore (Decreto Regionale n. 95 del 13 aprile 2012) provvede a valutare i singoli Audit svolti dalle aziende emanando un parere vincolante ai fini del rilascio o meno del certificato. Si occupa anche di approvare le linee guida territoriali, gli strumenti Audit e del monitoraggio dei progetti.

L'auditore svolge la funzione di consulente per quelle aziende che hanno deciso di aderire al progetto audit, analizzandone caratteristiche, attività e prospettive, e lavorando col cosiddetto "Gruppo Guida" aziendale, rappresentativo di tutte le istanze presenti nell'azienda (direzione, sindacati, collaboratori che all'interno dell'azienda già si occupano di questioni legate alla famiglia).

Perché?

Gli obiettivi sono quelli di:

- Sviluppare una migliore conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa attraverso l'elaborazione di misure concrete che contribuiscano a creare una nuova cultura d'impresa;
- avviare un processo di miglioramento continuo nell'ottica di una strategia doppiamente vincente: risorse umane più motivate, soddisfatte ed affidabili incrementano il profitto aziendale;
- dare trasparenza nella concessione delle varie misure di flessibilità e renderle note a tutti: una pianificazione condivisa tra colleghi crea senso del team, favorisce il reciproco sostegno per una programmazione ottimale del lavoro e permette un'efficace gestione delle emergenze.

Attraverso l'Audit FamigliaeLavoro è possibile promuovere un cambiamento culturale all'interno delle organizzazioni, che va ad incidere positivamente sia sul benessere personale dei lavoratori, sia sulla produttività, sia sul capitale sociale aziendale. In particolare, i vantaggi sono:

Per il datore di lavoro: maggiore produttività dei/delle collaboratori/collaboratrici; rafforzamento del loro senso di appartenenza; riduzione del turn over; rientro tempestivo dai permessi per maternità; riduzione delle assenze dal lavoro; miglioramento dell'immagine del brand sul mercato; maggiore concorrenzialità; maggiore ricettività nella ricerca di personale.

Per i/le collaboratori/collaboratrici: maggiore soddisfazione e motivazione; rafforzamento del team; arricchimento professionale; riduzione dello stress grazie alla migliore distribuzione dei carichi di lavoro e alla flessibilità d'orario concordata.

Per la famiglia: maggior tempo per stare insieme; equilibrio nella distribuzione dei compiti; miglioramento della qualità di vita e più serenità nelle relazioni.

Per la società: riduzione dei costi sociali dovuti a patologie legate al mondo del lavoro; ruolo più attivo delle famiglie; creazione "spontanea" di collaborazione tra attori pubblici e privati con l'obiettivo comune di promuovere il benessere sociale.

Indicazioni operative

Il percorso che l'organizzazione deve seguire per ottenere la certificazione Audit:

- Colloquio di orientamento e creazione del Gruppo di lavoro del family audit (Gruppo Guida) al cui interno è scelto un referente specifico dell'organizzazione che coordini il processo e mantenga i rapporti con i consulenti/Audit che fungono da facilitatori del processo, il valutatore e l'ente gestore/ di certificazione,
- Workshop strategico: viene rilevato il quadro normativo entro cui si può agire e si esplicitano le finalità e il percorso attraverso la presentazione del sistema Audit e delle regole di lavoro al Gruppo di lavoro del family audit (Gruppo Guida);
- Audit workshop: avvio di un'indagine sullo status quo, ovvero sulle attività finora attuate nei vari campi d'azione e si formulano le proposte per il miglioramento, attraverso l'attribuzione di punteggi.
- Piano di attuazione: dopo che il Gruppo Guida ha selezionato, definito e pianificato gli obiettivi del triennio, il piano di attuazione viene approvato e sottoscritto dalla direzione aziendale con un accordo vincolante;
- Certificato: tutta la documentazione viene inviata all'Ente gestore, che trasmette al valutatore per la verifica del rilascio della certificazione e concessione del marchio Audit. Il marchio, (utilizzabile su prodotti e pubblicità), indica che l'azienda ha aderito ai principi dell'audit, e che pertanto si è impegnata attivamente a migliorare la qualità di vita dei propri dipendenti e delle loro famiglie.
- Report annuale: il grado di attuazione del piano, viene monitorato attraverso un report intermedio annuale;
- Re-Audit "Classic". dopo 3 anni, vengono valutati i risultati raggiunti ed eventualmente si definiscono ulteriori obiettivi (entro sei mesi dalla scadenza del certificato). Se gli obiettivi non sono stati raggiunti è possibile attivare un nuovo percorso di audit.
- Conferma del certificato.

Alcune esperienze provinciali

Pavia

Rete d'impresa BioNetwork

Trento

Provincia di Trento e Forum Trentino delle Associazioni Familiari

Varese

GIUNCA - Gruppo Imprese Unite Nel Collaborare Attivamente



Cosa?

La Rete d'impresa BioNetwork di Pavia é una rete di imprese rurali femminili (azienda agricola [Tenuta San Giovanni](#), azienda agricola [Oikos Abitare Poeticamente la Terra](#) e l'azienda agricola [Castelfelice "Oasi della Gioventù"](#)), operante in ambito agricolo-turistico sul territorio dell provincia di Pavia e contraddistinta dal marchio **Pavia in Famiglia** (certificazione).

A differenza delle “normali” reti d'impresa che si stanno diffondendo in Italia con l'obiettivo di accrescere capacità innovativa e competitività, il BioNetwork è un circuito di imprese accomunate dalla volontà di sviluppare la propria responsabilità sociale attraverso l'introduzione di forme flessibilità degli orari e programmi per favorire la conciliazione tra vita privata e lavorativa a favore di una partecipazione più equilibrata delle donne al mercato del lavoro. Attraverso mutui scambi e collaborazioni intende quindi mettere in campo azioni e attività family friendly.

Tra gli obiettivi realizzati dalla rete d'impresе figurano:

- un network informatico (sito web comune alle tre aziende e intranet) che consente lo scambio di informazioni e documenti a distanza, a cui si aggiunge l'ampliamento e l'aggiornamento dei siti aziendali individuali con le offerte e le azioni che la rete intende proporre ed attuare;
- un servizio di baby-sitting a disposizione tre aziende (figli, nipoti delle imprenditrici e di eventuali dipendenti) nonché delle famiglie in transito nelle aziende e del territorio.

Come?

La Rete nasce come sperimentazione all'interno del progetto "[Impresa donna in ambito rurale](#)", promosso nell'aprile 2011 dalla Provincia di Pavia, Camera di Commercio di Pavia, Gruppo Azione Locale Lomellina e Gruppo Azione Locale Alto Oltrepò in partenariato con le Associazioni datoriali agricole pavese, Confederazione Italiana Agricoltori, Unione Agricoltori, Copagri e Federazione Provinciale Coltivatori Diretti. L'iniziativa si colloca nell'ambito dell'[accordo territoriale sottoscritto nell'ottobre del 2011](#) che ha formalizzato la costituzione della rete territoriale per la conciliazione nel territorio Pavese.

Perché?

- L'adesione a reti aziendali può costituire una modalità efficace ed omogenea di diffusione della cultura di genere sul medesimo territorio;
- Fare parte di reti incentiva il confronto e contribuisce a creare sinergie fra le aziende grazie alla condivisione di valori e pratiche;
- Fare parte di reti contribuisce a ridurre i costi delle azioni che si realizzano e ad ottimizzarne i risultati;
- Fare parte di una rete favorisce un presidio stabile in azienda sul tema delle Pari opportunità, contribuendo in tal modo a sviluppare un'immagine di azienda "sensibile" alle esigenze di tutti i lavoratori (donne e non solo) e incrementandone la visibilità sul territorio in termini di responsabilità sociale.

Distretti Famiglia

Cosa?

La **Provincia Autonoma di Trento** ha messo a punto un modello di **partnership pubblico-privato** in collaborazione con un'associazione di promozione sociale (Forum Trentino delle Associazioni famigliari).

La governance del progetto di politiche famigliari è duale: l'Agenzia per la Famiglia è l'organo della Provincia che ha la responsabilità pubblica dell'intervento e del coordinamento delle azioni. Il Forum ha il ruolo di attivatore delle famiglie e delle loro associazioni.

Come?

Il Piano provinciale di interventi in materia di politiche familiari, approvato con deliberazione della Giunta provinciale nel settembre 2004, ha tra i suoi obiettivi principali quello di qualificare il Trentino come un territorio **"amico della famiglia"**. Nel piano è stata prevista l'attivazione di uno **Sportello Famiglia**, gestito dal Servizio per le politiche sociali della Provincia Autonoma di Trento in collaborazione con il Forum Trentino delle Associazioni per la Famiglia. Lo Sportello si pone come "laboratorio" di ricerca e di supporto, in una logica di promozione e di integrazione delle risorse presenti sul territorio.

Inoltre, il Forum delle Associazioni familiari del Trentino, collabora alla definizione dei disciplinari e all'iter per l'assegnazione del marchio **"Family in Trentino"** alle organizzazioni richiedenti. Il marchio è finalizzato a facilitare l'individuazione delle organizzazioni che hanno aderito al progetto volto a far diventare il Trentino un territorio accogliente e attrattivo per le famiglie e per i soggetti che interagiscono con esse, un territorio capace di connettere le politiche sociali con le politiche orientate allo sviluppo. Lo spazio all'interno del quale i vari attori cooperano è quello del **Distretto Famiglia**. Il Distretto opera sul territorio secondo un modello reticolare, stimolando attori molto diversi a orientare o riorientare i propri prodotti o servizi sul benessere delle famiglie residenti e ospiti (Alta Val Rendena, Valle di Non, Valle di Fiemme, Valle di Sole, Valsugana e Tesino, Alto Garda, Rotaliana-Königsberg, Giudicarie Esteriori - Terme di Comano, Altipiani Cimbri e Valle dei Laghi).

Perché?

L'esperienza della Provincia Autonoma di Trento è particolarmente interessante come modello di sviluppo di politiche rivolte alle famiglie e di collaborazione pubblico-privato.

In particolare, per la creazione dei Distretti Famiglia all'interno dei quali comuni e valli si mettono insieme per promuovere su vasta scala servizi e benefici, anche finanziari, per le famiglie del Trentino. Un'idea vincente che in poco tempo, infatti, ha trovato molte adesioni e un interesse si va allargando.

Particolarmente rilevante è la **collaborazione pubblico e privato all'interno dei Distretti Famiglia**: istituzioni pubbliche, volontariato sociale, aziende del settore turistico all'interno di un laboratorio territoriale, svolgono attività di pianificazione e programmazione di iniziative e servizi ed attività di sensibilizzazione, informazione e formazione.



Cosa?

GIUNCA - Gruppo Imprese Unite Nel Collaborare Attivamente è nata lo scorso ottobre a Varese: si tratta di una rete d'impresa per il welfare aziendale a vantaggio dei dipendenti che raccoglie 10 imprese manifatturiere del Varesotto. coinvolgendo circa 1.700 lavoratori:

1. T.M.C. Srl,
2. Chemisol Italia Srl,
3. Viba Spa,
4. Tioxide Europe Srl,
5. Momentive Specialty Chemicals Italia Spa,
6. Novartis Farma Spa (si aggiungeranno a breve anche le altre società del Gruppo Novartis: Sandoz, Novartis Consumer Health, Novartis Animal Health),
7. Sanofi-Aventis Spa,
8. Lati Industria Termoplastici Spa,
9. Bilcare Reasearch Srl,
10. B.D.G. EL Srl.

I componenti del Gruppo sono grandi imprese industriali e Pmi appartenenti a vari settori del manifatturiero (costruzioni, plastica, chimica, farmaceutica e meccanica), coadiuvate dall'**Unione degli Industriali della Provincia di Varese**.

L'obiettivo della rete è quello di creare agevolazioni per i propri dipendenti in diversi settori, gli interventi previsti coprono i seguenti ambiti della vita lavorativa: il raggiungimento del luogo di lavoro, la formazione, il sostegno al reddito familiare, la conciliazione dei tempi e la salute.

Come?

La rete nasce dalla sottoscrizione del Contratto di rete d'impresa, nuovo strumento giuridico, oggetto nel 2010 di un'ampia e importante riforma, che consente alle aziende di realizzare collaborazioni e progetti comuni industriali e commerciali. La rete GIUNCA interviene su vari fronti della vita aziendale.

Il lavoro:

- lo studio di progetti di mobilità territoriale con l'ideazione di forme di risparmio e agevolazioni (basate ad esempio sul car sharing e il car pooling) per i dipendenti nel raggiungimento del posto di lavoro;
- la formazione aziendale, soprattutto in materia sicurezza sul lavoro e la condivisione delle esperienze di successo già messe in pratica nelle singole aziende.

Il risparmio:

- la valutazione di proposte di forme di finanziamento agevolate studiate per i propri dipendenti per esempio nell'apertura dei conti correnti o di un mutuo;
- la possibilità di erogare buoni per aiutare i lavoratori ad affrontare i costi della vita quotidiana;
- pacchetti di servizi assicurativi a prezzi scontati.

Il tempo:

- aiutare i lavoratori a conciliare gli impegni lavorativi con quelli della vita privata attraverso convenzioni riguardanti vari servizi, come ad esempio i trasporti;
- convenzioni per la crescita e l'educazione dei figli.

La salute e il benessere:

- convenzioni per la cura di familiari malati e genitori anziani.

Perché?

L'introduzione delle reti d'impresa ha lo scopo di permettere al sistema produttivo italiano, fatto soprattutto di piccole e medie imprese, di poter crescere. Le reti, infatti, permettono alle imprese che le costituiscono di mettere in comune risorse ed esperienze senza rinunciare alla propria autonomia ed identità.

GIUNCA - a differenza di altre reti presenti sul territorio nazionale finalizzate allo sviluppo di nuovi prodotti, di alleanze strategiche per la creazione di nuovi business, di progetti di sbarco sui nuovi mercati esteri - introduce per la prima volta il concetto dell'aggregazione tra imprese per creare sinergie in grado di aumentare la competitività delle aziende che ne fanno parte in termini di miglioramento del clima aziendale, del benessere e professionalità dei lavoratori.

La rete consente di svolgere attività di progettazione, analisi, studio, ricerca inerenti allo sviluppo di comportamenti aziendali/intraziendali socialmente responsabili in materia di Welfare aziendale e Formazione quali fattori che contribuiscono all'innalzamento della capacità competitiva, innovativa e di qualità delle attività produttive.

Risultati

Una prima azione concreta è già stata messa in pista dalle imprese: il **Progetto GiuncaNet Worklife Balance** che ha, per il momento, due partner: l'Unione degli Industriali della Provincia di Varese e il Comune di Tradate.

Si tratta di un'idea pilota di welfare complementare sul territorio per venire incontro ai bisogni espressi dai dipendenti in termini di cura familiare e benessere.

Il Progetto GiuncaNet Worklife Balance - che sta cercando di ottenere i finanziamenti messi a disposizione dal Bando ERGON della Regione Lombardia per il sostegno alle eccellenze Regionali a supporto della Governance e dell'Organizzazione di network di Imprese - si propone di dar vita, anche attraverso la realizzazione di un sito Internet con una banca dati condivisa, a varie attività :

- la predisposizione di una piattaforma delle convenzioni contenente operatori che offrono servizi alla persona, ricreativi, culturali e di assistenza sanitaria a prezzi competitivi con la formula cash-back/raccolta punti e dei gruppi di acquisto (per esempio per quanto riguarda i testi scolastici dei figli);
- l'organizzazione di attività di educazione alla salute (corsi di prevenzione, sponsorizzazione di un evento territoriale dedicato alla prevenzione);
- il finanziamento di almeno una borsa di studio per un dipendente e/o un familiare di una delle dieci imprese coinvolte per finanziare una ricerca sulla mobilità sostenibile da sviluppare insieme ad un'Università del territorio;
- Lo sviluppo di attività di comunicazione, sia attraverso la predisposizione di materiale informativo, sia attraverso l'uso dei social network.

Una esperienza comunale

Modena

Club Imprese Modenesi per la Responsabilità Sociale

Gender
Community



Club Imprese Modenesi per la Responsabilità Sociale

Cosa?

Il Comune di Modena ha promosso un'indagine a livello comunale (2008), per rilevare le esperienze di RSI in corso ed il livello di conoscenza sul tema. Questo ha consentito di individuare la presenza diffusa nel contesto locale di pratiche di RSI, talvolta "inconsce". Da qui l'impegno istituzionale, da un lato a far conoscere e valorizzare le esperienze in corso e dall'altro, a creare uno spazio di incontro/confronto tra le realtà imprenditoriali impegnate, esigenza segnalata dalle stesse imprese nel corso dei focus group realizzati per l'indagine. Nel 2009 nasce l'idea del Club Imprese Modenesi per la Responsabilità Sociale, promosso dal Comune di Modena, uno spazio a disposizione delle imprese modenesi per condividere e scambiare saperi, competenze ed esperienze su idee e progetti di CSR/RSI.

Come?

Per la promozione, sostegno economico, valorizzazione e comunicazione delle attività del Club verso i soggetti pubblici e privati sul territorio è stato istituito un Comitato Promotore presieduto dal Comune di Modena, di cui fanno parte 7 associazioni di categoria (Confindustria Giovani Imprenditori, Confcooperative, Lega delle Cooperative, Confesercenti, Lapam Federimpresa, Cna, Camera di Commercio). Le imprese socie contribuiscono attraverso una quota alla copertura delle spese per lo svolgimento delle attività. Le attività di sviluppo, promozione, facilitazione e coordinamento tecnico-scientifico del Club RSI sono svolte in collaborazione con il centro studi ricerche e progetti Focus lab srl, co-ideatore del progetto. L'orientamento al progetto e le modalità di lavoro sono gli aspetti più innovativi: le imprese lavorano insieme, con modalità strutturate di progettazione partecipata, durante laboratori tematici, ospitati "a rotazione" dai soci, per favorire scambi e conoscenze dirette "in house". L'obiettivo dichiarato è che ogni impresa realizzi almeno un progetto di RSI all'anno, singolarmente o in partnership; l'obiettivo implicito è favorire la collaborazione, diffondere buone pratiche, sviluppare contaminazioni e innovazione in tema di responsabilità sociale.

Perché?

- promuovere la RSI come nuovo approccio d'impresa orientato all'innovazione gestionale e alla sostenibilità ambientale, sociale ed economica;
- stimolare le imprese modenesi ad introdurre approcci di RSI come fattori di distinzione commerciale e di maggiore competitività;
- stimolare relazioni informali e creative orientate a creare reti di imprese per progetti con ricadute di innovazione e sviluppo locale per il territorio;
- facilitare occasioni di confronto e scambio di saperi, competenze ed esperienze su progetti di RSI;
- mappare, valorizzare e replicare le buone pratiche sul territorio;
- promuovere la realizzazione di progetti in partnership tra imprese.

Community

Indicazioni operative

L'adesione all'iniziativa da parte delle singole imprese, presuppone la condivisione degli approcci d'impresa orientati alla RSI; impegno continuo nelle attività del Club; impegno a realizzare almeno 1 progetto di RSI all'anno; versamento di una quota annuale.

Le attività del Club RSI sono state impostate e gestite usando una combinazione di diverse modalità di lavoro:

- percorso strutturato a partire da esperienze di RSI concrete e già in corso;
- primi incontri impostati allo scambio di conoscenze ed esperienze in modo informale e spontaneo da parte dei partecipanti (Fiera delle competenze / Cerco e Offro progetti) con un approccio volutamente "Tra Pari" (Peer to Peer) tra gli imprenditori, partendo dal presupposto che ogni impresa è portatrice di conoscenze, competenze ed esperienze, a prescindere dalle dimensioni e settori.
- successivi incontri di elaborazione di progetti di RSI per singole imprese e in partnership;
- metodo di progettazione "Quadro Logico - PCM" adattato e semplificato come modalità
- condivisa di elaborazione dei progetti;
- suddivisione in workshop tematici, per affrontare in modo completo i vari ambiti classici di applicazione della RSI, e momenti di sessioni plenarie;
- momenti di informazione/formazione e testimonianze di soggetti esterni su temi specifici;
- report di lavoro dopo ogni incontro

Risultati

- 27 imprese aderenti al 1° anno, 49 imprese aderenti al 2° anno, 47 al 3° anno, 58 al 4° anno 40 al 5° anno nonostante il contesto di crisi.
- 200 progetti di RSI realizzati in 5 anni (126 delle singole imprese- 74 in partnership)
- Organizzazione di 5 eventi pubblici di presentazione dei risultati al termine di ogni anno di attività a cura del Comune di Modena - Assessorato Politiche Economiche.
- Realizzazione di 5 Video di sintesi RSI sulle buone pratiche aziendali di RSI attivate dalle imprese aderenti al Club a cura del Comune di Modena - Assessorato Politiche Economiche.
- 4 mini video report degli incontri anno 2013
- 5 quaderni tematici anno 2013
- 1 report di sintesi attività e progetti al termine di ogni anno di attività
- Logo identificativo di adesione al Club come strumento di promozione dell'impegno d'impresa a cura del Comune di Modena - Assessorato Politiche Economiche.
- Creazione di un'area web pubblica dedicata, : www.comune.modena.it/clubrsi.
- Finalisti come buona pratica di promozione della rsi nella categoria Ente locale o istituzione pubblica al SODALITAS SOCIAL AWARD per tre anni consecutivi Ed. 2010 e Ed. 2011 Ed. 2012 (principale riconoscimento nazionale in ambito RSI)
- Promozione e realizzazione di un'indagine su Qualità del Lavoro e impegni di RSI presso i dipendenti delle imprese del Club (17 imprese coinvolte, 809 questionari raccolti), prima iniziativa del genere promossa in partnership tra imprese modenesi.
- Promozione indagine su autovalutazione profilo di RSI e benchmarking (15 imprese coinvolte).
- 2° indagine sulla RSI vista dai dipendenti; Indagine disabilità e inserimento lavorativo
- 3 Workshop Bar Camp "Competitività Responsabile"; confronto di idee e proposte su 6 temi di attualità · Vari articoli su stampa locale e nazionale (Vita) e siti web
- 5 Incontri di formazione / approfondimento su temi di RSI (Mini Master RSI) con cinque esperti presso Camera di Commercio di Modena - Maggio 2010

Una esperienze aziendale

Tetra pak

Navette e abbonamenti ATCM per dipendenti

Gender
Community



Navette e abbonamenti ATCM per dipendenti

Cosa?

Il progetto, nato nel 2002, grazie ad un accordo sottoscritto tra **Tetra Pak** ed il **Comune di Modena**, consente ai dipendenti dell'azienda di poter usufruire gratuitamente:

- del servizio bus-navetta per spostarsi da casa a lavoro e viceversa
- di un abbonamento annuale al trasporto pubblico urbano "City Card" che consente di utilizzare tutti i mezzi pubblici urbani, senza limiti di corse e di linee.

Il servizio di navetta consiste in due collegamenti effettuati al mattino e al pomeriggio, con un percorso che si snoda sulle principali strade cittadine e ha come destinazione/origine l'area industriale in cui ha sede Tetra Pak. Il costo del servizio navetta è sostenuto dall'azienda, mentre il costo dell'abbonamento annuale è sostenuto dall'azienda con un contributo anche del Comune di Modena e dell'azienda pubblica di trasporti.

Come?

Il progetto è partito da un'indagine, realizzata attraverso la somministrazione di un questionario, volta a verificare il possibile bacino di utenza dell'iniziativa. Su 580 dipendenti 380 si sono espressi in modo favorevole. E' stata contattata l'azienda del trasporto pubblico locale per avviare u'analisi di fattibilità. In base alla residenza dei dipendenti di Modena, sono stati definiti dei percorsi "casa-lavoro", con un tempo di percorrenza inferiore ai 30 minuti. ATCM per ogni indirizzo ha compilato un prospetto che indicava il percorso "casa-lavoro" in andata e ritorno con i mezzi di linea esistenti (queste schede sono state distribuite a tutti i dipendenti residenti a Modena). Per 138 dipendenti il percorso di andata avveniva in un tempo uguale o inferiore ai 30 minuti.

Sviluppo del progetto:

- Bus navetta per i dipendenti che impiegavano un tempo di percorrenza superiore ai 30 min.
- Abbonamento annuale per i dipendenti che impiegavano un tempo di percorrenza inferiore o uguale ai 30 min.

Perché?

L'obiettivo è quello di ottimizzare gli spostamenti dei dipendenti attraverso la promozione dell'utilizzo del trasporto pubblico in alternativa a mezzi privati, in modo da ridurre l'inquinamento originato dalla circolazione veicolare, il consumo di fonti di energia non rinnovabile, i rischi di incidenti in itinere e il traffico cittadino.

Il progetto nasce anche con lo scopo di promuovere presso altre aziende del territorio analoghe azioni in favore dei loro dipendenti, con l'obiettivo di favorire la mobilità e ridurre l'inquinamento in tutto il territorio.

L'iniziativa si inserisce in un più ampio Piano di benefit che Tetra Pak mette a disposizione dei dipendenti, mirato al supporto delle attività sociali e culturali proprie e della propria famiglia, al supporto della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, a garantire un'offerta assicurativa sempre più ampia.

