



## *La Responsabilità Sociale dell'Impresa*

# *L'IMPORTANZA DI DEFINIRE UN CODICE ETICO*

*Partire dalla base*



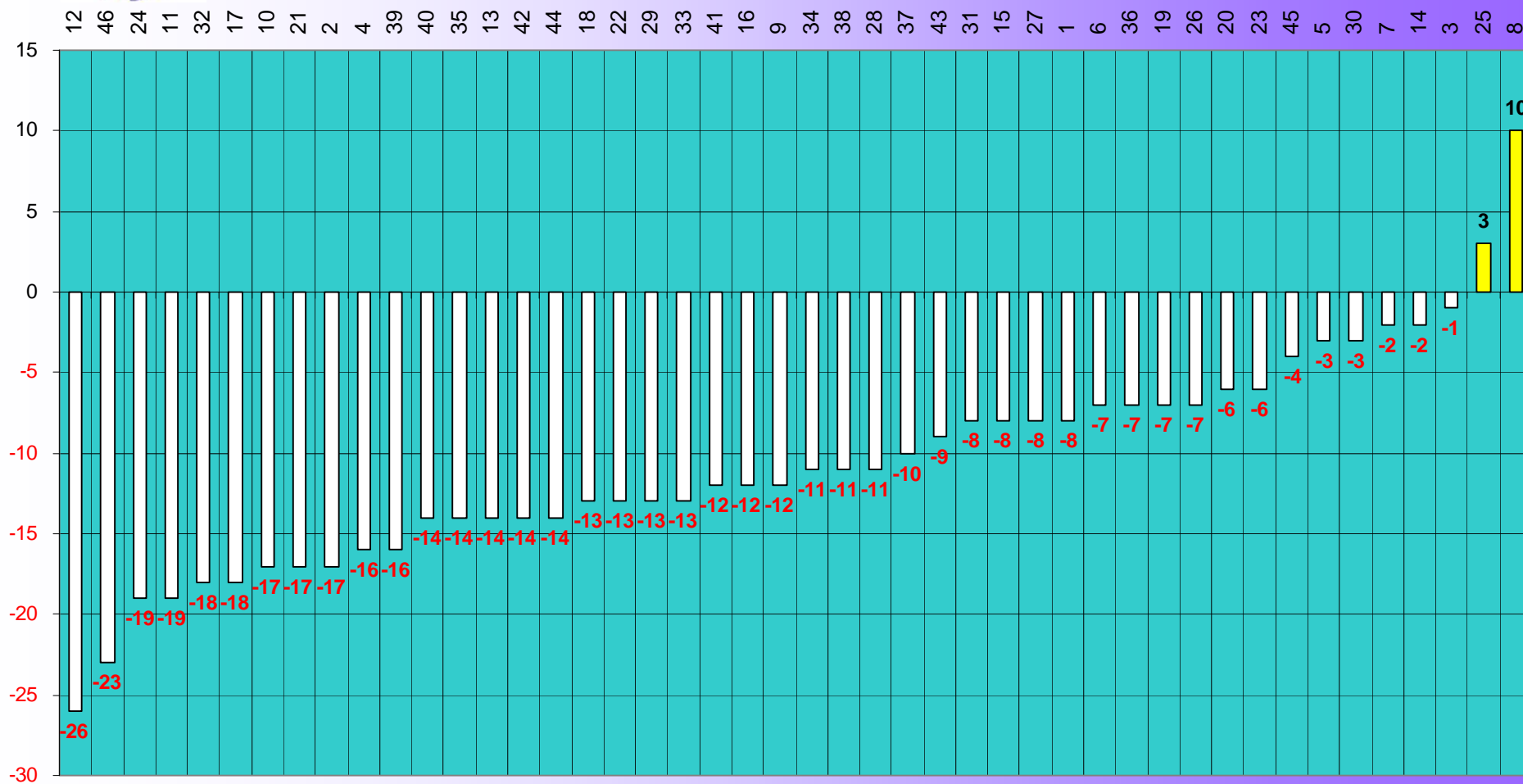
## *I Codici Etici*

- Può considerarsi una premessa del Bilancio Sociale, in quanto costruisce condizioni favorevoli al conseguimento dei risultati “sociali” che si vogliono conseguire e comunicare con il Bilancio.
- Il Codice Etico, o Codice di Condotta, è l'enunciazione dell'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'impresa nei confronti di tutti i suoi stakeholder
- E' il risultato della formalizzazione dei principi e delle regole che l'azienda decide debbano guidare i suoi comportamenti, quindi i comportamenti dei suoi membri.

n°	Valori ideali		Valori effettivi	differenze	media su valori ideali	media su valori effettivi
8	29	• La capacità di rischiare attraverso gli investimenti	39	10	2,64	3,55
25	39	• L'orgoglio del valore del proprio lavoro	42	3	3,55	3,82
3	34	• La capacità di sacrificarsi nel breve per raggiungere obiettivi nel medio-lungo termine	33	-1	3,09	3,00
7	32	• La continuità nel tempo di tutti i processi di cambiamento	30	-2	2,91	2,73
14	37	• L'unione come forza per competere	35	-2	3,36	3,18
5	29	• L'impulso al cambiamento per crescere nonché il rinnovamento	26	-3	2,64	2,36
30	37	La considerazione delle esperienze del passato nella misura in cui servono come slancio verso il futuro e non come peso	34	-3	3,36	3,09
45	30	La collaborazione con le istituzioni in un reciproco rapporto di dare e avere	26	-4	2,73	2,36
20	37	• Una leadership riconosciuta per l'impegno rivolto al mantenimento di un equilibrio autentico	31	-6	3,36	2,82
23	46	• La fiducia e la stima	40	-6	4,18	3,64
6	37	• L'apertura verso l'esterno	30	-7	3,36	2,73
36	38	La costruzione di relazioni con fornitori ricercati fra coloro che oltre ad essere affidabili, sono disponibili al confronto	31	-7	3,45	2,82
19	41	• Il rispetto per l'ambiente dimostrato da adeguati investimenti	34	-7	3,73	3,09
26	41	• Saper fare autocritica in modo concreto	34	-7	3,73	3,09
31	34	La capacità di mantenere un rigoroso rispetto per la regolarità delle attività svolte dai gruppi di lavoro	26	-8	3,09	2,36
15	38	• L'accettazione delle diversità come elemento di ricchezza	30	-8	3,45	2,73
27	40	• Sapersi confrontare con altre realtà per far tesoro delle loro esperienze	32	-8	3,64	2,91
1	44	• La condivisione della "mission" aziendale e degli obiettivi da raggiungere	36	-8	4,00	3,27
43	34	Lo stare insieme come uomini per migliorare la qualità dello stare insieme come lavoratori	25	-9	3,09	2,27



differenze





## *La Responsabilità Sociale dell'Impresa*

### *L'IMPORTANZA DI MISURARE LA VITALITA' DELL'AZIENDA*

*Come verificare le possibilità di sviluppo dell'impresa e  
rimuovere le cause che lo potrebbero ostacolare.*



# "ES"

ES è una metodologia di indagine che riguarda le risorse umane nelle aziende e negli enti pubblici finalizzata all'analisi e alla misurazione, non solo qualitativa ma anche **quantitativa**, del modo con cui le persone “vivono” l'organizzazione cui appartengono.

Per non disperdere le energie impiegate per la loro valorizzazione è **necessario monitorare** gli effetti di ogni azione di miglioramento organizzativo o di formazione.



# RHR

RATIOS HUMAN RESOURCES

## ***SISTEMA DI MISURAZIONE DEL CLIMA ORGANIZZATIVO***

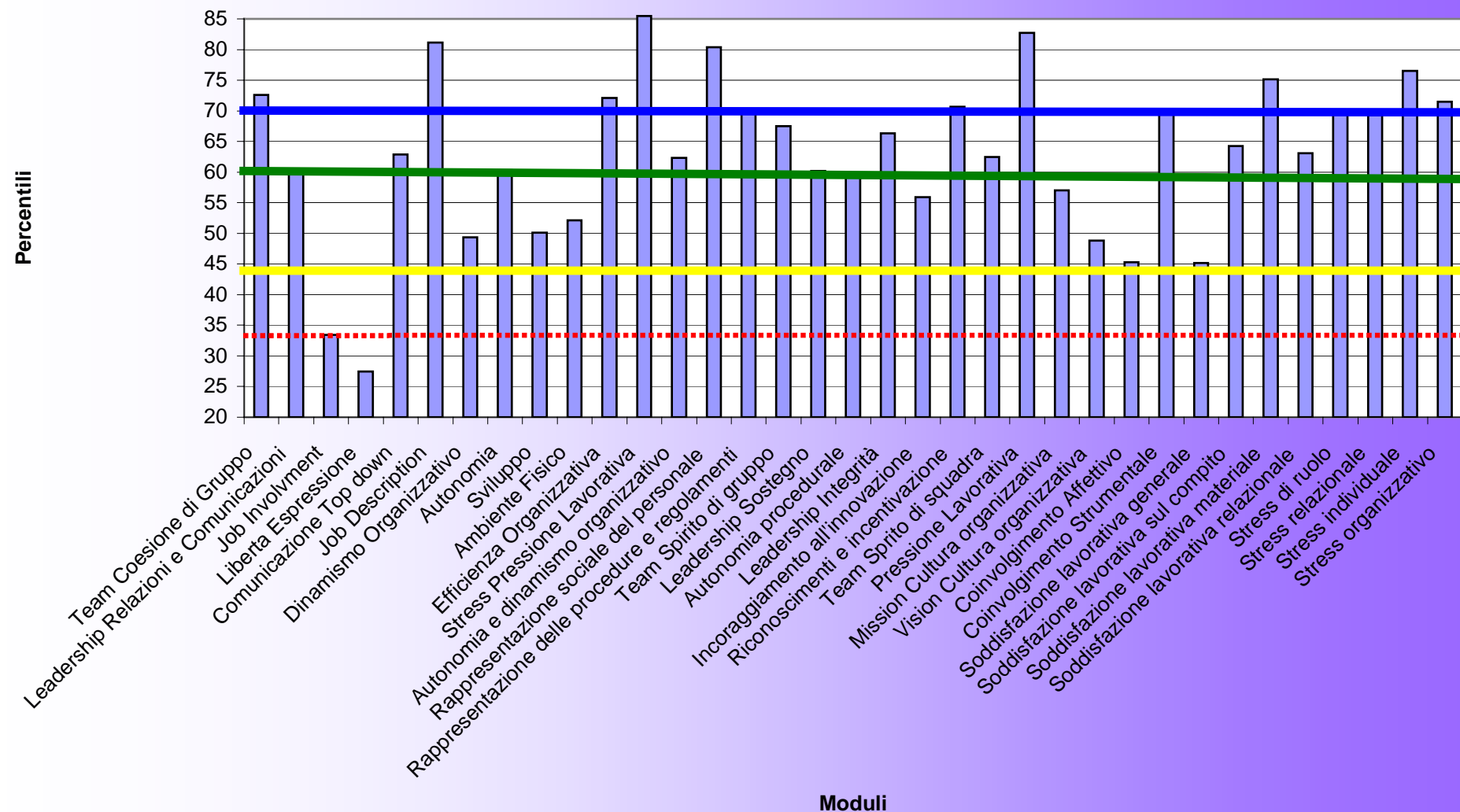
RHR è un'indagine obiettiva a supporto di:

- *percorsi formativi*
- *progetti di cambiamento organizzativo*
- *relazioni/ bilanci sociali*

## Le 35 dimensioni esplorate:

Team Coesione di Gruppo,	Autonomia,
Team Spirito di squadra,	Sviluppo,
Team Spirito di gruppo,	Incoraggiamento all'innovazione,
Job Involvement,	Riconoscimenti e incentivazione,
Job Description,	Pressione Lavorativa,
Libertà di Espressione,	Mission Cultura organizzativa,
Comunicazione Top down,	Vision Cultura organizzativa,
Dinamismo Organizzativo,	Coinvolgimento Affettivo,
Ambiente Fisico,	Coinvolgimento Strumentale,
Efficienza Organizzativa,	Soddisfazione lavorativa generale,
Autonomia e dinamismo organizzativo,	Soddisfazione lavorativa sul compito,
Rappresentazione sociale del personale,	Soddisfazione lavorativa materiale,
Rappresentazione delle procedure e regolamenti,	Soddisfazione lavorativa relazionale,
Leadership Sostegno,	Stress di ruolo,
Leadership Integrità,	Stress relazionale,
Leadership Relazioni e Comunicazioni,	Stress individuale,
Autonomia procedurale,	Stress organizzativo
	Stress Pressione Lavorativa,







# L'indicatore della CSR-SC “Progetto Maroni” relativo alla “Soddisfazione del Personale”

Aspetti	1.12. Soddisfazione del personale		
Indicatore	1.12.1. Ricerche di <i>customer satisfaction</i> rivolte all'interno		
Commento esplicativo	Rilevanza A	Qualitativi Si	Quantitativi Si
Modalità di misurazione dell'indicatore	Lo scopo dell'indicatore è quello di rilevare le iniziative di controllo della soddisfazione del personale poste in essere dall'azienda.  Descrizione delle iniziative adottate. Percentuale di risposte ottenute sul totale dei dipendenti coinvolti in ciascuna iniziativa. Sintesi delle risultanze emerse.		