Cofinanziato dal programma Erasmus+ dell'Unione europea

RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA (RSI) ED ETICA NEI CENTRI DI FORMAZIONE

RACCOLTA DI BUONE PRATICHE



Per uso elettronico

Codice di progetto: 2019-1-FR01-KA204-062402

Dicembre 2021

INDICE

01 Parte 1: Introduzione

05 Parte 2: Cos'è la Responsabilità sociale d'impresa? (RSI)

18 Parte 3: RSI metodologia e approccio

26 Parte 4: Buone pratiche

59 Parte 5: Appendice



PARTE 1: INTRODUZIONE

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

INTRODUZIONE

Questa raccolta è il risultato del lavoro collettivo delle seguenti organizzazioni: FORMETHIC (Francia), KENTRO EPAGELMATIKIS KATARTISIS DIAS EPE (Grecia), COMPLEXUL MUZEAL NATIONAL MOLDOVA (Romania), MOBILIZING EXPERTISE AB (Svezia), EPIMORFOTIKI KILKIS SM LLC (Grecia), EUPHORIA NET SRL (Italia), ROUSSE INDUSTRIAL ASSOCIATION (Bulgaria), ARENA I SWIAT (Polonia), MANTEIFELS PROJEKTI (Lettonia), le quali hanno partecipato al progetto “CSR and Ethics in Training Centers for benefit of all” (CSREinTC KA204-062402), nell'ambito del programma Erasmus+.

Tutti i partner hanno lavorato sotto la supervisione e guida di FORMETHIC che è stato il responsabile della creazione di questa raccolte di buone pratiche.

L'OBIETTIVO DI QUESTO DOCUMENTO E IL MOTIVO PER CUI USARLO

Questa raccolta è indirizzata a tutte le figure professionali nel settore dell'educazione degli adulti. Abbiamo preparato queste linee guida per i manager dei centri di formazione, formatori, ingegneri pedagogici, esperti in "professioni della formazione" o qualunque altro impiego di un centro di formazione interessato nella Responsabilità Sociale d'Impresa.

E' stato progettato per te, qualunque sia il livello di maturità che la tua organizzazione ha in materia. Troverai molti strumenti e metodi, che tu voglia iniziare un approccio nella RSI, strutturarla, aggiornarla, passare da un approccio parziale a uno sistemico e più completo.

SCOPI E OBIETTIVI

Questa raccolta ha lo scopo di contribuire a un "investimento, prestazione e efficienza sostenibile" promuovendo la responsabilità sociale, come viene definita nel ISO 26000, nell'ambito dell'educazione Europea e più precisamente nei Centri di formazione che hanno, come tutte le organizzazioni, la propria quota di responsabilità a contribuire a uno sviluppo sostenibile.

Questa raccolta settoriale RSI è uno strumento innovativo, destinato ad essere utilizzato come riferimento delle buone pratiche RSI per il settore della formazione a livello europeo. Esistono standard RSI internazionali e alcuni adeguamenti settoriali, come ISO 26000, menzionati prima e il Green Paper (2001 - Commissione delle Comunità europee) ma non nell'ambito della formazione e neppure in un campo così vasto e eterogeneo come l'Europa.

L'obiettivo di questa raccolta è di aiutare e ispirare i Centri di formazione a sviluppare le loro attività in linea con i principi RSI, di integrare le buone norme RSI nelle loro attività, per avere un impatto positivo sull'economia, sull'ambiente, sugli aspetti sociali, sui diritti dell'uomo e sull'intera comunità in generale.
L'integrazione delle buone pratiche RSI promuoveranno anche l'inclusione, la diversità, l'uguaglianza, l'etica e la non discriminazione nella formazione. Porterà un valore aggiunto a tutti gli stakeholder coinvolti nella formazione a livello europeo, come formatori, partecipanti, impiegati, fondatori, comunità, natura e ambiente e la comunità europea. Con l'aiuto di questa raccolta RSI e uno strumento di autodiagnosi, i centri di formazione saranno in grado di misurare le loro prestazioni globali e creare un piano di progresso.
Peraltro, questa raccolta è stata costruita in modo da sormontare le differenze tra i paesi europei, causati dalle differenze culturali, e offre una base comune per tutti i paesi.

STRUTTURA

Questa raccolta delle migliori pratiche di formazione responsabili è diviso in 5 capitoli:

1) Introduzione

2) Definizione di RSI

Affinché i centri di formazione possano definirsi socialmente responsabili, devono prima capire il significato di RSI. Questo capitolo include informazioni sulla definizione di RSI e le sue diverse forme.

3) Metodologie e approcci RSI

Dopo aver acquisito la conoscenza necessaria sugli elementi fondamentali relativi al RSI, questo capitolo fornisce la guida su come attuare le RSI in un centro di formazione, quali metodi usare e come impostarli.

4) Buone pratiche

Il capitolo delle buone pratiche contiene le buone pratiche RSI in 27 argomenti, relativi allo sviluppo delle abilità, le aspettative dei partecipanti, l'etica, i problemi ambientali e i diritti umani, diviso in 5 principali aree di priorità:

- priorità per i LAVORATORI nei centri di formazione (9 argomenti)
- priorità per i PARTECIPANTI nei centri di formazione (9 argomenti)
- priorità per i PARTNER nei centri di formazione (2 argomenti)
- priorità per l'AMBIENTE nei centri di formazione (2 argomenti)
- priorità per la GOVERNANCE & ECONOMIA nei centri di formazione (5 argomenti)

I 27 argomenti sono stati selezionati accuratamente dopo che tutti i partner hanno svolto una ricerca su larga scala.

5) Appendice

Glossario

Template della mappatura degli Stakeholder

Template della Matrice di materialità

Questionario di autovalutazione RSI

Fonti & referenze

METODOLOGIA DI RACCOLTA DELLE BUONE PRATICHE

In primis, i partner hanno definito gli stakeholder dei centri di formazione in ogni paese, attraverso una mappatura degli stakeholder, includendo i membri del consiglio di amministrazione/i manager, i dipendenti/operai, gli investitori, formatori, partecipanti, ingegneri pedagogici, organizzazioni che finanziano la formazione, organizzazioni che acquistano sessioni di formazione, le società che mandano i propri dipendenti per la formazione, fornitori/subfornitori di servizi o attrezzatura per i centri di formazione, enti certificatori, istituti/centri di ricerca, membri di unioni, membri del governo, membri di autorità locali, membri di un istituto Europeo, media, le ONG.

Il secondo step è stato creare un sondaggio con 50 argomenti, relativi allo sviluppo di abilità, aspettative dei partecipanti, l'etica, delle questioni ambientali e sui diritti umani, diviso nelle 5 aree principali di priorità, menzionate sopra, rivolte agli stakeholder dei centri di formazione.

I partner hanno raccolto 747 risposte dagli stakeholder sugli argomenti del sondaggio e hanno condotto 90 interviste. Attraverso questa procedura, i partner hanno identificato i 27 argomenti più importanti per essere studiati più approfonditamente ed essere inclusi in questa raccolta, insieme a idee concrete, benefici e consigli per ogni argomento.

La ricerca di buone pratiche sugli argomenti evidenziati ha lo scopo di motivare i centri di formazione ad adottare queste pratiche e adeguarle ai propri bisogni e alle proprie capacità in modo da raggiungere l'obiettivo di uno sviluppo sostenibile in vari settori, come i diritti umani, l'economia, la protezione dell'ambiente, l'inclusione sociale, ecc.

L'applicazione di queste buone pratiche aumenterà il valore della formazione da una parte, e ridurrà l'impatto negativo sull'ambiente, sull'economia e sulla società dall'altra, e definirà un'economia circolare nella formazione.

Ci auguriamo sinceramente che i centri di formazione di tutte le dimensioni, e di tutti i settori nei paesi europei, vedano questa raccolta come uno strumento utile e stimolante, come una guida verso un futuro socialmente responsabile.



PARTE 2: COS'E' LA RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA?

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

COS'E' LA RSI?

La responsabilità sociale d'impresa (RSI) è il contributo delle società alla sfida di uno sviluppo sostenibile.

La Commissione Europea ha definito la RSI come la responsabilità delle imprese del loro impatto sulla società e, di conseguenza, dovrebbe essere condotto dalle società. Le società possono diventare socialmente responsabili con:

- l'integrazione sociale, ambientale, etica, del consumo, e dei diritti umani che interessano le loro strategie di business e le loro operazioni;
- il seguire la legge.

Nell'UE, tla Commissione promuove la RSI e incoraggia le imprese ad attenersi alle linee guida internazionali e ai principi. Più precisamente, la normativa dell'UE è costruita secondo la rinnovata strategia di RSI del 2011, che sottolinea l'importanza di migliorare la visibilità della RSI e diffondere buone norme attraverso l'uso della RSI nell'educazione, nella formazione e nella ricerca.

Per saperne di più: https://ec.europa.eu/growth/industry/sustainability/corporate-social-responsibility_en

LO SVILUPPO SOSTENIBILE SI BASA SU 3 PILASTRI:

1. Efficienza economica: significa che la crescita economica può essere sostenibile e inclusiva, può servire allo sviluppo d'impresa, guidare il progresso, creare posti di lavoro dignitosi per tutti e migliorare il tenore di vita (questo pilastro include lo sviluppo locale, lo sviluppo del proprio territorio e comunità, nuove collaborazioni)

2. Parità sociale: questo concetto è relativo a una equa, giusta e ragionevole gestione di tutte le persone, istituzioni al servizio pubblico, tutti i servizi pubblici. Comprende anche l'impegno a promuovere correttezza, giustizia e equità nel trattamento di ogni persona (dipendenti, clienti, consumatori, fornitori, membri della comunità, ecc).
(In una ditta l'uguaglianza sociale include i rapporti di lavoro e le condizioni di lavoro, nel rispetto dei diritti umani individuali, diversità, formazione, salute e sicurezza dei lavoratori).

3. **Responsabilità ambientale:** il rispetto e la promozione dei principi ambientali come ridurre l'impatto ambientale causato dalle attività, prodotti e servizi, la lotta contro il cambiamento climatico, gestire il consumo delle risorse naturali, dello spreco, biodiversità, inquinamento ecc.

RSI SI CONCENTRA SUL CREARE UN EQUILIBRIO APPROPRIATO TRA QUESTI 3 PILASTRI.

SOCIO-AMBIENTALE

- Salute & sicurezza
- Legislazione & regolazione
- Cambiamento climatico
- Gestione della crisi



AMBIENTALE

- Permesso & Conformità Licenze
- Gestione bio-diversità
- Emissioni nell'aria
- Consumo d'Acqua/prodotti chimici e scarico

SOCIALE

- Rispetto per l'individuo
- Parità di opportunità
- Diversità
- Programmi di sensibilizzazione
- Diritti umani

ECONOMICO

- Crescita coerente e proficua
- Gestione dei rischi
- Dividendi totali degli azionisti

ECO-ECONOMIA

- Efficienza delle risorse
- Efficienza dell'energia
- Problemi energetici globali

SOCIO-ECONOMICO

- l'Occupazione
- Formazione & sviluppo
- Economia locale & imprese
- Sociale & communità
- Sponsorizzazione

SOSTENIBILITA'

Un approccio integrato delle problematiche degli impatti ambientali, sociali ed economici (sia interni che esterni) porta a una crescita proficua, sostenibile, nel lungo periodo.

FONTE: https://www.researchgate.net/figure/Venn-Diagram-illustrating-the-Triple-Bottom-Line_fig1_262912644

FALSI MITI SULLA RSI



"La RSI è una buona idea. Ma è solo per grandi imprese"

"L'approccio RSI è troppo costoso"

"La RSI è una responsabilità del manager"

"La RSI è solo marketing, ma è solo un trend temporaneo"

"La RSI è difficile da attuare perché non ci sono standard adeguati"

"La RSI è solo per le organizzazioni ricche e sviluppate"

IDEE SBAGLIATE SULLA RSI NEI CENTRI DI FORMAZIONE

“Non è pertinente al nostro business”
La RSI è applicabile a tutti i settori e a tutte le attività. La formazione e lo sviluppo di abilità è parte dell'approccio RSI.

“Siamo un centro di formazione troppo piccolo per essere coinvolto e per fare la differenza”
La dimensione ridotta di una struttura non discrimina affatto nei confronti dell'avvio di un approccio sostenibile e responsabile. Al contrario, facilita il coinvolgimento di tutti nel progetto.

“Fortunatamente, non risentiamo di nessuna obbligazione RSI”
Vedere la RSI come una restrizione regolamentare, significa non averla compresa. Non è una questione di scrivere un report su alcune problematiche. La RSI è un approccio più globale di prestazione e di continuo miglioramento, innovazione e riduzione del rischio.

“Il settore della formazione non ha un impatto significativo sulla società, quindi non è il nostro lavoro”
Centri di formazione hanno un ruolo da svolgere nello sviluppo delle capacità dei partecipanti di diventare creatori di un valore sostenibile per le imprese e le società nel complesso, e di lavorare per un'economia globale inclusiva e responsabile

“I problemi ambientali non possono essere affrontati in sessioni di formazione”
La formazione degli adulti e l'insegnamento non avviene mai in isolamento dall'ambiente in cui il partecipante vive o in generale dal mondo intero. Problemi ambientali e i principi di sostenibilità possono essere applicati a tutte le materie di formazione.

“Non è fondamentale per i nostri stakeholders”
Dati aziendali dimostrano che sempre più stakeholder sono interessati nelle prestazioni che le organizzazioni e aziende usano nel sociale e nell'ambiente.

BENEFICI DELL'APPROCIO RSI NEI CENTRI DI FORMAZIONE

“Differenziati dagli altri competitori nel mercato formativo”
Adattati ai requisti dei consumatori e degli investitori. Attrai nuovi dipendenti che stanno cercando un centro di formazione che corrisponda ai loro valori.

“Esalta la sua attrattiva”
Punta per una profittabilità a lungo termine: organizzazioni con la RSI nel loro curriculum fanno meglio delle loro controparti senza, sia con gli investitori che con gli stakeholders.

“Motiva la tua squadra”
Rafforza la coesione, dando senso alla professione. Avvicinati ai dipendenti e motivali. Sviluppa le abilità dei dipendenti e di conseguenza dell'organizzazione. Previeni le crisi sociali. Prendi in considerazione il benessere dei dipendenti.

“Adeguati alle aspettative degli stakeholder”
Costruisci la fedeltà con i partner, i fornitori, i subappaltatori, ecc. Perpetua l'esistenza dei rapporti e crea nuove collaborazioni. Reagisci alle crescenti richieste dei consumatori per la trasparenza sull'etica e sulle performance ecosostenibili nel business e nell'organizzazione.

“Migliora l'efficienza operativa e delle risorse (ovvero risparmio sui costi)”
Segui le linee guida per risparmiare il consumo delle risorse e dell'energia: pianifica per operazioni sostenibili, gestione continua e progresso.

“Contribuisci al successo aziendale sostenibile”
La strategia RSI è il primo passo per comprendere e applicare uno sviluppo sostenibile nelle operazioni giornaliere. Stabilisci pratiche migliori all'interno dell'organizzazione, crea ricchezza e sostieni la società.

“Assicura un approvvigionamento di alta qualità degli input”
I principi RSI fanno valere regole per un commercio equo, lavoro etico, competizione etica, standard ambientali e sociali e un impegno di qualità.

“Crea un ambiente di fiducia nell'impegno della società”
Miglior qualità del management, dei prodotti e servizi, con l'introduzione di principi come la responsabilità, la trasparenza e, per effetto, una performance credibile.

ISO 26000
IL QUADRO DI RIFERIMENTO DELLA RSI

Introduzione/presentazione del ISO 26000:

L'ISO 26000 è l'unico standard internazionale per la responsabilità sociale. Definisce le linee guida per la responsabilità sociale d'impresa (RSI), qualunque sia la dimensione, la condizione, la posizione e il settore dell'attività.

Dopo cinque anni di negoziazione, questo standard è stato adottato nel 2010 per consenso utilizzando un approcchio multi-stakeholder, il quale coinvolge esperti provenienti da oltre 90 stati e 40 ONG e società internazionali. A differenza degli standard di gestione, non è certificabile.

Due prassi fondamentali della responsabilità sociale:

- **Riconoscere la responsabilità sociale:** individua le problematiche suscitate dagli impatti delle decisioni e delle attività dell'organizzazione e il modo in cui devono essere affrontate per contribuire a uno sviluppo sostenibile.
- **Identificazione degli stakeholder e la partecipazione**: gli stakeholder sono organizzazioni o individui interessati nelle decisioni e attività aziendali che possono risentire delle stesse o influenzarle.La partecipazione degli stakeholder comprende un dialogo tra essi e l'organizzazione stessa.

Sette principi della responsabilità sociale:

- **Responsabilità.** Prendere in considerazione gli impatti delle decisioni e delle attività della società, dell'ambiente e dell'economia per prevenire la reiterazione di effetti collaterali involontari e imprevisti.
- **Trasparenza.** Dichiarare le norme, decisioni e attività per le quali si è responsabili, in modo chiaro, preciso, completo a un livello ragionevole e sufficiente. Includendo gli impatti consapevoli e probabili sulla società e sull'ambiente.
- **Comportamento etico**. Basato sui principi di onestà, uguaglianza e integrità, le organizzazioni devono prestare attenzione all'impatto delle attività sugli stakeholder e sull'ambiente.
- **Rispetto dell'interesse degli stakeholder.** Rispettare, considerare e rispondere agli interessi degli stakeholder. Individui o gruppi possono anche avere diritti, richieste o determinati beni che potrebbero essere presi in considerazione.
- **Rispetto della legge.** Il rispetto dello stato di diritto è obbligatorio. Si riferisce alla supremazia della legge, soprattutto all'idea che nessun individuo o organizzazione si trovi al disopra della legge e che lo stesso governo è soggetto alla legge.
- **Rispetto per le norme e i comportamenti internazionali.** Se la legge o la sua applicazione non garantisce adeguate garanzie ambientali o sociali, come minimo bisogna adoperarsi per rispettare le norme di condotta internazionali.
- **Rispetto per i diritti umani.** Rispettare e promuovere i diritti stabiliti nella Carta Internazionale dei Diritti Umani.

SETTE MATERIE FONDAMENTALI DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE

La **Responsabilità sociale** tratta **sette materie fondamentali,** le stesse divise in **36 temi.** Nonostante gli argomenti siano complementari e tra loro collegati, il tema della governance gioca un ruolo centrale e cruciale. Esso permette di strutturare il processo, assicura la coerenza col piano strategico dell'organizzazione e lo impegna in un continuo miglioramento.



Dall' ISO 26000

Per accrescere la responsabilità sociale, le organizzazioni devono osservare le sette materie fondamentali olisticamente e considerare tutte le materie fondamentali e le problematiche.

Le Organizzazioni devono essere consapevoli che l'impegno ad affrontare un caso può implicare un compromesso con altri problemi. Miglioramenti mirati a uno specifico obiettivo non devono nuocere al ciclo di vita del prodotto o servizio, o alla catena di valori.

L'ISO 26000 conduce la messa in pratica della responsabilità sociale in un'organizzazione. Questo orientamento tende ad aiutare le organizzazioni, qualunque sia il loro punto di partenza, ad integrare la responsabilità sociale nel modo in cui operano. Seguire queste linee guida è un impegno di serietà e credibilità per il suo approccio e dedizione.

STANDARD RSI & QUADRO GIURIDICO

Standard	Materie fondamentali astratte & pertinenti (G:governance - W:lavoratori - T:tirocinanti E:ambiente - P:partner)
Patto mondiale	L'organizzazione delle Nazioni Unite volto a creare incentivi per organizzazioni (società, ONG, ecc.) per sviluppare la RSI. Possiamo usare il Patto mondiale nei centri di formazione come impegno alla RSI. Dobbiamo pubblicare un report annuale sul progresso. https://www.unglobalcompact.org/ **G-W-T-E-P**
UN 17 SDG	L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, adottata dai membri delle Nazioni Unite nel 2015, fornisce un modello comune, fissando 17 obiettivi, per raggiungere la pace e la prosperità di tutte le persone e il pianeta. L'obiettivo numero 4, "EDUCAZIONE DI QUALITA' ", assicura un'educazione di qualità inclusiva ed equa e promuove opportunità di apprendimento permanenti per tutti. https://sdgs.un.org/goals **G-W-T-E-P**
Standard - ISO 45 001	L'ISO 45001 specifica i requisiti per il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro e guide le organizzazioni per il suo utilizzo. https://www.iso.org/standard/63787.html La sicurezza e la salute nel posto di lavoro sono essenziali in quanto influenzano non solo la vita delle persone ma anche la loro prestazione lavorativa. Il settore formativo impiega migliaia di persone, e l'ISO 45001 aiuta a mantenere queste persone in salute e al sicuro. **G-W-P**
Standard - ISO 14 001	L'ISO 14001 specifica i requisiti per il sistema di gestione ambientale che un'organizzazione può usare per potenziare il proprio rendimento ambientale. https://www.iso.org/standard/60857.html Il settore della formazione ha un enorme impatto ambientale he education perché le organizzazioni istruttive sono grandi consumatori di elettricità, gas e acqua. Esse producono anche una grande quantità di rifiuti e emissioni dei veicoli/trasporti attraverso i propri dipendenti/studenti/insegnanti che viaggiano verso le loro sedi. **G-E-P**

Standard-EMAS	L'Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) è uno strumento gestionale eccellente per le organizzazioni, incluse le organizzazioni istruttive, per valutare, segnalare e migliorare le proprie prestazioni ambientali. https://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm **G-E-P**
Standard-SA 8000	Lo standard SA8000® è il principale standard di certificazione sociale per le organizzazioni in tutto il mondo. Nel corso degli anni, lo standard è diventato un quadro globale che aiuta organizzazioni certificate a dimostrare la loro dedizione al trattamento equo dei lavoratori in tutti i settori e in qualsiasi paese. https://certifications.controlunion.com/en/certification-programs/certification-programs/sa8000 **G-E-P**
Standard - ISO 9001	L'ISO 9001 è definito come lo standard internazionale che specifica la qualità del sistema di gestione. I centri di formazione, utilizzano lo standard ISO 9001 per definire gli stakeholder, individuare le loro aspettative, descrivere il processo, il rischio, le opportunità e per applicare il principio di un miglioramento continuo per soddisfare le aspettative dei beneficiari. https://asq.org/quality-resources/iso-9001 **G**
Standard - EFOM	Il modello EFQM è il modello europeo per l'eccellenza manageriale e operativa. Questo standard riguarda tutti i campi di qualità globale e prevede l'applicazione dei requisiti RSI. **G-W-T-W-P**
Standard - Qfor http://qfor.org/	Garanzia di qualità per gli Istituti di formazione e le società di consulenza. E' un'etichetta proposta dalla CERTUP (Bg) Lo scopo della rete europea di collaborazione Qfor (EESV Qfor 1998) è di gestire e coordinare il metodo Qfor e promuovere l'innovazione continua e l'adeguamento dei metodi per la valutazione e certificazione degli Istituti di formazione e le società di consulenza. https://qfor.org/qfor_methode.php?txtlang=en **G**
Organizzazione internazionale del lavoro	L'unica agenzia tripartita delle Nazioni Unite dal 1919, la ILO riunisce governi, datori di lavoro e lavoratori di 187 stati membri, per stabilire standard lavorativi, sviluppare politiche e ideare programmi che promuovono il lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini. https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm **G-W.P**

Carta dei diritti fondamentali dell'UE



Questa Carta riunisce le libertà fondamentali della persona e i diritti di cui i cittadini dell'UE godono, all'interno di un unico documento giuridicamente vincolante. Questo statuto è stato dichiarato nel 2000 ed è entrata in vigore nel Dicembre 2009 insieme al trattato di Lisbona.

https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf

G-W-T

Regolamento GDPR Europa



Il regolamento generale sulla protezione dei dati è un regolamento UE n 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 Aprile 2016.

Questo regolamento deve essere applicato nei centri di formazione per tutelare i diritti dei singoli, e regolare il trattamento dei dati personali, in particolare quando vengono salvati e trasferite informazioni digitali. https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj

https://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm

G-W-T-P

Direttiva europea sul dovere di vigilanza



Il Parlamento Europeo (PE) ha ripetutamente sottolineato la necessità di requisiti europei più severi per le imprese al fine di prevenire le violazioni dei diritti umani e il danno ambientale e fornire accesso a mezzi di riscorso per le vittime.

https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/603495/EXPO_BRI(2020)603495_EN.pdf

G-W-T-E-P

RSI NEI CENTRI DI FORMAZIONE

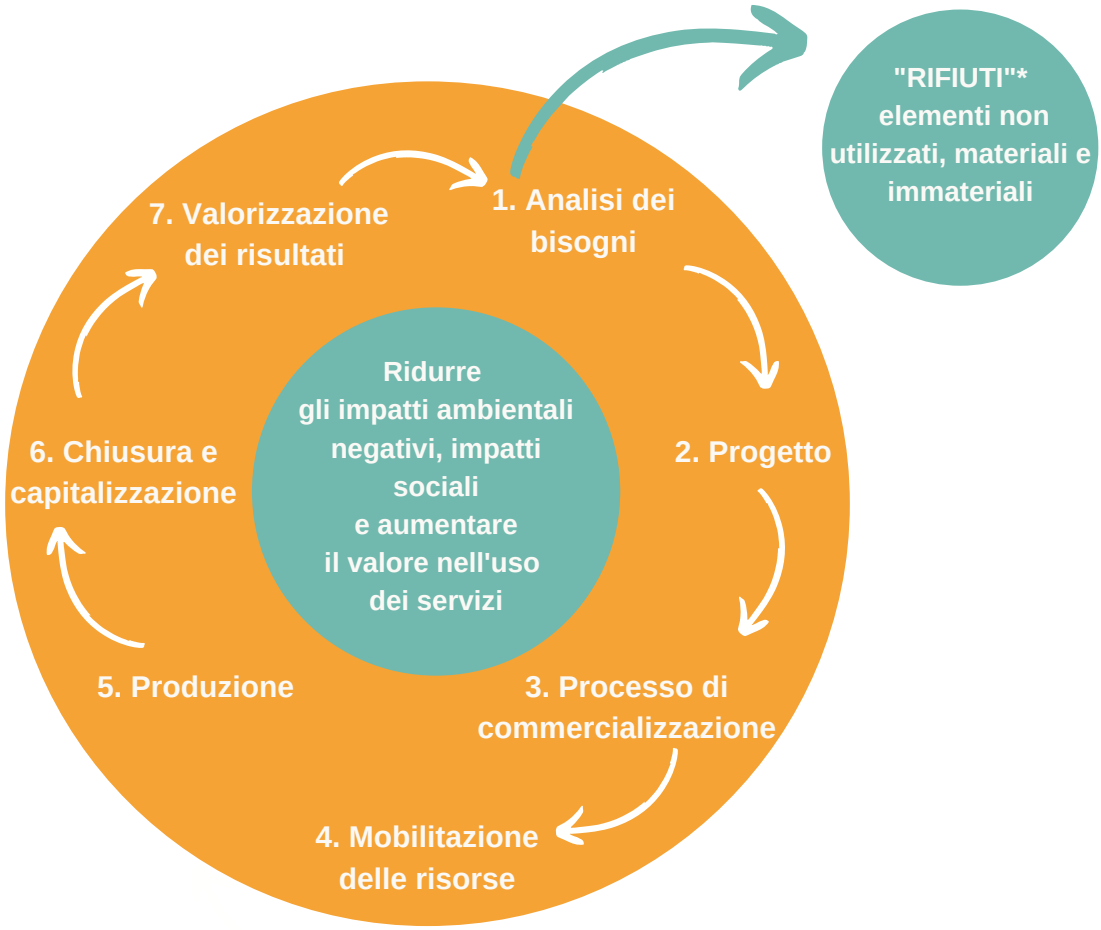
Attraverso questo documento, proponiamo una guida settoriale di buone pratiche basate sulla norma che costituisce il parametro di riferimento in termini di RSI: ISO 26000.

Infatti, ISO 26000 è molto generico in quanto è applicabile a qualsiasi tipo di organizzazione. Lungo, teorico e noioso da leggere, vogliamo facilitare l'appropriazione degli approcci RSI da parte dei centri di formazione inviando loro direttive concrete, direttive operative e mirate sulla loro professione e le loro attività.

La nostra ambizione è quella di rendere lo standard applicabile e accessibile riducendo il campo di applicazione a quello dell'istruzione e adattando l'informazione per semplificare la proprietà.

In Europa esistono diversi parametri settoriali (pulizia, comunicazione, alimentazione, ecc). Il "mondo della formazione" necessitava anche di una guida e di uno strumento pratico per appropriarsi dello standard ISO 26000. Non abbiamo l'ambizione di offrire uno strumento esaustivo ma intendiamo ispirare e offrire ai centri di formazione una base per sviluppare il proprio approccio RSI.

Il documento è stato progettato per adattarsi alle attività quotidiane di un centro, presentate nel seguente ciclo di vita:



*"i rifiuti non-materiali" (corsi che non saranno più erogati, risorse, documenti, ecc) possono essere riusati/riciclati in altri corsi o distribuiti a chiunque con libero accesso affinchè possano aumentare il loro livello di conoscenza, se l'autore ha concesso il libero utilizzo delle risorse da lui/lei create

COME UTILIZZARE IL CICLO:

1. **Consentire una diagnosi delle pratiche sostenibili** (buone pratiche e miglioramento delle pratiche) durante tutto il ciclo, dall'analisi dei bisogni alla valorizzazione dei risultati delle sessioni di formazione.

2. **I rischi RSI e le opportunità sono definite ad ogni step,** prendendo in considerazione gli interessi degli stakeholder e del centro di formazione.

3. **Elabora un piano d'azione** con indicatori per ogni fase



PARTE 3: METODOLOGIA E APPROCCIO RSI

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

RSI NEI CENTRI DI FORMAZIONE: COME IMPLEMENTARLA?



Aumentare la consapevolezza del personale e dei team di gestione; impegnarsi/ mantenerli impegnati e redigere una politica/ vision con il team di gestione (compresi i valori, la mission, come vogliono contribuire, ecc.)



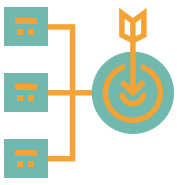
Definire una governance RSI/ team/ responsabile della gestione del progetto RSI / dipendenti e altri stakeholder esterni



Diagnosi della situazione iniziale/ attuale - valutazione dei bisogni



Identificare gli stakeholder e le problematiche RSI (approccio di materialità, riferirsi alle prossime due pagine)



Definire gli obiettivi e un piano d'azione (percorso)



Definire gli indicatori di performance e monitora il progresso dell'approccio



Attuare azioni e seguire l'approccio fondato sul continuo miglioramento



Sviluppare una comunicazione interna ed esterna pertinente per gli stakeholder



Scrivere e pubblicare un report per comunicare i resultati agli stakeholder

Fattori chiave di successo:

- Sviluppare una collaborazione con gli stakeholder
- Gestire il cambiamento
- Rendere gli stakeholder attivi, coinvolti e impegnati
- Garantire la comunicazione interna lungo tutto il processo
- Attuare un approccio graduale che comprenda un calendario preciso per ogni fase



METODOLOGIA: VALUTAZIONE DI MATERIALITA'

Un approccio di materialità definisce quali problematiche RSI possono avere un impatto significativo sull'azienda, sulle sue attività, e sull'abilità di creare valore finanziario ed extra-finanziario per l'azienda stessa e per gli stakeholder. All'incrocio tra commercio e sviluppo sostenibile, l'analisi deve:

1. **Individuare le questioni essenziali e rilevanti** che influenzano la performance dell'azienda.
2. **Priorità:** dare loro priorità in base al loro impatto potenziale sull'azienda e sul suo ecosistema.

L'approccio di materialità è un processo di **cinque fasi**



1. MAPPATURA DEGLI STAKEHOLDER: IDENTIFICAZIONE E GERARCHIZZAZIONE

Cosa sono gli stakeholder?

Le attività, i prodotti o i servizi dei Centri di formazione possono influenzare individui, gruppi di individui o organizzazioni, che a loro volta influenzano le attività, i prodotti e i servizi dei Centri di formazione.

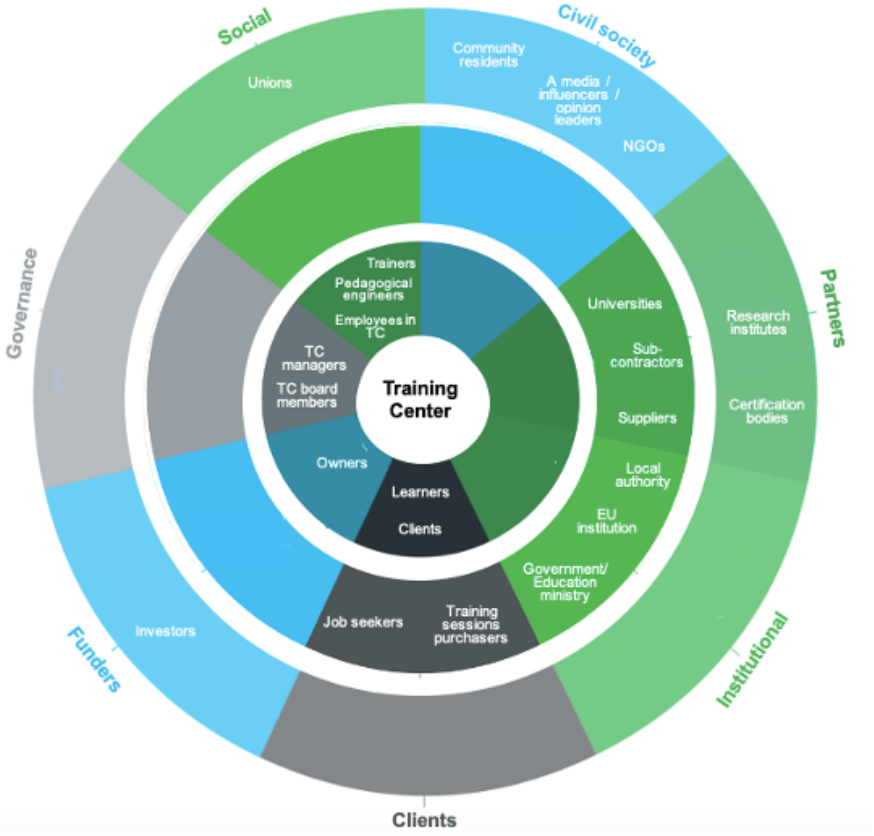
Perché e come creare una mappatura degli stakeholder?

L'identificazione e gerarchizzazione degli stakeholder attraverso una mappatura, offre una visione d'insieme migliore per conoscere l'ambiente interno ed esterno dei Centri di formazione. La classificazione degli stakeholder può essere fatta in 3 gironi:

- **Girone 1**: gli Stakeholder che hanno una grande influenza sull'organizzazione e che sono fortemente influenzati dall'attività dell'organizzazione.
- **Girone 2**: gli Stakeholder che hanno una media influenza sull'organizzazione, e che sono moderatamente influenzati dall'attività dell'organizzazione.
- **Girone 3**: gli Stakeholder che hanno poca influenza sull'organizzazione, e che sono scarsamente influenzati dall'attività dell'organizzazione.

Che tipo di risultati?

Nel 2019, come parte del nostro progetto Erasmus+, i 9 partner europei (dalla Bulgaria, Francia, Grecia, Italia, Lettonia, Polonia, Romania e Svezia) avevano effettuato una mappatura di una tipica organizzazione di formazione europea. Questo esempio può servire come modello, ma deve essere adeguato ad ogni centro di formazione in base al suo contesto, territorio, ecosistema, ecc.



2. SELEZIONE QUESTIONI RSI:



Che cos'è una questione rilevnate?

- Una questione rilevante e importante è un argomento che può avere un'influenza positiva o negativa sulla performance del Centro di Formazione, rappresentando un argomento fondamentale dal punto di vista degli stakeholder.

Come selezionare questioni RSI?

- Puoi preparare una lista con temi sostenibili basati sui principi, materie fondamentali del ISO 26000 e questioni, etichetta B-corp, gli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs), il Global Compact delle Nazioni Unite
- La prima lista deve essere integrata da questioni relative al contesto, ecosistema dell'attività, regolamenti correnti e futuri, trend del mercato (pratiche competitive) ecc.

- Definisci un panel degli stakeholder
Essere attenti alla rappresentatività in relazione a una mappatura degli stakeholder, e deve essere proporzionale alla loro importanza/influenza/impatto

- **Organizza un sondaggio** per ottenere risultati dettagliati e di ampia portata:
- uno studio quantitativo di un sondaggio: i dati forniscono le cifre che convalidano i punti generali
- uno studio qualitativo con interviste faccia a faccia: i dati forniscono dettagli e il contesto per capire tutte le implicazioni

3. CLASSIFICA DELLE QUESTIONI PARTE 1: ASPETTATIVE E BISOGNI DEGLI STAKEHOLDER

4. CLASSIFICA DELLE QUESTIONI PARTE 2: VALUTAZIONE DELLE ATTIVITA'

- Identifica gli stakeholder attraverso una visione d'impresa: comitato esecutivo, consiglio di amministrazione, dirigenti, ecc.

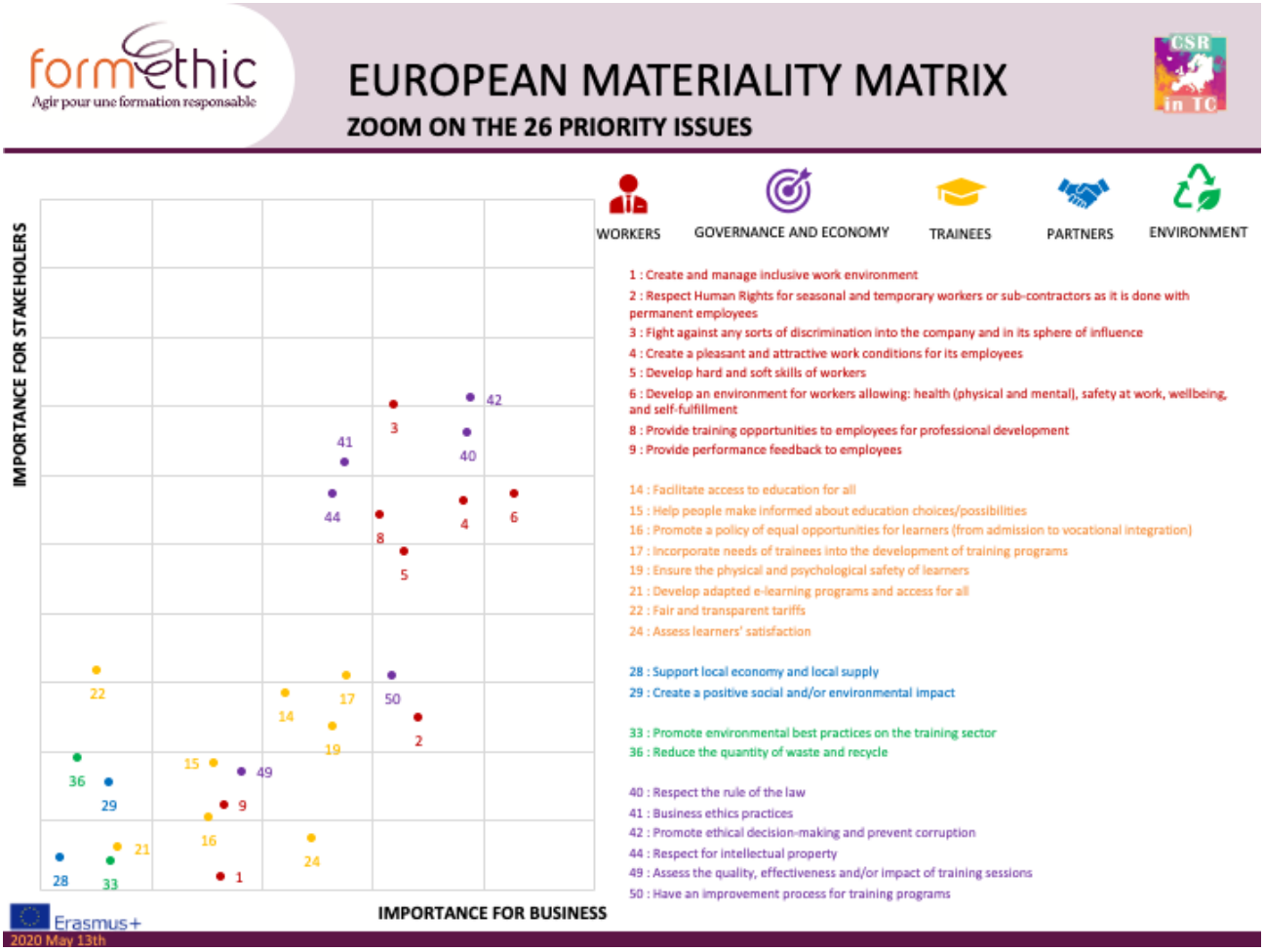
- **Organizza un meeting** per affrontare i vari problemi dal punto di vista aziendale

- **Identifica i rischi e le opportunità** di ogni caso argomentandoli (per esempio guadagno del cliente, guadagno del fatturato, perdita del fatturato, analisi legale e normativa)

5. MATRICE DI MATERIALITA'

Consente di individuare le questioni più critiche (in alto a destra): aree di lavoro prioritarie per attuare la propria strategia RSI.

Puoi trovare qui sotto l'illustrazione della matrice di materialità prodotta nel quadro del progetto Erasmus+. Sono state indicate 26 questioni prioritarie. Ciascuna di esse è oggetto di una pagina di buona pratica (parte 4 di questa raccolta).



Più informazioni: https://e-csr.eu/io1-benchmark-and-materiality-report/

Gli esiti del sondaggio tra gli stakeholders mostrano che lo studio sulla materialità rivela meno argomenti sull'ambiente e sui partenariati economici rispetto ad altri temi come quelli legati ai lavoratori, formatori o alla governance. Il numero di schede di attività rispecchia ed è proporziale a questi risultati.

COME COMUNICARE E GUADAGNARE CREDIBILITA'

1) Chiedere agli stakeholder cosa vogliono
- mantenere un dialogo continuo, trasparente e costruttivo
- valutazione di rilevanza è parte del dialogo degli stakeholder per valutare le loro aspettative e i loro bisogni

2) Definire il ruolo dei leader dell'organizzazione (la governance)
- incorporare l'approccio RSI
- prestare attenzione all'evoluzione della governance
- definire gli impegni RSI (chiaramente motivato, monitorato e legato all'efficacia delle attività e all'obiettivo globale)

3) Integrare i dipendenti nel processo
- comunicazione interna, meeting regolari con il team RSI
- comunicazione e strategia accattivante
- rendere i dipendenti protagonisti nell'approccio RSI (gestione del cambiamento)

4) Comunicare in modo completo e trasparente
- pubblica un documento di dichiarazione RSI, dichiara l'impegno dell'organizzazione ai principi RSI, obiettivi e azioni specifiche
- ottenere e mantenere la fiducia nell'attuazione della RSI
- newsletter regolari sulle azioni RSI e/o integrare la RSI nelle azioni comunicative

5) Relazione sul processo
- attuare un processo di reporting RSI, misurando l'evoluzione degli indicatori e il raggiungimento degli obiettivi
- organizza un audit interno
- pubblica annualmente una relazione sulle prestazioni della RSI (indipendentemente dall'esito (buono o meno))

6) Valutare l'opportunità di ur riconoscimento esterno
- creare fiducia mediante l'ottenimento di un marchio riconosciuto, valutazione da parte di terzi
- utilizzare un audit esterno per migliorare l'approccio e le pratiche RSI

7) Capitalizzare e concentrarsi su un miglioramento continuo
- la credibilità è un processo a lungo termine e migliora gradualmente
- imparare a integrare progressivamente pratiche RSI nello sviluppo aziendale e ad aggiornare le pratiche presenti
- concentrarsi su l'esemplarità e l'influenza dei settori delle imprese e degli stakeholder per sviluppare la RSI



PARTE 4: RACCOLTA DI BUONE PRATICHE

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

SINTESI DELLE BUONE PRATICHE

Nelle seguenti 27 pagine troverai le buone pratiche (BP) suddivise in 5 temi. Queste pagine non sono esaustive ma ti aiuteranno/ti guideranno nell'adozione di una tabella di marcia sulla priorità.

LAVORATORI - Pagina 27

BP 1: AMBIENTE DI LAVORO INCLUSIVO
BP 2: DIRITTI UMANI PER TUTTI I DIPENDENTI
BP 3: CENTRI DI FORMAZIONE NON DISCRIMINATORI
BP 4: CONDIZIONI DI LAVORO ATTRAENTI
BP 5: HARD E SOFT SKILLS DEI LAVORATORI
BP 6: AMBIENTE DI LAVORO ORIENTATO ALLA SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE
BP 7: OPPORTUNITA' DI FORMAZIONE PER I DIPENDENTI
BP 8: FEEDBACK DI PRESTAZIONE AI DIPENDENTI
BP 9: COMPETENZE DEI FORMATORI

PARTECIPANTI - Pagina 37

BP 10: ACCESSO ALL'ISTRUZIONE PER TUTTI
BP 11: CONSAPEVOLEZZA DELLE OPPORTUNITA' EDUCATIVE
BP 12: POLITICHE DI PARI OPPORTUNITA' DEI PARTECIPANTI
BP 13: PROGRAMMI DI FORMAZIONE INTEGRATIVI DEI BISOGNI DEI PARTECIPANTI
BP 14: SICUREZZA FISICA E PSICOLOGICA DEI PARTECIPANTI
BP 15: PROGRAMMI e-LEARNING ACCESSIBILI PER TUTTI
BP 16: TARIFFE EQUE E TRASPARENTI
BP 17: VALUTAZIONE DELLA SODDISFAZIONE DEI PARTECIPANTI
BP 18: FORMAZIONE PER UNO SVILUPPO SOSTENIBILE

PARTNER - Pagina 47

BP 19: ECONOMIA LOCALE E RIFORNIMENTO
BP 20: IMPATTO SOCIALE POSITIVO

AMBIENTE - Pagina 50

BP 21: PROMOZIONE DI PRATICHE PRO-AMBIENTE
BP 22: RIDUZIONE DEI RIFIUTI E RICICLAGGIO

GOVERNANCE - Pagina 53

BP 23: LO STATO DI DIRITTO
BP 24: PROCESSO DECISIONALE ETICO
BP 25: PROPRIETA' INTELLETTUALE
BP 26: SESSIONI DI FORMAZIONE: QUALITA' - EFFICACIA - IMPATTO
BP 27: AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE

COME ESPLORARE LE PAGINE DI BUONE PRATICHE?

Tutte le pagine di Buona Pratica sono costruite con lo stesso modello

Titolo della Buona Pratica
Ogni foglio reca il colore che corrisponde alla categoria RSI alla quale appartiene

Citazione
In questo quadro troverai delle parole stimolanti



Esempio di buona pratica
Qui troverai una buona pratica interessante che abbiamo annotato durante i nostri meeting e nelle nostre ricerche. Il centro di formazione ti da il beneficio della sua esperienza.

Consigli e suggerimenti
In questo box troverai dei suggerimenti preziosi per aiutarti a migliorare il processo e gestire il cambiamento

Idee per l'azione
Qui troverai delle idee che possono aiutarti ad attuare la tua tabella di marcia RSI. Le azioni sono elencate per livello di maturità nell'approccio RSI o per difficoltà di attuazione.

Impatti e benefici
Abbiamo elencato qui gli impatti e i benefici positivi che potrai aspettarti una volta attuato un piano d'azione in relazione a un argomento RSI

Quadro legale
Qui troverai un elenco di testi normativi europei o nazionali o standard che si riferiscono all'argomento



BUONE PRATICHE DEI LAVORATORI

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



BP1: AMBIENTE DI LAVORO INCLUSIVO

ESEMPIO DI BUONA PRATICA

La Ecological Future Education (Lettonia) pratica un ambiente di lavoro inclusivo per persone con disabilità, rendendo i locali accessibili e adatti ai loro bisogni. L'obiettivo è di far sentire le persone con disabilità benvenute, apprezzate per i loro contributi e assicurarsi che queste persone abbiano le stesse opportunità di auto-realizzazione degli altri dipendenti.

CITAZIONE

"Noi ci basiamo su ogni dipendente, sui suoi bisogni e capacità" – Linda Sirmā, Ecological Future Education (Lettonia)

IDEE PER L'AZIONE

- Creare un ambiente lavorativo positivo, solidale, organizzando regolarmente dei sondaggi di soddisfazione online e organizzando interviste annuali con i dipendenti
- Sviluppare un ambiente di lavoro orientato al team in cui il teamha un senso di unità e nel quale tutti svolgono compiti a seconda delle proprie capacità
- Organizzare attività congiunte di staff e team building
- Sviluppare pranzi settimanali per tutti i dipendenti e la direzione

- Comunicare con i tuoi dipendenti e ascoltare i loro bisogni
- Organizzare attività congiunte per il team - formazione sui vari aspetti importanti come diversità, attività del tempo libero per migliorare rapporti lavorativi, ecc.
- Fornire giorni liberi retribuiti per attività di volontariato congiunto

- Coinvolgere i dipendenti nel processo decisionale
- Rendere accessibili i locali secondo le linee guida ambientali accessibili
- Coinvolgere i dipendenti nella formazione dell'immagine dell'organizzazione
- Misura del soddisfacimento delle condizioni di lavoro e dell'equilibrio vita-lavoro da parte dei dipendenti

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

- La direzione deve considerare il valore aggiunto di ogni dipendente senza discriminarli

- Controllare le leggi e il sostegno finanziario per adattare lo spazio di lavoro per le persone con disabilità

- Basare la politica di assunzione sulle competenze e non sulle orgini, genere ecc.

IMPATTI e BENEFICI

1. I dipendenti si sentono bene/felici nell'azienda
2. Maggiore know-how dei dipendenti, maggiore attrattiva per futuri dipendenti
3. Miglioramento continuo per aumentare le prestazioni e diventare un'organizzazione di apprendimento
4. Aumento contributo e efficienza dei dipendenti nell'organizzazione
5. Accesso alle pari opportunità di crescita
6. Sviluppo di un'immagine dell'organizzazione forte e sostenibile
7. Ambiente di lavoro adattato alle persone con esigenze particolari

QUADRO LEGALE

Accessibility: Principles and Guidelines



BP2: DIRITTI UMANI PER TUTTI I DIPENDENTI

ESEMPIO DI BUONA PRATICA

Organizzazioni di formazione responsabili offrono ai loro subappaltatori le stesse opportunità e privilegi di formazione che ai loro dipendenti su temi trasversali come la parità di genere, cambiamento climatico, la disabilità, l'innovazione educativa, la qualità nella formazione, buone pratiche responsabili, strumenti digitali e tutte le tecniche che aiutano il progresso.

FORMETHIC offre l'alloggio il giorno prima della formazione, ai formatori che viaggiano a più di 150km dalla loro casa, in modo che lei o lui è riposato il giorno della formazione.

CITAZIONE

"Il rispetto è la chiave per un business sostenibile" – Ģirts Veigners, TC "P.I.T.E.C." Direttore, (Lettonia)

IDEE PER L'AZIONE

- Assicurare di formare i dipendenti stagionali sulle politiche aziendali (anti-molestie, sicrezza, ecc)
- Firmare un trattato con lavoratori esterni sui valori/impegni e rispettarlo
- Preparare e prendere il tempo necessario per integrarli nella propria attività

- Applicare i diritti umani ai subappaltatori: salari dignitosi, trasparenza, rispetto della proprietà intellettuale, nessuna discriminazione
- Considerare tutte le attività per la retribuzione (preparazione, tempo di viaggio, alloggio, tutoraggio, valutazione, ecc)
- Pianificare le attività in anticipo in modo che possano organizzare il loro calendario e rispettare queste tempistiche
- Pianificare e attuare un processo di partenza (riunione di fine contratto, valutazione, feedback, ecc)

- Valutare i lavoratori stagionali, interinali e subappaltatori allo stesso modo dei dipendenti a tempo indeterminato, ove possibile
- Istruire o insegnare ai lavoratori esterni le migliori pratiche RSI

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

- Ricordare che la maggior parte dei diritti dei lavoratori si applicano a tutti i lavoratori, anche in caso di lavoro a breve termine

- Non considerare i tuoi subappaltatori come lavoratori di seconda classe

- Offrire di scrivere lettere di raccomandazione

- Favorire una partnership di lunga durata

IMPATTI e BENEFICI

1. Immagine del Centro migliorata
2. Migliore collaborazione tra il team esterno e interno (scambio di buone pratiche)
3. Maggiore fidelizzazione dei lavoratori esterni e dei clienti
4. Essere un datore di lavoro equo attrae persone più qualificate
5. Gli studenti percepiscono il Centro come coerente

QUADRO LEGALE

ILO

ISO 26000 - principio della Catena di Fornitura



BP3: CENTRI DI FORMAZIONE NON DISCRIMINATORI

ESEMPIO DI BUONA PRATICA

In Moldova, nel Museo Nazionale Complesso di Iasi, Romania (CMNM), c'è un costante interesse e cura nei confronti di ogni forma di discriminazione nelle nostre attività. Essi danno il benvenuto ai partecipanti proveniente da qualsiasi ambiente e incoraggiano il coinvolgimento delle persone provenienti da contesti svantaggiati: Rom, persone che vivono in condizioni disagiate, anziani in centri di cura.

CITAZIONE

”Ciò che può sembrare una debolezza può essere trasformata in una forza o risorsa. Se sai come integrarlo nel quadro generale” – O Dragotă, Museographer, CMNM, (Romania)

IDEE PER L'AZIONE

- Organizzare sessioni di sensibilizzazione per il personale su comportamenti discriminatori, come evitarlo e la relativa legislazione
- Aprire il centro di formazione a tutti i tipi di beneficiari
- Consentire l'orario di lavoro per l'attività di volontariato a favore di gruppi svantaggiati
- Comunicare azioni rivolte alle persone svantaggiate per attirarle verso il centro
- Garantire la parità di trattamento del personale (assunzione, riconoscimento, retribuzione, promozione, atteggiamento, ecc)
- Formare il personale per sviluppare e monitorare "l'apprendimento adattivo" per studenti svantaggiati
- Utilizzare una metodologia che mette al centro le persone e le loro qualità intrinseche
- Promuovere la diversità in tutta l'organizzazione aziendale (formazioni, team building, ecc)
- Rendere il personale consapevole che qualsiasi discriminazione influenza tutti
- Attuare una politica per combattere la discriminazione
- Adattare le attività del centro alle persone discriminate quando necessario

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

- Abbattere le barriere attraverso il design e la comunicazione nell'organizzazione e formazione

- Controllare le sovvenzioni per offrire gratuitamente formazione alle persone svantaggiate

- Nominare referenti per l'uguaglianza/diversità/inclusione

IMPATTI e BENEFICI

1. Maggiore soddisfazione del personale
2. Migliore reputazione e aumento del pool di clienti
3. Acquisizione di autostima per le persone svantaggiare
4. Raggiungere una società più coesa

QUADRO LEGALE

UNESCO, Convenzione contro la discriminazione nell'istruzione (1960)
Convenzione quadro del Consiglio d'Europa per la protezione delle minoranze nazionali del 1995: Art. 12 and 14



BP4: CONDIZIONI DI LAVORO ATTRAENTI

ESEMPIO DI BUONA PRATICA

Il centro di formazione privata – AUSTRUMVIDZEME (Lettonia) – ha iniziato ad operare nel 1994 con dipendenti laboriosi. Il centro presta attenzione all'attrattiva del lavoro supportando le esigenze dei dipendenti, fornendo un ambiente di lavoro favorevole e offrendo formazione per lo sviluppo professionale e sostenibilità del lavoro.

CITAZIONE

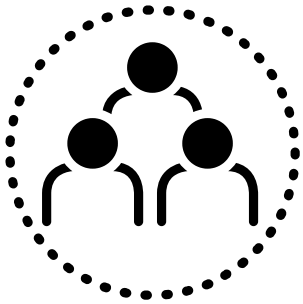
"Tutti nel centro di formazione devono sentirsi necessari, attesi e amati!" – Aija Kalēja (Lettonia)

IDEE PER L'AZIONE

- Implementare un equilibrio di lavoro flessibile: i dipendenti possono organizzare la struttura del loro lavoro e pianificare i loro programmi
- Creare e organizzare luoghi di incontro sociale per i dipendenti in base ai loro talenti
- Dotare uno spazio privato: i dipendenti hanno accesso a un'area di lavoro privata e a una lounge per consentire loro di rilassarsi e concentrarsi sulle attività
- Fornire risorse necessarie: il centro di formazione fornisce tutti i materiali necessari e tecniche basi per la formazione
- Condurre riunioni collaborative (team building) per preparare, svolgere o valutare i progetti
- Offrire opportunità: i dipendenti ricevono una formazione annuale per lo sviluppo professionale e/o lo sviluppo personale
- Inviare i dipendenti alla formazione in mobilità Erasmus+ all'estero
- Dare priorità alle nuove posizioni lavorative per il personale attuale
- Misurare la soddisfazione annuale dei dipendenti e organizzare sessioni decisionali collettive

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

- Coinvolgere i dipendenti nel processo decisionale in modo che si sentano necessari e motivati a fare il loro lavoro



IMPATTI e BENEFICI

1. Vengono offerti prodotti migliori
2. Lo stress del dipendente diminuisce e si sente affidabile/apprezzato
3. La sicurezza del lavoro futuro del dipendente è garantita, il turnover è ridotto
4. L'ispirazione e la motivazione dei partner/clienti/fornitori sono aumentate
5. Più fiducia da parte di clienti e studenti
6. Qualifica aggiornata del personale
7. Aumenta la fedeltà del personale all'azienda
8. Attrarre dipendenti migliori equivale ad una migliore reputazione dell'azienda
9. Creatività incoraggiata

QUADRO LEGALE

SA 8000

Amfori BSCI codice di condotta



BP5: HARD E SOFT SKILLS DEI LAVORATORI

ESEMPIO DI BUONA PRATICA

EPIMORFOTIKI KILKIS (Grecia) è un VTC che valorizza lo sviluppo delle competenze dei propri dipendenti, le loro capacità personali e le esigenze dell'azienda. A titolo di esempio, EPIMORFOTIKI KILKIS ha recentemente nominato uno dei suoi dipendenti come manager della gestione e della protezione dei dati, dopo averlo formato sul GDPR. E' pensato per essere il responsabile del centro per la gestione e la sicurezza dei dati personali e per ricevere una formazione specifica sul GDPR.

CITAZIONE

"Lo sviluppo di hard e soft skill dei lavoratori è molto importante e di beneficio sia per l'azienda che per il lavoratore" – Nikolaos Georgiadis, beneficiario di buone pratiche (Grecia 2021)

IDEE PER L'AZIONE

- Impostare un modello di autovalutazione per i lavoratori per definire, valutare i propri punti deboli e valutare le loro competenze necessarie per essere migliroate
- Sviluppare talenti (abilità interpersonali, tecniche ecc) competenze di squadra
- I colloqui professionali devono basarsi sia sulle hard skill che soft skill

- Creare piani pluriennali di sviluppo individuale per i lavoratori per raggiungere il massimo delle proprie capacità in linea con i piani di carriera e le esigenze del mercato
- Offrire programmi di formazione nella tua organizzazione per i dipendenti
- Stabilire un numero minimo di ore di formazione annuali per tutti i lavoratori

- Mostrare lo stesso valore per le hard skill e soft skill
- Sviluppare un piano di monitoraggio e valutazione per tenere traccia del valore aggiunto dello sviluppo dei dipendenti
- Offrire incentivi sociali e finanziari per i dipendenti eccezionali e offrire formazione per lo sviluppo delle competenze

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

- Sono richiesti sia lavoratori con hard skill che con soft skill. Sono rilevanti programmi di formazione finanziati per incoraggiare lo sviluppo di queste skill

- Concentrarsi sulla formazione incrociata interna per lo scambio di skill tra team

- Investire nello sviluppo delle soft skill dei tuoi dipendenti e valorizzali

IMPATTI e BENEFICI

1. Aumenta la fiducia in se stessi e l'iniziativa di volontà dei lavoratori
2. Maggiore efficacia dei lavoratori
3. Miglioramento delle prestazioni dei lavoratori
4. Aumento della soddisfazione dei dipendenti e della loro responsabilizzazione e motivazione
5. Mantenimento e sviluppo dell'occupabilità dei dipendenti e miglioramento della reputazione aziendale
6. Il centro è attraente nel mercato del lavoro e attrae talenti

QUADRO LEGALE

- leggi nazionali sul GDPR
- Regolamento (EU) 2016/679 e Direttiva (EU) 2016/680 del Parlamento e del Consiglio europeo del 27/04/2016



BP6: AMBIENTE DI LAVORO ORIENTATO ALLA SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE

ESEMPIO DI BUONA PRATICA

Manteifels Projekti (Lettonia) offre formazione per lo sviluppo professionale degli educatori. Le conseguenze del Covid-19 hanno creato non solo problemi con il passaggio dalla formazione faccia a faccia a quella online, ma hanno anche peggiorato le lotte per la salute mentale degli educatori. Era evidente che gli educatori avevano difficoltà non solo con le competenze informatiche, ma anche con il carico mentale causato dal lavoro in modalità online; pertanto, è stata effettuata una formazione con psicologi e altri specialisti.

CITAZIONE

"La migliore cosa che può fare un leader, è di dare l'esempio" –
Megija Kaleja, Presidente di Manteifels Projekti (Lettonia)

IDEE PER L'AZIONE

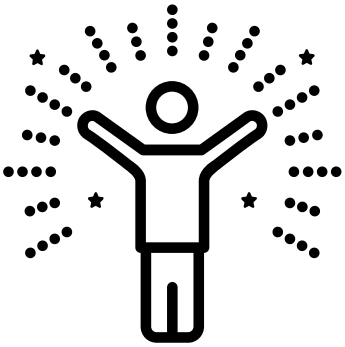
- Individuare annualmente i bisogni dei dipendenti (in termini di competenze/formazione)
- Supportare/incoraggiare le visite mediche preventive
- Dare un feedback ai dipendenti quando stanno facendo un buon lavoro

- Comunicare con i tuoi dipendenti e ascoltare le loro esigenze
- Implementare la gestione del rischio
- Fornire attività fisiche e artistiche gratuite in base alla scelta dei dipendenti

- Creare un ambiente di lavoro attraente e sicuro (qualità dell'aria, rumore, luce)
- Creare attività di benessere volontari basate sulle esigenze dei dipendenti
- Misurare la soddisfazione dei dipendenti una volta l'anno
- Valutare i rischi per la salute e sicurezza sul lavoro e attuare un piano d'azione per migliorare la qualità della vita sul lavoro
- Sistematizzare e riutilizzare il lavoro svolto per risparmiare energia, tempo e il carico di lavoro

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

- Dare alle Risorse Umane il compito di valutare annualmente il benessere dei dipendenti nel centro di formazione e i loro bisogni di realizzazione personale (questionari, interviste, ecc)



IMPATTI e BENEFICI

1. Maggiore conoscenza delle esigenze dei dipendenti
2. Le esigenze dei dipendenti vengono affrontate in base agli eventi attuali nel mondo
3. La fiducia nel management viene sviluppata
4. Miglioramento dei livelli di energia, salute fisica e mentale dei dipendenti
5. E' stato creato un ambiente di lavoro positivo e di supporto
6. Ridotto l'assenteismo
7. Riduzione del numero di infortuni sul lavoro e malattie professionali

QUADRO LEGALE

SA 8000
OHSAS 18001 di ILO
ISO 45001



BP7: OPPORTUNITA' DI FORMAZIONE PER I DIPENDENTI

ESEMPIO DI BUONA PRATICA

Amolingua, un fornitore di formazione scozzese, presta molta attenzione allo sviluppo professionale del personale: di solito invita esperti di vari settori per tenere un webinar/rispondere alle domande per il personale. A volte i dipendenti prendono un'iniziativa e controllano i corsi per colmare le loro lacune su Udemy e piattaforme simili e Amolingua li offre gratuitamente. Inoltre, il CEO e il management istruiscono il personale. Ulteriormente, quando emergono nuove problematiche, organizzano corsi di formazione ad hoc per il personale..

CITAZIONE

"Le persone non lasciano una società per denaro, ma perchè non sono valorizzati" –
Rachel Tuller, CEO e Business coach (USA)

IDEE PER L'AZIONE

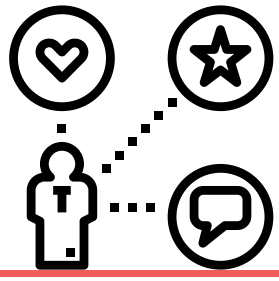
- Organizzare un programma di onboarding per i nuovi dipendenti
- Cercare di implementare diversi tipi di programmi di formazione in base alle esigenze dei dipendenti (e-learning, blended learning, on-site learning)
- Stabilire obiettivi di apprendimento per il personale
- Discutere il piano di sviluppo delle competenze con i rappresentanti dei dipendenti

- Organizzare un programma di formazione strutturato per tutti i dipendenti in base all'analisi dei bisogni del personale e dell'azienda
- Implementare programmi di formazione per sviluppare hard e soft skill
- Offrire ai dipendenti l'opportunità di seguire una lunga formazione certificante, e supportarli durante la preparazione convalidando l'esperienza precedente

- Impostare un modello di valutazione per valutare i risultati del programma di formazione e sviluppare il monitoraggio delle competenze
- Creare esperienze di apprendimento per i dipendenti utili, personalizzate e coinvolgenti, fornendo loro i documenti necessari e altri strumenti
- Raccogliere ed eseguire analisi strutturate dei bisogni

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

- Le soft skill sono importanti tanto quanto le hard skills
- Formazione delle soft skill in aree come la comunicazione e la risoluzione dei problemi
- Aumenta la produttività e la fidelizzazione del 12% (Hay Group)



IMPATTI e BENEFICI

1. Improved employee satisfaction, performance and motivation
2. Reduced turnover and a positive work environment is created
3. Addressing weaknesses and strengths that an employee may have
4. Boosting consistency for staff/managers for performance purposes
5. Increased creativity, innovation, especially in the methodologies and pedagogic approaches
6. Enhanced company reputation

QUADRO LEGALE

-Delibera del Consiglio su un'agenda UE per la formazione degli adulti
- Raccomandazione del Consiglio sui percorsi di miglioramento delle competenze: nuove opportunità per gli adulti

BP8: FEEDBACK DI PRESTAZIONE AI DIPENDENTI



ESEMPIO DI BUONA PRATICA

DIAS VET in Grecia, che impiega 50 dipendenti come formatori e personale amministrativo, stabilisce un piano di revisioni delle prestazioni trimestrali e feedback dalla direzione ai dipendenti. Spesso il feedback può essere dato ai dipendenti su base mensile o settimanale e in base al progetto e all'attività formativa e si basa principalmente su due pilastri: 1. l'accordo iniziale di obiettivi e risultati molto chiari all'inizio dell'attività; 2. Utilizzo di preziosi dati di valutazione dei tirocinanti sulle prestazioni dei dipendenti.

CITAZIONE

"Sapere cosa ci si aspetta da te e avere obiettivi chiari è fondamentale per prestarsi al meglio"– Pallantzas, Direttore (Grecia)

IDEE PER L'AZIONE

- Essere flessibili e creare diversi piani di performance per i singoli dipendenti
- Concentrarsi sui punti positivi delle prestazioni e far sentire apprezzati i dipendenti
- Spiegare l'impatto del lavoro dei dipendenti sul successo aziendale

- Stabilire una procedura continua di valutazione/feedback da formatori/studenti
- Seguire e osservare i cambiamenti della soddisfazione della gestione e dei dipendenti, in modo da agire direttamente di conseguenza
- Misurare l'impatto dei feedback
- Condurre un sondaggio annuale sulla soddisfazione dei dipendenti con i manager

- Definire un piano trimestrale di obiettivi e traguardi di raggiungimento in collaborazione con il dipendente. Avere aggiornamenti mensili e consentire modifiche e adeguamenti
- Inviare il personale/manager a formazioni di tutoraggio/supervisione in modo che possano fornire un feedback efficace e di supporto ai dipendenti
- Consentire al dipendente di richiedere anche un feedback sulle prestazioni dalla direzione quando ritenuto necessario

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

- Incoraggiare una comunicazione faccia a faccia, focalizzare e premiare le ottime prestazioni e l'atteggiamento positivo, agire direttamente, essere chiari e inequivocabili, creare una politica di supervisione del personale
- Essere chiari su obiettivi e aspettative
- Incoraggiare il feedback tra colleghi

IMPATTI e BENEFICI

1. I dipendenti offrono il massimo della loro capacità
2. Favorito il senso di appartenenza all'organizzazione
3. Promozione dell'avanzo dei dipendenti all'interno della società
4. I dipendenti si sentono ascoltati e apprezzati
5. Migliore organizzazione del lavoro
6. Miglioramento delle prestazioni lavorative (riduzione degli sbagli e errori)
7. Buona atmosfera al lavoro

QUADRO LEGALE

GDPR in Europa

Normativa della privacy

ILO



BP9: COMPETENZE DEI FORMATORI

ESEMPIO DI BUONA PRATICA

Il Centro di formazione FORMETHIC (Francia) offre ai suoi formatori due giorni di sviluppo professionale all'anno. Il primo si concentra sull'adesione ai valori, alla cultura e all'attuazione del processo di qualità di FORMETHIC. Il secondo si concentra su temi di RSI per i formatori come l'uguaglianza di genere, la formazione delle persone con disabilità, l'etica nella formazione e l'impatto della formazione sull'ambiente. Questi corsi di formazione sono gratuiti per i partecipanti, ma sono invitati a dare un contributo consapevole.

CITAZIONE

"Un TC responsabile dovrebbe permettere ai formatori di aumentare le loro competenze e innovarsi continuamente" – Marie Edith de la Brosse, Formethic responsabile pedagogico (Francia)

IDEE PER L'AZIONE

- Incoraggiare la partecipazione a seminari, webinar, conferenze, forum per sviluppare le competenze
- Condividere le buone pratiche con tutti i formatori
- Unirsi a una rete esterna per scambiare le buone pratiche

- Organizzare incontri con i tuoi formatori per scambiare e analizzare pratiche
- Organizzare e offrire workshop, webinar, ecc per i tuoi formatori
- Organizzare tempo e spazio per consentire lo scambio e la collaborazione

- Utilizzare uno stile di management partecipativo
- Istituire un sistema di monitoraggio condiviso sulle innovazioni educative e tecnologiche
- Configurare un sistema per raccogliere le idee e esigenze dei formatori (muro digitale, box suggerimenti) e un comitato di monitoraggio multidisciplinare
- Definire e monitorare un piano di sviluppo delle competenze sui seguenti 3 argomenti: l'area di competenza del formatore, la pedagogia e la RSI

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

- Essere in ascolto attivo per le difficoltà che i tuoi formatori possono incontrare

- Condividere successi e decisioni

- Considerare che anche i formatori hanno bisogno di un lungo apprendimento

- Facilitare il cambiamento, l'adattabilità e l'apertura mentale

IMPATTI e BENEFICI

1. Migliore qualità, efficienza e impatto dei corsi
2. Migliore soddisfazione per gli obiettivi
3. Coesione all'interno del gruppo di formatori
4. Maggiore ritorno sull'investimento in formazione
5. Diffusione della RSI
6. Migliorare la qualità della vita a lavoro
7. Maggiori formatori competenti

QUADRO LEGALE

ISO 26000

Priorità Erasmus+



BUONE PRATICHE DEI PARTECIPANTI

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



BP10: ACCESSO ALL'ISTRUZIONE PER TUTTI

ESEMPIO DI BUONA PRATICA

Nel Centro di Formazione CFA Commerces et Services" a Blagnac, vicino Tolosa (Fr), i formatori gestiscono i corsi di cucina, gestione alberghiera, vendita o contabilità e tutti i corsi di istruzione generale per partecipanti di madrelingua diversa da quella francese, che partecipano per la prima volta o che hanno maggiore difficoltà di espressione o di comprensione scritta e orale. Una pedagogia adattata consente a questi studenti di superare gli esami, a volte con tempi di formazione più lunghi. Questi corsi sono chiamati classe allofone.

CITAZIONE

"Non mollare mai, ci possono essere reticenze a volte, ma la buona volontà, professionalità e persistenza convinceranno sempre anche le persone più scettiche che con pazienza e con i giusti metodi, tutti possono ottenere un'istruzione" – Coralia Costaș (Romania)

IDEE PER L'AZIONE

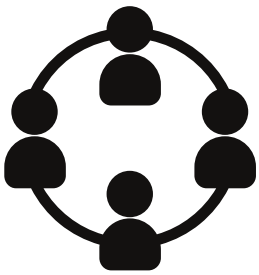
- Garantire strutture del Centro accessibili (aule, accoglienza, ecc)
- Creare un contesto di apprendimento che permetta a tutti di imparare a migliorare, consolidare le conoscenze pregresse
- Informare i beneficiari del Centro del supporto esistenze attraverso varie forme di comunicazioni (adattate)
- Fornire informazioni accessibili sul sito web

- Adattare i programmi di formazione e le metodologie degli strumenti didattici per le persone con esigenze particolari (invitare accompagnatori, traduttori ecc)
- Formare il personale su come riconoscere e affrontare le disabilità meno visibili (mentali per esempio)
- Progettare un programma di formazione integrativo per anticipare e garantire i mezzi necessari per implementarli (formare il personale per esempio)

- Creare una rete di partner che possono aiutare a compensare, ad esempio, un handicap visivo o uditivo
- La diffusione delle informazioni deve essere aumentata

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

- Cercare di capire l'impegno nella comunità in tutti i suoi aspetti.Cercare di essere il più inclusivo possibile. Agire in modo proattivo per evitare discriminazioni



IMPATTI e BENEFICI

1. Maggiore motivazione dei formatori ad aggiornare le proprie capacità di comunicazione con persone con esigenze diverse
2. Maggiori possibilità per tutte le persone di avere accesso e godere di simili/uguali esperienze educative
3. Migliore integrazione delle persone disabili nel mercato del lavoro grazie alle abilità e competene acquisite nei Centri di Formazione
4. Migliore percezione e migliore reputazione dell'organizzazione all'interno della comunità

QUADRO LEGALE

UNESCO, Convenzione contro la discriminazione nell'istruzione(1960) Dichiarazione Universale dei Diritti Umani; Art 26 Convenzione per la lotta alla Discriminazione delle Donne del 1979 Art. 10



BP11: CONSAPEVOLEZZA DELLE OPPORTUNITA' EDUCATIVE

ESEMPIO DI BUONA PRATICA

Epimorfotiki Kilkis, è un centro di formazione in Grecia, che aiuta le persone ad essere informate sulle scelte educative utilizzando metodi sia tradizionali che nuovi. L'azienda sfrutta tutti i possibili modi che le nuove tecnologie hanno da offrire come il sito web, i social media (Facebook, Instagram), e le e-mail. Altri annunci vengono fatti sui giornali locali e nelle stazioni radio. Inoltre, le persone possono essere raggiunte attraverso un'ampia rete di organizzazioni, associazioni ed enti locali/servizi pubblici che collaborano.

CITAZIONE

" Aiutare le persone ad essere informate sulle opportunità educative, migliora la capacità di sviluppo dell'IFP" – Panagiotis Amoiridis, Direttore di IFP (Grecia)

IDEE PER L'AZIONE

- Misuare l'efficacia ottenendo feedback dai partecipanti, su come hanno ottenuto le informazioni di uno specifico corso di formazione (da Facebook ecc)
- Verificare e valutare le tecniche di diffusione della formazione sulle possibilità educative

- Raggiungere le persone attraverso le associazioni locali che hanno accesso limitato ai locali di un IFP
- Utilizzare nuove tecnologie e applicazioni per informare le persone sulle scelte d'istruzione

- La diffusione delle informazioni deve essere aumentata
- Conoscere le esigenze del mercato del lavoro e fornire opportunità di formazione adeguate ai partecipanti, può rendere l'IFP utile alla comunità/economia locale

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

- Diffondere informazioni sulle possibilità educative, cooperare con associazioni locali per stabilire l'accesso ai propri membri

- Provare a collegare scelte educative ai bisogni del mercato di lavoro locale

- Utilizzare tutti i mezzi possibili per raggiungere quante più persone possibili (vedi sotto)

IMPATTI e BENEFICI

1. Creare nuove propsettive di carriera per i partecipanti
2. Il mercato di lavoro ottiene lavoratori/dipendenti qualificati e specializzati
3. Costruire la fiducia tra le organizzazioni di formazione e gli stakeholder
4. Aumento del turnover di un'organizzazione di formazione per attrarre più clienti potenziali
5. Immagine dell'organizzazione migliorata all'interno della comunità

QUADRO LEGALE

N/A



BP12: POLITICHE DI PARI OPPORTUNITA' DEI PARTECIPANTI

ESEMPIO DI BUONA PRATICA

Carousel TC (Scozia) è specializzato nell'educazione della prima infanzia. Promuovono la politica della pari opportunità nel loro processo di candidatura/colloquio in quanto forniscono alcuni adattamenti a seconda della situazione delle persone o delle capacità fisiche. Aiutano i partecipanti a organizzare colloqui e incontrano i datori di lavoro locali per la parte pratica della formazione. Nel processo di apprendimento cercano di accompagnare psicologicamente tutti i partecipanti. Ripetono questo processo al termine della formazione e supportano opportunità di apprendimento ulteriori.

CITAZIONE

"L'educazione degli adulti deve permettere alle persone di progredire qualunque siano le loro difficoltà, origini o doti" – Muriel Merienne (Francia)

IDEE PER L'AZIONE

- Includere impegni contro concetti sociali discriminatori e restrizioni di genere nella formazione
- Includere tutti i generi, etnie, età e ridurrere gli stereotipi di carriera e pari opportunità
- Fornire materiali di facile lettura e comprensione
- Adattare la formazione per accogliere persone in difficoltà (adattare gli orari, materiali compensatori per le disabilità, formazione aggiuntiva su misura, individualizzazione ecc)
- Pianificare il tempo di preparazione a monte delle sessioni di formazione per i partecipanti con esigenze specifiche
- Se utile, supportare i partecipanti nelle procedure amministrative e sociali
- Misurare un indicatore di accoglienza di persone con disabilità, persone escluse dal lavoro o portatori di altri tipi di discriminazione
- Misurare i tassi di inserimento lavorativo e di inclusione sociale di tutti i stagisti
- Sostenere i partecipanti nella ricerca di un internato, di un lavoro o di formazione aggiuntiva

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

- Partnership con istituzioni della comunità può essere utile

- Formazione su diversi livelli di diversità e gruppi vulnerabili per i formatori e i dipendenti del centro di formazione

- Avvisare del sostegno finanziario di cui possono beneficiare

IMPATTI e BENEFICI

1. Diversità e Inclusione
2. Maggiore accesso al mercato del lavoro
3. Migliori e più vaste opportunità in termini di mobilità sociale

QUADRO LEGALE

Dichiarazione dei Diritti Umani



BP13: PROGRAMMI DI FORMAZIONE INTEGRATIVI DEI BISOGNI DEI PARTECIPANTI

ESEMPIO DI BUONA PRATICA

John Rizzo, fondatore della scuola Ecole du Dialogue a Bruxelles, è un esperto di pedagogia innovativa. Ha basato i suoi programmi scolastici sull'apprendimento personalizzato. Ciò significa che il programma di ogni studente si basa sulle sue esigenze educative e ogni allievo progredisce al proprio ritmo. Questo programma abbraccia le differenze di livello tra gli studenti e propone la disincronizzazione dell'apprendimento (apprendimento personalizzato). Secondo Rizzo, questo metodo può essere applicato a qualsiasi età.

CITAZIONE

"L'educazione deve essere personalizzata, non standardizzata, in quanto gli studenti dimostrano diverse doti" –Ken Robinson (UK)

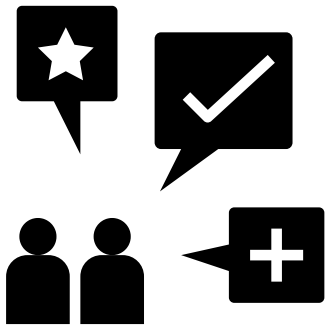
IDEE PER L'AZIONE

- Adattare gli obiettivi aziendali per soddisfare le esigenze dei partecipanti
- Determinare le attività di formazione che possono facilitare il processo di apprendimento dei partecipanti
- Determinare le caratteristiche di apprendimento dei partecipanti che renderanno la formazione più efficace e il formato più adatto
- Identificare obiettivi di apprendimento chiari
- Restare aggiornati sullo sviluppo delle competenze nel proprio campo di formazione
- Essere in contatto con le branche professionali per seguire l'evoluzione professionale dei partecipanti
- Elencare le abilità migliorate dei partecipanti
- Chiedere ai finanziatori e ai prescrittori le esigenze degli studenti
- Valutare il programma di formazione dal punto di vista della soddisfazione dei partecipanti
- Promuovere i propri partecipanti per monitorare il modo in cui il corso è insegnato

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

- Mantenere gli adulti motivati nell'apprendimento dei principi

- Ascoltare il mercato ed essere proattivi sulle competenze del domani



IMPATTI e BENEFICI

1. Fornire corsi di formazione più efficienti che soddisfano le aspettative del centro di formazione, delle aziende e dei partecipanti
2. Coinvolgere il personale nell'apprendimento e nello sviluppo continuo
3. Fornire la formazione più appropriata
4. Risparmiare tempo e aumentare l'utile sul capitale investito

QUADRO LEGALE

- Delibera del Consiglio su un programma UE per la formazione degli adulti
- Raccomandazione del Consiglio sui percorsi di miglioramento delle competenze: nuove opportunità per gli adulti



BP14: SICUREZZA FISICA E PSICOLOGICA DEI PARTECIPANTI

ESEMPIO DI BUONA PRATICA

Un partecipante che aveva una malattia mentale, ha nascosto la sua disabilità ai formatori. Non ha preso le sue medicine ed era sotto l'effetto dell'alcool durante la formazione. Il suo comportamento ha disturbato i partecipanti e ha diviso il gruppo. E' stato escluso dalla formazione fino a quando la situazione non è stata risolta. Arrivò un mediatore esterno, formato nella comunicazione non violenta, e i partecipanti poterono esprimersi e riprendere la formazione. Il centro di formazione ha tenuto conto del loro disagio e ha fornito delle soluzioni.

CITAZIONE

"Questo è un dovere per tutte le organizzazioni formative, gli studenti devono sentirsi al sicuro, a proprio agio e tranquilli" – Angela Sava, Phd (Romania)

IDEE PER L'AZIONE

- Adattare stanze, mobili e materiali al numero e alla specificità delle persone e dell'attività pianificata
- Assicurare ambienti ventilati, la temperatura, insonorizzazione, piante verdi, pulite regolarmente
- Garantire che i locali siano accessibili e sicuri
- Fornire una buona connessione Wi-Fi per la ricerca su Internet, prestare attenzione alle persone elettro-sensibili

- Ascoltare i feedback dei partecipanti, dare spazio per parlare (nominare i delegati dei partecipanti)
- Prendersi cura dei bisogni fisici e del ritmo dei partecipanti (pause,attività, pranzo)
- Fornire la pianificazione della formazione con sufficiente anticipo per facilitare l'organizzazione della vita personale

- Garantire buone condizioni di lavoro per i formatori per il benessere dei partecipanti
- Valutare i rischi per la salute dei partecipanti, mettere in atto azioni preventive
- Essere attento ai segnali deboli e forti di disfunzione nei gruppi e attuare azioni correttive rapidamente

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

- Proporre esercizi per rilassarsi
- Usare modalità di lavoro in gruppo come team building, pratiche di comunicazione non violenta, ascolto attivo
- Chiedi agli studenti "c'è qualcosa di nuovo" o "come ti senti" per farli sentire più a loro agio e coinvolti
- Prepara i formatori a gestire le dinamiche di gruppo

IMPATTI e BENEFICI

1. Piacere di imparare
2. L'apprendimento è facilitato
3. Buone condizioni per l'apprendimento sono garantite
4. Migliori risultati di allenamento
5. Maggiore cooperazione tra i partecipanti
6. Migliore reputazione
7. Migliore affluenza dei partecipanti

QUADRO LEGALE

- Regolamento interno obbligatorio (adattato al luogo in cui si svolge la formazione: il centro, azienda, ecc)
- Diritti Umani
- SDG #3
- Documento unico di valutazione del rischio (vedi direttiva europea 2001)



BP15: PROGRAMMI E-LEARNING ACCESSIBILI PER TUTTI

ESEMPIO DI BUONA PRATICA

"Imparare a praticare l'inclusione online" è un approccio di best practice di Behrang Foroughi (2017) nel fornire linee guida per l'e-learning per i TC. L'approccio Foroughi(2017)di creare strumenti e-learning per l'apprendimento e l'accesso a tutti "richiede (ai partecipanti) un impegno totale" attraverso questi principali punti di creazione: creare con al centro l'inclusione, garantendo la comunicazione dei corsi e il coinvolgimento dei partecipanti, evidenziando le similarità, comprendendo l'equilibrio dell'insegnante nell'e-learning e nella creazione di contenuti. Ciò permette l'inclusione dei gruppi target vulnerabili.

CITAZIONE

“ Gli studenti posseggono il loro apprendimento quando partecipano nella creazione del suo contenuto” (USA)

IDEE PER L'AZIONE

- Promuove l'uso di piattaforme di e-learning all'interno dei centri di formazione

- Organizzare corsi di formazione per sviluppare piattaforme e-learning e sensibilizzare i gruppi vulnerabili

- Fornire curricula online adeguati per i Centri di Formazione, i manager e gli stakeholder
- Sviluppare strumenti specifici per allinearsi con ogni individuo fragile per un apprendimento efficiente
- La necessità di effettuare analisi dei bisogni e ricerche di pubblico per gruppi target

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

- Formare gli educatori dei Centri nelle abilità digitali basilari/di e-learning

- Considerare di adattare l'attuale formazione fisico o formazione faccia a faccia alle piattaforme di apprendimento online di e-learning

IMPATTI e BENEFICI

1. Diversità implementata sul posto di lavoro, migliorando così l'innovazione
2. I Centri possono avere una portata e una copertura più inclusiva tra più gruppi target
3. Migliore inclusione nella società
4. I Centri possono lavorare in remoto senza contatto fisico o faccia a faccia con i gruppi target
5. Il lungo periodo di formazione, infrastrutture, cancelleria, spese di viaggio ecc. è ridotto
6. Maggiori competenze digitali del personale e dei partecipanti

QUADRO LEGALE

N/A



BP16: TARIFFE EQUE E TRASPARENTI

ESEMPIO DI BUONA PRATICA

In Formethic (Francia), il prezzo complessivo di un corso di formazione è calcolato aggiungendo i costi associati a ogni fase del ciclo di vita della formazione. Formethic comunica in modo trasparente il prezzo dettagliato ai propri clienti.

La trasparenza permette una valorizzazione di ogni attività di formazione. E' utilizzata come strumento di dialogo e contribuisce a creare fiducia. I clienti devono sapere per cosa stanno pagando e come il valore creato viene condiviso tra i diversi stakeholder.

CITAZIONE

"I partecipanti devono sapere esattamente cosa stanno pagando e perché " – Veselina Dyakova, TC di Delta textile (Bulgaria)

IDEE PER L'AZIONE

- Comunicare i prezzi della fomrazione, dei programmi prima della registrazione su tutti i media
- Rifiutare un accordo dei prezzi con la concorrenza
- Monitorare e comparare i prezzi di servizi simili sul mercato

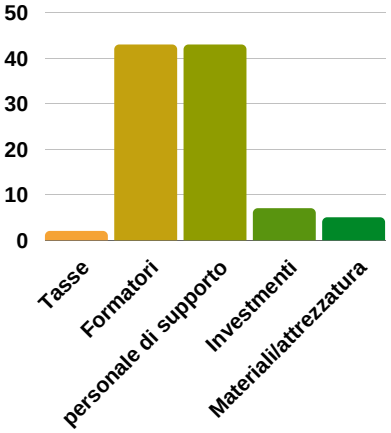
- Calcolare una tariffa equa e prendere in considerazione i costi reali del TC e dei stakeholder
- Integrare gli investimenti a lungo termine nei prezzi
- Comunicare ai finanziatori la struttura dei costi (procedura per calcolare il prezzo del servizio)
- Rivedere periodicamente i prezzi dei servizi subappaltati

- Offrire un supporto gratuito in Creative Commons (CC) il più spesso possibile
- Istituire un comitato etico composto dagli stakeholder più importanti (finanziatori, aziende clienti, datori di lavoro) che partecipano nella determinazione del prezzo
- Dialogare con i dipendenti, formatori e subappaltatori in modo che la remunerazione permette loro di svolgere bene il proprio lavoro e di sviluppare le proprie capacità e adattare di conseguenza i prezzi (regole del commercio equo)

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

- Comunicazione appetibile su tariffe dettagliate, eque e trasparenti

(vedi sotto)



43 % del prezzo di vendita **vanno ai formatori!**



IMPATTI e BENEFICI

Il circolo virtuoso dell'educazione degli adulti:

1. il cliente (collettivo, azienda, persone) acquista corsi a un prezzo equo definito dai formatori;
2. studenti e prescrittori stabiliscono rapporti di partnership con organizzazioni di formazione
3. i formatori vendono o sono pagati a un prezzo che permette loro di vivere e fare investimenti;
4. Centri di Formazione investono in servizi di qualità e reclutamento;
5. studenti, cercatori di lavoro, dipendenti o individui vedono aumentare le loro abilità e finanziatori e società possono pagare il prezzo equo

QUADRO LEGALE

OECD: TALIS - L'indagine internazionale sull'insegnamento e l'apprendimento dell'OECD (OCSE) http://www.oecd.org/education/talis/

WBCSD



BP17: VALUTAZIONE DELLA SODDISFAZIONE DEGLI STUDENTI

ESEMPIO DI BUONA PRATICA

ACMON VET è uno dei Centri d'Istruzione professionale più attivi in Grecia, fondato nel 1995, con sede ad Atene. La sua esperienza nella formazione e nell'istruzione ha insegnato che la valutazione della soddisfazione dello studente è fondamentale per soddisfare le esigenze degli utenti. Hanno creato un forum di discussione online per gli studenti in cui scambiano opinioni e informazioni sui corsi di formazione durante la formazione. Quindi la direzione dell'IFP riceve un feedback diretto e le azioni correttive possono essere intraprese immediatamente.

CITAZIONE

"C'è un supporto online utile per lo scambio di idee e l'accesso ai formatori" – Studente in " ICT skills in Hospitality" (Grecia)

IDEE PER L'AZIONE

- Creare un forum di discussione con domande e risposte

- Effettuare sondaggi in due fasi:
1) indagine post formazione, alla fine di un corso di formazione
2) indagine di follow-up, 1 o 2 mesi dopo la fine della formazione

- Piano per l'applicazione del monitoraggio continuo della soddisfazione, sia dalla chat di discussione, durante la durata del corso, che l'interpretazione del sondaggio dopo il completamento del corso
- Seguire il feedback con risposte immediate e azioni correttive. Poi, al successivo ciclo di sessioni di formazione, monitorare ripetutamente i cambiamenti nei livelli di soddisfazione
- Sviluppare processi nel centro di formazione per aggiornare le procedure di lavoro, curricula ecc. in base al feedback degli studenti
- Rendere disponibili ai futuri studenti, i risultati delle valutazioni di soddisfazione

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

- Mantenere un contatto continuo e rendere evidente come il feedback dello studente ha migliorato i servizi di formazione dell'organizzazione

- Utilizzare il feedback per migliorare il programma educativo, per valutare i risultati del programma formativo e migliorare i formatori

IMPATTI e BENEFICI

1. Panoramica delle difficoltà che gli studenti affrontano durante la formazione
2. Possibilità di domande e risposte sia tra gli studenti che tra un formatore e gli studenti
3. I rapporti sono facilitati
4. Sono abilitati miglioramenti immediati nei metodi di insegnamento, anche durante lo sviluppo dei corsi di formazione
5. I sondaggi di soddisfazione consentono di monitorare la soddisfazione dopo il completamento del corso e di nuovo 1 o 2 mesi dopo in modo che lo studente abbia l'opportunità di applicare le competenze acquisite dalla formazione

QUADRO LEGALE

Normativa della privacy

BP18: FORMAZIONE PER UNO SVILUPPO SOSTENIBILE



ESEMPIO DI BUONA PRATICA

La Fundacja Arena i Świat (Polonia) organizza sistematicamente il nordic walking nella foresta. E' una connessione proficua: movimento, aria fresca, natura e aspetti sociali ma anche apprendimento. La lezione può essere svolta anche nell'area naturale del parco o nello spazio cittadino. Le passeggiate stimolano conversazioni informali e portano integrazione. Come beneficio aggiuntivo aumenta la salute fisica e mentale, e l'importanza della natura per l'equilibrio della vita delle persone.

CITAZIONE

"Usiamo la RSI spesso quanto il GPS. Entrambi mostrano il giusto modo e direzione. Le persone non sanno che la RSI è l'unico modo per creare un mondo migliore" –Marta, direttrice di ONG & TC (Polonia)

IDEE PER L'AZIONE

- Utilizzare immagini e pittogrammi per diffondere idee di sviluppo sostenibile
- Promuovere eventi importanti (giornata dei diritti delle donne, della terra, ecc.)

- Coinvolgere i partecipanti in azioni congiunte con i tuoi stakeholder (ONG, comune)
- Creare workshop collaborativi sui temi della RSI per decostruire le false rappresentazioni e consolidare buone idee
- Preparare corsi in collaborazione con associazioni e ONG coinvolte nel sviluppo sostenibile

- Includere obiettivi di sviluppo sostenibile nei corsi
- Formare gli studenti nell'analisi dei rischi economici, ambientali e sociali, opportunità e impatti
- Implementare l'approccio RSI nei corsi di formazione a lungo termine, spiegare agli studenti le sue regole e far capire loro questo concetto

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

- Modificare la condotta utilizzando incentivi allusivi e indiretti (solleciti)

- Pensare alle modalità col minimo impatto

- Parlare è bene, ma fare ed essere d'esempio è meglio

- Giochi, dibattiti e workshop sono modi innovativi per trasferire le conoscenze e promuovere l'impegno

IMPATTI e BENEFICI

1. Creata la consapevolezza degli OSS (SDGs)
2. I lavoratori sono coinvolti attraverso la motivazione intrinseca
2. Le società devono essere fondate sulla resilienza e responsabilità

QUADRO LEGALE

SDG 2030



BUONE PRATICHE DEI PARTNER

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



BP19: ECONOMIA LOCALE E RIFORNIMENTO

ESEMPIO DI BUONA PRATICA

Il Centro di Formazione Ragina (Bulgaria) ha costituito un gruppo locale, informale di operatori economici che hanno gli stessi interessi nella RSI. La sua idea principale è quella di sostenere l'economia locale attraverso la collaborazione del gruppo e della comunità locale. Il gruppo partecipa e contribuisce volontariamente a specifici eventi e progetti locali e hanno sviluppato "formazione di un giorno" in RSI per le filiere, gratuito per le imprese locali.

CITAZIONE

"Le imprese non possono avere successo se la società attorno a loro fallisce"
– Linda Veinberga & Esin Duran (Svezia)

IDEE PER L'AZIONE

- Aumentare la consapevolezza della vita sostenibile nei tuoi corsi (moduli RSI, adeguamento delle lezioni, ecc.)
- Essere d'esempio nella tua comunità locale come datore di lavoro fedele
- Determinare gli obiettivi RSI per la funzione d'acquisto (risparmio di carta, elettricità, e-documents, ecc.)
- Rifiutare regali, servizi gratuiti ecc. da fornitori durante il processo di selezione degli stessi

- Utilizzare fornitori/partner locali per supportare e sviluppare l'economia locale
- Utilizzare un processo di selezione dei fornitori equo
- Collaborare con la comunità locale per stabilire azioni Pro Bono

- Implementare processi che supportino i fornitori per lo sviluppo sostenibile locale
- Organizzare seminari pubblici gratuiti, conferenze sulla RSI e sull'economia locale/sviluppo sostenibile
-Sviluppare la Green Local Supply Chain Management nella tua organizzazione

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

- Cercare il potenziale della tua comunità locale (fornitori, partner, ONG)
- Stabilire requisiti scritti per i fornitori, monitorare le loro prestazioni in materia di RSI, la collaborazione sulle questioni RSI tra i membri della catena di approvvigionamento locale è un fattore cruciale per il successo
- Avviare uno sviluppo della rete dell'economia locale e coinvolgere gli stakeholder

IMPATTI e BENEFICI

1. Migliore riconoscimento del marchio nella comunità locale e reputazione positiva
2. Benefici economici, riducendo costi, aumentando la produttività e i profitti
3. Risparmi sui costi operativi e migliori prestazioni finanziarie
4. Assegnare un minore “carbon print” alle tue sessioni di formazione
5. Raggiungere una crescita sostenibile basata sulla buona collaborazione con operatori locali
6. Coltivare un'economia sostenibile per stabilizzare le entrate e promuovere lo sviluppo locale

QUADRO LEGALE

- Obiettivi per uno Sviluppo Sostenibile (OSS) nr 17
- ISO 26000 cap. 6.8 Coinvolgimento e Sviluppo della comunità
- OCSE Guida sulla Dovuta Diligenza



BP20: IMPATTO SOCIALE POSITIVO

ESEMPIO DI BUONA PRATICA

La scuola di lingue Sky offre lezioni nelle scuole pubbliche come attività extracurriculari. Attrezzano sale per l'apprendimento completamente interattivo e offrono formazione agli insegnanti nelle scuole per utilizzare queste attrezzature durante le lezioni regolari durante le giornate di studio. Fornisce migliori possibilità d'apprendimento per i bambini in un ambiente interamente interattivo, migliora la qualifica professionale degli insegnanti nelle scuole e rafforza la collaborazione per una migliore educazione nella comunità locale.

CITAZIONE

"Ogni anno, noi di FORMETHIC organizziamo un giorno in cui scambiamo buone pratiche, know-how, competenze... gratis!" – Muriel Merienne (Francia)

IDEE PER L'AZIONE

- Rispettare tutti i requisiti legislativi dell'UE in materia ambientale e obblighi
- Participare a progetti di coinvolgimento della comunità con le ONG
- Concedere permessi retribuiti per doveri civici e pubblici, organizzare opportunità di volontariato per studenti e insegnanti
- Creare una partnership con associazioni e dare loro materiale che non viene più utilizzato

- Incoraggiare opzioni alimentari salutari e sostenibili per il personale, studenti e il pubblico
- Impegnarsi a garantire che il personale comprenda lo sviluppo sostenibile e la vita sostenibile
- Sostieni la riduzione delle disuguaglianze sanitarie nelle tue comunità locali attraverso l'insegnamento, l'apprendimento e il coinvolgimento della comunità
- Implementare attività RSI per incoraggiare gruppi svantaggiati all'elevazione sociale

- Avviare collaborazioni con gli stakeholder per lo sviluppo strategico di comunità solidali nei settori della salute, dell'istruzione, dello sviluppo della comunità e dell'ambiente

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

Organizza giornate "Fai la differenza" e coinvolgi i tuoi stakeholder della comunità:

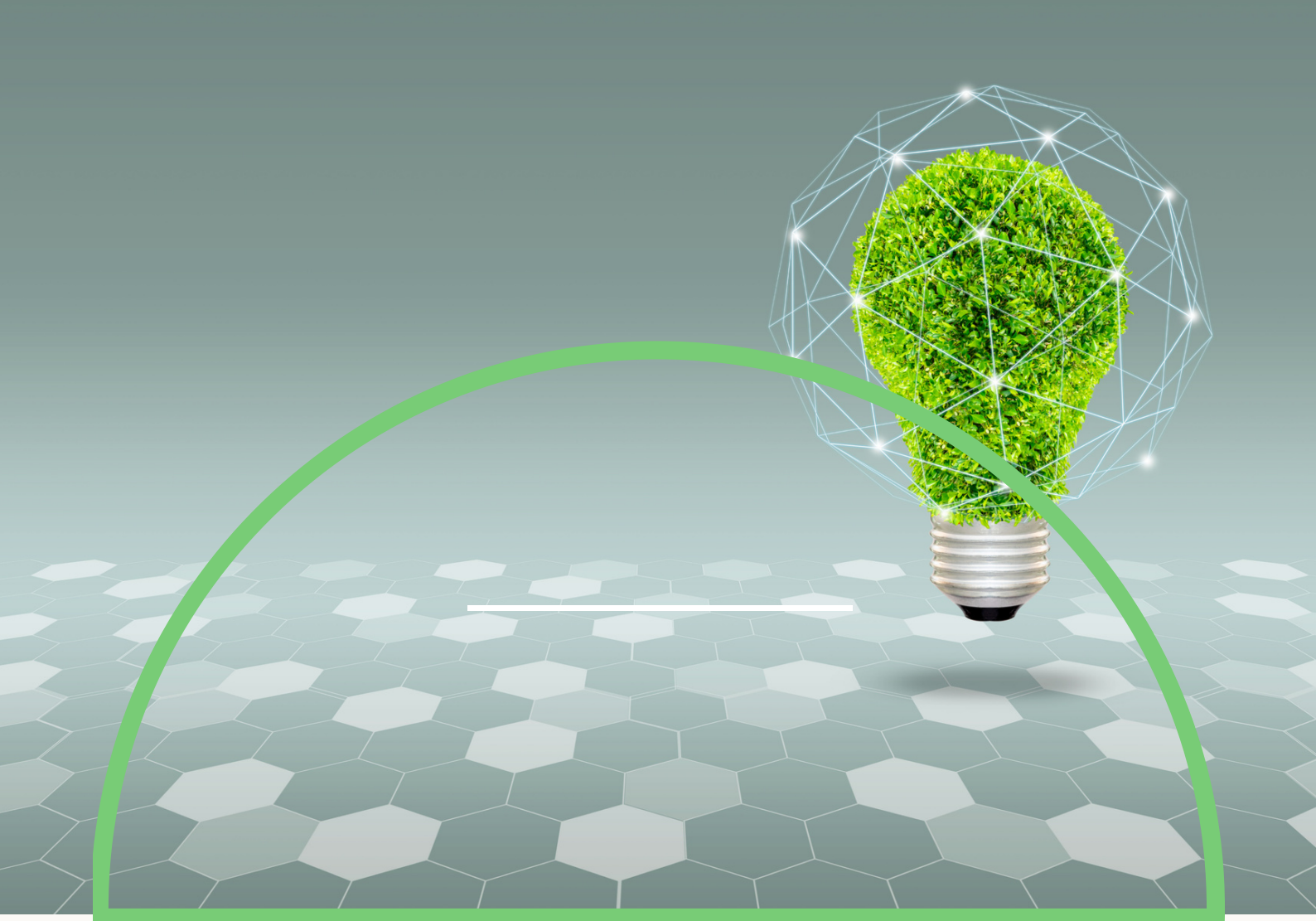
- fare volontariato nella tua comunità per portare un impatto sociale/ambientale
- diventare un mentore e aiutare i giovani ad acquisire nuove abilità
- svolgere una formazione per la RSI nella comunità locale

IMPATTI e BENEFICI

1. Maggiore soddisfazione e fidelizzazione del cliente
2. Migliore immagine e reputazione aziendale
3. Processo di reclutamento o mantenimento dei dipendenti più semplice
4. Alcune autorità locali preferiscono aggiudicare contratti a imprese con un record di coinvolgimento della comunità
5. Sono stati solidificati i legami di solidarietà tra le diverse organizzazioni locali

QUADRO LEGALE

N/A



BUONE PRATICHE PER L'AMBIENTE

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



BP21: PROMOZIONE DI PRATICHE PRO AMBIENTE

ESEMPIO DI BUONA PRATICA

La Fundacja dla Edukacji Ekologicznej di Cracovia offre l'opportunità di richiedere il certificato del Green Office. Collegato con il rispetto del criterio dello standard ecologico, diviso in due gruppi. Criteri tecnici: in questo gruppo possiamo includere la gestione del consumo dell'acqua, elettricità, la possibilità di raccolta differenziata. Il secondo gruppo di criteri è relativo all'educazione ambientale di dipendenti, fornitori, clienti, nonché creare un ambiente di lavoro amichevole.

CITAZIONE

"La ricerca di eco-ispirazione e certificazione aiuta le organizzazioni a sviluppare e promuovere pratiche pro ambiente" – Marta Grześko-Nyczka (Polonia)

IDEE PER L'AZIONE

- Organizzare la formazione promuovendo la consapevolezza ambientale e strategie per diventare più sostenibili
- Formare i formatori e i dipendenti sulle buone pratiche nel settore ambientale
- Applicare lo standard del "Green Office" e promuovere pratiche ambientali nel tuo TC per essere un esempio ispiratore
- Rendere le tue pratiche pro ambiente visibili sui social media

- Migliorare le emissioni di gas serra implementando strategie ambientali come la promozione del trasporto pubblico e il car-sharing
- Incoraggiare e supportare gli studenti ad organizzare un trasporto responsabile

- Misurare gli indicatori ambientali e pubblicare apertamente i risultati per ispirare regolarmente nuove imprese a privilegiare politiche climatiche in particolare energie rinnovabili, alimenti d'origine locale, minimizzazione sul posto di lavoro
- Sfidare imprese nella comunità locale a collaborare, promuovere l'ideologia dei TC Green e gli standard di gestione ambientale

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

- Promuovere le buone pratiche e soluzione attraverso immagini, disegni, cartoni per attirare l'attenzione. Illustrare brevi messaggi ed esponili negli edifici per ispirare studenti, lavoratori e ospiti del TC a comportamenti e routine sostenibili

IMPATTI e BENEFICI

1. Immagine aziendale d'ispirazione e fiducia dei clienti
2. Migliore riconoscimento del marchio e associazione al progresso e natura
3. Aumento della consapevolezza (di studenti e formatori ma anche gruppi più ampi) di problematiche ambientali
4. Impatto sui cambiamenti pro-ambiente nel settore della formazione
5. Riduzione dei costi ambientali/sociali/economici attraverso pratiche ecologiche, prevenzione dell'inquinamento e riduzione delle emissioni di gas serra che contribuiscono al cambiamento climatico
6. Protezione dell'ambiente per le future generazioni

QUADRO LEGALE

EMAS

ISO 14001

SDG12

trade.gov

BP22: RIDUZIONE DEI RIFIUTI E RICICLAGGIO



ESEMPIO DI BUONA PRATICA

La Arena & World Foundation agisce in modo minimalista basandosi sull'analisi dei bisogni reali e delle spese necessarie. Una buona pratica è acquistare articoli riutilizzabili anziché usa e getta e cercare articoli che possono essere riutilizzati. Spesso mantengono e riparano i prodotti per ridurre gli sprechi. Una pratica interessante e di grande supporto è che prendono in prestito, affittano o condividono oggetti che vengono usati di rado, come strumenti, sistema audio e tende per la formazione all'aperto.

CITAZIONE

"E' perfetto non utilizzare piatti usa e getta e gadget inutili. Le piccole cose generano un grande spreco" – Tetyana Didur (Polonia)

IDEE PER L'AZIONE

- Ordinare i materiali per riciclare: carta, plastica, vetro, elettronica e metallo

- Ridurre al minimo gli sprechi:
  - ridurre gli elementi usa (bottiglie, bicchieri, sacchetti della spesa)
  - stampare se necessario, usare carta riciclata o smaterializzare il più possibile e impostare la stampante su duplex
  - usare forniture per ufficio e educative realizzate solo da materiali naturali e riciclabili
  - acquistare con saggezza e ridurre al minimo gadget e prodotti non necessari

- Istituire una gestione ambientale:
  - applicare la gestione dei rifiuti management (regola delle 6 R – rifiutare, ridurre, riutilizzare, riparare, riciclare, marcire (rot))
  - identificare e misurare gli indicatori dei rifiuti e comunicare i progressi

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

- Stare attenti a nuovi prodotti o tecnologie per ridurre gli sprechi

- Essere aperti a soluzioni che richiedono nuove routine ma portano molti profitti sociali/economici/ ambientali

IMPATTI e BENEFICI

1. Creare un'immagine aziendale, fidelizzazione dei clienti
2. Migliore riconoscimento del marchio
3. Sensibilizzazione degli studenti e formatori sulla gestione degli sprechi
4. Riduzione dei rifiuti che dovranno essere riciclati o mandati a discariche e inceneritori
5. E' possibile la prevenzione dell'inquinamento di aria, terra e acqua
6. Riduzione delle emissioni di gas serra che contribuiscono al cambiamento climatico
7. Protezione dell'ambiente per le future generazioni

QUADRO LEGALE

EMAS

ISO 14001

SDG12



BUONE PRATICHE DELLA GOVERNANCE

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



BP23: LO STATO DI DIRITTO

ESEMPIO DI BUONA PRATICA

In FORMETHIC, monitoriamo la pubblicazione di nuove leggi, decreti e ordinanze leggendo newsletter e partecipando agli incontri organizzati dalle istituzioni e siamo anche propositivi partecipando ai lavori organizzati da partner sociali, sindacati, comunità e rappresentanti dello Stato. Questi incontri consentono di conoscere le direzioni future in termini di RSI e normative.

CITAZIONE

"Costruire la fiducia del cliente in un'organizzazione passa attraverso il rispetto obbligatorio delle disposizioni legislative e regolamentari" – Mitko Manolov (Bulgaria)

IDEE PER L'AZIONE

- Scrivere e mostrare il regolamento interno del centro di formazione
- Comunicare il regolamento interno della formazione e farlo firmare dai partecipanti
- Dichiarare tutti i tuoi lavoratori e subappaltatori

- Iscriversi a una fonte ufficiale di informazione legale per ricevere quella che ti riguardato
- Diffondere le nuove normative agli stakeholder affinché possano implementare azioni conformi
- Rispettare i diritti umani per i lavoratori stagionali e temporanei o subappaltatori cosi come per i dipendenti a tempo indeterminato

- Avere un piano di gestione del rischio legale (procedure, processi, monitoraggio, audit)
- Anticipare cambiamenti legali lavorando all'interno di un gruppo influente

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

Il rispetto della legge va definito su tre livelli:

- a livello macro: leggi, decreti (finanziamento, orientamenti, strategia, ecc.)
- a livello meso: obblighi dei fornitori di servizi per esercitare (dichiarazione di attività, obblighi di contabilità, ecc.)
- a livello micro: partecipanti (rispetto per le regole interne, ecc.)

IMPATTI e BENEFICI

1. Riduzione dei rischi legali e delle azioni legali
2. Percezione di un TC equo e conforme (opportunità di ottenere contratti con enti pubblici)
3. Miglioramento dell'immagine e reputazione del TC nella comunità

QUADRO LEGALE

Direttive e normative europee e leggi nazionali



BP24: PROCESSO DECISIONALE ETICO

ESEMPIO DI BUONA PRATICA

Il Consiglio di Sviluppo dovrebbe monitorare i risultati della qualità dell'organizzazione e decidere sulla politica della qualità e sulle azioni di miglioramento continuo. In Formethic il Consiglio di Sviluppo è anche responsabile del monitoraggio delle questioni etiche; malfunzionamenti quali conflitti d'interesse o sospetti di corruzione sono affrontati dal Consiglio nell'ultimo periodo o in caso di problemi da affrontare.

CITAZIONE

"Una consolidata cultura dell'etica professionale grazie alle formazioni di anni fa" – Luarence Nottelet, AFPA (Francia)

IDEE PER L'AZIONE

- Redigere statuto di condotta responsabile firmato dagli stakeholder lavoratori
- Formare dipendenti, formatori e partecipanti a identificare i diversi livelli di corruzione e buone pratiche etiche
- Tracciare e registrare gli scambi tra un formatore e un partecipante su un documento condiviso in modo sicuro
- Garantire che le commissioni d'esame sono indipendenti

- Organizzare il supporto alla valutazione del fornitore per un fornitore nel suo approccio RSI se necessario
- Monitorare e controllare i partner contraenti
- Definire e applicare i criteri RSI per la selezione dei fornitori
- Effettuare la mappatura dei rischi etici, coinvolgere dipendenti

- Dirigere un comitato etico composto in parte da personalità esterne di integrità
- Istituire un consiglio di miglioramento o comitato di monitoraggio di formazione
- Coinvolgere dipendenti nel decision-making per spirito di governance condivisa
- Implementare un sistema di segnalazione di abusi o cattive pratiche in materia di conflitto d'interesse

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

- Essere reattivi e agili
- Adeguare il comportamento al fine di riflettere valori etici
- Comunicare valori etici
- Rafforzare la leadership etica
- Monitorare i feedback e continuare ad essere attenti
- Autoriflessione sui comportamenti etici personali

IMPATTI e BENEFICI

1. Parità di trattamento (esami, strumenti formativi, competenze) per tutti i partecipanti
2. Parità di trattamento (stipendio, avanzamento, benefit) per tutti i formatori
3. Equo trattamento delle risposte agli appalti pubblici e privati
4. Fiducia degli stakeholder del TC
5. Il Centro di Formazione dà un'immagine di integrità
6. Sono disponibili maggiori opportunità d'affari

QUADRO LEGALE

Direttiva futura europea sul dovere di vigilanza. (https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0073_EN.html)
Per esempio: Legge in Francia
ISO 26000

BP25: PROPRIETA' INTELLETTUALE



ESEMPIO DI BUONA PRATICA

L'Institut Supérieur Vidal (Francia) menziona in tutti i contratti con i suoi dipendenti e subappltatori "detieni la proprietà intellettuale e/o artistica del contenuto della tua formazione. Ci impegniamo a non riprodurre o distribuire questo contenuto senza il tuo consenso".

CITAZIONE

"Nella cultura del copia-incolla, perdiamo la consapevolezza dell'esistenza della proprietà intellettuale e il rispetto della legge" – Patryk Sekulski (Polonia)

IDEE PER L'AZIONE

- Adottare uno statuto per promuovere il rispetto della PI degli insegnanti esterni
- Menzionare i diritti della proprietà intellettuale nei contratti degli insegnanti
- Vietare il plagio ovunque (insegnanti e studenti)

- Registrare il copyright sui corsi di formazione per proteggere l'IP degli insegnanti
- Aggiungere il copyright su ogni elemento di illustrazione, schema, definizioni, video, giochi, ecc. di formazione (anche quando si utilizzano contenuti Internet, menzionare il sito web e l'autore)
- Aumentare la consapevolezza sulla proprietà intellettuale del personale e sviluppare un programma specifico di formazione per gli insegnanti e lo staff

- Costruire una dashboard e impostare un contatore di attacchi informatici che potrebbero andare contro la protezione della proprietà intellettuale dei formatori
- Permettere l'accesso alla conoscenza favorendo il trasferimento di produzioni nella piattaforma Creative Commons (CC) e rispettando le regole della stessa
- Richiedere agli insegnanti di dichiarare il numero di copie delle risorse che essi forniscono e diffondono annualmente

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

- Rendere la proprietà intellettuale un elemento culturale all'interno del centro di formazione, dei dipendenti ecc.
- Se usi materiali con la licenza CC, devi seguire le condizioni della licenza. Una condizione è l'attribuzione. Per esempio, menzionare il titolo, autore (con link per la pagina del profilo), la fonte (con link al materiale originale) e riferimento alla licenza (con link all'atto di licenza)

IMPATTI e BENEFICI

1. Reato perseguibile penalmente: procedimento penale, divieto di perseguire attività connesse al reato, multe, carcere, pubblicazione della sentenza
2. Etica e reputazione
3. Rafforzamento della fiducia con subappaltatori e stakeholder
4. Sviluppare il riconoscimento per i formatori e dare loro la certezza di essere in grado di guadagnarsi da vivere con la loro professione e creazioni
5. Citare fonti e autori è dare credibilità al contenuto
6. Rifiutare la standardizzazione del modo di pensare e forzare gli studenti a sviluppare il proprio pensiero, la propria mente critica e capacità
7. Dare l'opportunità di approfondire le conoscenze consultando altre referenze

QUADRO LEGALE

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea

https://creativecommons.or

Codice Francese della Proprietà Intellettuale è un documento del diritto francese

BP26: SESSIONI DI FORMAZIONE: QUALITA'-EFFICACIA-IMPATTO

ESEMPIO DI BUONA PRATICA

L'esperienza di ACMON nella formazione e nell'istruzione ha concluso che la qualità e l'impatto delle sessioni di formazione devono essere valutati accuratamente. L'organizzazione valuta i corsi di formazione in relazione alle sue priorità e valuta i risultati della formazione sui partecipanti. Inoltre, vengono condotti sondaggi e interviste per verificare se i partecipanti hanno applicato le loro competenze professionali nel loro ambiente lavorativo.

CITAZIONE

"La valutazione dell'impatto e dell'efficacia della formazione è basilare per coprire i bisogni dell'utente in modo qualitativo, e per sviluppare l'organizzazione secondo le sue priorità strategiche" Team ACMON VET Greece)

IDEE PER L'AZIONE

- Raccogliere dati come benchmark e identificare le competenze da raggiungere
- Raccogliere dati dopo la formazione attraverso record di prestazioni, focus group, supervisori
- Organizzare una sessione di feedback con precedenti partecipanti per vedere se essi hanno applicato le pratiche e condotto colloqui di raccomandazione

- Identificare se gli obiettivi della formazione sono stati raggiunti e collegarli ai cambiamenti dei partecipanti
- Applicare i principi degli stakeholder e costruire un profilo di qualità per gli studenti e la comunità locale
- Raccogliere reclami e annotare le difficoltà incontrate durante le sessioni di formazione e correggere i difetti identificati

- Ottimizzare ogni risorsa per massimizzare la qualità e la soddisfazione senza compromesse

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

- Seguire i progressi nell'occupazione dei studenti, monitorare i cambiamenti dopo la formazione. 6 mesi sono sufficienti per permettere agli studenti di applicare le nuove competenze
- Essere persistenti, avere pazienza con i feedback
- Assicurarsi che i dipendenti comprendano il miglioramento continuo
- Preparare i formatori per la valutazione

IMPATTI e BENEFICI

1. La formazione organizzativa efficiente viene svolta in base alle priorità strategiche
2. Le esigenze degli utenti finali sono state soddisfatte
3. Selezione dei migliori corsi di formazione, metodi e materiali didattici
4. Procedure di miglioramento continuo dei servizi
5. Acquisita una reputazione positiva e clienti fedeli
6. Mercati vincenti

QUADRO LEGALE

ISO 9001

BP27: AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE

ESEMPIO DI BUONA PRATICA

In SIRED, ONG che lavora con gruppi svantaggiati verso l'inclusione sociale e lo sviluppo delle capacità, hanno scoperto che la flessibilità e l'adattabilità sono importanti per stabilire un processo di miglioramento dei programmi di formazione offerti. Sebbene la maggior parte dei corsi di formazione nell'elenco offerto può essere insegnato tramite e-learning, spesso ciò che funziona meglio è un approccio misto e-learning e tutoraggio faccia a faccia, o l'apprendimento condotto da una guida (webinar, teleconferenze).SIRED utilizza una piattaforma che permette alla formazione mista di sviluppare e modificare il design durante il corso. Ciò permette una combinazione di metodi di formazione ogni volta, in base alla valutazione dei feedback man mano che il corso si sviluppa.

CITAZIONE

"La direzione è responsabile di impostare un processo di miglioramento basato sul feedback degli studenti e di fare un vero cambiamento con il personale" – SIRED Director (Grecia)

IDEE PER L'AZIONE

- Monitoraggio dei feedback
- Rilevare il divario di competenze prima e dopo la formazione
- Stabilire obiettivi di miglioramento chiari

- Registrare tutte le anomalie e i reclami degli stakeholder per pianificare azioni correttive
- Chiedere ai dipendenti e ai formatori di firmare uno statuto di qualità

- Progettare programmi di formazione migliorati in linea con i feedback dei partecipanti e della mission dell'organizzazione
- Valutare i cambiamenti, monitorare gli impatti e premiare il miglioramento al fine di creare un'abitudine ricorrente
- Progettare programmi formativi sotto forma di percorsi formativi
- Definire e implementare il processo di progettazione della formazione e monitorare la qualità degli indicatori

CONSIGLI E SUGGERIMENTI

- Superare la paura di fallire
- Riconoscere gli sforzi per il miglioramento
- Valutare i risultati non le persone
- Assicurare che il sistema di valutazione sia equo e trasparente

IMPATTI e BENEFICI

1. Eliminata la ricorrenza dei problemi identificati
2. Soddisfatte le esigenze degli studenti
3. Maggiore soddisfazione degli studenti
4. Aumento della qualità del servizio
5. Miglioramento della reputazione professionale del centro di formazione
6. Aumento del numero di clienti e facilitazione di solide partnership

QUADRO LEGALE

ISO 9001



PARTE 5: APPENDICE

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

GLOSSARIO

Questo glossario spiega parole specifiche che non sono dettagliate nella raccolta.

- **Acquisto responsabile**

L'acquisto responsabile integra requisiti, specifiche e criteri al fine di ridurre al minimo gli impatti negativi sull'ambiente e sull'uomo e massimizzare quelli positivi. Nei centri di formazione si applica non solo ai materiali e materiali di consumo, ma anche ai subappltatori.

- **Ambiente di lavoro inclusivo**

Un ambiente di lavoro che accoglie ogni dipendente, accetta e valorizza le differenze reciproche.

- **Apprendimento permanente**

L'apprendimento permanente è la continua ricerca di conoscenza e dello sviluppo delle competenze inteso come un processo per tutta la vita.

- **Approccio al ciclo di vita**

L'approccio del cico di vita può aiutarci a fare delle scelte. Implica che tutti nell'intera catena di un'azione formativa, dalla culla alla tomba, abbiano una responsabilità e un ruolo da svolgere, tenendo conto di tutti gli impatti rilevanti sull'economia, sull'ambiente e sulla società. (basato sul'iniziativa Life Cycle).

- **Consumo Sostenibile**

Il consumo sostenibile è la pratica di consumare le risorse in modo da non danneggiare l'ambiente e la società. Significa ridurre o prevenire gli sprechi e riutilizzare i materiali per farli durare più a lungo, nel rispetto della salute e diritti dell'uomo, ecc.

- **Credibilità dell'approccio RSI**

La qualità complessiva dei contenuti e la legittimità dell'approccio RSI agli occhi degli stakeholder. Al fine di evitare il rischio di greenwashing e per una maggiore credibilità, le affermazioni sulla responsabilità sociale d'impresa possono essere verificate da una garanzia esterna e le comunicazioni dovrebbero fornire opportunità per il feedbackper degli stakeholder.

- **Discriminazione**

Trattamento ingiusto delle persone, basato su vari criteri (per esempio: età, etnia, religione, genere, condizione medica, tenore di vita, ecc.) con conseguenze incisive sia a livello umano che a livello della società.

- **Educazione personalizzata**

L'educazione personalizzata è un approccio pedagogico basato sui bisogni specifici di ogni studente. Il suo scopo è quello di personalizzare l'esperienza di apprendimento in base alle competenze e alle attitudini specifiche degli studenti.

- **Governance**

Un sistema mediante il quale l'organizzazione prende e attua decisioni per il perseguimento dei propri obiettivi (fonte ISO 26000:2010).

- **Gruppi vulnerabili**

I gruppi vulnerabili includono ma non sono limitati a: persone con disabilità, migranti, minoranze etniche, senzatetto, ex detenuti, tossicodipendenti, persone con problemi di alcol, anziani isolati e bambini. Questi gruppi possono sperimentare il vagabondaggio, la disoccupazione, basso livello di istruzione e, di conseguenza, la loro ulteriore esclusione dalla società.

- **Hard skill**

"Competenze tecniche"/saper-fare che vengono apprese attraverso l'apprendimento permanente o acquisite e migliorate attraverso l'esperienza professionale.

- **Impatto**

Un'organizzazione dovrebbe riconoscere e comprendere come le sue decisioni e attività influiscano sulla società e sugli stakeholder. Questi impatti possono essere economici, sociali e ambientali.

- **Impronta Ambientale**

L'impronta ambientale è una misura quantitativa che mostra la pressione delle attività umane sulla natura. Questo approccio consiste nel misurare la pressione sulle capacità del pianeta Terra con vari indicatori. Viene utilizzato come strumento di supporto alle decisioni per la sostenibilità.

- **Indicatori RSI**

Ci sono indicatori di risultato per le prestazioni RSI nei centri di formazione. Per esempio: tasso di siabili in formazione, tasso di riduzione delle emissioni di GHG, tasso di utilizzo di materiali riciclati o consumabili, indice di qualità della vita sul lavoro per i dipendenti, ecc.

- **Investimento nel sociale**

L'investimento nel sociale consiste nell'utilizzare l'investimento di capitale per creare un impatto sociale positivo. Se necessario, l'impatto sociale positivo si riferisce all'effetto delle attività di un'azienda sulla società. Ciò include il miglioramento delle comunità, la riduzione della povertà e la protezione dell'ambiente.

- **Pratiche Legali**

"Pratiche legali" è un termine legale che si riferisce alla condotta aziendale ragionevole ed etica. Una pratica legale è qualcosa che è sia legale che etica. E' un modo per le aziende di promuovere e sviluppare le proprie attività senza essere ingiusti o non etici.

- **Processo decisionale etico**

Prendere una decisione etica consistente nel valutare la situazione/dilemma, esaminare le alternative, analizzare gli impatti e alla fine prendere la decisione etica consapevolmente.

- **Responsabilità sociale**

La responsabilità sociale è un dovere etico che richide a ogni individuo di lavorare e cooperare con gli altri per bene della società. Assicura un equilibrio tra crescita economica, sviluppo umano e tutela ambientale, aiutando a mantenere l'equilibrio in queste tre sfere.

- **Sistema di integrazione RSI**

Il sistema integrato di gestione della RSI consente di applicare il principio del miglioramento continuo ai processi del centro di formazione. I rischi di RSI vengono valutati per ogni attività, i risultati vengono valutati, il feedback viene registrato e gli indicatori misurano le prestazioni.

- **Sistema di comunicazione responsabile**

Un sistema di comunicazione responsabile è un insieme di strumenti per monitorare se i messaggi trasmessi al pubblico sono accessibili, trasparenti, verificabili, non fuorvianti, ecc. Aiuta a evitare il rischio di greenwashing.

- **Soft skill**

Si riferiscono a competenze comportamentali come creatività, assertività, collaborazione, adattabilità, intelligenza emotiva, ecc.

- **Sostenibilità**

La sostenibilità è un principio che può essere applicato a 3 dimensioni: società, organizzazione e membro della comunità o individuo. Consiste nell'agire per affrontare le sfide dello sviluppo umano e nel rispetto del pianeta e dei suoi limiti/confini.

RIFERIMENTI E FONTI

Abayomi Ibiyemi (2014) -
https://www.researchgate.net/figure/Venn-Diagram-illustrating-the-Triple-Bottom-Line_fig1_262912644

AEGEE (Association des États Généraux des Étudiants de l'Europe) (1987) - Erasmus+ Priorities

Behrang Foroughi (2017) - Learning to practice inclusion online

***Occupational Health & Safety* - OHSAS 18001 -** British Standard for occupational health and safety management systems

Certified B Corporation (2006) - https://bcorporation.net/

Council of Europe (CoE)
- European Convention for Human Rights of 1950 (CEDO): Protocole I, Art. 2
- Principles & Guidelines on Accessibility - 1993 - rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices

Council of the European Union
- Framework Convention of the Council of Europe for the Protection of National Minorities of 1995: Art. 12 and 14
- European Social Charter Revised in 1996: Art. 10 - 1996
- Council Resolution on a renewed EU agenda for adult learning - 2011
- Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27/04/2016
- Council Recommendation on Upskilling Pathways: New opportunities for adults - 2016
- Future European directive on the duty of vigilance - 2020 www.europarl.europa.eu
- Charter of Fundamental Rights of the European Union - 2000 - www.europarl.europa.eu/charter.pdf

European Commission
- Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) - 1993 ec.europa.eu/environment/emas
- Directive 2001 on single risk assessment document
- CSR commitment - 2011 ec.europa.eu - CSR

European Parliament and the Council (2016)
- Directive (EU) 2016/680 of the European Parliament and of the Council of 27/04/2016
- Law on GDPR in Europe 2016 - https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj
- Human Rights Due Diligence Legislation - Options for the EU 2020

Foreign Trade Association (2003) - Amfori BSCI code of conduct

Government of France (1992) - French Intellectual Property Code Code de la propriété intellectuelle

Justitiedepartementet L6 (2018) - (Sweden) National laws on GDPR www.regeringen.se/sveriges-regering/justitiedepartementet/

International Standardization Organization
- ISO 26000 - 2010 https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/en/PUB100258.pdf
- ISO 14001 - 2015 https://www.iso.org/standard/60857.html
- ISO 9001 - 2015
- ISO 45001 - 2018 - https://www.iso.org/standard/63787.html

Management Information (1997) - https://qfor.org/qfor_methode.php?txtlang=en
OECD
- TALIS - The OECD Teaching and Learning International Survey - 2008
- Due Diligence Guidance - 2018

Sanda Ojiambo (2000) -https://www.un.org/sg/en/content/profiles/sanda-ojiambo

Social Accountability International (1997) -
https://certifications.controlunion.com/en/certification-programs/certification-programs/sa8000

Stephan Schmidheiny (1995) - WBCSD

The French National Assembly and the French Senate (2017) - LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (1)

UNESCO (1960) - Convention against Discrimination in Education

United Nations General Assembly
- International Labor Organisation 1919 - www.ilo.org
- Universal Declaration of Human Rights : Art. 26 - 1948
- Convention for Fighting Discrimination Against Women : Art. 10 1979 www.un.org/womenwatch
- Convention for Fighting All Forms of Race Discrimination : Art. 1; 2 and 5. 1979 legal.un.org.pdf
- Sustainable Development Goals - 2015 - sdgs.un.org/goals

United States Senate (1980) - www.Trade.gov

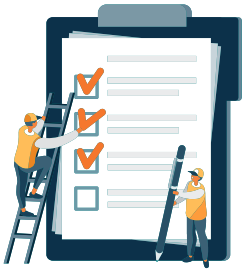
PER ANDARE OLTRE

Speriamo che questa raccolta di buone pratiche ti sia d'ispirazione e che supporti il tuo centro di formazione nell'integrazione dell'approccio RSI.
Nell'ambito del progetto, abbiamo creato altri due strumenti utili per il tuo sviluppo professionale nel campo della RSI nel settore educativo:

1) **un corso online con 9 moduli** sulle aree chiave risultanti dalla valutazione di Materialità: e-Learning RSI (e-csr.eu)
Puoi iscriverti gratuitamente e formarti sempre e ovunque.



2) **uno strumento di autovalutazione** per valutare lo stato di avanzamento della RSI nel tuo centro di formazione: IO4 Toolkit per l'utilizzo della linea guida RSI - RSI ed Etica nei Centri di Formazione a beneficio di tutti (e-csr.eu)
Compilando il questionario, potrai scoprire lo stato di maturità del tuo centro di formazione in termini di implementazione della RSI.



Puoi seguire tutte le attività di progetto sul nostro **sito web** e **account Facebook:**

http://

www.e-csr.eu

@CSRinEducation

CONTATTI DEI PARTNER DEL PROGETTO

Nel caso in cui vuoi ulteriori informazioni, puoi contattare i partner del progetto alle seguenti email:



formethic.europe@gmail.com



c.ceccarelli@euphorianet.it



info@manteifels.lv



marta.grzesko@gmail.com



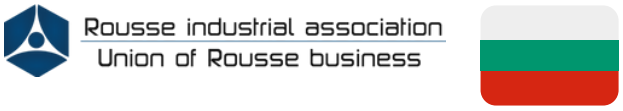
coralia.costas@palatulculturii.ro



nicolas@epimorfotiki.gr



rita.hatz@gmail.com



galena.robeva@ragina.net



charlotte@mexpert.se

"Il supporto della Commissione Europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti, che riflettono solo i punti di vista degli autori, e la Commissione non si può ritenere responsabile di qualunque uso si possa fare con le informazioni qui contenute."



GRAZIE DA TUTTO IL TEAM RSI & ETICA NEI CENTRI DI FORMAZIONE!

Codice di progetto: 2019-1-FR01-KA204-062402

Cofinanziato dal programma Erasmus+ dell'Unione europea