



Bilancio Sociale 2008

Data	Rev	Pag.	Modifica	Redazione	Approvazione
30 aprile 2009	03		Terza edizione	RASIQ	AU

Sottoscritto dai Rappresentanti SA8000

Approvato dal CIC (Comitato di Indirizzo e Controllo) il 30/ 05/09

Indice

Premessa.

Sez. A L'identità.

- Presentazione IAL CISL TOSCANA
- La visione strategica
- La struttura organizzativa
- Gli strumenti di RSI
- Identificazione degli Stakeholder e delle loro aspettative
- Comunicazione

Sez. B Obiettivi e attività

La politica di IAL CISL Toscana per la responsabilità sociale

La certificazione SA8000: i requisiti e gli obiettivi per il miglioramento continuo

- Lavoro infantile
- Lavoro Obbligato
- Salute e Sicurezza
- Libertà' di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva
- Discriminazione
- Procedure Disciplinari
- Orario Di Lavoro
- Retribuzione
- Sistema di gestione

I principali processi di gestione

- La progettazione
- L'erogazione dei servizi
- Il monitoraggio e la valutazione

Le caratteristiche dell'offerta formativa

I progetti realizzati

Sez. C. Dati economici e valore aggiunto

La dimensione ambientale

Premessa

Il bilancio sociale risponde al bisogno di informazione e trasparenza espresso nei confronti degli stakeholder relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard SA 8000:2001; a tal fine IAL CISL Toscana si propone di:

- far conoscere ai vari portatori di interessi la politica di responsabilità sociale dell'Ente;
- favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholder degli impegni reali di IAL CISL Toscana conformemente allo standard SA 8000;
- fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione.

La logica di base del presente documento prevede che per ciascun requisito della norma SA8000 sia condotta una valutazione d'insieme che tenga conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti, e del confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli obiettivi interni aziendali.

La responsabilità sociale coincide totalmente con la responsabilità gestionale; pertanto il bilancio sociale abbraccia la totalità delle relazioni con gli stakeholder e costituisce il "normale" approccio con cui l'ente gestisce il rapporto con i propri interlocutori.

E' in ottemperanza a questi principi che IAL ha portato avanti l'impegno verso l'adozione di uno degli strumenti più innovativi di rendicontazione ed ha dato vita alla terza edizione del Bilancio sociale.

I riferimenti metodologici utilizzati

Per la presente edizione si è fatto riferimento specifico alle "Linee guida per la redazione del Bilancio Sociale delle organizzazioni che esercitano l'impresa sociale"(art.10,comma 3, D.lgs. n. 155/2006) e al Manuale di contabilità e bilancio degli enti IAL CISL. Tali documenti forniscono indicazioni generali su principi di redazione, struttura, contenuti, processo di realizzazione del bilancio sociale, applicabili a organizzazioni che esercitano attività economiche organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o servizi di utilità sociale.

Il bilancio presenta le attività dell'associazione, contenente informazioni ambientali, sociali ed economiche, con caratteristiche di comparabilità, affidabilità e verificabilità.

L'identità

Presentazione IAL CISL TOSCANA

IAL CISL Toscana, Associazione riconosciuta, è l'ente per la formazione professionale della CISL regionale che opera dal 1997 come organizzazione no profit allo scopo di promuovere, organizzare e gestire la formazione in modo capillare sul territorio; per favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, per l'aggiornamento e la riqualificazione professionale dei lavoratori.

Aderisce alla rete coordinata da IAL Nazionale, di cui tutti gli IAL regionali fanno parte in un rapporto sinergico che si concretizza nella gestione di progetti nazionali e comunitari, nello scambio di strumenti e nell'individuazione/sperimentazione di metodologie innovative.

E' accreditato dalla Regione Toscana per realizzare attività di formazione e orientamento:
E' certificato UNI EN ISO 9001:2000 e SA 80001.
Ha ottenuto la certificazione di bilancio da BOMPANI AUDIT s.r.l.

¹ Certificato UNI EN ISO 9001:2000 n. 50 100 4823 – Rev.02 del 22/12/07, rilasciato da TUV Italia SUD il 18/01/2005;
Certificato SGRS n. 9981000023, rilasciato da TUV Italia SUD il 20/03/2007.

Ha adottato ed attuato un **Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001** al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati contro la Pubblica Amministrazione.

Nel rispetto dell'etica del lavoro, IAL CISL Toscana si pone come scopo il raggiungimento del benessere del lavoratore, all'interno all'Ente, e sul piano esterno lo sviluppo economico, sociale e culturale del territorio

L'Associazione svolge attività di ideazione, organizzazione, progettazione ed erogazione di servizi formativi e di orientamento, persegue i valori dell'efficienza e dell'efficacia, della corretta programmazione, della responsabilizzazione del personale, e della costante verifica della coerenza tra obiettivi e risultati.

La formazione per IAL CISL Toscana è considerata come un diritto/opportunità che viene offerto alla persona per la sua promozione umana, sociale e di lavoratore/lavoratrice.

Il target di riferimento di IAL CISL Toscana è quello di persone (lavoratori/lavoratrici, disoccupati/e, giovani in cerca di prima occupazione, giovani che hanno bisogno di orientamento, adulti che vogliono continuare ad aggiornarsi e a mantenersi attivi con la propria mente) che vivono situazioni di debolezza sul mercato per accompagnarle ad essere degni cittadini italiani ed europei.

I settori e gli ambiti prevalenti di intervento formativo sono: Beni culturali; Nuove tecnologie; Comunicazione multimediale; Turismo; Pari opportunità; Gestione ambientale; Sicurezza sul lavoro; Organizzazione d'impresa; Socioassistenziale; Qualità e certificazione, Sviluppo di sistemi e di metodologie formative.

La visione strategica

IAL CISL Toscana si propone di offrire servizi formativi e di orientamento volti:

- ✓ all'innovazione nei metodi didattici per permettere all'utente di essere protagonista del proprio apprendimento;
- ✓ all'integrazione culturale a livello europeo e internazionale;
- ✓ alle fasce deboli del mercato del lavoro per permettere loro di poter usufruire di pari opportunità nella competizione della vita lavorativa.

La struttura organizzativa

IAL CISL Toscana opera su tutto il territorio regionale attraverso una sede operativa centrale e 10 coordinamenti territoriali collocati nelle seguenti province: Arezzo, Firenze, Grosseto, Livorno, Lucca, Massa Carrara, Pisa, Prato, Pistoia, Siena.

La sede operativa centrale è caratterizzata da un assetto organizzativo che garantisce le funzioni di direzione e coordinamento, di gestione economico-amministrativa e di gestione operativa dei servizi formativi e di orientamento.

I coordinamenti territoriali garantiscono la rappresentanza IAL nelle rispettive province con funzioni di responsabilità e coordinamento territoriale per lo sviluppo delle realtà locali e l'attuazione delle attività formative e di orientamento.

L'Associazione si compone dei seguenti organi, previsti dallo statuto (art. 7):

- a) l'Assemblea degli associati denominata anche "Comitato di Indirizzo e Controllo (CIC);
- b) il Presidente del Comitato di Indirizzo e Controllo;
- c) l'Amministratore Unico;
- d) il Collegio dei Sindaci.

L'Amministratore Unico (AU), nominato dal Comitato di indirizzo e di Controllo (CIC), con delibera del 27/02/06, ha definito l'assetto organizzativo nell'organigramma e i compiti e le responsabilità di funzione nel documento "Matrice delle Responsabilità".

Gli strumenti di RSI.

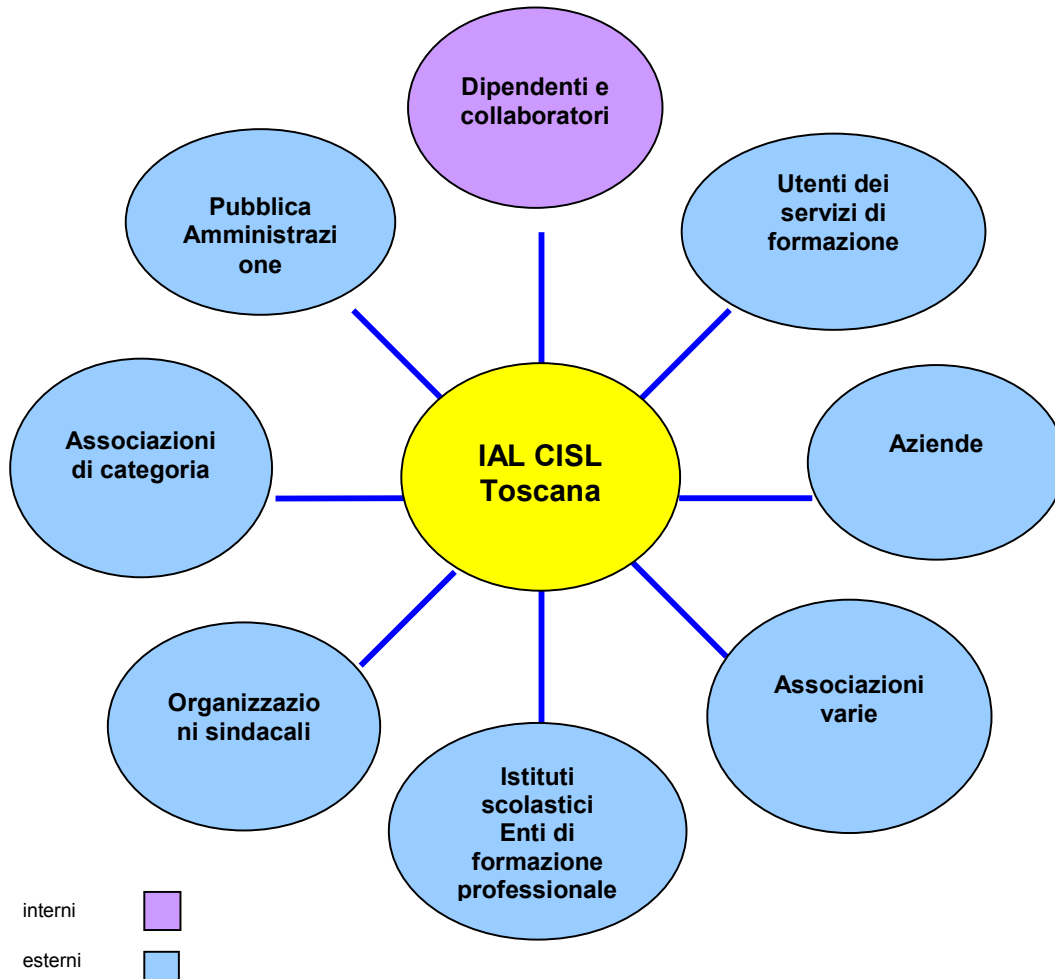
Fra gli strumenti di Responsabilità sociale d'impresa (RSI), IAL CISL Toscana si avvale di un codice etico e di una relazione ai soci, come documento di rendicontazione sociale. Il codice etico enuncia i valori aziendali, nonché i diritti, i doveri e le responsabilità rispetto a tutti i soggetti con cui entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale.

Identificazione degli stakeholder e delle loro aspettative

Gli stakeholder, soggetti che entrano in relazione con l'organizzazione, con le loro opinioni o decisioni, atteggiamenti o comportamenti, possono oggettivamente favorire od ostacolare il raggiungimento degli obiettivi di IAL.

IAL CISL Toscana ha individuato quali parti interessate direttamente coinvolte nella vita aziendale i lavoratori, gli utenti/consumatori, le istituzioni e le associazioni datoriali e sindacali (CONFINDUSTRIA, CONFAPI, Confartigianato, CESCOT, CGL, CISL e UIL, CESOS - Centro Studi Economici Sociali e Sindacali) e il sistema produttivo costituito dalle aziende di tutto il territorio regionale. Ha, inoltre, relazioni con il sistema scolastico e universitario e con gli enti del sistema della formazione professionale. I lavoratori hanno compreso velocemente l'importanza pratica della norma nella vita aziendale, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione organizzate durante l'orario di lavoro. In generale, la Pubblica Amministrazione costituisce per IAL uno stakeholder primario, in quanto soggetto finanziatore di progetti che influenzano direttamente il benessere collettivo: crescita culturale, sviluppo dell'attività scientifica, miglioramento della qualità della vita, sostegno e integrazione sociale di soggetti svantaggiati.

La mappa degli stakeholder di IAL CISL Toscana



Stakeholders interni

- Dipendenti e collaboratori

In relazione a questi le aspettative attese come risultato della adozione della norma SA8000 possono così essere sintetizzate:

- Preservare la credibilità e la reputazione di IAL, allo scopo di dare evidenza oggettiva del rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale, con il fine di confermare la rispettabilità dell' associazione stessa;
- Generare maggiore fiducia da parte degli utenti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali
- Migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- Controllare la correttezza sociale dei propri fornitori
- Migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

Stakeholders esterni

Fornitori
Utenti
Istituzioni
Organizzazioni sindacali
Associazioni datoriali
Opinione pubblica

Le aspettative degli Stakeholder esterni, seppur variegata e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti di IAL, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con un'associazione la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente Bilancio sociale.

Comunicazione

Il bilancio sociale viene sottoposto all'approvazione del Comitato di Indirizzo e Controllo (CIC) congiuntamente al bilancio di esercizio.

Il Bilancio viene consegnato a tutti i lavoratori e viene reso pubblico sul sito web dell'Ente, viene inoltre inviato a tutti gli stakeholder tramite e-mail

La politica di IAL CISL Toscana per la responsabilità sociale.

Con l'adozione di un sistema di gestione della responsabilità sociale, IAL CISL Toscana si impegna a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000:2001.

La nostra politica si concretizza attraverso il rispetto dei seguenti requisiti sociali:

- Lavoro infantile: nell'Associazione sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 15 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
- Lavoro obbligato: tutte le persone che l'Associazione impiega prestano il loro lavoro volontariamente.
- Salute e sicurezza: la sicurezza è posta al centro dell'attività dell'Ente, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali.
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
- Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in Associazione e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
- Procedure disciplinari: è in vigore un codice disciplinare che descrive le pratiche disciplinari esistenti e che si propongono, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
- Orario di lavoro: la settimana lavorativa ordinaria è di 36 ore, in linea con quanto previsto nel Contratto Collettivo Nazionale della formazione privata convenzionata. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze economiche eccezionali di breve periodo.
- Retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.

IAL CISL Toscana si impegna, inoltre a rispettare le leggi internazionali, nazionali e regionali vigenti e applicabili al settore della formazione, alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.

Si impegna quindi a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti della norma SA8000:2001. IAL CISL Toscana ha, pertanto, predisposto procedure di selezione e controllo di fornitori e subfornitori, sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard;

La Direzione **svolge** periodicamente il riesame interno, quale strumento per verificare l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza;

adotta un piano di comunicazione esterna per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma;

comunica ai lavoratori la possibilità di presentare reclamo in forma anonima, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.

Eventuali reclami, anche anonimi e nella forma ritenuta più opportuna, possono essere inviati alla sede

IAL CISL Toscana

via Ponte di Mezzo, 56 Firenze
tel. 055/3215240, fax 055/3249063

E mail: ialtoscana@ialtoscana.it

Persona di riferimento: Caterina Ingelido;

all' Organismo di certificazione (TÜV Italia):

TUV Italia srl

Via Carducci 125 e 23
20099 Sesto San Giovanni (MI)
Tel 02 241301 Fax 02 24130397

E mail: tuv.ms@tuv.it

Persona di riferimento: Sara Brandimarti;

all'ente di accreditamento:

SAI. Social Accountability International

Nella fase di pianificazione del sistema sono stati individuati i principali stakeholder e sono stati definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000:2001 nell'organigramma aziendale.

I lavoratori hanno eletto i propri rappresentanti SA8000 affinché mediassero fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della direzione. Quest'ultima poi ha nominato il proprio rappresentante SA8000, con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della norma.

Il presente bilancio SA8000 è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna. E' stato sottoscritto non solo dal legale rappresentante dell'associazione, ma anche dai loro rappresentanti SA8000.

Come evidenziato nelle pagine che seguono, fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e li confronta con obiettivi interni.

Oltre a fornire alla direzione uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto, certificando il proprio sistema in conformità allo standard SA8000.

La certificazione SA8000: i requisiti e gli obiettivi per il miglioramento continuo

1. Lavoro infantile.

IAL CISL Toscana non intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile.

A tal fine ha adottato un piano di rimedio per garantire il supporto dei bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile.

Tale piano fornisce sostegno principalmente alla frequenza scolastica dei bambini e prevede che non vengano esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute o tali da pregiudicare il loro sviluppo armonico.

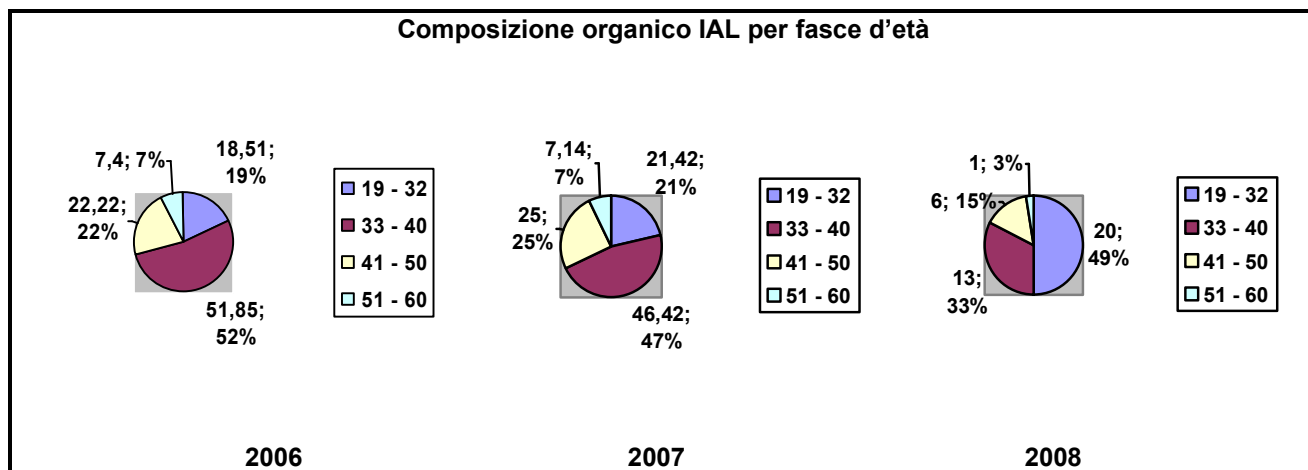
Al fine di favorire l'acquisizione di professionalità specifiche IAL CISL Toscana ha proseguito l'azione formativa per il settore di falegnameria attraverso il progetto **ATLAS: AddetTo alla Lavorazione ArtiStica e tradizionale del legno**". Il percorso formativo di durata biennale volto al conseguimento della qualifica di "Falegname in genere" per ragazzi, anche immigrati, che, per motivi diversi, avevano lasciato la scuola pur risultando ancora in obbligo formativo, ossia in età compresa tra i 15 ed i 18 anni.

L'idea di proporre un'attività formativa è nata dalla rilevazione da parte dei promotori dei progetti, sia all'interno dei corsi formativi e dei percorsi scolastici attivati sia attraverso la segnalazione da parte dei servizi sociali, di un forte disagio giovanile tra ragazzi con problemi di inclusione sociale.

Il percorso formativo ha avuto la durata di 1800. E' stato progettato per 15 partecipanti e gli iscritti alla prima fase del percorso sono stati 15; alla seconda fase ne sono stati ammessi 11 e hanno partecipato all'esame finale 7 giovani

Composizione dell'organico

La composizione dell'organico è mutata nel tempo, se si considerano le fasce d'età più giovani.



Bambini lavoratori.

All'interno dell'organico aziendale non è mai stato presente un ragazzo al di sotto dei quattordici anni.

Tuttavia l'attenzione alle problematiche del lavoro infantile e delle fasce più deboli è un impegno costante di IAL CISL Toscana che si è soprattutto concretizzata attraverso la collaborazione con la L'Opera S.Rita, Fondazione (onlus) della Diocesi di Prato. Attualmente l'Opera S.Rita, svolge la sua attività in due settori: sociale e sanitario. Nel settore sociale l'attività è rivolta a favore di minori con difficoltà personali, familiari e sociali, con lo scopo di assicurare loro una crescita armoniosa ed un inserimento adeguato.

Giovani lavoratori.

Nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti, l'azienda ha sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale, oltre che professionale e di acquisizione di capacità tecniche. Ha quindi sempre cercato di avvicinare i giovani al mondo aziendale, offrendo stage e contratti di apprendistato, che hanno favorito l'acquisizione di professionalità specifiche e il loro inserimento nel mondo del lavoro. Le mansioni attribuite non hanno mai esposto il giovane lavoratore a situazioni nocive o pericolose che potessero mettere in pericolo il suo sviluppo psico-fisico armonico.

Risultati raggiunti: Mantenimento del supporto di iniziative locali di sensibilizzazione contro il lavoro infantile.

Miglioramento ed obiettivi: non riscontrando allo stato attuale, punti di possibile miglioramento dell'aspetto all'interno dell'Organizzazione il futuro obiettivo di IAL è quello di realizzare un progetto per sensibilizzare il diritto allo studio, alla formazione e combattere il lavoro infantile.

2. Lavoro Obbligato.

Tutto il personale di IAL CISL Toscana presta il proprio lavoro volontariamente.

L'associazione non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, IAL CISL Toscana si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Depositi.

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti.

Modalità d'impiego.

Tutti i lavoratori ricevono, e firmano per accettazione, il contratto di lavoro che specifica le mansioni che devono essere svolte e l'orario di lavoro.

Anticipi stipendio.

IAL CISL Toscana non ha mai concesso prestiti al proprio personale, poiché questo non rientra nella mission aziendale. Tuttavia, possono essere concessi in casi di eccezionale necessità senza alcun fine di lucro.

Risultati raggiunti

Mantenimento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione in termini di soddisfazione e motivazione del personale.

Miglioramento ed obiettivi

Sono stati pianificati 3 incontri per migliorare i rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione in termini di soddisfazione e motivazione del personale.

3. Salute e Sicurezza.

La questione della sicurezza nella nostra azienda è da noi vista come un valore primario e tutta l'organizzazione del lavoro del nostro Ente è stata da sempre caratterizzata dalla massima attenzione a questo fondamentale elemento. Seppur nella nostra struttura non abbiamo fortunatamente mai dovuto registrare infortuni o malattie professionali di una certa gravità abbiamo deciso di adottare misure e iniziative con il preciso fine di migliorare una situazione

seppur sostanzialmente positiva sempre migliorabile. Occorre distinguere comunque tra due diverse situazioni che sono state oggetto della nostra analisi ovvero: A) gli infortuni e le malattie professionali che riguardano la nostra struttura B) gli infortuni e le malattie professionali che riguardano i partecipanti ai corsi di formazione da noi organizzati.

Questo è l'elenco delle principali iniziative e misure di prevenzione e attuazione adottate al fine di migliorare la sicurezza nella nostra struttura:

- L'amministratore Unico di IAL CISL ha nominato Responsabile della sicurezza (adetto alla prevenzione incendi (rischio basso) e gestione delle emergenze nonché addetto al Primo soccorso aziendale (ex 388/2003)
 - E' stata programmata la formazione del Responsabile per svolgere l'attività di RSPP;
 - Costante monitoraggio sul corretto funzionamento degli impianti e delle macchine
 - Costante monitoraggio sulla situazione generale dei locali e sull'igiene degli stessi
 - Manuali interni per l'informazione dei lavoratori
 - È stato definito un Piano di evacuazione e antincendio
 - Analisi del registro degli infortuni

Questo è l'elenco delle principali iniziative e misure di prevenzione e attuazione adottate al fine di migliorare la sicurezza durante i corsi organizzati dalla nostra struttura:

- Analisi del Registro degli infortuni
- Controllo dei requisiti di agibilità e sicurezza dei locali che vengono adibiti ai corsi
- Per il servizio di erogazione, qualora siano necessari laboratori, aule informatiche, IAL CISL Toscana provvede ad acquisire, tramite convenzione e/o noleggio presso terzi le attrezzature ed i locali necessari. Nell'ambito del contratto di noleggio sono incluse tutte le attività di manutenzione necessarie ad un buon funzionamento.

Infortuni e malattie professionali

Da un'analisi del Registro degli infortuni si possono ottenere dati che testimoniano l'impegno nello svolgere un miglioramento continuo delle condizioni di sicurezza dal momento che il numero degli infortunati è diminuito costantemente nel tempo e questo sia per quanto riguarda il personale impegnato nella struttura che i corsisti dei corsi organizzati dalla struttura.

Più in particolare abbiamo distinto nelle tabelle seguenti le due situazioni. Per quanto riguarda gli infortuni accaduti ai corsisti questa è la situazione degli ultimi quattro anni:

ANNO	NUMERO INFORTUNI	GIORNI DI ASSENZA	MALATTIE PROFESSIONALI
2006	2	7	nessuna
2007	/	/	nessuna
2008	/	/	nessuna

Cause di infortunio

Dal momento che grazie all'analisi del registro abbiamo notato che la maggior parte degli infortuni professionali accaduti ai corsisti è avvenuta durante lo svolgimento dei progetti ARTEL ed EBANART (progetti diretti a ragazzi in obbligo formativo) che prevedono attività di laboratorio per apprendere le principali lavorazioni della falegnameria abbiamo stabilito di dedicare le prime due ore del prossimo corso della stessa natura al racconto degli infortuni avvenuti nei corsi precedenti, racconto fatto direttamente da chi ha subito l'infortunio in modo da coinvolgere i ragazzi con esperienze avvenute a loro coetanei.

Per quanto riguarda invece gli infortuni accaduti agli impiegati, di cui uno in itinere e uno avvenuto durante un corso in un'altra struttura, questa è la situazione degli ultimi tre anni:

ANNO	NUMERO INFORTUNI	GIORNI DI ASSENZA	MALATTIE PROFESSIONALI
2006	1	/	nessuna
2007	/	/	nessuna
2008	/	/	nessuna

Malattie professionali

Non abbiamo mai riscontrato casi di malattie professionali

Attività di prevenzione e formazione

Il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori dipendenti, dei collaboratori a progetto e degli allievi dei corsi di formazione è legato ad un maggiore sensibilizzazione di tutti questi soggetti. Per favorire una maggiore consapevolezza abbiamo deciso di:

organizzare una riunione periodica (una volta l'anno) presieduta dal RSPP tesa a informare e sensibilizzare tutti i dipendenti e i collaboratori a progetto al tema della sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

Per quanto riguarda invece la sicurezza e la salute degli allievi dei corsi di formazione abbiamo deciso di prendere le seguenti iniziative:

nei corsi dove si sono registrati infortuni inviteremo coloro che hanno subito questi infortuni per spiegare e raccontare le loro esperienze e condividerle con i corsisti al fine di aumentare la loro sensibilizzazione al tema della sicurezza

se ciò non sarà possibile le dinamiche e le cause degli infortuni saranno spiegate dal coordinatore del corso coadiuvato con il docente di sicurezza e igiene sul lavoro.

Risultati raggiunti

Miglioramento della informazione dei lavoratori e della loro conoscenza delle fonti di pericolo. Per ottenere questo attraverso un'analisi degli infortuni professionali intendiamo mettere in pratica delle strategie per il miglioramento della informazione e della formazione dei dipendenti e dei partecipanti ai corsi di formazione organizzati dal nostro Ente. Il RSPP nel mese di settembre, 17, 19 e 20, ha partecipato al corso di formazione e ha ottenuto l'attestato sul "Pronto Soccorso Aziendale" ex Decreto Ministero della Salute.

Miglioramento ed Obiettivi dell'aspetto "Salute e Sicurezza"

Al momento non si evidenziano per IAL particolari obiettivi da raggiungere se non quello di adeguare il Sistema per la Salute e Sicurezza ai requisiti del DLgs 81/2008 entro i termini stabiliti. IAL, particolarmente sensibile a questo tema, lo diffonde e divulga anche all'esterno attraverso corsi di formazione. Nel 2008 è stato realizzato "Sicurmetal", intervento formativo per operatori, delegati e dirigenti sindacali, componenti di RSU appartenenti alla FIM, categoria CISL del settore metalmeccanico.

4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva.

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

Tipologia dei contratti di lavoro

Tutti i contratti di lavoro sono stati conclusi richiamando il CCNL nel settore della formazione professionale convenzionata.

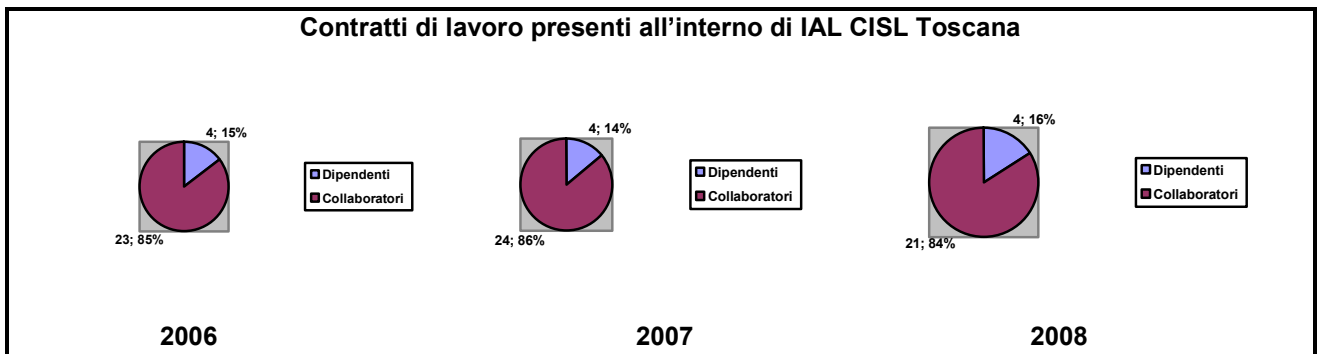
Lavoratori e sindacati.

I lavoratori di IAL CISL Toscana sono consapevoli di appartenere ad un'Associazione di emanazione sindacale, pertanto, è presente nell'organizzazione la mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti e il dialogo con le OO.SS.

Diritti sindacali

Il Collaboratore ha il diritto ad esercitare ed esigere i diritti sindacali:

- a. Il diritto di aderire alle organizzazioni di rappresentanza e promuovere le attività associative delle stesse, riunirsi in assemblea e partecipare alle assemblee indette dalle OO.SS. dei lavoratori dipendenti aventi ad oggetto temi di interesse collettivo e generale.
- b. Il diritto ad avere una loro propria rappresentanza: i rappresentanti sindacali dei collaboratori saranno eletti o nominati e comunicati a IAL Toscana a cura delle OO.SS. di rappresentanza.



5 Discriminazione.

IAL CISL Toscana garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

Nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.

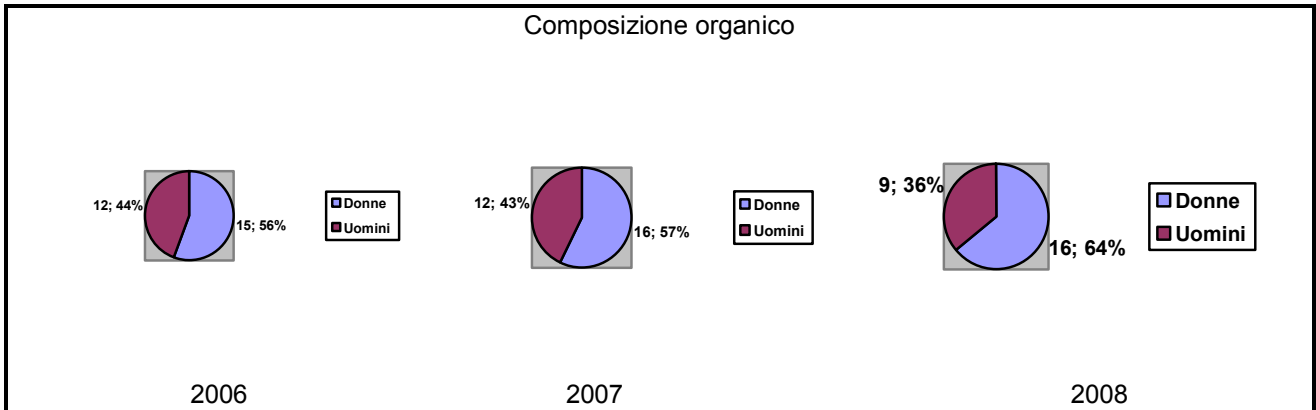
Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore della formazione professionale convenzionata. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.

A tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, viene garantita la formazione sulla responsabilità sociale.

Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.

L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi relativi alla loro sfera personale.

La presenza femminile in azienda.



Lavoratori stranieri in azienda.

All'interno di IAL CISL Toscana sono presenti due collaboratori stranieri.

IAL CISL Toscana è particolarmente sensibile all'inserimento di lavoratori stranieri e, a tal fine, realizza interventi formativi e di orientamento per favorire l'integrazione culturale;

A tutela di chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difesa e denuncia della discriminazione subita, nel 2007 è stata introdotta una procedura per la presentazione di reclami anonimi che ha favorito il miglioramento del clima aziendale. Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito Discriminazione.

Risultati raggiunti

E' stato realizzato, all'interno del progetto D.A.L.I.A. - Donne Autonomia Lavoro: Integrazione Attivamente, un quaderno di percorso sulle tematiche di genere denominato: Maistreaming di genere: istruzioni per l'uso. La finalità perseguita è stata quella di produrre un quaderno in grado di configurarsi come struttura informativa di base sulle tematiche di genere, tra cui anche alcuni strumenti di conciliazione per gli enti locali.

Miglioramento ed Obiettivi

IAL continua l'azione di interventi da realizzare attraverso progetti che favoriscano la cultura di genere

6. Pratiche Disciplinari

IAL CISL Toscana si è dotata di un sistema disciplinare interno contenuto nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01, di un Codice Etico (All. A) affisso alla bacheca destinata alle comunicazioni interne, che descrive le pratiche disciplinari esistenti e si propone di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.

Dal momento che nel sistema disciplinare è prevista come sanzione anche la multa, IAL CISL Toscana destina il ricavato di eventuali sanzioni di carattere pecuniario alla fondazione Opera Santa Rita.

Il ricorso alle varie pratiche descritte non si è verificato, a dimostrazione dell'effettivo clima di rispetto esistente.

Reclami

Il numero di reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori (reclami che possono essere presentati in modo anonimo) è pari a zero.

Miglioramento ed obiettivi

Mantenimento dell'attuale clima interno aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione, attraverso la realizzazione di un'indagine di clima interno.

7. Orario di lavoro.

L'orario lavorativo ordinario è dal lunedì al venerdì, dalle 9.00 alle 13.00, dalle 14,00 alle 17,00: la durata dell'attività lavorativa è fissata in 36 ore settimanali ed è determinata dalla norme dei contratti collettivi nazionali del settore della formazione professionale convenzionata.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze economiche eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. E' sempre concordato dal responsabile delle risorse umane con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

Il lavoro straordinario è remunerato con la retribuzione o con il permesso, a scelta del lavoratore interessato.

Per quanto riguarda il restante personale non vi è un obbligo di orario, salvo rispettare gli impegni legati allo svolgimento di attività didattica nell'aula, ove previsto.

Risultati raggiunti: Mantenere l'attuale gestione operativa ed amministrativa del personale in linea con il CCNL.

Miglioramento ed obiettivi dell'aspetto "Orario di lavoro":

Al momento non si evidenziano per IAL obiettivi da raggiungere se non quello di mantenere l'attuale gestione operativa ed amministrativa del personale in linea con il CCNL della Formazione convenzionata.

8. Retribuzione.

IAL CISL Toscana corrisponde ai lavoratori una retribuzione definita nel Contratto Collettivo del settore della formazione professionale convenzionata.

Le retribuzioni così percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale.

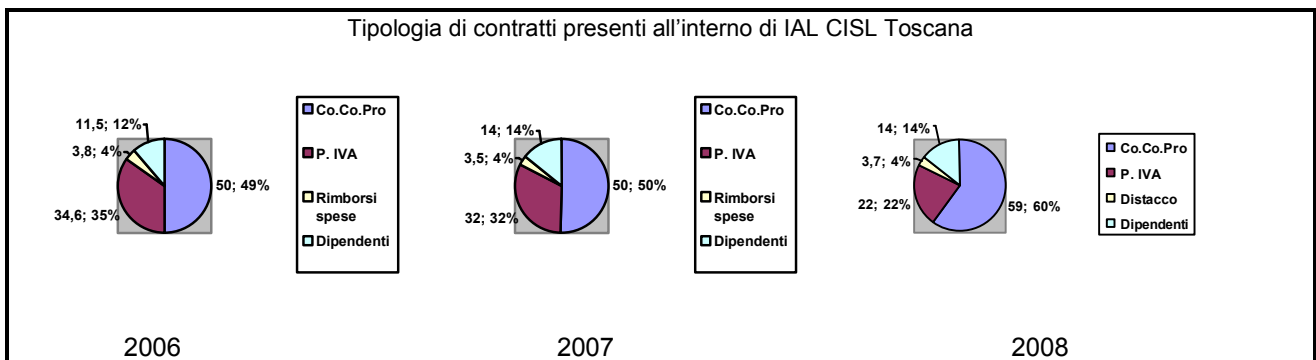
I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso. Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

Tipologia delle forme contrattuali.

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto a partita IVA o prestazione occasionale;
- contratto di collaborazione a progetto.

Il contratto di lavoro a progetto è la forma contrattuale più utilizzata dall'associazione poiché le principali attività si esplicano nella progettazione e realizzazione di iniziative a bando per finanziamenti provinciali, regionali, nazionali ed europei.



Retribuzioni

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai contratti nazionali e sono in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali.

Premi di produzione.

IAL CISL Toscana si conforma al Contratto Collettivo del settore della formazione professionale per l'applicazione di elementi premiali della retribuzione.

Risultati raggiunti: Nel mese di ottobre 2007 sono stati modificati gli importi della busta paga dei dipendenti in base al nuovo contratto collettivo della formazione convenzionata del mese di aprile con effetto retroattivo.

Miglioramento ed Obiettivi: Al momento non si evidenziano per IAL obiettivi da raggiungere se non quello di proseguire nella politica retributiva già da tempo intrapresa.

9. Sistema di Gestione.

IAL CISL Toscana adotta un sistema integrato di gestione della qualità e della responsabilità sociale conforme alle norme UNI EN ISO 9001 e SA8000:2001.

Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori.

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori/subappaltatori e subfornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente dalla norma, ma per la possibilità concreta di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

Tutti i fornitori di IAL CISL Toscana hanno sede all'interno del territorio della regione Toscana.

Per avere un maggior controllo sui propri fornitori IAL CISL Toscana ha stabilito procedure e ha definito un piano di monitoraggio (PR. 8.2.B gestione delle verifiche ispettive interne, Mod. 7.4. BC.2 Autocertificazione di conformità rispetto ai requisiti SA 8000:2001 Mod. 8.2 B, Piano annuale delle V.I.I) al fine di migliorare il loro sistema di gestione in conformità ai principi espressi dalla norma SA 8000.

Nella definizione dei contratti di fornitura, si privilegiano le aziende che rispondono meglio ai requisiti della norma SA8000:2001 e che si dimostrano disposti a migliorare il loro sistema di gestione.

Riesame della direzione e comunicazione esterna.

IAL CISL Toscana ha svolto due incontri di riesame della direzione.

Per facilitare il riesame, è stata definita una serie di indicatori, significativi e rilevanti, e in grado di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

Gli indicatori utilizzati nel riesame interno costituiscono la struttura portante del presente documento, che la direzione aziendale ha scelto come forma privilegiata di comunicazione dei dati e delle informazioni riguardanti la performance aziendale ai requisiti della norma.

Miglioramento ed Obiettivi

A seguito della revisione 2008 dello standard SA8000 e della Norma UNI EN ISO 9001:2000 è stato pianificato l'allineamento del sistema entro il 01/01/2010

I principali processi di gestione

La progettazione

Per IAL CISL Toscana l'attività di progettazione consiste nella pianificazione e sviluppo di servizi formativi e orientativi in termini di descrizione della tipologia di servizio e delle attività richieste per la realizzazione

L'attività di progettazione risponde alle richieste del cliente, del mercato, alle indagini svolte nel processo di Analisi del fabbisogno formativo, alle linee di sviluppo individuate dal Coordinamento Direzione Generale, alle esigenze emerse nell'attività di Ricerca e Sviluppo;

Complessivamente l'iter progettuale si articola nelle seguenti fasi:

- ✓ Pianificazione della progettazione
- ✓ Preparazione del progetto
- ✓ Riesame ed emissione del Progetto
- ✓ Pianificazione del servizio
- ✓ Validazione della Progettazione
- ✓ Modifiche alla progettazione

La **Pianificazione della progettazione** costituisce l'input per la realizzazione dei progetti, in essa vengono definiti obiettivi e strategie formative in relazione all'analisi del fabbisogno indagato dalla direzione. Vengono altresì, definite le attività formative che l'Ente intende realizzare a fronte di scadenze di bandi o richieste di offerta.

Nella fase di avvio di ogni progettazione IAL CISL Toscana identifica ed esamina gli elementi (prevalentemente documentali) che devono essere presenti alla base del lavoro di progettazione. Vengono, inoltre, definite le modalità di interazione tra le risorse umane interne o esterne all'Ente, richieste per formare o integrare un team di progettazione con il possibile coinvolgimento di rappresentanti del sistema cliente e con l'obiettivo di uno sviluppo ottimale dei progetti.

IAL CISL Toscana documenta i progetti elaborati in modo formale e verificabile. Essi specificano le caratteristiche salienti della tipologia di servizio da erogare, in particolare definendo le azioni e le attività richieste per la sua corretta realizzazione e il suo controllo.

Prima dell'emissione, ogni progetto sviluppato viene riesaminato da più funzioni interne, ivi compresi eventuali progettisti o rappresentanti del sistema cliente o dei partners. Tale verifica si svolge alla conclusione dello sviluppo della progettazione per garantire la completezza dal punto di vista contenutistico del progetto.

Il Riesame viene eseguito complessivamente sull'insieme delle attività che compongono l'offerta, per verificare la correttezza e completezza delle scelte fatte al fine di indicare la fattibilità delle attività progettate.

Con la **pianificazione del servizio** IAL CISL Toscana definisce le specifiche di singoli moduli/fasi dell'attività formative e orientativa, per esempio, la strutturazione dei contenuti in termini di programma; l'individuazione delle risorse coinvolte in fase di erogazione e delle aziende presso cui realizzare stages aziendali, la tipologia delle attrezzature, dei materiali didattici e degli strumenti di verifica. La pianificazione ha come input il progetto approvato.

Validazione della Progettazione. I progetti sviluppati da IAL CISL Toscana prevedono una fase di validazione. In particolare si valicano i risultati raggiunti indicando i criteri e le relative soglie di accettabilità.

Modifiche alla progettazione. Le richieste di modifica della progettazione possono pervenire dal cliente (Ente committente- utilizzatore finale) oppure dal Coordinatore del corso in oggetto.

Il Responsabile Promozione e Commerciale, coinvolgendo le altre funzioni che ritiene idonee, effettua un'analisi di fattibilità per valutare la capacità di poter far fronte alle richieste di cambiamento.

A fronte di un'analisi di fattibilità con esito positivo, viene dato avvio alle modifiche approvate, e ne viene data comunicazione a tutte le funzioni interessate dalle modifiche stesse.

L'erogazione dei servizi

I servizi disponibili vengono pubblicizzati attraverso:

annunci pubblicitari su riviste/quotidiani, spot televisivi/radiofonici, diffusione di volantini e inserimento nel sito.

Per facilitare l'accesso ai servizi IAL ha un referente in ogni provincia. Coloro che si rivolgono a noi I Centro vengono accolti dalla segreteria, che svolge una funzione di prima analisi della domanda e di indirizzo/accompagnamento presso il referente che si occupa del tipo di servizio erogato. Per quanto possibile viene fornito materiale informativo inerente.

Ogni coordinatore registra i servizi erogati onde poter avere gli elementi per rendicontare e documentare l'attività svolta, per effettuare statistiche rispetto l'andamento e l'evoluzione dei servizi ed anche per avere un quadro preciso rispetto ai servizi che ogni realtà utilizza/richiede. Si evidenzia che, per aumentare la fruibilità dei servizi, quando necessario i servizi vengono realizzati anche in orario serale (post-lavoro)

Il monitoraggio e la valutazione

IAL CISL Toscana ritiene indispensabile, ai fini di una gestione efficace ed efficiente delle proprie attività e iniziative, dotarsi di un adeguato sistema di monitoraggio e di valutazione.

Gli obiettivi della valutazione sono:

- ✓ permettere di disporre di dati ed informazioni riguardanti lo svolgimento delle attività; l'avanzamento rispetto agli obiettivi, i risultati ed i prodotti previsti; le modalità d'erogazione e d'accesso ai servizi;
- ✓ favorire attraverso questi dati e informazioni la possibilità di poter costantemente monitorare: la rispondenza e coerenza dello sviluppo progettuale alle motivazioni e finalità iniziali, l'emergere di elementi innovativi rispetto al percorso progettuale ipotizzato, l'insorgere di elementi di criticità che impediscono od ostacolano l'avanzamento del progetto, la realizzazione delle iniziative e l'erogazione dei servizi previsti;
- ✓ facilitare il confronto e l'assunzione di decisioni rispetto alla necessità di modificare o riformulare il percorso progettuale, in base agli elementi conoscitivi raccolti e condivisi.

Il sistema di monitoraggio di IAL trova il suo presupposto nella prassi che prevede la formalizzazione in un documento scritto di ogni iniziativa dell'associazione, che riporta finalità, obiettivi, tempi, strumenti, modalità d'attuazione e di verifica, modalità d'impiego delle risorse.

Il processo di monitoraggio si svolge nel seguente modo:

- ✓ realizzazione d'incontri periodici di verifica sullo stato d'avanzamento dei progetti e delle iniziative tra la direzione e i coordinatori di progetto;
- ✓ controllo trimestrale della spesa realizzato da parte dei coordinatori di progetto in collaborazione con l'amministrazione;

Attraverso il monitoraggio si garantisce la verifica di coerenza tra l'affermazione dei principi contenuti nella politica e l'agire quotidiano. Si controllano i temi della co-progettazione, dell'operare in rete, dell'agire per progetti, del fornire servizi qualificati e fruibili, del gradimento del servizio, oltre ad alcuni aspetti organizzativi.

Di anno in anno IAL ha implementato un processo di progressivo approfondimento e realizzazione di strumenti di valutazione. Si inseriscono in tale processo la realizzazione di modelli di riferimento per la valutazione e la stessa elaborazione del bilancio sociale.

Le caratteristiche dell'offerta formativa

Ial ogni anno coinvolge circa un migliaio di persone nelle sue attività formative, persone che cercano di realizzare i propri sogni, se giovani, cercando l'ingresso facilitato nel mondo del lavoro attraverso un'accurata formazione professionale.

Ri/progettare il proprio futuro attraverso la realizzazione di piani formativi aziendali e territoriali, superare i confini, se interessati ad una visione lavorativa più ampia, attraverso l'organizzazione di una formazione transnazionale e l'incoraggiamento alla mobilità dei giovani e dei lavoratori.

Scegliere una formazione su misura, personalizzata e il più vicino possibile al proprio luogo di vita

Le aree in cui IAL ha operato e opera sono:

- Turismo e beni culturali: Interventi mirati alla formazione di figure professionali necessarie alle attività di animazione economica del territorio per la definizione delle iniziative locali ed alla creazione di reti fra soggetti e strutture operanti nell'ambito dell'animazione
- Percorso di formazione per tecnico progettista per la visualizzazione e valorizzazione in ottica conservativa di opere d'arte e dell'ingegno; Web Designer; Tecnico di meccanica specialistica; Tutor per l'Orientamento
- - marketing e management per aziende agrituristiche; - burn out nelle organizzazioni che operano nel socio-sanitario; - azioni positive per le pari opportunità, Legge 125;
- - Nuove tecnologie: Internet e data-base; Informatica di settore e servizi alla clientela, aggiornamento di tipo fiscale, di informatica ad hoc e di orientamento al servizio per il cliente; Aggiornamento professionale di tipo linguistico: diffusione e specializzazione dell'inglese in azienda.

Corsi di orientamento

Obiettivo generale degli interventi di orientamento è quello di dare una risposta - e preferibilmente anticipare - i continui e rapidi mutamenti del mercato del lavoro così da supportare i soggetti in cerca di occupazione, di riqualificazione e riconversione nonché supportare le imprese nella fase di cambiamento. Con questa logica di fondo le attività di orientamento sono finalizzate a:

- migliorare le conoscenze e le potenzialità dei giovani che escono dalla scuola fornendo opportunità formativa orientata all'inserimento professionale;
- sostenere la crescita dei lavoratori potenziando le loro competenze professionali e valorizzando i loro talenti;
- promuovere il pieno diritto alla cittadinanza delle persone e dei processi di integrazione attraverso l'inserimento nel mondo del lavoro;
- contribuire allo sviluppo sociale ed economico locale attraverso l'aumento dei livelli di professionalità dei lavoratori.

Le attività di orientamento si esplicano nelle seguenti azioni:

- accompagnamento (Tutoring): incontri di orientamento, ricerca aziende e mix match, inserimento della persona in azienda;
- seminari di orientamento rivolti a piccoli gruppi finalizzati a trasferire informazioni su: le dinamiche del mercato del lavoro, auto imprenditoria, imprenditoria femminile e giovanile;
- Bilancio di Competenze: aiuto, sostegno tutti coloro (occupati, disoccupati, giovani etc.) che vogliono capire come poter investire o riconvertire le proprie competenze all'interno del mercato del lavoro. Realizzazione di colloqui individuali, finalizzati a definire un profilo delle utenze in termini di obiettivi, aspettative, punti di forza e debolezza,
- Orientamento e accompagnamento per studenti universitari: accoglienza; bilancio delle competenze individuale; consulenza;

Corsi di formazione dell'obbligo

Si tratta di formazione rivolta a giovani fino a 18 anni di età e costituisce una componente essenziale del secondo ciclo del sistema educativo riformato. Tale formazione è destinata a una qualifica spendibile sia per l'inserimento attivo nel mondo del lavoro, sia per la prosecuzione del percorso formativo nel sistema di istruzione scolastica o nuovamente nella formazione

Corsi di formazione superiore

Le aree di intervento della formazione post diploma e specialmente post laurea progettati e realizzati tenendo conto delle richieste del mercato del lavoro, dunque non a catalogo. Si tratta di una scelta che trova la sua ragion d'essere nella peculiarità propria della formazione che, a

differenza dell'istruzione, deve essere in grado di recepire in tempi ragionevolmente rapidi le richieste del mercato del lavoro.

Corsi di formazione continua

I contenuti dei corsi di formazione continua, progettati e realizzati in una prospettiva dinamica fortemente interrelata con il mondo del lavoro e della produzione, sono finalizzati ad aggiornare e/o riqualificare gli occupati e rispondono alle specifiche esigenze aziendali

I progetti realizzati

Tra i progetti realizzati nel 2008 segnaliamo servizi formativi dotati di una particolare valenza sociale, prodotti ideati per rispondere anche ai bisogni dei soggetti svantaggiati:

Servizio di mediazione linguistico culturale e di assistenza domiciliare

Il progetto realizzato in partenariato con Centro Studi Pluriversum di Siena si basa sull'esperienza, che si sta già realizzando presso i Servizi per l'Impiego e presso altre realtà socio-culturali e sindacali, di supporto ai processi di integrazione dei soggetti immigrati ed in generale delle fasce deboli della popolazione. Il progetto pone l'attenzione sugli specifici bisogni dei soggetti più deboli ed intende coniugare la spinta innovativa delle nuove politiche europee per l'impiego e per la formazione con l'esigenza di una forte personalizzazione del servizio, garantendo una maggiore accessibilità ai servizi e alle opportunità in favore dei gruppi sociali più svantaggiati.

In particolare, il progetto ha previsto l'erogazione di servizi di mediazione linguistico culturale, consulenza legale, servizi di cura e sportello per l'assistenza domiciliare sia presso Centri Territoriali per l'Impiego della Provincia di Siena (Abbadia San Salvatore, Sinalunga, Montepulciano, Siena e Poggibonsi) sia nelle sedi dei soggetti della rete secondo le modalità condivise e disciplinate da apposita convenzione.

BENEFICIARI

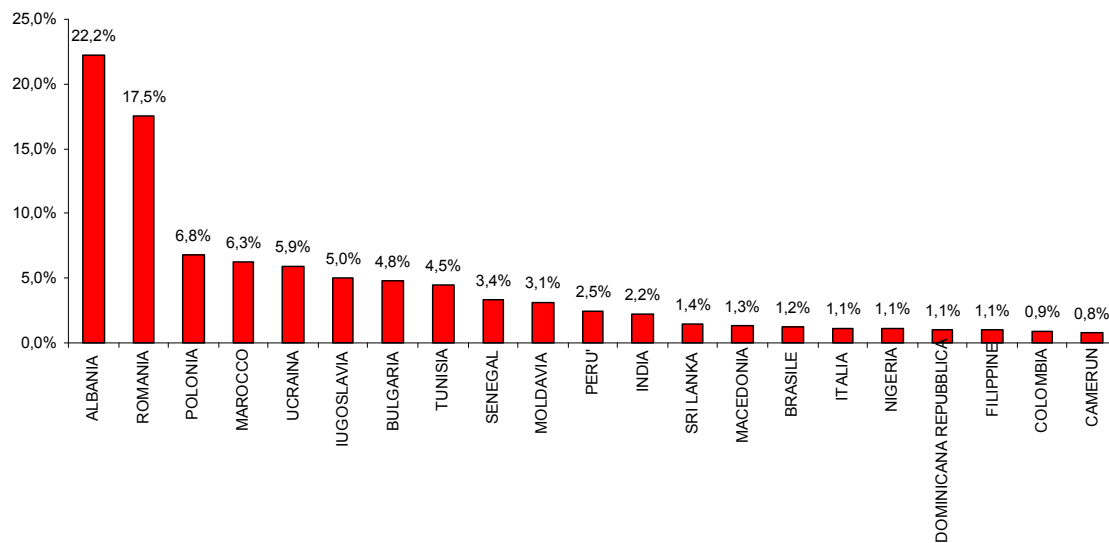
Migranti domiciliati nel territorio della Provincia di Siena.

Caratteristiche utenza destinataria Attività di mediazione culturale

Ripartizione degli utenti per genere

Centri impiego	F	M	Totale
Abbadia SS	0	0	21
Montepulciano	176	82	21
Poggibonsi	168	189	36
Siena	419	289	61
Sinalunga	76	65	19
Altra sede	0	0	0
	839	625	1464

Cittadinanza utenti servizi di mediazione culturale - annualità 2007/08



Status utenti servizi di mediazione culturale

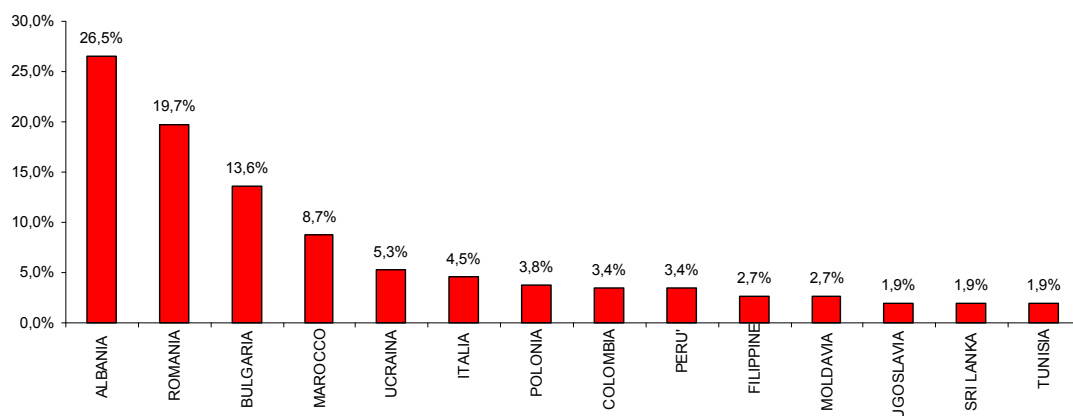
Centro Impiego	Utenti	iscritto 181	obbligo formativo	categoria protetta	bisogno orientativo			urgenza lavoro
					alto	medio	basso	
Abbadia SS	0	0	0	0	0	0	0	0
Montepulciano	258	228	0	1	4	31	224	168
Poggibonsi	357	258	0	0	23	123	216	280
Siena	708	451	1	0	4	13	693	50
Sinalunga	141	90	1	2	5	21	115	95
Altra sede	0	0	0	0	33	0	0	0
Totali	1464	1027	2	3	69	188	1248	593

Caratteristiche utenza destinataria Attività di Sportello servizi di cura

Ripartizione degli utenti per genere

Centri impiego	F	M	Totale
Abbadia SS	0	0	0
Montepulciano	35	4	5
Poggibonsi	33	5	0
Siena	130	4	43
Sinalunga	25	1	5
Altra sede	0	0	0
	223	14	237

Nazionalità utenti servizi sportello di cura - annualità 2007/08



Status utenti servizi sportello di cura

Centro Impiego	Utenti	iscritto 181	obbligo formativo	categoria protetta	bisogno orientativo			urgenza lavoro
					alto	medio	basso	
Abbadia SS	0	0	0	0	0	0	0	0
Montepulciano	39	27	0	0	1	2	36	27
Poggibonsi	38	21	0	0	1	5	32	27
Siena	134	106	0	0	0	13	123	36
Sinalunga	26	13	0	0	0	1	25	18
Altra sede	0	0	0	0	33	0	0	0
Totali	237	167	0	0	35	21	216	108

Servizi di informazione e orientamento del centro per l'impiego della provincia di Massa-Carrara, sedi di Massa-Carrara-Aulla

Il progetto in fase di realizzazione con la collaborazione dell'Associazione Orione e Cooperativa Maia si basa sull'esperienza, già realizzata presso i Servizi per l'Impiego di della provincia di Massa-Carrara, di altre province toscane e presso altre realtà socio-culturali e sindacali. Il servizio si caratterizza per il supporto ai processi di integrazione e informazione della cittadinanza e delle fasce deboli della popolazione.

L'attività di informazione e accoglienza è il momento interattivo iniziale fra gli operatori dei CPI e quanti si presentano agli sportelli del servizio di Orientamento, attraverso di essa si perseguono i seguenti risultati:

- far conoscere e promuovere la gamma dei servizi interni/esterni alla struttura di erogazione
- svolgere una azione di filtro e presa in carico del cliente/utente (iscrizione nell'elenco anagrafico)
- raccogliere i dati anagrafici e dei dati professionali essenziali del cliente/utente disponibile al lavoro (compilazione della scheda professionale)

Il servizio si realizza attraverso colloqui individuali che da una parte puntano ad una valorizzazione di sé, dell'identità di genere e sul proprio saper fare, in stretta collaborazione con il servizio del bilancio di competenze, e dall'altra a fornire una serie di informazioni mirate per costruire il proprio progetto personale. Il servizio di informazione e accoglienza si struttura in

varie fasi, da quella sociale di accoglienza, attraverso la *fase di acquisizione delle informazioni*, la *fase diagnostica*, di erogazione delle informazioni, viene prospettato un ventaglio di possibili percorsi finalizzati a rispondere al bisogno del Cliente/utente

La fase di chiusura e congedo dove, se ritenuto necessario, si indirizza il Cliente/utente agli servizi (Bilancio di Competenze, Incrocio domanda offerta ecc) prima concordati e che possono sia essere presenti nello stesso Centro, che presso altri Organismi facenti parte del Sistema Integrato dei Servi all'Impiego Provinciali.

L'obiettivo è quello di agevolare nelle persone delle scelte finalizzate alla definizione di un **percorso formativo e/o lavorativo personale**, viene adottato un approccio individualizzato attraverso una procedura di accoglienza che prevede un inquadramento quanto più dettagliato del cliente/utente, con una prima classificazione dello stesso in quelle che possono essere le macro tipologie di utenza.

BENEFICIARI

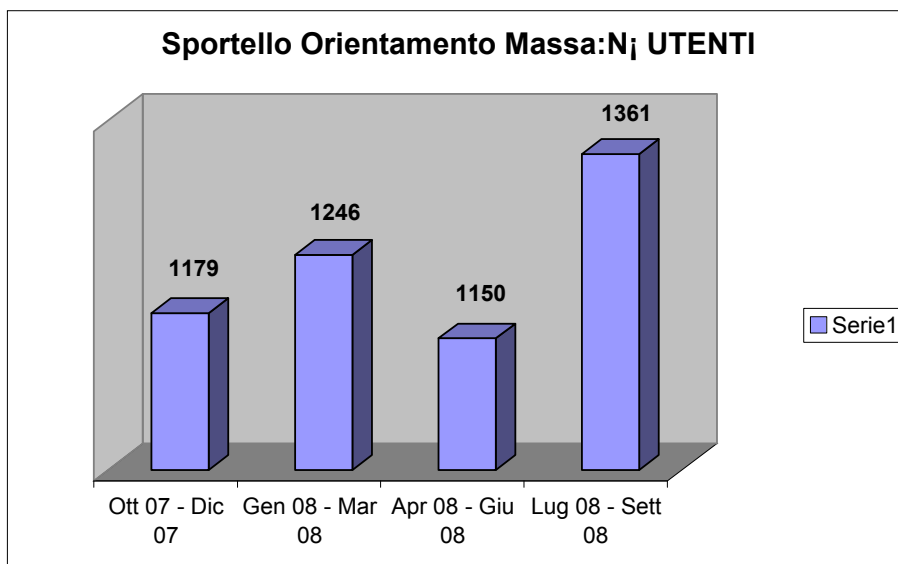
donne, lavoratori atipici, lavoratori over 45 interessati all'ingresso reingresso nel mercato del lavoro, immigrati, soggetti del disagio sociale, detenuti ed ex detenuti. In particolare per quest'ultima categoria di soggetti le attività sono realizzate attraverso l'apposito "Sportello Carcere".

I primi dati

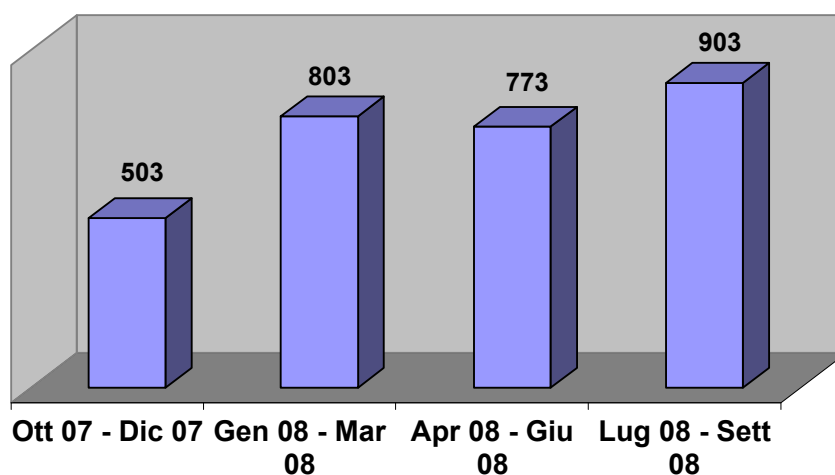
Dalla relazione del III TRIMESTRE 2008 (luglio/settembre 08), si possono considerare i risultati ottenuti riguardante l'utenza e il servizio svolto nelle attività di informazione e orientamento e sportello Carcere.

L'utenza

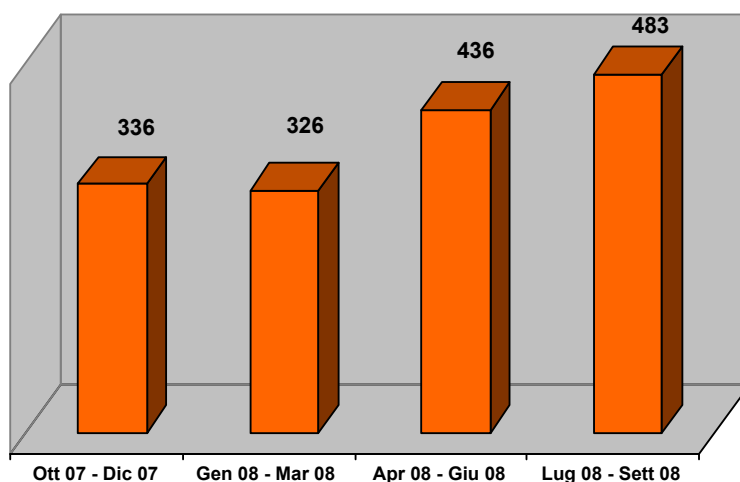
Presso i servizi di orientamento nel trimestre di riferimento gli utenti che hanno usufruito del servizio presso tutti i tre centri sono stati in totale 2747 (esclusi i servizi carcere e UEPE) in questi non sono registrati gli utenti che usufruiscono del servizio in autoconsultazione e quelli che contattano il servizio telefonicamente. Rispetto al primo trimestre di lavoro (settembre/dicembre 2007) nel quale erano stati registrati 2018 utenti c'è stato un incremento del 36%.



Sportello Orientamento di Carrara: N_i Utenti



Sportello Orientamento di Aulla: N_i UTENTI



Il Servizio Carcere/UEPE

A conclusione dei 3 mesi di lavoro i dati relativi all'utenza sono stati :

COLLOQUI SVOLTI c/o Casa di Reclusione: n. servizi attivati 66 rivolti a n. 35 utenti con un incremento di quasi il 60% rispetto ai dati del primo trimestre (2007) di erogazione del servizio.

COLLOQUI SVOLTI c/o UEPE: n. servizi 04 rivolti a n. 02 utenti

IL CARCERE - QUARTIERE DELLA CITTA'

Il progetto, finanziato dal Por 2007-2013 Asse III per Interventi di accompagnamento all'inserimento socio-lavorativo intra ed extramurario delle persone detenute e/o ex detenute nella Casa di Reclusione di Massa, è stato realizzato da Masterform onlus con la collaborazione di IAL CISL Toscana.

L'idea progettuale è nata dall'intento di implementare le iniziative già in atto nella Casa di Reclusione di Massa, per il recupero delle persone in esecuzione di pena, sperimentando nella concretizzazione del modo di operare e quindi dei mezzi e degli strumenti messi a punto dal

legislatore, la possibilità di: migliorare le opportunità di reinserimento sociale e lavorativo di una fascia di cittadini che rischia di cristallizzarsi in spazi di marginalità sociale, riducendo i fattori di ri-esclusione e recidiva.

Beneficiari

Detenuti/ ex detenuti/ persone con problemi di giustizia

Attività previste

Sono stati realizzati tre percorsi formativi di riqualificazione professionale/aggiornamento nei seguenti ambiti:

Aggiornamento in falegnameria: 250 ore

Aggiornamento tessile: 200 ore

Aggiornamento metalmeccanico: 70 ore

POLIS - SCUOLA DELLA POLITICA

Il progetto Scuola della Politica, realizzato in collaborazione con le associazioni Proteo e Cisita attraverso il finanziamento POR FSE Ob.3 della provincia di Lucca, nasce da una riflessione riguardo al deficit di rappresentatività al femminile presente nel nostro Paese.

La necessità di portare all'interno della politica, della società e dell'imprenditoria una visione di "genere" si coniuga con la diversa spendibilità delle competenze umane, sociali e culturali rispettivamente delle donne e degli uomini nell'ambito della comunicazione, della gestione del potere e dell'esercizio del ruolo.

Finalità delle azioni

Sostenere la presenza delle donne nella politica, nella società e nel lavoro e fornire strumenti di conoscenza e di saper fare per sostenerne l'ingresso e la permanenza con l'obiettivo di acquisizione degli strumenti utili ad affermare uno stile di genere femminile applicato ad un terreno comune

Beneficiari

donne imprenditrici o che hanno un ruolo dirigenziale, donne che svolgono un ruolo di animazione politica, sociale, sindacale sul territorio.

20 lavoratrici impegnate in attività politica e sindacale, imprenditoriale

Attività previste

Due percorsi formativi di 30 ore ciascuno articolati in momenti di Aula e laboratori di gruppo su diversi temi quali Leadership, Ruoli e modelli, Gestione del potere, Donne e processi decisionali, rappresentanza politica, empowerment, Politiche del lavoro, occupazione femminile, imprenditoria femminile

"Impara"

"IMPARA", acronimo di IMPresa e Artigianato in Aggiornamento, è un progetto integrato realizzato attraverso la concertazione che ha riunito rappresentanti dell'intero sistema delle Parti sociali dell'artigianato in Toscana, ovvero delle aziende, delle agenzie formative nonché dei lavoratori.

E' stato finanziato parzialmente con il Fondo Interprofessionale Fondartigianato, ed ha previsto un intervento di formazione incentrata sui bisogni reali delle aziende (problematiche, obiettivi, organizzazione). Obiettivo del progetto è stato diffondere una cultura della formazione continua concorrendo, da un lato, al miglioramento dello status professionale dei partecipanti attraverso

l'accrescimento delle loro competenze, dall'altro, allo sviluppo competitivo delle aziende stesse attraverso il miglioramento della qualità del prodotto/servizio erogato.

Finalità delle azioni

Implementazione sia delle capacità tecnico-professionali, sia di quelle afferenti al sistema delle competenze trasversali degli addetti in modo da rispondere in maniera efficace alle richieste del mercato che impongono specializzazione e ampliamento della gamma dei servizi fruibili dal cliente.

Beneficiari

Imprenditori di piccole e medie imprese (PMI) del settore artigiano e ai loro dipendenti. L'utenza è stata individuata in sede di progettazione tra coloro che avevano aderito ai piani formativi finanziati da FONDARTIGIANATO, nell'ottica di fornire agli utenti uno strumento di aggiornamento professionale e di accrescimento delle competenze tecniche e trasversali.

Attività previste

Il progetto "Impara" ha offerto la possibilità di accrescere le competenze di operatori del comparto artigiano toscano attraverso aggiornamenti per acconciatori in materia di trucco, taglio, colorazione e consulenza d'immagine ma anche di comunicazione con il cliente, fotografia e, soprattutto, interventi mirati al rispetto delle norme in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro. Sono stati, inoltre, effettuati:

3 seminari tematici sulle nuove tendenze della moda nel settore acconciatura realizzati a Arezzo, Massa e Prato

- un insieme di bilanci di competenze realizzati con un campione di 10 imprenditori del settore

4 seminari inerenti:

- Bellezza sicura
- Orientarsi al cliente
- Tecniche di pricing
- La formazione continua per la cultura della sicurezza

L'intervento si è concluso con seminari realizzati in collaborazione tra i partner, avente lo scopo di illustrare alle imprese, alla cittadinanza e alle istituzioni le metodologie adottate ed i risultati raggiunti dal progetto.

ADDETTO ALLA GRAFICA ED ELABORAZIONE IMMAGINI

Il corso è stato realizzato nell'ambito del progetto "Oltre", presentato a seguito dell'emanazione del Bando della Regione Toscana per la Sperimentazione di un'offerta integrata di attività di istruzione e formazione finalizzata alla realizzazione dell'obbligo formativo (assolvimento al diritto-dovere) per giovani fino a 18 anni, in attuazione della Det. Dir. 4050 del 09.11.07 della Provincia di Massa Carrara, in partenariato con I.I.S "G. Toniolo"; I.I.S "L. Einaudi"; Ist. Prof. Industria e Artigianato "P. Tacca"; Liceo Scientifico "G. Marconi"; I.I.S. "E. Barsanti I.I.S. "A. Pacinotti"; I.I.S. "P. Belmesseri" I.S. d'Arte "F. Palma" EnAIP Toscana Est

Finalità delle azioni

Formare una professionalità che opera nel settore dell'editoria, stampa e riproduzione di supporti registrati. Interviene nello sviluppo di metodi operativi guidati dalla conoscenza delle tecnologie relative alla realizzazione (foto/grafica) di immagini e al relativo trattamento digitale fino alla preparazione degli esecutivi per la pre-stampa. In particolare compone testi, impagina immagini e tratta stampe digitali. E' in grado di interfacciarsi con il lavoro di esperti tecnici tipografici

Beneficiari

15 giovani di età inferiore ai 18 anni. Ragazzi o ragazze che abbiano frequentato il primo anno di un corso di istruzione secondaria superiore oppure che abbiano compiuto il 16° anno di età e che intendano assolvere l'obbligo formativo nella formazione professionale.

Attività previste

corso di formazione di 1.200 ore, attività di accompagnamento individuale e di gruppo per una durata di 40 ore.

Harry Potter e la mappa del futuro: autoprogettare il percorso scolastico

Realizzato da Sophia scarl, in partenariato con IAL CISL Toscana, attraverso il finanziamento POR FSE Ob.3 della provincia di Prato, il progetto rappresenta un percorso integrato di orientamento fortemente individualizzato e formazione a gruppi omogenei di giovani frequentanti l'ultimo anno del primo ciclo di istruzione. L'intervento, strutturato mediante l'integrazione di più soggetti rappresentativi del mondo della formazione, lavoro e scuola, ricade su un numero considerevole di classi e alunni di scuole medie della provincia di Prato. Sono stati coinvolti ragazzi e ragazze appartenenti a 12 sezioni dei seguenti plessi scolastici: Buricchi, Ser Lapo Mazzei e Don Milani.

Attività previste

L'attività ha previsto: azioni di orientamento individualizzato e collettivo sia in presenza che on line, per aiutare i ragazzi nel personale progetto di scelta post scuola del 1° ciclo; la realizzazione di laboratori creativi/progettuali anche a carattere multimediale per "rinforzare" competenze e conoscenze a supporto dei piani curriculari scolastici.

Beneficiari

275 alunni di classi terze del primo ciclo dell'istruzione. Dette classi hanno rappresentato uno spaccato interessante anche dal punto di vista multiculturale, vista la percentuale significativa di giovani immigrati

Dati economici e valore aggiunto

Per quanto riguarda il valore creato da IAL nel trasformare il fondo di dotazione in ricchezza redistribuita a favore dei portatori d'interessi, si rinvia alla relazione dell'Amministratore Unico, nonché alla Nota integrativa riguardante l'andamento economico e finanziario.

La dimensione ambientale

IAL contribuisce a migliorare ulteriormente le condizioni di vita nei propri siti di lavoro. I nostri principi basilari di tutela ambientale rispecchiano la responsabilità per l'ambiente sentita dall'azienda e rappresentano la base di numerose iniziative realizzate in tutta l'impresa. Alcune delle pratiche in favore del rispetto dell'ambiente si possono identificare nelle politiche di riduzione dei consumi energetici e di sostanze inquinanti, nella formazione al riciclaggio e alla riduzione dei consumi sia in azienda sia privatamente.