

INDICATORI SOCIALI

CHECKLIST

CHECKLIST - CABINA DI COMANDO DEI RAPPRESENTANTI DEL PERSONALE

MATERIALE DI LAVORO

SCHEDA DEGLI INDICATORI M1/C11

BILANCIO DELLE RISORSE UMANE M2/C11

LUCIDI - MODELLI

MONITORAGGIO DELL'AZIENDA DA PARTE DEGLI RP L1/C11

L'AZIENDA AL BANCO DI PROVA SOCIALE L2/C11

DEFINIRE GLI INDICATORI SOCIALI L3/C11

CABINA DI COMANDO DEGLI RP L4/C11



CHECKLIST - CABINA DI COMANDO DEI RAPPRESENTANTI DEL PERSONALE

- | | | |
|---|-----------------------------|-----------------------------|
| I rappresentanti del personale adempiono al compito del controllo dell'azienda? | <input type="checkbox"/> Sì | <input type="checkbox"/> No |
| Abbiamo definito i vari passaggi del controllo dell'azienda? | <input type="checkbox"/> Sì | <input type="checkbox"/> No |
| Raccogliamo sistematicamente informazioni e fatti? | <input type="checkbox"/> Sì | <input type="checkbox"/> No |
| Abbiamo definito un elenco di indicatori rilevanti? | <input type="checkbox"/> Sì | <input type="checkbox"/> No |
| Abbiamo una rappresentazione grafica e chiara di tali indicatori? | <input type="checkbox"/> Sì | <input type="checkbox"/> No |
| Abbiamo una cabina di comando per riconoscere tempestivamente gli sviluppi? | <input type="checkbox"/> Sì | <input type="checkbox"/> No |
| Abbiamo uno strumento per valutare tali indicatori? | <input type="checkbox"/> Sì | <input type="checkbox"/> No |
| Sappiamo come siamo posizionati rispetto ad altre aziende? | <input type="checkbox"/> Sì | <input type="checkbox"/> No |

La domanda chiave di questa checklist è tuttavia la seguente:

Possiamo seguire l'impegno sociale e gli sviluppi nel settore sociale, in quello ecologico e nei confronti della società mediante una rappresentazione chiara dei singoli indicatori?

5 (o più) No = **Vi è una notevole necessità di intervenire.** Fare le valutazioni soltanto in maniera intuitiva non è privo di pericoli. I vostri rappresentanti del personale hanno bisogno, con urgenza, di uno strumento professionale. Urgente necessità di intervenire.

da 3 a 5 No = **La necessità di intervenire è di livello medio.** Sono presenti i primi segnali di un controlling sistematico. Andate avanti per questa strada e sviluppate altri strumenti e misure per aumentare l'efficacia del lavoro dei rappresentanti del personale.

da 1 a 3 No = **La necessità di intervenire è di livello modesto.** Congratulazioni! I rappresentanti del personale hanno disposto un buon sistema di controlling.

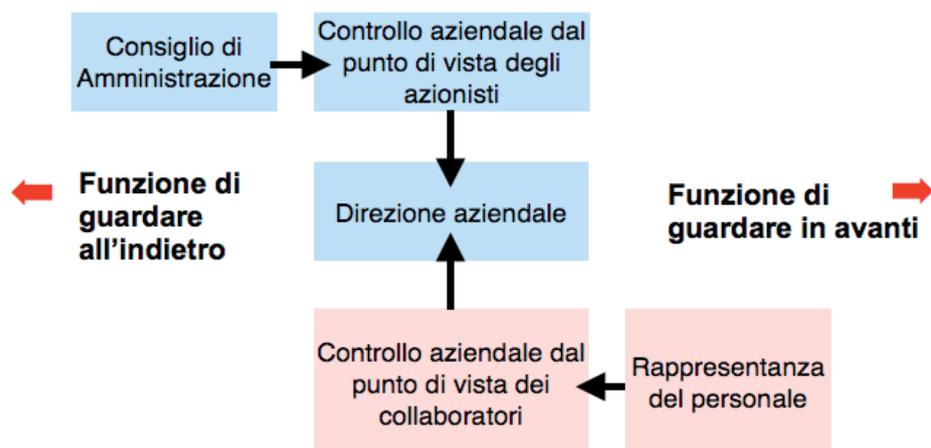
Contrassegnare con una X	Indicatore quantitativo	Indicatore qualitativo
Azione		
Effetto		
Obiettivo dell'indicatore?		
Definizione?		
Descrizione?		
Gruppo target?		
Fonte?		
Formula?		
Interpretazione?		

Vedi esempio sul retro

Contrassegnare con una X	Indicatore quantitativo	Indicatore qualitativo
Azione		
Effetto	X	
Obiettivo dell'indicatore?	Promuovere l'assunzione di donne in posizioni di quadro e poi assicurare la medesima retribuzione di uomini e donne.	
Definizione?	Retribuzione di quadri femminili	
Descrizione?	L'azienda retribuisce nella stessa misura quadri maschili e femminili?	
Gruppo target?	Quadri	
Fonte?	Dipartimento del personale, contabilità	
Formula?	Retribuzione media dei quadri femminili / Retribuzione media dei quadri maschili (per il 100% delle posizioni) Il termine quadro, piuttosto impreciso, va definito chiaramente.	
Interpretazione?	Risultato = 1: Indica parità di retribuzione Risultato <1 indica discriminazione delle donne	
SECONDO KMUSOCIALKIT.CH		

Categoria lavoratori		Numero			Percentuale
Bilancio di apertura + Nuove assunzioni di personale + Dimissioni - Dimissioni evitabili - Dimissioni inevitabili					
Bilancio finale		-			-
Indicatori di prestazione del valore aggiunto da parte dell'azienda nei confronti del dipendente					
Indicatori di prestazione	Azienda	Concorrenza			Obiettivo rispetto alla concorrenza
		A	B	C	
Totale della massa salariale					
Investimenti nello sviluppo del personale per collaboratore/trice					
Percentuale di assenteismo					
Percentuale delle fluttuazioni evitabili del personale					
Percentuale delle dimissioni interne (personale che rimane in azienda ma che è immotivato)					
Spese medie di assunzioni del personale per ogni neoassunto/a					
Percentuale di accettazione in caso di offerte d'impiego					
Numero di proposte di miglioramento realizzate per dipendente					
Indicatori di prestazione del valore aggiunto da parte dell'azienda nei confronti del dipendente					
Indicatori di prestazione	Azienda	Concorrenza			Obiettivo rispetto alla concorrenza
		A	B	C	
Fatturato per dipendente					
Utile per dipendente					
Utile in rapporto alla massa salariale totale					

Monitoraggio dell'azienda da parte dei rappresentanti del personale



syndicom

L'azienda al banco di prova sociale



- Che cosa mette in opera la direzione aziendale in fatto di responsabilità sociali, ambientali e verso la società?
- I collaboratori, in che misura sono soddisfatti delle proprie condizioni di lavoro e di prestazione?
- Quant'è attraente la reputazione / l'immagine dell'azienda sul mercato del lavoro?
- Come valutano i rappresentanti del personale l'impegno sociale e pubblico dell'azienda?

syndicom

L3/C11

Definire gli indicatori sociali



- **Categoria finanze:** utile lordo (EBITDA); indipendenza finanziaria; capitale circolante
- **Categoria retribuzione:** salario minimo; aumento del salario medio; salario minimo per LPP; contributo a carico del datore di lavoro LPP
- **Categoria pari opportunità:** indice Gini; congedo maternità; retribuzione quadri; quadri femminili
- **Categoria posto di lavoro:** fluttuazione del personale; andamento della fluttuazione del personale; straordinari; commissione del personale; contratti di lavoro a tempo determinato
- **Categoria soddisfazione:** soddisfazione dei collaboratori; andamento della soddisfazione dei collaboratori; soddisfazione dei clienti; andamento della soddisfazione dei clienti
- **Categoria benessere/salute:** investimenti sociali interni; prestazioni sociali; assenze dal lavoro
- **Categoria formazione:** stage; formazione continua dei quadri; formazione continua dei non quadri; apprendisti
- **Categoria effetti sociali esterni:** creazione di posti di lavoro; grado di assunzione nella regione; investimenti sociali esterni; partecipazione sociale esterna

 syndicom

L4/C11

Cabina di comando dei rappresentanti del personale



 syndicom