

«Codice etico e Carta degli effetti»

Scheda Prodotto

Ottobre 2017

Contenuti

- 1. Definizioni***
- 2. Obiettivi e logiche realizzative***
- 3. Il processo di lavoro***
- 4. Key points***

1. Definizioni

La «Carta degli effetti» è lo strumento che permette l'attivazione effettiva e nel quotidiano del «Codice etico» aziendale.

È ...

- *un documento **operativo***
- *uno strumento di **indirizzo pratico***
- *che coinvolge **tutte le persone** che operano in azienda*
- *finalizzato alla visibilità e praticabilità del «**Codice etico**».*

Il valore aggiunto risiede nella sistematizzazione degli effetti (benefici) che ogni «attore» deve assicurare a ciascun stakeholder con il quale interagisce.

2. Obiettivi e logiche realizzative

La realizzazione della «**Carta degli effetti**» ha lo scopo di:

- far partecipare **tutte le persone** dell'organizzazione al processo di elaborazione e applicazione effettiva del «**Codice etico**» aziendale, non solo richiedere di condividerne i contenuti;
- creare un percorso di **forte e consapevole condivisione** dei contenuti del Codice etico;
- far sentire alle persone la loro **rilevanza** e la **reale ampiezza del cambiamento di cui essere attori**.

3. Il processo di lavoro

Preparazione

```
graph TD; A[Preparazione] --> B[Focus group]; B --> C[Compilazione Carta degli Effetti]; C --> D[Diffusione e monitoraggio];
```

Focus group

Compilazione Carta degli Effetti

Diffusione e monitoraggio

3.1 - Preparazione

- *Steering con **Gruppo di vertice aziendale** (es.: A.D, Consulenti esterni, ODV, Direttore HR)*

Condivisione del progetto, individuazione di un numero ristretto di persone che costituiranno il “Gruppo di lavoro interno.

- *Costituzione del «**Gruppo di lavoro interno**» (es.: Direttore di produzione, consulenti esterni, 2-3 persone-eccellenze di ruolo, sindacato interno, altri eventuali..)*

*Il Gruppo di lavoro interno ha la responsabilità della gestione dell'intero processo e verrà coinvolto in **due/tre incontri di formazione /allineamento** sul progetto*

3.1 - Preparazione - segue

Il Gruppo di lavoro interno (principali attività)

- programma i **«focus group»** - omogenei per ruolo
- definisce **le domande chiave** da proporre durante le sessioni assieme alla consulenza
- predispone i **documenti e i supporti per facilitare** il lavoro dei focus group
- co- gestisce con la consulenza i focus group
- fornisce un contributo alla costruzione del **documento finale «Carta degli effetti**
- partecipa attivamente alla diffusione del documento

3.2 – I Focus group

La gestione dei «**focus group**» è coordinata dai **consulenti esterni**, con il supporto di un membro il Gruppo di lavoro interno.

- **Le domande** poste hanno come riferimento: le principali attività di ruolo, gli stakeholder del ruolo, i principi e i valori del Codice etico.
- **Il confronto** tra i partecipanti focalizza **gli «effetti» relativi a ciascun ruolo rispetto agli specifici stakeholder.**
- I consulenti e il membro Gruppo di lavoro interno raccolgono in un Format condiviso gli spunti emersi durante la discussione.

Ogni **sessione di «focus group»** ha una durata indicativa di **2h/3h.**

3.3 - *Compilazione*

- *Le sessioni di «focus group» producono la «Carta degli Effetti».*
- *Il documento raccoglie le **schede di sintesi** riferite a ciascun ruolo.*
- *La «**Carta degli Effetti**» è accompagnata da **un allegato** che ne specifica **le modalità d'uso**.*

3.4 – Diffusione e monitoraggio

- **La diffusione** in azienda della «**Carta degli Effetti**» avviene attraverso **un evento «celebrativo»** di illustrazione in plenaria a tutte le persone;
- **La verifica** sulla sua applicazione avviene per **un periodo stabilito** (min. 6 mesi);
- **La valutazione** è svolta mensilmente su 2 effetti, **per piccoli gruppi**, con modalità di «**feed back 360°**»: ogni persona è valutata in forma anonima dagli stakeholder;
- Attività di «**team coaching**» supportano le attività di messa in campo della «**Carta degli effetti**».

4. Key points

- ✓ **Costruzione Partecipata:** tutte le persone dell'organizzazione partecipano alla realizzazione della «Carta»;
- ✓ **Condivisione:** la fase di costruzione ne diventa un momento di condivisione di fatto;
- ✓ **Ingaggio:** la condivisione fa diventare le persone «attori» del cambiamento in azienda;
- ✓ **Apprendimento:** il «feed back» sugli «effetti» focalizza i comportamenti distintivi e le capacità a supporto.