



With EU Contribution



**'Work-Life Management and CSR in the finance sector: a training path to incentivize the social dialogue at company and European level. Focus on Professionals and Managers' - VS/2016/0394**

La gestione Vita-Lavoro e la RSI nel settore finanziario: un percorso formativo per incentivare il dialogo sociale a livello aziendale ed europeo. Focus su quadri direttivi e dirigenti+ - VS/2016/0394

**PRESENTAZIONE DEL PROGETTO**  
**Obiettivi, struttura, risultati raggiunti**

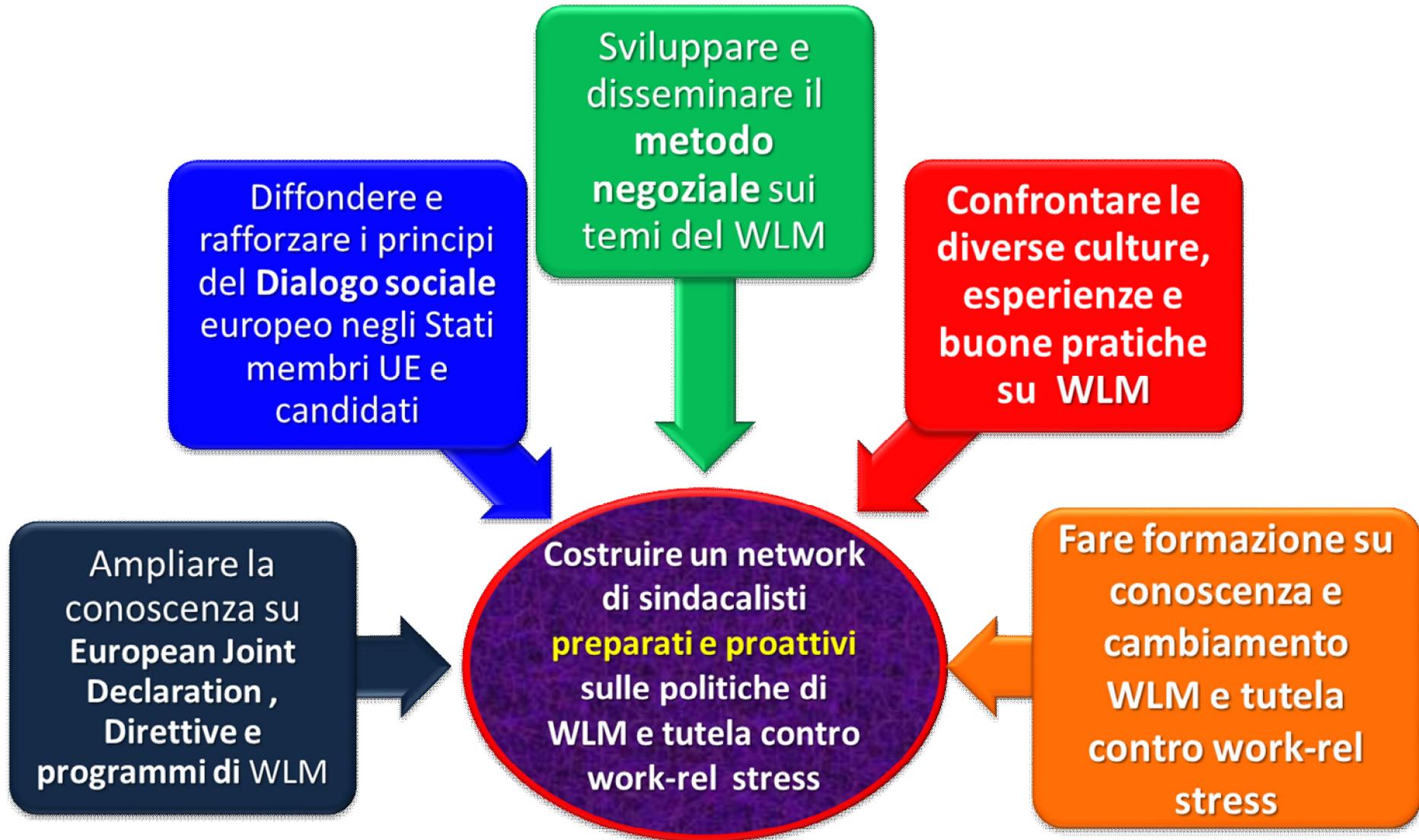
**Paola Vinciguerra**

European Training Department

APF FIRST CISL

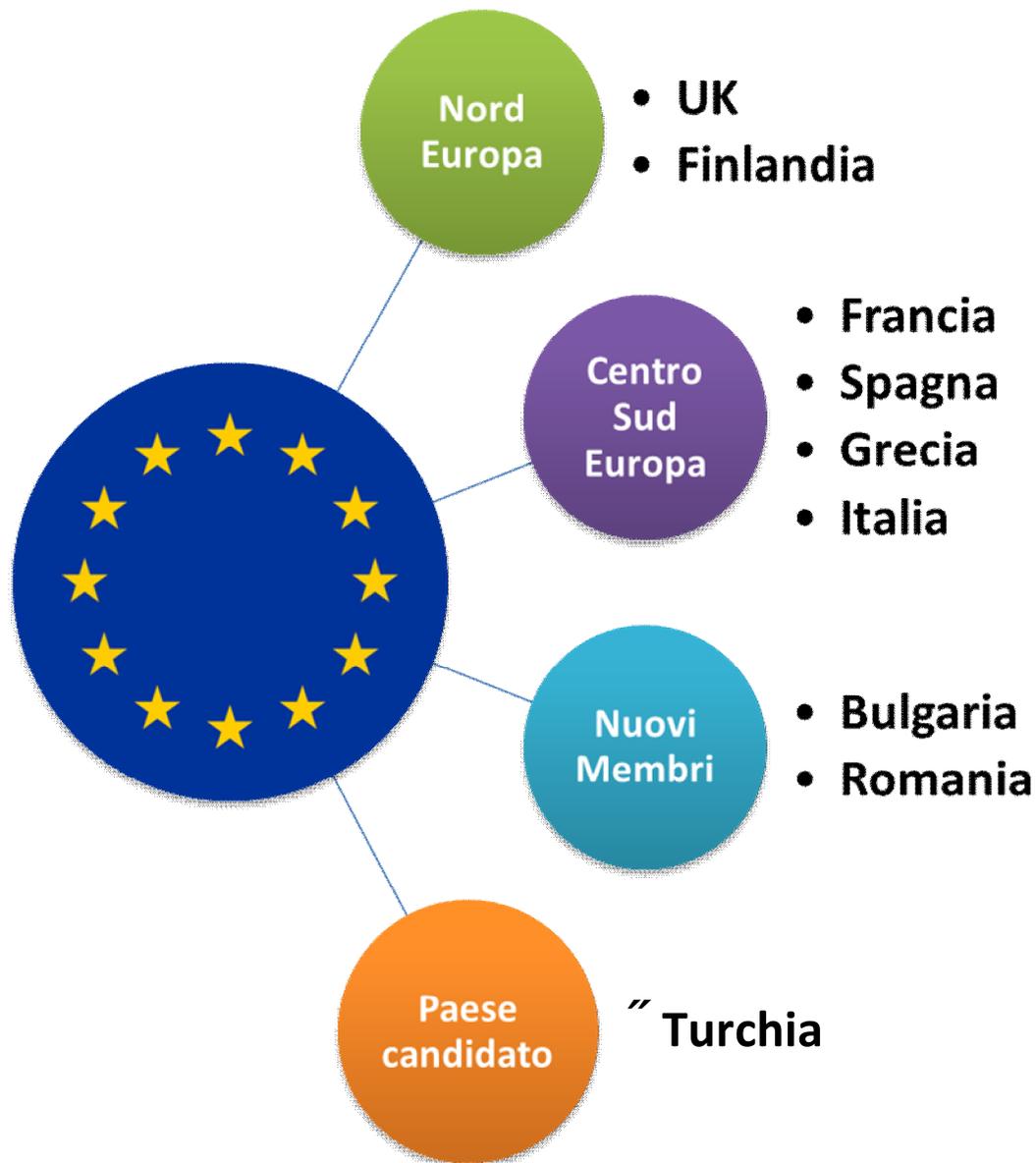


# Obiettivi





# Partnership



Inoltre:

➤ **CISL**

➤ **UNI Europa**

che rappresenta 7 milioni di lavoratori nei servizi e 272 sindacati in 50 paesi, e il suo Dipartimento UNI Europa P & M

➤ **EUROCADRES**

che rappresenta in Europa quasi 6 mln di professionisti e quadri direttivi

➤ **FEDERMANAGEMENT**

associazione italiana che rappresenta 180 mila dirigenti, quadri apicali, alte professionalità



# Struttura





# Gruppi di ricerca



I partner sono stati divisi in **3 working groups**:

**WG1**

## Area di indagine:

Politiche nazionali/settoriali/aziendali in grado di favorire il **WLM** e la **crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro**

**WG2**

## Area di indagine:

Protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori contro i rischi psicosociali e lo stress sul posto di lavoro con speciale focus **sull'impatto delle nuove tecnologie e della digitalizzazione**

**WG3**

## Area di indagine:

Composto dai membri delle organizzazioni Professionals & Managers. Avrà il compito di approfondire tutti gli argomenti del WG1 e WG2 dal **punto di vista dei quadri e dei dirigenti**



# Il compito dei WG



Partendo dalla **cornice normativa europea** (EU Directives, European Parliament Resolutions, 2004 European Framework Agreement on work-related stress, 2015 EC Road Map, etc.)

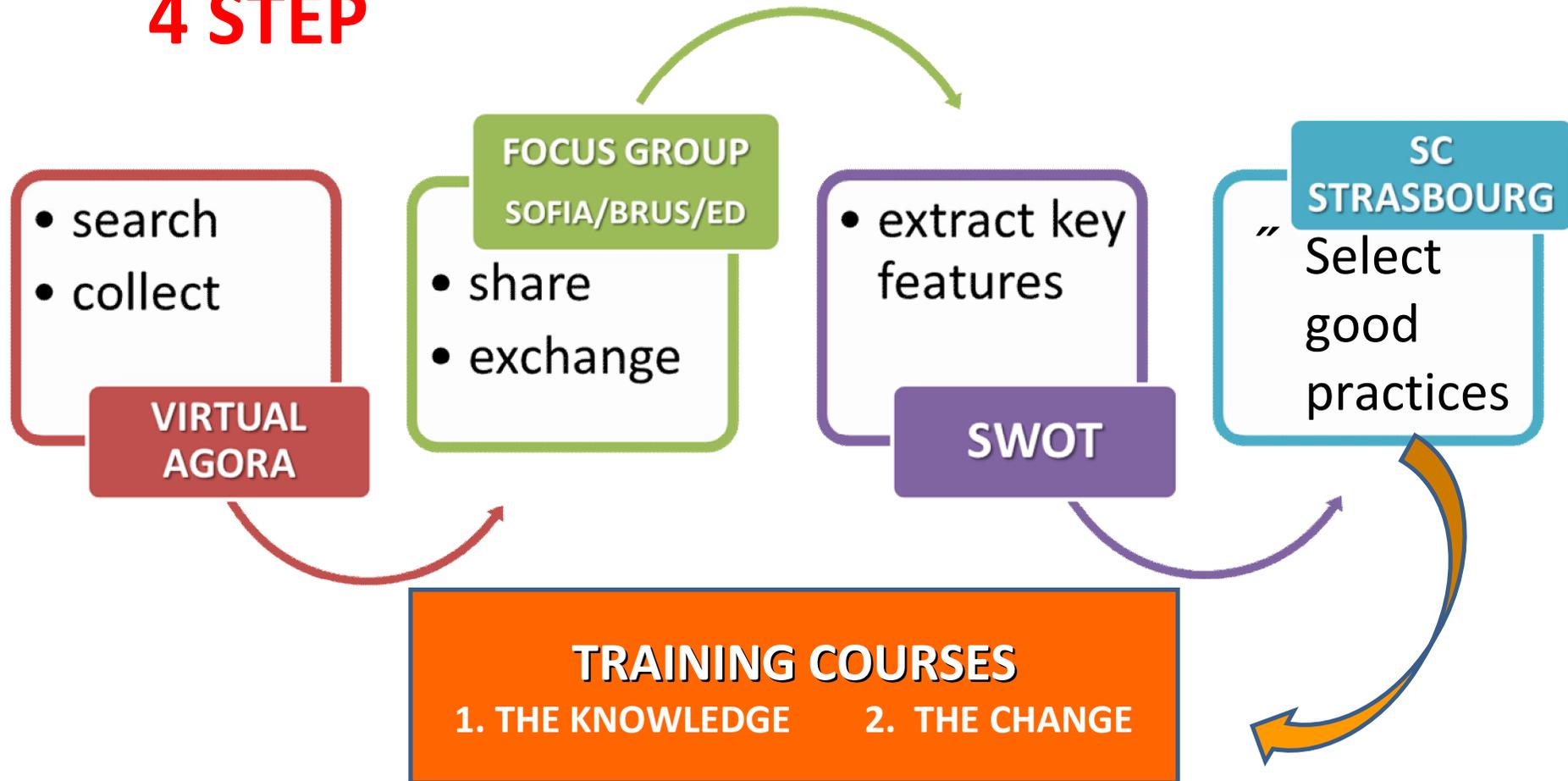
i gruppi hanno **raccolto** ed **analizzato** leggi, **accordi collettivi europei, nazionali e aziendali** e **buone pratiche** di dialogo sociale nei loro rispettivi ambiti di indagine

La metodologia si è basata su un **processo di auto-formazione** dei partecipanti che hanno inizialmente lavorato da soli e poi insieme nei focus, guidati da coordinatori



# Il compito dei WG

## 4 STEP





# 2 corsi di formazione



## Obiettivi

**Accrescere e Condividere le conoscenze** sulle normative europee e sulle posizioni dell'ETUC e delle federazioni europee sul **Work Life Management e sul work-related stress**

**Condividere, analizzare e discutere le buone pratiche** di leggi e accordi collettivi europei, nazionali e aziendali su WLM, e tutela dei lavoratori contro i rischi psicosociali derivanti dallo stress lavoro correlato



## Obiettivi

**Costruire insieme strumenti e metodologie negoziali** per migliorare la **contrattazione e gli accordi collettivi** su WLM e a tutela della salute e sicurezza contro i rischi psicosociali

Aumentare la consapevolezza dei partecipanti sulle **specificità della categoria dei P&M**

**Rafforzare la consapevolezza nei partecipanti del loro ruolo proattivo di agenti del cambiamento**





## 2 corsi di formazione



### Target group e metodologie

**Target group:** sindacalisti componenti delle delegazioni trattanti provenienti dai principali gruppi bancari e assicurativi dei 9 paesi partner

#### Metodologie didattiche

Innovative **attive e partecipative**

spazio al dibattito e alla **autovalutazione** individuale e di gruppo

Attività Inter modulo

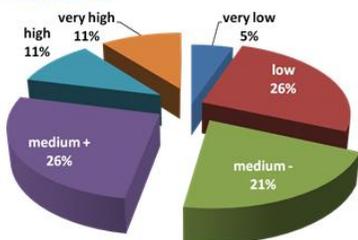
Realizzazione di un **toolkit** da utilizzare come strumento di lavoro e di disseminazione dei risultati del progetto



# Corso "the Knowledge" PARTICIPANTS' EVALUATION

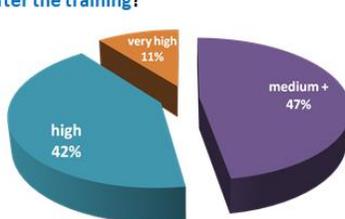
## Question A.

What level of knowledge on the topics did you have before the training?



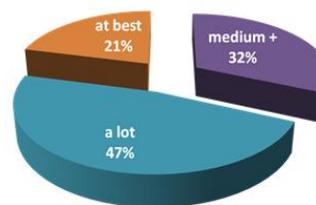
## Question B.

What level of knowledge on the topics do you have now after the training?



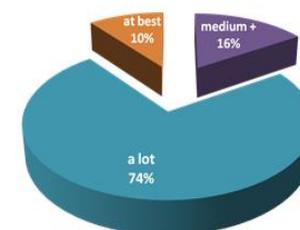
## Question C.

The training has achieved its objectives?



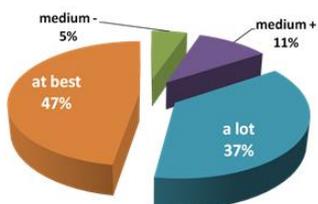
## Question D.

Have the subjects been treated in a clear and detailed way?



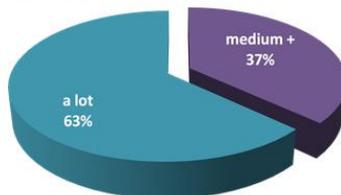
## Question E.

Do you think that the topics are useful to your role in the trade union?



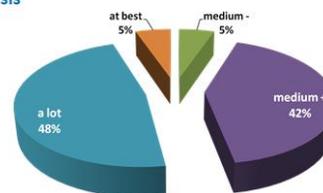
## Question F.

The training allowed me to expand knowledge on theoretical and conceptual topics



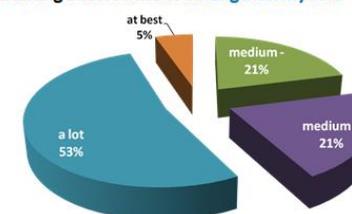
## Question G.

The training allowed me to acquire greater capacity of analysis



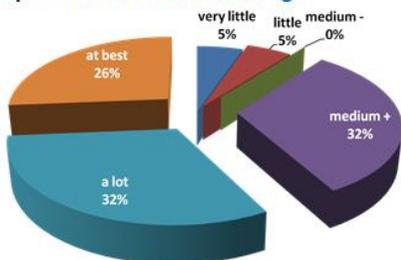
## Question H.

The training allowed me to strengthen my role



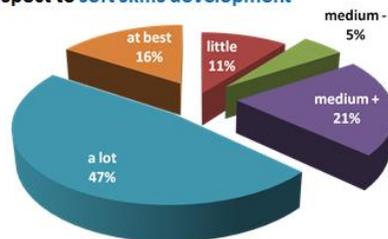
## Question I.

The training has called me in further training needs with respect to theoretical knowledge



## Question J.

The training has called me in further training needs with respect to soft skills development



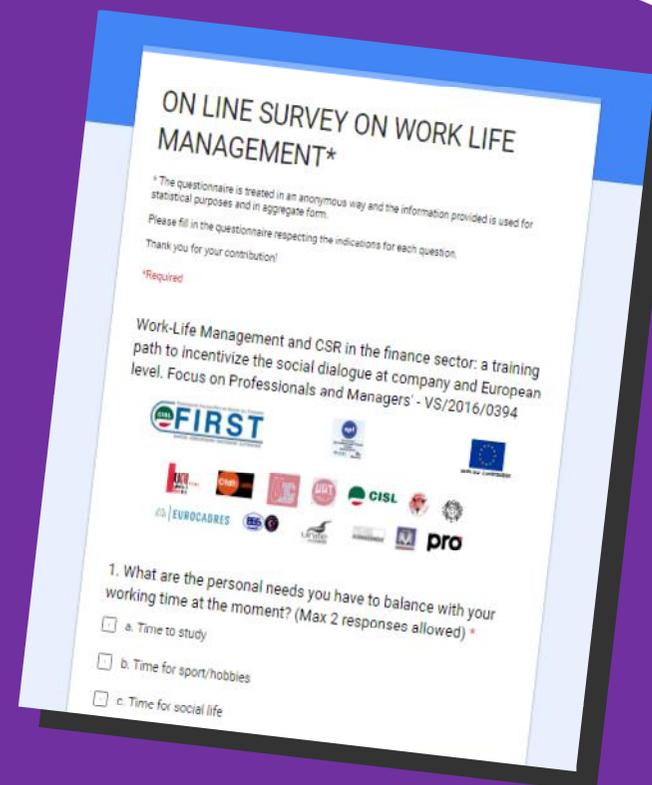
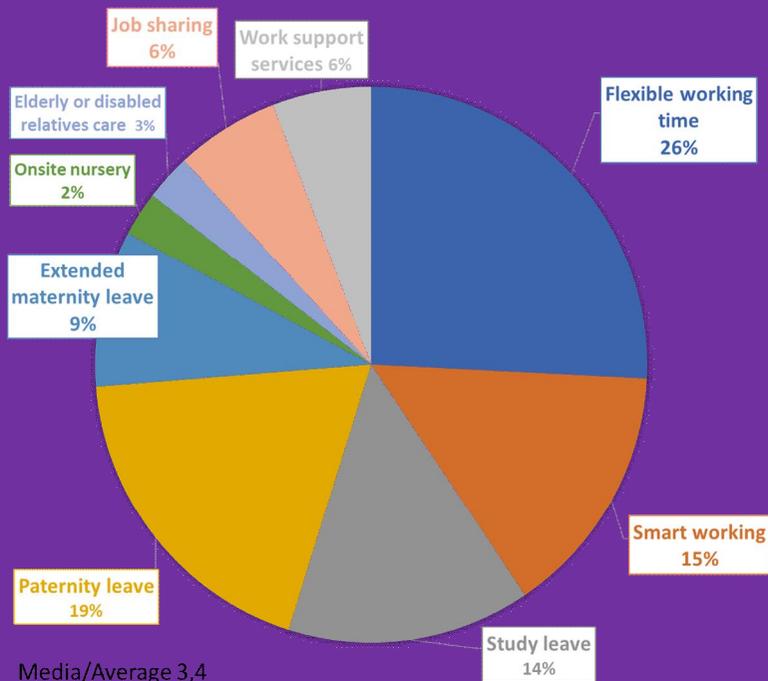
# 87 %

The average level of satisfaction





# L'open survey



**Un sondaggio aperto via web - in tutte le lingue dei partner - per raccogliere i bisogni e le esperienze dei lavoratori e la loro percezione sulle politiche WLM delle aziende.**

**Al momento sono stati compilati circa 4.000 questionari**

**Il link al questionario in italiano:  
<https://goo.gl/forms/0sUmE446TUmCm8TH3>**



# Gli outcome finali



Nella **CONFERENZA FINALE** – settembre 2018 – verranno presentate:

-La raccolta delle **buone pratiche**

-I risultati finali del **SURVEY** (clusterizzati per paese di provenienza, genere, ruoli professionali, settore di lavoro e condizione familiare dei rispondenti)

-I **DISSEMINATION TOOL**: **toolkit/booklet** sui risultati del progetto – **ppt** per i partner per presentare le buone pratiche, gli strumenti e le metodologie negoziali

-**IL SITO WEB** “Virtual Agora”



With EU Contribution



**'Work-Life Management and CSR in the finance sector: a training path to incentivize the social dialogue at company and European level. Focus on Professionals and Managers' - VS/2016/0394**

# Grazie!