

Aeroporti: 600 mila euro per la formazione aziendale degli 800 dipendenti di Fontanarossa Il presidente Mancini: "Costruiremo la Corporate Identity del Gruppo SAC"

di U.S.



Catania - Sac, la società di gestione dell'Aeroporto Fontanarossa di Catania, ha ottenuto il finanziamento di due importanti progetti grazie ai quali avverrà, per la prima volta nella storia dello scalo etneo, un Piano Formativo Integrato (PFI). Si tratta di un articolato percorso di formazione rivolto ai dipendenti di tutti i comparti che, da qui al 2011, tramite progetti di professionalizzazione, aggiornamento e valorizzazione delle risorse umane, punta a costruire una forte identità aziendale che si tradurrà in una gestione dinamica e all'avanguardia dell'Aeroporto Fontanarossa – il più grande del Sud Italia con circa 6 mln di passeggeri l'anno – e più in avanti, anche dell'Aeroporto di Comiso (Rg) con cui lo scalo etneo è destinato a fare sistema nell'ottica di fornire un servizio adeguato alla richiesta di mobilità e trasporti della Sicilia centro-orientale. Il PFI del Gruppo SAC avrà un budget di 200 mila euro annuali ed è interamente finanziato dal For.Te, il Fondo paritetico per la formazione continua dei dipendenti di aziende del terziario (commercio, turismo, servizi, logistica, spedizioni e trasporti). Il fondo, destinato alle imprese che vi aderiscono, è promosso da Confcommercio, Confetra e dai sindacati Cgil, Cisl, Uil. "Il nostro obiettivo – spiega il presidente della Sac, ing. Gaetano Mancini – è quello di rafforzare quella cultura d'azienda utile a portare i nostri dipendenti alla piena consapevolezza del loro ruolo nell'ambito più ampio del gruppo SAC. L'Aeroporto Internazionale di Fontanarossa ha davanti a sé uno scenario in continua evoluzione: penso all'interramento della ferrovia, condito sine qua non per l'allungamento della pista (e dunque l'apertura alle rotte con l'America e l'India) e penso allo sviluppo di Comiso. Scenari peraltro ampiamente condivisi dagli enti soci (le Province e le Camere di Commercio di Catania, Siracusa e Ragusa e l'Asi di Catania) e, sul piano politico-istituzionale, anche dal presidente Raffaele Lombardo che concorda col sottosegretario Adolfo Urso per il coinvolgimento degli investitori cinesi a Comiso e col presidente dell'Enac Vito Riggio per l'urgenza dell'allungamento della pista. "In termini di strategia aziendale da oggi puntiamo alla costruzione della "Corporate Identity" (identità societaria), ovvero la capacità di sentirsi parte di un gruppo omogeneo e di integrarsi totalmente in una visione più ampia della società, quella globale della Corporate (vedi nota n° 1). Come abbiamo più volte sottolineato nel corso di questa governance – aggiunge Mancini – negli ultimi 18 mesi il cda ha cercato e voluto una svolta rispetto al passato orientando le scelte gestionali in termini di efficienza ed economia per consentire il rilancio di Sac come società virtuosa. L'impegno che ci assumiamo con questo Piano Formativo Integrato – una novità assoluta per i lavoratori di Fontanarossa figlia della strategia di rinnovamento con cui stiamo attuando il Piano Industriale approvato dall'Enac con la concessione quarantennale – è quello di fare crescere la cultura aziendale fra i dipendenti (complessivamente 796 unità, vedi nota n° 2) al fine di garantire omogeneità nell'immagine attraverso comportamenti riconducibili allo stile del Gruppo SAC. Fontanarossa è uno scalo con enormi potenzialità di sviluppo: piattaforma ideale fra Europa e Mediterraneo. Lo dimostra il continuo interesse, anche in tempi di recessione, delle compagnie aeree internazionali come Egypt Air che da questa estate collega ogni settimana Catania con il Cairo, Luxor e Sharm el Sheik (vedi nota n° 3) Una clientela così eterogenea deve poter contare sulla competenza, la professionalità, oltre che sull'accoglienza e cordialità degli addetti ai lavori di un aeroporto. Fattori, questi, legati al clima aziendale e al grado di motivazione delle risorse umane il cui apporto è strategico per il successo di imprese, come i gestori aeroportuali, che erogano servizi di alta qualità al cittadino. Mi piace poi sottolineare che il Piano Formativo non incide affatto sul bilancio Sac essendo stato interamente finanziato dal Fondo Paritetico al quale nei mesi scorsi avevamo presentato il nostro progetto". Spiega Sebastiano Francalanza, Responsabile risorse umane e organizzazione Sac: "Da iniziale società di assistenza aeroportuale, la Sac si è trasformata in questi anni in 'gestore aeroportuale' adeguandosi alle modifiche del codice della navigazione e ai requisiti imposti da ENAC e ICAO (l'autorità internazionale dell'aviazione civile). Modifiche che inevitabilmente si riflettono anche su organizzazione del lavoro e su gestione e sviluppo del personale. Attraverso questo specifico Piano di Formazione Integrato, lavoreremo per valorizzare le competenze e, contestualmente, daremo il via a un sistema di sviluppo delle risorse umane fondato sulla meritocrazia e sulla premialità collegate al raggiungimento di obiettivi e di alti livelli di performance che garantiranno a Sac, e dunque al viaggiatore, la più alta qualità dei servizi". A illustrare i contenuti del Piano Formativo Integrato 2009-2011 è il suo progettista, il dott. Rino Sardo, Responsabile Formazione di Sac. "Questo PFI – spiega Sardo – si articolerà nell'arco di tre anni e punta a coinvolgere attivamente il personale al cambiamento avviato dal management del Gruppo SAC nella consapevolezza che lo scenario dinamico e il contesto internazionale in cui si muove il gruppo richiedono competenze e abilità trasversali che supportino i piani strategici aziendali. La condivisione dei valori e degli obiettivi aziendali, in termini di mission e vision, indubbiamente migliora i comportamenti e la partecipazione attiva dei dipendenti, con ricadute positive sulla qualità dei servizi". Il PFI prevede lezioni in aula con l'ausilio di strumenti didattici informatici (compreso l'e-learning, l'insegnamento a distanza) e sessioni "on the job", ovvero sul posto di lavoro, sempre in affiancamento con formatori professionisti (trainer aziendali, coach, mentori e facilitatori) che guideranno e monitoreranno il processo. Motore pulsante del PFI sarà poi la Sac Training School, un comparto aziendale destinato al coordinamento del progetto e in seguito alla formazione continua dei dipendenti che curerà interventi didattici in aula, seminari di gruppo e monitoraggio sul posto di lavoro oltre a supportare ed assistere l'intero organico aziendale per rafforzare i contenuti formativi allineandoli alle esigenze aziendali".

NOTA 1 – Il Gruppo SACSAC è una società per azioni a capitale interamente pubblico composta da: Camera di Commercio di Catania (maggior azionista con 3/8 di quote) Camere di Commercio di Siracusa e Ragusa (1/8 ciascuna) Province Regionali di Catania e Siracusa (1/8 ciascuna) Asi (Area Sviluppo Industriale) di Catania (1/8) SAC è una holding che controlla: Sac Service (security, parcheggi e info voli) e Sac Handling (check-in), di cui è principale azionista. SAC detiene partecipazioni in: Consorzio Saga (primo consorzio in Italia fra imprese che fanno attività di rampa) Intersac (socio di maggioranza di Soaco, la spa che, insieme al Comune di Comiso, gestisce lo scalo

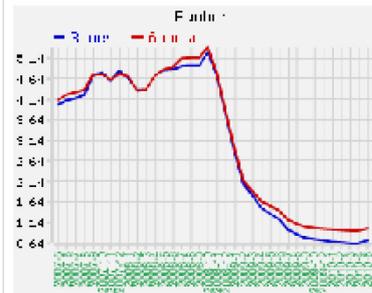
2° Forum Fidimpresa



VIDEO



EURIBOR



	2008		2009		2010	
	3 mesi	6 mesi	3 mesi	6 mesi	3 mesi	6 mesi
gennaio	4.665	4.703	2.859	2.945	0.680	0.977
febbraio	4.367	4.356	2.077	2.162	0.662	0.965
marzo	4.383	4.379	1.811	1.919	0.645	0.953
aprile	4.731	4.732	1.498	1.666	0.644	0.955
maggio	4.855	4.878	1.354	1.553		
giugno	4.865	4.928	1.228	1.436	0.715	1.001
luglio	4.955	5.145	0.975	1.213		
agosto	4.968	5.160	0.860	1.115		
settembre	4.961	5.165	0.772	1.042		
ottobre	5.291	5.405	0.738	1.017		
novembre	4.733	4.786				
dicembre	3.816	3.859	0.712	0.996		

aeroporto in via di ultimazione nella provincia di Ragusa).NOTA 2 – I dipendenti del Gruppo SAC
 dipendenti del Gruppo SACSAC (compresa Sac Handling)..... 270 unità
 330 unità Consorzio Saga..... 196 unità Soaco (Comiso) 0 unità
 NOTA 3 – I nuovi vettori su Fontanarossa
 Dallo scorso 28 marzo 2009 sono operative su Fontanarossa le seguenti compagnie aeree: - Egypt Air: tre voli settimanali per Cairo, Luxor e Sharm el-Sheik - Blue Air: tre voli diretti settimanali su Bucarest, in arrivo Bacau- AerLingus: volo di linea Catania-Dubino- Swiss: tre voli settimanali per Zurigo-Livingston: quattro voli settimanali verso Milano Malpensa- Trawel Fly: collega Catania a Bergamo con tre voli settimanali
 PIANO FORMATIVO INTEGRATO 2009 – 2011
 Premesse L'Aeroporto di Catania è uno scalo fondamentale in un contesto come quello "Mediterraneo" in grande evoluzione. La nuova struttura, da poco inaugurata, è tra le realtà più moderne e competitive presenti in Europa per dare slancio e potenzialità ad una crescita significativa nel prossimo futuro. E in un mercato come quello dei trasporti integrati la qualità del servizio assume un ruolo fondamentale. È notevolmente cambiato il target degli utenti. L'attenzione è concentrata verso il passeggero: "esigente ed informato" sempre più attento e bisognoso di servizi e assistenza che si traducono in cortesia ed immediata risposta. È in questo contesto che si inserisce il Piano di Integrazione dell'azienda Sac S.p.A. con la Sac Service srl e le altre aziende del gruppo: l'obiettivo sarà una corporate intesa come un ambiente nel quale si sviluppano convivenze e sinergie di diverse realtà con una propria identità ma riconducibili ad un unico gruppo "Corporate". Questo processo di integrazione necessita di essere sostenuto dagli strumenti del Change Management: azioni formative tese a integrare e modificare comportamenti, atteggiamenti e competenze allineandole alla visione e alla missione che l'integrazione comporta e genera. Obiettivi Obiettivo primario della Corporate è il potenziamento della professionalità di tutti i suoi lavoratori che "operano" a stretto contatto con il pubblico/cliente/stakeholders interno ed esterno, in un'ottica di costante miglioramento delle performances delle risorse umane. In un quadro di generale globalizzazione dei servizi da uniformare ai più alti standard internazionali, le imprese hanno il dovere di adeguare continuamente i sistemi organizzativi e soprattutto di valorizzare il personale con formazione mirata. Formare ed aggiornare pone la società nella condizione di seguire un percorso di sviluppo e di crescita continua. Creare una forte identità aziendale, generare una cultura di avanguardia organizzativa è vitale per un'impresa giovane e vivace. La crescita costante della struttura SAC, in termini di consolidamento e ampliamento delle aree aziendali, e soprattutto la delimitazione della identità del gruppo corporate nascente attraverso l'attivazione e rafforzamento di specifiche attività, richiede coerenza dei comportamenti e il continuo allineamento alla identità del gruppo. Identificare e tracciare Vision, Mission e valori della corporate per poi tramutarla in comportamenti misurabili e osservabili che valorizzino le sinergie del gruppo e le peculiarità delle società coinvolte, sarà un passaggio fondamentale dei piani formativi e di tutte le attività ascrivibili alla formazione. Alla base, così come nella mission aziendale da identificare e comunicare, il perseguimento della qualità dei servizi offerti al passeggero, la cura dei rapporti con gli stakeholders e il commitment del capitale umano. Il progetto opportunamente studiato è generato dalla seguente analisi: Progetto Corporate Identity Sono state prese in considerazione le caratteristiche organizzative e di processo della struttura, dell'organizzazione delle Risorse Umane impiegate, della pianificazione e dell'organizzazione del lavoro, della condivisione degli obiettivi aziendali, del rapporto relazionale e del lavoro di gruppo. La pianificazione dei moduli didattici delle aree formative ipotizzate è stata progettata in misura delle attuali caratteristiche organizzative della struttura e dell'organizzazione del lavoro del personale impiegato. Il progetto prevede: - didattica alternata a continui role playing, simulazioni, prese di coscienza dei propri processi relazionali e procedurali - corpo docente specializzato, affiancato da un'organizzazione preposta alla gestione logistica e alla tempificazione degli interventi formativi - monitoraggio on the job costante: rafforzerà le skills (competenze) acquisite da parte dei discenti- gruppi di lavoro omogenei, sessioni didattiche trasversali sui vari comparti aziendali renderanno i partecipanti consapevoli di fare capo ad un'unica struttura organizzata che vede impegnati, a vario titolo, impiegati di vario livello e settore operativo, nel perseguimento primario di quell'unico obiettivo che l'azienda riconosce come primario: la qualità del servizio verso il cliente/passeggero/socio/partner/fornitore/utente. SAC TRAINING SCHOOL Premessa Le Business School aziendali curano la formazione del proprio personale offrendo gli strumenti più validi per favorirne la crescita professionale. La formazione aziendale ha valore di "bene" a "beneficio" del partecipante là dove lo agevola da un lato nell'acquisizione di nuove competenze e dall'altro nell'integrazione di queste nel proprio vissuto aziendale. Formazione come "cambiamento verso" all'interno della propria realtà lavorativa, fianco a fianco con i propri colleghi all'interno di un sistema SAC per vedere crescere in lui consapevolezza e gratificazione con strumenti formativi evoluti senza doversi allontanare dalla sua città e senza sentirsi al ritorno dal corso un "estraneo" fra i suoi stessi colleghi e nella sua stessa azienda. La struttura organizzativa La struttura organizzativa prevede la costituzione di una Business School – la "SAC TRAINING SCHOOL" - che curi, oltre agli interventi didattici in aula e alle giornate seminariali per i partecipanti che intenderanno cogliere questa opportunità, incontri individuali con i docenti in sessioni di coaching oltre ad una organizzazione e presenza continua della struttura nella formulazione dei calendari dei corsi, degli incontri seminariali, delle sessioni in training coach e mentoring. Non mancheranno supporti tecnologici avanzati per la condivisione di materiali didattici, eserciziari, etc. (es. FAD, e-learning, etc). Il Responsabile della formazione guiderà la scelta del percorso formativo più opportuno e congeniale al ruolo dell'unità in azienda. L'obiettivo della "SAC TRAINING SCHOOL" è quello di dare vita ad una realtà aziendale, perfettamente integrata nel sistema e calzante alla "corporate", che soddisfi i fabbisogni formativi di tutte le risorse impegnate nel raggiungimento di un obiettivo comune: la qualità dei servizi interni ed esterni. Non più una formazione rivolta a pochi ma un piano formativo a servizio di tutto il personale SAC. La "SAC TRAINING SCHOOL" supporta ed assiste l'intero organico aziendale. Tutti coloro che accederanno ai moduli didattici riceveranno un unico "Messaggio Formativo" strutturato in sinergia con le esigenze espresse dall'azienda. Obiettivi del Piano Formativo Corporate Identity Il piano di intervento formativo prevede una serie di interventi: • Creare consapevolezza del cambiamento come fattore di crescita e sviluppo • Coinvolgere attivamente al cambiamento • Generare collaborazione all'integrazione • Fornire strumenti per affrontare le criticità derivanti dall'integrazione • Fornire strumenti per dare un contributo alla redazione della nuova Mission e Vision • Estrarre i valori condivisi • Allineare i comportamenti ai valori • Fornire le competenze trasversali per gestire il cambiamento • Creare momenti di condivisione e creazione di team spirit Modalità didattiche I percorsi formativi saranno affiancati da trainer, coach professionisti e facilitatori che guideranno e struttureranno il processo monitorando avanzamenti e criticità. Il modello teorico di riferimento sarà quello dei livelli logici individuati dal sociologo Gregory Bateson, con gli adattamenti aziendali del guru della Programmazione neuro-linguistica Robert Dilts. Per aumentare l'efficacia e il coinvolgimento si darà ampia comunicazione del processo tramite i seguenti strumenti: • House organ interno • Locandine e brochure del percorso • Intranet • Conferenze di presentazione L'investimento complessivo è pari a € 200.000,00 annui. Euro 600.000,00 nel triennio. Finanziabilità Tale piano formativo – che possiede i requisiti previsti dai bandi Interprofessionali (For.te) – è stato interamente finanziato da For.Te, che è il fondo patetico per la formazione continua dei dipendenti delle imprese che operano nel terziario: commercio, turismo, servizi, logistica, spedizioni, trasporti. Il fondo è promosso da CONFCOMMERCIO, CONFETRA, e CGIL, CISL e UIL.