

AEROPORTI, FINANZIATO IL PIANO FORMATIVO INTEGRATO PER GLI 800 DIPENDENTI DEL GRUPPO SAC

2009-07-26 10:06:27



CATANIA- Sac, la società di gestione dell' Aeroporto Fontanarossa di Catania, ha ottenuto il finanziamento di due importanti progetti grazie ai quali avvierà, 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 (circa 800 unità) 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 trasporto della Sicilia centro-orientale. Il Piano Formativo Integrato del Gruppo SAC sarà presentato durante una conferenza stampa alle 9.30 di lunedì 27 luglio, nella Sala Riunioni degli Uffici Sac, a Fontanarossa. A illustrare i contenuti del PFI saranno il Presidente della SAC, ing. Gaetano Mancini e il dott. Rino Sardo, Responsabile Formazione di Sac.



AEROPORTI: CATANIA; 600 MILA EURO PER PFI DEL GRUPPO SAC

(ANSA) - CATANIA , 27 LUG - Sac, la societa' di gestione dell'aeroporto Fontanarossa di Catania ha ottenuto il finanziamento di due importanti progetti avviando, per la prima volta nello scalo etneo, un Piano formativo integrato per i dipendenti che, fino al 2011, tramite progetti di formazione professionale, aggiornamento e valorizzazione delle risorse umane, punta a costruire una forte identita' aziendale. Secondo il presidente Gaetano Mancini questo "permettera' una gestione dinamica e all'avanguardia dell'aeroporto Fontanarossa, il piu' grande del Sud Italia con circa 6 mln di passeggeri l'anno, e successivamente anche dello scalo di Comiso che sono destinati a fare sistema nell'ottica di fornire un servizio adeguato alla richiesta di mobilita' e trasporti della Sicilia centro-orientale. Il Pfi del Gruppo SAC avra' un budget di 200 mila euro annuali ed e' interamente finanziato dal Forte, il Fondo paritetico per la formazione continua dei dipendenti di aziende del terziario. Il fondo, destinato alle imprese che vi aderiscono, e' promosso da Confcommercio, Confetra e dai sindacati Cgil, Cisl, Uil. (ANSA).

COM-TR
27-LUG-09
10:13 NNNN



AEROPORTI: CATANIA, SAC OTTIENE I FINANZIAMENTI PER FORMAZIONE PERSONALE =

Catania, 27 lug. - (Adnkronos) - La società di gestione dell'aeroporto Fontanarossa di Catania, la Sac, ha ottenuto il finanziamento di due importanti progetti. Per la prima volta nello scalo aeroportuale etneo, infatti, sarà avviato un piano formativo integrato per i dipendenti che fino al 2011, tramite progetti di formazione professionale, aggiornamento e valorizzazione delle risorse umane punterà alla costruzione di una forte identità aziendale. Il Pfi del gruppo Sac avrà un budget annuale di 200 mila euro interamente finanziato dal Fondo paritetico per la formazione continua dei dipendenti di aziende del terziario.

Il presidente della Sac Gaetano Mancini ha spiegato che questo "permetterà una gestione dinamica e all'avanguardia dell'aeroporto Fontanarossa, il più grande del Sud Italia con circa 6 mln di passeggeri l'anno, e successivamente anche dello scalo di Comiso che sono destinati a fare sistema nell'ottica di fornire un servizio adeguato alla richiesta di mobilità e trasporti della Sicilia centro-orientale".

(Ftb/Gs/Adnkronos)

27-LUG-09 12:07

NNNN

AEROPORTI: CATANIA, 600 MILA EURO PER FORMAZIONE DIPENDENTI FONTANAROSSA

CATANIA (ITALPRESS) - Sac, la società di gestione dell'Aeroporto Fontanarossa di Catania, ha ottenuto il finanziamento di due importanti progetti grazie ai quali avvierà, per la prima volta nella storia dello scalo etneo, un Piano Formativo Integrato (PFI). È stato reso noto stamane nel corso di una conferenza stampa che si è tenuta nella sala riunioni degli Uffici Sac, a Fontanarossa.

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 milioni di passeggeri all'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, 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. In termini di strategia aziendale 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". (ITALPRESS) - (SEGUE).

AEROPORTI: CATANIA, 600 MILA EURO PER FORMAZIONE DIPENDENTI...-2-

"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) 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. 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".

Sebastiano Francalanza, responsabile risorse umane e organizzazione Sac, spiega che: "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". (ITALPRESS) - (SEGUE).

AEROPORTI: CATANIA, 600 MILA EURO PER FORMAZIONE DIPENDENTI...-3-

A illustrare i contenuti del Piano Formativo Integrato 2009-2011 è il suo progettista, 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".

(ITALPRESS).

vbo/com
27-Lug-09
10:46 NNNN

>> **Italpress**

IN SICILIA ALLE ORE 13 / ITALPRESS-2-

**AEROPORTI: CATANIA, 600 MILA EURO PER FORMAZIONE DIPENDENTI
FONTANAROSSA**

CATANIA (ITALPRESS) - Sac, la societa' di gestione dell'Aeroporto Fontanarossa di Catania, ha ottenuto il finanziamento di due importanti progetti grazie ai quali avviera', per la prima volta nella storia dello scalo etneo, un Piano Formativo Integrato (PFI). E' stato reso noto stamane nel corso di una conferenza stampa che si e' tenuta nella sala riunioni degli Uffici Sac, a Fontanarossa.

(ITALPRESS) - (SEGUE).

vbo/r

27-Lug-09

13:16

NNNN



Aeroporti

14:38 - lunedì

Il Piano formativo integrato 2009-2011 di Catania-Fontanarossa nel dettaglio

Catania, Italia - Oltre al Corporate Identity e alla Sac Training School

(WAPA) - La Sac, Società di gestione dello scalo etneo di Fontanarossa, spiega in particolare gli obiettivi del Pfi per il triennio 2009-2011, ed anche le altre due iniziative: la Corporate Identity e la Sac Training School con la sua struttura organizzativa e la finanziabilità.

In dettaglio ecco il testo completo del comunicato-stampa:

"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.

E' 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.

E' in questo contesto che si inserisce il Piano di integrazione dell'azienda Sac SpA 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 delineazione 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 (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

Il 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 aziendalistici del guru della programmazione neurolinguistica 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 paritetico 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".

Sull'argomento vedi anche la notizia pubblicata da **AVIONEWS**. (Avionews)

AEROPORTI: CATANIA, SAC OTTIENE I FINANZIAMENTI PER FORMAZIONE PERSONALE



Catania, 27 lug. - (Adnkronos) - La società di gestione dell'aeroporto Fontanarossa di Catania, la Sac, ha ottenuto il finanziamento di due importanti progetti. Per la prima volta nello scalo aeroportuale etneo, infatti, sarà avviato un piano formativo integrato per i dipendenti che fino al 2011, tramite progetti di formazione professionale, aggiornamento e valorizzazione delle risorse umane punterà alla costruzione di una forte identità aziendale. Il Pfi del gruppo Sac avrà un budget annuale di 200 mila euro interamente finanziato dal Fondo paritetico per la formazione continua dei dipendenti di aziende del terziario.

Il presidente della Sac Gaetano Mancini ha spiegato che questo "permetterà una gestione dinamica e all'avanguardia dell'aeroporto Fontanarossa, il più grande del Sud Italia con circa 6 mln di passeggeri l'anno, e successivamente anche dello scalo di Comiso che sono destinati a fare sistema nell'ottica di fornire un servizio adeguato alla richiesta di mobilità e trasporti della Sicilia centro-orientale".

LA SICILIA.it

CATANIA - Sac, la società di gestione dell'aeroporto Fontanarossa di Catania, ha ottenuto il finanziamento di due importanti progetti avviando, per la prima volta nello scalo etneo, un Piano formativo integrato per i dipendenti che, fino al 2011, tramite progetti di formazione professionale, aggiornamento e valorizzazione delle risorse umane, punta a costruire una forte identità aziendale.

Secondo il presidente Gaetano Mancini questo "permetterà una gestione dinamica e all'avanguardia dell'aeroporto Fontanarossa, il più grande del Sud Italia con circa 6 mln di passeggeri l'anno, e successivamente anche dello scalo di Comiso che sono destinati a fare sistema nell'ottica di fornire un servizio adeguato alla richiesta di mobilità e trasporti della Sicilia centro-orientale".

ECONOMIA & FINANZA

Catania, in arrivo finanziamenti per l'aeroporto Fontanarossa

La società di gestione dell' aeroporto Fontanarossa di Catania, la Sac, ha ottenuto il finanziamento di due importanti progetti. Per la prima volta nello scalo aeroportuale etneo, infatti, sarà avviato un piano formativo integrato per i dipendenti che fino al 2011, tramite progetti di formazione professionale, aggiornamento e valorizzazione delle risorse umane punterà alla costruzione di una forte identità aziendale. Il Pfi del gruppo Sac avrà un budget annuale di 200 milioni euro interamente finanziato dal Fondo paritetico per la formazione continua dei dipendenti di aziende del terziario.

Il presidente della Sac Gaetano Mancini ha spiegato che questo "permetterà una gestione dinamica e all'avanguardia dell' aeroporto Fontanarossa, il più grande del Sud Italia con circa 6 milioni di passeggeri l'anno, e successivamente anche dello scalo di Comiso che sono destinati a fare sistema nell'ottica di fornire un servizio adeguato alla richiesta di mobilità e trasporti della Sicilia

CRONACA REGIONALE

Aeroporto di Catania, finanziato progetto formativo

27 luglio 2009 10:34

Sac, la società di gestione dell' aeroporto Fontanarossa di Catania, ha ottenuto il finanziamento di due importanti progetti avviando, per la prima volta nello scalo etneo, un Piano formativo integrato per i dipendenti che, fino al 2011, tramite progetti di formazione professionale, aggiornamento e valorizzazione delle risorse umane, punta a costruire una forte identità aziendale. Secondo il presidente Gaetano Mancini questo "permetterà una gestione dinamica e all'avanguardia dell' aeroporto Fontanarossa, il più grande del Sud Italia con circa 6 milioni di passeggeri l'anno, e successivamente anche dello scalo di Comiso che sono destinati a fare sistema nell'ottica di fornire un servizio adeguato alla richiesta di mobilità e tra sport della Sicilia centro-orientale.

Il Pfi del Gruppo SAC avrà un budget di 200 mila euro annuali ed è interamente finanziato dal Forte, il Fondo paritetico per la formazione continua dei dipendenti di aziende del terziario. Il fondo, destinato alle imprese che vi aderiscono, è promosso da Confcommercio, Confetra e dai sindacati Cgil, Cisl, Uil.

AEROPORTO CATANIA, PRESENTAZIONE DEL PIANO FORMATIVO INTEGRATO 2009-2011, 600 MILA EURO PER LA FORMAZIONE AZIENDALE DEGLI 800 DIPENDENTI DI FONTANAROSSA

2009-07-27 17:26:49



CATANIA- Sac, la società di gestione dell'Aeroporto Fontanarossa di Catania, ha ottenuto il finanziamento di due importanti progetti grazie ai quali avvierà, 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 (nella foto durante l'incontro con la stampa)– 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, conditio 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”.

” 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) 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'authority 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”.

Dipendenti più qualificati per l'aeroporto di Catania e.... Comiso.

Autore: Direttore 27 Luglio 2009

Grazie a Dio alla Sac si sono accorti che occorre migliorare la qualità dei dipendenti dell'aeroporto di Catania in vista dei nuovi piani di sviluppo. Attenzione non siamo noi a fare da giudici ma da sempre sono gli stessi passeggeri che non riescono a dare giudizi positivi sull'intera organizzazione dello scalo. Basti pensare al sistema posteggi assolutamente insufficiente ma soprattutto scomodo e poi la mancanza cronica di carrelli sia proprio nei posteggi che quando si arriva con un volo. I ritardi da record per la consegna dei bagagli, spesso ci vuole più tempo per la riprendersi le valigie che volare da Roma a Catania e poi i bagni, così così, qualche dipendente scorbutico e la pessima immagine che si offre con i bunker della vecchia aerostazione in bella vista. Catania vuole diventare sempre più grande ma la sua fortuna è stata e continuerà ad essere proprio dalla mancanza assoluta di concorrenza e quindi per i vettori e per i passeggeri è stato obbligatorio mangiarsi quella minestra. Dunque la notizia di corsi di miglioramento e riqualificazione ci sembra una buona notizia. Ecco il comunicato della Sac che ogni tanto si ricorda anche di Comiso.

La Sac, la società di gestione dell'Aeroporto Fontanarossa di Catania, ha ottenuto il finanziamento di due importanti progetti grazie ai quali avvierà, 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, conditio 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'authority 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”.

lunedì 27 luglio 2009

Scalo Catania, fondi a Sac per formazione personale

Il budget a disposizione è 200 mila euro annuali fino al 2011

La società di gestione dell'aeroporto Fontanarossa di Catania ha ottenuto il finanziamento di due importanti progetti grazie ai quali potrà far partire un piano formativo integrato per i dipendenti che, fino al 2011, tramite progetti di formazione professionale, aggiornamento e valorizzazione delle risorse umane, punta a costruire una forte identità aziendale. Secondo il presidente della Sac, Gaetano Mancini il piano "permetterà una gestione dinamica e all'avanguardia dell'aeroporto Fontanarossa e successivamente anche dello scalo di Comiso che sono destinati 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 Forte, il Fondo paritetico per la formazione continua dei dipendenti di aziende del terziario. Il fondo, destinato alle imprese che vi aderiscono, è promosso da Confcommercio, Confetra e dai sindacati Cgil, Cisl, Uil.

AEROPORTO. Presentato ieri il Piano formativo integrato con due progetti di formazione professionale da 600 mila euro

Sac, personale più qualificato

●●● Per la Sac un Piano Formativo Integrato. C'è un finanziamento di 600 mila euro per la società di gestione dell'Aeroporto etneo Fontanarossa che darà il via a due progetti indirizzati ai dipendenti di tutti i comparti.

Lavoratori, da qui al 2011, saranno coinvolti in progetti di professionalizzazione, aggiornamento e valorizzazione delle risorse umane.

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 di-

pendenti 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, Gaetano Mancini (nella foto) - è quello di rafforzare quella cultura

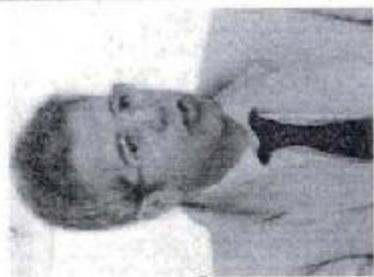
d'agenzia utile a portare i nostri dipendenti alla piena consapevolezza del loro ruolo nell'ambito più ampio del gruppo Sac. L'aeroporto internazionale-

le 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 Comercio 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».

E aggiunge: «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».

Secondo Mancini la clientela eterogenea dello scalo etneo «deve poter contare sulla com-



petenza, la professionalità, oltre che sull'accoglienza e cordialità degli addetti ai lavori di un aeroporto». Etienne a precisare che il Piano Formativo «non incide affatto sul bilancio Sac». (ALBO) / ALESSANDRA BONACCORSI

Gazzetta del Sud

Presentato il Piano formativo integrato Aeroporto moderno con personale Sac più professionale

Sac, la società di gestione dell'aeroporto Fontanarossa, ha ottenuto il finanziamento di due importanti progetti grazie ai quali avvierà, per la prima volta nella storia della azienda, un Piano Formativo Integrato. 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 mila di passeggeri Fiumi - e più in avanti, anche dell'Aeroporto di Catania, con cui lo scalo etneo è destinato a fare sistema nell'ottica di fornire un servizio adeguato alle richieste di mobilità e trasporti della Sicilia centro-orientale.

Il Piano del Gruppo Sac avrà un budget di 200 mila euro annuali ed è interamente finanziato dal For.Ts, il Fondo patrimoniale per la formazione continua dei dipendenti di aziende del territorio. 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



Gaetano Mancini

Manuale del Gruppo Sac. 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 Eac e Icao (l'Authority 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 collegata 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 stato 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 il nostro gruppo richiama 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 e sessioni "on the job", ovvero sul posto di lavoro, sempre in affiancamento con formatori professionisti che guideranno e monitoreranno il processo. »



Sebastiano Francalanza

no 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 di Fontanarossa ha davanti a sé uno scenario in continua evoluzione: penso all'interamento della ferrovia, conflitto sine qua non per l'allungamento della pista e pensa allo sviluppo di Catania.

"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. Come abbiamo più volte sottolineato nel corso di questa governance - aggiunge Mancini - negli ultimi 18 mesi ci ha cercato voluto una svolta rispetto al passato orientando le scelte gestionali in termini di efficienza ed economicità per consentire il rilancio di Sac come società virtuosa. L'impegno che ci assumiamo con questo Piano Formativo Integrato è quello di fare crescere la cultura aziendale fra i dipendenti (complessivamente 790 unità) al fine di garantire omogeneità nell'immagine attraverso



IN PILLOLE

AGRIGENTO, MAXI EVASIONE DA OLTRE UN MILIARDO

■ La guardia di finanza di Agrigento ha scoperto una maxi evasione fiscale da oltre un miliardo di euro. Al centro dei controlli sono finiti alcuni imprenditori, originari di Canicattì e Ravanusa, operanti nel settore del commercio dei metalli e dei rottami ferrosi. Le indagini hanno portato alla denuncia di 120 persone per dichiarazione fraudolenta e per emissione di fatture inesistenti.

PONTE MESSINA, CIUCCI: «PRONTO ENTRO IL 2016»

■ Il ponte sullo Stretto sarà realizzato entro la fine del 2016. Lo ha confermato l'amministratore delegato della società Stretto di Messina, Pietro Ciucci, che sarà nominato dal governo, nei prossimi giorni, anche commissario. «Il completamento dei lavori», ha detto Ciucci, «secondo le nostre previsioni sarà fissato entro il 31 gennaio 2016 e potremo aprire il ponte al traffico entro il 1 gennaio 2017». Nel 2010, ha spiegato Ciucci, saranno avviati i primi lavori autostradali in Sicilia e Calabria.

AEROPORTO CATANIA, SAC AVVIA PIANO DI FORMAZIONE

■ La Sac, la società di gestione dell'aeroporto Fontanarossa di Catania, attiverà, per la prima volta nella storia dello scalo etneo, un Piano formativo integrato (Pfi). Il percorso di for-

mazione, rivolto ai dipendenti di tutti i comparti dell'aeroporto, è finanziato con 200 mila euro annuali del fondo paritetico per la formazione continua dei dipendenti di aziende del terziario. «Il nostro obiettivo», ha detto il presidente della Sac, Gaetano Mancini, «è rafforzare quella cultura aziendale utile a portare i nostri dipendenti alla piena consapevolezza del loro ruolo all'interno del gruppo Sac».

SIRACUSA, PROVINCIA AVVIA IL TAVOLO DELL'ECONOMIA

■ Ha preso il via ieri, a Siracusa, il tavolo dell'economia. L'incontro, richiesto dal presidente della Provincia aretusea, Nicola Bono, ha coinvolto organizzazioni sindacali e imprenditoriali, gli enti locali e le forze politiche locali. «Abbiamo posto in agenda», ha detto Bono, «il rilancio dell'Accordo di programma per la chimica, il Piano delle bonifiche e una nuova politica con il sistema creditizio che non penalizzi la pmi».

IN ARRIVO 4 MLN PER AREA ARTIGIANALE DI BRONTE

■ Si allarga l'area artigianale di Bronte, in provincia di Catania. Il progetto di ampliamento dello spazio destinato agli artigiani sarà finanziato con quasi 4 milioni di euro del Por 2007-2013. «Ampliamo l'area», ha spiegato il sindaco di Bronte, Pino Farrarello, «perché aumentano le richieste di insediamento degli artigiani».

QdS

Al via il Piano formativo integrato rivolto agli 800 dipendenti del Gruppo. Costerà 600 mila € in tre anni

Parola d'ordine "meritocrazia" per riqualificare il personale Sac

Il presidente Mancini: "Il nostro obiettivo sarà rafforzare la cultura d'azienda"

CATANIA - Ammonta a 600 mila euro, da distribuire in tre anni, da qui al 2011, il finanziamento per due importanti progetti grazie ai quali la Sac, che gestisce l'Aeroporto Fontanarossa, avvierà il primo piano per la riqualificazione professionale dei propri 800 dipendenti.

Il Piano Formativo Integrato (Pfi) è un articolato percorso di formazione rivolto ai dipendenti di tutti i comparti che 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 catanese, che è il più grande del Sud Italia con circa 6 mln di passeggeri l'anno - e più in avanti, anche dell'aeroporto di Comiso, 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.

"Fare sistema" con lo scalo di Comiso nel bacino della Sicilia centro-orientale

Il Pfi del Gruppo Sac 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 Concommercio, Confetra e dai sindacati Cgil, Cisl, Uil.

"Il nostro obiettivo - spiega il presi-

dente della Sac, 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, *conditio 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



Operatori ai check-in dell'aeroporto

e col presidente dell'Enac Vito Riggio per l'urgenza dell'allungamento della pista. L'impegno che ci assumiamo con questo Piano Formativo Integrato è quello di fare crescere la cultura aziendale fra i dipendenti al fine di garantire omogeneità nell'immagine attraverso comportamenti riconducibili allo stile del Gruppo Sac".



Da sinistra: Rino Sardo, Gaetano Mancini, Sebastiano Francalanza

I contenuti del Pfi Lezioni in aula e sul posto di lavoro

CATANIA - 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). Attraverso questo specifico Piano di Formazione Integrato, 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 Pfi è stato il suo progettista, Rino Sardo, Responsabile Formazione di Sac. "Il Piano - ha spiegato - prevede lezioni in aula con l'ausilio di strumenti didattici informatici (compreso l'insegnamento a distanza) e sessioni *on the job*, ovvero sul posto di lavoro, in affiancamento con formatori professionisti che guideranno e monitoreranno il processo".

martedì 28 luglio 2009

Catania - Parola d'ordine "meritocrazia" per riqualificare il personale Sac

Al via il Piano formativo integrato rivolto agli 800 dipendenti del Gruppo. Costerà 600 mila € in tre anni. Il presidente Mancini: "Il nostro obiettivo sarà rafforzare la cultura d'azienda"

CATANIA – Ammonta a 600 mila euro, da distribuire in tre anni, da qui al 2011, il finanziamento per due importanti progetti grazie ai quali la Sac, che gestisce l'Aeroporto Fontanarossa, avvierà il primo piano per la riqualificazione professionale dei propri 800 dipendenti.

Il Piano Formativo Integrato (Pfi) è un articolato percorso di formazione rivolto ai dipendenti di tutti i comparti che 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 catanese, che è il più grande del Sud Italia con circa 6 mln di passeggeri l'anno – e più in avanti, anche dell'aeroporto di Comiso, 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 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, 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, conditio 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. L'impegno che ci assumiamo con questo Piano Formativo Integrato è quello di fare crescere la cultura aziendale fra i dipendenti al fine di garantire omogeneità nell'immagine attraverso comportamenti riconducibili allo stile del Gruppo Sac".

Articolo pubblicato il 28 luglio 2009

IL CORRIERE DEL SUD

on line

Catania - Aeroporti, 600 mila euro per la formazione di 800 dipendenti



Autore: a cura della redazione

Sac, la società di gestione dell'Aeroporto Fontanarossa di Catania, ha ottenuto il finanziamento di due importanti progetti grazie ai quali avvierà, 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.

Finanziato un piano formativo da 600 mila euro. Aggiornamento per tutti gli 800 dipendenti dell'aeroporto di Fontanarossa

Alla Sac si torna in aula

Il presidente della Sac, Gaetano Mancini, ne parla in toni entusiastici: la società di gestione dell'aeroporto etneo avrà un piano formativo integrato. Non ha dubbi a riguardo: il finanziamento dei due progetti "non può che costruire un'identità aziendale che si tradurrà in una gestione dinamica". Ottimismo a parte, di certo è che la Sac ha ottenuto un finanziamento di 600mila euro, 200mila annui, per il suo Pfi che dovrebbe "professionalizzare" gli 800 dipendenti. Il perché di tanta gioia lo spiega lo stesso Mancini che a riguardo afferma: "Prima di tutto il Pif non peserà in alcun modo sul bilancio perché è interamente finanziato dal Fondo Paritetico al quale nei mesi scorsi avevamo presentato il nostro progetto. In secondo luogo posso asserire che il nostro obiettivo è la costruzione di un'identità societaria".



In questo contesto, quindi, secondo il presidente Sac, il Pif è un passo importante. Per Mancini la "Corporate Identity" vuol dire in sintesi "la capacità di sentirsi parte di un gruppo omogeneo e di integrarsi totalmente in una visione più ampia della società, quella globale della Corporate". Sui dettagli del piano formativo integrato si sofferma il suo progettista, Rino Sardo, responsabile formazione di Sac, che chiarisce che questo Pif si snoderà in tre anni e coinvolgerà il personale al cambiamento avviato dal management del gruppo Sac. Ci saranno 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. Ci 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.

Sul futuro dello scalo di Fontanarossa Gaetano Mancini non ha alcuna esitazione: sembra roseo e in continua evoluzione. "Penso all'interramento della ferrovia" sottolinea "conditio 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".

- 28 luglio 2009 -

Alessandra Bonaccorsi

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 avvierà, 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, conditio 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'authority 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 (maggiore 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 aeroportuale in via di ultimazione nella provincia di Ragusa).

NOTA 2 – I dipendenti del Gruppo SAC

Numero dipendenti del Gruppo SACSAC (compresa Sac Handling).....	270 unità
Sac Service	330 unità
Consorzio Saga.....	196 unità
Soaco (Comiso)	0 unità

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-Dublino- 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. E' 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. E' 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 delineazione 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 favorire 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 cura, 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 neurolinguistica 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 paritetico 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.



28-lug-2009

[Aeroporto: Presentazione del Piano Formativo Intagrato 2009–2011](#)

pubblicato alle [15.42](#)

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

CATANIA, 27 Luglio 2009 – Sac, la società di gestione dell'Aeroporto Fontanarossa di Catania, ha ottenuto il finanziamento di due importanti progetti grazie ai quali avvierà, 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, conditio 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".