



Approfondimenti

Responsabilità sociale

**Responsabilità sociale > Collaboratori > Formazione
> GM&S – Competenze e percorsi manageriali**

Nel sito produttivo di GM&S di Verona nel 2005 è stata creata la Skill Inventory (elenco delle competenze) sviluppando i “mansionari” e conducendo un’attività di valutazione delle competenze che ha coinvolto più di 180 persone.

I percorsi manageriali vengono gestiti attraverso un processo di Talent Review. In particolare vengono identificati tre diversi tipi di talenti:

- Leadership Watch, individui che hanno le potenzialità per ricoprire posizioni a livelli manageriali superiori rispetto agli attuali;
- Expert Watch, persone che hanno competenze specifiche difficilmente reperibili sul mercato;
- One to Watch, persone che devono essere messe alla prova in quanto sembrano essere in possesso delle capacità di crescere.

Per ogni tipologia individuata esiste un profilo personale che evidenzia punti di forza e aree di miglioramento.

Responsabilità sociale > Collaboratori > Formazione > Consumer Healthcare – Valutazione e valorizzazione delle competenze

Nel settore Consumer Healthcare si è continuato a lavorare per diffondere la cultura della “valutazione basata sulle competenze” con l’obiettivo di dare seguito alle azioni di sviluppo e formazione dei collaboratori.

Nel 2005 è stato rivisto il “dizionario delle competenze” di GSK Consumer Healthcare e sono stati identificati i profili che caratterizzano i ruoli chiave aziendali al fine di definire percorsi di sviluppo e interventi formativi basati su reali bisogni emersi rispetto allo sviluppo delle competenze, rivalutando il processo di PDP.

Responsabilità sociale > Collaboratori > Salute e sicurezza

La sede di Verona è stata coinvolta nel progetto “Verona

Aziende Sicure”, promosso dall’Amministrazione Comunale nell’ambito di Agenda 21, in collaborazione con i Servizi di Prevenzione e Protezione negli Ambienti di Lavoro delle ULSS locali, con l’INAIL, la Camera di Commercio, le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni Imprenditoriali. Obiettivo del progetto, che interessa le aziende pubbliche e private, è di incrementare il livello di sicurezza nelle imprese in modo che i benefici ricadano su tutta la collettività, oltre che sui dipendenti.

Nell’ambito del progetto, GSK è stata una delle 37 Aziende visitate dagli Spisal (Servizio di Prevenzione, Igiene e Sicurezza nell’Ambiente di Lavoro) per una verifica del livello di organizzazione del sistema di gestione della sicurezza e del tasso di incidenza degli infortuni ottenendo il punteggio massimo di valutazione.

Gli aspetti valutati sono stati: l’organizzazione aziendale, la gestione degli infortuni-incidenti, la gestione dell’informazione-formazione, la gestione della manutenzione e degli appalti e la gestione della sorveglianza sanitaria.

L’attività di sorveglianza sanitaria, che ha il compito di tutelare la salute psicofisica del personale esposto a rischi lavorativi e di fornire consulenza clinica e preventiva di patologia occupazionale e ambientale per tutti i lavoratori, completa il quadro delle iniziative per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Responsabilità sociale > Collaboratori > Salute e sicurezza > GM&S Parma: macchinari sicuri

Nel settembre 2005, lo stabilimento GM&S di Parma è stato invitato dall’Azienda Sanitaria Locale dell’Emilia Romagna a relazionare al convegno “Macchine a Sicurezza Intrinseca” tenutosi nell’ambito della Fiera di Bologna “Ambiente e Lavoro”. È stato presentato l’approccio aziendale integrato tra le varie funzioni per l’acquisto delle macchine, atto a valutare preliminarmente il rischio per la sicurezza degli operatori e, in collaborazione con il fornitore, a identificare le soluzioni ottimali per mitigarne gli effetti.

Responsabilità sociale > Collaboratori > Salute e sicurezza > Consumer Healthcare

Nel settore Consumer Healthcare durante la riunione periodica annuale di Prevenzione e Protezione dei rischi, è stata effettuata un'analisi degli interventi fatti in materia di Sicurezza e Ambiente e sono stati programmati per il 2006 i corsi di Primo Soccorso e il training della Squadra di Emergenza.

Responsabilità sociale > Collaboratori > Comunicazione interna > Intranet

Nuova piattaforma tecnologica e nuova veste grafica per il sito intranet aziendale. La novità principale riguarda la realizzazione di un portale collegato direttamente al sito intranet di Gruppo. Questo consente al personale interno di avere, in un'unica schermata, anche le informazioni di carattere internazionale, oltre a quelle locali – entrambe aggiornate quotidianamente – e una serie di applicativi di uso quotidiano. Dalle rilevazioni effettuate, emerge un quadro di elevato interesse nei confronti dello strumento, testimoniato anche dalle consultazioni in costante crescita.

Il sito intranet conferma di essere uno strumento essenziale per la comunicazione interna in GSK; coniuga infatti semplicità d'uso, rapidità ed efficacia nel diffondere informazioni e offrire servizi non solo al personale di sede ma anche ai colleghi della rete di informazione scientifica che operano su tutto il territorio nazionale.

Responsabilità sociale > Collaboratori > Comunicazione interna > Rivista aziendale

La realizzazione di una rivista periodica ha permesso di migliorare ulteriormente le attività di comunicazione interna. GSKmagazine, trimestrale di 32 pagine, è una testata regolarmente registrata, gestita da un comitato editoriale che rappresenta tutte le funzioni aziendali, inclusi i siti produttivi di Verona e Parma e il settore Consumer Healthcare di Baranzate. Viene stampata in 2500 copie e distribuita a tutto il personale, sia in sede che sul territorio, oltre ai siti di Parma, Milano e Roma. Nel corso del 2005 sono stati realizzati quattro numeri, più un'edizione speciale.

Grazie ad intranet e allo sviluppo della testata **GSKmagazine**

è possibile garantire un flusso comunicativo regolare e pianificato nel tempo su tutte le tematiche di interesse aziendale. Notevole spazio viene dedicato all'impegno sociale di GSK. La sensibilizzazione dei dipendenti a questo riguardo è costante e si avvale di sezioni dedicate all'interno della rivista e di aggiornamenti in intranet riferiti a progetti di CSR sia nazionali che internazionali. Nel corso dell'anno sono previsti regolari momenti di incontro sia in sede sia sul territorio con l'obiettivo di condividere le informazioni in maniera diretta, realizzando un'impresa moderna, in cui i dipendenti sono stimolati e messi a proprio agio, responsabilizzati e resi partecipi delle strategie aziendali.

Responsabilità sociale > Collaboratori > Comunicazione interna > Attività R&D Forum

R&D Forum è un progetto nato nel 2004 al Centro Ricerche di Verona sponsorizzato dal Verona R&D Site Committee (comitato di gestione e coordinamento del Centro Ricerche) con l'obiettivo di aumentare le sinergie a tutti i livelli della struttura del Centro, creando opportunità per un più efficace funzionamento dell'organizzazione e per rafforzare le interazioni cross-funzionali all'interno della comunità.

Nel 2005 sono stati realizzati i seguenti progetti:

- 1) "Incontro con il disagio psichico": i ricercatori GSK hanno incontrato pazienti e operatori di Self-Help, associazione di auto-aiuto che opera a Verona, allo scopo di incoraggiare la conoscenza reciproca e l'ascolto dei bisogni delle persone affette da disagio psichico.
- 2) "Un Giorno per gli Altri": una giornata dedicata dai ricercatori al volontariato. Le attività hanno riguardato la preparazione e distribuzione dei pasti presso due istituti della città; la condivisione di una giornata insieme alle persone di Self-Help (pazienti e operatori) e la collaborazione con Legambiente per la pulizia di un'area degradata presso il Parco dell'Adige. La serata organizzata dai ricercatori presso il Circolo Sociale aziendale ha visto la partecipazione di oltre 400 persone.
- 3) "Molecole Day": quest'iniziativa coinvolge ricercatrici e ricercatori junior, i quali, attraverso una sessione di presentazioni posters, espongono a tutti i loro colleghi il lavoro di scoperta e caratterizzazione di nuove mole-

cole che hanno raggiunto la fase di “First Time in Human” (FTIH), descrivendo le tappe fondamentali del lavoro effettuato, i problemi e le soluzioni identificate, e gli esempi di collaborazione che hanno permesso il raggiungimento di questa fase del processo di drug discovery.

- 4) “Scuola della Scienza”: ad ottobre 2005 sono stati ospitati circa 70 bambini di età compresa tra i 6 ed i 10 anni, figli di ricercatori, ai quali è stato spiegato, in maniera interattiva e con attività pratiche, come avviene la ricerca e lo sviluppo di un farmaco.
- 5) Nell’area di ristoro del Centro Ricerche è attiva una bacheca che ospita informazioni relative a iniziative benefiche o a scopo sociale segnalate dal personale. Lo scopo della bacheca è di dare visibilità all’interno del Centro Ricerche a organizzazioni e associazioni esterne che non abbiano scopo di lucro.

**Responsabilità sociale > Collaboratori > Istituti
sociali per i collaboratori > Supporti per smettere
di fumare ai lavoratori GSK**

Questo progetto, nato dalla collaborazione tra il Servizio Sanitario e il Servizio di Prevenzione e Protezione, ha come obiettivo quello di promuovere la salute nell’ambiente di lavoro e migliorare gli stili di vita dei lavoratori, in conformità a quanto previsto dal programma regionale del Veneto.

GSK ha introdotto in azienda, nel rispetto della legge, il divieto di fumo, ma ha deciso di fornire ai fumatori strumenti per supportare la loro motivazione a smettere. Pertanto è stato realizzato un infopoint in mensa, in concomitanza con la giornata mondiale contro il fumo, durante la quale è stata condotta un’indagine per conoscere la situazione attuale aziendale e l’interesse dei fumatori verso programmi d’intervento per smettere di fumare.

Nell’autunno 2005 è stato organizzato un corso per smettere di fumare. Si è trattato di un approccio psicologico di tipo cognitivo-comportamentale di gruppo, che ha visto la partecipazione di 10 collaboratori. Il corso è stato realizzato in collaborazione con gli operatori dell’Unità No Smoking - Prevenzione e cura del tabagismo - Dipartimento delle Dipendenze - Azienda ULSS 20 di Verona. Alla fine del corso 6 dipendenti sono riusciti a rispettare l’astinenza dalle sigarette.

**Responsabilità sociale > Collaboratori > Istituti
sociali per i collaboratori > Prelievi di sangue per
analisi personali**

Da aprile 2005 è stato avviato un nuovo ed utile servizio riservato ai dipendenti di Verona che prevede di poter effettuare i prelievi di sangue per analisi personali e ritirare il referto di analisi presso gli ambulatori del Servizio Sanitario. Nell’anno 2005 hanno usufruito del servizio 228 persone.

**Responsabilità sociale > Collaboratori > Istituti
sociali per i collaboratori > Il Servizio Sanitario
Aziendale di GM&S – Parma**

Nel 2005 GM&S Parma ha promosso le seguenti iniziative:

- un’indagine epidemiologica su base volontaria avente l’obiettivo di valutare se le cause delle assenze dei dipendenti siano legate al posto di lavoro. Questa iniziativa ha lo scopo di prevenire problematiche psicofisiche per i dipendenti come conseguenza delle variazioni organizzative;
- una campagna straordinaria d’informazione e formazione per il personale dipendente e non coinvolto nelle attività del nuovo reparto per i farmaci altamente attivi.

Nel corso del 2005 sono entrati a regime gli incontri trimestrali con tutte le aree aziendali dedicati ai temi della Sicurezza, della Salute e dell’Ambiente, durante i quali vengono discussi gli eventi più rilevanti e vengono promosse le azioni di miglioramento atte a ridurre il rischio aziendale.

**Responsabilità sociale > Collaboratori > Istituti
sociali per i collaboratori > Il Servizio Sanitario di
Consumer Healthcare**

Il servizio sanitario di Consumer Healthcare si differenzia in:

- infermieristico, sempre presente in azienda;
- di medicina del lavoro presente in sede a Baranzate un giorno alla settimana;
- di assistenza sociale, con una presenza a cadenza settimanale.

Dal 2005, in collaborazione con il Centro Diagnostico Italiano è stata offerta la possibilità a tutti i dirigenti ed ai dipendenti di età inferiore ai 40 anni di effettuare un check-up preventivo generale.

**Responsabilità sociale > Collaboratori > Istituti
sociali per i collaboratori > Prestiti a tasso agevolato**

GSK offre a tutti i collaboratori delle sedi di Verona e Parma l'opportunità di ottenere prestiti a tasso agevolato del 2%. L'ammontare del contributo per l'anno 2005 è stato pari a 1.802.000 euro. Il settore Consumer Healthcare concede prestiti ai propri dipendenti al tasso ufficiale di riferimento al 1° gennaio di ogni anno sommato allo spread del 3%.

**Responsabilità sociale > Collaboratori > Istituti
sociali per i collaboratori > Circolo sociale**

Il Circolo sociale GSK di Verona è una associazione senza fini di lucro che si propone di favorire la conoscenza reciproca e le relazioni interpersonali tra i dipendenti, promuovendo e coordinando attività sportive dilettantistiche, attività ricreative e culturali a favore dei soci. Ogni anno l'azienda, oltre a mettere a disposizione gli impianti sportivi e ricreativi, contribuisce alla gestione del circolo sociale di Verona con un versamento di 25.000 euro. Ulteriori 20.000 euro sono stati versati dal settore Consumer Healthcare per il proprio circolo sociale con sede a Baranzate.

**Responsabilità sociale > Collaboratori > Istituti
sociali per i collaboratori > Servizio bar, mensa e
take away**

Oltre al bar e alla mensa aziendale, GSK offre ai suoi dipendenti della sede veronese un servizio di take-away che consente di servirsi di pasti pronti da asporto. Nel 2005 sono stati investiti complessivamente nei servizi di ristorazione aziendale di Verona, Parma e Baranzate 1.412.000 euro.

**Responsabilità sociale > Collaboratori > Istituti
sociali per i collaboratori > Altri benefit**

GSK prevede borse di studio per i figli dei dipendenti, stu-

denti della scuola superiore e dell'Università, organizza una colonia estiva montana (tre turni di 15 giorni ciascuno per ragazzi dai 6 ai 15 anni) e un campus estivo della durata di quattro settimane denominato "Give me Five" rivolto ai figli dei collaboratori nella fascia di età dai 5 ai 14 anni.

L'azienda mette inoltre a disposizione dei collaboratori delle sedi di Verona e Baranzate un servizio navetta con percorso predefinito per agevolare il raggiungimento della sede di lavoro e ritorno. Il costo complessivo sostenuto per tale servizio nel 2005 è stato pari a 87.000 euro.