

PRINCIPI E VALORI ALLA BASE DELLE POLITICHE DEL PERSONALE NELLE AZIENDE DEL GRUPPO SOL

PREMESSA

Fermo restando quanto già contenuto nel Codice Etico di Gruppo approvato, nella più recente sua versione dal Consiglio di amministrazione di SOL SpA nella riunione del 14 settembre 2017, il presente Documento approfondisce i principi ed i valori che hanno sempre contraddistinto le politiche del personale nel Gruppo SOL ed ai quali occorre continuare ad ispirarsi nella gestione dei rapporti interpersonali, della selezione, formazione, valutazione e conduzione di tutto il personale dipendente delle Aziende del Gruppo SOL, qualunque sia la sua mansione, qualunque sia la sua collocazione nella organizzazione e qualunque sia il Paese di appartenenza.

Il presente Documento è pertanto rivolto a tutti coloro che lavorano nel Gruppo SOL, ed in particolare a chi guida e coordina altre persone, e deve essere considerato come base comune per una gestione corretta, responsabile e consapevole delle stesse.

Obiettivi e responsabilità

Ogni dipendente del Gruppo SOL, qualunque mansione ricopra e con qualunque tipologia di contratto operi all'interno del Gruppo, è responsabile degli obiettivi a lui affidati e pertanto deve avere la possibilità, nei limiti delle proprie deleghe, di prendere decisioni e di lavorare in autonomia, in un forte rapporto fiduciario con l'Azienda. SOL si impegna a sviluppare le capacità e le competenze dei propri dipendenti affinché l'impegno e la creatività di ciascuno trovino piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale in armonia con le esigenze dell'organizzazione. Ciascuno deve, peraltro, accettare l'azione di stimolo, controllo e coordinamento svolta dalla struttura gerarchico - funzionale, azione che deve essere sempre condotta e sviluppata con logiche e criteri orientati alla motivazione ed al miglioramento dell'insieme del Gruppo.

E' questo tipo di cultura che genera, in tutte le persone che lavorano nel Gruppo SOL, responsabilità, sicurezza, consapevolezza ed impegno, che a sua volta si traduce e concretizza in competenza, creatività, capacità di innovazione, e crea un clima positivo caratterizzato da forti e vitali legami umani e professionali.

Le relazioni interpersonali

Nel nostro Gruppo non ci deve essere spazio per mancanza di rispetto, per intolleranza, per illeciti condizionamenti, disagi o molestie e per discriminazioni di nessun genere. Questo principio non può essere derogato in alcun modo e per nessun motivo e deve essere applicato da tutti.

Coloro a cui è affidato, tra gli altri, il compito di gestire e coordinare l'attività altrui, devono improntare i rapporti con i loro collaboratori sulla base del rispetto e della fiducia.

Il nostro stile di comunicazione interno deve essere semplice, credibile e appropriato. Comunicare non è solo informare. E' anche, e talvolta soprattutto, ascoltare. E' pertanto nostro diritto/dovere avere un franco, rispettoso e corretto dialogo con tutte le persone che lavorano a qualsiasi livello, insieme a noi.

E' per questo che dobbiamo sempre considerare con attenzione, fra le caratteristiche da valutare nella scelta del personale, la capacità di cooperare e di lavorare in team, garantendo a tutti la possibilità di essere ascoltati e dobbiamo impegnarci per comporre sempre in maniera equa e imparziale possibili controversie. E' compito della Direzione Centrale del Personale garantire la relativa assistenza laddove necessario.



La ricerca e la selezione

Il principio fondamentale a cui attenersi, nell'attività di ricerca e selezione del personale, è cercare di mirare sempre all'eccellenza, etica e professionale.

In particolare, nella selezione del personale, è necessario valutare con attenzione:

- il livello di conoscenza e di competenza rapportato alle esigenze del ruolo da ricoprire. In considerazione della dimensione internazionale del Gruppo le lingue ufficiali dello stesso sono l'italiano e l'inglese, pertanto, salvo eccezioni, la conoscenza almeno della lingua inglese è indispensabile;
- la capacità di assimilare e condividere la nostra cultura ed i nostri valori aziendali; e dedicare la necessaria cura e diligenza a:
 - la comunicazione dei nostri valori fin dall'inizio della fase di selezione;
 - l'imparzialità nella scelta dei candidati, senza che abbiano influenza le origini, il sesso, l'età, la religione o la razza senza, cioè, discriminazione alcuna.

Quanto sopra, con l'obiettivo di selezionare ed assumere persone che, oltre alle necessarie competenze, conoscenze e potenzialità, abbiano la capacità di collaborare con gli altri, di creare rapporti costruttivi e di perseguire i propri obiettivi con onestà, impegno, trasparenza, intelligenza, flessibilità e spirito di gruppo.

Infine teniamo ben presente che tutti, nel nostro Gruppo, dobbiamo sentirsi impegnati nel mantenimento di una reputazione di datore di lavoro di alta qualità. Questa qualità si deve estrinsecare anche con i potenziali colleghi di domani, garantendo la giusta attenzione a tutti i candidati che presentano domanda di assunzione e cercando di vivere la fase della selezione come un modo di coniugare al meglio le esigenze dei candidati e dell'Azienda.

La formazione e lo sviluppo

A – Formazione

Lo sviluppo delle tecnologie e la continua innovazione dei mezzi di comunicazione comportano per tutti noi la necessità di un costante aggiornamento delle nostre capacità e conoscenze. In questo quadro, la curiosità intellettuale, l'apprendimento e la formazione continua, nel senso più ampio, sono parte integrante della cultura del Gruppo SOL.

In via generale e prioritaria, nel nostro Gruppo la formazione avviene "sul campo" e questo comporta necessariamente un costante e collaborativo affiancamento da parte dei colleghi più esperti.

Nel caso in cui vengano organizzati dei programmi di formazione individuali o collettivi, essi devono essere costruiti valutando previamente le esigenze reali e specifiche dell'azienda, nonché le conoscenze e le competenze dei possibili partecipanti. Negli eventuali progetti di "formazione continua" andranno tenute prioritariamente in considerazione le esigenze di aggiornamento professionale dei dipendenti.

E' responsabilità della Direzione Centrale del Personale assistere le varie funzioni nell'elaborazione di tali programmi, valutarne la compatibilità con i budget e provvedere alla loro organizzazione. Al termine di ogni azione formativa è compito di ciascun responsabile accertare i progressi ed i risultati ottenuti dal proprio collaboratore. La verifica dell'efficacia della formazione è, infatti, un passaggio essenziale del percorso di crescita.

B – Sviluppo/aggiornamento continuo

Il principale stimolo che ci consente di migliorare la nostra professionalità lo dobbiamo trovare dentro noi stessi: nella nostra curiosità, nella determinazione con la quale vengono affrontate le nuove sfide, nella volontà di apprendere e di confrontarsi con il nuovo. Pertanto, ognuno di noi deve sentirsi responsabile del proprio sviluppo professionale.



L'Azienda, nondimeno, supporterà nella maniera ritenuta più opportuna i dipendenti che hanno la volontà e il potenziale per sviluppare le proprie capacità e le proprie competenze.

Ogni manager è comunque il primo responsabile della formazione e della crescita professionale dei propri collaboratori e deve considerare parte dei propri compiti garantire momenti di incontro e verifica, dove evidenziare a ciascuno di loro i punti di forza e le aree di miglioramento con sensibilità ed attenzione, adottando sempre criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione che incida sul dipendente.

Lavorare nel Gruppo SOL

Le Aziende del Gruppo SOL si impegnano a creare e a mantenere un ambiente di lavoro nel quale le caratteristiche personali non possano dar luogo ad alcuna discriminazione. D'altra parte tutti i dipendenti, ad ogni livello, devono collaborare a mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno oltre che della stessa azienda, in mancanza del quale l'Azienda interverrà per impedire e punire atteggiamenti ingiuriosi o diffamatori.

Le Aziende del Gruppo SOL si impegnano altresì a salvaguardare l'integrità psico-fisica e la sicurezza dei propri collaboratori.

Massima attenzione alla sicurezza ed al rispetto dell'ambiente sono principi a cui tutti dobbiamo attenerci nell'operatività quotidiana, sempre ed ovunque. Dobbiamo sentirsi tutti impegnati nel rispettare scrupolosamente le direttive di legge ed aziendali emanate in materia di tutela della salute, dell'ambiente e della sicurezza sul lavoro e dobbiamo considerare un dovere etico, oltre che professionale, la prevenzione e la eliminazione di quelle situazioni che possono generare rischi all'interno ed all'esterno dell'azienda, così come enunciato nel documento "Politica delle Aziende del Gruppo SOL in materia di Sicurezza ed Ambiente".

I responsabili di ciascuna direzione aziendale devono implementare i processi necessari ad assicurare che ciò sia applicato a tutti i livelli. Lo stesso impegno deve essere richiesto anche ai nostri fornitori di beni e servizi.

Le Aziende del Gruppo SOL sono costantemente impegnate nel rispetto delle normative nazionali in materia di lavoro via via vigenti in ogni Paese in cui operano, delle convenzioni e delle raccomandazioni internazionali.

In particolare in tutte le Società del Gruppo:

è vietato l'impiego di lavoro infantile o minorile;

è vietato l'impiego di lavoro forzato o coatto o, comunque, il ricorso ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni;

è garantito il pieno e libero diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva nell'ambito delle singole normative e degli accordi di categoria. Le relazioni industriali nei Paesi in cui il Gruppo è presente sono improntate alla massima lealtà e collaborazione nel rispetto dei singoli ruoli;

è garantito il diritto ad un orario di lavoro corretto e che non superi quello previsto dai contratti di lavoro e dagli accordi con le organizzazioni sindacali.

Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti

E' dovere di ogni collaboratore del Gruppo SOL, qualunque mansione ricopra e con qualunque tipologia di contratto operi all'interno del Gruppo, contribuire personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso del decoro e della sensibilità e libertà degli altri.

Pertanto verrà considerato come una consapevole violazione dei propri obblighi prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, stupefacenti o di analogo effetto; comportamento questo che potrà essere oggetto di provvedimenti disciplinari, nel rispetto della normativa contrattualistica applicabile.



L'applicazione di questi principi è compito e responsabilità di ciascun responsabile di Unità.

Lavoro e vita privata

Il lavoro costituisce una delle principali condizioni attraverso il quale ogni individuo esprime la propria personalità e realizza la propria vita: migliorare la qualità del nostro lavoro è pertanto una modalità di miglioramento anche della qualità della nostra vita; per questo, la vita privata di tutti coloro che lavorano nel Gruppo SOL è importante tanto quanto quella professionale ed è necessario che fra le due sia rispettato e garantito un giusto ed armonioso equilibrio. Per questo, nei limiti del possibile e nel rispetto della privacy di ciascuno, le Aziende del Gruppo SOL attraverso la Direzione Centrale del Personale ed i vari Responsabili locali, valuteranno attentamente e con la necessaria sensibilità le esigenze di coloro che evidenziassero situazioni personali di oggettiva e reale gravità.

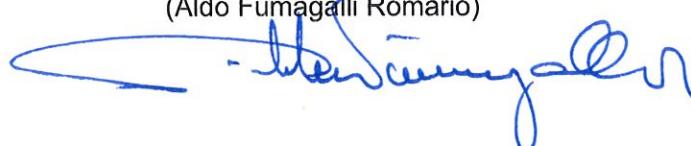
La Direzione Centrale del Personale

La Direzione Centrale del Personale in SOL è costantemente impegnata per implementare e verificare l'adesione e la condivisione dei principi e dei valori esposti in questo documento, svolgendo un ruolo proattivo e costruttivo in ogni situazione in cui sia coinvolta e contribuendo anche in tal modo allo sviluppo di tutte le attività aziendali.

Ad essa è possibile rivolgersi ognqualvolta si ravvisi una violazione dei principi contenuti nel presente documento.

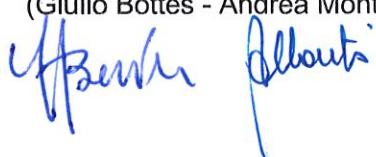
Settembre 2017

Il Presidente
(Aldo Fumagalli Romario)



I Direttori Generali

(Giulio Bottes - Andrea Monti)



Il Direttore Centrale
del Personale, Affari legali e Sistemi Informativi
(Roberto Mariotti)

