

POLITICA DELLE RISORSE UMANE

PREMESSA

ALGOR opera nel settore delle telecomunicazioni mobili ed è partner affermato dei principali gestori di telefonia del mercato italiano.

L'azienda fornisce servizi di valore ai clienti grazie ai suoi dipendenti che sono una risorsa strategica e il potere alla base delle attività, garantendo la qualità del servizio e una crescita sostenibile.

ALGOR riconosce i dipendenti come la sua risorsa più preziosa e si impegna a creare un ambiente di lavoro produttivo e creativo, il benessere del personale e il rispetto reciproco, promuovendo il loro sviluppo, la formazione e le misure di riconciliazione e pari opportunità.

SCOPO

L'obiettivo di questa Politica sulle Risorse Umane è definire, progettare e diffondere un modello di gestione delle Risorse Umane dell'azienda che consenta di attrarre, promuovere e trattenere i talenti e incoraggiare la crescita personale e professionale di tutte le persone che appartengono al team umano della realtà aziendale, rendendole partecipi del progetto di successo aziendale e garantendo loro un lavoro dignitoso e sicuro.

In un mondo in cui i beni di produzione tradizionali sono sempre più accessibili, il capitale umano determina fondamentalmente la differenza tra aziende competitive e non competitive, così come tra quelle che creano valore in modo sostenibile e quelle che stanno gradualmente perdendo la loro capacità di generare ricchezza.

La progettazione e l'implementazione di quadri di gestione delle risorse umane e relazioni sindacali che coinvolgano tutti i lavoratori nel successo dell'azienda e favoriscano gli obiettivi di competitività ed efficienza aziendale sono considerati principi chiave per la conservazione del capitale umano. La Politica delle Risorse Umane deve stabilire le linee guida che regolano le relazioni di lavoro e fungere da riferimento per definire gli obiettivi nella gestione delle Risorse Umane in relazione a: la selezione dei suoi professionisti, le garanzie e la stabilità di un'occupazione di qualità, la creazione di un rapporto stabile con i lavoratori, la salute e la sicurezza sul lavoro, nonché la formazione e lo sviluppo dei professionisti. La gestione delle risorse umane deve essere regolata dal rispetto della diversità, delle pari opportunità e della non discriminazione e dall'allineamento degli interessi dei professionisti con gli obiettivi strategici dell'azienda.

STRUMENTI

Per raggiungere questi obiettivi, l'azienda dispone dei seguenti strumenti:

- a. Politiche delle Risorse Umane: la presente Politica delle Risorse Umane, la Politica sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro, la Politica sui Diritti Umani e il Codice di Condotta;
- b. La Direzione Risorse Umane della Società, il cui obiettivo principale è omogeneizzare le linee guida per la gestione delle Risorse Umane dell'azienda;
- c. Specifici accordi collettivi o accordi equivalenti per regolamentare aspetti relativi alla gestione delle risorse umane;

- d. Canali di dialogo e comunicazione con i dipendenti, quali ad esempio: riunioni, il sito web aziendale, bacheche e canali di comunicazione digitali.
- e. Programmi di formazione che favoriscano il miglioramento e la conservazione del capitale intellettuale e la promozione dei lavoratori all'interno dell'azienda.
- f. Programmi e processi per la prevenzione dei rischi professionali e un sistema di salute e sicurezza sul lavoro basato su standard definiti.

SALUTE E SICUREZZA

La Politica sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro mira a realizzare un ambiente di lavoro sicuro e sano.

La politica sulla salute e sicurezza sul lavoro di ALGOR include:

1. L'integrazione dei criteri di salute e sicurezza sul lavoro, in modo che dirigenti, tecnici, e lavoratori assumano le proprie responsabilità in questo ambito;
2. L'identificazione, la valutazione e il controllo efficace dei rischi associati al lavoro;
3. L'adeguatezza tra i dipendenti e le rispettive mansioni attraverso la sorveglianza sanitaria e la formazione dei lavoratori;
4. Un meccanismo di valutazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro per identificare possibili deviazioni, scambiare le migliori pratiche e stabilire una cultura globale di eccellenza nella prevenzione dei rischi.

ALGOR presta molta attenzione ai propri Dipendenti non solo rispettando la legge sulla salute e sicurezza sul lavoro e avendo in atto procedure per prevenire incidenti e malattie professionali, ma anche promuovendo il loro benessere fisico e psicologico con politiche volte a incoraggiare l'adozione di comportamenti corretti. L'azienda è inoltre focalizzata sul miglioramento costante dei propri standard di salute e sicurezza e ha ottenuto la certificazione ISO 45001, che riconosce i più elevati standard di salute e sicurezza dei Dipendenti.

ALGOR sviluppa e mantiene una cultura di salute e sicurezza in tutta l'organizzazione, fornendo istruzioni, formazione e supervisione a tutti i Dipendenti, poiché attribuisce alle questioni di salute e sicurezza la stessa priorità rispetto a tutti gli altri obiettivi aziendali.

DIVERSITÀ, PARI OPPORTUNITÀ E INCLUSIONE

ALGOR garantisce che tutti i suoi Dipendenti siano trattati equamente, con dignità e considerazione per i loro obiettivi e aspirazioni e che la diversità sul posto di lavoro sia accolta. L'azienda offre pari opportunità in tutti gli aspetti dell'occupazione e non si impegna né tollera condotte illecite sul posto di lavoro, tra cui discriminazione, intimidazione o molestie. Poiché la Società crede nella diversità e nell'inclusione, nell'importanza del rispetto e nel sostenere i principi dei diritti fondamentali, ALGOR si impegna a costruire un luogo di lavoro inclusivo. Non è tollerata alcuna pratica discriminatoria basata su razza, colore, sesso, età, religione, origine etnica o nazionale, disabilità o qualsiasi altra base illegale.

La Società promuove la diversità dei suoi Dipendenti (etnia, credo religioso, genere) con la convinzione che ciò rifletta la complessità presente nella società odierna. ALGOR si impegna a sviluppare soluzioni tecnologiche personalizzate e accessibili a tutti i tipi di utenti e alle persone disabili, pertanto la loro corretta integrazione nel luogo di lavoro fa parte delle sue responsabilità sociali.

Gli obiettivi e i principi dell'azienda possono essere riassunti nei seguenti principi di azione:

- a) Rispettare la diversità, promuovendo la non discriminazione basata su razza, colore, età, sesso, stato civile, ideologia, opinioni politiche, nazionalità, religione, orientamento sessuale, minoranze o qualsiasi altra condizione personale, fisica o sociale tra i suoi professionisti.
- b) Sviluppare il principio di pari opportunità, il cui rispetto è uno dei pilastri essenziali dello sviluppo professionale e comporta l'impegno a praticare e dimostrare un trattamento equo che incoraggia la progressione personale e professionale del team.
- c) Promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini per quanto riguarda l'accesso all'occupazione, alla formazione, alla promozione professionale e alle condizioni di lavoro, incoraggiando la diversità di genere come manifestazione della realtà sociale e culturale.
- d) Attuare misure volte a promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata che incoraggino il rispetto della vita personale e familiare dei suoi professionisti e facilitino un migliore equilibrio tra questa e le responsabilità lavorative di donne e uomini.

MOLESTIE E MOLESTIE SESSUALI

ALGOR si impegna a fornire un ambiente di lavoro libero da qualsiasi forma di molestie, comprese le molestie sessuali e psicologiche, e non le tollererà in nessuna forma o modo. Le molestie sessuali sono una forma di discriminazione e sono definite come qualsiasi commento o comportamento sgradito di natura sessuale che possa influenzare negativamente l'ambiente di lavoro o portare a conseguenze negative sul lavoro per la vittima delle molestie.

Le molestie psicologiche sono comportamenti vessatori che si manifestano in comportamenti, parole, azioni o gesti ripetuti che sono ostili o indesiderati. Questo comportamento vessatorio influisce negativamente sulla dignità, sull'integrità psicologica o fisica dei dipendenti presi di mira e si traduce in un ambiente di lavoro negativo.

FORMAZIONE E ISTRUZIONE

L'aspetto fondamentale della gestione dei talenti nell'azienda è la formazione. I suoi principi fondamentali di azione sono:

- a) L'istituzione di un quadro concettuale che includa tutte le azioni formative volte a promuovere la qualificazione del personale, favorendo lo sviluppo sostenibile delle attività aziendali;
- b) L'implementazione di piani formativi che favoriscano il miglioramento professionale per lo svolgimento del lavoro, l'adattamento delle Risorse Umane ai cambiamenti tecnologici e organizzativi, l'adattamento dei nuovi dipendenti alle esigenze dell'azienda e una maggiore capacità di sviluppo professionale;
- c) Che la formazione sia un elemento chiave della qualificazione professionale e apra opportunità di promozione all'interno dell'azienda;

- d) Che i programmi di formazione contengano aspetti correlati che incoraggino una cultura di comportamento etico.

Sviluppare il potenziale umano è uno dei pilastri della CSR dell'azienda. La formazione viene erogata in azienda, tramite moduli di e-learning o in collaborazione con i clienti, centri formativi e le autorità. Inoltre, per garantire la corretta fornitura di sessioni di formazione dedicate, aggiornarle costantemente e monitorare i progressi e le aree di miglioramento del proprio personale, il Gruppo Solutions30 di cui ALGOR fa parte ha creato una piattaforma interattiva dedicata: Solutions30 Academy.

Il vasto programma di formazione consente inoltre a ALGOR di assumere giovani senza laurea o persone in fase di riqualificazione professionale, migliorando significativamente la loro occupabilità.

RELAZIONI DI LAVORO

ALGOR rispetta le leggi sul lavoro e le convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sui diritti del lavoro (ad es. libertà di associazione e di contrattazione collettiva, consultazione, diritto di sciopero, ecc.), promuovendo sistematicamente il dialogo tra le parti.

L'azienda si impegna a un dialogo aperto e costruttivo con i Dipendenti e con i loro rappresentanti.

I Dipendenti sono liberi di unirsi alle organizzazioni di loro scelta che li rappresentano nel rispetto delle leggi sull'organizzazione. I Dipendenti che agiscono come rappresentanti non sono né svantaggiati né favoriti in alcun modo. Qualora i Dipendenti abbiano deciso di non nominare rappresentanti, ALGOR promuove una comunicazione diretta e aperta tra Dipendenti e dirigenza.

SVILUPPO E VALUTAZIONE DELLE PERSONE

In ALGOR ogni Dipendente è incoraggiato a esprimere obiettivi e aspettative di carriera e l'azienda si impegna a mantenerli e motivarli offrendo percorsi di carriera attraenti ma realistici volti a sviluppare le loro competenze a lungo termine.

Si svolgono regolarmente colloqui di valutazione delle prestazioni individuali e condivisione degli obiettivi di sviluppo della carriera, nonché iniziative di gestione speciali per Dipendenti altamente qualificati.

I principi fondamentali di azione sono:

- a) Effettuare valutazioni periodiche delle prestazioni dei dipendenti dell'azienda;
- b) Comunicare i risultati alla persona valutata in modo da favorirne lo sviluppo professionale.

SISTEMA RETRIBUTIVO

Il sistema retributivo incoraggia l'autonomia e l'iniziativa in linea con i valori dell'azienda. Una forte crescita crea un ambiente di lavoro stimolante e incoraggia il reclutamento interno.

L'azienda ritiene importante che il sistema retributivo favorisca il consolidamento del proprio capitale umano, come fattore di differenziazione rispetto ai propri competitor.

I principi di azione che devono guidare il sistema retributivo dell'azienda sono:

- a) Favorire l'attrazione, il reclutamento e la fidelizzazione dei migliori professionisti;
- b) Essere coerenti con il posizionamento e lo sviluppo strategico dell'azienda e con il suo obiettivo di eccellenza;
- c) Riconoscere e premiare la dedizione, la responsabilità e la performance di tutti i suoi professionisti.

RELAZIONI CON I DIPENDENTI

Rafforzare la motivazione e l'impegno dei Dipendenti è importante per mantenere una visione aziendale unica e condivisa. Le attività di dialogo e ascolto e la condivisione delle informazioni sono aspetti chiave per il coinvolgimento dei Dipendenti, nonché un ambiente di lavoro sicuro ed efficace e la motivazione di tutto il personale. ALGOR si impegna a promuovere canali di comunicazione a tutti i livelli, identificando ed espandendo aree di interesse comuni tra le persone, anticipando e disinnescando i conflitti, ove possibile. In ALGOR vengono condotti sondaggi di coinvolgimento ogni due anni, nonché attività di coinvolgimento connesse all'etica aziendale e alla riflessione sulla cultura aziendale. Il nostro impegno per relazioni positive e a lungo termine con i nostri Dipendenti è guidato dall'implementazione di una serie di principi che governano ALGOR e sono espressi nel Codice di condotta condiviso.

SALARI / COMPENSI EQUI

Rispettiamo il diritto a buone condizioni di lavoro e offriamo eque scale salariali. In ALGOR la retribuzione tiene conto del principio di giusta ricompensa per il lavoro e rispetta il principio di parità di retribuzione tra uomini e donne per lavori di pari valore, basata sulla valutazione oggettiva dei lavori in base al lavoro da svolgere (Convenzione ILO n. 100). La retribuzione minima percepita dai Dipendenti di ALGOR non può essere inferiore al minimo stabilito nei contratti collettivi di lavoro e nelle normative di legge in vigore in conformità con le disposizioni delle Convenzioni ILO.

L'azienda ritiene importante che il sistema di retribuzione favorisca il consolidamento del proprio capitale umano, come fattore di differenziazione rispetto ai propri concorrenti. I principi di azione che devono guidare il sistema di retribuzione dell'azienda sono:

- a) Favorire l'attrazione, il reclutamento e la fidelizzazione dei migliori professionisti;
- b) Essere coerente con il posizionamento e lo sviluppo strategico dell'azienda e con il suo obiettivo di eccellenza;
- c) Riconoscere e premiare la dedizione, la responsabilità e la performance di tutti i suoi professionisti.

SEGNALAZIONE

Tutti hanno il diritto di segnalare una situazione ritenuta non conforme alla presente politica. I reclami devono essere presentati per iscritto a un Responsabile delle Risorse Umane. Il reclamo può, tuttavia, essere verbale all'inizio. Altrimenti, puoi fare riferimento alla politica Whistleblower come stabilita dalla Società.

* * *