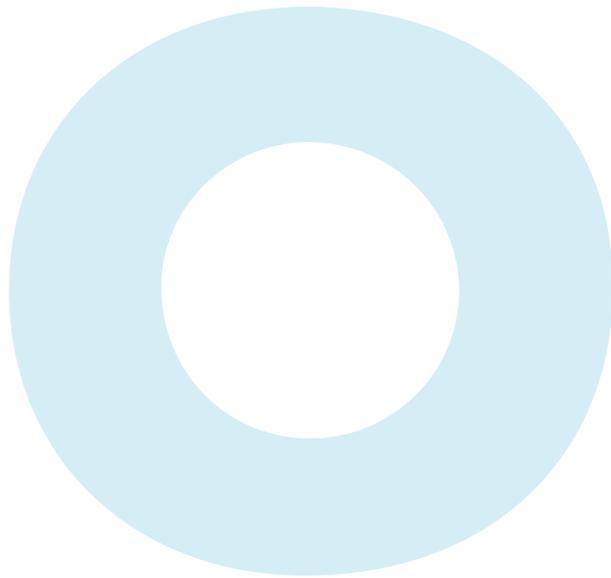
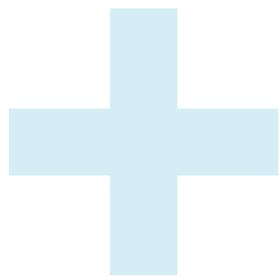




IL TUO BUSINESS PARTNER
PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

POLITICA DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Approvato dal CdA in data 13.06.2023



SOMMARIO

INTRODUZIONE	04
PRINCIPI GENERALI	04
RUOLI E RESPONSABILITÀ IN OPEN GROUP ITALIA	08
PROCEDURE INTERNE DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	10
SELEZIONE DEL PERSONALE	10
GESTIONE ED INCLUSIONE DELLE RISORSE	12
VALUTAZIONE DELLE RISORSE	13
PROCESSO DI AVANZAMENTO DI CARRIERA	15
PIANI DI SUCCESSIONE	15
POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE	16
FORMAZIONE	17
COMUNICAZIONE INTERNA, ESTERNA ED ENGAGEMENT	18
SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE DEL PERSONALE	19



INTRODUZIONE

La Politica di Gestione delle risorse umane di Open Group Italia ne delinea i principi fondamentali ed è strettamente coordinata con le altre politiche e codici che hanno impatto sulla gestione del personale, fra le quali rilevano soprattutto:

- Codice etico;
- Codice sui Principi di diversità, equità e inclusione di Open Group Italia;
- Politica di remunerazione e incentivazione del personale di Open Group Italia;
- Politiche per la selezione, nomina, successione e valutazione dell'adeguatezza degli esponenti aziendali e dei key function holders;
- Politica sulla sostenibilità.

La presente Politica è comunicata, resa disponibile e accessibile a tutto il personale nella intranet aziendale. È inoltre resa pubblica nel sito Internet di Open Group Italia.

PRINCIPI GENERALI

Le persone sono il patrimonio fondamentale, nonché il presupposto indispensabile, per la competitività di Open Group Italia, per questo motivo la Politica di Gestione delle risorse umane di Open Group Italia si fonda su una serie di principi generali imprescindibili.

SOSTENIBILITÀ

Crescita e sostenibilità sono tratti distintivi di Open Group Italia e sono parte integrante e fondamentale nella definizione delle sue strategie. Anche le Politiche di gestione delle Risorse Umane incrementano e proteggono nel tempo reputazione, credibilità e consenso, presupposti per uno sviluppo del business teso alla creazione e alla tutela di valore per tutti gli stakeholder. Esse sono volte a ricercare la generazione di valore sostenibile nel lungo periodo attraverso:

- Meccanismi di governance predeterminati che prevedono il coinvolgimento di una pluralità di organi, unità organizzative e soggetti a garanzia di processi strutturati, controllati e verificabili ex post;



- Processi di selezione, gestione, valutazione e formazione che pongono al centro la persona, vero patrimonio del Gruppo;
- Meccanismi retributivi responsabili, corretti e trasparenti;
- Piani di successione predeterminati per le risorse apicali a garanzia della sostenibilità di lungo periodo.

DIRITTI UMANI

Open Group Italia ritiene che il rispetto dei diritti umani sia un requisito imprescindibile per la propria sostenibilità.

Il rispetto della personalità e della dignità di ciascun collaboratore è fondamentale per lo sviluppo di un ambiente di lavoro ispirato alla reciproca fiducia e alla lealtà, nel rispetto degli obblighi di legge vigenti in ogni contesto geografico e ambito d'attività in cui opera.

ETICA E INTEGRITÀ

Open Group Italia promuove una cultura etica basata sui valori di correttezza, professionalità, tutela del cliente e responsabilità.

Nello specifico, il personale, nello svolgimento del proprio lavoro, deve tenere una condotta rispondente ai doveri collegati alle mansioni e attività affidate e fortemente orientata all'etica e all'integrità. Ciascun dipendente è tenuto a mantenere una condotta che non risulti in contrasto con i doveri connessi al suo inserimento nell'organizzazione aziendale.

Ogni comportamento, ancorché non espressamente considerato dal Codice etico o dal Codice di condotta, deve essere ispirato a criteri di legalità, trasparenza, buon senso ed etica personale, in coerenza con i valori, i principi guida e le procedure aziendali e con la consapevolezza di non esporre Open Group Italia a rischi normativi e reputazionali.



DIRITTI UMANI

Open Group Italia si impegna a prevenire qualsiasi comportamento indesiderato, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità e la libertà di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. Per evitare, segnalare e censurare comportamenti inappropriati è stata definita e pubblicata un'apposita procedura interna in materia di comportamenti discriminatori e vessatori, bullismo e molestie che disciplina le azioni interne da adottare in questi casi. Inoltre, l'azienda prevede sia per il personale dipendente che per i collaboratori esterni una formazione specifica sul tema.

Open Group Italia rifiuta qualsiasi tipo di molestia fisica, verbale, sessuale o psicologica, abuso, minacce o intimidazioni sul luogo di lavoro garantendo in questo modo condizioni di lavoro rispettose e favorevoli nei Paesi in cui opera.

MERITOCRAZIA

Open Group Italia valorizza il proprio personale su base meritocratica, ne sviluppa le capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le proprie scelte strategiche, esigenze organizzative e produttive, tenendo conto dei bisogni formativi dei dipendenti.

Lo sviluppo professionale si realizza anche tramite una formazione adeguata, l'esperienza pratica di lavoro guidata dai responsabili, l'eventuale mobilità su diverse posizioni, la valutazione delle prestazioni, il processo di avanzamento di carriera e promozione.

DILIGENZA

Il Codice di etico e di condotta definisce i principi fondamentali alla base della reputazione di Open Group Italia e i valori che ne ispirano la quotidiana operatività, descrivendo inoltre lo standard di comportamento richiesto a tutti i dipendenti e collaboratori.

Il rapporto di fiducia, fondamento del rapporto di lavoro, è legato al dovere di diligenza e al rispetto, nella forma e nella sostanza, di tutta la regolamentazione interna così come formalizzate e approvate dagli organi sociali o uffici interni competenti.

Il mancato rispetto della regolamentazione può condurre alle sanzioni previste dal codice disciplinare interno: esse sono applicate sulla base dei principi di rilevanza e proporzionalità.



PARITÀ E INCLUSIONE

Open Group Italia considera la diversità di genere e di pensiero un elemento da valorizzare in quanto fonte di arricchimento culturale e professionale. L'azienda crede nell'importanza di valorizzare le diverse prospettive ed esperienze attraverso una cultura inclusiva, nella quale la diversità e le prospettive personali e culturali siano rispettate e considerate fattore chiave di successo.

Nessuna distinzione può essere adottata con specifico riferimento ai seguenti ambiti: accesso al lavoro, assegnazione di mansioni e qualifiche, trasferimenti, provvedimenti disciplinari, promozione e formazione professionale ivi compresa la progressione professionale e di carriera, condizioni di lavoro ivi compresa la retribuzione, forme pensionistiche complementari, benefit.

Open Group Italia garantisce che tutti i propri collaboratori vengano trattati senza distinzione, esclusione, restrizione o preferenza, dirette o indirette, basate su: età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche, geografiche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza di maternità o paternità anche adottivi, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale.

Open Group Italia si impegna a lavorare garantendo l'equilibrio tra i generi a tutti i livelli aziendali.

SALUTE E SICUREZZA

Open Group Italia garantisce elevati standard di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, accrescendo la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili, anche mediante attività informative e formative.

La tutela della salute e il benessere psico-fisico sono riconosciuti adottando specifici programmi di prevenzione e protezione, responsabilizzando tutti i livelli aziendali.

RISERVATEZZA

Ogni risorsa deve mantenere la più ampia riservatezza su quanto concerne l'attività di Open Group Italia e le informazioni relative alla clientela.



PRIVACY

Tutte le informazioni che riguardano i collaboratori sono trattate, nel rispetto delle previsioni di legge e degli obblighi di riservatezza, con modalità idonee ad assicurarne l'accesso ai soli diretti interessati e ai soggetti autorizzati

RUOLI E RESPONSABILITÀ IN OPEN GROUP ITALIA

La selezione del personale è affidata alla Direzione, ai Responsabili d'Area e alle Risorse Umane.

La Direzione si occupa di:

- Scegliere i candidati con il supporto del Responsabile dell'Area coinvolta.
- Approvare i Piani di formazione dei dipendenti.

I Responsabili di Area hanno il compito di:

- Supportare la Direzione nella scelta di nuovi collaboratori
- Valutare il livello di competenza dei propri collaboratori
- Effettuare i colloqui di valutazione
- Individuare le azioni di formazione-addestramento
- Compilare i Piani di Formazione annuali
- Supervisionare le attività di formazione-addestramento
- Segnalare all'area Risorse Umane le attività di formazione-addestramento
- Valutare l'efficacia delle attività di formazione-addestramento

L'Area Risorse Umane

- Coordinare il processo di selezione del personale con il supporto del Responsabile coinvolto
- Coordinare il processo di valutazione delle competenze
- Archiviare e conservare la documentazione prodotta





PROCEDURE INTERNE DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

La gestione del personale è generalmente regolata da normativa interna che disciplina le molteplici attività e processi aziendali relative alle risorse umane, con i relativi flussi informativi.

In linea generale concorrono alla valorizzazione professionale delle risorse, innestandosi sulle loro caratteristiche personali:

- la qualità delle competenze acquisite e della prestazione nel tempo espressa, gli eventuali precedenti lavorativi esterni all'azienda;
- il percorso interno guidato dai propri responsabili, l'apprendimento "sul campo", la formazione professionale e manageriale;
- la padronanza del ruolo, le attitudini e le potenzialità dell'individuo opportunamente valutate;
- il rispetto delle regole di condotta definite da Open Group Italia al fine di assicurare un comportamento allineato alle norme e alle prassi di settore, al fine di servire al meglio gli interessi dei clienti.

SELEZIONE DEL PERSONALE

Il processo di selezione si basa sull'approvazione di un piano di inserimento delle risorse coerente con il budget annuale nell'orizzonte di Piano strategico, la definizione dei profili oggetto di ricerca, l'effettuazione di una pluralità di colloqui da parte sia dei responsabili delle unità organizzative coinvolte dall'assunzione sia da parte del Direttore Generale e del Consiglio di Amministrazione.

Ogni processo di selezione incoraggia la candidatura di tutti gli individui in possesso delle qualifiche e/o esperienze professionali richieste e viene effettuato esclusivamente sulla base del merito.

Lo stesso principio è alla base della valutazione delle opportunità che dovessero aprirsi all'interno dell'azienda.



La selezione si basa sulla valutazione delle conoscenze acquisite nel periodo di formazione, delle competenze professionali e tecniche eventualmente già sviluppate ed evidenziate dal curriculum e dal percorso aziendale. Vengono valutate le capacità di base, cognitive, relazionali e realizzative, nonché per le figure più giovani il potenziale emerso nel processo di selezione. Per le figure a maggiore seniority sono valutate le competenze chiave di leadership, fra le quali: visione e pensiero strategico relativamente al business e/o alle attività presidiate, a tutti i rischi connessi, all'implementazione delle decisioni assunte; orientamento ai risultati e al cliente, adeguando i processi di riferimento; competenze manageriali e organizzative per valorizzare i collaboratori e il lavoro di squadra, ottimizzare il talento, dare valore alle diversità, identificare opportunità di cambiamento, coltivare leadership, autorevolezza e credibilità.

La funzione risorse umane ha cura di verificare che il profilo professionale richiesto sia privo di qualsiasi elemento discriminatorio. Inoltre, si assicura che anche gli eventuali processi delle società di selezione esterne prescelte rispettino i principi di non discriminazione e inclusione. Nella fase di raccolta e screening dei curriculum vitae viene mantenuto l'equilibrio tra i generi (pari percentuale di candidature valutate e presentate).

Nell'ambito dei colloqui, si assicura che non vengano rivolti al candidato eventuali quesiti che possano rappresentare fonte di discriminazione (a titolo indicativo e non esaustivo sono vietati quesiti relativi a: orientamento sessuale, salute, stato civile in essere o futuro, aspettative e/o situazioni in tema di maternità/paternità in essere o potenziale, situazioni di cura verso familiari e/o terzi, altri elementi di carattere personale e/o sensibile, fra cui credenze religiose o politiche). Nella definizione dell'offerta economica viene perseguito l'obiettivo dell'equità salariale tra i generi.

Open Group Italia collabora costantemente con Università e Consorzi per l'Alta formazione. L'azienda garantisce, inoltre, agli studenti la possibilità di effettuare stage curriculari finalizzati al completamento del percorso accademico, fornendo loro, eventualmente, anche l'opportunità di utilizzare l'esperienza formativa per il progetto di tesi.

In nessun caso le assunzioni possono costituire occasioni di possibili scambi di favori con soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione.



Anche nei confronti di clienti, fornitori e controparti in generale, le offerte di lavoro e di tirocinio possono essere considerate un beneficio avente un valore e costituire atti corruttivi, pertanto i processi interni sono strutturati in modo che tali offerte non costituiscano forme per ottenere o mantenere indebitamente un vantaggio economico.

Open Group Italia prevede quindi che ogni decisione in materia di assunzioni coinvolga più attori e sia effettuata congiuntamente dalla funzione risorse umane di riferimento e dai responsabili degli uffici interessati all'assunzione stessa.

GESTIONE ED INCLUSIONE DELLE RISORSE

Open Group Italia pone particolare attenzione al tema della gestione e valorizzazione delle risorse, considerandolo un fattore strategico per il proprio sviluppo.

Open Group Italia valuta inoltre positivamente l'apporto delle risorse con elevata esperienza e lungo percorso professionale in azienda, attivando programmi di aggiornamento continuo, formazione manageriale e coinvolgendole nei progetti anche a maggiore componente di innovazione. Il Gruppo ritiene che la professionalità delle risorse più esperte, sia un prezioso fattore di accelerazione e crescita per le risorse entrate più recentemente nel mondo del lavoro.

L'Azienda si impegna a promuovere in futuro le possibili iniziative di inclusione e attenzione per le nuove esigenze che dovessero emergere.

Partendo dall'ascolto delle esigenze che emergono in azienda, Open Group Italia reputa che la promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata (work life balance) sia un elemento fondamentale per salvaguardare l'obiettivo di creazione di valore solido e sostenibile sotto il profilo economico, finanziario, sociale ed ambientale basato anche sul valore della persona.



Open Group Italia, nell'ambito delle previsioni di legge, contrattuali e negoziali, offre diverse soluzioni che promuovono politiche per agevolare l'equilibrio ed una migliore gestione dei tempi di vita del personale con le esigenze organizzative aziendali.

In particolare:

- **part time:** sulla base del ruolo professionale ricoperto, dando priorità a quanti si trovano in situazioni familiari e personali problematiche. La prestazione di lavoro a tempo parziale non costituisce in alcun modo un elemento di discriminazione del rapporto di lavoro e dello sviluppo professionale;
- **smart- working:** forme di lavoro flessibile da remoto, con conseguenti impatti positivi sulla responsabilizzazione, soddisfazione e motivazione delle persone. Esso agevola la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, genera condizioni di benessere organizzativo che, a sua volta, favoriscono l'incremento della produttività aziendale e una riduzione degli impatti ambientali.
- **flessibilità oraria:** è disponibile per la maggior parte dei dipendenti con orario di lavoro ordinario, permettendo anche di limitare le forme di lavoro straordinario, che vengono comunque effettuate nel rispetto delle previsioni contrattuali e della normativa sul lavoro;
- **politiche sulla genitorialità:** l'azienda informa su diritti e doveri legati alla maternità e offre la possibilità di affidarsi ad esperti per approfondire gli aspetti legati alla gravidanza e al puerperio.

VALUTAZIONE DELLE RISORSE

Nell'ottica di valorizzare lo sviluppo delle capacità professionali delle risorse, all'inizio di ogni esercizio i responsabili assegnano e discutono con ogni risorsa gli obiettivi (professionali, gestionali, di sviluppo personale e aziendali) in forza del profilo professionale, ruolo organizzativo, obiettivi strategici dell'unità di appartenenza. Tali obiettivi sono pesati in funzione delle priorità assegnate a ciascuna risorsa e sono stabiliti in modo chiaro in termine di risultati, misurabili dove possibile, al contempo raggiungibili ma sfidanti, possibilmente delimitati in ambito temporale.



Un feedback intermedio durante l'anno permette ai responsabili e alle singole risorse di condividere il grado di raggiungimento degli obiettivi. Il dipendente è incoraggiato a chiedere chiarimenti e il responsabile è chiamato a dare comunque un feedback continuativo per permettere ai membri dei team di prendere coscienza della prestazione attesa e garantire che ogni risorsa abbia le giuste competenze per raggiungere i propri obiettivi.

A fine esercizio i responsabili effettuano la valutazione in un momento di confronto oggettivo sulle prestazioni assicurando così che l'organizzazione e ciascuna risorsa verifichino gli obiettivi nel rispetto dei valori aziendali, conferendo trasparenza alle opportunità di formazione, allo sviluppo professionale e ai criteri di valutazione dei singoli.

Per le risorse appartenenti alle Aree Tecnica, Commerciale, Sostenibilità (ESG) e Comunicazione e Marketing la valutazione riflette:

- I risultati conseguiti, quali il raggiungimento o meno degli obiettivi di budget e di miglioramento rispetto all'anno precedente;
- Criteri qualitativi, quali lo sviluppo dell'offerta di prodotti, la correttezza e l'affidabilità professionale, la qualità delle relazioni con la clientela, le capacità tecniche e analitiche, il controllo dei costi, l'enfasi posta nel perseguimento dell'efficienza gestionale e collaborazione con le altre strutture.

Per le altre unità, i principali elementi valutativi sono funzione di obiettivi qualitativi e di una più ampia valutazione riguardante la conformità alle normative, il contenimento dei costi, una gestione efficiente delle risorse.

In particolare, per le risorse delle aree contabili/controllo di gestione si considerano l'assolvimento corretto di tutti gli adempimenti obbligatori, il presidio in termini di efficienza e correttezza di tutti i processi contabili, delle connesse procedure informatiche e degli adempimenti fiscali.



PROCESSO DI AVANZAMENTO DI CARRIERA

In stretta connessione con il processo di valutazione, il personale può essere soggetto al passaggio a un nuovo livello contrattuale o all'assegnazione di una nuova qualifica, nell'ambito del processo di avanzamento di carriera legato alla copertura di nuovi ruoli organizzativi in base all'esperienza acquisita e ai risultati ottenuti.

Anche nella crescita professionale viene perseguito l'equilibrio tra i generi, garantendo pari accesso a ruoli di responsabilità e/o a contenuto manageriale, anche con l'obiettivo di colmare gap di rappresentazione di genere eventualmente esistenti nelle unità organizzative fra le risorse a maggiore seniority, a parità di competenze, qualifiche e capacità.

Il processo di promozione prevede la fase di proposta proveniente dal responsabile dell'unità di appartenenza, la successiva condivisione e l'approvazione finale con il coinvolgimento del Direttore Generale e/o del Consiglio di Amministrazione.

PIANI DI SUCCESSIONE

Il Consiglio di Amministrazione approva le Politiche per la selezione, nomina, successione e valutazione dell'adeguatezza degli esponenti aziendali e delle figure apicali dell'Azienda, ne prevede gli specifici requisiti di adeguatezza e definisce anche il piano di emergenza nel caso di un'ipotetica repentina necessità di sostituzione.

Il processo prevede l'identificazione di un pool di possibili sostituti con potenziale per tali posizioni chiave e i fabbisogni futuri di leadership strategica e/o di competenza professionale e manageriale mediante un approccio organizzativo globale, senza tuttavia trascurare il costante monitoraggio del mercato.



Per costoro sono individuati percorsi di crescita e di sviluppo anche in termini di coinvolgimento in specifici progetti strategici, esposizione al board. Come già nella fase di inserimento nel Gruppo, la selezione si basa sulla valutazione delle competenze professionali e tecniche, evidenziate dal curriculum e dal percorso aziendale, sulla prestazione e performance nel tempo, sul possesso e lo sviluppo delle competenze chiave di leadership.

Nell'ambito della predisposizione e aggiornamento dei piani di successione assume particolare rilevanza l'applicazione dei principi di equilibrio di genere fra le candidature. In tali attività viene perseguito l'equilibrio tra i generi, garantendo pari accesso ai ruoli di responsabilità, anche con l'obiettivo di colmare gap di rappresentazione di genere eventualmente esistenti, a parità di competenze, qualifiche e capacità.

POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

La Politica di remunerazione e incentivazione del personale di Open Group Italia è definita dal Consiglio di Amministrazione e comprende l'obiettivo di attrarre e trattenere risorse in possesso di elevate professionalità e correttezza, adeguate alla complessità, in una logica di prudente gestione e sostenibilità dei costi e dei risultati nel tempo.

Meccanismi retributivi responsabili, corretti e trasparenti incrementano e proteggono nel tempo reputazione, credibilità e consenso, presupposti per uno sviluppo sostenibile del business teso alla creazione e alla tutela di valore per tutti gli stakeholder. La struttura retributiva del personale è basata su diverse componenti con l'obiettivo di: bilanciare le quote di retribuzione fissa e variabile nel tempo; attuare un approccio flessibile alla remunerazione; favorire l'orientamento alle performance in funzione del ruolo aziendale senza indurre comportamenti rischiosi e orientati al breve termine.



Open Group Italia garantisce che tutti i suoi dipendenti siano trattati senza distinzione né esclusione, anche in termini di retribuzione, forme pensionistiche complementari e benefit.

Nel percorso di crescita professionale e retributivo legato al merito, l'Azienda si impegna a offrire un equo livello retributivo che rifletta le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità, con l'obiettivo di perseguire l'equità salariale monitorandone le eventuali lacune. Il rapporto tra la retribuzione base e la remunerazione complessiva donne/uomini viene costantemente monitorata e sono effettuati gli interventi volti a diminuire gli eventuali scostamenti rilevati.

Nella consapevolezza che il welfare aziendale contribuisca all'attuazione della responsabilità sociale d'impresa, Open Group Italia adotta strumenti che producono esternalità positive.

In quest'ottica e in linea con il mercato, il pacchetto retributivo è perciò completato da benefit che manifestano la costante attenzione che Open Group Italia rivolge alle esigenze personali e al benessere dei propri dipendenti. I benefit sono destinati a tutti i dipendenti (a tempo indeterminato e determinato, full time e part time) e non prevedono sistemi individuali discrezionali.

FORMAZIONE

Alla luce della crescente evoluzione tecnologica, nonché dell'innovazione dei prodotti e della continua modifica delle normative, Group Italia riconosce la rilevanza e la centralità della formazione e dell'aggiornamento professionale delle proprie risorse, elementi fondamentali nel processo di valorizzazione delle persone.

L'Azienda predispose il piano di formazione obbligatoria, finalizzato a consentire l'aggiornamento costante del personale sulle tematiche previste dalla normativa.

Open Group Italia promuove inoltre percorsi di formazione professionale e manageriale, tenendo conto dei diversi apporti professionali.



Le iniziative formative possono essere differenziate in base al ruolo ricoperto, alla valutazione di coloro che devono sviluppare in misura più avanzata le proprie competenze, nonché di coloro nei cui confronti, per esigenze legate ad eventuali interventi sulla struttura organizzativa, occorre favorire l'acquisizione di nuove conoscenze.

La partecipazione alle singole iniziative viene di norma concordata fra il responsabile, l'interessato e il direttore generale nei limiti stabiliti fra le parti e all'interno del budget annuale stabilito da Open Group Italia per le attività formative.

L'insieme di tali strumenti permette di attuare percorsi di valorizzazione integrale delle persone, patrimonio fondamentale del Gruppo, nonché presupposto indispensabile per la sua competitività e contribuisce al conseguimento di performance sostenibili nel lungo periodo.

COMUNICAZIONE INTERNA, ESTERNA ED ENGAGEMENT

Open Group Italia riconosce l'importanza della comunicazione interna aziendale quale strumento di condivisione delle informazioni istituzionali e veicolo motivazionale nei confronti del personale. La comunicazione interna persegue gli obiettivi di:

- creare un modello e uno stile comunicativo volto a generare un flusso costante di informazioni per i dipendenti;
- migliorare la condivisione tra le persone e del senso di squadra; facilitare la comprensione delle strategie adottate dall'Azienda; diffondere l'identità e i valori di Open Group Italia.

Impegno, coinvolgimento e soddisfazione dei dipendenti sono periodicamente monitorate tramite specifiche iniziative.

Sono messi in essere strumenti di comunicazione digitale, informativi e operativi, utili e utilizzabili, in grado di veicolare informazioni chiare e aggiornate.

Sono promosse attività di condivisione quali incontri ed eventi extra lavorativi, attività relazionali finalizzate a incrementare le occasioni di confronto tra colleghi.



SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE DEL PERSONALE

Open Group Italia considera la salute e la sicurezza dei lavoratori priorità nel proprio modo di operare.

Per tale motivo si impegna nel raggiungimento, mantenimento e rispetto dei requisiti di tutela dei lavoratori e della salubrità degli ambienti di lavoro definiti dalla specifica normativa applicabile nello Stato Italiano (D.Lgs 81/2001), con un approccio volto al continuo miglioramento.

A tale scopo, Open Group Italia implementa un efficace sistema di gestione della sicurezza, coordinato e gestito dalla società di consulenza esterna FG Consul Srl che assume il ruolo di riferimento e coordinamento per le figure previste dalla normativa. Essa concorre all'individuazione e valutazione dei rischi aziendali, con l'obiettivo di mitigarli ed eliminarli laddove possibile.

Open Group Italia regola e monitora costantemente le attività a supporto, diffonde i principi che regolano gli obblighi normativi anche attraverso percorsi formativi specifici, standardizza le modalità di coinvolgimento di tutti i dipendenti secondo il ruolo ricoperto e le attività da essi svolte, organizza la sorveglianza sanitaria aziendale tramite le strutture esterne preposte.

L'Azienda come previsto dal quadro normativo italiano, valuta tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo Stress-Lavoro Correlato, secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal Dlgs. 26 marzo 2001 n.151.

Tutte le attività si inseriscono nell'ambito della volontà di Open Group Italia di rendere il luogo di lavoro sicuro, accogliente e attento al benessere delle persone nella loro interezza.





IL TUO BUSINESS PARTNER
PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

 sviluppo@opengroupitalia.it

 +39 011 6970046

 www.opengroupitalia.it

 @OpenGroupItalia

 Open Group Italia

 OPEN GROUP ITALIA

 open_group_italia

TORINO | Corso Re Umberto, 10
ROMA | Via Boezio, 14
BARI | Via A. M. Calefati, 197