

# *POLITICA DI SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO*

## *1. Contesto Alfa*

In Alfa S.p.A. - *d'ora in avanti anche "Alfa", la "Società", l' "Azienda"*- riconosciamo i nostri collaboratori come il bene più importante dell'azienda, il nostro vero capitale.

Il loro benessere, la loro sicurezza e la loro crescita professionale costituiscono il centro del nostro valore. Identifichiamo i contributi unici di ciascuno come fattori chiave per distinguersi dalla concorrenza, e per apportare benefici alla comunità aziendale.

Per questo motivo, promuoviamo un ambiente di lavoro sicuro in cui i dipendenti sentano la libertà di condividere professionalità, pensieri, idee e opinioni che garantisca opportunità di crescita professionale continua, in linea con le richieste delle singole persone e della tendenza di mercato.

Per legittimare questi aspetti é nata la presente politica di sviluppo del capitale umano, che comprende tutti i principi che guidano l'organizzazione in questo senso.

La politica dimostra la nostra volontà di:

- 1.* favorire la crescita e gli spazi di dialogo
- 2.* garantire il mutuo rispetto
- 3.* mantenere un ambiente di lavoro corretto.

## *2. Il nostro impegno in concreto*

L'azienda si impegna a mantenere e garantire luoghi di lavoro sicuri che promuovano la partecipazione e il contributo di tutti i dipendenti, permettendo loro di esprimere appieno la propria visione e il proprio potenziale.

Difronte all' attuale panorama competitivo, è fondamentale per la società che i collaboratori crescano costantemente in conoscenze e competenze, secondo linee diverse di formazione, per distinguersi nell'ambito del settore di vendita per l'edilizia.

L'azienda offre la possibilità di migliorare le abilità necessarie per eccellere nei propri ruoli specifici, integrare nuova formazione professionale, promuovendo la capacità di conformarsi ai cambiamenti nel settore edilizio secondo standard elevati ed aggiornati in tutte le attività.

Alfa promuove e sostiene lo sviluppo personale anche attraverso programmi di equilibrio vita privata-lavoro e garantisce pari opportunità a tutti i dipendenti in un ambito lavorativo psicologicamente e fisicamente sicuro.

Questi i nostri impegni a favore di un ambiente giusto, inclusivo e rispettoso per tutti:

- *supporto* pieno del diritto alla libertà di espressione per tutti i collaboratori interni ed esterni. Ciò include la libertà di esprimere opinioni, idee e preoccupazioni, attraverso comunicazioni verbali, messaggi scritti o altre forme di comunicazione. E' importante mantenere modalità rispettose e responsabili al momento di usufruire di queste libertà di espressione. Incoraggiamo ad usare espressioni che riflettono un rispetto vero verso i propri colleghi e verso i valori fondamentali dell'azienda;
- *divieto* di qualsiasi forma di espressione che discrimini le persone in base a fattori come etnia, genere, religione, età, nazionalità o qualsiasi altra caratteristica. Le espressioni discriminatorie non saranno tollerate in nessuna circostanza nell'ambiente di lavoro. Allo stesso modo, molestie, bullismo o espressioni che creino situazioni ostili o offensive non saranno tollerati, accettati né consentiti. Si incoraggiano tutti i collaboratori a segnalare qualsiasi di questi comportamenti, attraverso i canali appropriati, quali il Comitato Etico e di Condotta;
- *promozione* dello sviluppo del personale in base al merito, potenziando le competenze professionali attraverso un approccio di uguali opportunità, in accordo con le decisioni e le esigenze organizzative e produttive dell'azienda, e considerando le necessità formative dei dipendenti. La promozione e l'avanzamento di carriera si basano esclusivamente sul merito, sulle competenze e sull'impegno;
- *impegno* a promuovere l'educazione e lo sviluppo culturale per ognuno, fornendo accesso al materiale formativo a tutti i dipendenti presenti in sede;

- *garanzia* per tutti i dipendenti di pari accesso alle risorse e alle opportunità educative, indipendentemente dalla loro posizione, età o esperienza. I programmi formativi vengono allineati agli obiettivi dell'azienda, agli standard del settore e alle esigenze specifiche del lavoro. Questa garanzia si estende anche al fornire le conoscenze e le competenze essenziali per la creazione di un ambiente di lavoro sicuro e protetto;
- *salvaguardia* al diritto e alla libertà di associazione.

### 3. Come si applica

Per mettere in pratica questa politica e questi impegni, abbiamo intrapreso le seguenti azioni concrete in tutte le aree rilevanti dell'azienda:

- *trasparenza* nel processo di attrazione e assunzione, durante il quale selezioniamo le persone che possiedono talento e competenze richieste, che dimostrano volontà di integrazione nella nostra cultura d'azienda, e che non recano pregiudizi verso i nostri valori di diversità, inclusione, rispetto e trasparenza;
- *orientamento e guida* iniziale per ogni nuova persona assunta a conoscere e comprendere il proprio ruolo all'interno della nostra organizzazione;
- *formazione* per i nostri collaboratori sui temi più rilevanti per il loro sviluppo professionale e per l'azienda. Alfa incoraggia i collaboratori interni ed esterni a condividere le proprie esigenze formative e a suggerire miglioramenti per le iniziative esistenti, in maniera aperta e collaborativa;
- *definizione e pubblicazione* di codici e politiche interne per evitare e segnalare comportamenti inappropriati, discriminatori e vessatori, bullismo e molestie. I regolamenti disciplinano e regolano le procedure da adottare in questi casi, e il personale riceve una formazione specifica sugli argomenti;
- *incoraggiamento* alla trasparenza della comunicazione interna che è sempre benvenuta. L'azienda invita dirigenti e responsabili di settore a utilizzare elementi di comunicazione propri, scelti come esempio di partecipazione di valori comuni. Questi valori condivisibili potranno essere resi espliciti nei propri uffici, attraverso messaggi a favore del coinvolgimento dei dipendenti, della libertà di espressione, del rispetto e della cultura aziendale.

## 4. Comunicazione e trasparenza

Ci impegniamo a garantire che la nostra politica aziendale sia accessibile a tutti i collaboratori con indicazioni esplicite - cartelli, pannelli, messaggi visibili - nelle aree comuni e attraverso i canali interni, come la posta elettronica.

## 5. Approvazione e revisione

Questa politica di Sviluppo del Capitale Umano ha ottenuto la revisione e l'approvazione del Consiglio d'Amministrazione e sarà soggetta a revisione annuale da parte del dipartimento delle Risorse Umane perché sia sempre in linea con i valori e gli obiettivi aziendali.

## 6 Definizioni

Questa sezione include le definizioni degli aspetti rilevanti per Alfa in relazione alla politica del capitale umano:

**Bullismo:** definiamo bullismo quel comportamento aggressivo ed intenzionale che risponde ad un disegno o idea di dominio o controllo su un'altra persona, sia *una tantum* che ripetuto nel tempo. Può manifestarsi attraverso comportamenti quali critica costante, isolamento, sabotaggio di mansioni e lavoro, discriminazione o creazione di un ambiente di lavoro ostile e poco accogliente o collaborativo.

**Discriminazione:** definiamo discriminazione il trattamento ingiusto o pregiudizievole di persone e gruppi di persone in base a caratteristiche come l'etnia, l'età, la religione o l'orientamento sessuale.

**Intimidazione:** definiamo intimidazione nel contesto aziendale quel comportamento o azione che mira a creare un ambiente di lavoro ostile, minaccioso o offensivo per un dipendente o un gruppo di dipendenti. Le intimidazioni possono includere minacce verbali o fisiche, molestie, insulti, derisioni, critiche costanti, isolamento sociale, sabotaggio del lavoro, diffamazione e altre forme di aggressione o ostilità.

**Libertà di espressione:** definiamo libertà di espressione il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero con parole, scritti, messaggi ed ogni altro mezzo di diffusione.

## 7. Registro

Questa sezione contiene un registro delle modifiche apportate a questo Codice di Etica e Condotta

Numero di revisione	Data di revisione e approvazione	Approvato da	Commenti
1			
2			
3			

## 8. Entrata in vigore

La seguente politica entra in vigore a partire dal 12/03/2024

Perugia, 12/03/2024

In fede,

**alfa** S.p.A.  
L'AMMINISTRATORE DELEGATO  
*Francesco Pascoletti*  
(Prof. Francesco Pascoletti)

Approvazione e Firma