



Fincons Group Policy

ANTIDISCRIMINAZIONE & ANTIMOLESTIE



Il presente documento è di proprietà esclusiva di FINCONS GROUP, che ne detiene i diritti derivati dalla normativa vigente. Qualunque utilizzo senza l'esplicito consenso scritto di Fincons è vietato.

Contenuti

1. Informazioni sul documento	2
2. Introduzione	3
3. Lavoro e persone	4
4. Antidiscriminazione e pari opportunità	5
5. Responsabilità della funzione Risorse Umane	6
5.1 Processo di selezione	6
5.2 Equità salariale	6
5.3 Career path e performance appraisal	7
5. Molestie e mobbing	8
6. Segnalazione	8

01 // Informazioni sul documento

Title	Fincons Group – Politica Antidiscriminazione e Antimolestie
Scopo	Lo scopo del presente documento è di descrivere i principi e le azioni che Fincons attua al fine di prevenire la discriminazione e garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro.
Autore	Risorse Umane
Approvato da	CEO
Data di pubblicazione	23.05.2023
Versione	1.0
Destinatari	Dipendenti, clienti e partner
Documenti correlati	<ul style="list-style-type: none">• Welcome Kit• Codice etico• Career Path
Documenti precedenti	

02 // Introduzione

Fincons nasce nel 1983 come software house trasformatasi poi negli anni successivi in una realtà operante nel settore della consulenza software. Il suo ruolo è oggi quello di “big” che affianca le aziende nel campo dell’IT Business Consulting, fornendo il proprio know-how per la realizzazione di progetti di trasformazione digitale e tecnologica in grado di abilitare nuovi modelli di business. Fincons è una società a capitale privato, dove la proprietà è da sempre impegnata nel disegno della strategia, con una visione a lungo termine, oltre che nella gestione quotidiana delle attività del gruppo, protagonista di una crescita continua in Italia prima e poi all’estero.

La passione e l’energia delle nostre persone, la solida gestione finanziaria ci hanno consentito di diventare una azienda leader rappresentata in molti paesi, capace di cogliere le opportunità offerte dalle nuove tecnologie e di accompagnare la crescita dei nostri clienti fornendo la massima competenza.

Collaborando costantemente con i nostri clienti, con le nostre persone e con il nostro know-how, abbiamo dato un importante contributo alla trasformazione digitale rimanendo sempre fedeli ai principi che ci hanno governato sin dall’inizio anche nelle situazioni più critiche aiutandoci a prendere la giusta decisione rispettando i più elevati principi di etica, comportamento, onestà, trasparenza e coerenza con i più rigorosi standard internazionali.

Per realizzare quanto descritto condividiamo con i nostri stakeholder tutti una cultura basata sull’onestà, la fiducia e il rispetto reciproco delle esperienze e dei contributi alla nostra impresa comune. La reputazione professionale, il capitale umano, i valori etici hanno sempre guidato il nostro comportamento durante le numerose evoluzioni del nostro Gruppo, permettendoci la creazione di un valore sostenibile nel tempo.

Il rispetto delle regole di comportamento, il valore reputazionale del nostro Gruppo, rappresentano una importante risorsa oggi come nel passato, un elemento imprescindibile della nostra condotta, della nostra crescita professionale, la stella polare che orienterà il nostro cammino, cogliendo le opportunità di crescita nei progetti più impegnativi. In un mondo che diventa sempre più connesso, rimanere fedeli ai nostri valori è essenziale.

Rimanere fedeli ai nostri valori si tramuta anche e soprattutto nella realizzazione di azioni volte a tutelare regole comuni e imprescindibili legate alla parità di trattamento interna e l’inclusione oltre che a stigmatizzare qualsivoglia tipologia di discriminazione e/o comportamenti molesti che possano intaccare la sfera personale e professionale delle nostre Persone e della filiera dei nostri Partner.

03 // Lavoro e persone

Il Gruppo riconosce la centralità delle risorse umane e l'importanza di stabilire e mantenere con esse relazioni basate sulla fiducia reciproca. Fincons, considera le risorse umane come uno dei principali fattori strategici di successo e favorisce la costante crescita professionale e personale dei propri dipendenti e collaboratori. Inoltre, il Gruppo favorisce la cooperazione e la mutua collaborazione tra i propri dipendenti nella consapevolezza che il successo dell'Organizzazione sia fortemente legato ai risultati dei Teams.

Fincons, nella gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione, si ispira al rispetto dei diritti dei lavoratori ed alla piena valorizzazione del loro contributo nell'ottica di favorirne lo sviluppo e la crescita professionale.

04 // Antidiscriminazione e pari opportunità

La Società, in tutte le decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri dipendenti o comunque con qualsiasi interlocutore, si impegna ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al genere, all'orientamento sessuale, allo stato di salute, alla disabilità, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche, sindacali ed alle credenze religiose.

Ogni forma di discriminazione e/o di violenza è considerata inaccettabile e sarà sanzionata dalla Società. Tutto il personale deve pertanto astenersi da qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, ai danni di un altro dipendente o collaboratore della Società.

Si definisce discriminazione diretta quando per religione, per convinzioni personali, politiche e ideologiche, per disabilità, per età, per sesso, per orientamento sessuale, per razza od origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga.

Si definisce discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale, le persone di un determinato sesso, le persone di una determinata razza od origine etnica, in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

Non saranno, pertanto, tollerate battute, commenti e qualsiasi altro tipo di comportamento che possa offendere una persona, che la faccia sentire discriminata o le faccia anche solo percepire un ambiente di lavoro ostile.

Fincons non tollera alcuna forma di discriminazione e, al contrario, cerca di garantire pari opportunità, non solo nei confronti dei propri dipendenti, ma anche per tutti i soggetti che collaborano con il Gruppo garantendo che ciascuno sia valutato sulla base della professionalità competenza, comportamento e risultati.

Deve essere fornita la massima e opportuna collaborazione ai colleghi indipendentemente dalle origini sociali, culturali, etniche o nazionali, dalle credenze religiose o di altro tipo.

In tal senso Fincons invita tutti i Destinatari della presente Policy a valutare qualsiasi soggetto solo ed esclusivamente in base alle sue competenze professionali, al suo comportamento sul luogo di lavoro e ai suoi risultati.

05 // Responsabilità della funzione delle Risorse Umane

5.1 PROCESSO DI SELEZIONE

Il processo di selezione deve essere basato esclusivamente sulla rispondenza delle caratteristiche professionali e attitudinali dei candidati al job profile ricercato. Nei colloqui di selezione, pertanto, potranno essere richieste al candidato esclusivamente informazioni tese all'accertamento dei requisiti di professionalità e delle competenze possedute.

L'obiettivo del processo di selezione è quello di creare valore per il Gruppo e, pertanto, nessuna forma di nepotismo o favoritismo è considerata tollerabile.

Il Gruppo, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta, nel corso del processo di selezione ed assunzione, le adeguate misure per conformarsi ai principi di cui sopra.

A titolo esemplificativo, tutti gli annunci di lavoro devono essere completamente asettici, privi di qualsivoglia riferimento e/o limitazione legata a razza, etnia, età, orientamento sessuale, politico, sindacale, religioso, convinzione personale, disabilità.

I colloqui effettuati con l'ausilio di personale tecnico interno devono essere gestiti senza fornire al referente tecnico alcuna informazione di carattere personale del candidato.

5.2 EQUITÀ SALARIALE

Fincons si impegna ad operare per contrastare il verificarsi di qualsivoglia svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori; ogni limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali ed ogni limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella salariale.

Fincons garantisce, per tutti i dipendenti sia in fase di inserimento sia durante l'intera vita lavorativa in azienda, condizioni salariali che favoriscono la parità di genere e non contemplano differenze in base alle diverse convinzioni personali.

I processi di definizione dell'offerta in fase di assunzione e le salary review sono espressione di oggettività sulla base delle competenze e delle performance lavorative espresse.

5.3 CAREER PATH E PERFORMANCE APPRAISAL

In Fincons annualmente è gestito un processo di valutazione delle performance oggettivo e trasparente rivolto all'intera popolazione aziendale ed utile ad alimentare un confronto costruttivo e uniforme per tutte le persone Fincons.

Allo stesso modo sono garantiti e comunicati i percorsi di carriera che coinvolgono indistintamente tutte le figure professionali di Fincons. Il Career path aziendale ha come obiettivo: (i) la mappatura dei livelli gerarchici di Responsabilità verso i percorsi di sviluppo che, all'interno dell'azienda, consentono di ricoprire ruoli via via crescenti di capacità e responsabilità professionale e manageriale; (ii) la garanzia di una maggiore integrazione, a livello di Gruppo, migliorando l'omogeneità di assegnazione e di azione; (iii) favorire il raggiungimento dei risultati di crescita attesi e, allo stesso tempo, assicurare governance e controllo del business, dei suoi processi, dei costi di gestione; (iv) assegnare responsabilità puntuali e progressive su ciascuna delle unità del modello di business, sia per i percorsi manageriali che professionali, favorendo la massima collaborazione e sinergia tra le diverse componenti.

06 // Molestie e mobbing

Fincons favorisce iniziative volte ad ottenere un maggior benessere organizzativo. Il Gruppo esige che nelle relazioni interne ed esterne non siano poste in essere molestie o atteggiamenti di qualsiasi tipo comunque riconducibili a pratiche di mobbing, tutte assolutamente proibite.

I comportamenti vietati, sono a titolo puramente esemplificativo, i seguenti: (i) creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o di gruppi di lavoratori; (ii) interferire ingiustificatamente nell'esecuzione delle altrui prestazioni di lavoro; (iii) ostacolare le prospettive di lavoro di un collega per meri motivi di competitività personale o al fine di agevolare un altro dipendente.

È altresì vietata qualsiasi forma di molestia o di violenza di natura sessuale o riferita alle diversità culturali e personali. A titolo esemplificativo, è vietato: (i) subordinare qualsiasi decisione relativa alla carriera di un lavoratore all'accettazione di favori sessuali; (ii) indurre altri lavoratori o propri collaboratori a favori di natura sessuale sfruttando il proprio ruolo all'interno della Società; (iii) alludere a disabilità e/o menomazioni fisiche e/o psichiche o a qualsiasi forma di diversità culturale, religiosa o all'orientamento sessuale del lavoratore per ottenere favori o per influenzarlo nella propria attività.

Non viene tollerata alcuna forma di ritorsione, vendetta o vittimizzazione in merito a una persona che ha affermato di essere stata molestata. Il personale deve, per quanto nelle sue possibilità, contribuire alla prevenzione e contrastare ogni fenomeno di molestie, anche sessuali, all'interno della Società.

07 // Segnalazione

L'azienda promuove la cultura della tolleranza zero per i maltrattamenti e atteggiamenti o comportamenti degradanti.

Chiunque, in qualunque momento del rapporto di lavoro, si senta oggetto di una discriminazione diretta o indiretta, di fenomeni mobbing o di molestie, o è testimone di tali comportamenti verso un lavoratore, un collaboratore o un terzo, è invitato a segnalarlo al proprio Responsabile ed alla funzione HR, anche utilizzando la procedura dei reclami con la possibilità di richiedere l'anonimato.



finconsgroup.com