



POLITICA AZIENDALE PER GLI AVVICENDAMENTI


61MD6 REV. 0
Del 29.04.2022

POLITICA

POLITICA AZIENDALE

AVVICENDAMENTI

Rev.	Data	Emesso a cura del Responsabile diretto	Verificato a cura di RSGI	Approvato a cura dell'AU
0	29.04.2022	G.Scognamillo (RSGI)	G.Scognamillo (RSGI)	Vincenzo Onorato (AU)

	POLITICA AZIENDALE PER GLI AVVICENDAMENTI	61MD6 REV. 0 Del 29.04.2022
	POLITICA	

Consorzio Eteria, è consapevole dell'importanza di una corretta pianificazione degli avvicendamenti, all'interno della gestione delle risorse umane, pone al centro dello stesso i principi e gli obiettivi di DEI così come definiti nel Quadro di DEI.

La pianificazione degli avvicendamenti comporterà l'identificazione di individui, reperiti sia internamente che esternamente, che possono dimostrare conoscenze, abilità e capacità richieste, nonché un comportamento inclusivo.

L'avvicendamento del personale verrà promosso e teso al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni.


Sono rivolte opportunità di carriera e programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff.

Il piano degli avvicendamenti individua un bacino di potenziali successori che assumano ruoli di leadership e ruoli chiave all'interno dell'azienda, ponendo particolare enfasi sull'alimentazione dello stesso il più possibile diversificata.

Consorzio Eteria, con l'accoglimento dei principi di DEI, vuole improntare il piano degli avvicendamenti all'inclusione, costituendo questo un momento per identificare le opportunità di DEI nell'ambito della gestione delle risorse umane; un'attenta valutazione dei risultati di gestione delle prestazioni rispetto alle opportunità di lavoro per avvicendamento, permette di identificare le persone pronte per lo sviluppo e l'avvicendamento. Allo stesso modo, attraverso il piano degli avvicendamenti, sarà possibile identificare i rischi di DEI, in quanto esiste la possibilità che il pregiudizio alteri la valutazione di un individuo e far sì che lo stesso venga escluso dalla possibilità di un avanzamento.

L'azienda, al fine di alimentare il bacino di lavoratori interessati ad un potenziale avvicendamento, favorisce la formazione dei lavoratori, con particolare riguardo ai ruoli di leadership o in posizioni cruciali, promuovendo opportunità per sviluppare conoscenze, abilità, capacità e comportamenti inclusivi, tali opportunità vengono erogate attraverso corsi di formazione e attività di mentoring. Inoltre, viene dato rilievo alla possibilità di accedere alle opportunità di avvicendamento attraverso un'attenzione rivolta a tutti i lavoratori, affinché anche coloro che provengono da gruppi demograficamente sottorappresentati siano consapevoli delle opportunità di avvicendamento, tale attività viene svolta attraverso percorsi di mentoring.

Il piano degli avvicendamenti è implementato sulla base delle seguenti direttrici:

	POLITICA AZIENDALE PER GLI AVVICENDAMENTI	61MD6 REV. 0 Del 29.04.2022
	POLITICA	

- il numero delle persone impegnate in ciascuna fase del processo produttivo, in modo tale da monitorare quante persone potranno accedere alle posizioni rese vacanti e con quale scansione temporale tali posizioni si renderanno disponibili;
- la percentuale di persone appartenenti alla forza lavoro che sono potenziali candidati per accedere alle posizioni vacanti;
- la percentuale di persone appartenenti alla forza lavoro che sono collocate in posizioni di avvicendamento;
- i livelli di soddisfazione o insoddisfazione rilevati riguardo all'imparzialità nelle politiche, nei processi e nelle pratiche di pianificazione degli avvicendamenti;
- i livelli di soddisfazione o insoddisfazione rilevati riguardo all'imparzialità nei risultati della pianificazione degli avvicendamenti;
- la valutazione relativa al numero ed al tipo di reclami afferenti alla pianificazione degli avvicendamenti;
- la valutazione dei giudizi e dei risultati dell'avvicendamento.

L'ufficio del personale rende disponibili i dati relativi:

- allo stato delle assunzioni,
- alla situazione per genere,
- alla situazione maschile per ognuna delle professioni,
- alla formazione,
- alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità,
- all'intervento della CIG,
- ai licenziamenti,
- ai prepensionamenti e pensionamenti,
- alla retribuzione effettivamente corrisposta (obbligo per aziende pubbliche e private con > 50 dipendenti ex art.46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, così come modificato dalla legge 162/2021);