




POLITICA AZIENDALE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

61MD7 REV. 0
Del 29.04.2022

POLITICA

POLITICA AZIENDALE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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 DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	61MD7 REV. 0 Del 29.04.2022
	POLITICA	

Il presente documento ha lo scopo di creare una metodologia standardizzata e inclusiva del processo di cessazione del rapporto di lavoro attraverso delle linee guida chiare e condivise di Consorzio Eteria

Nel presente documento ci si riferisce alla risoluzione del rapporto di lavoro di un individuo con l'azienda, indipendentemente dal soggetto da cui promana la volontà risolutiva o dalla base volontaria o involontaria della stessa, pertanto vengono considerati sia i casi di dimissioni, pensionamento, esubero, licenziamento sia per motivi disciplinari sia per motivi economici, malattia o decesso.

Consorzio Eteria si impegna per adottare un approccio trasparente al fine di creare un'organizzazione che mette al centro la persona, valorizzando i differenti background ed esigenze di ciascun individuo. A tal fine l'azienda si impegna a fornire informazioni, accesso a servizi e risorse di supporto, meccanismi di consultazione e di ricorso e canali di commento. La direzione è consapevole che per alcune persone la risoluzione del rapporto di lavoro può comportare delle difficoltà emotive, pertanto si impegna affinché le politiche, i processi e le pratiche di cessazione del rapporto di lavoro siano trasparenti, attuate in modo imparziale, sensibili e rispettose, rispettino la riservatezza, la salute ed il benessere della persona.

Consorzio Eteria, attraverso la presente politica, garantisce un approccio antidiscriminatorio nello stabilire i criteri di esubero e di licenziamento del personale, affinché i processi decisionali non siano viziati da elementi non pertinenti a considerazioni meramente organizzative, ma siano influenzati dalle considerazioni personali e discriminatorie.

Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro per cause derivanti da alterazioni dello stato di salute delle persone, L'Azienda si impegna a valutare ogni altra possibilità che permetta alla risorsa di proseguire nel rapporto di lavoro, a tal proposito valuta tutti i possibili adeguamenti che possano adattarsi alle specifiche esigenze individuali, compresa la possibilità di impiego verso un lavoro alternativo o la possibilità di lavoro flessibile.

Ogni persona facente parte dell'Organizzazione può contribuire alla crescita della stessa, grazie all'apporto di ognuno diventa possibile per l'azienda creare modelli comportamentali inclusivi che, una volta introdotti, diventano prassi e contribuiscono ad aumentare e far progredire l'inclusività in azienda.

La politica aziendale, votata ad aumentare il benessere delle persone, può favorire il mantenimento dei rapporti fra la risorsa e l'azienda, come anche favorisce il mantenimento

	POLITICA AZIENDALE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	61MD7 REV. 0 Del 29.04.2022
	POLITICA	

delle relazioni interpersonali instauratesi con i colleghi anche dopo la risoluzione del rapporto di lavoro, a tal fine vengono promosse iniziative quali incontri conviviali.

Le fasi che caratterizzano il processo di cessazione del rapporto di lavoro sono:

- Analisi delle motivazioni
- Opportunità di accordo tra le parti
- Comunicazione di cessazione
- Risoluzione del rapporto di lavoro

Nella fase di analisi delle motivazioni l'azienda valuta innanzi tutto la causa della risoluzione del rapporto di lavoro, operando valutazioni diversificate se trattasi di: dimissioni, pensionamento, esubero, licenziamento sia per motivi disciplinari sia per motivi economici, malattia o decesso.

Nella fase successiva l'azienda valuterà l'opportunità di proporre un accordo fra le parti, in ottica inclusiva, al fine di mantenere una situazione di benessere anche nella delicata fase di risoluzione del rapporto di lavoro, evitando così l'eventualità che possano successivamente accendersi delle liti fra le parti.

La eventuale risoluzione del rapporto di lavoro costituisce la fase finale del processo e si sostanzia nella ricezione da parte della risorsa uscente delle spettanze di fine rapporto.

Consorzio Eteria al fine di valutare l'efficacia della presente politica analizza le seguenti informazioni:

- l'andamento dei dati relativi al ricambio e alla ritenzione;
- tendenze nei commenti richiesti e non richiesti sui processi di cessazione del rapporto di lavoro;
- dati dei colloqui di fine rapporto per accertare i risultati positivi e gli impatti negativi derivanti dai processi di cessazione del rapporto di lavoro;
- il numero di richieste di modalità di lavoro alternative o flessibili, o di altri adeguamenti, e il modo in cui sono state affrontate e soddisfatte;