



Policy HR

---

	<b>Sistema di Gestione Integrato Qualità e Responsabilità Sociale</b> UNI EN ISO 9001:2015, UNI ISO 26000:2020	File:P_HR
	<i>LINEE GUIDA UNI EN ISO 26000:2020</i>	V.1 del 10 novembre 2021
	<b>POLICY HR</b>	Pagina 1 di 9

VERSIONE	DATA	DESCRIZIONE	
V. 1	10/11/2021	Prima versione	
<b>RESPONSABILE AZIENDALE EMITTENTE:</b>	Paolo Lugiato	<b>Responsabile del Sistema di Gestione Aziendale</b>	
<b>VERIFICATA DA:</b>	<b>Comitato per il Controllo Interno i Rischi e la Corporate Governance</b>		
<b>APPROVATA DA:</b>	Andrea Imperiali	<b>Presidente</b>	

Il presente documento è stato elaborato da **EMMESS Srl Executive Consulting** per conto di **AUDITEL srl** ed è tutelato dalle leggi sul copyright e sul diritto di autore, pertanto tutto ciò che vi è riportato (es. contenuti, testi, immagini, loghi, grafica) sono di proprietà della **EMMESS SRL**, è vietata la copia, la riproduzione, la redistribuzione e la pubblicazione dei contenuti e immagini in qualsiasi forma non autorizzata espressamente dall'autore.  
**EMMESS Srl** c/o Centro Direzionale-Milano 2-Palazzo Canova- 20054 Segrate (MI), p. iva 09517840964, Website: [www.emmess.it](http://www.emmess.it)



	<b>Sistema di Gestione Integrato Qualità e Responsabilità Sociale</b> UNI EN ISO 9001:2015, UNI ISO 26000:2020	File:P_HR
	LINEE GUIDA UNI EN ISO 26000:2020	V.1 del 10 novembre 2021
	<b>POLICY HR</b>	Pagina 2 di 9

## Sommario

1. Premessa.....	3
2. Una Responsabilità condivisa .....	3
3. Auditel e i valori aziendali .....	4
4. Entrare a far parte di Auditel .....	4
5. Lavorare in Auditel.....	5
6. Equilibrio lavoro/vita privata .....	5
7. Politiche retributive .....	6
8. Formazione professionale.....	7
9. Valutazione e sviluppo.....	7
10. Relazioni Industriali.....	8

	<b>Sistema di Gestione Integrato Qualità e Responsabilità Sociale</b> <small>UNI EN ISO 9001:2015, UNI ISO 26000:2020</small>	File:P_HR
	LINEE GUIDA UNI EN ISO 26000:2020	V.1 del 10 novembre 2021
	<b>POLICY HR</b>	Pagina 3 di 9

## 1. Premessa

Il presente documento viene redatto in conformità ai requisiti previsti dalla norma UNI EN ISO 26000:2020, dalla Dichiarazione universale dei diritti dell’Uomo, dalle norme ILO e dalla normativa italiana in ambito giuslavoristico e costituisce una solida base per una gestione efficiente ed efficace delle Risorse Umane in Auditel.

## 2. Una Responsabilità condivisa

Ciascun dipendente ha una precisa responsabilità nei rapporti interpersonali sia all’interno del proprio team di lavoro sia nei confronti dell’Organizzazione intera.

In Auditel, la gestione delle risorse umane è in capo al Chief People Officer (CPO) che si avvale di alcune figure con competenze tecniche specifiche per le attività legate all’amministrazione del personale e al supporto legale per questioni giuslavoristiche.

Il Chief People Officer opera secondo le migliori pratiche su questioni relative alla gestione del personale, i diritti dei lavoratori e le politiche di eticità e sostenibilità attuate dall’azienda.

Il Chief People Officer nella gestione delle Risorse Umane instaura una collaborazione fittiva con il management, ciascuno per i dipartimenti di propria competenza, affinché possano agire come partner corresponsabili in tutte le questioni relative alle risorse umane.

Il Chief People Officer non si limita ad esprimere capacità e competenze professionali, ma è anche un partner responsabile verso i propri colleghi, con l’ambizione non di fornire un adeguato supporto amministrativo, ma anche di aggiungere valore all’azienda e giocare un ruolo proattivo in ogni situazione in cui la sua azione sia richiesta.

Auditel persegue la diffusione di uno spirito di collaborazione tra le figure responsabili affinché i principi contenuti nel presente documento siano conosciuti e condivisi all’interno dell’organizzazione garantendone, con imparzialità, una corretta applicazione e una coerente implementazione.

Questa partnership interna è la chiave dell’efficienza nella gestione delle persone.

La capacità di comunicazione deve essere adeguata a gestire tutte le situazioni delicate che frequentemente si presentano nelle vicende umane.

	<b>Sistema di Gestione Integrato Qualità e Responsabilità Sociale</b> <small>UNI EN ISO 9001:2015, UNI ISO 26000:2020</small>	File:P_HR
	<small>LINEE GUIDA UNI EN ISO 26000:2020</small>	V.1 del 10 novembre 2021
	<b>POLICY HR</b>	Pagina 4 di 9

### 3. Auditel e i valori aziendali

I Principi di gestione delle Risorse Umane in Auditel descrivono lo stile di management e i valori aziendali in particolare in merito a:

- **Rispetto:** non sono ammessi atteggiamenti intolleranti, di molestie o discriminazioni di alcun genere a tutti i livelli e in tutte le circostanze;
- **Trasparenza e Onestà:** tali principi devono essere basati su un dialogo aperto e sincero, al fine di condividere esperienze, competenze e accrescere la creatività;
- **Comunicazione** aperta e costante: non è solo informare, è anche ascoltare e aprirsi al dialogo. Ciascun collaboratore ha diritto a una conversazione aperta con i superiori o i colleghi;
- **Cooperazione e Condivisione:** la collaborazione tra chi ha competenze diverse è indispensabile per valorizzare al massimo le capacità di tutti e creare sinergie virtuose;
- **Risoluzione dei malesseri e incomprensioni:** al collaboratore è sempre garantita la possibilità di essere ascoltato con imparzialità affinché ciascuna parte abbia la possibilità di spiegare il proprio punto di vista, a prescindere dalla posizione gerarchica.

### 4. Entrare a far parte di Auditel

Auditel, attenta al valore delle persone come asset strategico per la crescita aziendale, ritiene che un criterio essenziale per la ricerca e la selezione del personale sia il potenziale per uno sviluppo professionale interno della stessa e opera affinché vengano assunti collaboratori con attitudini personali e capacità professionali che consentano di sviluppare una relazione a lungo termine.

Entrare a far parte del team di Auditel comporta un impegno personale allo sviluppo di una cultura della qualità sostenibile, che implica impegno nei confronti dell'organizzazione e orientamento ad un miglioramento continuo.

In considerazione dell'importanza di questi valori, Auditel pone particolare attenzione nella coerenza tra i valori di un candidato e la cultura aziendale.

Pur privilegiando lo sviluppo della carriera dall'interno dell'organizzazione, è compito del management e del Chief People Officer confrontare le competenze interne con quelle disponibili all'esterno e valutare l'opportunità di assumere nuove figure dall'esterno.

	<b>Sistema di Gestione Integrato Qualità e Responsabilità Sociale</b> <small>UNI EN ISO 9001:2015, UNI ISO 26000:2020</small>	File:P_HR
	LINEE GUIDA UNI EN ISO 26000:2020	V.1 del 10 novembre 2021
	<b>POLICY HR</b>	Pagina 5 di 9

Ciascuna candidatura viene trattata con particolare cura, a prescindere dall'esito del processo di selezione, al fine di garantire la tutela dei diritti del candidato.

Per l'assunzione di una persona vengono prese in considerazione soltanto competenze ed esperienze rilevanti e l'aderenza ai principi già enunciati. Non viene dato alcun peso all'origine del candidato, alla sua nazionalità, religione, razza, sesso o età.

Assumere la persona giusta è tanto importante quanto favorire l'integrazione dei nuovi arrivati affinché le loro capacità e il loro comportamento possano fondersi senza difficoltà con la cultura aziendale, beneficiando dal valore della diversità e dell'inclusività.

## 5. Lavorare in Auditel

Auditel offre un ambiente di lavoro che protegge la salute e il benessere dei lavoratori secondo adeguati standard di sicurezza e di igiene, così come definito nella Policy relativa all'Ambiente e alla Salute & Sicurezza sul lavoro.

Ogni collaboratore deve avere cura della propria sicurezza e di quella altrui attraverso la tenuta di comportamenti idonei e in linea con quanto prescritto dalle disposizioni aziendali. Pertanto, i suggerimenti mirati al miglioramento sono graditi e saranno oggetto di approfondita analisi e valutazione.

Auditel non tollera alcuna discriminazione di origine, nazionalità, religione, razza, sesso o età né perpetrata internamente come verso terze parti.

È proibita qualsiasi forma di molestia, morale o sessuale.

Al fine di evitare il verificarsi di situazioni *borderline* è essenziale costruire relazioni basate sulla fiducia e sul rispetto delle persone a tutti i livelli.

Il management è chiamato a effettuare periodici colloqui con il personale affinché si possano conoscere e far emergere situazioni critiche ed eventuali disagi.

## 6. Equilibrio lavoro/vita privata

Per Auditel il *Work-life balance* è un tema centrale della propria politica di gestione delle risorse umane che guida molte scelte professionali e operative.

A oggi, temi di sostenibilità e politiche sul lavoro non totalizzanti, che concilino impegno lavorativo e vita privata, sono oggetto di particolare attenzione. Questo porta a una vera e propria rivoluzione rispetto alla visione precedente.

	<b>Sistema di Gestione Integrato Qualità e Responsabilità Sociale</b> <small>UNI EN ISO 9001:2015, UNI ISO 26000:2020</small>	File:P_HR
	LINEE GUIDA UNI EN ISO 26000:2020	V.1 del 10 novembre 2021
	<b>POLICY HR</b>	Pagina 6 di 9

Inoltre, l'evoluzione tecnologica in molte situazioni lavorative consente di superare l'essenzialità della postazione fisica di lavoro, consentendo di svolgere la propria attività (o parte di essa) anche da remoto, contribuendo all'equilibrio tra vita privata e lavoro.

Auditel si fa portavoce di questa filosofia e politica di approccio alle risorse umane, non solo perché un corretto equilibrio tra vita privata e lavoro rinforza la soddisfazione e il benessere del collaboratore in azienda, ma anche perché ne aumenta il rendimento e si riflette positivamente sulla reputazione aziendale.

## 7. Politiche retributive

La *compensation* può includere, quando possibile e in relazione ai singoli ruoli e profili professionali dei dipendenti, oltre allo stipendio e ai contributi previsti per legge, componenti variabili della retribuzione e altri benefit.

Auditel nel 2021 ha condotto un'analisi interna in merito ai livelli retributivi per categoria nonché per sesso affinché si possa avere una fotografia attuale (riportata nel Bilancio Sociale 2020) degli standard remunerativi.

L'evoluzione retributiva è determinata, in primo luogo, dalla capacità dell'Azienda di migliorare la propria produttività.

La struttura salariale di Auditel è semplice al fine di evitare inutili complessità e dare maggiore efficacia alle retribuzioni e ai riconoscimenti e in modo da adattarsi all'evoluzione del mercato consentendo di remunerare con efficacia le capacità professionali e le prestazioni elevate, così favorendo lo sviluppo del potenziale di ciascuno dei propri collaboratori.

È responsabilità del *Chief People Officer* proporre, nell'ambito delle politiche aziendali, la retribuzione dei collaboratori, tenendo conto del rendimento professionale e delle specifiche responsabilità, oltre alle condizioni di mercato, alle conoscenze e al potenziale di sviluppo individuale e sentito anche il parere del responsabile di funzione.

La trasparenza della comunicazione su questi temi è una parte essenziale del dialogo relativo alla retribuzione.

La parte variabile della remunerazione può essere rilevante, in particolare a livello manageriale. Questa parte sarà legata a una combinazione dei risultati di business, del team o individuali, tenendo in considerazione anche gli obiettivi di sostenibilità che la Società intende perseguire.

	<b>Sistema di Gestione Integrato Qualità e Responsabilità Sociale</b> <small>UNI EN ISO 9001:2015, UNI ISO 26000:2020</small>	File:P_HR
	LINEE GUIDA UNI EN ISO 26000:2020	V.1 del 10 novembre 2021
	<b>POLICY HR</b>	Pagina 7 di 9

Il CPO assicura che la politica retributiva sia implementata in modo imparziale in tutta l'organizzazione.

Il divario salariale di genere in Italia si attesta intorno al 12 per cento. Le disparità retributive rappresentano una sfida cruciale a livello mondiale.

L'articolo 37 della Costituzione della Repubblica italiana sancisce che *“la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore”*; tale principio è contenuto anche nella Convenzione ILO 100 *“Convenzione sull’uguaglianza di retribuzione fra mano d’opera maschile e mano d’opera femminile per un lavoro di valore uguale”* del 1951.

Nella definizione delle politiche retributive, Auditel tiene in particolare considerazione le tematiche inerenti il divario salariale di genere, operando nel rigoroso rispetto di principi di non discriminazione.

## 8. Formazione professionale

Imparare è parte della cultura aziendale. Ciascun collaboratore, a qualsiasi livello, è consapevole della necessità di aggiornare continuamente le proprie conoscenze e le proprie competenze.

La formazione si svolge, innanzitutto, sul posto di lavoro.

I programmi di formazione progettati dalla Società sono orientati al miglioramento delle capacità e delle competenze rilevanti e vengono quindi proposti nel quadro di programmi di sviluppo individuale e di team. Di conseguenza, partecipare alla formazione non deve mai essere considerato come un benefit.

È responsabilità del management assistere il *Chief People Officer* nell'elaborazione di programmi di formazione.

Quanto più possibile, i programmi di formazione dovrebbero prevedere sia sessioni teoriche sia esercitazioni pratiche, in presenza o in modalità e-learning.

Ciascun manager è tenuto a valutare i progressi risultanti dai programmi di formazione dei propri collaboratori.

## 9. Valutazione e sviluppo

Ciascun collaboratore è responsabile della propria crescita professionale. Tuttavia, Auditel offre l'opportunità di fare progressi a coloro che hanno la determinazione e il potenziale per sviluppare le proprie capacità.



	<b>Sistema di Gestione Integrato Qualità e Responsabilità Sociale</b> <small>UNI EN ISO 9001:2015, UNI ISO 26000:2020</small>	File:P_HR
	LINEE GUIDA UNI EN ISO 26000:2020	V.1 del 10 novembre 2021
	<b>POLICY HR</b>	Pagina 8 di 9

Tali opportunità dovrebbero essere valutate e indirizzate tenendo in considerazione il potenziale di ciascuno ed essere discusse con trasparenza con il destinatario e con il suo responsabile. Auditel incoraggia i collaboratori ad esprimere i propri obiettivi e le proprie aspettative attraverso un dialogo aperto.

L'obiettivo è migliorare le competenze di ciascun collaboratore nel lungo periodo e quindi motivare i collaboratori, offrendo loro percorsi di carriera attraenti ma concreti in un ambiente in evoluzione, che inducano lo stesso ad apprezzare gli investimenti fatti dall'azienda sulla sua crescita professionale, incentivando così il personale a continuare a lavorare all'interno della Società.

La valutazione formale viene svolta con regolarità con lo scopo di fornire *feedback* sul rendimento, sul potenziale futuro e su altri aspetti rilevanti che riguardano il lavoro di ciascun collaboratore, incluso lo sviluppo delle sue capacità e delle sue competenze.

Sia gli aspetti positivi sia quelli negativi della *performance* individuale devono essere affrontati con trasparenza e dove possibile con il coinvolgimento diretto della persona interessata.

La componente variabile della remunerazione, quando prevista, viene riconosciuta essenzialmente in base al livello di raggiungimento degli obiettivi concordati.

In corso d'anno deve essere dedicato il tempo necessario al monitoraggio e all'aggiornamento del raggiungimento graduale degli obiettivi.

Questo *feedback* ha lo scopo di stimolare il rendimento e deve essere realizzato attraverso un dialogo aperto basato sulla fiducia reciproca.

Le promozioni saranno basate esclusivamente sulla competenza, l'intuito, la prestazione e il potenziale, escludendo qualsiasi considerazione relativa all'origine, alla razza, alla nazionalità, al sesso, alla religione o all'età.

L'acquisizione di esperienza in aree di competenza specifica è determinante per il successo aziendale.

## 10. Relazioni Industriali

Auditel sostiene la libertà di associazione dei lavoratori e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva.

Auditel desidera sostenere lo sviluppo a lungo termine dell'Azienda, a beneficio sia dei lavoratori sia dell'Azienda stessa, mantenendo un livello di competitività adatto al proprio ambiente economico.

	<b>Sistema di Gestione Integrato Qualità e Responsabilità Sociale</b> UNI EN ISO 9001:2015, UNI ISO 26000:2020	File:P_HR
	LINEE GUIDA UNI EN ISO 26000:2020	V.1 del 10 novembre 2021
	<b>POLICY HR</b>	Pagina 9 di 9

Auditel assicura dirette e frequenti comunicazioni con i lavoratori che siano o meno membri di un'organizzazione sindacale.

Si rileva che, al momento dell'approvazione della policy, nessun dipendente di Auditel risulta associato a un sindacato o a un'associazione di categoria.

Nell'eventualità in cui si dovessero instaurare relazioni con le associazioni sindacali saranno strettamente osservate la legislazione nazionale, gli usi locali e le raccomandazioni internazionali.

I contatti con i delegati sindacali dovranno essere un'altra opportunità per divulgare informazioni consentendo ai membri dei sindacati e di altre associazioni di rappresentanza di capire a fondo gli obiettivi e le attività aziendali di Auditel.

In conformità alla legislazione locale, Auditel si astiene da ogni azione che limiti il diritto del lavoratore di aderire o meno a un sindacato.

Qualora vi fossero trattative con associazioni sindacali, le medesime saranno preparate coinvolgendo pienamente il management e prendendo in considerazione gli interessi sia dell'Azienda sia dei lavoratori.