

MARR S.p.A.

Politica di Gestione delle Risorse Umane

La presente Politica di Gestione delle Risorse Umane è adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione di MARR S.p.A. del 28 ottobre 2019

Sommario

Introduzione	3
Reclutamento e selezione.....	4
Formazione	4
Crescita professionale.....	5
Valutazione delle prestazioni.....	5
Sistema di remunerazione.....	6
Comunicazione interna	6
Relazioni sindacali	7

Introduzione

La presente politica ha lo scopo di illustrare i principi adottati da MARR nell'ambito della Gestione delle Risorse Umane e rappresenta un importante strumento finalizzato ad attrarre, trattenerne, motivare, sviluppare Persone dotate di adeguate qualità professionali.

MARR è profondamente convinta della fondamentale importanza delle Persone, vere e proprie Risorse Umane per la crescita dell'Azienda e persegue una politica di sviluppo e valorizzazione dei propri collaboratori basata sul merito, sulle effettive competenze e capacità, sul potenziale, tendendo conto delle attitudini e aspirazioni, nel pieno rispetto di criteri di imparzialità ed equità, in assenza di qualsiasi tipo di discriminazione in ragione della razza, della lingua, del sesso, delle opinioni politiche, della fede religiosa.

MARR garantisce altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, impegnandosi a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno ed ogni tipo di comportamento lesivo della Persona, incluse minacce, molestie o atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing, in quanto ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale, morale e psicologica viene ritenuto inammissibile. Anche a tal fine sono state comunicate a tutti i dipendenti modalità di segnalazione, anche con garanzia di anonimato, per eventuali violazioni ed irregolarità di cui vengano a conoscenza.

MARR inoltre riconosce l'importanza di rispettare la legislazione e la contrattazione collettiva in tema di orario di lavoro, riposi, ricorso al lavoro straordinario, cercando inoltre di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita personale dei lavoratori e a fronte di richieste di rimodulazione dell'orario di lavoro formulate da parte di dipendenti (che sono riconducibili a motivi personali o familiari, ivi comprese anche richieste in periodo "post maternità"), verifica attentamente se siano identificabili soluzioni organizzative al fine del possibile accoglimento.

Collaboratori adeguatamente formati, fortemente motivati e coinvolti nello spirito aziendale rappresentano il presupposto per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Al contempo la valorizzazione dell'Organizzazione e delle Persone che ne fanno parte rappresenta uno dei nostri principali obiettivi.

Per questo MARR attua una gestione orientata:

- ad una elevata condivisione da parte di tutta l'Organizzazione degli obiettivi strategici,
- alla chiarezza di ruoli ed aree di responsabilità e competenza,
- a momenti di confronto e di verifica sull'andamento delle attività di competenza,
- alla realizzazione di opportunità formative coerenti con la strategia aziendale,
- alla gestione di progetti mirati ad approfondire la conoscenza delle professionalità e dei talenti presenti in Azienda e di percorsi finalizzati a valorizzare le Risorse Umane.

Passione, competenza, formazione continua, innovazione sono fra i valori fondamentali che caratterizzano la nostra Organizzazione e che ci consentono di rinforzare e consolidare sempre più la nostra leadership.

Reclutamento e selezione

Attraverso la sezione “Lavora con noi” del sito internet www.marr.it, MARR si rivolge a persone competenti, dinamiche, motivate, orientate al lavoro in squadra, che con impegno e passione vogliano contribuire al futuro dell’Azienda ed in risposta riceve quotidianamente numerose candidature.

La partecipazione ad eventi quali il Career Day (manifestazione annuale dell’Università di Bologna nata con lo scopo di fare incontrare laureandi e neolaureati con le aziende) consente a MARR di entrare in contatto con un numero elevato di giovani candidati per eventuali opportunità di inserimento e di svolgere attività di employer branding.

Il Gruppo inoltre attiva tirocini in collaborazione con le università, coinvolgendo laureandi e neolaureati, anche grazie ad un’attiva collaborazione in particolare con l’Università di Bologna che provvede a segnalare eventuali candidati per posizioni di tirocinio aperte in Azienda. Tali tirocini rappresentano un’opportunità formativa e professionalizzante che offre a studenti ed a neolaureati un primo momento di conoscenza del mondo del lavoro ed a MARR l’occasione di approfondire la conoscenza con giovani anche in ottica di successiva opportunità di assunzione.

MARR garantisce ad ogni Persona le medesime opportunità sin dal processo di selezione che, infatti, viene svolto unicamente sulla base dei profili dei candidati in termini di competenze, esperienze, aspettative, aspirazioni, potenziale, caratteristiche personali coerenti con i principi di rettitudine, lealtà, correttezza, in rapporto con le esigenze aziendali in termini di posizioni vacanti e profili richiesti per ricoprire tali posizioni, nella massima trasparenza e nel rispetto del principio delle pari opportunità, evitando qualsiasi forma di favoritismo così come qualsiasi discriminazione.

MARR infatti attua sin dal processo di reclutamento e selezione, così come durante lo svolgimento di tutto il rapporto con i propri Collaboratori, una gestione basata sulle pari opportunità e non opera distinzioni di genere, di etnia, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali essendo anche convinta che le differenze rappresentino una fonte di ricchezza in quanto facilitatrici della nascita di nuove idee ed innovazione.

MARR ritiene tali presupposti fondamentali anche per garantire la parità di genere ed infatti il Consiglio di Amministrazione di MARR S.p.A. è composto da 9 membri di cui 3 donne e 6 uomini; inoltre nel 2015 La Fondazione Marisa Bellisario ha conferito a MARR S.p.A. il riconoscimento della “Mela Rosa” per avere valorizzato il talento femminile nei vertici aziendali.

In fase di assunzione vengono diffusi il Codice Etico e la Procedura per la gestione delle informazioni privilegiate e riservate con assunzione dell’impegno al rispetto di principi e norme di comportamento ivi previsti.

Formazione

La Formazione, che in MARR rappresenta un percorso continuo e costante, è uno dei nostri valori fondamentali.

Infatti, sempre attendendosi a criteri di equità ed imparzialità, MARR si propone di garantire un’adeguata formazione professionale ai propri collaboratori che tenga conto sia delle attitudini professionali che delle caratteristiche umane degli stessi, in coerenza con la strategia ed in funzione degli obiettivi aziendali.

Per questo il Gruppo MARR ha anche dato vita ad una propria Academy (“MARR

Academy”) quale “ambiente” virtuale e fisico di apprendimento, formazione e sviluppo di competenze tecniche, ma anche trasversali tramite momenti di formazione a distanza che si alternano a formazione tradizionale “d’aula” nei quali vengono condivisi conoscenze, competenze, esperienze, valori per favorire la crescita delle Persone e dell’Organizzazione.

Inoltre poiché MARR considera obiettivo primario la tutela dell’integrità psico-fisica dei propri Dipendenti, oltre ad impegnarsi per garantire ambienti di lavoro rispettosi della vigente normativa in materia e quanto più salubri e sicuri, promuove presso i propri Collaboratori un approccio di sicurezza responsabile.

Per rendere ciò possibile MARR effettua importanti e continui investimenti in ambito formativo, oltre che con riferimento alla formazione generale per tutti i lavoratori e preposti (ex art 37 D.Lgs. 81/08), anche con riferimento alla sicurezza come ad esempio corsi di sicurezza per addetti all’utilizzo di carrelli elevatori, corsi per addetti antincendio e per addetti al primo soccorso, addestramento per utilizzatori di piattaforme aeree verticali, corsi per operatori addetti alla manutenzione e gestione degli impianti frigoriferi e di condizionamento.

Crescita professionale

MARR è profondamente convinta dell’importanza della crescita professionale delle proprie Risorse Umane quale presupposto imprescindibile per la crescita aziendale (“Crescere per generare crescita” - MARR spa).

Tramite il programma “Prendiamoci cura del nostro futuro” finalizzato, oltre che a rafforzare motivazione e senso di appartenenza, ad individuare, attraverso momenti di approfondimento della conoscenza e di valutazione, le risorse con potenziale e background coerente (scolastico e professionale) per poter assumere responsabilità crescenti anche tramite il supporto di specifici percorsi di sviluppo, MARR ha attivato concrete opportunità di valorizzazione e crescita delle Risorse Umane.

Infatti MARR, pur nella consapevolezza che inserimenti di nuove Risorse Umane che abbiano maturato esperienze professionali precedenti in realtà aziendali diverse siano necessari al fine di arricchire ulteriormente l’organizzazione e portare contributi di idee e innovazione, ritiene molto importante offrire alle Risorse già operanti in Azienda la possibilità di esprimere il proprio potenziale e concretizzare una crescita professionale che porti ad incrementare da una parte la soddisfazione e motivazione della Persona e dall’altra il contributo che la stessa fornisce all’Azienda.

Valutazione delle prestazioni

MARR effettua la valutazione delle prestazioni delle proprie Persone tramite l’assegnazione di obiettivi e la verifica dei risultati raggiunti (“management by objectives”), coinvolgendo in tale processo le Risorse con responsabilità manageriali e quelle che, pur non avendo responsabilità manageriali, ricoprono alcuni ruoli ritenuti di supporto diretto e specifico per il raggiungimento dei principali obiettivi aziendali.

Tale gestione prende avvio attraverso l’assegnazione di obiettivi (di periodicità prevalentemente annuale, chiari, ben identificati, in maniera assolutamente prevalente quantitativi e quindi facilmente misurabili e verificabili, sfidanti ma raggiungibili, condivisi nella parte iniziale del periodo di riferimento) e si conclude con la consuntivazione dei risultati raggiunti, passando per momenti di verifica e di confronto periodici.

Alla valutazione delle prestazioni è legato, oltre ad un sistema di incentivazione, anche un

obiettivo di crescita professionale attraverso il miglioramento delle prestazioni personali tramite un momento iniziale di chiarificazione delle aspettative e degli obiettivi ed uno o più momenti di feedback su quanto compiuto, al fine di individuare eventuali azioni correttive che si rendano necessarie e quindi possibilità di miglioramento della prestazione.

Sistema di remunerazione.

I principi ispiratori della gestione delle Persone in termini di sviluppo e crescita professionale sono unicamente quello dell'imparzialità, dell'assenza di qualsivoglia tipo di discriminazione e del merito che, in tal modo, diventa garanzia proprio del fatto che la gestione risponda a requisiti di equità.

MARR infatti garantisce che sesso, oltre che opinioni politiche, fede religiosa, razza, lingua non hanno alcuna rilevanza ai fini della determinazione della remunerazione dei propri Collaboratori, essendo profondamente convinta del diritto di parità di retribuzione a parità di mansione e risultati.

A tal fine la politica di compensation è basata sulla responsabilità attribuita, sulle capacità e competenze professionali, sulla valutazione delle prestazioni, in modo da riconoscere le responsabilità, i risultati conseguiti, le potenzialità di sviluppo.

Infatti, oltre ad un processo annuale di valutazione di interventi in incremento della retribuzione fissa per progressione nel percorso di crescita professionale con assunzione di ruoli a responsabilità crescenti, MARR, per le Risorse con responsabilità manageriali o che ricoprono ruoli di supporto diretto e specifico per il raggiungimento dei principali obiettivi aziendali, ha adottato anche un sistema di incentivazione variabile legato alla gestione MBO (Management By Objectives), al quale riserva grande attenzione, con assegnazione di obiettivi, individuali ed aziendali, di periodicità annuale prevalentemente di natura quantitativa, verifiche periodiche e consuntivazione finale con erogazione dell'incentivo in misura esattamente corrispondente al livello di raggiungimento degli obiettivi.

Comunicazione interna

Il coinvolgimento delle Persone in merito agli obiettivi aziendali ed a tutto ciò che riguarda l'Azienda viene perseguito anche attraverso la comunicazione interna con l'obiettivo di stimolare la partecipazione, sviluppare un sempre più forte senso di appartenenza, rafforzare la motivazione e la condivisione.

Oltre a "comunicazioni interne" relative a tematiche specifiche che vengono inviate a tutti i responsabili di funzione e di filiale (ed a seconda del tema eventualmente anche esposte nelle bacheche delle comunicazioni aziendali presenti in ogni sede MARR) e che poi gli stessi condividono con i propri collaboratori, MARR redige e diffonde periodicamente un house organ (InforMARR) disponibile per tutti i lavoratori quale opportunità di condivisione di obiettivi aziendali, iniziative, attività, progetti, risultati.

Vengono inoltre svolti incontri periodici quali ad esempio:

- convention commerciale (che vede coinvolti tutti i membri dell'organizzazione commerciale ed i responsabili delle Funzioni centrali),
- incontro operativo-commerciale (che vede coinvolti i responsabili di Filiale, il management vendite ed i responsabili delle Funzioni centrali),
- incontri denominati "Fucina delle Stelle" (che vede coinvolti i responsabili di Filiale),

- specifici incontri tematici con il coinvolgimento delle Risorse di volta in volta interessate in base al tema oggetto dell'incontro.

Relazioni sindacali

MARR garantisce a tutti i lavoratori il diritto di eleggere i propri rappresentanti nelle modalità previste dalla normativa e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), garantendo che tali rappresentanti non siano soggetti ad alcun tipo di discriminazione e possano comunicare liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro.

MARR incontra più volte nel corso di ogni anno le OOSS e comunque di norma entro il primo quadrimestre di ogni anno è previsto uno specifico incontro per condividere informazioni rilevanti in merito ad eventuali riorganizzazioni, esternalizzazioni, ristrutturazioni, ecc.

Con le OO.SS. della provincia di Rimini MARR si è inoltre impegnata, in caso di terziarizzazione di reparti o servizi, a dare informazione ai lavoratori interessati ed ai loro rappresentanti con un preavviso di 30 giorni.

Alle Organizzazioni Sindacali è garantita la possibilità di esporre proprie comunicazioni negli spazi a tal fine predisposti.

Per l'esercizio delle attività sindacali MARR inoltre mette a disposizione locali di incontro e permessi a tal fine dedicati per i lavoratori ed i rappresentanti che sono liberi di espletare la propria funzione secondo le modalità previste dal CCNL.