MANUALE DEL DIPENDENTE

Lettera del Presidente

Carissimi dipendenti,

è con grande piacere che vi presento il presente Manuale del dipendente. Tale documento vuole essere una guida all'interno della nostra azienda, un'assicurazione di qualità per tutti i lavoratori che vivono e prestano servizio all'interno di Convergenze SpA SB. Si tratta di uno strumento fondamentale per conoscere l'azienda e per condividere all'interno di essa buone pratiche di vivere comune.

Il presente Manuale del dipendente ha valore informativo e formativo ed è rivolto a tutti i dipendenti per metterli al corrente delle principali procedure e norme aziendali, senza costituire integrazione del contratto di lavoro. Il documento è diviso in diverse sezioni, relative al background e ai valori aziendali, alla vita del dipendente e alle modalità impiegatizie dell'azienda, alle politiche per i dipendenti, al codice di condotta e ai benefit e strumenti di welfare aziendale.

Nella certezza che tale documento rappresenterà un utile strumento e una guida alla quale fare riferimento, auguro a tutti e tutte voi un buon proseguimento di vita lavorativa all'interno di Convergenze SpA SB.

Il Presidente

1. Background aziendale

Convergenze SpA SB è una Società attiva nel settore delle telecomunicazioni e della fornitura di energia elettrica da fonti rinnovabili e gas naturale. La Società opera con integrità, nel rispetto non solo delle leggi e delle normative vigenti, ma anche dei valori etici che sono considerati irrinunciabili da chi ha come scopo finale quello di agire sempre e comunque con equità, onestà, rispetto della dignità altrui, in assenza di qualsivoglia discriminazione delle persone basata su sesso, razza, lingua, condizioni personali, credo religioso e politico.

L'azienda si distingue nel campo della sostenibilità, in quanto fornisce energia elettrica proveniente da fonti 100% rinnovabili e l'impianto fotovoltaico della sede principale soddisfa pienamente il fabbisogno della società rendendola completamente green. L'obiettivo è quello favorire la diffusione della cultura della gestione sostenibile dell'energia, valorizzando il ricorso a fonti rinnovabili. Inoltre, favorisce la ricerca, la digitalizzazione, la mobilità green e diverse raccolte solidali.

Convergenze è particolarmente attenta alla crescita dei territori e al benessere dei propri dipendenti e collaboratori, praticando politiche il più possibile inclusive all'interno dell'azienda e creando condizioni favorevoli all'accoglienza, alla flessibilità e alla qualità del lavoro, sostenendo la conciliabilità dei tempi di vita e lavoro.

L'attenzione verso la sostenibilità e la responsabilità sociale d'impresa ha portato Convergenze a diventare Società Benefit il 14 settembre 2020. Come tale Convergenze, nell'esercizio della propria attività economica, oltre alla ricerca del profitto, persegue sei diverse finalità di beneficio comune, operando in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti del proprio territorio e della propria comunità. Nello specifico, le finalità di beneficio comune sono:

a) diffondere la cultura della gestione sostenibile dell'energia, valorizzando il ricorso a fonti di energia rinnovabile e l'educazione ad un consumo di energia efficiente e virtuoso;
b) diffondere e promuovere la cultura dell'ecosostenibilità e della mobilità green;
c) favorire la digitalizzazione tramite la realizzazione di reti di comunicazione elettronica ad ultra-banda larga in aree bianche e grigie;
d) supportare i territori nei quali è attiva attraverso la promozione di eventi ed iniziative sportive e culturali che favoriscono la crescita e lo sviluppo degli stessi;
e) promuovere, direttamente o in collaborazione con altre entità, la ricerca e lo sviluppo tecnologico di servizi, energie e modelli di business innovativi, in funzione di un utilizzo sostenibile dell'energia e di un miglioramento della qualità dell'attività lavorativa e di vita delle persone in genere;
f) favorire la soddisfazione dei propri dipendenti e collaboratori, praticando politiche inclusive all'interno dell'azienda e creando condizioni favorevoli all'accoglienza, alla flessibilità ed alla qualità del lavoro, sostenendo la conciliabilità dei tempi di vita e lavoro.

La vita del dipendente

All'interno della presente sezione vengono definite le principali modalità impiegatizie dell'azienda. In Convergenze, tutti i lavoratori vengono inquadrati all'interno delle categorie contrattuali previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione oppure del settore del commercio, terziario, distribuzione e servizi, come sottoscritti dalle parti sindacali datoriali e dei lavoratori. A seconda del settore di interesse, i dipendenti della Società sono quindi inquadrati in una delle due categorie contrattuali, mentre sono escluse forme diverse di impiego dei dipendenti.

A tutti i dipendenti si applicano, quindi, gli standard dei suddetti contratti, ivi inclusi i periodi di prova, gli orari di lavoro, le retribuzioni, le ferie e tutto quanto concerne la vita del lavoratore e che viene regolamentato dai contratti collettivi.

La vita del dipendente all'interno dell'azienda inizia solitamente attraverso un processo di selezione, che l'azienda intende rendere il più possibile trasparente. La selezione dei dipendenti viene effettuata esclusivamente sulla base delle competenze e delle capacità professionali dei candidati, avuto riguardo ai ruoli che, secondo le esigenze di Convergenze, necessitano di idonea copertura. In quest'ottica, la Società procede alla selezione dei dipendenti nel pieno rispetto del principio delle pari opportunità, senza porre in essere discriminazioni di alcun genere ed evitando qualsiasi forma di favoritismo o clientela.

L'apertura di posizioni lavorative viene comunicata al pubblico attraverso la pubblicazione di annunci nella sezione "Lavora con noi" del sito di Convergenze, oltre che sui propri canali social dedicati al lavoro ed, eventualmente, su altri canali. La selezione prosegue con l'esame dei curricula ricevuta e, a seguito di tale fase, i candidati vengono invitati a sostenere diversi colloqui (solitamente da uno a tre) in base alla complessità e alla tipologia di posizione lavorativa. In particolare, il primo colloquio si tiene solitamente con le risorse umane, il secondo con il responsabile di reparto e il terzo, per li risorse a livello quadro, prevede anche il coinvolgimento della direzione aziendale. Infine, il processo si conclude con la selezione di una figura, con la sua contrattualizzazione e inserimento nella vita lavorativa dell'azienda.

Durante la giornata lavorativa, l'orario di lavoro è disciplinato dal CCNL di riferimento, così come per le retribuzioni. Per queste ultime, tuttavia, possono essere riconosciuti ai dipendenti – sulla base delle competenze acquisite – dei superminimi o assegni ad personam che vanno a integrare la base contrattuale prevista dal Contratto Collettivo.

Anche la gestione e il numero di giorni di ferie, permessi, congedi e giorni di riposo avviene secondo quando previsto dalla contrattazione collettiva, concordando sempre tra lavoratore e datore di lavoro le modalità di applicazione in base alle reciproche esigenze.

Tali regole valgono per tutti i dipendenti in azienda, a prescindere che essi siano assunti in modalità part-time o full-time.

La Società adotta criteri trasparenti e coerenti nella gestione della retribuzione e dei benefit, nel rispetto del ruolo ricoperto, delle responsabilità assegnate e delle competenze professionali.

La retribuzione iniziale viene definita in relazione alla posizione ricoperta, al relativo livello di inquadramento e alle caratteristiche professionali richieste dal ruolo, tenendo conto delle responsabilità, delle competenze e dell'esperienza professionale.

Le eventuali revisioni della retribuzione e progressioni retributive possono essere valutate periodicamente sulla base di criteri oggettivi e coerenti con il ruolo ricoperto, le responsabilità assunte, le competenze professionali e l'evoluzione del ruolo.

Le promozioni e gli eventuali cambiamenti di ruolo o di livello sono valutati sulla base delle esigenze organizzative e delle competenze, responsabilità e caratteristiche professionali richieste dal nuovo ruolo.

I benefit e le misure di welfare aziendale sono messi a disposizione dei lavoratori secondo le condizioni e le modalità definite dalla Società, secondo previsioni e obblighi di legge e possono essere oggetto di revisione in relazione alle esigenze organizzative e alle politiche aziendali.

Le informazioni relative ai criteri e alle modalità applicabili alla retribuzione, alle progressioni professionali, alle promozioni e ai benefit sono rese disponibili ai lavoratori attraverso gli strumenti di comunicazione adottati dalla Società, rendendo pubblica e liberamente consultabile il presente documento. Eventuali modifiche rilevanti vengono comunicate ai lavoratori secondo le modalità previste dalla Società.

Inoltre, nell'ambito del processo di selezione, Convergenze non richiede ai propri candidati informazioni relative alla precedente retribuzione o alla storia retributiva (wage history).

Qualora nel corso del processo di selezione vengano affrontate le aspettative retributive del candidato, queste vengono discusse successivamente alla condivisione con il candidato della fascia retributiva prevista per la posizione oggetto di selezione.

Tale modalità è adottata al fine di garantire trasparenza e coerenza nella gestione delle informazioni retributive nell'ambito del processo di selezione, in linea con i principi di pari opportunità e non discriminazione adottati dalla Società.

Politiche per i dipendenti

Nella presente sezione, si definiscono tutte le politiche adottate nel rapporto con i dipendenti.

Innanzitutto, Convergenze adotta una specifica politica sul lavoro flessibile, declinata nel documento aziendale “Protocollo smart working”, nel quale sono previsti i principi generali sul lavoro in modalità agile e tutto quello che deve prevedere l’accordo individuale attraverso il quale un lavoratore aderisce allo smart working. Vengono, inoltre, regolamentate l’organizzazione del lavoro agile e la disconnessione, il luogo e gli strumenti di lavoro, le norme di salute e sicurezza sul lavoro in smart working, i diritti e principi di inclusività, la protezione dei dati personali e della riservatezza e le regole sulla formazione e informazione del lavoratore in regime di lavoro agile.

L’azienda, in accordo con i propri valori etici, non opera nessuna discriminazione o distinzione

sulla base del sesso dei propri dipendenti, garantendo il rispetto delle pari opportunità e, nella gestione delle maternità delle dipendenti, il rispetto di tutte le garanzie previste dalla legge. È fatto assoluto divieto di forme di lavoro minorile e lavoro forzato o coatto.

All'interno dell'azienda vige la più alta libertà di associazione e contrattazione collettiva e per tutti i dipendenti è aperta la possibilità di iscrizione alle sigle sindacali, verso cui l'azienda si pone in posizione di neutralità. Inoltre, l'azienda si impegna a realizzare periodicamente delle indagini finalizzate alla rilevazione della soddisfazione del personale, così come disciplinato nel documento aziendale "Processi per la raccolta di feedback da parte dei dipendenti", anche al fine della gestione di eventuali reclami.

A tutti i dipendenti di Convergenze è garantita la formazione obbligatoria, alla quale si possono aggiungere programmi di formazione continua finalizzata alla crescita delle competenze a seconda delle necessità aziendali. Tale formazione può essere finanziata direttamente dall'azienda o anche tramite l'utilizzo di fondi esterni dedicati.

I dipendenti di Convergenze sono periodicamente sottoposti a processi di valutazione, che vengono effettuati dai responsabili di ciascun settore in accordo con il settore delle risorse umane e che vengono poi riportati alla direzione aziendale, soprattutto nel caso di rilevazione di particolari criticità.

Convergenze garantisce il più alto livello di salute e sicurezza sui propri luoghi di lavoro, adottando appositi Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR) e fornendo ai propri dipendenti i corsi di formazione e di aggiornamento in tema sicurezza previsti dalla normativa di riferimento.

Ai dipendenti di Convergenze è possibile riconoscere premi e ricompense in base al raggiungimento oggettivo di obiettivi prefissati. Tali bonus sono erogati in modo prestabilito, nella più totale trasparenza e in modo differenziato e parametrato in base alle categorie lavorative. Eventuali richiami per inadempienze dei dipendenti, con le relative procedure disciplinari e possibili sanzioni, sono attuati e gestiti in conformità alle procedure previste nello Statuto dei Lavoratori e nel CCNL di riferimento.

Le presenze in azienda dei dipendenti vengono rilevate quotidianamente dai rispettivi responsabili, senza sistemi di rilevazione automatica. Inoltre, ogni dipendente ha diritto alle pause dall'attività lavorativa così come previsto dalla normativa di riferimento. Tali pause non vengono rilevate puntualmente, ma semplicemente sorvegliate dai rispettivi responsabili, che sono incaricati di segnalare eventuali anomalie. Le assenze dal lavoro vengono comunicate dal lavoratore al rispettivo responsabile, il quale ha l'incarico di segnare tali assenze su di un documento online condiviso con le risorse umane e con la direzione aziendale.

Convergenze applica a tutti i propri dipendenti i più elevati standard di privacy e riservatezza. Insieme alla lettera di assunzione, ciascun dipendente prende visione e firma un Consenso al trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento UE 2016/679 e un'Informativa riguardo al trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del medesimo Regolamento europeo. All'interno di tali documenti, sono identificati gli estremi identificativi del titolare del

trattamento dei dati e del responsabile della protezione, le finalità del trattamento, la misura e le modalità con le quali esso avviene, il periodo di conservazione dei dati, i diritti dell'interessato tra cui il diritto alla revoca del consenso.

Codice di condotta

All'interno di tale sezione, sono riportate le principali regole relative al comportamento dei dipendenti all'interno dell'azienda. Come nel caso delle sezioni precedenti, i documenti di riferimento sono il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento e il Codice Etico aziendale. Tenuto conto dell'esigenza, da parte dell'azienda, di garantire alla clientela il miglior grado di servizio, i rapporti in azienda dovranno ispirarsi ai seguenti principi.

Nell'ambito del rapporto di lavoro, il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale. I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza ed educazione, adeguandosi ai contratti di riferimento, ai regolamenti aziendali e alle disposizioni di servizio, eseguendo l'attività lavorativa assegnata con la diligenza, la professionalità e l'impegno necessari per assicurare il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Il lavoratore che è anche cliente dell'azienda in cui lavora è tenuto a gestire le pratiche connesse alle utenze di proprio interesse nella più assoluta trasparenza e nel rispetto delle procedure, chiedendo le necessarie autorizzazioni.

Il lavoratore deve osservare l'orario di lavoro con la massima puntualità ed è tenuto ad adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze, con espresso divieto di fare variazioni, cancellature o tentare in qualsiasi modo di alterare la registrazione delle presenze effettive proprie o dei colleghi di lavoro, nonché di compiere volontariamente movimenti irregolari degli strumenti di controllo delle presenze.

Durante l'orario giornaliero il lavoratore dovrà disimpegnare con assiduità e diligenza i compiti attribuitigli, mantenere nei rapporti con la clientela una condotta uniformata a principi di correttezza e di integrità, non attendere ad occupazioni estranee al servizio e, in periodo di malattia o infortunio, ad attività lavorativa ancorché non remunerata.

I lavoratori non dovranno sottrarre o danneggiare i beni materiali o immateriali in proprietà o in uso alla azienda, compreso il patrimonio informatico. Inoltre, non dovranno falsificare o alterare dati, documenti, apparecchiature, procedure o software aziendali né duplicare, installare e/o detenere programmi e ogni altro prodotto software senza esplicita autorizzazione. Inoltre, non è possibile valersi di mezzi di comunicazione, di strumenti informatici, di collegamenti in rete o di quant'altro ancora è di proprietà o in uso dell'azienda per ragioni che non siano di servizio.

Dovranno essere scrupolosamente osservate le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'azienda da parte del personale e non potranno essere introdotte - salvo che non siano debitamente autorizzate - persone estranee nei locali non aperti al pubblico.

Nei confronti di colleghi, clienti e terzi, i lavoratori dovranno attenersi a comportamenti improntati al massimo rispetto della condizione sessuale, della dignità e del diritto della persona e, conseguentemente, astenersi dal porre in essere comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali anche perpetrate deliberatamente in ragione della posizione ricoperta. In particolare, Convergenze esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a molestie o abusi, intendendo come tali la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori; l'ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui; l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale. Qualsiasi tipo di abuso può essere segnalato al proprio responsabile di riferimento o direttamente alla direzione aziendale, che sono tenuti ad attivare processi di verifica della segnalazione ricevuta e, se confermata, specifiche procedure disciplinari.

Inoltre, Convergenze non ammette le molestie sessuali, intendendo come tali la subordinazione di determinazioni di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali oppure le proposte di relazioni interpersonali private, condotte nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento, che abbiano la capacità, in relazione alla specificità della situazione, di turbare la serenità del destinatario con obiettive implicazioni sulla sua espressione lavorativa.

Convergenze richiede che ciascun dipendente contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri. Sarà pertanto considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudizio di tali caratteristiche ambientali, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro, prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto, nonché consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

Fermi restando i divieti generali di fumare nei luoghi di lavoro, ove ciò generi pericolo e comunque negli ambienti di lavoro contraddistinti da apposite indicazioni, Convergenze nelle situazioni di convivenza lavorativa terrà in particolare considerazione la condizione di chi avverta disagio fisico in presenza di fumo e chieda di esser preservato dal contatto con il "fumo passivo" sul proprio posto di lavoro. Il divieto di fumo si applica altresì alle sigarette elettroniche, le quali pur non contenendo tabacco sono costituite da cartucce ricche di sostanze nocive, tra cui in particolare la nicotina. L'esposizione giornaliera a tale sostanza in ambienti chiusi può essere assimilata al fumo passivo e pertanto vietato.

All'interno dell'azienda, i lavoratori sono incentivati a mantenere comportamenti il più possibile ambientalmente sostenibili e finalizzati al risparmio del consumo di energia e a pratiche ecologiche quali la raccolta differenziata, incentivata tramite appositi contenitori. Inoltre, l'azienda ha intrapreso un cammino verso l'eliminazione della plastica, ragion per cui tutti i dipendenti sono invitati a collaborare anche attraverso l'utilizzo dei prodotti in materiale alternativo forniti dall'azienda.

Il lavoratore è tenuto a mantenere assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda e il più

stretto riserbo, anche successivamente alla cessazione dal servizio, su notizie e dati riservati riconducibili alla sfera di interessi dell'azienda.

Il lavoratore non dovrà trarre profitto, anche a prescindere da eventuali danni causati all'azienda stessa, da quanto forma oggetto delle sue funzioni né esplicare direttamente o per interposta persona, anche fuori dall'orario di lavoro, mansioni ed attività - a titolo gratuito od oneroso – che possano determinare, anche indirettamente, un conflitto di interessi con l'Azienda. In particolare, dovrà astenersi da qualunque attività o da qualsiasi forma di partecipazione, diretta o indiretta, in imprese od organizzazioni di fornitori, clienti, concorrenti e distributori.

Benefit e welfare aziendale

Convergenze assicura ai propri dipendenti alcuni benefici e politiche di welfare aziendale.

A tutti i lavoratori di Convergenze viene garantita una assicurazione per gli infortuni extra-professionali, oltre che un buono pasto per tutti i dipendenti che svolgono in azienda più di quattro ore lavorative al giorno.

Inoltre, per quelle figure lavorative che ne hanno la necessità, possono essere forniti un cellulare aziendale e/o un'automobile aziendale, da utilizzarsi solo ed esclusivamente per il perseguimento dell'attività lavorativa aziendale, mentre è da valutare caso per caso con la direzione aziendale l'uso promiscuo del cellulare e/o dell'automobile aziendale eventualmente consentito ad alcune tipologie di figure lavorative.

Le pratiche e politiche di welfare aziendale vengono condivise da Convergenze con i propri dipendenti in ottica di trasparenza e di partecipazione. Ai lavoratori, secondo quando previsto dal documento aziendale "Processi per la raccolta di feedback da parte dei dipendenti", vengono periodicamente chiesti riscontri e suggerimenti finalizzati al miglioramento del benessere in azienda.