

Codice Etico e di Condotta

Aggiornamento 13 gennaio 2021



3g spa

Lettera dell'amministratore

La storia sociale ed economica del nostro Paese ha proposto distanze che sarebbe un errore ritenere separate come componenti in continua evoluzione e di mutuo soccorso.

La credibilità e la reputazione sono alla base dell'immagine espressa con chiarezza di principi, di valori e di responsabilità comuni.

Nel contesto imprenditoriale la 3g SpA ha privilegiato il fattore umano e lo sviluppo innovativo tecnologico creando una interrelazione che ha permesso abitudini di vita quotidiana volta alla qualità applicata alle proprie attività.

L'efficienza, l'affidabilità sono garantite dalla conoscenza e l'osservanza del Codice Etico, opportunamente divulgato per la necessaria informazione, prevenzione e controllo al fine di ottenere la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti.

Vi invito a leggerlo per compenetrarlo ed scoprire i valori fondamentali che ispirano il nostro operare.

L'Amministratore Unico

Carlo **RAIMONDO**

**“Dio ha dato all’uomo
due orecchie e una sola lingua
perché ascolti molto più che parlare”**

Da un vecchio adagio popolare

3g spa

Messaggio del Direttore Operativo

Non deve essere un dovere ma un naturale modo di vivere aderire ai valori fondamentali dell’Azienda, rispettarne quotidianamente l’etica.

E’ la base per lavorare serenamente, fattivamente, in maniera proficua.

Tale approccio produce fiducia, un ambiente sereno, trasparenza, efficienza.

Sono chiaro, tutti, amministratori, direttori, funzionari, capi area, commerciali, tecnici, team-leader, operatori ed impiegati di tutti i livelli, ma anche consulenti e collaboratori sono tenuti ad una adesione convinta (e non solo ad un mero rispetto formale) dei principi enunciati nel Codice Etico del Gruppo.

Ognuno di noi ha l’obbligo, non solo morale, di segnalare, nei corretti modi, violazioni ai principi Etici di 3g S.p.A.

Vi assicuro che nessuno avrà problemi nel farlo.

Chi segnala anomalie è un collaboratore prezioso ed affidabile, partecipa in maniera fattiva al raggiungimento di elevata performance nell’azienda contribuendo a mantenere un clima aziendale che ne favorisca la crescita.

Per evitare di essere prolisso allego nell’appendice una mia vecchia nota, ai più già nota, ma che mantiene la sua validità.

Grazie a tutti.

E’ grazie a voi che il Gruppo è quello che è, e che sono orgoglioso di collaborare con esso. Mi auguro che anche voi siate fieri di farne parte.

Abbiamo sempre dimostrato, noi tutti, quindi voi tutti, di saper sostenere livelli etici e professionali di eccellenza; il nostro brand è sinonimo di affidabilità, di concretezza, di accuratezza, di serietà.

In un periodo della vita nazionale in cui la crisi è evidente credo sia ancora più stringente il nostro dovere di preservare una fonte di lavoro preziosa per tutti noi, migliorarla, stimolarla.

E’ anche per questo che credo che non possano essere tollerati atteggiamenti non rispettosi e debbano essere radicalmente rimosse tutte le scorie di conflittualità e di rari casi di scorrettezza.

Mi aspetto da ognuno di voi suggerimenti che, vi assicuro, ritengo preziosi.

Antonio Aracu
30 Gennaio 2012

Sommario

Premessa

- Capitolo 1** Principi generali
- Capitolo 2** Obiettivi e valori
- Capitolo 3** Risorse Umane
- Capitolo 4**
- Capitolo 5** Trasparenza della gestione ed amministrazione del Gruppo
- Capitolo 6** Conflitti d'interesse

Protezione del patrimonio del Gruppo

- 6.1 *Informazioni di proprietà esclusiva*
- 6.2 *Rivelazioni involontarie*
- 6.3 *Richiesta di informazioni*
- 6.4 *Obblighi relativi alla rivelazione e uso delle informazioni riservate*
- 6.5 *Obblighi relativi alle proprietà industriali e intellettuali*
- 6.6 *Obblighi del dipendente quando lascia il Gruppo*
- 6.6 *Azioni legali*

- Capitolo 7** Rapporti con l'esterno
- Capitolo 8** Rapporti con governi e istituzioni pubbliche
- Capitolo 9** Rapporti con clienti e fornitori
- Capitolo 10** Rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali e altre associazioni portatrici di interessi collettivi
- Capitolo 11** Contributi
- Capitolo 12** Rapporti con la stampa
- Capitolo 13** Inosservanza del codice etico

- 13.1 *Violazioni del Codice Etico*
- 13.2 *Sanzioni*

Premessa

Far parte della 3g S.p.A. e delle società controllate e collegate (di seguito "Gruppo") comporta il rispetto delle regole d'impresa e l'adesione ai valori di professionalità, trasparenza ed onestà. Al riguardo, si prospettano alcune linee-guida dei comportamenti individuali e collettivi che tutto il Gruppo si impegna a seguire.

*Il presente Codice Etico è indirizzato ai dipendenti e ai collaboratori, compresi consulenti, fornitori e clienti del Gruppo;
Ogni Società del Gruppo dovrà provvedere a recepire i contenuti del presente Codice*

Principi generali

I dipendenti e tutti i collaboratori del Gruppo, compresi consulenti, fornitori e clienti, devono rispettare le normative vigenti, orientando le proprie azioni ed i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi ed agli impegni richiamati dal presente Codice Etico.

Il Gruppo coopera attivamente e pienamente con le Autorità ed altrettanto è richiesto ad ogni dipendente in relazione al suo livello di funzione.

Tutte le azioni, operazioni e transazioni compiute o poste in essere dal Gruppo devono essere ispirate alla massima correttezza dal punto di vista della gestione, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale ed alla chiarezza e verità nei riscontri contabili secondo le norme vigenti e secondo le procedure stabilite e devono essere assoggettabili a verifica.

Tutte le attività in Azienda devono essere svolte con impegno professionale e rigore etico. Ciascun dipendente deve fornire apporti professionali adeguati alle proprie responsabilità nel Gruppo e deve agire in modo da tutelarne l'immagine.

I rapporti tra i dipendenti, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, lealtà e reciproco rispetto. È responsabilità di ciascun dipendente custodire e conservare i beni e le risorse del Gruppo affidategli per l'espletamento della sua attività. Nessun dipendente può far uso improprio dei beni e delle risorse del gruppo o permettere ad altri di farlo.

Compete in primo luogo al Management dare concretezza ai valori ed ai principi contenuti nel Codice Etico, far fronte alle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno, rafforzare la fiducia, la coesione e lo spirito di Gruppo.

Il Management è tenuto a proporre e realizzare i progetti, le azioni e gli investimenti utili ad accrescere nel lungo periodo i valori patrimoniali, gestionali e tecnologici dell'Azienda, il rendimento per gli Azionisti, il benessere a lungo termine per i dipendenti e per la collettività.

Per le Società del Gruppo 3g informare la propria attività, sia interna che esterna, ai valori fondanti contenuti in questo Codice (che è da considerare elemento base del modello organizzativo) è un dovere irrinunciabile anche perché l'etica nella conduzione degli affari è considerata condizione del successo imprenditoriale.

Obiettivi e valori

Obiettivo primario del Gruppo è la creazione di valore per gli azionisti, ma questo deve avvenire non solo evitando in maniera assoluta il ricorso a pratiche illegittime o comunque scorrette ma stigmatizzando in modo netto tali comportamenti. Gli obiettivi vanno raggiunti con l'eccellenza della qualità, dell'efficacia e della convenienza dei prodotti offerti, tramite l'esperienza, la capacità di innovazione ed ottimizzazione dei processi e l'attenzione al cliente.

È un valore per il Gruppo saper competere nel mercato assicurando trasparenza di azione e lealtà, offrendo ai propri clienti prodotti e servizi di qualità che corrispondano esattamente alle loro esigenze.

La 3g Spa si impegna a stabilire con i clienti relazioni durature, promette solo quello che è certa di assicurare, rispetta sempre gli impegni presi, mette a disposizione della clientela le sue conoscenze, il suo know-how, le sue tecnologie d'avanguardia per consentirgli di raggiungere performance d'eccellenza, si impegna a trattare tutti con lo stesso rispetto con cui vorrebbe essere trattata.

Tutte le Società del gruppo sono impegnate a tutelare e valorizzare le risorse umane di cui si avvalgono, nell'assoluto rispetto delle diversità.

Nel gruppo non è tollerato alcun atteggiamento lesivo della dignità di nessuno, si pretende un responsabile uso delle risorse nel rispetto dell'ambiente, coerenza tra le azioni ed i principi etici.

Risorse umane

La dedizione e la professionalità dei dipendenti sono condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi d'impresa.

Per tale motivo il Gruppo si impegna a sviluppare le capacità e le competenze di ciascun dipendente secondo una politica dei meriti e delle pari opportunità.

Il Gruppo si impegna a far sì che i rapporti tra i propri dipendenti, quale che sia la funzione gerarchica in Azienda, siano improntati alla massima correttezza ed al rispetto della personalità in ogni suo aspetto.

In particolare non sono tollerate forme degenerative dei rapporti interpersonali nell'ambiente lavorativo. Sono ritenuti deprecabili, intenti discriminatori o persecutori diretti all'emarginazione progressiva di un collaboratore o di un collega in qualsiasi modo manifestati. Altresì non sono ammesse azioni ostili, vessatorie, mirate a scopi sessuali o atteggiamenti che costituiscano sorta di minaccia.

I criteri di selezione, di assunzione e dei percorsi di carriera del personale del Gruppo rispondono esclusivamente a valutazioni oggettive delle qualifiche necessarie per il lavoro da svolgere, senza alcun tipo di discriminazione.

Il Gruppo si impegna a proteggere le informazioni personali raccolte e conservate per esigenze connesse al rapporto di lavoro, ivi incluse le informazioni di carattere medico e retributivo.

L'accesso a tali informazioni è riservato a persone che ne hanno effettivamente bisogno per ragioni di lavoro. Le informazioni personali vengono divulgate all'esterno esclusivamente previo consenso del dipendente, ad eccezione di quelle necessarie a certificare l'esistenza di un rapporto di lavoro od a soddisfare legittime necessità di carattere legale.

Il personale addetto alla conservazione di tali informazioni e quello autorizzato ad accedervi devono garantire che le informazioni non vengano inopportuno rivelate, o utilizzate in modo improprio.

Trasparenza della gestione e amministrazione del Gruppo

La piena trasparenza contabile del Gruppo si fonda sulla validità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le registrazioni in contabilità.

Ciascuna registrazione contabile deve riflettere ciò che è descritto nella documentazione di supporto e questa deve essere completa ed assoggettabile a verifica.

I dipendenti che diventassero consapevoli di possibili omissioni, falsificazioni, trascuratezza della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire alla funzione gerarchica superiore tali fatti.

Conflitti d'interesse

Il Gruppo ha un rapporto di fiducia con ciascun dipendente. I dipendenti devono evitare tutte le situazioni ed attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi dell'Azienda o che possano interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel miglior interesse dell'Impresa.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata alla funzione gerarchica superiore.

In particolare, tutti i dipendenti sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno del Gruppo.

In relazione a quanto sopra, ogni dipendente del Gruppo deve informare per iscritto la funzione cui egli è tenuto a riferire per regola organizzativa aziendale, di qualsiasi situazione in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi dell'Azienda o che comunque possa influire sull'imparzialità della sua condotta nei confronti di terzi.

Tale informazione deve avvenire all'atto della conoscenza del presente Codice Etico o dell'assunzione od al momento in cui sorge una potenziale situazione di conflitto di interessi.

Protezione del patrimonio del Gruppo

Il patrimonio del Gruppo è costituito da una grande varietà di beni, molti dei quali sono di enorme valore per il mantenimento della sua competitività, per il raggiungimento del successo e per il benessere dei suoi dipendenti.

Essi non sono costituiti soltanto da beni fisici ma anche da preziose informazioni di proprietà esclusiva. Queste includono la proprietà intellettuale, cioè il frutto delle idee e del lavoro di molti dipendenti di talento. Esse comprendono, inoltre, dati riservati affidati ai dipendenti per lo svolgimento del loro lavoro.

La protezione di questi beni è essenziale.

È responsabilità di ciascun dipendente proteggere non solo i beni che gli sono affidati, ma anche contribuire alla protezione del patrimonio del Gruppo in generale.

A questo scopo sono particolarmente importanti la conoscenza ed il rispetto delle procedure di sicurezza. Ogni dipendente deve essere attento a qualsiasi situazione che possa condurre alla perdita, al furto, od all'uso improprio di beni del Gruppo e denunciare tali situazioni ai Responsabili della Sicurezza od alla propria funzione gerarchica superiore non appena ne venga a conoscenza.

A titolo esemplificativo si forniscono ulteriori chiarimenti su questo argomento.

Informazioni di proprietà esclusiva

Le informazioni di proprietà esclusiva sono quelle informazioni che sono di proprietà del Gruppo. Tali informazioni comprendono piani gestionali, finanziari, commerciali e di assistenza connessi con i prodotti. Le informazioni di proprietà esclusiva comprendono, inoltre, progetti, know-how, processi tecnico produttivi e numerosi "data base" interni, oltre alle domande di brevetto ed al materiale protetto da diritti d'autore (copyright), come ad esempio il software di progettazione e degli automi.

Molte di queste informazioni sono definite "proprietà intellettuale" e rappresentano il prodotto delle idee e del lavoro di molte persone. Essi hanno richiesto consistenti investimenti in pianificazione, ricerca e sviluppo.

Se la concorrenza riuscisse ad assicurarsi certe informazioni di proprietà esclusiva, come le specifiche di progettazione dei prodotti e/o alcune particolari soluzioni tecniche, senza dover effettuare gli stessi consistenti investimenti in ricerca e sviluppo, essa potrebbe sfruttare senza particolari oneri gli investimenti del Gruppo. Hanno un grandissimo valore per la concorrenza anche le informazioni relative alla gestione prezzi ed ai piani commerciali.

È pertanto della massima importanza tenere presente che non si dovranno utilizzare o rivelare informazioni di proprietà esclusiva se non su espressa autorizzazione del Gruppo e che dovranno essere predisposti idonei provvedimenti per prevenire la perdita di tali informazioni.

Rivelazioni involontarie

Anche le rivelazioni involontarie possono essere altrettanto dannose per gli interessi del Gruppo quanto quelle intenzionali.

Per evitare rivelazioni involontarie, è necessario astenersi dal discutere con persone non autorizzate di informazioni di proprietà esclusiva che non siano state rese pubbliche dal Gruppo.

Queste informazioni comprendono, tra l'altro, processi interni, prezzi, profitti, Piani di sviluppo, volumi d'affari e necessità di capitali; dati riservati relativi alle prestazioni di un prodotto, strategie di marketing e di servizi, piani gestionali ed altre informazioni riservate. Inoltre non si devono usare informazioni riservate neppure con persone autorizzate appartenenti alla Società in presenza di terzi od in un luogo pubblico.

Infine, è bene ricordare che le fughe di informazioni possono incominciare con le più innocenti rivelazioni, poiché elementi di informazione possono essere cuciti con altri ottenuti da fonti diverse, fino a formare un quadro abbastanza completo.

Richiesta di informazioni

Non si deve rispondere alle domande di persone esterne alla Società riguardanti sia il Gruppo, sia le sue attività tecnico-commerciali a meno che non si sia autorizzati a farlo. Chi non è autorizzato deve indirizzare la persona al settore competente all'interno della Società od alla Direzione Affari Generali.

Se un Legale (in rappresentanza di un terzo avente interessi potenzialmente in conflitto con quelli del Gruppo) od un Pubblico Ufficiale chiede ad un dipendente del Gruppo di avere informazioni od un colloquio, di tale richiesta ne dovrà essere informato l'Ufficio Legale che valuterà se informare i responsabili della sicurezza.

Obblighi relativi alla rivelazione e uso delle informazioni riservate

Uno degli obblighi dei dipendenti del Gruppo è di non rivelare a persona esterna all'Azienda alcuna informazione riservata.

Un altro è di usare queste informazioni solo nello svolgimento di attività relative al Gruppo. Questo vale indipendentemente da chi abbia sviluppato i dati cui queste informazioni si riferiscono. Questi obblighi sono applicabili per legge.

Obblighi relativi alle proprietà industriali e intellettuali

Per ogni dipendente è un impegno rispettare gli obblighi relativi al trattamento delle informazioni riservate. Inoltre, in base a questo impegno, chiunque si trovi a ricoprire una funzione manageriale, tecnica, di progettazione, di pianificazione prodotti, di programmazione scientifica o qualsiasi altra mansione professionale, cede secondo i termini e le modalità previste dalla legge vigente alla Società i diritti su ogni eventuale idea, invenzione, programma scientifico e/o documentazione che possa aver sviluppato, qualora esse rientrino nella sfera delle attività presenti o future della Società, ovvero siano scaturite o siano state suggerite dalla propria attività nel Gruppo.

Tale creazione e/o sviluppo deve essere segnalata tramite la propria funzione gerarchica superiore all'Ufficio Legale della propria Società o del Gruppo e la proprietà dovrà essere protetta come qualsiasi altra informazione di proprietà esclusiva dell'Azienda.

Obblighi del dipendente quando lascia il Gruppo

Quando si lascia il Gruppo per qualsiasi motivo, compreso il pensionamento, non si possono divulgare né si può far uso improprio delle informazioni riservate del Gruppo.

Gli sviluppi considerati "proprietà intellettuale" effettuati da un dipendente durante il rapporto di lavoro, continueranno a rimanere di proprietà della Società o del Gruppo anche dopo che questi l'abbia lasciata.

Azioni legali

Il Gruppo intende salvaguardare il proprio patrimonio con tutti i mezzi legali necessari, in quanto lo considera di estremo valore per i propri interessi e per il benessere dei dipendenti del Gruppo.

Rapporti con l'esterno

Il Gruppo è impegnato a contribuire allo sviluppo ed al benessere di lungo termine della comunità in cui opera, promuovendo la tutela dell'ambiente, della sicurezza e della salute dei propri dipendenti e dei cittadini. Il Gruppo si impegna a stabilire con altre Organizzazioni, Aziende e con il pubblico, rapporti, contratti ed accordi commerciali che non facciano ricorso alla forza e/o alla costrizione, che non sfruttino slealmente il maggior potere derivante dall'appartenenza ad un Gruppo.

Nelle operazioni commerciali e promozionali i dipendenti del Gruppo devono ispirarsi a criteri di correttezza ed a rispettare puntualmente le leggi ed i regolamenti vigenti. Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi sono inaccettabili e, pertanto, assolutamente proibiti. La sollecitazione attraverso terzi di vantaggi personali e di carriera per sé e per altri del Gruppo è proibita.

Rapporti con governi e istituzioni pubbliche

I rapporti con le Istituzioni Pubbliche, centrali e periferiche, sono riservati esclusivamente alle funzioni ed alle responsabilità a ciò delegate.

Qualsiasi dipendente del Gruppo non deve promettere favori od offrire somme o beni in natura di qualsiasi entità o valore a pubblici funzionari per promuovere o favorire interessi di una o più Società del Gruppo, anche in seguito ad illecite pressioni. Pertanto omaggi ed atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti di Istituzioni, Pubblici Ufficiali e Pubblici Dipendenti sono consentiti quando siano tali, per entità e valore, da non compromettere l'integrità e la reputazione di ambo le parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spesa deve essere sempre autorizzata dalla funzione gerarchica superiore e documentata in maniera completa.

Qualsiasi dipendente del Gruppo non deve eludere quanto previsto al paragrafo precedente ricorrendo a forme diverse di aiuti o contribuzioni che sotto la veste di incarichi, consulenze, pubblicità od altri strumenti similari, abbiano invece la finalità di favorire gli interessi di una o più Società del Gruppo.

Qualsiasi dipendente del Gruppo che riceva richieste implicite od esplicite di benefici di cui ai paragrafi precedenti da rappresentanti di Governi, Pubblici Ufficiali e/o Pubblici dipendenti, deve immediatamente sospendere ogni rapporto d'affari con il richiedente ed informare subito la funzione gerarchica superiore o, in mancanza, l'Amministratore Delegato della propria Società e, in ogni caso, l'Organismo di Vigilanza della propria Società o, in mancanza, della Controllante.

Si sottolinea che comportamenti rientranti nella normale prassi commerciale possono essere ritenuti inaccettabili, quando non addirittura in aperta violazione di leggi e regolamenti, se tenuti nei confronti di dipendenti della Pubblica Amministrazione o di funzionari che agiscono per conto della Pubblica Amministrazione.

Rapporti con clienti e fornitori

Il Gruppo persegue il proprio successo di impresa sui mercati attraverso l'offerta di prodotti e servizi di qualità a condizioni competitive.

Il Gruppo rispetta tutte le norme a tutela della concorrenza e non ammette alcuna forma di concorrenza sleale.

La selezione dei fornitori e gli acquisti di qualsiasi tipo sono determinati ed effettuati esclusivamente sulla base di valutazioni obiettive di qualità, prezzo, capacità di consegna e di servizio adeguate alle necessità aziendali.

In qualsiasi rapporto d'affari con Clienti e Fornitori, omaggi di cortesia ed atti di ospitalità sono consentiti quando siano tali, per entità e valore, da non compromettere l'integrità e la reputazione di ambo le parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In tutti i casi omaggi di cortesia, intrattenimenti, ospitalità devono essere specificatamente autorizzati dalla funzione gerarchica superiore e documentati in maniera completa.

Nel caso in cui un dipendente del Gruppo riceva, o riceva richiesta di omaggi o trattamenti di favore non direttamente ascrivibili alle normali relazioni di cortesia, deve immediatamente informare la funzione gerarchica superiore o, in mancanza, l'Amministratore Delegato della propria Società, che deciderà sulla eventuale restituzione o su altra opportuna determinazione e, in ogni caso, l'Organismo di Vigilanza della propria Società o, in mancanza, della Controllante.

Rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali ed altre associazioni portatrici di interessi collettivi

È escluso ogni contributo, diretto od indiretto, sotto qualsiasi forma, a Partiti, Movimenti, Comitati ed Organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a normative specifiche.

Il Gruppo non eroga contributi ad organizzazioni con le quali possa ravvisarsi un conflitto di interessi; è tuttavia possibile cooperare, anche finanziariamente, con tali organizzazioni per specifici progetti in base ai seguenti criteri:

- Finalità coerente con gli obiettivi del Gruppo;
- Destinazione chiara e documentabile delle risorse;
- Espressa autorizzazione da parte delle funzioni preposte nell'ambito del Gruppo.

Contributi

Il Gruppo può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti ed associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi, che abbiano finalità di elevato valore culturale o sociale.

In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, il Gruppo presta particolare attenzione verso ogni possibile conflitto d'interessi di ordine personale o aziendale.

Rapporti con la stampa

La comunicazione verso l'esterno deve essere veritiera, trasparente e non reticente, tale da favorire, attraverso la conoscenza delle realtà e dei programmi del Gruppo, il consenso alle iniziative aziendali.

Il Gruppo deve presentarsi in maniera accurata, omogenea e coordinata con l'Azionista nella comunicazione con i mass media.

I rapporti con i mass media sono riservati esclusivamente alle funzioni ed alle responsabilità aziendali a ciò delegate.

Qualsiasi dipendente venga contattato da un rappresentante dei mass media deve, immediatamente, informare le funzioni competenti prima di impegnarsi a fornire qualsiasi informazione.

Nei rapporti con i mass media valgono le stesse regole di comportamento già indicate nei rapporti con le Istituzioni Pubbliche e con i Clienti.

In nessun modo o forma, i dipendenti possono offrire regali, opportunità di impiego o di affari finalizzati ad influenzare l'etica professionale o che possano, ragionevolmente, essere interpretati come tali.

Inosservanza del codice etico

Violazione del codice etico

L'Organismo di Vigilanza della Società o, in mancanza della Controllante, riporta le violazioni del Codice Etico emerse in seguito a segnalazione dei diversi portatori di interessi o dell'attività di auditing, e i suggerimenti ritenuti necessari.

Sanzioni

Le linee-guida riportate nel presente Codice Etico sono della massima importanza per il Gruppo e sono fondamentali per consentire al Gruppo la conduzione delle attività in accordo con i principi di etica definiti. Tutti i dipendenti e tutti i collaboratori, compresi consulenti, fornitori e clienti sono tenuti a rispettare queste linee-guida nello svolgimento dei loro compiti per il Gruppo.

La violazione delle linee-guida del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con il Gruppo e può portare ad azioni disciplinari e legali di tipo civile o penale. Nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del contratto di lavoro, se posta in essere dal dipendente, ovvero alla risoluzione del rapporto contrattuale, se posta in essere da un soggetto terzo.

Questa appendice al codice etico aziendale ha il fine di illustrare i nostri valori fondamentali e, sia pure senza pretese, di essere una guida per applicare la nostra cultura aziendale, essere di sostegno alle decisioni che dobbiamo prendere con senso di responsabilità. Ha l'obiettivo di essere una guida al nostro operare, riafferma i nostri valori fondamentali che sono i pilastri della nostra cultura, l'essenza profonda dell'anima dell'azienda. 3g ringrazia qualsiasi dipendente che segnalasse all'Audit interno o ai superiori gerarchici eventuali scostamenti tra i principi esposti nel Codice Etico e comportamenti effettivi, nella convinzione che tale atto è importante per monitorare un ambiente di lavoro etico e perseguire risultati di eccellenza. Non saranno tollerate ritorsioni di alcun genere verso tali dipendenti.

1. Struttura dell'appendice

2. I valori fondamentali

1. Struttura dell'appendice

Codice Etico e di Condotta

Oggetto della scheda

Simbolo
del
core
value

CORE VALUE

Cosa vuol dire per noi

Sintesi di
cosa pretendiamo

**Domande
e risposte**
(nel pratico)

**Concetti
di base**

Correttezza con i clienti



Vogliamo offrire ai clienti servizi efficienti ed efficaci, concreti, che li aiutino a raggiungere i loro obiettivi.

Vogliamo farlo operando in maniera corretta, flessibile, con la massima disponibilità.

RICERCHIAMO CON IL CLIENTE
RELAZIONI DURATURE, NON
OPPORTUNITA' FUGACI.

Siamo convinti che la correttezza l'onestà nelle relazioni sono la base di un valore aggiunto a lungo termine.

Vogliamo la soddisfazione del Cliente. questo cerchiamo di capire quali siano suoi interessi, progettiamo soluzioni per soddisfare le sue esigenze, moduliamo le nostre strategie ai suoi bisogni.

Cerchiamo di essere trasparenti, rispettiamo i nostri impegni, ricerchiamo la fiducia reciproca. Tuteliamo sempre gli interessi del Cliente, il nostro orgoglio è essere i migliori. Così tuteliamo i nostri interessi.

Un Cliente chiede un servizio con metodologie che a nostro avviso sono inadatte.

Gli ho esposto il mio punto di vista ma insiste.

Cosa faccio?

Consultati con il tuo superiore.

Se la tua analisi è confermata dovremmo declinare l'incarico perché andremmo incontro ad un insuccesso, cosa non utile al cliente e dannosa per la nostra immagine

L'onestà e la correttezza in tempi lunghi pagano sempre.

Rispetto per le persone



Tutti hanno diritto di lavorare serenamente in un ambiente con un clima aperto e collaborativo.

PRETENDIAMO RISPETTO RECIPROCO PER TUTTI.
NON E' ACCETTABILE ALCUNA MOLESTIA, NESSUN SOPRUSO, NESSUNA INTIMIDAZIONE.
ASSICURIAMO UN AMBIENTE DI LAVORO SICURO, PRETENDIAMO CHE TUTTI LO RENDANO SERENO.

- Sono inaccettabili tutti i comportamenti lesivi della dignità della persona.
- Non tolleriamo assolutamente commenti, comportamenti ed omissioni offensive.
- Condanniamo fermamente ogni contatto fisico indesiderato, ogni approccio improprio, ogni molestia.
- Pretendiamo un comportamento professionale, una comunicazione interpersonale assertiva, lealtà.
- È intollerabile qualsiasi discriminazione, in qualunque modo si manifesti, indipendentemente da qualsiasi motivazione.

Cosa intendiamo per inappropriato?

Naturalmente qualsiasi contatto fisico non corretto, ma anche commenti, allusioni, atteggiamenti e complimenti non graditi.

Qualsiasi atteggiamento con riferimento alla sessualità, o di tipo razziale ovvero su base di una disabilità, orientamento religioso, politico, sessuale determina un clima intimidatorio, offensivo o minaccioso.

Quindi niente scherzi pesanti, nessun atteggiamento da bullo o da vamp, o che causi imbarazzo. Ovviamente, nessuna minaccia, nessun abuso. È richiesto sempre un comportamento cordiale, sereno, anche nei toni e nella comunicazione non verbale.

In sintesi rispetta gli altri e comportati con loro come vorresti che gli altri si comportassero con te.

Riservatezza e protezione delle informazioni sensibili



Il Gruppo 3g trae vantaggi competitivi dalla sua peculiarità, soprattutto nel campo dell'innovazione tecnologica ma anche organizzativa e commerciale. Ciò è parimenti vero per i nostri Clienti

DOBBIAMO E VOGLIAMO PROTEGGERE TUTTE LE INFORMAZIONI SENSIBILI E RISERVATE.

1. Per noi qualsiasi informazione che non sia di chiaro dominio pubblico deve essere protetta ancorchè non sia evidente alcun obbligo formale in tal senso. Questo vale per informazioni connesse sia al Gruppo che ai Clienti.
2. Devono essere prese tutte le precauzioni per farlo (sia a livello tecnico curandone la corretta custodia) sia evitandone la divulgazione (porre attenzione a divulgazione involontaria)
3. Esaminare con particolare cura se, e a chi, vanno fornite informazioni su:
 - risultati e situazioni finanziarie;
 - proposte di acquisizioni, investimenti, commesse;
 - perdita o stipula di nuovi contratti;
 - tecnologie o processi innovativi;
 - procedimenti / cause legali.

Incontro casualmente un possibile futuro cliente mi chiede dettagli sulla nostra organizzazione e i nostri clienti. È opportuno che illustri la nostra azienda, quali importanti Società serviamo e quanto sono soddisfatte di noi?

Assolutamente no. Con molta gentilezza e cortesia mostrati orgoglioso di essere "uno" del gruppo ma non dare alcuna notizia. Digli che potrà avere accesso a tutte le informazioni che desidera tramite un contatto diretto con la Direzione Commerciale. Se la sua richiesta è realmente "limpida" apprezzerà il tuo comportamento e si sentirà rassicurato nell'eventualità di avere un rapporto con noi.

Rispetto per la Salute, la Sicurezza e l'Ambiente.



Il Gruppo 3g ritiene un suo primario dovere garantire la salute di tutti i suoi dipendenti, rendere i luoghi di produzione il più sicuri possibile e mettere in atto tutte le attività fattibili per il massimo rispetto dell'ambiente

DOBBIAMO E VOGLIAMO LA SALUTE E LA SICUREZZA, MOSTRARE RISPETTO PER L'AMBIENTE.

Per noi è fondamentale: tutti devono attenersi scrupolosamente alle disposizioni sulla sicurezza del lavoro nella quale poniamo la massima cura per valutare, prevenire e controllare i rischi. Ci impegniamo a fornire una formazione che renda tutti consapevoli e responsabili nella prevenzione.

Perseguiamo il rispetto per l'ambiente. Devono essere prese in considerazione tutte le possibilità di limitare le emissioni di gas serra, minimizzare l'impatto delle nostre attività sulla qualità dell'aria e sul corretto smaltimento dei rifiuti.

Evitare con particolare cura di utilizzare materiale cartaceo quando non indispensabile, sollecitare una cultura aziendale che limiti qualsiasi spreco.

commesse;

- perdita o stipula di nuovi contratti;
- tecnologie o processi innovativi;
- procedimenti / cause legali.

In pratica:

Ognuno di noi deve avere rispetto dell'ambiente, limitare l'impatto quotidiano delle sue attività sull'ambiente. Sempre, anche nelle piccole cose, ad esempio non vanno stampate le e-mail quando non indispensabile, non vanno mai utilizzati spray.

Rispetta sempre le leggi, le normative e gli standard interni applicabili in materia di sicurezza, salute e rispetto dell'ambiente. Riferisci al tuo responsabile o al dipartimento della sicurezza qualunque situazione che possa mettere a rischio la salute, la sicurezza, l'ambiente. Sono graditi ed apprezzati tutti i suggerimenti atti a migliorare il nostro impegno nel settore.

Rispetto della privacy e protezione dei dati personali



Riteniamo che la protezione dei dati personali sia un diritto fondamentale per garantire la privacy delle persone.

VOGLIAMO ANDARE OLTRE LE REGOLE
IMPOSTE DALLE LEGGI ED IMPEGNARCI
ANCORA DI PIÙ IN TALE CAMPO.

- Siamo convinti che la correttezza e l'onestà intellettuale nella protezione dei dati personali è un valore che il Gruppo deve garantire ai suoi clienti, dipendenti e a tutti coloro che intrattengono relazioni con noi con il massimo impegno.

- Vogliamo che queste informazioni siano trattate ed utilizzate correttamente, esclusivamente per gli scopi legittimi per cui ne siamo in possesso.

Per questo dobbiamo garantire e controllare che la loro raccolta, conservazione, trattazione e gestione sia coerente prima di tutto ad assicurare il diritto alla privacy.

- Quindi i dati personali vanno conservati solo fino a quando risultano necessari per lo scopo per cui sono stati raccolti.

Un possibile cliente mi chiede i contatti e-mail dei miei colleghi per utilizzarli nella sua attività. Posso fornirglieli?

Ogni volta che condividiamo informazioni che contengono dati personali dobbiamo essere coscienti che potremmo non solo infrangere la legge ma che gli stessi potrebbero essere utilizzati male.

Se la richiesta è realmente legata allo sviluppo di limpidi rapporti lavorativi e gli indirizzi sono aziendali consultati con il tuo superiore per un esame di fattibilità.

Se gli indirizzi fossero di tipo anche privato devi comunque ottenere anche il consenso delle persone interessate.

Roma, 10 ottobre 2011

Oggetto: Valori aziendali

01. Premessa

Una serie di eventi e, soprattutto, di piccoli segnali che mi arrivano con sempre maggior frequenza, mi hanno indotto a scrivere questa "lettera aperta" in anticipo rispetto al mio iniziale intento di farlo a fine anno. Vi chiedo la gentilezza di leggerla attentamente, di dedicarmi qualche minuto del vostro tempo anche se so che i vostri impegni sono molteplici.

Tutti stiamo partecipando attivamente al cambiamento della Azienda, (sviluppo diretto magistralmente e in maniera incisiva dal nostro eccellente Direttore Generale Marco Dau, che sentitamente ringrazio pubblicamente, e soprattutto sostenuto dall'impagabile Davide Natale, vera anima trainante ed immutabile pilastro di riferimento dell'Azienda) e abbiamo già percorso importanti tappe del faticoso cammino che tocca il futuro nostro e della "nostra" Società.

È evidente il desiderio (a volte il bisogno) di tutti di cogliere le attese e le istanze di futuro e di cambiamento, di molti di collaborare fattivamente, del desiderio di progettualità in una attività per certi versi nuova e sicuramente complessa.

Naturalmente i cambiamenti-tutti- anche quelli che mirano alla "perfezione", comportano delle criticità.

Con questa nota vorrei invitare, stimolare ognuno di voi e me per primo, a riflettere, a tentare di comprendere le ragioni, su alcuni aspetti migliorabili e che sono attinenti alla sfera dei valori.

In parole povere sto introducendo delle questioni "spinose": non credo infatti che sia corretto evitarle ma che sia invece necessario, sia pure tra mille difficoltà, confrontarci apertamente con l'argomento.

Ripeto, a scanso di equivoci, che queste questioni sono "naturalmente" connesse con il processo di cambiamento, in alcuni casi sono "eredità" del passato e ciò non vuol in alcun modo sminuire, sottolineo non, i fantastici progressi fatti bensì evidenziare che tutti dobbiamo confrontarci anche con tali temi e cogliere il senso che "i valori" rivestono all'interno della società.

Ancora alcune misere note di premessa, ovvie per la verità :
è evidente che non ritengo di possedere la verità rivelata.

Qualsiasi critica sarà da me considerata come un arricchimento;
sono ben conscio che i termini che individuano i "valori" dovrebbero essere usati con grande cautela perché intorno ad essi si affollano troppi significati e troppe interpretazioni;

2. Valori aziendali

Codice Etico e di Condotta

la difficoltà di contestualizzare questi argomenti nell'ambito dell'Azienda è enorme e solo contestualizzandoli si può sperare di ottenere una qualche ricaduta positiva nella crescita della 3G.

Eppure credo fermamente che abbiamo le qualità e le risorse per farlo.

Dire questo può apparire pura banalità: qualora anche ciò fosse, se fosse però utile ad innescare una qualche riflessione, a scuotere da una "sonnolente" abitudine a certi comportamenti (ritenuti marginali e/o inevitabili), dal torpore della "routine", da uno schema di lettura piatto ed insensibile di puri "processi burocratici", ebbene sarebbe un evento di "straordinario cambiamento".

02. I segnali

Ormai da tempo è stato avviato nell'Azienda un processo di lavoro condiviso, in team e/o equipe, gruppi di lavoro ecc, per analizzare e definire attività, metodologie organizzative, fornire linee di azione ed informazioni agli organi decisionali, ma anche per sollecitare la crescita individuale e aziendale.

Un esempio significativo il meeting di Pescasseroli di quasi un anno fa. Eppure, qualcosa non è stato ancora recepito da tutti:

- non sempre la comunicazione è totalmente assertiva (solo incapacità o mancanza di lealtà/spirito di squadra inadeguato?).

È vero che questo "gioioso individualismo" caratterizza la nostra epoca, a volte addirittura è esaltato come "spirito di competizione", ma.... proviamo a tentare di comprenderne le ragioni e gli effetti?

- non vi è mai capitato di percepire situazioni di rivalità tra alcuni componenti della nostra squadra? (ancora lealtà/disciplina) che arrivano a "non informare", emarginare, criticare, addirittura danneggiare un collega visto come possibile rivale?

Vogliamo cercare di capire come questa sorta di edonismo sia capace di sopravvivere tra noi e soprattutto di interferire sul complesso delle strutture societarie?

E in qualche caso non si sono addirittura creati (o meglio continuano a sopravvivere) "parrocchiette", intendo dire aggregazioni di dipendenti, di ogni livello badate bene, che perseguono i propri piccoli interessi tout-court, "coltivano il loro orticello" preoccupati di mantenere il loro "potere" (vds. i valori di autorità /onore/ fedeltà / disciplina) invece di aderire ai valori comuni?

E, in ultimo: siamo certi che, a tutti i livelli, anche quelli inferiori, l'autorità non degeneri in autoritarismo? Che i rapporti gerarchici siano sempre "più che trasparenti" ?

2. Valori aziendali

Codice Etico e di Condotta

Scopriamolo e speriamo che già le qualità e proprietà dei comportamenti appartengano completamente, anche nel linguaggio, ad un asset di valori completamente condiviso dall'Azienda.

Sono sicuro che queste note possano essere lette come eccessive, pessimistiche.

Non è così.

Sono sicuro che nella stragrande maggioranza dei casi non sussistano queste criticità.

E poi sono un inguaribile ottimista e voglio tentare con voi un'operazione ambiziosa: essere perfetti, comunicare chiaramente a tutti la nostra idea di valori, applicarla.

Se possibile farla conoscere anche fuori e farla condividere.

Ritengo che non bisogna mai chiudere gli occhi di fronte alla presenza in Azienda di eventuali valori tout – court ma avere sempre la dignità di esaminarli alla luce dei valori condivisi, del bene comune.

03. Alcuni valori Aziendali

Provo, ora, a dare alcuni spunti di riflessione.

Premetto, doverosamente, che non ho alcun titolo per dare lezioni su tali argomenti a nessuno,

non sono un filosofo né tanto meno un docente in materia di etica.

Mero, semplice, criticabile, comune buon senso.

Ho addirittura alcuni "preconcetti".

Ad esempio dotti studiosi sostengono che in questo momento storico i valori intesi come patrimonio innato dell'essere, ossia i principi dell'etica comune, stanno radicalmente mutando.

Beh, io credo che in realtà non sono i valori che mutano, bensì siamo noi, la società di oggi, a porci con un atteggiamento meno critico e più superficiale nei confronti di essi.

Ma non sono affatto certo che la mia tesi sia quella giusta.

Comunque pur aprendo ad ogni dubbio la tesi che esistano valori immutabili e soprattutto essendo consapevole della difficoltà di indicare in maniera inequivocabile i concetti "valore" (si pensi al diverso significato della parola onore nell'ambito militare, mafioso, dei samurai, dei mariti gelosi, ecc.) ho la certezza che la stragrande maggioranza dell'azienda condivide valori simili.

In questa ottica, dotato solo della mia umiltà e della consapevolezza di provarvi, permettetemi di sottoporre alla vostra attenzione quanto segue.

Fedeltà

Non intendo nulla di monastico, di esclusivo.

Vorrei solo che venisse riconosciuta – e concretamente – a chi aderisce fattivamente alla regole di comportamento e alla parola data.

2. Valori aziendali

Codice Etico e di Condotta

Non alla lettera ma allo spirito.

Non desidero cadere nella retorica, ma la fedeltà è la base dell'etica della responsabilità individuale.

Condivido che la mia affermazione sia discutibile. Bene discutiamone.

Per me la fedeltà è una scelta, non necessariamente per sempre, ma implica consapevole assunzione di responsabilità e deve essere quotidianamente lealmente rinnovata.

C'è un rovescio della medaglia da tenere presente: un'adesione ottusamente inchiodata a mera formale aderenza ai principi/valori aziendali può addirittura fornire abbondanti ragioni per creare criticità nei rapporti interpersonali all'interno dell'Azienda e sminuire l'efficacia della funzione svolta.

E per essere completamente chiaro ritengo opportuno indicare un inequivocabile esempio di non fedeltà: la forma mentis degli "yes-men". (Mi pareva brutto citare le "yes-ladies").

Altruismo

L'altruismo rappresenta senz'altro un elemento su cui è possibile costruire il consenso, concretizza, in parte, il cosiddetto "spirito di squadra".

Lo ritengo un valore essenziale, basilare nel team, perché è il collante che consente di governare le aggregazioni, ridurre e magari eliminare l'aggressività degli individui e dei gruppi.

Citando Smith "non riusciamo a capire esattamente i nostri simili se non cerchiamo di immedesimarci nella loro situazione".

Con tutta evidenza forse non sono buoni collaboratori coloro che soffrono di egoismo, individualismo, edonismo.

Mai l'Azienda (la collettività) è la sommatoria degli interessi dei singoli.

Impegno

L'Azienda si sta evolvendo verso specializzazioni sempre più spinte e la scelta, necessaria e corretta di passare da una struttura fortemente gerarchizzata (piramidale) con centralità decisionale, ad un modello organizzativo a reti, richiede (oltre ad una perfetta sincronizzazione, comunicazione e capacità di raccordo) una visione "ideale" dell'impegno. Impegno come "valore" imprescindibile.

Poiché il cambiamento porta in sé un naturale abbandono del "passato" si rischia di perdere con esso anche i suoi valori.

Il nuovo si presenta vivo e dirompente, in continua mutazione, suggerisce una diversa immagine del ruolo, della società, dei bisogni e, quindi, dei valori.

Capisco che in questa fase convivano idee contraddittorie, si sta lasciando una "cultura" precedente e non si è ancora riusciti ad entrare nella successiva.

Quale impegno allora?

2. Valori aziendali

Codice Etico e di Condotta

Certo adesione alla nuova "visione" ma, attenzione, NON sono mutati e non devono mutare i valori fondanti dell'Azienda.
Disciplina quindi.

Un rischio connesso, da tener presente, è il seguente: può succedere che l'impegno venga inteso meramente come obbligo personale del risultato.
Ciò spesso nasconde (maschera più propriamente) dietro l'obiettivo comune da conseguire nell'interesse dell'Azienda, il perseguimento di interessi privati particolari.
Questa accezione deleteria dell'impegno è quasi "naturale" quando esso è correlato in maniera pragmatica agli aspetti "corresponsione" e/o "prestazione" senza una vera adesione agli aspetti "valori" dell'Azienda (ricordate il grafico cartesiano valori/prestazioni?)
È facile riconoscere lo "pseudo valore", se intrinseca non in comportamento positivo ma nella sola ricerca del successo rapportando così (in chiave drammaticamente riduttiva) il valore "impegno" a cosa la società (Azienda per noi) è disposta a dare in cambio.

Disciplina

Anche qui attenzione a quale significato attribuire, tra i molteplici possibili, a questo vocabolo.

Nel nostro caso è collegato ai concetti di aggregazione e di organizzazione: ossia necessità di adesione e rispetto a regole e norme che assicurino una ordinata relazione interna ed esterna.

Va focalizzata l'attenzione non tanto sul formale rispetto (imposizione) della componente delle regole formali (rammento che, questo deve essere verificato con "illuminata" intelligenza e non con i paraocchi della "burocrazia degenerata"), ma sul fattore umano dell'organizzazione e nell'insieme dei doveri dei singoli.

Disciplina quindi come consapevolezza e senso di responsabilità.

Disciplina è anche come:

- intima convinzione di dover svolgere correttamente il proprio compito senza scorciatoie;
- adesione alla regola intesa come procedura di funzionamento del sistema;
- è l'accettazione partecipe delle responsabilità nel pieno rispetto delle "gerarchie" sia formali che funzionali.

È ovvio, naturale, che nell'Azienda ognuno è chiamato ad assolvere compiti che inevitabilmente generano situazioni di conflitto.

In tale contesto interviene la disciplina.

Se manca o è male intesa, c'è il rischio che l'Azienda (o suoi settori) diventino aggregati scomposti di individualità (magari eccellenti) che non riescono poi a trovare il senso di iniziativa, di impegno comune e una vocazione generale.

Se avviene (e avviene in qualche caso) chi ha autorità deve immediatamente intervenire.

2. Valori aziendali

Codice Etico e di Condotta

Autorità

Credo che tale termine abbia sostanzialmente tre accezioni:

posizione di rilievo di un soggetto rispetto ad una pluralità di soggetti in virtù di un potere conferito e riferito ad un ambito ben delimitato; (autorità = responsabilità = direzione/comando);

espressione pura di potere esercitato da un soggetto e non legato ad uno specifico conferimento formale (autorità = riferimento = guida);

posizione di prestigio in virtù di doti peculiari (professionalità, comportamento, carisma, preparazione) riconosciute ed apprezzate (autorità = autorevolezza).

Quando abbiamo una sintesi dell'autorità giuridicamente spettante, con quella derivante dall'autorevolezza siamo in presenza della leadership.

Mi domando: può esserci leadership senza adeguata preparazione, capacità, volontà, autocontrollo, capacità di porsi a modello?

Un leader non sarà mai duro ma sempre fermo. Nei suoi valori c'è la comprensione che non è debolezza, la giustizia non licenza, umanità non intolleranza, generosità non egoismo, orgoglio non egocentrismo o superbia ovvero supponenza.

Base della leadership è la consapevolezza.

La consapevolezza del ruolo impone di apparire come "modello".

È indispensabile per indurre i "gregari" a collaborare volentieri e volenterosamente al raggiungimento di uno scopo comune.

La leadership è forma e contenuti. Sì, anche forma.

L'autorità è tale se si rinnova giorno per giorno in virtù dell'esempio di integrità, lealtà, umiltà di ascoltare, rispetto dei dipendenti, imparzialità, capacità di sostenere i singoli componenti del gruppo.

Trovate retorico ciò che ho detto? Forse un tantino lo è ma senza questi requisiti "retorici" sarà difficile avere un approccio efficace a sollecitare la collaborazione dei componenti del team.

Beh, scusate, ma visto che ci siamo un poco di vera sana retorica la esprimo davvero citando l'arcinoto passo di S. Agostino "nella casa del giusto coloro che comandano sono al servizio di coloro che sembrano comandati".

Questo ci porta ad una concezione precisa: in un certo senso tutti sono detentori del potere, di un pezzo di autorità: tutti dovrebbero aspirare ad avere "autorevolezza" nel loro ruolo, grande o piccolo che sia, e nessuno, ripeto nessuno, è autorizzato in azienda a fare sfoggio di autoritarismo.

Solo a chi è in grado di promuovere "praticamente" tale indirizzo può essere riconosciuta la leadership.

Quindi in azienda non vogliamo la gerarchia?

Esattamente il contrario.

È fondamentale, ma non deve essere intesa come semplice strutturazione funzionale, bensì come articolazione ideale che riunisce una pluralità di soggetti legati da comune sentire, consapevoli di dover assumere gradi di responsabilità diversa in relazione ad un fine condiviso da tutti. La vogliamo e la vogliamo efficiente ed efficace.

2. Valori aziendali

Codice Etico e di Condotta

Attenzione: ogni qualvolta la situazione lo permetta, ciascun individuo è portato a realizzare una propria "nicchia" di autorità (autoritarismo) anche non legittimata. Questo (che ho chiamato prima "orticello", "parrocchiette") avviene in tutte le organizzazioni. Quando avviene è l'indicatore che l'autorità che sta un gradino sopra la "nicchia" non, ripeto non, ha alcuna caratteristica di leadership, e invece di intervenire con "autorevolezza" non solo "guarda altrove", ma a cascata determina una percezione negativa di tutta la piramide "autorità" aziendale che comincia ad essere percepita dai dipendenti come forma di imposizione e strumento di prevaricazione.

04. Conclusioni

Queste mie riflessioni, peraltro non organicamente espresse, non hanno ovviamente carattere esaustivo di un tema tanto complesso e dibattuto.

Ho solo voluto fornire un contributo al fine di sollecitare un riesame critico del problema che, in fondo, è questo: "In merito ai "valori" quale è la percezione che dirigenti, quadri, collaboratori tutti hanno in relazione alla liceità di determinati comportamenti?" e richiedere l'aiuto di tutti per adoperarsi a ricomporre eventuali divisioni interne, ad attingere alle loro risorse umane per raggiungere una fattiva collaborazione espressione di unità e aderenza ai valori aziendali.

Nella attuale fase di transizione è bene riflettere sul modello etico da assumere, su come reinterpretare e interiorizzare i "valori".

So benissimo di essere stato prolisso.

In una "società" dove il "tempo è denaro" e la "sintesi" sempre considerata un dono, in una "Azienda moderna e all'avanguardia", in molti potranno considerare queste righe uno spreco di tempo e una "intrusione" fuori luogo. Bene.

Qualora esistano davvero critici di tal fatta allora è segno che il tema dei valori è realmente urgente e decisivo per ognuno di noi e per l'Azienda.

È lapalissiano che dovremo tornare ad interrogarci, che dovrò io stesso rivedere molte delle mie affermazioni, che probabilmente dovremo mettere in discussione le nostre certezze, ma credo sia un impegno che valga la pena di non abbandonare anche quando saremo completamente soddisfatti dei risultati raggiunti. (sarà quello il momento di pensare di nuovo al cambiamento).

Voglio solo sottolineare, ora, non tanto il cammino che ci resta da fare, ma piuttosto dare atto

a tutti di quello che abbiamo fatto: se ne siete orgogliosi avete pienamente ragione.

Per ultimo un ringraziamento per tutto quello che farete, sarò grato di tutte le critiche, costruttive e non, che vorrete rivolgere a queste note, saranno sempre un prezioso segno di attenzione e motivo di riflessione e apprendimento, di miglioramento.

2. Valori aziendali

Codice Etico e di Condotta

Credo che abbiate intuito che questa "lettera" in realtà era nata come canovaccio di un "colloquio" che avrei voluto avere con ognuno di voi guardandoci negli occhi. Vorrei che la consideraste tale. Il tempo è tiranno, scusatemi, invece delle "quattro chiacchiere" ho dovuto ripiegare su "quattro pagine", poco più per la verità ma in compenso vi ho evitato una barbosa riunione (o dovrei chiamarlo meeting?)

Un caro saluto a tutti e un abbraccio a tutti coloro che conosco personalmente.

Responsabile

Antonio Aracu

*PS.
Mentre scrivevo mi sono detto che oltre a pontificare dovevo fare anche qualcosa di pratico, fornire uno strumento, magari piccolo, utile per gestire le tante sfide quotidiane. Credo che uno stage, ad alto livello, che abbia l'obiettivo di migliorare la comunicazione ed insegnare metodologie per risolvere i conflitti interpersonali possa essere utile. Ho quindi avviato il processo per implementare tale attività che spero si concretizzi, a partire dall'inizio del prossimo anno, in una serie di corsi per una quindicina di elementi ogni volta.*

COMPLIANCE HELPLINE



Diritti e doveri connessi con le segnalazioni di violazione del codice.

CHIUNQUE, IN BUONA FEDE, CREDA CHE UN PRINCIPIO OD UNA REGOLA DEL PRESENTE CODICE SIA STATA VIOLATA DEVE ESSERE PARTE ATTIVA NELL'AFFRONTARE IL PROBLEMA.

Informa il tuo superiore diretto: egli è tenuto a prendere in seria considerazione la tua segnalazione.

Puoi anche contattare direttamente il canale STP e fare segnalazioni anonime o l'OdV (organismo di vigilanza)
I recapiti sono i seguenti:

SPT Organismo di Rispetto Etico
e-mail: spts8000@3gspa.net

Organismo di Vigilanza
e-mail: odv.roma@3gspa.net

COLORO CHE DOVESSERO ESSERE SEGNALATI PER IL LORO COMPORTAMENTO SARANNO INFORMATI AL PIU' PRESTO, FATTE SALVE LE INDAGINI PRELIMINARI.

- Le persone segnalate hanno diritto alla rettifica e/o la cancellazione delle informazioni che li riguardano nel caso che si rivelassero inesatte, incomplete, ambigue o non attuali.

- Qualora la segnalazione si rivelasse inesatta non saranno adottati provvedimenti disciplinari nei confronti del segnalante a condizione che abbia agito in buona fede e senza fini maliziosi. Infatti è apprezzata la volontà di assicurare il rispetto del Codice ma è gravissima mancanza utilizzarlo per fini eticamente scorretti.

