

POLITICA PER LE CONDIZIONI DI LAVORO E IL BENESSERE DEL PERSONALE

Elettronica G.B. Srl considera le proprie persone la risorsa più preziosa per il successo e la sostenibilità dell'impresa. L'azienda si impegna a creare e mantenere condizioni di lavoro eque, sicure e rispettose della dignità, valorizzando il benessere psicofisico e il giusto equilibrio tra vita privata e professionale. Il rispetto dei diritti fondamentali del lavoro, la centralità della persona e la qualità dell'ambiente organizzativo sono principi che guidano ogni decisione aziendale.

IMPEGNI GENERALI

- **Equità e dignità:** garantire pari trattamento economico e professionale, nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) e delle normative vigenti.
- **Condizioni igieniche e ambientali:** mantenere luoghi di lavoro puliti, salubri e adeguatamente climatizzati, nel rispetto delle norme di sicurezza, ergonomia e igiene.
- **Orario di lavoro:** assicurare una gestione del tempo lavorativo conforme ai limiti di legge e contrattuali, tutelando il diritto al riposo e alla disconnessione.
- **Conciliazione vita-lavoro:** promuovere la flessibilità oraria, l'utilizzo di permessi e congedi, e forme di welfare aziendale a supporto dei lavoratori e delle loro famiglie.
- **Benessere psicologico e relazionale:** favorire un clima di collaborazione, dialogo e fiducia reciproca tra lavoratori, responsabili e direzione.
- **Prevenzione del disagio lavorativo:** monitorare i segnali di stress, burnout o conflitto e intervenire tempestivamente con misure di supporto o mediazione.
- **Ascolto e partecipazione:** organizzare momenti di confronto e strumenti di comunicazione interna per raccogliere segnalazioni, proposte o criticità.
- **Riconoscimento del merito:** valorizzare l'impegno individuale e collettivo attraverso sistemi trasparenti di valutazione e feedback.

MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO

L'Azienda rileva periodicamente il livello di soddisfazione del personale tramite indagini di clima aziendale, analisi dei tassi di turnover e assenteismo, e momenti di confronto diretto. Gli esiti di tali attività orientano la definizione di piani di miglioramento, con indicatori misurabili nel tempo. Gli esiti dell'audit vengono formalizzati in un verbale di riesame, con eventuali azioni correttive e obiettivi di miglioramento.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2025-2026

- eseguire annualmente una survey di soddisfazione del personale con almeno l'80% di partecipazione;
- mantenere o ampliare le iniziative di welfare aziendale già attive;
- consolidare e monitorare le politiche di conciliazione vita-lavoro già adottate, garantendone l'efficacia e la continuità nel tempo;
- mantenere un tasso di turnover inferiore al 5%.

RESPONSABILITÀ E RISORSE

La funzione Risorse Umane, in collaborazione con la Direzione, garantisce l'attuazione della presente Politica e la sua diffusione a tutto il personale.

Versione	Data	Descrizione	Autore
0	20/10/2025	EMISSIONE	DIREZIONE