

Po

Policy delle Risorse Umane in Nestlé



Dipartimento emittente

Risorse umane

Destinatari

Tutti i collaboratori

Responsabile dell'approvazione

Executive Board, Nestlé S.A.

Archivio

Tutti i principi, le policies, i regolamenti e le linee guida di Nestlé sono reperibili nell'archivio online su <http://intranet.nestle.com/nestledocs>

Diritti e confidenzialità

Tutti i diritti riservati. Nestec Ltd., Vevey, Svizzera.

© 2011, Nestec Ltd.

In caso di dubbio o differenze di interpretazione, la versione inglese prevarrà.

Progetto grafico

Nestec Ltd., Corporate Identity & Design,
Vevey, Svizzera

Introduzione

Sono le persone la chiave del nostro successo e nulla può essere raggiunto senza il loro impegno. In Nestlé ne siamo pienamente consapevoli.

Questo documento contiene le linee guida che stanno alla base di una solida gestione delle Risorse Umane in tutto il Gruppo Nestlé nel mondo. Illustra a tutti i collaboratori Nestlé la visione e missione della funzione Risorse Umane e gli aspetti della vita lavorativa di una persona Nestlé.

I Principi di Gestione e Leadership Nestlé ispirano i nostri comportamenti e le nostre relazioni. I Principi Aziendali Nestlé ci consentono di far riferimento a principi comuni, che Nestlé sostiene e a cui aderisce in tutto il mondo. Entrambi i documenti rappresentano le colonne portanti della Policy delle Risorse Umane in Nestlé.

Pragmatismo, rispetto delle leggi locali e buon senso nel prendere in esame il contesto specifico, devono ispirare l'implementazione di questa Policy. La sua filosofia – che possiamo sintetizzare in un'unica frase «In Nestlé le persone sono al centro di ogni nostra azione» – dovrà essere rispettata in qualsiasi circostanza.



Jean-Marc Duvoisin
Deputy Executive Vice President

Una responsabilità condivisa

I Line managers sono i principali responsabili della creazione e del mantenimento di un ambiente di lavoro in cui le persone possano esprimere il proprio impegno personale e dare il meglio di sé per garantire il successo dell'Azienda. Sono loro a prendersi cura dello sviluppo dei leader di domani.

Entro i limiti stabiliti da policy e principi, i Line managers prendono tutte le decisioni relative ai collaboratori di cui sono responsabili.

Le Risorse Umane (HR) supportano i Line Managers nel definire le esigenze della loro area di responsabilità e le necessità in termini di risorse umane corrispondenti.

Perciò, la missione dei responsabili delle Risorse Umane e dei loro team è di rappresentare una guida esperta per i Line managers affinché possano ottenere migliori risultati attraverso una miglior gestione delle persone, assicurando loro nel contempo condizioni di lavoro esemplari.

Grazie all'approccio «Nestlé in the Market» (NiM), le Risorse Umane hanno ottimizzato la loro organizzazione con l'obiettivo di assicurare leadership alla funzione e focus, trasparenza ed efficienza ai massimi livelli. La nostra struttura si basa su tre aree dedicate che offrono servizi specializzati (Centri di Competenza), trasferiscono la strategia HR all'interno di un business specifico (Business Partner), eseguono attività transazionali (Employee Services).

Entrare in Nestlé

Il successo a lungo termine dell'Azienda dipende dalla sua capacità di attrarre, trattenere e sviluppare persone capaci di garantire una crescita costante e sostenibile. Si tratta di una responsabilità primaria per tutti i managers.

La policy Nestlé prevede l'ingresso di persone le cui attitudini personali e capacità professionali consentano loro di costruire un rapporto saldo e duraturo con l'Azienda. Per questo motivo, è importante prestare particolare attenzione alla ricerca di candidati i cui valori siano in sintonia con la cultura Nestlé.

Solo i candidati che dimostrano ottime capacità, esperienza e adesione ai principi Nestlé verranno presi in considerazione al momento dell'assunzione. Mentre non verranno minimamente considerati origine, nazionalità, religione, razza, genere, disabilità, orientamento sessuale o età del candidato.

Se è vero che adeguati strumenti di reclutamento ottimizzano il processo di assunzione, la decisione di assumere un candidato resta comunque una prerogativa del manager responsabile, con il supporto del Team HR.

Condizioni di lavoro e impiego

E' per noi priorità garantire alle nostre persone in tutto il mondo condizioni di lavoro ottimali, un ambiente di lavoro sicuro e salubre, insieme alla possibilità di un impiego flessibile che favorisca un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, coerentemente con la nostra missione di Azienda Leader in Nutrizione, Salute e Benessere.

Per questo motivo, offriamo alle nostre persone laddove possibile condizioni di lavoro flessibili e le incoraggiamo a coltivare interessi al di fuori dell'Azienda, in particolare il loro impegno all'interno della comunità.

Ai Line managers viene richiesto di occuparsi personalmente della sicurezza e della salute nel settore di loro responsabilità e di migliorare costantemente le loro competenze in quest'area.

L'impegno di Nestlé tuttavia va oltre i propri collaboratori e include tutto il personale, impiegato all'interno e all'esterno delle nostre sedi, legato a Nestlé da vincolo contrattuale con fornitori di servizi. Insistiamo perché anche questi lavoratori possano agire in condizioni adeguate.

Riteniamo essenziale instaurare con tutti i nostri collaboratori a qualsiasi livello un rapporto basato sulla fiducia e il rispetto reciproci. Nestlé non tollera alcuna forma di prevaricazione o discriminazione.

Pertanto, l'impegno dei managers è di creare un ambiente di fiducia reciproca e mantenerlo tale con l'aiuto dei propri team. Le Risorse Umane garantiscono che sia sempre presente un dialogo condotto pieno rispetto reciproco e la voce delle persone venga ascoltata.

Documenti Aziendali:

Policy sulle Condizioni di Lavoro e Impiego

Total rewards

Attirare nuovi talenti e motivare i nostri attuali collaboratori non significa soltanto offrire loro una buona remunerazione e benefits collegati al raggiungimento degli obiettivi. Significa anche poter contare sui valori e sulla fiducia, così faticosamente conquistati nel tempo, che il nostro nome porta con sé; su un buon rapporto con il nostro line-manager e con i colleghi; su riconoscimenti ed esperienze acquisite in un'azienda globale così ampia; e sulle possibilità di apprendimento e crescita. Nell'insieme, questi sono tutti «premi» che noi riceviamo: il sistema di «total rewards».

Per questo motivo, Nestlé considera lo stipendio fisso, il «variabile», i benefits, la crescita e lo sviluppo personale, l'ambiente di lavoro, come un insieme di elementi che compongono il programma di «total rewards». L'obiettivo è quello di sviluppare una cultura orientata al risultato, in coerenza con le esigenze delle nostre persone e dei singoli mercati. L'impegno di Nestlé è quello di garantire a ogni collaboratore l'opportunità di crescere, imparare e, in tal modo, offrire il proprio contributo.

I programmi Nestlé di «Total Rewards» devono essere stabiliti nel contesto sociale e legale di ogni paese e in conformità con il contratto collettivo di lavoro in vigore.

Ogni manager ha la responsabilità di proporre la remunerazione dei propri collaboratori secondo le regole della Policy Aziendale. È importante dedicare la giusta quantità di tempo per spiegare a ogni collaboratore la sua situazione personale in termini di remunerazione e benefit anche con il supporto, se necessario, del Team Risorse Umane per garantire una comunicazione adeguata, chiara e trasparente.

Documento aziendale:

Total Rewards Policy

Formazione e apprendimento

L'apprendimento è una parte importante della cultura aziendale. Le persone in Nestlé, a tutti i livelli, vengono incoraggiate a ricercare metodi per accrescere le proprie conoscenze e capacità.

L'Azienda determina le priorità di formazione e sviluppo. La responsabilità di tradurle in azione è condivisa tra collaboratori, Line managers e Risorse Umane.

L'esperienza e la formazione sul posto di lavoro sono le fonti principali di apprendimento. I managers sono responsabili di guidare e formare le loro persone in modo che possano ricoprire con successo la loro posizione attuale.

I collaboratori Nestlé sono consapevoli dell'importanza di continuare a migliorare e di condividere liberamente con gli altri conoscenze e idee. Sviluppo professionale orizzontale, ampliamento di responsabilità e team interfunzionali, vengono incoraggiati poiché consentono di acquisire nuove abilità, arricchire la propria esperienza e ampliare le proprie responsabilità.

Nestlé ha un'offerta completa di attività e metodi di formazione per supportare l'apprendimento e la crescita di ogni collaboratore. Partecipare ad un corso non deve considerarsi come un premio, ma come un passo in avanti nel proprio percorso di crescita.

In più, programmi specifici sulla leadership consentono a Nestlé di sviluppare e trattenere i managers più qualificati. I nostri leaders hanno l'opportunità di frequentare sia i corsi di formazione internazionali a Rive-Reine, dedicati ad una conoscenza integrata del business e a rinforzare i valori e i principi di Nestlé, sia i programmi organizzati dai nostri partners strategici nell'ambito della formazione.

Talento, sviluppo & prestazioni

In Nestlé, una cultura fortemente orientata al risultato e supportata da riconoscimenti e piani di sviluppo differenziati è considerata fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi individuali e aziendali. Ciò è possibile grazie a responsabilità chiare e allineate e facendo in modo che le persone siano consapevoli dell'impatto che le loro attività hanno per Nestlé.

Line managers e collaboratori lavorano insieme per definire obiettivi sfidanti che verranno poi valutati nel corso dell'anno. Ciò consente ai managers sia di riconoscere il merito di risultati eccellenti e premiare di conseguenza le persone, sia di gestire in modo corretto le situazioni in cui si verifica una prestazione scarsa.

Le persone ricevono regolari feedback sulla loro attività e sulle loro aspirazioni professionali grazie a vari strumenti e processi, come ad esempio il processo Performance Evaluation (PE) per la valutazione delle prestazioni, la guida Progress and Development Guide (PDG) per definire il piano di sviluppo 360° assessments. Durante l'anno, ogni manager ha il compito di dedicare il tempo necessario al monitoraggio degli obiettivi e al piano di sviluppo dei collaboratori.

Ogni persona, supportata dal proprio Line manager, è responsabile della propria crescita professionale e viene incoraggiata ad esprimere apertamente obiettivi e aspettative di carriera. Il nostro scopo è trattenere e motivare i collaboratori del Gruppo offrendo passaggi di carriera attrattivi ma realistici, che consentano un sviluppo di competenze nel lungo periodo.

Per l'importanza che la diversità culturale riveste in Nestlé, chi è interessato alla carriera internazionale può avere l'opportunità di lavorare in diversi paesi. La dimensione internazionale del Gruppo rappresenta un vantaggio competitivo per trattenere e far crescere le persone di talento.

Le promozioni in Nestlé derivano da una prestazione costante nel tempo che combina sia il raggiungimento dei risultati sia i comportamenti, nonché il potenziale futuro. L'Azienda programma piani di successione rigorosi ad ogni livello, garantendo così un presidio preparato in grado di sostituire eventuali posizioni scoperte.

Uno dei nostri obiettivi principali è quello di creare le condizioni per essere riconosciuti come un'Azienda dove l'equilibrio di genere e la diversità sono favoriti. Per questo, ci siamo focalizzati sulla rimozione di quelle barriere che potrebbero essere di ostacolo per la carriera di donne e uomini, sviluppando un ambiente di lavoro più flessibile, avviando programmi di mentoring, rendendo il percorso di carriera più flessibile e fornendo un duplice sostegno alla carriera.

Le Risorse Umane offrono tutto il supporto per implementare gli strumenti necessari e affiancano i Line managers nel preparare le risorse necessarie ad un costante sviluppo delle persone e dell'Azienda.

Documento aziendale:
Expatriation Policy

Employee relations

Fiducia, rispetto reciproco e dialogo sono i valori su cui fin dalle origini si fonda la cultura Nestlé. Creare e mantenere relazioni positive, sia collettive sia individuali, rappresenta un aspetto fondamentale del lavoro in Nestlé, in cui il Management e tutti i lavoratori in tutte le sedi del mondo sono costantemente impegnati.

Oltre a sostenere la libertà di associazione delle proprie persone e a riconoscere il diritto di contrattazione collettiva, Nestlé fa in modo sul posto di lavoro sia garantita una comunicazione diretta e frequente. Il dialogo con i sindacati è fondamentale, ma non può sostituire il rapporto più stretto che si stabilisce tra i managers e i loro team.

Per un miglioramento continuo, è importante favorire un dialogo aperto con le persone che vada oltre la tradizionale contrattazione collettiva, che ci porti a condividere idee e trovare insieme opportunità su temi cruciali come la Creazione di un Valore Condiviso, la salute e la sicurezza sul posto di lavoro e l'impegno nei confronti dell'ambiente.

I rappresentanti dell'azienda e dei lavoratori hanno la responsabilità di compiere tutti gli sforzi necessari affinché si sviluppi un dialogo costruttivo e trasparente, si possano superare eventuali difficoltà, realizzare accordi sostenibili nel tempo e implementarli.

Documento aziendale:

Nestlé Employee Relations Policy

Un'azienda flessibile e dinamica

La gestione delle Risorse Umane descritta in questo documento esige e supporta un'organizzazione dinamica («on the move»).

Nestlé si impegna a continuare il percorso per la creazione di strutture piatte e flessibili, con livelli gestionali minimi e un minor controllo effettuato ad ampi intervalli di tempo; questo per consentire lo sviluppo delle persone, aumentare l'efficienza e facilitare l'implementazione dei nostri «Principi di Gestione e Leadership Nestlé».

Un minor numero di livelli gerarchici richiede più collaborazione tra colleghi. Ciò renderà l'organizzazione più flessibile e responsabile. In effetti, questo disegno è in grado di soddisfare le esigenze di business attuali e future, per plasmare una struttura agile innovativa e sempre più competitiva.

Queste semplici convinzioni ci hanno ispirato nella creazione di un ambiente in grado non solo di enfatizzare l'autonomia e la responsabilità individuale, ma anche di rinforzare la volontà di aiutare gli altri, lavorare in team multifunzionali e preferire la collaborazione alla competizione interna.

Un'azienda dinamica crea un'atmosfera innovativa e consente alle persone di pensare da diverse prospettive. In Nestlé incoraggiamo le persone che mostrano disponibilità nell'accettare rischi. Si può sbagliare ma gli errori devono essere sempre accompagnati dalla volontà di correggerli e di imparare da essi.

La portata e la forza del marchio proprie di un'azienda a livello mondiale in Nestlé si combinano con la creatività e la conoscenza tipiche del business locale. Ne consegue che le persone possono sia contribuire in modo determinante ogni giorno sia mettere alla prova il proprio potenziale a lungo termine, supportate costantemente da un clima di collaborazione da parte dei Line managers e dei colleghi.

Documento aziendale:

Nestlé on the Move

