



www.mondora.com
e.mail info@mondora.com

mondora

CODICE ETICO 1.0.0

settembre 2007

INDICE

1. INTRODUZIONE
 - 1.1 NATURA E OBIETTIVI
 - 1.2 STRUTTURA, AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI
 - 1.3 ATTUAZIONE

2. ETICA GENERALE E DEONTOLOGIA PROFESSIONALE
 - 2.2 ETICA NELLA CONDUZIONE DEGLI AFFARI
 - 2.3 ETICA DEL LAVORO
 - 2.4 ONORARE I CONTRATTI, GLI ACCORDI E LE RESPONSABILITÀ
 - 2.5 RAPPORTO CON CLIENTI E FORNITORI
 - 2.6 INFORMAZIONI RISERVATE
 - 2.7 BREVETTI E COPYRIGHT

3. PRINCIPI DI CULTURA AZIENDALE
 - 3.1 PASSIONE
 - 3.2 PROPRIETÀ INTELLETTUALE
 - 3.3 RISPETTO DELLA PRIVACY E DELLA CONFIDENZIALITÀ
 - 3.4 FAVORIRE I RAPPORTI DIRETTI
 - 3.5 IMPEGNARSI PER L'ECCELLENZA
 - 3.6 LEARNING CULTURE
 - 3.7 KNOWLEDGE PEERING
 - 3.8 COLLABORAZIONE, CONDIVISIONE, AIUTO RECIPROCO
 - 3.9 SISTEMA DI RICONOSCIMENTI

1. INTRODUZIONE

Il termine **etica** (dal greco *ἦθος*, "costume", "norma di vita") indica i criteri con cui distinguere i comportamenti buoni, giusti, o moralmente leciti, in contrapposizione a quelli considerati cattivi o moralmente inappropriati. L'etica è anche la ricerca degli spazi entro cui la libertà dell'individuo può estendersi.

Il presente documento, denominato "Codice Etico", nasce dall'esigenza di individuare, sia in linea di principio che nella prassi operativa, i comportamenti attesi all'interno della comunità aziendale nel suo complesso. Da un lato si parla pertanto di etica generale e deontologia professionale (i valori da rispettare e le prassi da attuare nel contesto lavorativo), dall'altro di cultura aziendale, cioè dell'insieme di valori, conoscenze e comportamenti che sono caratteristici dell'azienda e che ne costituiscono l'identità.

In tale definizione si trovano alcuni concetti che è opportuno sottolineare con maggiore enfasi.

Il primo è quello di comunità aziendale.

La comunità aziendale o azienda (da ora in avanti denominata "mondora") è costituita dalle imprese che fanno capo ai fratelli Mondora, intendendo con ciò tutte le iniziative imprenditoriali che possono nascere per loro intraprendenza. In tal senso mondora si configura piuttosto come "brand", cioè come marchio che racchiude e veicola i valori che nel presente Codice trovano espressione. Tali valori si vuole siano distintivi di ognuna delle imprese che sono o saranno connotate dal marchio mondora.

Il secondo è quello di cultura aziendale.

La cultura aziendale è costituita dai valori dell'impresa e dal modo in cui questi vengono sostenuti e promossi. I principi contenuti nel Codice Etico rappresentano perciò la prima e più importante forma - in una prospettiva ufficiale e istituzionale - in cui si manifesta la cultura aziendale. mondora crede in questi principi e ad essi vuole fare riferimento nel proprio modo di agire ed operare. La relativa giovinezza delle iniziative imprenditoriali di mondora non si deve perciò intendere come assenza di modelli consolidati o principi ideali, che sono invece chiaramente presenti e costantemente affermati. La conoscenza di questi principi e la comprensione della loro importanza nella vita aziendale sono basilari per la crescita sia personale che societaria.

Il terzo è quello di identità aziendale.

L'identità aziendale è strettamente legata alla cultura dell'impresa. Più una cultura è chiara e individuabile, più se ne riconosce il soggetto che la veicola. In questa prospettiva la comunicazione tra le persone e tra le società diviene più facile, e di conseguenza aumentano le possibilità di sviluppo, di crescita e di reciproco arricchimento.

1.2 NATURA ED OBIETTIVI

Il Codice Etico è uno strumento creato in modo autonomo ed adottato liberamente da mondora. I principi in esso espressi costituiscono la deontologia professionale e la cultura aziendale che mondora riconosce come proprie e di cui chiede l'osservanza, in primis ai propri dipendenti e collaboratori. Il Codice è rivolto perciò a tutti coloro che operano all'interno di mondora o che sono ad essa legati, in modo che siano chiari, inequivocabili e comprensibili le norme morali che mondora assume a modello. Il Codice Etico costituisce il

documento ufficiale in cui si attestano i principi etici, culturali e deontologici cui mondora si ispira, e a cui si devono adeguare i diversi soggetti che operano con essa.

Il Codice Etico, come la cultura aziendale di cui è espressione, è in continuo divenire. Ognuno può contribuire alla sua evoluzione, sempre nel rispetto di una fondamentale identità aziendale. L'iniziativa di fornire il proprio apporto per il miglioramento del Codice è indice di immedesimazione con quello spirito e cultura aziendale a cui lo stesso Codice vuole dare voce.

Gli obiettivi del Codice Etico sono dunque quelli di stabilire le norme morali, deontologiche e culturali di mondora. Esse rappresentano l'impegno che la società prende nei confronti della collettività e dei soggetti con cui intrattiene rapporti di lavoro.

Nel perseguire i propri obiettivi statutari, mondora opera nel rispetto dei seguenti principi base:

- agire nella legalità e prestare attenzione affinché tutti i soggetti cui il Codice è rivolto operino nel rispetto delle leggi vigenti e non commettano reati o illeciti di qualunque genere
- evitare azioni o comportamenti che creino un sospetto di illegalità, che possano minare la fiducia degli stakeholder (i portatori di interesse di mondora) o che possano in qualche modo turbare la serenità dei rapporti e dell'ambiente di lavoro.

1.2 STRUTTURA, AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

Il presente Codice Etico è strutturato in modo tale da presentare, in un semplice elenco sequenziale, tutte le norme che lo compongono. Esse sono suddivise in due parti: le norme di etica generale e deontologia professionale, e i principi di cultura aziendale. Mentre le prime sono da intendersi come imperativi che, a seconda dell'ambito cui si riferiscono, definiscono il comportamento da adottare, i secondi sono invece indicati come valori particolari in cui mondora crede, e che caratterizzano la sua propria identità e il suo proprio modo di fare impresa.

Alle norme di etica generale e deontologia professionale si devono attenere strettamente tutti coloro che operano con mondora. I principi di cultura aziendale sono invece i valori che mondora desidera promuovere come distintivo stile di azione. Essi devono essere compresi e fatti propri, soprattutto dai dipendenti e dai collaboratori stabili. Non costituiscono obbligo, ma nondimeno la loro osservanza contribuisce al rafforzamento dell'identità di mondora all'interno del mercato. Su tali valori perciò mondora fa particolare affidamento, e la non condivisione di essi pone degli ostacoli per una positiva e proficua relazione con l'azienda.

Nel continuo sforzo di promuovere la deontologia professionale e una positiva cultura, mondora si assume l'impegno di: a) divulgare il Codice a tutti i soggetti con cui collabora; b) rivedere ed aggiornare periodicamente il Codice, al fine di adeguarlo ai cambiamenti sociali, culturali, tecnologici o economici; c) rendersi disponibile per un confronto e una corretta interpretazione delle norme definite.

Data l'importanza che mondora assegna al Codice Etico, esso viene considerato quale documento integrativo della disciplina che regola ogni rapporto di lavoro.

Ogni soggetto (dipendente, collaboratore, cliente, partner) che operi con mondora è tenuto perciò a comportarsi in linea con quanto indicato dal Codice, a cercare un confronto circa la sua corretta interpretazione ed eventualmente a segnalare le violazioni dello stesso, soprattutto per ciò che concerne gli aspetti di legalità e deontologia professionale.

I destinatari del Codice sono perciò tutti i soggetti che intrattengono rapporti di collaborazione con mondora. Innanzitutto i dipendenti e i collaboratori stabili e, a seguire, i partner, i clienti e coloro che abbiano una relazione professionale con mondora, a qualunque titolo.

1.3 ATTUAZIONE

L'informazione e la formazione relativa al Codice Etico costituiscono per mondora un passo importante per il proprio fare impresa. Tutto l'entourage societario deve essere informato circa la visione etica e culturale dell'azienda: mondora si impegna a distribuire il documento presso tutti coloro che ne sono a vario titolo interessati. A tal fine vengono predisposti adeguati strumenti e iniziative di comunicazione che rendano accessibili e chiaramente comprensibili i contenuti del Codice.

Gli obiettivi della comunicazione del Codice Etico sono così riassumibili:

- divulgare le norme, le regole e i comportamenti cui attenersi
- promuovere e rafforzare la cultura d'impresa in generale e quella di mondora in particolare
- creare consapevolezza e consenso intorno ai valori ritenuti fondamentali all'interno dell'impresa mondora.

2. ETICA GENERALE E DEONTOLOGIA PROFESSIONALE

La missione particolare di mondora è quella di garantire l'eccellenza nelle realizzazioni tecnologiche, sfruttando le migliori possibilità che il mercato mette a disposizione, nel rispetto degli obiettivi economici, temporali e qualitativi stabiliti con il cliente. Particolare importanza è riservata all'innovazione e alla valorizzazione delle competenze di ogni collaboratore. Questa è la premessa per raggiungere un triplice obiettivo: sostenere la crescita e lo sviluppo aziendale; consolidare i rapporti strategici con i partner e i clienti; creare valore per tutti i soggetti che collaborano con mondora.

In tale prospettiva, i principi di etica generale e deontologia professionale sono definiti per indicare lo standard di comportamento dei dipendenti e collaboratori di mondora, nello svolgimento delle attività lavorative.

2.1 ETICA NELLA CONDUZIONE DEGLI AFFARI

Nella conduzione dell'attività lavorativa e nello sviluppo dell'impresa, mondora ritiene inscindibile l'eccellenza dei risultati dall'etica di comportamento. Alcuni principi basilari sono ritenuti fondamentali per lo svolgimento delle attività, e il non rispetto di questi compromette *ipso facto* il buon esito delle attività. **mondora ritiene che la legalità, l'integrità, la trasparenza e chiarezza informativa, il rispetto della dignità delle persone e la lealtà siano principi inalienabili e degni di assoluto e costante rispetto.**

Legalità

Tutti i soggetti che intrattengono rapporti di lavoro con mondora sono tenuti ad agire nel rispetto delle leggi vigenti, ed essere vigilanti affinché vengano rispettate. mondora non accetta e rifiuta qualunque pratica di corruzione, concussione, favoritismo illegittimo, pagamento illecito o comportamento collusivo. Sono ritenuti fortemente lesivi per l'azienda quei comportamenti che mirino ad ottenere vantaggi personali (economici, di inquadramento, di posizione aziendale etc.), a scapito dell'armonia generale, e che possano perciò turbare gravemente la serenità dei rapporti.

Integrità

mondora si impegna ad agire in modo imparziale, a evitare trattamenti di favore o a esercitare pressioni che siano estranee al normale svolgimento delle attività. mondora intrattiene regolari rapporti commerciali con i propri clienti, favorisce la stabilità e positività delle relazioni con essi e riconosce il merito di tutti coloro che collaborano al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Trasparenza e chiarezza informativa

Ogni rapporto di lavoro deve rispettare le regole della trasparenza informativa e della chiarezza nei dettagli contrattuali. mondora si impegna a fornire informazioni chiare, accurate ed esaustive circa tutti gli aspetti che compongono un particolare contratto o rapporto di lavoro, e chiede ai propri interlocutori professionali di informare l'azienda in modo preciso, comprensibile e completo riguardo tutti gli aspetti della relazione lavorativa.

Rispetto della dignità delle persone

mondora agisce nel rispetto dei diritti fondamentali di ogni singola persona e assicura pari opportunità ai propri dipendenti/collaboratori. mondora ritiene fondamentale assicurare la serenità dell'ambiente di lavoro e perciò non tollera i comportamenti che risultino lesivi per la dignità del singolo, includendo in essi qualunque forma di isolamento, sfruttamento, discriminazione, molestia o derisione. I dipendenti/collaboratori di mondora costituiscono una risorsa fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi societari. Ad essi pertanto è rivolta una attenzione particolare, in modo da assicurare piena serenità e facilità nelle relazioni.

Lealtà

mondora sostiene la lealtà quale valore fondamentale nei rapporti, sia con il personale interno che con gli interlocutori esterni. Ogni soggetto che intrattenga rapporti con mondora deve essere consapevole che il raggiungimento degli scopi comunemente fissati è direttamente proporzionale alla lealtà e alla responsabilità in essere. Anche laddove non esistano accordi scritti, mondora fa fede alla parola data e alla promessa verbalmente pronunciata, e ritiene perciò che il rapporto leale sia una condizione necessaria per una proficua relazione professionale.

2.2 ETICA NEL LAVORO

mondora, per la missione imprenditoriale che le è propria, si impegna in realizzazioni tecnologiche a vantaggio dei propri clienti. La visione tecnologica e la prospettiva di innovazione in esse contenute non sono però asettiche e non sono disgiunte dalle persone che la attuano. In questo scenario mondora persegue obiettivi che costituiscano parimenti sia un traguardo tecnico, sia un traguardo personale o sociale. Ogni collaboratore è responsabilmente impegnato nel raggiungimento degli obiettivi aziendali, che devono costituire sia un successo imprenditoriale che una crescita personale. La separazione di questi due fattori compromette il risultato nel suo insieme e prelude alla logica dei rapporti di forza, non armonici e non tesi ad un obiettivo comune.

Per mondora il profitto deve essere etico e non fine a se stesso. Il successo economico e imprenditoriale deve tener conto di tutti i fattori che costituiscono la realtà aziendale nel suo insieme, a cominciare dagli individui (dipendenti, collaboratori ed altri stakeholders).

Ne consegue che mondora si impegna per la crescita morale e personale dei propri dipendenti/collaboratori, investendo risorse per lo sviluppo delle capacità di relazione e per l'arricchimento culturale di ognuno, anche se a prima vista questi aspetti possono sembrare estranei all'ambito professionale strettamente inteso.

2.3 ONORARE I CONTRATTI, GLI ACCORDI E LE RESPONSABILITÀ

mondora crede profondamente nella fiducia tra le persone e nella positiva relazione tra di esse. Onorare i contratti, gli accordi e le responsabilità che ognuno si assume costituisce un principio fondamentale nelle relazioni ed è una delle basi che permette lo sviluppo di un

rapporto di reciproca soddisfazione. mondora considera l'assunzione di responsabilità, sia propria che dei suoi collaboratori, uno dei valori più alti della dignità personale e favorisce pertanto tutti gli atteggiamenti che la promuovono e la sostengono. La responsabilità è strettamente legata all'uso del buon senso, intendendo con ciò un equilibrio nel giudizio e una capacità di discernimento che tenga conto delle necessità delle situazioni. In particolare mondora si impegna ad osservare i seguenti comportamenti, e lo stesso chiede a tutti i dipendenti/collaboratori:

- rispettare e onorare tutti i termini di un contratto stabilito con uno qualsiasi degli interlocutori aziendali (dipendente, collaboratore, partner, cliente, fornitore, etc.)
- essere massimamente trasparenti nel dettagliare tutte le condizioni che vincolano un rapporto di lavoro, in modo da evitare ambiguità o lacune di responsabilità
- avvisare o anticipare l'insorgere di problemi nelle relazioni professionali e nella gestione progettuale, in modo da favorire un pronto e tempestivo rimedio
- farsi carico, ove ragionevolmente possibile, di quelle situazioni di criticità che possono compromettere il buon esito di una attività
- essere costantemente ed attivamente disponibili al confronto franco e aperto, in modo da facilitare l'individuazione delle responsabilità e la corretta assegnazione delle stesse
- essere disponibili a mettere in discussione le proprie posizioni, sotto il vincolo della buona fede di tutti e nel rispetto di tutte le condizioni contrattuali esistenti.

2.4 RAPPORTO CON CLIENTI E FORNITORI

Il rapporto con i clienti e i fornitori è un valore fondamentale per l'agire imprenditoriale. Al fine di garantire relazioni stabili, proficue e durature, mondora si impegna nei confronti di clienti e fornitori a mantenere comportamenti leali, onesti e responsabili, quali:

- operare in piena legalità, integrità e in totale rispetto delle norme legali ed etiche
- rispettare, a costo di maggiori investimenti o spese, gli impegni assunti nei confronti di clienti/fornitori
- adottare uno stile di comportamento basato sulla collaborazione, sull'efficienza, sulla tempestività della risposta e sulla gentilezza
- fornire informazioni accurate e veritiere
- favorire la relazione diretta col cliente/fornitore e affrontare in modo franco e aperto ogni istanza lavorativa. Ciò non deve andare a scapito del rispetto, della cordialità, della gentilezza, del senso del ruolo e della posizione, che potrebbero infatti compromettere i rapporti tra le persone. La franchezza e l'immediatezza devono favorire la comunicazione; se la rendono difficile sono abusate o male interpretate.

2.5 INFORMAZIONI RISERVATE

Sono considerate riservate tutte le informazioni che clienti, fornitori, dipendenti o collaboratori ritengono sensibili per il corretto svolgimento delle attività e la divulgazione delle quali potrebbe compromettere il buon esito di un progetto, danneggiare le relazioni o

turbare la serenità dell'ambiente lavorativo. mondora si impegna a mantenere massimo riserbo su tali informazioni, nel caso in cui ne venisse a conoscenza. A titolo di esempio, sono considerate informazioni riservate quelle relative agli sviluppi imprenditoriali/progettuali del cliente, i dati economici non pubblici o le informazioni personali dei singoli individui. Tali dati non possono essere utilizzati se non dietro esplicito consenso di chi ne è responsabile, tenutario o possessore. Sono inoltre considerate riservate tutte le comunicazioni provenienti dal cliente e per le quali non c'è autorizzazione alla divulgazione, ad eccezione delle notizie di carattere pubblico.

2.6 BREVETTI E COPYRIGHT

La violazione dei brevetti e dei copyright, nonché lo spionaggio industriale sono espressamente vietati dalla legge. Di conseguenza ogni realizzazione tecnologica che sia protetta da una di queste tutele non può essere divulgata, copiata o modificata se non dietro esplicita autorizzazione di chi ne possiede i diritti. mondora obbliga i propri dipendenti/collaboratori a rispettare tali norme e fa divieto a chiunque di utilizzare qualunque realizzazione tecnologica al di fuori dei termini stabiliti dai contratti di licenza e uso.

3. PRINCIPI DI CULTURA AZIENDALE

La cultura aziendale rappresenta lo stile particolare con cui mondadori interpreta il fare impresa. Essa è costituita da valori, atteggiamenti e comportamenti che, pur non costituendo obbligo o dovere, rappresentano un capitale essenziale per mondadori. In fase di reclutamento e selezione del personale, mondadori tiene conto di tali principi, di come questi siano considerati e delle affinità esistenti rispetto ad essi. Tali valutazioni possono poi risultare discriminanti per la scelta di un candidato.

Lo sviluppo imprenditoriale e i rapporti aziendali non possono prescindere dal modo in cui questi vengono vissuti. I principi di cultura aziendale sono perciò parte integrante dell'identità aziendale, e la loro vera comprensione favorisce l'affermarsi positivo di una proposizione di valore, nonché lo sviluppo dell'organismo aziendale nel suo complesso. mondadori ritiene perciò fondamentale che ogni dipendente o collaboratore comprenda appieno il significato di tali principi, e di questi si faccia promotore nel proprio agire professionale.

Al fine di favorire il consolidamento di tale cultura, mondadori ha istituito un sistema di riconoscimenti che possa promuovere i comportamenti virtuosi. Il "sistema premiante" è parte integrante dei principi di cultura aziendale ed entra perciò a pieno titolo in questo Codice Etico, che della cultura aziendale è espressione. Nel capitolo apposito vengono illustrate le finalità e i principali meccanismi di funzionamento di tale sistema.

3.1 PASSIONE

Sebbene la passione sia da ascrivere più alla sfera dei sentimenti personali che a quella delle virtù lavorative, mondadori la pone in alto grado nella scala dei propri valori. Da essa infatti dipende non tanto l'esecuzione quantitativa delle attività, quanto la qualità e il livello dei risultati prodotti. Passione significa non solo tensione al buon risultato, ma anche immedesimazione rispetto alle persone e alle situazioni e anche corretta considerazione dell'eventuale impegno o fatica che ogni lavoro comporta. La passione, pur appartenendo all'intimo sentire di ognuno, dipende in qualche misura dalla razionalità, cioè dall'attenzione posta verso i motivi che sostengono l'attività lavorativa - siano essi personali, professionali o aziendali.

3.2 PROPRIETÀ INTELLETTUALE

La proprietà intellettuale è, nel mondo della tecnologia, un bene molto importante. mondadori riconosce il significato di tale valore, soprattutto quando la creatività e l'ingegno del singolo rischiano di perdersi o sfocarsi all'interno di un progetto di grandi dimensioni. Sono perciò biasimati i comportamenti in cui uno tenda a fare proprie le idee altrui al fine di ottenere un maggiore vantaggio personale. Le intuizioni, le idee, le realizzazioni - parziali o totali - di ogni persona devono essere riconosciute e rispettate dagli altri, soprattutto quando queste siano immerse all'interno di una realizzazione più ampia.

3.3 RISPETTO DELLA PRIVACY E DELLA CONFIDENZIALITÀ

Le tecnologie informatiche e di comunicazione consentono un sempre più veloce scambio di informazioni e condivisione di dati. È necessario prestare attenzione e rispettare la privacy di ognuno, soprattutto nei casi in cui l'utilizzo degli strumenti può rendere pubbliche informazioni che sono invece di carattere esclusivamente personale. Nel caso in cui una persona abbia per qualunque motivo accesso alle informazioni personali di qualcun altro (si pensi all'uso estensivo delle chat, dei messaggi mail, delle cartelle condivise, dei repository comuni, etc.) è tenuto ad informare immediatamente il diretto interessato ed evitare di diffondere le informazioni. Inoltre è necessario onorare la confidenzialità delle informazioni di cui si è in possesso, sia tra i colleghi, sia nei rapporti con personale di società esterne (clienti, partner, fornitori).

3.4 FAVORIRE I RAPPORTI DIRETTI

Lo stile proprio di mondora favorisce i rapporti diretti, il più possibile liberi da condizionamenti di tipo gerarchico o di ruolo, sia all'interno dell'azienda, sia nei rapporti con i clienti. Ciò non significa che non esistono le gerarchie, ma anzi richiede una comprensione ancora maggiore del valore positivo della gerarchia e dei ruoli che ognuno è chiamato ad interpretare. Favorire il rapporto diretto significa facilitare la comunicazione, non banalizzarla o ridurre il livello qualitativo. Facilitare la comunicazione non deve significare compromettere il rapporto. Ciò assume una importanza particolare quando nella relazione è in gioco, oltre alla dimensione personale, anche il clima del gruppo o l'andamento del progetto. Nel caso dei rapporti con il cliente, è da sottolineare che il pronunciamento personale può condizionare i rapporti in essere con il cliente stesso, per cui è necessario rapportarsi con la massima cautela ed eventualmente confrontarsi con i propri referenti in mondora.

3.5 IMPEGNARSI PER L'ECCELLENZA

L'eccellenza delle realizzazioni tecnologiche è una delle più importanti proposizioni di valore di mondora. Il concetto di performance, per quanto generico, è sempre stato distintivo dell'azione di mondora nei confronti dei clienti. mondora è consapevole che ciò è possibile solo se ognuno è personalmente impegnato nel garantire un risultato di valore. Sebbene un diffuso luogo comune faccia pensare alla performance come ad un'ansia da prestazione, mondora la interpreta invece come una immedesimazione e una personale assunzione di responsabilità verso i compiti da svolgere. Perciò l'eccellenza ha più a che fare con l'entusiasmo che non con il Guinness dei primati.

3.6 LEARNING CULTURE

mondora concepisce l'impresa come un luogo in cui è possibile una crescita professionale e personale per tutti coloro che vi partecipano. La cultura dell'apprendimento vuole

favorire un circolo virtuoso in cui anche gli errori, i malfunzionamenti o le disattenzioni devono servire come stimolo per imparare qualcosa di nuovo. Ognuno è responsabile dei propri errori e si fa carico delle conseguenze: questa giusta legge morale non cambia, ma non si dà spazio al biasimo o alla colpa. L'errore diventa piuttosto il segno di un nuovo, necessario apprendimento da acquisire. Anche la correzione - comunque indispensabile - non viene vissuta come punizione ma come maggiore consapevolezza e perciò come nuova e più interessante responsabilità. La cultura dell'apprendimento necessita inoltre di una propensione a mettersi in discussione. Il confronto - che non si vuole dialettico ma positivamente critico - deve trovare la disponibilità di ognuno a rivedere i propri risultati o posizioni, senza che ciò annulli né i ruoli, né le gerarchie, né le ragioni su cui si fonda il comportamento personale.

3.7 KNOWLEDGE PEERING

La conoscenza delle tecnologie e il trasferimento delle esperienze sono necessarie da un lato per garantire una valida realizzazione progettuale, dall'altro per accrescere il livello qualitativo dell'intera azienda. mondora vuole privilegiare le modalità di lavoro che implicino il trasferimento delle conoscenze ed esperienze personali. La conoscenza acquisita in sede professionale è tanto un capitale personale quanto aziendale. mondora tende perciò da un lato a creare contesti in cui avvenga il trasferimento di conoscenze tra le persone, dall'altro biasima esplicitamente quegli atteggiamenti in cui la conoscenza viene vissuta come un privilegio personale a proprio uso e consumo. Non sono tollerati comportamenti che, in modo esplicito o velato, tendono a nascondere con gelosia le conoscenze acquisite. Questa situazione crea sospetto nella relazione, insicurezza nella collaborazione e difficoltà nella comunicazione. Di contro, un aperto e positivo travaso di esperienze crea affiatamento, fiducia, certezza, appartenenza al gruppo.

3.8 COLLABORAZIONE, CONDIVISIONE, AIUTO RECIPROCO

Il lavoro in team è la modalità normale per condurre i progetti di cui mondora è incaricata. La collaborazione tra colleghi (interni o esterni), la condivisione delle conoscenze e l'aiuto reciproco per un più agevole conseguimento dei risultati sono fattori chiave per il successo del lavoro del gruppo. Ogni dipendente/collaboratore, in quanto parte di un gruppo, non può considerare il proprio personale risultato indipendente da quello del team. Sono favoriti e incoraggiati gli atteggiamenti che portano ad una maggiore collaborazione, ad una frequente condivisione e ad un pronto aiuto reciproco. Tali aspetti – in particolare quello dell'aiuto reciproco – favoriscono la crescita della cultura dell'apprendimento, a scapito di una visione individualistica e frammentata.

3.9 SISTEMA DI RICONOSCIMENTI

Il sistema di riconoscimento, o sistema premiante, è riservato ai dipendenti/collaboratori di

mondora, e può eventualmente essere esteso ad altri soggetti che collaborano con mondora, a discrezione della società.

Metodo di lavoro

Ciascun dipendente/collaboratore segue le tracce operative indicate da mondora. L'attività è realizzata in collaborazione e aiuto reciproci, in amicizia e affiatamento, dinamismo e reciprocità, dando ciascuno il meglio di sé, nel rispetto dei colleghi e dei clienti.

Riconoscimenti

A ciascun dipendente/collaboratore è assegnato il compito di consolidare e migliorare la qualità del risultato del suo lavoro: a ognuno, in relazione a quanto sopra, viene attribuito il numero di Riconoscimenti di sua pertinenza, su iniziativa e determinazione degli altri.

Disponibilità

I riconoscimenti ricevuti vengono memorizzati in apposito reporting e sono disponibili per la loro monetizzazione e la loro cessione patrimoniale, con i conseguenti risvolti economici, con l'accordo di tutti gli altri. Ogni anno, in corrispondenza dello "balanced scorecard", mondora concorda le entità di riconoscimenti di pertinenza di ciascuno e le modalità per la loro monetizzazione e la loro cessione.