



Carta RU

la chiave del nostro successo

Obiettivo



La carta RU definisce le relazioni umane in seno al TCS. La sua attuazione a tutti i livelli da parte dei quadri et collaboratori permette di agire con un comportamento socialmente responsabile e di unire tutti gli attori. Getta le basi di una cooperazione che consente a ciascuno di esprimere il meglio di sé. In questo modo il successo del Club può essere raggiunto in un contesto stimolante, gradevole e favorevole alla realizzazione personale.

Funzione RU



Le RU rivestono una funzione strategica e partecipano quindi attivamente alla realizzazione della strategia aziendale. Le RU anticipano le necessità, lo sviluppo e seguono l'applicazione di tutti i processi legati alla gestione del Capitale Umano, nel rispetto dei valori del TCS. Questi processi definiscono chiaramente compiti, competenze e relazioni (interfacce) tra i quadri, i collaboratori e le RU.

Condotta dei collaboratori



I quadri dirigono, delegano e decidono. Applicando i principi di condotta, si adoperano affinché i nostri collaboratori possano lavorare in modo impegnato, responsabile, autonomo e in seno a gruppi pluridisciplinari. Il quadro e il suo collaboratore definiscono in comune gli obiettivi individuali. I quadri motivano i collaboratori affinché quest'ultimi possano andare oltre i limiti che essi stessi si sono prefissi. Ciascuno adotta un atteggiamento positivo, imprenditoriale e aperto verso il prossimo. In caso di divergenze o conflitti, i quadri agiscono in modo responsabile e coraggioso, prendendo in considerazione gli interessi di tutte le parti in causa

Cultura aziendale: impegnati con passione



I collaboratori s'impegnano con passione per i membri della nostra associazione che non ha scopo di lucro e che è gestita secondo principi di economia aziendale. Basiamo le nostre relazioni sull'uguaglianza di trattamento e su scambi basati sulla fiducia, la comprensione reciproca e un feed-back costruttivo. Gli errori vengono accettati e vissuti come opportunità di miglioramento. Ognuno partecipa attivamente al cambiamento e allo sviluppo dell'impresa. Diamo la preferenza alla forma di lavoro in gruppi pluridisciplinari e di livelli gerarchici differenti, nell'intento di aumentare la prestazione e il piacere di lavorare.

Comunicazione



La Direzione coltiva canali di comunicazione che consentono a ognuno di disporre dell'informazione necessaria per fornire prestazioni di qualità. Ciascuno è responsabile per la trasmissione e raccolta di informazioni necessarie allo svolgimento del proprio lavoro. Tutti i collaboratori comunicano in maniera esaustiva, autentica e trasparente.


Datore di lavoro attrattivo



I collaboratori scelgono il TCS per la sua notorietà, il suo ruolo di leader nel campo della mobilità, il suo statuto d'associazione senza scopo di lucro e le sue prestazioni d'assistenza ai soci. Il TCS promuove la propria immagine di datore di lavoro mettendo in evidenza delle prospettive di lavoro attrattive grazie alla sua grandezza aziendale, la poliedricità professionale e la possibilità di contribuire direttamente al suo successo. Attivi su tutto il territorio svizzero, ci identifichiamo con le tre regioni linguistiche e favoriamo lo scambio culturale e la pratica quotidiana dei differenti idiomi nazionali. Ci poniamo come datore di lavoro attraente per i nostri collaboratori che trasmettono l'immagine del marchio TCS.



Il collaboratore e il suo ambiente di lavoro

A photograph of three business professionals (two men and one woman) sitting around a white table in a restaurant or office setting, enjoying a meal. The man in the center is smiling and holding a fork with a piece of food. The man on the left is looking towards him. The woman on the right is looking at the man in the center. There are plates of food, a laptop, and a smartphone on the table.

Il TCS fornisce e sviluppa costantemente gli strumenti che consentono di stabilire un ambiente di lavoro attraente, che promuove la salute, la sicurezza, nonché la flessibilità in relazione alla suddivisione del tempo di lavoro e al luogo in cui si svolge. I quadri fanno in modo di mantenere l'equilibrio tra vita professionale e privata, prendendo in considerazione le necessità sia dei collaboratori che dell'azienda.

Valutazione e sviluppo



Nel corso dei colloqui annuali, il quadro e il suo collaboratore si mettono d'accordo sul raggiungimento degli obiettivi concordati. Inoltre viene anche identificato il potenziale di sviluppo. Il TCS incoraggia e sostiene lo sviluppo e la promozione dei collaboratori in modo mirato. Incrementiamo le prestazioni dei collaboratori con delle formazioni mirate, sia individuali che collettive. Sviluppiamo e organizziamo processi e strumenti per garantire il livello occupativo dei collaboratori e promuoviamo la mobilità professionale. I nostri apprendisti e stagisti acquisiscono le competenze professionali e sociali in un ambiente favorevole, ciò che permette di generare un potenziale in vista del ricambio.

Rimunerazioni e vantaggi



La Direction détermine la politique de rémunération. Cette politique est basée sur l'équité interne et récompense la performance. La rémunération totale de nos collaborateurs est en ligne avec le marché. Le TCS offre des prestations sociales attrayantes et des conditions d'emploi adaptables en fonction des étapes de la vie des collaborateurs.

Fine dei rapporti di lavoro



Al termine del rapporto di lavoro, il TCS tiene conto di tutti gli interessi in gioco nel rispetto della personalità di ciascuno.