

POLITICA AZIENDALE

DI PARITÀ DI GENERE

dello **Studio Valle Progettazioni Srl**

La Direzione aziendale dello **Studio Valle Progettazioni Srl**, considerato il contesto evolutivo, assume formalmente l'impegno per una politica relativa alla parità di genere, definendo principi, obiettivi e indicazioni guida che definiscono l'impiego dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere e la valorizzazione delle diversità nel contesto aziendale. La politica per la parità di genere parte dal ridurre in modo graduale ma rigoroso le differenze retributive e di avanzamento nella carriera che possono essere occorse nella lunga storia dell'azienda al fine di meglio evidenziare e supportare l'empowerment femminile. L'azienda, da sempre attenta all'evoluzione del mercato e alle esigenze delle imprese, attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e imprenditori altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere, pur nel rispetto dei requisiti di imparzialità propri delle attività di verifica e certificazione di terza parte che sono e restano il core business aziendale. **Studio Valle Progettazioni Srl** si impegna dunque:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale attraverso l'adozione di una cultura basata sulla meritocrazia. Si impegna affinché donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni, comprese le posizioni manageriali.
- a rispettare ed enfatizzare la cultura della diversità e dell'inclusività, a perseguire la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento, a prescindere dalle diversità di genere.
- a migliorare il work-life balance dei dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale, supportandoli durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità) la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile;
- a creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale, a prescindere dalle diversità di genere.

a garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, valorizzandone le competenze e assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico.

Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale garantito; ad assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e a non ostacolare avanzamenti di carriera verso posizioni apicali alle donne, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi. L'Alta Direzione si assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione ricevano adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione; • ad avere tolleranza zero verso le molestie e tutte le forme di discriminazione legate a sesso, identità di genere, età, origine, religione, orientamento di genere, aspetto fisico, salute, disabilità, attività sindacale, opinioni politiche, nazionalità, situazione familiare; • a includere le politiche e le strategie relative ai temi della parità di genere all'interno del modello di gestione aziendale e, di conseguenza, nel Sistema di Gestione Integrato. Per garantire che la parità di genere sia gestita in maniera adeguata e integrata al meglio in tutti i processi aziendali Studio Valle Progettazioni Srl definisce, all'interno del Piano Strategico, gli obiettivi dettagliati e gli Indicatori di Prestazione (KPI) sulla base delle 6 aree tematiche definite nella UNI/PdR 125:2022 relative a: Cultura e strategia Governance Processi di gestione delle Risorse Umane Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda Equità remunerativa per genere Tutela della genitorialità e work-life balance L'Alta Direzione ha definito, di concerto con il Comitato Guida per la Parità di Genere, tutte le risorse necessarie per l'attuazione del Piano Strategico, compreso un budget che servirà per sostenere le iniziative concrete che verranno messe in atto. L'Alta Direzione impegna tutto il personale al rispetto della presente Politica e dei valori in essa contenuti, e ne delega l'attuazione, la comunicazione e la diffusione al Comitato Guida per la Parità di Genere.

POLITICA AZIENDALE

DI MOBILITA' DELLA FORZA LAVORO

Il presente documento ha lo scopo di creare una metodologia standardizzata e inclusiva del processo di mobilità della forza lavoro attraverso delle linee guida chiare e condivise dell'Azienda

Lo Studio Valle Progettazioni Srl si impegna per un approccio equo, meritocratico e trasparente al fine di creare un'organizzazione che mette al centro la persona, valorizzando i differenti background, esperienze e competenze di ciascun individuo.

Promuove l'inclusività e la diversità in tutte le sue forme e la direzione applica la tolleranza zero in relazione a ogni tipo di discriminazione poiché la diversità sul posto di lavoro incentiva il rispetto reciproco, la creatività e la produttività. Questo rafforza la cultura e la reputazione, rendendo i team coesi e capaci di sostenere la crescita aziendale nel lungo termine.

Lo Studio Valle Progettazioni Srl nel valutare le posizioni lavorative e i potenziali trasferimenti, valuta il ruolo associato alla posizione, lo sviluppo di ogni singolo individuo e se il ruolo può essere svolto con modalità alternative, quali lavoro da remoto, sfruttando le potenzialità delle nuove tecnologie che permettono, laddove possibile, di svolgere le funzioni richieste dalla posizione lavorative in luogo diverso da quello della sede aziendale designata.

La presente politica si applica ai casi in cui lo svolgimento del ruolo assegnato prevede il trasferimento delle persone da una sede all'altra, che sia a livello regionale, nazionale, finanche a livello internazionale. Inoltre, gli incarichi possono riguardare sia trasferimenti stabili, sia trasferimenti temporanei, in quanto essi possono includere progetti a incarico temporaneo, missioni ed espatrio, impatrio e rimpatrio.

Studio Valle Progettazioni Srl, attraverso la presente politica, garantisce un approccio proattivo e sistematico, valutando attentamente i rischi che la mobilità della forza lavoro può comportare, che principalmente riguardano salute, sicurezza e benessere delle persone.

Al fine di ottenere un processo fluido e che miri a massimizzare le potenzialità delle persone, l'azienda si adopera per allineare gli incarichi di lavoro incrociando le risultanze della gestione delle prestazioni con i piani di avvicendamento, in modo da far sì che possano essere sviluppate le conoscenze specifiche, le abilità richieste dalle singole posizioni lavorative e, in tal modo, rafforzare le prestazioni organizzative.

Al contempo, l'azienda si assicura che tutte le persone presenti in azienda abbiano le stesse possibilità professionali attraverso lo sviluppo di un percorso di crescita mediante la valutazione della performance, la formazione e la condivisione delle posizioni aperte.

Questa politica stabilisce principi e procedure per garantire che gli incarichi siano comunicati, accessibili e offerti in modo imparziale sulla base delle abilità, delle conoscenze e delle abilità e vengano applicate per qualsiasi posizione professionale.

La presente politica è comunicata e diffusa per essere portata a conoscenza di tutto il personale.

Nella Azienda tutti i processi di mobilità sono gestiti dalla direzione che ne gestisce le fasi nella loro interezza, dalla raccolta delle esigenze da parte della linea fino all'inserimento della risorsa individuata tenendo in considerazione le esigenze attuali e future dell'azienda, il budget e le condizioni del mercato.

In particolare, è di priorità assoluta assicurarsi che la Politica della mobilità venga rispettata sia internamente che esternamente per ogni ricerca attiva durante l'intero processo di assegnazione di incarichi che coinvolgono il trasferimento.

Questa politica, improntata sui principi di DEI, tiene in considerazione le esigenze individuali, con particolare riguardo ai rischi che un trasferimento può comportare riguardo la sfera delle esigenze individuali e familiari delle persone, che possono influenzare le decisioni di accettare o rifiutare gli incarichi se essi comportano un trasferimento. Inoltre, l'azienda si impegna affinché coloro che hanno rifiutato un incarico di lavoro a causa del trasferimento, non subiscano un pregiudizio e siano presi in considerazione per incarichi futuri o, in subordine, per l'attivazione di metodi alternativi per lo svolgimento di tale incarico, quali lo svolgimento dell'incarico da remoto.

Le fasi che caratterizzano il processo di mobilità sono:

- Redazione della job description
- Pubblicazione degli annunci
- Screening
- Colloqui
- Offerta e Conferimento dell'incarico

- Predisposizione del trasferimento

L'identificazione della necessità di aprire una vacancy ovvero di una posizione vacante o nuova è lo step iniziale del processo di mobilità. Una volta individuata la vacancy, la direzione redige in linguaggio inclusivo e non discriminatorio la job description, un documento in cui è presente la descrizione della posizione lavorativa e le caratteristiche necessarie che il candidato ideale deve possedere.

I punti che costituiscono la Job Description sono i seguenti:

- Company profile
- Job Title (senza riferimenti espliciti al genere del candidato)
- Attività e responsabilità richieste dal ruolo
- Esperienza professionale, formazione e competenze hard e soft richieste dal ruolo
- Sede di lavoro, direzione, funzione e tipologia contrattuale, località

Una volta definita la Job Description si procede con la pubblicazione dell'offerta di lavoro per far sì che questa sia visibile ai candidati.

L'annuncio di lavoro sarà presente sui profili social, su piattaforme dedicate - trasmesso eventualmente a mezzo mail - per raggiungere i candidati con diversi background allineati alla posizione.

Questa fase del processo di mobilità prevede la raccolta di tutte le candidature pervenute e lo screening delle stesse con l'obiettivo di identificare tutti quei potenziali candidati che rispettano i requisiti indicati all'interno dell'annuncio.

Lo screening viene effettuato tenendo conto delle indicazioni presenti all'interno della Job Description e delle esigenze della linea, sempre attenendosi alle policy di "Diversità & Inclusione".

Tutti i candidati ritenuti idonei hanno eguali possibilità di accedere allo step di colloqui.

Il colloquio è un'opportunità per il candidato di conoscere meglio la realtà e per l'azienda di approfondire e valutare esperienze e competenze di ciascun individuo, attraverso domande strutturate e non discriminatorie, garantendo così la conformità alle policy.

Nella fase di offerta e conferimento dell'incarico, l'Azienda ritiene di soddisfare i requisiti legislativi pertinenti a livello territoriale nel quale assume e ad accoglie tutti i dipendenti in un ambiente inclusivo, rispettoso e aperto.

L'offerta viene fatta alla risorsa le cui esperienze, competenze e potenziali sono più in linea rispetto alla posizione da ricoprire e si dimostra affine ai valori aziendali.

Successivamente viene predisposto il trasferimento della risorsa presso la nuova sede lavorativa.

Per qualsiasi posizione professionale, l'Azienda vuole creare le opportunità e le condizioni che vanno a valorizzare ogni persona, facendo offerte che siano adeguate rispetto al mercato di riferimento e commisurate all'expertise, alle mansioni e responsabilità del dipendente attraverso un trattamento equo e meritocratico.

Al fine di monitorare la corretta applicazione della presente politica, l'azienda valuta:

- la percentuale di forza lavoro che ha accettato o rifiutato le opportunità di mobilità della forza lavoro, comprese le ragioni del rifiuto;
- l'impatto e l'efficacia degli incarichi di lavoro con e senza trasferimento;
- le tendenze nei risultati di mobilità della forza lavoro e ogni impatto negativo e sproporzionato;
- il numero e il tipo di eventuali reclami sui processi di mobilità della forza lavoro;

- i livelli di soddisfazione o insoddisfazione rendicontati riguardo all'imparzialità nelle politiche, nei processi, nelle pratiche e nei risultati di mobilità della forza lavoro dell'organizzazione.

POLITICA AZIENDALE

PIANO DELLA FORZA LAVORO

Nel corso della sua vita la società ha operato con diversi committenti sia pubblici e privati, sviluppando la massima esperienza nei campi coperti dallo scopo di certificazione.

Da un'analisi dell'organizzazione aziendale si evince che lo **Studio Valle Progettazioni Srl**, al fine di rendere qualitativamente rispondente, maggiormente efficace e flessibile l'organizzazione direzionale, ha ritenuto opportuno selezionare figure Dirigenti per la gestione dei processi, eventualmente muniti di deleghe sottoscritte, coadiuvati da ulteriore personale per lo sviluppo delle attività. Per la SSL ha individuato un Fornitore Esterno, anch'esso munito di regolare contratto e lettera di incarico, che mette a disposizione dell'azienda una specifica funzione quale il RSPP, che risponde direttamente al Legale Rappresentante .

Tutte le Funzioni di cui sopra sono monitorate direttamente dalla Presidenza che provvede, quando ritenuto necessario, ad impartire nuove direttive aziendali durante riunioni apposite e/o nell'approntare il riesame di Direzione monitorando nel tempo l'effettivo raggiungimento degli obiettivi precedentemente prefissati.

Da quanto appena esposto l'azienda prevede di mantenere il trend in crescita del proprio volume d'affari, necessitando di pianificare eventuali necessità di aumento dell'organico nel prossimo anno, rivolgendo la pianificazione soprattutto nell'implementazione in organico di maestranze altamente specializzate.

Nella possibile previsione che si renda necessario un possibile aumento del fabbisogno di figure altamente specializzate, lo **Studio Valle Progettazioni Srl**, nell'ottica di ampliare il proprio bacino di candidati, ha sviluppato il proprio piano di forza lavoro assimilando i principi di DEI, poiché rivolgendo la ricerca di personale verso una più ampia platea di possibili candidati si attua un doppio fine: da una parte una maggiore probabilità di riuscire a reclutare la figura necessitata dall'azienda, dall'altra parte, coinvolgendo figure professionali con vissuti ed esperienze diverse, è possibile apportare un miglioramento del servizio offerto dato da una diverso approccio al lavoro.

L'azienda applica principalmente il CCNL Commercio.

A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita, con la probabile acquisizione della SA8000 vorrà introdurre un meccanismo per la presentazione di reclami anonimi che ha favorito il miglioramento del clima aziendale.

Il possibile ingresso di persone provenienti da gruppi demograficamente sottorappresentati potrà rappresentare un valore aggiunto per l'azienda, per lo sviluppo dell'inclusione all'interno dell'organico aziendale che, grazie al vissuto degli individui provenienti da diverse aree geografiche, contribuisce a creare una cultura inclusiva e amplia la platea di stakeholder.

Lo **Studio Valle Progettazioni Srl**, nel prevedere l'ingresso in organico di persone provenienti da altri paesi, affronterà i rischi derivanti da difficoltà culturali e linguistiche promuovendo un programma di formazione del personale che mira a rimuovere le barriere culturali e favorire l'interscambio fra individui con background diversi.

Lo **Studio Valle Progettazioni Srl** tiene particolarmente a formare e favorire lo sviluppo della propria forza lavoro, a tal fine predisporrà percorsi di apprendimento strutturati in modo da fornire opportunità di sviluppo in modo equo al fine di aumentare la partecipazione, combattere e mitigare il pregiudizio, prevenire la discriminazione e migliorare il potenziale individuale.

In tale ambito viene data particolare importanza nel rendere i lavoratori consapevoli dei principi e degli obiettivi di DEI dell'organizzazione e delle esperienze vissute dagli altri.

L'apprendimento è strutturato attraverso approcci formali ed informali, attraverso una combinazione di formazione, affiancamento, mentoring, incarichi temporanei e missioni individuali, di gruppo e sul posto di lavoro, in presenza e online.

La formazione viene erogata tenendo in considerazione delle esigenze individuali specifiche, secondo le necessità delle singole persone, in modo da renderla disponibile ed accessibile a tutti i membri della forza lavoro.

La Direzione dello **Studio Valle Progettazioni Srl** stanZIA annualmente i fondi necessari per erogare la formazione, tenendo in considerazione anche l'opportunità di utilizzare luoghi accessibili a tutti e/o piattaforme di apprendimento.

Nella definizione dei programmi vengono analizzate le esigenze di apprendimento e sviluppo individuali e organizzative, al fine di permettere che vengano soddisfatte sia le esigenze individuali sia quelle aziendali, pertanto si considera la previsione di affiancamento e mentoring.

Durante l'erogazione della formazione sono predisposte attività di apprendimento e sviluppo che mirano aumentare la consapevolezza dei principi di DEI e favorire la comprensione dei vantaggi derivanti dall'avere una serie di prospettive, capacità, valori e credenze, e comprendere l'importanza di un comportamento inclusivo e rispettoso.

Nella predisposizione dei piani di apprendimento e sviluppo, il materiale formativo utilizzato ai fini formativi utilizza immagini, frasi ed esempi inclusivi, ed evitare un linguaggio stereotipato, supposizioni e riferimenti culturali e, allo stesso modo, anche i formatori riflettano una gamma diversificata di prospettive, capacità, valori e credenze.

Lo scopo della formazione erogata dallo **Studio Valle Progettazioni Srl** è non solo quella di formare professionalmente le proprie risorse, ma consentire alle stesse di sviluppare fiducia, coraggio e abilità di intervento per combattere e affrontare i pregiudizi e le discriminazioni.

Al fine di verificare che le politiche inerenti l'assunzione del personale stiano raggiungendo gli obiettivi che l'azienda ha prefissato, vengono analizzati i seguenti dati:

- il numero di persone che esprimono interesse nel lavorare per l'organizzazione in conseguenza di attività di sensibilizzazione;
- il numero di persone che avanzano attraverso ciascuna fase del processo di assunzione, comprese le attività affidate all'esterno;
- il numero e il tipo di adeguamenti richiesti e soddisfatti;
- il numero di reclami, di incidenti e di denunce relativi al pregiudizio o alla discriminazione;
- il numero di offerte effettuate rispetto al numero di accettazioni e i motivi della non accettazione;

- l'efficacia delle strategie, delle fonti, dei canali, dei metodi e delle attività di assunzione in periodi diversi, compresi i dati sul ricambio e sulla ritenzione della forza lavoro.

POLITICA AZIENDALE

RELAZIONI CON LA CATENA DI

APPROVVIGIONAMENTO E FORNITURA

La presente politica mira ad integrare i principi di DEI in ogni fase del processo di approvvigionamento e fornitura, che comprende le fasi di gara, selezione dei fornitori, stipula di contratti e gestione dei contratti.

La diversità di fornitori, che sono i soggetti che insieme costituiscono la catena di fornitura, e può comprendere venditori o subappaltatori, rappresenta una strategia per l'azienda che mira ad ampliare la gamma dei fornitori stessi, comprese le attività appartenenti a individui o gruppi demograficamente sottorappresentati; inoltre, l'Organizzazione impone di stringere relazioni unicamente con fornitori che dimostrano impegno per la DEI, avendo particolare riguardo sul fatto che, in tal modo, le risorse umane di tali partner possano godere di un lavoro dignitoso, condizioni di lavoro sicure e protette e un trattamento imparziale e rispettoso delle persone.

L'azienda consente agli stakeholder di esprimere le loro preoccupazioni relative alla catena di approvvigionamento e fornitura.

Il presente documento ha lo scopo di creare una metodologia che punti al miglioramento continuo per la progettazione, lo sviluppo e la fornitura di prodotti e servizi, in quanto un approccio orientato al miglioramento continuo comporta il raggiungimento di molteplici obiettivi, fra cui la diversità della platea di acquirenti, clienti e utenti, oltre fare da supporto per l'espansione in nuovi mercati e fonte di reddito per migliorare la sostenibilità organizzativa.

Attraverso un approccio che garantisce una gestione delle risorse umane efficace, le persone coinvolte nelle fasi di progettazione, sviluppo e fornitura dei servizi offerti dalla Azienda godono di un lavoro dignitoso, di condizioni di lavoro sicure e protette, oltre un trattamento imparziale e rispettoso.

Il miglioramento continuo su cui si basa la metodologia fa sì che l'azienda possa sfruttare prospettive diverse, in quanto, includendo i principi di DEI all'interno della presente politica aziendale, si sfrutta il potenziale che le persone coinvolte possono apportare, aprendo prospettive che senza il loro apporto non sarebbero state prese in considerazione. Un tale tipo di approccio comporterà una maggiore inclusività e innovazione nei servizi offerti, soddisfacendo le esigenze di una base più ampia di acquirenti, clienti e utenti.

Al fine di acquisire il maggior numero di informazioni per realizzare una sempre più diffusa inclusività, l'Azienda promuove indagini sui mercati attuali ed emergenti, ottenendo importanti informazioni sulle esigenze di una fetta di mercato che altrimenti sarebbe rimasta precluse e, al contempo, scoprire se sussistono richieste non soddisfatte.

Lo **Studio Valle Progettazioni Srl** ha tra i suoi obiettivi nell'ambito della presente area di sviluppo, quello di utilizzare formulazioni e immagini inclusive anche nella produzione, nel marketing e nella pubblicità dei servizi erogati. L'Azienda, tenendo in particolare considerazione gli input provenienti dagli stakeholder esterni, promuove una raccolta di feedback tramite l'ausilio del servizio clienti, traducendo le informazioni acquisite in proposte di miglioramento del servizio erogato.

L'azienda, tramite i canali predisposti all'interno, quali gruppi di discussione e cassetta dei suggerimenti, opera un'indagine sulle esigenze individuali anche nell'ambito della propria forza lavoro che, incrociati ai dati raccolti sulle esigenze e opinioni degli altri stakeholder, favoriscono il miglioramento nelle fasi di progettazione, sviluppo e fornitura dei servizi erogati.

Ogni persona facente parte dell'azienda contribuisce alla crescita della stessa, grazie all'apporto di ognuno diventa possibile per l'azienda creare modelli comportamentali inclusivi che, una volta introdotti, diventano prassi e contribuiscono ad aumentare e far progredire l'inclusività in azienda.

Lo **Studio Valle Progettazioni Srl** al fine di valutare l'efficacia della presente politica analizza le seguenti informazioni:

- le tendenze, positive o negative, nell'uso di prodotti e servizi;
- il numero di esempi rendicontati di servizio clienti positivo, in particolare di quelli che menzionano un comportamento inclusivo di un membro della forza lavoro;
- il numero di esempi rendicontati di servizio clienti negativo, in particolare di quelli che menzionano un comportamento non inclusivo di un membro della forza lavoro;

POLITICA AZIENDALE

REMUNERAZIONE

La presente politica ha l'obiettivo di creare pratiche di remunerazione caratterizzate da imparzialità, equità e trasparenza, affinché le persone possano considerare lo **Studio Valle Progettazioni Srl** come un'azienda inclusiva, a tal fine la direzione si impegna a riconoscere ed affrontare le anomalie e le disparità retributive.

Al fine di riconoscere e affrontare le anomalie e le disparità retributive, si specifica che Per remunerazione si intende la retribuzione e i benefici che le persone ricevono, in base al loro ruolo occupazionale, in cambio del loro tempo, sforzo e contributi all'organizzazione. La retribuzione può includere un importo fisso, come salari e stipendi, per svolgere il lavoro in un periodo di tempo concordato, più pagamenti variabili come straordinari, retribuzione subordinata alle prestazioni, incentivi, bonus e commissioni. Mentre per benefici si intendono le disposizioni non monetarie fornite dalle organizzazioni che hanno valore finanziario e implicazioni di costo (congedi retribuiti, assenze per volontariato, prestazioni previdenziali, assistenza sanitaria, orario di lavoro flessibile e buoni per l'assistenza all'infanzia).

Lo **Studio Valle Progettazioni Srl** si impegna ad offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito

e di competenza, senza discriminazione alcuna, e a promuovere, al contempo, la tutela del genere meno rappresentato.

Lo **Studio Valle Progettazioni Srl** auspica che tutte le risorse collaborino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità e della reputazione di ciascuno.

Lo **Studio Valle Progettazioni Srl** si impegna a comunicare le informazioni su retribuzioni e benefici in modo accessibile, inclusivo e trasparente, attraverso attività di formazione sulla corretta lettura del cedolino paga.

L'erogazione dei benefici seguirà i principi di DEI, in quanto non saranno accettate pratiche discriminatorie per l'erogazione degli stessi.

Al fine di attuare i principi contenuti nella presente politica, lo **Studio Valle Progettazioni Srl** provvederà ad analizzare:

- i dati sulle retribuzioni e sui benefici forniti alla forza lavoro per identificare anomalie e differenze nella retribuzione e nei benefici, all'interno e tra le famiglie occupazionali, le posizioni geografiche e la struttura retributiva, per esempio fasce, gradi e scale;
- i livelli di soddisfazione o insoddisfazione rendicontati riguardo all'imparzialità delle politiche, dei processi e delle pratiche dell'organizzazione relativi a retribuzione e benefici;
- i livelli di soddisfazione o insoddisfazione rendicontati riguardo all'imparzialità dei risultati dell'organizzazione relativi a retribuzione e benefici;

La politica aziendale in materia di remunerazione è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e tra tutte le persone che intrattengono relazioni con l'organizzazione, in ottica di trasparenza e collaborazione.

Lo **Studio Valle Progettazioni Srl** promuove attività di comunicazione e informazione indirizzate ai dipendenti al fine di assicurare la più ampia conoscenza e la più efficace applicazione dei principi della presente Politica tramite attività di formazione rivolte a tutti i dipendenti.

POLITICA AZIENDALE

AVVICENDAMENTI

Lo **Studio Valle Progettazioni Srl** è consapevole dell'importanza di una corretta pianificazione degli avvicendamenti, all'interno della gestione delle risorse umane, pone al centro dello stesso i principi e gli obiettivi di DEI così come definiti nel Quadro di DEI.

La pianificazione degli avvicendamenti comporterà l'identificazione di individui, reperiti sia internamente che esternamente, che possono dimostrare conoscenze, abilità e capacità richieste, nonché un comportamento inclusivo.

L'avvicendamento del personale verrà promosso e teso al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni.

Sono rivolte opportunità di carriera e programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff.

Il piano degli avvicendamenti individua un bacino di potenziali successori che assumano ruoli di leadership e ruoli chiave all'interno dell'azienda, ponendo particolare enfasi sull'alimentazione dello stesso il più possibile diversificata.

Lo **Studio Valle Progettazioni Srl**, con l'accoglimento dei principi di DEI, vuole improntare il piano degli avvicendamenti all'inclusione, costituendo questo un momento per identificare le opportunità di DEI nell'ambito della gestione delle risorse umane; un'attenta valutazione dei risultati di gestione delle prestazioni rispetto alle opportunità di lavoro per avvicendamento, permette di identificare le persone pronte per lo sviluppo e l'avvicendamento. Allo stesso modo, attraverso il piano degli avvicendamenti, sarà possibile identificare i rischi di DEI, in quanto esiste la possibilità che il pregiudizio alteri la valutazione di un individuo e far sì che lo stesso venga escluso dalla possibilità di un avanzamento.

L'azienda, al fine di alimentare il bacino di lavoratori interessati ad un potenziale avvicendamento, favorisce la formazione dei lavoratori, con particolare riguardo ai ruoli di leadership o in posizioni cruciali, promuovendo opportunità per sviluppare conoscenze, abilità, capacità e comportamenti inclusivi, tali opportunità vengono erogate attraverso corsi di formazione e attività di mentoring. Inoltre, viene dato rilievo alla possibilità di accedere alle opportunità di avvicendamento attraverso un'attenzione rivolta a tutti i lavoratori, affinché anche coloro che provengono da gruppi demograficamente sottorappresentati siano consapevoli delle opportunità di avvicendamento, tale attività viene svolta attraverso percorsi di mentoring.

Il piano degli avvicendamenti è implementato sulla base delle seguenti direttrici:

- il numero delle persone impegnate in ciascuna fase del processo produttivo, in modo tale da monitorare quante persone potranno accedere alle posizioni rese vacanti e con quale scansione temporale tali posizioni si renderanno disponibili;
- la percentuale di persone appartenenti alla forza lavoro che sono potenziali candidati per accedere alle posizioni vacanti;
- la percentuale di persone appartenenti alla forza lavoro che sono collocate in posizioni di avvicendamento;
- i livelli di soddisfazione o insoddisfazione rilevati riguardo all'imparzialità nelle politiche, nei processi e nelle pratiche di pianificazione degli avvicendamenti;
- i livelli di soddisfazione o insoddisfazione rilevati riguardo all'imparzialità nei risultati della pianificazione degli avvicendamenti;
- la valutazione relativa al numero ed al tipo di reclami afferenti alla pianificazione degli avvicendamenti;
- la valutazione dei giudizi e dei risultati dell'avvicendamento.

L'ufficio del personale rende disponibili i dati relativi:

- allo stato delle assunzioni,
- alla situazione per genere,
- alla situazione maschile per ognuna delle professioni,
- alla formazione,

- alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità,
- all'intervento della CIG,
- ai licenziamenti,
- ai prepensionamenti e pensionamenti,
- alla retribuzione effettivamente corrisposta (obbligo per aziende pubbliche e private con > 50 dipendenti ex art.46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, così come modificato dalla legge 162/2021);

POLITICA AZIENDALE

DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il presente documento ha lo scopo di creare una metodologia standardizzata e inclusiva del processo di cessazione del rapporto di lavoro attraverso delle linee guida chiare e condivise dello **Studio Valle Progettazioni Srl**.

Nel presente documento ci si riferisce alla risoluzione del rapporto di lavoro di un individuo con l'azienda, indipendentemente dal soggetto da cui promana la volontà risolutiva o dalla base volontaria o involontaria della stessa, pertanto vengono considerati sia i casi di dimissioni, pensionamento, esubero, licenziamento sia per motivi disciplinari sia per motivi economici, malattia o decesso.

Lo **Studio Valle Progettazioni Srl** si impegna per adottare un approccio trasparente al fine di creare un'organizzazione che mette al centro la persona, valorizzando i differenti background ed esigenze di ciascun individuo. A tal fine l'azienda si impegna a fornire informazioni, accesso a servizi e risorse di supporto, meccanismi di consultazione e di ricorso e canali di commento. La direzione è consapevole che per alcune persone la risoluzione del rapporto di lavoro può comportare delle difficoltà emotive, pertanto si impegna affinché le politiche, i processi e le pratiche di cessazione del rapporto di lavoro siano trasparenti, attuate in modo imparziale, sensibili e rispettose, rispettino la riservatezza, la salute ed il benessere della persona.

Lo **Studio Valle Progettazioni Srl**, attraverso la presente politica, garantisce un approccio antidiscriminatorio nello stabilire i criteri di esubero e di licenziamento del personale, affinché i processi decisionali non siano viziati da elementi non pertinenti a considerazioni meramente organizzative, ma siano influenzati dalle considerazioni personali e discriminatorie.

Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro per cause derivanti da alterazioni dello stato di salute delle persone, L'Azienda si impegna a valutare ogni altra possibilità che permetta alla risorsa di proseguire nel rapporto di lavoro, a tal proposito valuta tutti i possibili adeguamenti che possano adattarsi alle specifiche esigenze individuali, compresa la possibilità di impiego verso un lavoro alternativo o la possibilità di lavoro flessibile.

Ogni persona facente parte dell'Organizzazione può contribuire alla crescita della stessa, grazie all'apporto di ognuno diventa possibile per l'azienda creare modelli comportamentali inclusivi che, una volta introdotti, diventano prassi e contribuiscono ad aumentare e far progredire l'inclusività in azienda.

La politica aziendale, votata ad aumentare il benessere delle persone, può favorire il mantenimento dei rapporti fra la risorsa e l'azienda, come anche favorisce il mantenimento delle relazioni interpersonali instauratesi con i

collegi anche dopo la risoluzione del rapporto di lavoro, a tal fine vengono promosse iniziative quali incontri conviviali.

Le fasi che caratterizzano il processo di cessazione del rapporto di lavoro sono:

- Analisi delle motivazioni
- Opportunità di accordo tra le parti
- Comunicazione di cessazione
- Risoluzione del rapporto di lavoro

Nella fase di analisi delle motivazioni l'azienda valuta innanzi tutto la causa della risoluzione del rapporto di lavoro, operando valutazioni diversificate se trattasi di: dimissioni, pensionamento, esubero, licenziamento sia per motivi disciplinari sia per motivi economici, malattia o decesso.

Nella fase successiva l'azienda valuterà l'opportunità di proporre un accordo fra le parti, in ottica inclusiva, al fine di mantenere una situazione di benessere anche nella delicata fase di risoluzione del rapporto di lavoro, evitando così l'eventualità che possano successivamente accendersi delle liti fra le parti.

La eventuale risoluzione del rapporto di lavoro costituisce la fase finale del processo e si sostanzia nella ricezione da parte della risorsa uscente delle spettanze di fine rapporto.

Lo **Studio Valle Progettazioni Srl** al fine di valutare l'efficacia della presente politica analizza le seguenti informazioni:

- l'andamento dei dati relativi al ricambio e alla ritenzione;
- tendenze nei commenti richiesti e non richiesti sui processi di cessazione del rapporto di lavoro;
- dati dei colloqui di fine rapporto per accertare i risultati positivi e gli impatti negativi derivanti dai processi di cessazione del rapporto di lavoro;
- il numero di richieste di modalità di lavoro alternative o flessibili, o di altri adeguamenti, e il modo in cui sono state affrontate e soddisfatte;

POLITICA AZIENDALE
DI DIVERSITÀ EQUITÀ E INCLUSIONE
D.E.I.

La valorizzazione delle diversità e l'inclusione sono un impegno prioritario dello **Studio Valle Progettazioni Srl** per sostenere un ambiente di lavoro stimolante, inclusivo, rispettoso di ogni forma di diversità e partecipativo, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti professionali, privo di comportamenti – collettivi e individuali – discriminatori.

Lo **Studio Valle Progettazioni Srl** considera la diversità come una risorsa da salvaguardare e valorizzare, non solo all'interno della realtà aziendale, ma coinvolge tutte le relazioni con gli stakeholder esterni, tra cui fornitori, partner commerciali e industriali.

La presente Politica, in linea con i valori aziendali, formalizza i principi dell'Azienda in materia di diversità e inclusione che fanno propri e applicano i principi della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea e delle disposizioni legislative in tema di diversità e inclusione.

Lo **Studio Valle Progettazioni Srl** crede fermamente nel valore della diversità, ossia intesa come insieme di caratteristiche di differenze e similarità tra le persone. La diversità comprende i fattori che influenzano le identità e le prospettive che persone apportano quando interagiscono sul lavoro. La diversità può sostenere pratiche di lavoro per acquisire prospettive diverse sull'inclusione.

Lo **Studio Valle Progettazioni Srl**, al fine di fissare i principi e raggiungere gli obiettivi di D&I ha predisposto un Quadro di D&I in cui sono assegnate, inoltre, le responsabilità che ne assicurano la pertinenza, lo sviluppo ed il mantenimento.

La presente politica punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile. L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business. Il documento è redatto in linea con quanto già affermato nel Codice Etico aziendale che riconosce la valenza di un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione o molestia.

L'organismo di governo e l'alta dirigenza si assumono la responsabilità di garantire che siano disponibili le risorse, il tempo, il supporto e i finanziamenti adeguati per le iniziative e le attività di D&I.

La responsabilità della D&I è stata delegata al legale rappresentante della azienda e, attraverso tale delega, egli è responsabile di rendere conto delle politiche, dei processi e delle pratiche di pianificazione, implementazione e monitoraggio, e della revisione della loro efficacia nel raggiungimento degli obiettivi di D&I.

All'interno dell'Organizzazione ogni singolo individuo ha un ruolo e una responsabilità nella realizzazione dei principi di D&I e nell'instaurazione e nel mantenimento di una cultura dell'inclusione sul posto di lavoro.

Lo **Studio Valle Progettazioni Srl**, nell'ottica di realizzare una vera organizzazione inclusiva, intraprende un approccio orientato all'ottenimento di risultati non solo migliorativi, ma che siano durevoli nel tempo; a tal fine le diverse funzioni aziendali sono incaricate di collaborare per mettere in atto comportamenti inclusivi, comprensivi di modelli comportamentali che favoriscano l'inclusione, sensibilizzazione quotidiana, raccolta sistematica di proposte di miglioramento in logica bottom up. L'introduzione di tali misure ha lo scopo di sviluppare nuove consapevolezze necessarie anche all'esterno dell'azienda, fino ad ottenere un impatto sulla comunità.

Nell'intento di dare una vera attuazione agli obiettivi di D&I, lo **Studio Valle Progettazioni Srl** prevede che ogni singolo individuo al proprio interno sia responsabile di dare attuazione ai principi della D&I, a tal fine ognuno ha la responsabilità di trattare con rispetto e imparzialità i colleghi, i clienti, i fornitori e gli altri soggetti interessati, di soddisfare le aspettative in materia di principi e obiettivi di D&I, di comportarsi in modo inclusivo promuovendo attivamente l'inclusione, la fiducia e il senso di appartenenza, nonché di esprimere preoccupazioni e combattere comportamenti inappropriati.

POLITICA AZIENDALE

PRODOTTI E SERVIZI – PROGETTAZIONE, SVILUPPO E FORNITURA

Il presente documento vuole creare una metodologia che punti al miglioramento continuo per la progettazione, lo sviluppo e la fornitura di prodotti e servizi, in quanto un approccio orientato al miglioramento continuo comporta il raggiungimento di molteplici obiettivi, fra cui la diversità della platea di acquirenti, clienti e utenti, oltre fare da supporto per l'espansione in nuovi mercati e fonte di reddito per migliorare la sostenibilità organizzativa.

Attraverso un approccio che garantisce una gestione delle risorse umane efficace, le persone coinvolte nelle fasi di progettazione, sviluppo e fornitura dei servizi offerti dalla Azienda godono di un lavoro dignitoso, di condizioni di lavoro sicure e protette, oltre un trattamento imparziale e rispettoso.

Il miglioramento continuo su cui si basa la metodologia fa sì che l'azienda possa sfruttare prospettive diverse, in quanto, includendo i principi di D&I all'interno della presente politica aziendale, si sfrutta il potenziale che le persone coinvolte possono apportare, aprendo prospettive che senza il loro apporto non sarebbero state prese in considerazione. Un tale tipo di approccio comporterà una maggiore inclusività e innovazione nei servizi offerti, soddisfacendo le esigenze di una base più ampia di acquirenti, clienti e utenti.

Lo **Studio Valle Progettazioni Srl** ha tra i suoi obiettivi nell'ambito della presente area di sviluppo, quello di utilizzare formulazioni e immagini inclusive anche nella produzione, nel marketing e nella pubblicità dei servizi erogati. Lo **Studio Valle Progettazioni Srl**, tenendo in particolare considerazione gli input provenienti dagli stakeholder esterni, promuove una raccolta di feedback tramite l'ausilio del servizio clienti, traducendo le informazioni acquisite in proposte di miglioramento del servizio erogato.

L'azienda, tramite i canali predisposti all'interno, quali gruppi di discussione e cassetta dei suggerimenti, opera un'indagine sulle esigenze individuali anche nell'ambito della propria forza lavoro che, incrociati ai dati raccolti sulle esigenze e opinioni degli altri stakeholder, favoriscono il miglioramento nelle fasi di progettazione, sviluppo e fornitura dei servizi erogati.

Ogni persona facente parte dell'azienda contribuisce alla crescita della stessa, grazie all'apporto di ognuno diventa possibile per l'azienda creare modelli comportamentali inclusivi che, una volta introdotti, diventano prassi e contribuiscono ad aumentare e far progredire l'inclusività in azienda.

Lo **Studio Valle Progettazioni Srl** al fine di valutare l'efficacia della presente politica analizza le seguenti informazioni:

- il numero di esempi rendicontati di servizio clienti positivo, in particolare di quelli che menzionano un comportamento inclusivo di un membro della forza lavoro;
- il numero di esempi rendicontati di servizio clienti negativo, in particolare di quelli che menzionano un comportamento non inclusivo di un membro della forza lavoro;
- le tendenze nei commenti sull'ambiente di lavoro, incluso il modo in cui le persone sono trattate al lavoro.

POLITICA AZIENDALE

RELAZIONI CON GLI STAKEHOLDER ESTERNI

Nel promuovere e mantenere relazioni con gli stakeholder esterni lo **Studio Valle Progettazioni Srl** comunica principi e gli obiettivi di D&I.

L'Azienda si impegna in attività di sensibilizzazione degli stakeholder esterni per promuovere gli obiettivi di D&I prefissati e identificare le opportunità per sostenere le loro iniziative di D&I. Si impegna, inoltre a riconoscere le esigenze, le aspettative e gli interessi degli stakeholder, poiché questi possono influire, positivamente o negativamente, sui risultati di D&I.

Grazie a questo approccio l'Organizzazione vuole dimostrare la propria leadership e impegno nei confronti della D&I.

Inoltre, un approccio proattivo come quello dimostrato dall'azienda permette di promuovere prospettive di D&I positive, permette di influenzare l'adozione di comportamenti e pratiche inclusivi tra gli stakeholder e costruire la reputazione dell'azienda per la responsabilità sociale.

Nei rapporti che l'azienda intrattiene con gli stakeholder viene data priorità alla comunicazione dei principi e degli obiettivi di D&I quando si stabiliscono, supportano, promuovono e mantengono relazioni con gli stessi.

L'azienda raccoglie dati sugli stakeholder attraverso l'uso dei social media, al fine di valutare la composizione degli stakeholder stessi, inoltre, l'azienda si pone l'obiettivo di favorire l'interscambio di esperienze tra l'azienda stessa e gli stakeholder esterni.

Al fine di valutare le relazioni con gli stakeholder esterni, lo **Studio Valle Progettazioni Srl** analizza i dati relativi a:

- i cambiamenti nel tempo delle esigenze, delle aspettative, degli interessi, del potere e dell'influenza degli stakeholder esterni;
- l'efficacia delle attività di sensibilizzazione degli stakeholder esterni, sulla base di commenti positivi e negativi;
- il numero di iniziative di D&I intraprese con gli stakeholder esterni e l'efficacia dei loro risultati; e
- le percezioni degli stakeholder esterni circa l'impegno dell'organizzazione riguardo alla D&I e alla responsabilità sociale, come riportato nelle notizie e nei social media.

POLITICA AZIENDALE

DI CULTURA DELL'INCLUSIONE

L'impegno di tutta l'organizzazione è fondamentale per la costruzione di una cultura aziendale inclusiva e capace di valorizzare le diversità, per questo lo **Studio Valle Progettazioni Srl**:

- definisce ed attua politiche aziendali inclusive che, a partire dal vertice, coinvolgono tutti i livelli dell'organizzazione;
- adotta politiche di selezione, di assunzione e di accoglienza del personale basate su processi e pratiche neutrali rispetto a tutte le diversità e incentrate sul riconoscimento di caratteristiche personali e competenze professionali in funzione delle esigenze aziendali;
- adotta misure a sostegno della conciliazione dei tempi vita-lavoro e di miglioramento del welfare aziendale;

- rende trasparenti e oggettive le politiche di valutazione, avanzamento di carriera e premialità del personale, con una formazione specifica per evitare pregiudizi in fase valutativa e un'attenzione specifica ai percorsi di sviluppo delle diverse popolazioni aziendali;

- adotta un sistema di monitoraggio che garantisce, in modo oggettivo, la verifica e la rendicontazione annuale dei risultati e dei progressi effettivamente conseguiti nella gestione della diversità;

lo **Studio Valle Progettazioni Srl** ritiene a tal fine fondamentale il ruolo del management che deve costituire un esempio per i/le collaboratori/trici ed è responsabile di:

- assicurare che non si verifichino atti di discriminazione;

- individuare ostacoli di carattere culturale, organizzativo o relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e adoperarsi per superarli;

- creare un clima aperto all'espressione di tutti/;

- sensibilizzare il proprio team al rispetto dei principi contenuti nella presente Politica.

Al fine di rendere effettivi i principi e gli obiettivi di D&I l'organismo di governo dello **Studio Valle Progettazioni Srl** incoraggia le persone a divulgare i propri dati demografici, specificando che essi sono indispensabili al fine di includere aspetti culturali provenienti da molteplici realtà e, in tal modo, rendere le proprie politiche, i propri processi e le proprie pratiche orientate su tali fattori e, di fatto, raggiungere una maggiore inclusività, rendendo possibile l'individuazione e, conseguentemente, il contrasto di eventuali disparità. Nell'operare tale raccolta, e successivamente l'interpretazione e l'utilizzo di tali dati, l'azienda punta a garantire che i vengono raccolti con l'ausilio di considerazioni etiche e normative.

L'azienda ha costituito dei gruppi di discussione per far emergere le opinioni degli stakeholder, inoltre ha predisposto presso i locali aziendali l'utilizzo di una cassetta dei suggerimenti, in modo che le persone possano esprimere la loro opinione e dare i propri suggerimenti in materia di D&I ogni qualvolta ne sentano la necessità.

La presente politica pone come obiettivo prioritario la divulgazione dei principi e obiettivi di D&I, ponendo particolare enfasi nell'adozione di comportamenti inclusivi, mirando ad ottenere una diffusione di comportamenti conformi a tali principi, siano essi consci o inconsci, per tale motivo viene posto particolare impegno nella comunicazione delle aspettative comportamentali che l'azienda mira a promuovere per ottenere un comportamento inclusivo e rispettoso nei confronti delle persone.

POLITICA AZIENDALE

GESTIONE DELLE PRESTAZIONI

Lo **Studio Valle Progettazioni Srl** si pone l'obiettivo di migliorare le prestazioni di un individuo e coltivare comportamenti definiti in modo che possano essere eseguiti in modo più efficiente.

Tale processo di miglioramento inizia con la formazione dei dipendenti su come eseguire il loro lavoro e continua attraverso il coaching e il mentoring per dare alle persone gli strumenti e le competenze necessarie per migliorare, con l'obiettivo di fare in modo che tutti i lavoratori dell'azienda lavorino secondo lo stesso

insieme di standard e obiettivi, in modo che saranno più disposti a impegnarsi nelle decisioni aziendali e a fare cambiamenti che permettono all'azienda di migliorare.

lo **Studio Valle Progettazioni Srl**, nel predisporre tale politica, vuole porre l'attenzione sui principi di D&I, in modo da far sì che l'inclusione diventi un obiettivo comune e, attraverso di esso, contribuire a creare un ambiente permeato da una cultura di responsabilità di rendere conto e responsabilità condivise tra tutti i membri dell'organizzazione.

Lo **Studio Valle Progettazioni Srl**, nel pianificare la gestione delle prestazioni del personale si pone i seguenti obiettivi:

- misurare le prestazioni rispetto alle aspettative, puntando al miglioramento delle performance;
- fornire un feedback di sviluppo ai dipendenti che non soddisfano le aspettative, in modo da generare consapevolezza nel dipendente che se, misurata la sua prestazione rispetto a determinati criteri, non vengono soddisfatte le aspettative, allora l'azienda potrà determinare se quel lavoratore sta soddisfacendo le aspettative o meno;
- ricompensare i dipendenti per le prestazioni, al fine che la direzione possa essere in grado di premiare i dipendenti e assicurarsi che i loro sforzi siano riconosciuti, al fine di ottenere un incoraggiamento per i dipendenti ad andare oltre le loro normali responsabilità, generando una maggiore probabilità di raggiungimento di standard elevati per tutta l'organizzazione.

Nell'ambito della pianificazione della gestione delle prestazioni, lo **Studio Valle Progettazioni Srl** include le prestazioni che mirano ad ottenere un ambiente più inclusivo, poiché i comportamenti inclusivi e non discriminatori del singolo individuo, faranno sì che si sviluppi un ambiente inclusivo in tutta l'azienda, creando un sistema premiante sui comportamenti inclusivi, che comporta automaticamente un miglioramento delle prestazioni anche nell'ambito dell'inclusione.

Al fine di valutare il raggiungimento degli obiettivi di D&I stabiliti nel Quadro di D&I dell'azienda, si tiene conto:

- del numero dei partecipanti al piano di gestione delle prestazioni;
- della valutazione dei risultati scaturiti dal piano di gestione delle prestazioni;
- degli impatti negativi eventualmente rilevati dall'attuazione del piano di gestione delle prestazioni;
- dei livelli di soddisfazione rilevati in seguito all'attuazione del piano di gestione delle prestazioni;
- i comportamenti inclusivi rilevati in seguito all'attuazione del piano di gestione delle prestazioni;

In seguito all'analisi dei dati misurati in base alle direttrici suesposte, il Comitato per l'attuazione della D&I potrà rilevare che i principi e gli obiettivi di D&I siano incorporati nel piano di gestione delle prestazioni.

Inoltre, i membri del Comitato per l'attuazione della D&I, possono valutare le relazioni e le esperienze tra i responsabili delle persone e gli individui durante le valutazioni delle prestazioni, affinché possano stabilire che esse siano eque, imparziali, costruttive e inclusive.

Il comitato per l'attuazione della D&I si impegna ad identificare e contrastare gli eventuali comportamenti che contravvengono ai principi e agli obiettivi di D&I e, allo stesso modo si promuove la creazione di un senso di appartenenza e di coinvolgimento, al fine di fare sentire tutte le persone dell'azienda parte integrante della stessa.