ESTRATTO VERBALE C.D.A del 15/06/2021

1. Delibera – Policy aziendale su diversità ed inclusione;
2. Varie ed Eventuali.

****

In merito al Primo punto all'Odg: Politica aziendale su diversità ed inclusione.

Prende la parola il Presidente Nazzareno Orlandi. SP Systema Spa considera da sempre la tutela delle persone ed il loro sviluppo un obiettivo primario ed imprescindibile per il successo aziendale. Per tale ragione la Società è impegnata nel sostegno dei valori della diversità - sia essa di genere, di orientamento sessuale, di origini etniche, di età, di cultura, di abilità fisiche, ecc- attraverso un insieme di azioni strategiche volte a favorire l'inclusione all'interno dell'ambiente di lavoro.

Il Presidente descrive brevemente i contenuti della policy che la Società vuole adottare. La risorsa umana è posta al centro delle metodologie organizzative volte a riconoscere, rispettare, valorizzare ed integrare le diversità delle persone, tenendo conto dei loro bisogni, al fine di potenziarne la crescita attraverso la motivazione e lo sviluppo delle capacità di ciascuno.

L'azienda si prefigge di operare secondo imparzialità, rifiutando ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa.

L'azienda, in particolare, si impegna a promuovere quotidianamente tutte le azioni che consentano la rimozione degli ostacoli culturali, organizzativi e materiali atti a limitare l'espressione piena delle persone ed il loro sviluppo nell'ambiente di lavoro e non solo.

Nello specifico l'azienda si impegna con continuità a:

- Creare un ambiente di lavoro scevro da qualsivoglia discriminazione e da comportamenti lesivi fondati su ragioni di diversità politica, personale, religiosa e culturale;
- Diffondere la cultura della diversità e dell'inclusione, assicurando le pari opportunità fra tutti i dipendenti senza distinzione alcuna;
- Individuare ed applicare politiche aziendali che garantiscano equità in ogni fase del lavoro;
- Adottare politiche aziendali che garantiscano eguali diritti e possibilità a tutti, dalla fase di selezione del personale, all'assegnazioni delle mansioni, alla retribuzione, valorizzando competenze ed attitudini di ciascuno;

- Garantire e promuovere lo sviluppo e la crescita professionale di tutte le risorse in modo equo
- Favorire la condivisione di valori ed esperienze all'interno dell'organizzazione aziendale
- Favorire l'equilibrio tra l'ambito professionale e privato sviluppando iniziative volte a favorire l'integrazione tra le persone

Al fine di monitorare l'applicazione degli obiettivi e la reale esecuzione delle politiche aziendali, verrà costituito un comitato di tre membri (Sig.re Nazzareno Orlandi, Rag. Stefano Del Fabbro e Sig.ra Iside Micinilli), con lo scopo di diffondere tra tutte le risorse aziendali la politica dell'inclusione, con il compito anche di raccogliere suggerimenti e proposte per una continua implementazione delle strategie aziendali volte al superamento di ogni barriera o stereotipo fondato su diversità di genere, età, orientamento sessuale, disabilità origini etniche, ecc... (vedasi Allegato *"Policy aziendale diversità ed inclusione SP").*

La Società si impegna altresì:

- ad istituire programmi di formazione dedicati a sviluppare la consapevolezza e la cultura dell'inclusione nell'ambito lavorativo;
- a promuovere giornate ed occasioni di incontro tra dipendenti, con cadenza annuale, esteso anche alle famiglie, aventi ad oggetto la lotta alla discriminazione in senso ampio.

Il presente documento sarà divulgato dalla Società con ogni mezzo, nell'ambito della propria organizzazione aziendale, in modo da renderlo noto a tutti i dipendenti per una sua concreta e consapevole applicazione e reso disponibile sul sito aziendale per i terzi che ne fossero interessati.

POLICY AZIENDALE DIVERSITA' ED INCLUSIONE

L'IDEA DI BASE DI UN MODELLO INCLUSIVO E L'APPROCCIO ORGANIZZATIVO

Per SP Systema l'idea che la gestione delle diversità delle persone all'interno dei luoghi di lavoro - da sempre presente - possa costituire un fattore rilevante per il successo aziendale, negli ultimi anni ha portato ad uno sviluppo negli anni delle politiche di *diversity management*.
Il *diversity management*, come definita è *quell'insieme di azioni strategiche di inclusione lavorativa volte a valorizzare la diversità all'interno di un ambiente di lavoro, sia essa di genere, di orientamento sessuale, di origini etniche, di età, di cultura, di abilità fisiche, ecc.*

La risorsa umana viene posta al centro dell'attenzione delle metodologie organizzative volte a riconoscere, rispettare, valorizzare ed integrare le diversità delle persone, tenendo conto anche dei loro bisogni, nonché a potenziarne la crescita attraverso la motivazione e lo sviluppo delle capacità.

L'introduzione e l'implementazione di questo processo organizzativo agevola il raggiungimento degli obiettivi specifici che l'azienda si pone, migliorandone i risultati in termini di competitività, di produttività ed anche di immagine.

Il processo di implementazione, che coinvolge tutti gli *stakeholders* collegati al contesto lavorativo (dipendenti, direzione, clienti, fornitori, istituzioni, società…), è un impegno notevole in quanto richiede non solo, a livello organizzativo, una attenta analisi della realtà aziendale per una pianificazione equa, efficiente ed efficace delle azioni da metter in campo per integrare le diversità, ma soprattutto un cambiamento culturale in quanto il fenomeno del *diversity management* inevitabilmente coinvolge esseri umani e relazioni sociali con le loro diversità.

Uno dei motivi principali alla base dell'intrapresa di politiche di *diversity management* è proprio quello di migliorare il clima aziendale per i vantaggi che ne possono derivare a livello di produzione e di competitività nel mercato. Ad esempio, si sono avviate azioni dirette destinate a migliorare le relazioni tra colleghi e a ridurre le tensioni che possono derivare da pregiudizi o incomprensioni, rafforzando la motivazione del singolo rendendolo più partecipe al processo produttivo, riconoscendogli i risultati, offrendogli percorsi di crescita professionale o venendo incontro ad esigenze specifiche, portano a migliorare l'identificazione del dipendente con la realtà aziendale di cui fa parte, a motivarlo nell'impegnarsi meglio e di più.

Anche l'Italia, seguendo l'esempio di altri Paesi, ha promosso ed incentivato un percorso verso il *diversity management* (adozione della Carta della diversità nazionale: *"Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro"*), questo processo è arrivato anche ad interessare aziende di dimensioni minori come la nostra Società. La Carta ha la funzione di semplice guida per i soggetti aderenti, imprese e pubbliche amministrazioni, pertanto, *non sono elencate delle precise disposizioni da seguire ma vengono date delle indicazioni* utili a capire come intraprendere un intervento di gestione delle diversità.

LE AZIONI VERSO UNA DIVERSITY MANAGEMENT

Le indicazioni suggerite per implementare piani di *diversity management* sono le seguenti:

1. definire e attuare politiche aziendali che coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione, a partire dai vertici, con il fine di attuare un processo di cambiamento culturale aziendale a favore della parità di dignità e di trattamento;
2. individuare precise funzioni aziendali con responsabilità in materia di pari opportunità, nominando una persona responsabile;
3. integrare nei processi gestionali in ambito delle risorse il principio di parità di trattamento, a partire dalle fasi iniziali di assunzione e nelle successive occasioni di formazione e sviluppo di carriera, selezionare e organizzare quindi i processi di gestione del personale al fine di non discriminare, considerando l'esperienza, le competenze e le potenzialità di ognuno;
4. sensibilizzare e formare l'organizzazione a tutti i livelli sull'importanza della valorizzazione delle diversità individuali, tramite comunicazione di buone pratiche e sessioni operative sullo studio di casi specifici;
5. monitorare l'andamento e valutare i risultati ottenuti e l'adeguatezza degli strumenti predisposti, utilizzando sistemi di misurazione e monitoraggio interni all'azienda;
6. fornire strumenti di conciliazione dei tempi vita-lavoro al personale, per facilitare la flessibilità lavorativa e per supportare gli impegni familiari bilanciandoli con quelli lavorativi. In questo caso possono risultare utili le politiche di welfare aziendale che offrono dei servizi di supporto e adeguano le decisioni aziendali tenendo conto dei bisogni dei lavoratori;
7. comunicare al personale in modo trasparente gli impegni assunti dall'azienda, le iniziative intraprese, i risultati e i progressi ottenuti in ambito di parità di trattamento, mantenendoli partecipi in questo modo di un percorso che li vede coinvolti in prima linea;
8. promuovere la visibilità esterna testimoniando le politiche adottate e i successi ottenuti in materia di pari opportunità. In tal modo è possibile trarre giovamento per l'organizzazione in termini d'immagine e innescare un processo che porti anche altre imprese ad impegnarsi sullo stesso fronte.

In particolare la Società nella fase preliminare del progetto di *diversity management, si è focalizzata sulle seguenti attività anche nel periodo COVID-19*:

- individualizzati, ossia soluzioni scelte tenendo conto delle caratteristiche e delle esigenze di una singola persona;
- indirizzati a specifiche categorie di lavoratori o lavoratrici, ossia soluzioni costruite per gestire le caratteristiche e rispondere alle esigenze comuni di una specifica categoria (es. donne, madri, persone con disabilità motoria, stranieri, ecc.);
- indirizzati alla risoluzione di problemi specifici che possono essere condivisi da lavoratori e lavoratrici indipendentemente dalle loro caratteristiche, ossia soluzioni realizzate per risolvere un problema a carattere generale, ad esempio flessibilità oraria, gestione dei benefits, gestione della formazione in azienda, *smart working*, sistemi di partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici al miglioramento dei processi produttivi, servizi di trasporto per raggiungere il lavoro.

LE MACRO AREE DI INTERVENTO

Le macro aree di intervento del *diversity management* riguardano: genere, età, orientamento sessuale, disabilità e origini etniche. La Società ha avviato azioni teste a rispondere alle principali esigenze delle macro aree.

1. *Genere*
   Politiche a favore delle Pari Opportunità di genere sono state intraprese, dirette soprattutto al sostegno della conciliazione casa lavoro (*work-life balance*), in linea col retaggio culturale che vede ancora la donna principale responsabile della cura dei familiari e della gestione della casa, e verso una maggiore flessibilità durante il periodo della maternità.

2. *Età*
   L'innalzamento dell'età pensionabile porta a una serie di cambiamenti all'interno delle imprese, legati sia a problemi di incompatibilità con alcune mansioni come quelle che richiedono lavoro fisico, sia a dinamiche relazionali tra generazioni molto diverse tra loro, che si trovano a condividere lo stesso ambiente professionale, in un contesto sempre più interessato da innovazione e competitività.

3. *Orientamento sessuale*
   Le pratiche volte a favorire un ambiente di non discriminazione in base alle preferenze sessuali e alle identità di genere e un riconoscimento della libera espressione dei propri dipendenti.

4. *Disabilità*
   Il *diversity management*, in tal caso, deve andare oltre il mero assolvimento di un obbligo normativo ed accompagnare il disabile lungo un percorso di *empowerment* professionale, volto ad incrementare l'autostima e le proprie competenze lavorative, contribuendo così ad offrire le potenzialità della persona disabile come opportunità per l'organizzazione.

5. *Origini culturali*
   Conflitti relazionali a causa di atteggiamenti ostili razzisti, bassa considerazione delle loro capacità e difficoltà comunicative per mancanza di conoscenza della lingua manifestano una condizione spesso di marginalità ed esclusione dei lavoratori con origini etniche differenti.