

POLITICA DI DIVERSITÀ E INCLUSIONE (Rev.00)

GREEN POWER SYSTEMS si è impegnata a sostenere i valori della diversità e dell'inclusione attraverso l'adozione di meccanismi aziendali, organizzativi e gestionali basati sul rispetto dei diritti e della libertà delle persone e con l'obiettivo di raggiungere la certificazione UNIO PDR 15 entro la fine del 2024.

A questo proposito, il percorso intrapreso mira a far evolvere le modalità di gestione dei temi della diversità, passando da un approccio volto alla tutela e all'integrazione delle "diversità" a una strategia proattiva per il superamento di ogni stereotipo culturale e per l'individuazione e la risoluzione dei fattori che impediscono alle persone di lavorare per l'inclusione.

L'azienda agisce secondo imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla o interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'etnia, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale e alla fede religiosa. L'azienda promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano la piena espressione delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

Green Power Systems preserva il valore del proprio personale e ne favorisce la salvaguardia attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

Questo documento mira a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutti i dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e della società in generale.

L'obiettivo è sostenere la diversità in tutte le sue dimensioni per sfruttare al meglio le opportunità che ne derivano e generare valore all'interno dell'ambiente di lavoro, ottenendo al contempo un vantaggio competitivo nel business.

DIMENSIONE DELLA DIVERSITÀ

La diversità è un valore che va tutelato e incoraggiato con azioni concrete e pervasive in tutti i processi organizzativi e gestionali, attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone.

La diversità arricchisce e apre nuove idee moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, contesti sociali e generazionali, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso prospettive multiple e permette di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

GENERE

L'azienda valorizza l'equilibrio di genere e il superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio per creare le migliori condizioni in cui ogni persona possa esprimersi al meglio.

A livello culturale, Green Power Systems si impegna a incrementare le iniziative di sensibilizzazione a tutti i livelli con azioni volte a superare i pregiudizi inconsci.

Inoltre, promuove politiche e azioni volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione vita-lavoro, la condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli, anche legati all'orientamento sessuale.

L'azienda è impegnata nel contrasto alla violenza di genere e ha scelto di dotarsi di un protocollo sulle molestie sessuali e la violenza nei luoghi di lavoro per sostenere il livello di attenzione e controllo verso percorsi di inclusione e autonomia finalizzati al reinserimento delle donne vittime di violenza.

DISABILITÀ

L'azienda riconosce pari opportunità a tutte le persone indipendentemente dalle disabilità sensoriali, cognitive e motorie.

In questo contesto, si impegna ad adottare misure concrete per favorire l'integrazione e l'inclusione delle persone con disabilità, valorizzando al massimo il loro talento e le loro competenze all'interno dell'azienda e contribuendo all'abbattimento delle barriere culturali, sensoriali e fisiche.

Le azioni sono volte a favorire l'autosviluppo delle persone con disabilità attraverso azioni formative e di arricchimento delle conoscenze e delle competenze e a creare luoghi di lavoro accessibili attraverso iniziative, strumenti e ausili adeguati (accomodamenti ragionevoli).

INTERCULTURALITÀ

In linea con i principi enunciati nel Codice Etico sul valore che l'integrazione di culture ed esperienze diverse esprime, l'Azienda si impegna a favorire e mettere a sistema la mescolanza di culture diverse al suo interno attraverso la promozione di una visione interculturale e aperta al confronto multilivello basata sulla cooperazione organizzativa e sociale.

Allo stesso tempo, questo stile di lavoro promuove lo sviluppo competitivo di soluzioni organizzative, tecniche e di processo per migliorare e identificare il posizionamento di mercato dell'azienda. L'obiettivo è far incontrare persone con culture diverse per sostenere l'innovazione, accelerare la crescita e portare a decisioni più solide, comunicando in modo trasparente la diversità e le molteplici prospettive legate a questo modello di relazione.

APPLICAZIONE DELLE POLITICHE AZIENDALI

Tutte le politiche di Green Power Systems mirano a diffondere una cultura aziendale orientata all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità nei luoghi di lavoro, attraverso la progettazione, lo sviluppo e la promozione di iniziative di diversity management.

Sulla base dei principi sopra enunciati, Green Power Systems intende avviare azioni specifiche per promuovere l'inclusione, sviluppare un piano aziendale che dia priorità ai modelli relazionali e ai processi che hanno un impatto diretto nello sviluppo e nella gestione delle persone:

- Diffondere a tutti i livelli dell'organizzazione stili di gestione e di leadership che facciano dell'inclusione il paradigma culturale di riferimento attraverso una gestione responsabile anche del gruppo di lavoro, per una crescente sensibilità e riconoscimento del valore delle differenze;
- Definire un sistema di regole finalizzato a promuovere e garantire un ambiente di lavoro ispirato a comportamenti trasparenti, inclusivi e di pari opportunità nei confronti delle persone;
- Integrare i contributi delle diverse funzioni aziendali per l'adozione di modelli e azioni a supporto delle politiche definite;
- Identificare gli ostacoli culturali, organizzativi e relazionali che impediscono la piena inclusione lavorativa e promuovere l'emergere di opportunità all'interno e all'esterno dell'azienda anche in termini di politiche del lavoro;
- Costruire relazioni di lavoro basate sul rispetto e sulla fiducia reciproca a tutti i livelli organizzativi;

La direzione svolge un ruolo centrale per garantire l'equità, l'inclusione e la non discriminazione, intervenendo ogni volta che viene a conoscenza di comportamenti non improntati al rispetto degli altri.

I comportamenti manageriali devono essere orientati a costruire le condizioni affinché ogni membro del team possa esprimere al meglio il proprio contributo e le proprie potenzialità anche nel rispetto di eventuali esigenze personali.

I manager devono inoltre impegnarsi a creare un clima aperto all'espressione di tutti per favorire l'innovazione e la generazione di nuove idee e iniziative.

Il ruolo del responsabile delle risorse umane è altrettanto cruciale per garantire la valorizzazione a lungo termine delle diversità a tutti i livelli e durante le fasi di attuazione delle politiche.

In particolare, sia a livello centrale che territoriale, ha la responsabilità di gestire il ciclo di vita aziendale delle persone a partire dall'ingresso e di monitorarne la crescita, la valutazione e lo sviluppo garantendo la massima equità e inclusione.

In questo contesto, la funzione Risorse Umane (di concerto con il Comitato Direttivo Aziendale) è chiamata ad agire come attivatore e promotore di un cambiamento culturale e organizzativo, in stretto collegamento con il personale e le funzioni aziendali che, a loro volta, avranno il compito di appropriarsi e interiorizzare i valori della diversità e dell'inclusione nei rapporti di lavoro.

In particolare, è responsabile di:

- Definire una strategia di selezione che tenga conto dei principi di Diversity & Inclusion e che garantisca l'individuazione dei migliori talenti disponibili per tutte le aree dell'organizzazione nel rispetto delle pari opportunità e del principio di imparzialità, con l'obiettivo di favorire la creazione di un contesto in cui le prospettive multilivello migliorino il raggiungimento degli obiettivi aziendali, rispondendo alle sfide di un mercato in continua evoluzione.
- Garantire pari opportunità di sviluppo e crescita professionale secondo principi meritocratici;
- Diffondere una cultura non omologante e orientata all'inclusione della diversità in tutte le sue forme e accezioni attraverso piani di formazione dedicati, superando gli stereotipi, per evidenziare il valore aggiunto apportato dalla diversità e generare una mentalità pervasiva che faciliti l'accoglienza, l'integrazione e la massima espressione delle categorie meno avvantaggiate (es. esigenze genitoriali, caregiver, personale con disabilità, ecc.)
- Migliorare il benessere organizzativo, il dialogo e la motivazione delle persone, rafforzando l'offerta di servizi a supporto delle esigenze di conciliazione vita-lavoro e delle situazioni individuali di fragilità.

Nell'ambito dell'implementazione delle politiche di Diversità e Inclusione, un ruolo centrale per identificare una cultura organizzativa aperta all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità è attribuito alla comunicazione interna.

MONITORAGGIO E SEGNALAZIONI

Green Power Systems verifica l'efficacia dell'approccio adottato principalmente attraverso strumenti dedicati che consistono in regolari procedure di identificazione e valutazione dei rischi, un sistema di segnalazione delle infrazioni, un sistema sanzionatorio e attività di dialogo con gli stakeholder.

DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

La presente politica è comunicata a tutto il personale dipendente anche attraverso sessioni di formazione dedicate e specifiche in base alle aree di operatività, ai ruoli e alle responsabilità ed è resa disponibile sul sito web aziendale a tutti gli stakeholder, compresi collaboratori, fornitori e partner.

Green Power Systems riconosce il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato nella gestione delle risorse umane che possa garantire le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone dell'azienda.

Crediamo che sia necessario creare una "pipeline di leadership" più equilibrata ed eterogenea e per questo motivo i contributi di entrambi i generi sono equamente valorizzati nei processi decisionali interni all'organizzazione. La costruzione di una cultura dell'uguaglianza di genere per Green Power Systems S.r.l. è alla base della strategia del capitale umano, fondamentale per garantire una performance eccellente basata sul talento e sulla sostenibilità a lungo termine.

Questa politica è rivolta a tutti i dipendenti di Green Power Systems e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder con l'obiettivo di avere un impatto importante nella propria rete di valori e di essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

Questo documento integra la già esistente Politica della Qualità di Green Power Systems e offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

1. Processo di selezione e assunzione

Green Power Systems si impegna ad attrarre e assumere persone con background e competenze diverse, perseguendo la parità di genere durante le fasi di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritaria tra uomini e donne. Allo stesso tempo, Green Power Systems si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella selezione dei migliori candidati.

Il processo di selezione è rafforzato dall'adozione di una metodologia standardizzata ISO9001 per garantire le pari opportunità in ogni sua fase.

L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nel processo di selezione, come i selezionatori e i dirigenti, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e sui pregiudizi cognitivi che possono influire negativamente sui processi di selezione.

2. Sistema di valutazione annuale delle prestazioni

Il sistema di valutazione delle prestazioni incoraggia il dialogo costante tra manager e dipendenti, rafforzando l'impegno di ciascuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda. Durante il processo viene promossa anche la creazione di piani di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, incoraggiando un dibattito costruttivo finalizzato all'empowerment grazie all'utilizzo di feedback intesi come miglioramento continuo.

Nella fase di “valutazione finale” la Direzione, di concerto con i responsabili delle varie divisioni, si impegna a verificare che le curve di valutazione non presentino discriminazioni di genere.

Green Power Systems si impegna a includere la dimensione della Diversità e Inclusione nel modello di leadership e di conseguenza nel sistema di gestione delle performance.

3. Formazione, sviluppo professionale e comunicazione

Green Power Systems offre pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di gestione delle prestazioni e dello sviluppo dei talenti.

Sono previsti processi di formazione rivolti a tutto il personale e finalizzati alla sensibilizzazione sul tema delle differenze, della parità di genere, dell'inclusione e dell'impatto sulle imprese. In particolare, tutte le figure con ruoli di responsabilità e di coordinamento dei gruppi di lavoro sono sensibilizzate sui temi dei pregiudizi inconsci e sulla capacità di comunicare in modo inclusivo. Green Power Systems coinvolge, in modo paritario, in tutte le iniziative e i corsi di formazione uomini e donne in un incontro formativo almeno una volta all'anno. L'azienda si impegna fermamente a incoraggiare e promuovere l'empowerment femminile, al fine di garantire un contesto lavorativo in cui tutte le dipendenti possano esprimere appieno il proprio potenziale.

Infine, l'azienda, prestando particolare attenzione all'utilizzo di un linguaggio inclusivo, rispettoso delle diversità di genere e orientato a promuovere l'equità e l'inclusione, comunica il proprio impegno a tutti gli stakeholder anche in caso di eventuali partecipazioni a eventi o attraverso post su canali online (sito web, social network, ecc.)

4. Valorizzazione del potenziale e dei percorsi di carriera

Green Power Systems promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. L'azienda assicura che nei processi di sviluppo dei talenti e nei piani di successione avvenga una corretta selezione dei dipendenti appartenenti al genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali (ma sempre garantendo l'attenzione alla meritocrazia). Attraverso lo sviluppo dei talenti, l'azienda si impegna a garantire che donne e uomini siano equamente rappresentati nei processi di nomina interna e che le liste di candidati alle posizioni interne siano equamente rappresentate da entrambi i generi.

5. Definizione della politica retributiva di breve e medio-lungo periodo

Gli interventi retributivi periodici e i sistemi di incentivazione a breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento della responsabilità attribuita, dei risultati raggiunti e della qualità del supporto professionale fornito, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili a ruoli simili o comparabili in termini di responsabilità e complessità.

Green Power Systems garantisce equità e opportunità di accesso agli stessi trattamenti retributivi a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere e promuove atti e comportamenti conformi alla cultura dell'Azienda, ai principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e delle professionalità delle persone, equità e non discriminazione.

6. Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro

L'azienda si impegna a migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata dei propri dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale attraverso il supporto ai dipendenti durante e dopo i periodi di assenza prolungata dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione prima e dopo il congedo, permettendo ai propri dipendenti di mantenere i contatti con l'azienda durante lo stesso e garantendo il loro reinserimento al termine. Infine, Green Power Systems si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato alla sensibilizzazione sulle molestie di genere che possa creare consapevolezza tra le persone e che possa guidarle nei loro comportamenti quotidiani. A tal fine, l'organizzazione ha anche predisposto un canale attraverso il quale gli stakeholder interni ed esterni possono effettuare segnalazioni di molestie o violenze subite dal personale di Green Power Systems.

7. Cessazione del rapporto di lavoro

Green Power Systems si doterà di un processo di "exit interview" chiaro e condiviso per raccogliere feedback qualitativi e analizzarli per individuare tempestivamente processi, mezzi o aspetti da migliorare all'interno dell'Azienda.

A questo proposito, particolare attenzione è rivolta alle persone che lasciano l'Azienda per motivi riconducibili al loro genere (mancato rientro dalla maternità, non compatibilità tra impegni familiari e vita professionale, ecc.)

Sassocorvaro-Auditore, 21/06/2024


Raffaele Brugnellini
(CEO Green Power Systems)