

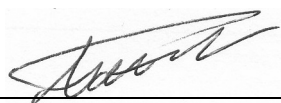
**MANUALE DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA
DIVERSITÀ ED INCLUSIONE**

ai sensi della ISO 30415:2021

Rev 00 del: 08.05.2024

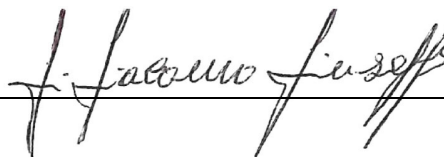
Emissione

Il Responsabile D&I



Approvazione

La Direzione



COPIA CONTROLLATA



COPIA NON CONTROLLATA

N° :

DESTINATARIO:

DATA:

.....

.....

INDICE

0. INTRODUZIONE	3
1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	5
2 RIFERIMENTI NORMATIVI.....	6
4 PREREQUISITI FONDAMENTALI DI D&I.....	7
5 RESPONSABILITÀ DI RENDERE CONTO E RESPONSABILITÀ.....	8
6 QUADRO DI D&I	9
7 CULTURA DELL'INCLUSIONE	13
8 CICLO DI VITA DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE.....	14
9 PRODOTTI E SERVIZI - PROGETTAZIONE, SVILUPPO E FORNITURA.....	16
10 RELAZIONI CON LA CATENA DI APPROVVIGIONAMENTO E FORNITURA	17
11 RELAZIONI CON GLI STAKEHOLDER ESTERNI	18
12. ELENCO DELLE PROCEDURE PREVISTE DAL MANUALE	19
13. ALLEGATI AL MANUALE	19

INDICE DELLE REVISIONI

Rev.	Data	Descrizione
00	08.05.2024	Prima emissione del manuale

<p>Gruppo Industriale Di Giacomo srl</p>	<p align="center">MANUALE DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA DIVERSITÀ ED INCLUSIONE ai sensi della ISO 30415:2021</p>	<p>MSDI Rev. 00 del 08.05.2024 Pag. 3 a 19</p>
---	---	---

0. INTRODUZIONE

Cosa fa la nostra organizzazione

Il Gruppo Industriale Di Giacomo srl è un'azienda che opera in un mercato a carattere nazionale e persegue i suoi obiettivi di business connessi al fatturato, ai costi e all'utile attraverso l'attività di lavanderia industriale acquisendo progressivamente nel tempo importanti commesse ottenute grazie alla riconosciuta competenza tecnica, al grado di affidabilità aziendale ed al notevole livello qualitativo delle realizzazioni con un continuo adattamento di risorse e processi.

Recapiti telefonici ed e-mail:

tel. 0828.344787

fax 0828.344793

e-mail: gruppindustriale@gmail.com

L'Azienda è indirizzata principalmente verso il settore sanitario, pubblico e privato, ed inoltre serve, soprattutto nel periodo estivo, strutture ricettive che operano nel settore turistico.

L'insediamento produttivo di proprietà del Gruppo Industriale Di Giacomo srl ricade nel comprensorio industriale del Comune di Battipaglia (SA), centro urbano e nodo nevralgico della provincia di Salerno per tutto il meridione, anche per la vicinanza dal Capoluogo di Provincia e dal suo Porto Commerciale (circa 20 km) e da due aeroporti di cui l'Aeroporto Città di Salerno a circa 15 km e l'aeroporto Internazionale di Capodichino a circa 80 km.

L'opificio industriale è stato progettato e realizzato in conformità alle leggi vigenti in Italia ed in Europa per la lavorazione di biancheria sanitaria.

Il processo di funzionamento della nostra organizzazione si può riassumere nelle seguenti fasi, essa:

- comprende di cosa il mercato locale ha bisogno
- si approvvigiona dei beni e servizi necessari per soddisfare tali bisogni
- offre ai clienti già acquisiti e al potenziale mercato i beni e servizi che soddisfano la loro esigenza.

A queste fasi del processo generale si aggiungono, naturalmente, gli altri processi che fanno da supporto a questo generale processo "dorsale" come ad esempio:

- il processo amministrativo
- la gestione delle risorse umane e cioè la forza lavoro che lavora nell'organizzazione
- lo sviluppo delle pubbliche relazioni.

Quali sono i propositi del Gruppo Industriale Di Giacomo

Il Gruppo Industriale Di Giacomo, nell'intento di far valere il livello dei propri standard di qualità e responsabilità sociale in fase di gare d'appalto a cui partecipa, ha deciso di implementare un sistema di gestione che le permettesse di distinguersi positivamente dai propri concorrenti sul proprio territorio, e di farsi preferire per ragioni di merito.

La nostra scelta si è indirizzata verso la responsabilità sociale connessa alle differenze presenti tra le persone. Il territorio di riferimento infatti, assumendo le caratteristiche tipiche delle aree metropolitane, è caratterizzato dalla presenza di persone di diversa etnia e, di conseguenza, di diversa lingua e sensibilità spirituale ascrivibile alla religione di riferimento.

Tale eterogeneità della popolazione, che si manifesta attraverso una pluralità di esigenze ed aspettative connesse alle specifiche caratteristiche demografiche, influenza i processi dell'organizzazione. Essa infatti si

<p>Gruppo Industriale Di Giacomo s.r.l.</p>	<p align="center">MANUALE DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA DIVERSITÀ ED INCLUSIONE ai sensi della ISO 30415:2021</p>	<p>MSDI Rev. 00 del 08.05.2024 Pag. 4 a 19</p>
--	---	---

relaziona con clienti, fornitori e forza lavoro che, oltre a distinguersi per etnia e sensibilità spirituale, si distinguono per genere e per età.

Per rispondere efficacemente alle opportunità delle gare d'appalto e all'adeguamento necessario dei propri processi al contesto delineato, l'organizzazione ha progettato, sviluppato e attuato il sistema di gestione D&I (Diversità ed Inclusione) secondo lo standard ISO 30415:2021.

In cosa consiste il sistema di gestione D&I

La norma ISO 30415:2021 fornisce le linee guida da adottare, per dimostrare ai terzi, che l'organizzazione, a fronte delle diversità presenti nelle persone fornisce, in relazione alle esigenze connesse a tali differenze, una risposta inclusiva. Ecco perché tale sistema di gestione, essenzialmente rivolto alla gestione delle risorse umane, si definisce D&I e cioè Diversità e Inclusione.

Il sistema di gestione delle risorse umane D&I è quindi costituito da una serie di processi che il Gruppo Industriale Di Giacomo ha istituito conformemente alle linee guida della ISO 30415:2021.

La norma ISO 30415:2021, dal punto di vista tecnico, non rappresenta lo schema di riferimento di un vero e proprio sistema di gestione così come accade per gli altri standard, come ad esempio l'ISO 9001:2015 oppure la ISO 14001:2015.

Essa costituisce un framework e cioè un "insieme di blocchi" che contengono azioni da implementare nei processi, cosicché la nostra organizzazione ha acquisito tali azioni e, creando un sistema di gestione ispirato agli standard ISO, le ha integrate all'interno dei processi già esistenti del suo funzionamento che sono:

- I processi di gestione delle risorse umane
- I processi di business (vendita, acquisti, comunicazioni, ecc...)

A questi processi, sono stati aggiunti ulteriori processi denominati "processi di sistema".

Questi, a differenza di quelli già funzionanti, sono stati aggiunti in ragione delle linee guida della norma e costituiscono la matrice di riferimento per la gestione di tutti i processi. Essi riguardano:

- la gestione delle responsabilità D&I
- il quadro di controllo D&I (pianificazione, azione, verifica, intervento)
- lo sviluppo della cultura inclusiva (gestione della comunicazione, della formazione e del coinvolgimento).

Il manuale del sistema di gestione delle risorse umane D&I

Questo manuale ha l'intenzione di rendere chiara e comprensibile, alle parti interessate, la maniera in cui il Gruppo Industriale Di Giacomo ha sviluppato e attua il sistema di gestione.

Ciascun capitolo del manuale è direttamente collegato, attraverso il suo numero progressivo, al corrispondente capitolo della norma ISO 30415 cosicché chi volesse indagare in maniera più diretta sull'applicazione di specifiche disposizioni contenute nella norma potrà accedere al corrispondente capitolo del manuale.

Tale manuale, costituendo esso stesso un documento a carattere dispositivo del sistema di gestione, è:

- reso disponibile a tutta la forza lavoro
- reso disponibile a fornitori, clienti sul sito web istituzionale dell'organizzazione
- reso disponibile agli stakeholder mediante pubblicazione sul sito aziendale
- impiegato nelle attività di formazione del personale come supporto didattico di base.

<p>Gruppo Industriale Di Giacomo s.r.l.</p>	<p align="center">MANUALE DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA DIVERSITÀ ED INCLUSIONE ai sensi della ISO 30415:2021</p>	<p>MSDI Rev. 00 del 08.05.2024 Pag. 5 a 19</p>
--	---	---

Strumenti a supporto del manuale

Con la premura di fornire informazioni di sintesi, da rendere tempestivamente disponibili soprattutto nelle occasioni di gara d'appalto oppure di audit di certificazione, a tale manuale è allegato il seguente documento:

MSDI - 1: Autovalutazione - diversità e inclusione: il modulo, reso sotto forma di applicativo, permette all'organizzazione di autovalutarsi sotto il profilo D&I attraverso un punteggio, in relazione allo stato di avanzamento dello sviluppo delle azioni di sistema.

1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La norma ISO 30415:2021 riconosce che ogni organizzazione è differente e che è necessario che i responsabili delle decisioni determinino l'approccio più appropriato all'integrazione della D&I nella propria organizzazione, in base al contesto dell'organizzazione stessa e a tutte le sfide dirompenti che emergono.

Scopo del sistema di gestione

La Direzione del Gruppo Industriale Di Giacomo, esaminando il contesto, ha formulato lo scopo ultimo del sistema di gestione per le risorse umane D&I, che è il seguente:

“Creare, mantenere e migliorare un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e diversificato, in cui ogni individuo viene riconosciuto, valorizzato e ha pari opportunità di crescita e sviluppo.

Promuovere una cultura aziendale che celebra la diversità e abbraccia le sue molteplici prospettive e contributi”.

Campo di applicazione: differenze e inclusività

La Direzione del Gruppo Industriale Di Giacomo, esaminando il contesto, ha identificato e stabilito che le differenze peculiari sulle quali l'organizzazione progetta il proprio sistema D&I e lo applica con i suoi processi riguardano:

- il genere
- l'etnia
- la fascia di età
- la sensibilità e spiritualità.

Relativamente alla sensibilità e spiritualità, se da una parte è difficile rilevarla per motivi di privacy, dall'altra sembra essere la variabile più “espressiva” di esigenze differenti dalla quale emergono molte esigenze di inclusività connesse a orari di lavoro, feste religiose, abitudini alimentari, ecc...

La Direzione del Gruppo Industriale Di Giacomo, relativamente a tale sensibilità e spiritualità provvede:

- in parte ad incoraggiare il personale ad esprimersi al riguardo nella consapevolezza che “esprimere le proprie esigenze” aiuta l'organizzazione a soddisfarle;
- in parte a “desumerle” dai comportamenti in generale e dall'etnia che risulta invece un'informazione anagrafica sufficientemente chiara.

Campo di applicazione: persone

Il sistema, nelle sue componenti dispositive, riguarda e talora coinvolge diverse persone.

I suoi contenuti si applicano a:

- personale (Forza lavoro in carico)
- fornitori di beni e servizi

- clienti
- consulenti, agenti, intermediari che operano con il Gruppo Industriale Di Giacomo
- enti e organizzazioni che condividono gli obiettivi D&I
- la popolazione residente nella zona geografica di riferimento in cui operiamo.

Campo di applicazione: processi

Relativamente ai processi interessati, il sistema è costituito da tre processi fondamentali che ne presidono il funzionamento che sono:

- Responsabilità D&I
- Quadro D&I
- Cultura dell'inclusione.

Il sistema di gestione inoltre si applica ai seguenti processi di gestione delle risorse umane:

- Pianificazione
- Remunerazione
- Assunzione
- Inserimento
- Apprendimento
- Prestazioni
- Avvicendamenti
- Mobilità
- Cessazione

E ai seguenti processi di business:

- Fornitura di beni e servizi
- Approvvigionamento
- Acquisizione delle commesse.

2 RIFERIMENTI NORMATIVI

Il sistema di gestione descritto in questo manuale ha come riferimento normativo la Norma ISO 30415:2021.

L'iter di progettazione dell'intero sistema tuttavia, specialmente quello dedicato all'esame e alla configurazione dei processi di business, fa riferimento anche alla UNI EN ISO 9001:2015 ai sensi della quale il Gruppo Industriale Di Giacomo è certificato da molti anni.

3 TERMINI E DEFINIZIONI

Di seguito abbiamo riportato alcuni tra i termini più importanti che, indicati nella Norma, abbiamo utilizzato nel nostro lavoro di sviluppo:

TERMINI	DEFINIZIONI
Accessibilità	Misura in cui ambienti di lavoro, sistemi e prodotti e servizi dell'organizzazione sono accessibili e possono essere utilizzati dalla più ampia gamma di persone
Adattare	L'obiettivo dell'adattamento a esigenze specifiche è quello di consentire alle persone con diverse capacità di avere accesso al lavoro e contribuire all'organizzazione
Responsabilità di rendere conto	Obbligo di una persona o di un'organizzazione di rendere conto delle proprie attività o di assumere la responsabilità di tali attività
Pregiudizio	Tendenza, inclinazione o opinione preconcetta o non ragionata che impedisce il giudizio imparziale
Lavoro dignitoso	Lavoro svolto in condizioni di libertà, equità, sicurezza e dignità umana
Diversità	Caratteristiche di differenze e similarità tra le persone
Parità	Stato di parità, in particolare per quanto riguarda il genere, la condizione sociale, i

	diritti, le opportunità o i risultati
Equità	Principio secondo cui le politiche, i processi e le pratiche dovrebbero essere applicati in modo imparziale e dovrebbero essere riconosciute le esigenze individuali
Imparzialità	Principio secondo cui ognuno dovrebbe essere soggetto a procedure eque e, per quanto possibile, prive di pregiudizio sistematico
Inclusione, inclusività	Pratica di includere tutti gli stakeholder nei contesti organizzativi
Cultura dell'inclusione	Valori, credenze e pratiche che influenzano la condotta e il comportamento delle persone e delle organizzazioni mediante l'inclusione e la valorizzazione di prospettive e contributi della più ampia gamma di stakeholder
Comportamento inclusivo	Condotta che promuove l'inclusione
Inserimento	Processo di accoglienza delle persone nell'organizzazione, nella sua cultura, nelle aspettative, nelle politiche, tra le persone e i loro ruoli
Governance dell'organizzazione	Sistema mediante il quale un'organizzazione prende e attua decisioni nel perseguimento dei suoi obiettivi
Sensibilizzazione	Attività intraprese da un'organizzazione per coinvolgere un più ampio gruppo di stakeholder

4 PREREQUISITI FONDAMENTALI DI D&I

Lo sviluppo e l'attuazione del sistema di gestione D&I, ai sensi della ISO 30415:2021, nella nostra organizzazione sono stati preceduti dall'integrazione dei prerequisiti fondamentali di D&I all'interno della Politica D&I.

La Direzione del Gruppo Industriale Di Giacomo, infatti, ha definito e comunica sistematicamente, alla forza lavoro e al resto delle parti interessate, la politica D&I presente nel modulo 98.02 "Politica D&I" nella quale l'organizzazione ha tracciato il percorso D&I da compiere:

- Stabilendo, in maniera specifica, lo scopo del sistema D&I
- Formulando i principi D&I a cui ispirarsi
- Integrando i seguenti prerequisiti che orientano, verso lo scopo, il personale dell'organizzazione e in particolare i responsabili a:
 - Riconoscere la diversità
 - Governare efficacemente
 - Agire in modo responsabile
 - Lavorare in modo inclusivo
 - Comunicare in modo inclusivo
 - Sostenere e difendere la D&I

Tali prerequisiti della Norma, all'interno del sistema di gestione, costituiscono dei punti di riferimento impiegati:

- nella elaborazione degli obiettivi D&I
- nel concepimento delle procedure che disciplinano i processi intesi al raggiungimento degli obiettivi D&I

A partire dal paragrafo seguente questo manuale assume una connotazione più pratica.

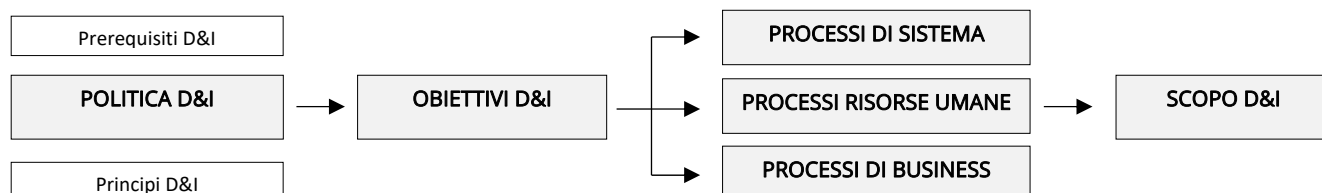
Ciascun capitolo del manuale spiega in maniera pratica come l'organizzazione governa ed implementa il sistema di gestione per la D&I.

Tale praticità è funzionale ad un migliore impiego interno dello strumento "manuale" che:

- Costituisce una guida riassuntiva per il personale

- Permette all'organismo di certificazione di avere un quadro di insieme dei processi di sistema, dei processi di gestione delle risorse umane e dei processi di business e della maniera in cui tali processi sono interconnessi ed orientati, attraverso il perseguimento degli obiettivi D&I, al raggiungimento dello scopo.

L'immagine riportata di seguito favorisce la comprensione del quadro di insieme fino ad ora elaborato.



Questo sistema di gestione D&I è costituito da processi di tre tipologie:

- Processi di sistema
- Processi di gestione delle risorse umane
- Processi di business

I processi di sistema, in particolare, sono disciplinati dalle seguenti procedure che sono codificate in relazione ai corrispondenti punti della norma:

- PGI 97 "Responsabilità D&I"
- PGI 98 "Quadro di D&I"
- PGI 99 "Cultura dell'inclusione"

5 RESPONSABILITÀ DI RENDERE CONTO E RESPONSABILITÀ

Il personale del Gruppo Industriale Di Giacomo è stato inquadrato attraverso l'attribuzione di ruoli e responsabilità ben precise che fanno riferimento alla logica del nostro business.

Con la procedura PGI 97 "Responsabilità D&I", l'organizzazione spiega l'attribuzione (e il relativo consapevole riconoscimento) delle responsabilità inerenti a:

- Sviluppare i principi D&I a cui ispirare il comportamento dell'organizzazione e gli obiettivi D&I da raggiungere
- Integrare tali principi ed obiettivi D&I sia nei processi di gestione delle risorse umane, sia nei processi di business
- Pianificare e assicurare la continua disponibilità delle risorse necessarie al perseguimento degli obiettivi D&I
- Monitorare ed esaminare i risultati che si conseguono per assicurare, attraverso l'eventuale intervento, che essi rimangano in linea con i principi e gli obiettivi D&I stabiliti

La tenuta della responsabilità, nel sistema di gestione D&I, è un processo sistematico nel quale ruoli e mansioni sono costantemente monitorati in quanto a presenza, capacità e spirito di iniziativa allo scopo di mantenere un apparato organizzativo in grado di fronteggiare il contesto fatto di rischi e opportunità D&I.

La procedura PGI 97 "Responsabilità D&I", in relazione alle linee guida della norma, riconosce tre livelli di personale:

Direzione

Il livello governance è quello della Direzione. Nel nostro caso tale ruolo è assunto dall'amministratore unico della società che si assume la responsabilità generale della guida e del presidio dell'intero sistema rispondendo sull'efficacia generale in relazione al raggiungimento dello scopo del sistema di gestione D&I.

<p>Gruppo Industriale Di Giacomo s.r.l.</p>	<p align="center">MANUALE DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA DIVERSITÀ ED INCLUSIONE ai sensi della ISO 30415:2021</p>	<p>MSDI Rev. 00 del 08.05.2024 Pag. 9 a 19</p>
--	---	---

Responsabili (e Capi area)

Nel livello dei Responsabili, l'organizzazione ha istituito il ruolo di "Responsabile D&I".

Questi, per esperienza comprovata nell'ambito D&I e per la competenza tecnica maturata nei sistemi di gestione, assume la responsabilità di attuare e condurre i processi di sistema.

Tale figura dialoga con la Direzione e con i responsabili di processo e cioè coloro che sono delegati nell'attuazione di quanto previsto dai processi di sistema.

Tra i Capi area troviamo i responsabili dei processi. Questi essendo impegnati in processi specifici, sono coinvolti nella attuazione concreta del sistema D&I in vista dello scopo D&I. La loro attenzione tuttavia, ancorché rivolta allo scopo del sistema D&I, si focalizza soprattutto sugli obiettivi D&I che sono specifici e misurabili e sono perseguiti proprio all'interno degli specifici processi gestiti dai singoli responsabili.

Tra questi troviamo:

- Il responsabile delle risorse umane che assume la responsabilità di gestire tutto il ciclo di vita delle risorse umane e cioè la forza lavoro impiegata dall'organizzazione
- I responsabili che gestiscono i processi di business come la fornitura dei beni e dei servizi, l'approvvigionamento e la gestione degli stakeholder (clienti, parti sociali, ecc...)

Il resto della forza lavoro

Tutte le persone che lavorano nell'organizzazione sono impegnate e inquadrare, in relazione al ruolo, in determinati processi. La forza lavoro perciò focalizza l'attenzione, oltre che sullo scopo D&I, sull'obiettivo D&I perseguito dal processo in cui tale forza lavoro è coinvolta.

Assunzione di responsabilità generali e responsabilità di processo

La procedura PGI 97 "Responsabilità D&I" mira ad un consapevole coinvolgimento personale nell'assunzione delle responsabilità inerenti al sistema di gestione D&I. Tali responsabilità, in aggiunta alla formale attribuzione, sono assunte dal personale attraverso la registrazione formale dell'impegno previsto attraverso i seguenti documenti:

- Modulo 97.01 "Dichiarazione di responsabilità governance"
- Modulo 97.02 "Dichiarazione di responsabilità Responsabili"
- Modulo 97.03 "Dichiarazione di responsabilità individuali"

È importante considerare che le registrazioni sopra indicate specificano le responsabilità generali di ruolo connesse al sistema D&I. A queste si aggiungono le responsabilità di processo che sono state documentate all'interno di ciascuna procedura sia in riferimento al processo in questione sia in riferimento a ciascuna fase del processo.

6 QUADRO DI D&I

La norma ISO 30415:2021 elenca le linee guida D&I da adottare. Il Gruppo Industriale Di Giacomo le ha adottate tutte costruendo un sistema di gestione basato sul Ciclo di Deming (*plan, do, check e act*), che nell'impostazione strutturale si ispira al modello promosso dalla ISO 9001:2015. Tale decisione è apparsa immediatamente opportuna perché permette di compiere dei passaggi ordinati - di sviluppo del sistema - a partire dal contesto, fino ad arrivare al miglioramento.

Il quadro di D&I è l'impianto gestionale del sistema, fatto di componenti che si relazionano tra di loro, come:

- Parte interessate, con le loro esigenze ed aspettative D&I

<p>Gruppo Industriale Di Giacomo s.r.l.</p>	<p align="center">MANUALE DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA DIVERSITÀ ED INCLUSIONE ai sensi della ISO 30415:2021</p>	<p>MSDI Rev. 00 del 08.05.2024 Pag. 10 a 19</p>
--	---	--

- Rischi e opportunità D&I che influenzano il perseguimento dello scopo
- Azioni per affrontare rischi e opportunità D&I
- Obiettivi D&I specifici da raggiungere
- Pianificazione delle risorse necessarie a raggiungere gli obiettivi D&I
- Processi attivati per raggiungere gli obiettivi D&I
- Misure per valutare i progressi e i traguardi.

Il quadro D&I, in relazione ai cambiamenti nel tempo che subisce il contesto, viene periodicamente revisionato per permettere all'organizzazione di migliorare la propria efficacia nel suo intento di D&I espresso dallo scopo del presente sistema di gestione e dagli obiettivi D&I che l'organizzazione ha formulato. Per questo motivo è disciplinato attraverso un processo con la procedura PGI 98 "Quadro di D&I"

La procedura PGI 98 "Quadro di D&I" ha la stessa finalità di questo manuale descrivendo il funzionamento dell'intero sistema di gestione D&I ma avendo, rispetto al manuale, dei propositi "prescrittivi" che consistono nel definire tutte le attività in dettagli specificando azioni da compiere, responsabili e registrazioni.

Di seguito elenchiamo le fasi del processo "Quadro di D&I" dalle quali possiamo dedurre un comportamento razionale della nostra organizzazione conforme al ciclo di Deming che rappresenta il fondamento logico del sistema applicato.

La parte **Plan** riguarda le seguenti attività preliminari di analisi e pianificazione:

1. Attribuire le responsabilità del quadro D&I
2. Stabilire il fondamento logico della D&I
3. Comprendere il contesto D&I
4. Stabilire principi e obiettivi D&I

Poi c'è la parte **Do** e cioè quella inerente alle fasi più attuative:

5. Integrare principi e obiettivi D&I nei processi
6. Determinare un impianto di misurazione dei risultati D&I
7. Informare, formare e orientare la forza lavoro verso gli obiettivi D&I

A seguito c'è la parte **Check** inerente alla verifica:

8. Rilevare i risultati e misurare gli impatti D&I

Per concludere con la parte **Act** focalizzata sul riesame e il miglioramento del sistema

9. Revisionare i processi e gli obiettivi D&I
10. Rendicontare i risultati D&I

La procedura, conforme al punto 6 della Norma 30415:2021, così come intesa dal Gruppo Industriale Di Giacomo, focalizza l'attenzione sull'importanza dei risultati. Questi comprendono al loro interno tanto quelli rivolti agli indicatori di processo quanto quelli connessi alla reale soddisfazione delle parti interessate e cioè la forza lavoro, i clienti, i fornitori, gli stakeholder e la collettività.

Tutti gli sforzi intesi al governo dei processi infatti sarebbero vani se non producessero l'apprezzabile soddisfazione da parte delle parti interessate che devono essere sempre considerate i destinatari naturali dei benefici prodotti dal sistema.

Le registrazioni della procedura PGI 98 "Quadro di D&I" rilevano tutte le decisioni, i dati e le informazioni del processo Quadro di D&I seguendo, così come le fasi della procedura stessa, il ciclo di Deming.

Per quel che riguarda la parte **Plan**, con l'analisi del contesto, e la conseguente pianificazione del sistema, l'organizzazione fa la ricognizione delle parti interessate e delle loro esigenze D&I e in base a queste

stabilisce dei principi da rispettare, dei comportamenti da attuare e degli obiettivi D&I ben precisi da raggiungere.

Queste informazioni sono documentate dalle seguenti registrazioni:

- Modulo 98.01 “Parti interessate D&I”
- Modulo 98.02 “Politica D&I”
- Modulo 98.03 “Obiettivi e pianificazione D&I”

La parte **Do** del ciclo di Deming è documentata dalle procedure che disciplinano i processi. Stabiliti gli obiettivi con la pianificazione infatti, i processi cominciano a funzionare in vista di uno scopo e attuano (do) le azioni necessarie ad affrontare i rischi e le opportunità D&I presenti all’interno dei processi stessi (che dipendono dal contesto).

I processi e le misurazioni di questa parte attuativa (do) del funzionamento del sistema di gestione D&I sono documentati nelle seguenti registrazioni:

- Modulo 98.04 “Processi D&I
- Modulo 98.05 “Framework misurazioni D&I”

Nella parte di verifica del ciclo di Deming e cioè durante il **Check**, ci sono sicuramente tutte le rilevazioni di dati previste dal modulo 98.05 “Framework misurazioni D&I” ma l’attenzione della verifica si estende alla misurazione della soddisfazione di tutte le parti interessate in relazione alle esigenze D&I che l’organizzazione:

- ha precedentemente rilevato e documentato nel modulo 98.01 “Parti interessate D&I”
- ha successivamente considerato formulando obiettivi D&I in linea con le stesse nel modulo 98.03 “Obiettivi e pianificazione D&I”

I questionari di rilevazione che permettono la verifica della soddisfazione delle parti interessate sono i seguenti:

- Modulo 98.06 “Questionario D&I forza lavoro”
- Modulo 98.07 “Questionario D&I clienti”
- Modulo 98.08 “Questionario D&I fornitori”
- Modulo 98.09 “Questionario D&I stakeholder”
- Modulo 98.10 “Questionario D&I collettività”

La parte **Act** del ciclo di Deming impegna l’organizzazione ad un riesame dei risultati e al compimento di eventuali azioni che si rendessero necessarie per il riallineamento dei processi agli obiettivi. Tali azioni sono ponderate sulla base delle informazioni provenienti da un vero e proprio monitoraggio documentato nel modulo 98.11 “Monitoraggio D&I”.

Nel modulo 98.12 “Rapporto annuale D&I” l’organizzazione riassume in maniera formale i risultati raggiunti.

La comprensione chiara del processo Quadro di D&I necessita una visione che consideri anche il rapporto con i singoli processi di gestione delle risorse umane e processi di business.

Il quadro è evidentemente basato sui processi, in base ai principi della UNI EN ISO 9001:2015, e di conseguenza le esigenze delle parti interessate, le opportunità e i rischi D&I, gli obiettivi D&I e le misurazioni si riversano tutti nei processi.

La struttura delle procedure del nostro sistema fornisce evidenza oggettiva dell’integrazione del quadro D&I nei processi grazie alla seguente struttura di sviluppo:

- Scopo (Obiettivo D&I perseguito dalla procedura)

- Responsabile (Persona che deve dar conto dei risultati del processo)
- Parti interessate (Beneficiari degli impatti del processo)
- Rischi D&I (Presenti nel processo in relazione al contesto)
- Opportunità D&I (Presenti nel processo in relazione al contesto)
- Attività operative da compiere (Per raggiungere lo scopo ed affrontare rischi e opportunità D&I)
- Registrazioni (Informazioni e dati da rilevare riconducibili agli obiettivi D&I).

Dalla struttura di procedura illustrata si comprende che il materiale costitutivo di cui sono fatti i processi, sia quelli relativi alla gestione delle risorse umane che i processi di business, deriva da quanto stabilito dai processi di sistema che sono, in sintesi: responsabilità, quadro D&I e cultura dell'inclusione.

Di qui appare maggiormente chiaro che, presidiare i processi di sistema significa orientare e influenzare il funzionamento di tutti gli altri processi (di risorse umane e di business) in vista dello scopo D&I generale del sistema.

Rimandando una più accurata descrizione degli elementi costitutivi del sistema alle registrazioni del processo riportiamo di seguito:

- lo scopo del sistema di gestione D&I e
- gli obiettivi D&I che abbiamo stabilito di perseguire.

In tale maniera le parti interessate procederanno ad esplorare i capitoli seguenti con la consapevolezza di quali siano le intenzioni dell'organizzazione.

SCOPO SISTEMA D&I	OBIETTIVI D&I	DESCRIZIONE OBIETTIVI D&I
Creare, mantenere e migliorare un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e diversificato, in cui ogni individuo viene riconosciuto, valorizzato e ha pari opportunità di crescita e sviluppo. Promuovere una cultura aziendale che celebra la diversità e abbraccia le sue molteplici prospettive e contributi. I destinatari del nostro impegno, professionale ed umano comune, siamo noi stessi: identificati ciascuno nel proprio ruolo e livello, e le persone che si relazionano e lavorano con noi attraverso i clienti, i fornitori, gli stakeholder e la collettività. Per questo motivo, abbiamo deciso di misurare gli impatti sociali del nostro operato D&I proprio in relazione alla autentica soddisfazione di tali parti interessate, che rileveremo e misureremo sistematicamente.	Soddisfazione parti interessate	Comprendere e soddisfare in maniera compiuta le esigenze di diversità e inclusione di tutte le parti interessate
	Rappresentatività	Pianificare e comporre la forza lavoro in maniera tale che rispecchi la composizione demografica della popolazione locale in cui opera l'organizzazione
	Responsabilità	Affrontare in maniera responsabile le difficoltà personali, professionali e familiari delle persone interessate a progetti di mobilità (trasferimenti) oppure alla cessazione del rapporto di lavoro
	Equità retributiva	Assicurare, attraverso il processo di remunerazione, l'equità retributiva dei ruoli e delle mansioni, in relazione alle differenze di genere, etnia, età, spiritualità
	Imparzialità	Gestire i vantaggi e gli oneri che riguardano i processi di assunzione, gestione delle prestazioni e pianificazione degli avvicendamenti con imparzialità rispetto ai fattori di differenza evitando il rischio di discriminazioni ed eventuali conseguenze civili o penali
	Empowerment	Aiutare le persone a ottenere successo nei loro ruoli e gruppi, affrontare le loro esigenze e necessità di crescita personale e professionale ed incoraggiare i comportamenti inclusivi attraverso i processi di inserimento, di apprendimento e sviluppo

<p>Gruppo Industriale Di Giacomo s.r.l.</p>	<p align="center">MANUALE DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA DIVERSITÀ ED INCLUSIONE ai sensi della ISO 30415:2021</p>	<p align="right">MSDI Rev. 00 del 08.05.2024 Pag. 13 a 19</p>
--	---	--

7 CULTURA DELL'INCLUSIONE

I processi di sistema disciplinati dalle procedure PGI 97 "Responsabilità D&I" e PGI 98 "Quadro di D&I", in sintesi stabiliscono le cose da fare e le relative responsabilità.

Il processo di sistema disciplinato dalla procedura PGI 99 "Cultura dell'inclusione" invece ha un proposito complementare ma diverso. Attraverso il processo relativo alla cultura dell'inclusione, il Gruppo Industriale Di Giacomo intende creare e diffondere, al suo interno e all'esterno, il paradigma di riferimento culturale D&I a cui si ispira.

Il processo cultura dell'inclusione è considerato necessario per modellare il comportamento della forza lavoro affinché questo sia:

- Conforme ai principi D&I stabiliti nella Politica D&I
- Allineato agli obiettivi D&I e alla loro pianificazione
- Foriero di risultati D&I a beneficio delle esigenze di tutte le parti interessate

Lo sviluppo della cultura dell'inclusione fa in modo che la forza lavoro diventi sempre più sensibile al riconoscimento e al rispetto delle differenze esistenti tra le persone, siano esse colleghi di lavoro oppure clienti o fornitori.

Il processo è ciclico e risponde, di volta in volta, anche ai cambiamenti del contesto. Esso, come prevedibile, è costituito da attività intese a sviluppare la cultura dell'inclusione attraverso la comunicazione, la formazione, l'esempio e attività di coinvolgimento.

L'organizzazione fa una programmazione annuale nel modulo 99.01 "Programma sviluppo cultura inclusione" nel quale stabilisce tutti i contenuti D&I da trasferire alle parti interessate.

I processi, grazie a tali attività di comunicazione e coinvolgimento, sono resi più efficaci nel perseguimento degli obiettivi D&I perché le persone impegnate in essi vi si applicano in maniera consapevole e con lo spirito di iniziativa adeguato a rimuovere eventuali ostacoli.

Il processo, come disciplinato dalla procedura PGI 99 "Cultura dell'inclusione", ripone molta importanza nelle attività di coinvolgimento per le quali le risorse umane, oltre a fornire pareri, suggerimenti e a valutare la soddisfazione delle proprie esigenze D&I, possono e devono segnalare, attraverso l'istituto del **whistleblowing**, eventuali comportamenti pericolosi.

Per comportamenti pericolosi l'organizzazione intende tutti i comportamenti lesivi della dignità e dell'integrità della persona fisica o di un gruppo di persone come discriminazioni, minacce, molestie, abusi e violenza fisica e verbale in generale. Per questi comportamenti rilevati o segnalati l'organizzazione procede, attraverso il modulo 99.02 "Indagini D&I" ad eseguire vere e proprie indagini D&I interne finalizzate alla gestione dell'accaduto.

La cultura dell'inclusione, nella logica D&I della Norma 30415:2021, prende in considerazione anche esigenze ed aspettative di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, cosicché l'organizzazione attraverso l'applicazione del "Sistema di gestione della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro" certificato ai sensi della UNI ISO 45001:2018, esercita un monitoraggio anche sugli adempimenti inerenti al D. Lgs. 81/2008 relativo alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

Le fasi operative del processo di sviluppo della cultura dell'inclusione, per avere un quadro più chiaro del flusso *Plan, Do, Check e Act*, sono le seguenti:

1. Programmare la cultura dell'inclusione
2. Esaminare gli aspetti della sicurezza D&I
3. Sviluppare le azioni di comunicazione
4. Sviluppare le azioni di formazione
5. Sviluppare le azioni di coinvolgimento
6. Gestire le situazioni non conformi

Attenzione:

Il processo fornisce al sistema il meccanismo di "autoriparazione" che è previsto in tutti i sistemi di gestione ISO, nelle procedure che di solito riguardano la rilevazione e la gestione delle non conformità.

8 CICLO DI VITA DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Attraverso i processi di sistema, il Gruppo Industriale Di Giacomo trasferisce l'approccio D&I a tutti i processi di gestione delle risorse umane.

L'organizzazione, in pratica, ha stabilito gli obiettivi D&I e conosce i rischi e le opportunità D&I che deve affrontare per raggiungerli.

Il perseguimento effettivo degli obiettivi D&I avviene, in riferimento alle risorse umane, attraverso i seguenti processi:

- "Pianificazione della forza lavoro" - PGI 91 § 5.1
- "Gestione Carriera" - PGI 92

L'intero ciclo di vita delle risorse umane, che riguarda la persona che lavora con l'organizzazione dal momento in cui viene selezionata fino al momento in cui cessa il rapporto di lavoro, è stato diviso in momenti precisi, ciascuno disciplinato da un processo ben definito.

Questo capitolo, che rimanda i dettagli prescrittivi e descrittivi alle procedure sopra indicate, riporta, attraverso il quadro seguente, una visione complessiva dei processi di gestione delle risorse umane con l'indicazione dei corrispondenti obiettivi D&I perseguiti, i rischi e le opportunità.

PROCESSI DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE			
PROCESSI	OBIETTIVO D&I	RISCHI D&I	OPPORTUNITÀ D&I
Pianificazione forza lavoro	Rappresentatività	Creazione di tensioni Discriminazioni	Accesso a mercati diversificati Maggiore resilienza organizzativa Impatto sociale positivo
Remunerazione	Equità retributiva	Discriminazioni Mancanza di rappresentanza autentica	Miglioramento della produttività Attrazione e trattenimento dei talenti Maggiore resilienza organizzativa Migliore reputazione e brand image
Assunzione	Imparzialità	Discriminazioni Effetto "tokenismo"	Creatività e innovazione Accesso a mercati diversificati Impatto sociale positivo
Inserimento	Empowerment	Resistenza al cambiamento Creazione di tensioni Discriminazioni	Miglioramento della produttività Maggiore resilienza organizzativa

Apprendimento e sviluppo	Empowerment	Resistenza al cambiamento	Creatività e innovazione Miglioramento della produttività Attrazione e trattenimento dei talenti Accesso a mercati diversificati Maggiore resilienza organizzativa
Gestione prestazioni	Imparzialità	Resistenza al cambiamento Creazione di tensioni Discriminazioni Effetto "tokenismo"	Miglioramento della produttività
Pianificazione avvicendamenti	Imparzialità	Creazione di tensioni Discriminazioni Effetto "tokenismo" Mancanza di rappresentanza autentica	Creatività e innovazione Miglioramento della produttività Attrazione e trattenimento dei talenti Maggiore resilienza organizzativa Migliore reputazione e brand image Impatto sociale positivo
Mobilità forza lavoro	Responsabilità	Creazione di tensioni Discriminazioni	Migliore reputazione e brand image Impatto sociale positivo
Cessazione rapporto	Responsabilità	Mancanza di consapevolezza Creazione di tensioni	Maggiore resilienza organizzativa Migliore reputazione e brand image Impatto sociale positivo

Le registrazioni inerenti ai processi di gestione delle risorse umane sono state progettate, in corrispondenza di ciascun processo, per rilevare, elaborare e riportare i dati che permettono di assumere le decisioni.

Le registrazioni permettono di rilevare, attraverso i dati, le prestazioni del sistema e di valutarle automaticamente in relazione a dei valori di riferimento.

L'organizzazione, nei processi di gestione delle risorse umane, analizza innanzitutto la composizione D&I della propria forza lavoro per confrontarla alla popolazione attiva presente sul mercato del lavoro.

Altrettanto fa con le retribuzioni per le quali, confronta i propri livelli interni con gli omologhi livelli retributivi del mercato.

I dati raccolti all'inizio riguardano anche l'analisi dei ruoli per assicurare, in riferimento alle differenze presenti, un'equa distribuzione nel potere tra persone diverse.

Le registrazioni inerenti ai processi di gestione delle risorse umane rilevano i dati relativi alle assunzioni e agli avanzamenti di carriera. Vengono inoltre valutati i necessari adeguamenti a cui l'organizzazione provvede per assicurare un comportamento inclusivo nei confronti delle differenze.

Le attività connesse alla formazione delle risorse umane e allo sviluppo della consapevolezza D&I sono registrate, tanto nella loro esecuzione quanto nei loro esiti, dai seguenti moduli connessi alle attività formative:

- Modulo 92.02 "Esigenze empowerment"
- Modulo 92.03 "Progetto formativo"
- Modulo 83.03 "Registro della formazione"

Altre registrazioni, dei processi delle risorse umane, documentano le prestazioni inerenti ai risultati di business quanto quelle inerenti ai risultati D&I. A queste si aggiunge una mappa cognitiva che riassume i

comportamenti, attesi dall'organizzazione, dei soggetti appartenenti alla forza lavoro. I moduli sono i seguenti:

- Modulo 92.05 "Mappa cognitiva comportamentale D&I"
- Modulo 92.06 "Quadro prestazionale generale".

9 PRODOTTI E SERVIZI - PROGETTAZIONE, SVILUPPO E FORNITURA

Tra le parti interessate di un sistema di gestione D&I troviamo anche i clienti.

Come accade per le persone appartenenti alla forza lavoro interna all'organizzazione, anche i clienti e i potenziali clienti dovrebbero costituire oggetto di indagine.

Per il tipo di attività svolta, il Gruppo Industriale Di Giacomo non può, però, esaminare i clienti e i potenziali clienti dal punto di vista del genere, dell'etnia, dell'età e della sensibilità spirituale in quanto trattasi solo di organizzazioni e mai di singole persone. L'analisi ha quindi, in questo caso, il solo scopo di comprendere come offrire prodotti e servizi "inclusivi" che possano soddisfare le peculiari esigenze connesse alle diversità a prescindere dalle specificità del singolo cliente.

Le fasi di progettazione, sviluppo e fornitura dei beni e servizi da offrire al mercato "eterogeneo" sono quindi disciplinate dalla procedura PGI 04 "Progettazione e sviluppo dei servizi".

Il processo di fornitura di beni e servizi, essendo un processo di business, è strutturato in maniera tale da recepire quanto è già stato stabilito dai processi di sistema.

Da questi infatti, e in particolare dal Quadro D&I, recepisce gli obiettivi D&I da perseguire e i rischi e le opportunità D&I da affrontare che sono i seguenti:

PROCESSI DI BUSINESS			
PROCEDURA	OBIETTIVO D&I	RISCHI D&I	OPPORTUNITÀ D&I
PGI 04 "Progettazione e sviluppo dei servizi"	Soddisfazione parti interessate	Discriminazioni Mancanza di consapevolezza	Accesso a mercati diversificati Migliore reputazione e brand image

Rimandando alla procedura indicata ne riportiamo le fasi del processo per comprenderlo nel suo insieme:

1. Analizzare gli aspetti demografici del mercato (clienti privati)
2. Stabilire gli input progettuali di base D&I
3. Assicurare l'empowerment del personale impiegato nel processo
4. Controllare il processo di fornitura
5. Valutare la soddisfazione dei clienti (le organizzazioni)
6. Valutare la soddisfazione della forza lavoro
7. Riesaminare risultati ed impatti e concepire azioni di miglioramento

La procedura attraverso le prime due fasi (analisi demografica e input progettuali) assicura la comprensione del mercato.

Nelle due fasi successive (3 e 4) provvede a soddisfare le esigenze del mercato controllando la formazione del personale impiegato nel processo e le attività di processo.

Dalle fasi 5 e 6 notiamo che l'organizzazione provvede a valutare la soddisfazione delle esigenze dei clienti a cui ha offerto beni e servizi e, in aggiunta, anche quella del personale della forza lavoro impiegata in questo processo.

Nell'ultima fase vediamo che il processo di fornitura di beni e servizi è sottoposto a riesame. Questa attività è intesa all'analisi, alla valutazione e al miglioramento delle prestazioni connesse al processo.

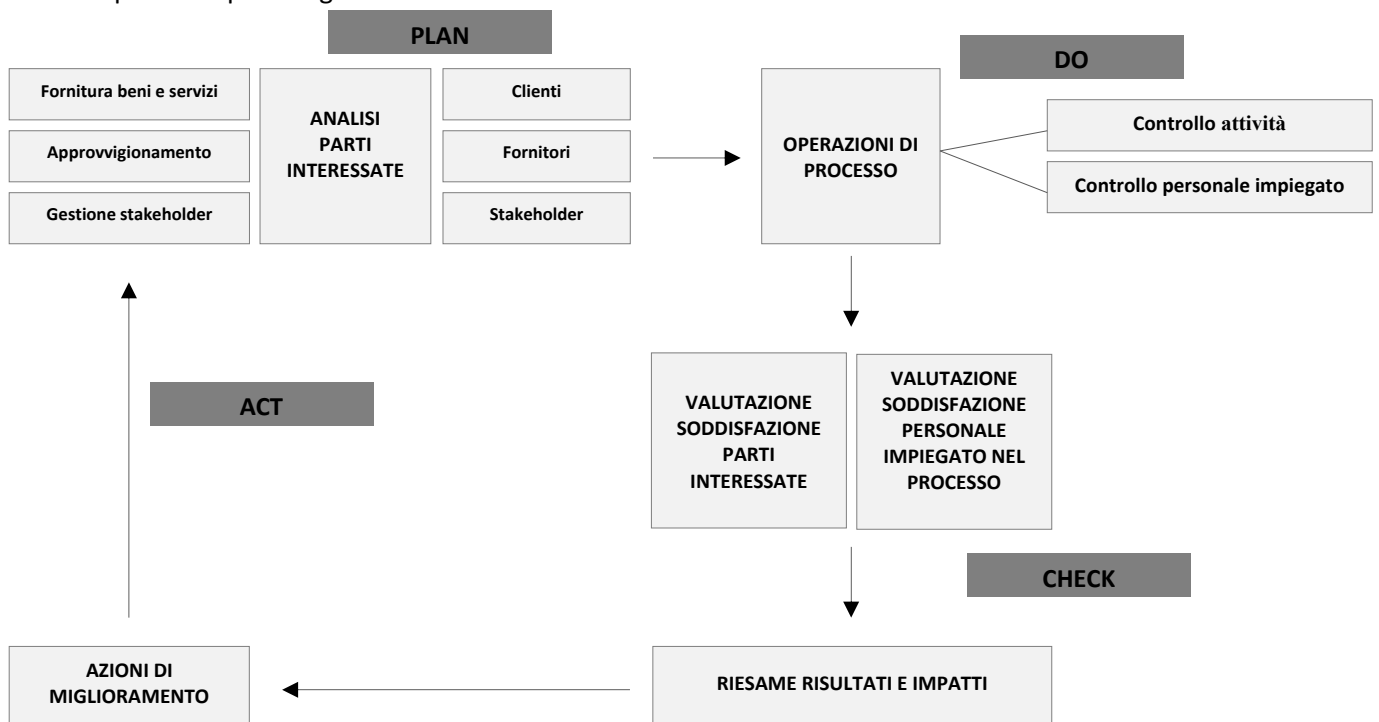
Avendo compreso la struttura del processo di fornitura di beni e servizi riusciamo a comprendere lo schema che caratterizza anche gli altri due processi di business che sono disciplinati dalle procedure:

- PGI 05 "Pianificazione e gestione del SGI"
- PGI 06 "Gestione degli acquisti"

I processi di business del sistema di gestione D&I, come illustrato di seguito, condividono la medesima struttura basata anch'essa sul ciclo di Deming:

- Eseguono un'analisi delle parti interessate e ne pianificano la soddisfazione (Plan)
- Gestiscono le attività e il personale che sono predisposti per la soddisfazione delle parti interessate (Do)
- Verificano i risultati conseguiti e li riesaminano alla luce degli obiettivi (Check)
- Elaborano azioni intese al miglioramento dei processi e delle performance (Act)

Tutto il processo di "Fornitura beni e servizi" si avvale di registrazioni che appartengono a numerose procedure aziendali. Il fenomeno, che il Gruppo Industriale Di Giacomo cerca di gestire con una corretta tenuta della documentazione, dimostra che i processi di business sono interconnessi tanto ai processi di sistema quanto a quelli di gestione delle risorse umane.



10 RELAZIONI CON LA CATENA DI APPROVVIGIONAMENTO E FORNITURA

L'organizzazione si approvvigiona di beni e servizi per eseguire le attività connesse al business (lavaggio e noleggio di materiale tessile e fornitura di dispositivi medici). Il processo di approvvigionamento, dal punto di

vista delle esigenze D&I, coinvolge i fornitori e, analogamente per quanto accade nel processo di fornitura di beni e servizi, anche la forza lavoro impiegata nel processo.

La procedura di riferimento del processo è la PGI 06 “Gestione degli acquisti”.

Lo scopo di tale processo perciò punta all’obiettivo D&I della soddisfazione delle parti interessate (fornitori e forza lavoro) e all’obiettivo D&I della rappresentatività nel considerare, gestire e valutare i fornitori rappresentativi delle differenze presenti, differenze demografiche che risultano essere connesse al genere, all’etnia, all’età e alla sensibilità di tipo religioso/spirituale.

Siccome, nella maggior parte dei casi, i fornitori della nostra organizzazione sono, a loro volta, “organizzazioni”, tali differenze fanno ovviamente riferimento alle persone che vi appartengono e riguardano:

- La composizione anagrafica del personale dell’organizzazione fornitrice che si interfaccia con la nostra organizzazione
- Le persone intese come consulenti e intermediari che forniscono i servizi

Le fasi del processo di approvvigionamento sono le seguenti:

1. Analizzare gli aspetti demografici del mercato
2. Gestire i principi D&I nelle fasi operative
3. Valutare la soddisfazione dei fornitori
4. Valutare la soddisfazione del personale interno coinvolto nel processo di approvvigionamento
5. Riesaminare risultati ed impatti e concepire azioni di miglioramento

L’approvvigionamento è un processo che contiene, in aggiunta alle fasi, anche delle sottofasi (denominate semplicemente “fasi operative”) che sono più specifiche che riguardano gli aspetti contrattuali delle forniture quali:

- Selezione del fornitore
- Stipula del contratto di fornitura
- Gestione del contratto.

11 RELAZIONI CON GLI STAKEHOLDER ESTERNI

L’organizzazione ha approccio proattivo, inclusivo e collaborativo al coinvolgimento degli stakeholder esterni.

L’organizzazione infatti, attraverso questo approccio sviluppato dalla procedura PGI 03 “Acquisizione commesse”, persegue lo scopo di valorizzare e arricchire i risultati D&I ottenuti dal sistema di gestione anche all’esterno, al cospetto della collettività e degli attori presenti di tipo politico, istituzionale e associativo.

Lo scopo del processo, in sostanza, è quello di costruire una solida reputazione D&I dell’organizzazione che affronta la propria responsabilità sociale scongiurando un percorso isolato ma intraprendendo un percorso che coinvolge particolari soggetti esterni che, a vario titolo, rappresentano e sostengono la medesima “causa” sociale connessa al riconoscimento delle differenze e all’inclusione.

Il processo è stato impostato con i seguenti riferimenti:

PROCESSI DI BUSINESS			
PROCEDURA	OBIETTIVO D&I	RISCHI D&I	OPPORTUNITÀ D&I
PGI 03 “Acquisizione commesse”	Soddisfazione parti interessate	Creazione di tensioni Discriminazioni Mancanza di consapevolezza	Migliore reputazione e brand image Impatto sociale positivo

Le fasi di questo terzo e ultimo processo di business sono le seguenti, che risultano analoghe a quelle degli altri due processi di business (fornitura beni e servizi e approvvigionamento)

1. Individuare e classificare gli stakeholder D&I
2. Sviluppare strategie di coinvolgimento
3. Monitorare influenza e impatti degli stakeholder
4. Valutare la soddisfazione degli stakeholder
5. Valutare la soddisfazione della forza lavoro
6. Riesaminare risultati ed impatti e concepire azioni di miglioramento
 - Identificando i soggetti che, a livello istituzionale, perseguono gli stessi scopi D&I dell'organizzazione
 - Classificando questi soggetti in relazione alla loro rilevanza pubblica e a loro livello di influenza.

Rilevanza pubblica e livello di influenza, nella classificazione degli stakeholder, sono due variabili che permettono di dividere raggruppare gli stakeholder in specifici gruppi omogenei per meglio interagire con loro.

12. ELENCO DELLE PROCEDURE PREVISTE DAL MANUALE

Codice	Titolo
PGI 97	Responsabilità D&I
PGI 98	Quadro di D&I
PGI 99	Cultura dell'inclusione
PGI 91	Assunzione
PGI 92	Gestione Carriera
PGI 03	Acquisizione commesse
PGI 04	Progettazione e sviluppo dei servizi
PGI 05	Pianificazione e gestione del SGI
PGI 06	Gestione degli acquisti

13. ALLEGATI AL MANUALE

Codice identificativo	Titolo
MSDI – 1	Autovalutazione - diversità e inclusione