

PARTI INTERESSATE	PROCESSI	ESIGENZE E ASPETTATIVE DI D&I
Forza lavoro	Pianificazione della forza lavoro	Sensibilità nei confronti della diversità presente nella popolazione in cui l'organizzazione opera
		Pianificazione della forza lavoro che considera di equilibrarne la composizione rispettando l'eterogeneità presente nella popolazione
		Trasparenza nelle scelte di pianificazione della forza lavoro
		Ingresso di personale eterogeneo per assicurare una maggiore resilienza organizzativa
	Remunerazione	Allineamento della retribuzione con i livelli riconosciuti dal mercato del lavoro
		Allineamento della retribuzione al ruolo, alle mansioni e alle responsabilità
		Equità della retribuzione non influenzata dai fattori di diversità (genere, etnia, età, spiritualità)
		Trasparenza nelle scelte di retribuzione della forza lavoro
	Assunzione	Coerenza con le decisioni assunte nel piano della forza lavoro
		Imparzialità D&I con cui vengono selezionate le persone
		Imparzialità con cui vengono effettuate le offerte contrattuali di lavoro
		Trasparenza del processo di assunzione, dei suoi criteri e dei suoi esiti
		Attenzione rivolta alla flessibilità e all'accessibilità delle occupazioni
	Inserimento	Attenzione rivolta alle potenzialità di crescita del nuovo personale
		Impegno dell'organizzazione riposto nel rendere consapevoli e informate le persone sulle attività da eseguire e il sistema D&I
		Disponibilità dell'organizzazione ad accogliere richieste di adeguamento lavorativo alle esigenze personali
		Efficienza e l'efficacia con cui l'organizzazione risponde alle richieste di adeguamento
	Apprendimento e sviluppo	Impegno dell'organizzazione nell'individuare le esigenze di apprendimento
		Qualità e pertinenza della formazione D&I erogata
		Qualità e varietà dell'offerta formativa resa disponibile
		Impegno dell'organizzazione nello sviluppo delle specifiche abilità personali distintive
	Gestione delle prestazioni	Imparzialità dei criteri dell'organizzazione nel valutare le prestazioni
		Trasparenza dei criteri di imparzialità applicati nella valutazione delle prestazioni
		Impegno dell'organizzazione nel comunicare accuratamente i comportamenti attesi
		Attenzione riposta dall'organizzazione nei confronti dei comportamenti non inclusivi
	Pianificazione degli avvicendamenti	Opportunità di crescita professionale offerte dall'organizzazione
		Risorse di formazione e mentoring rese disponibili dall'organizzazione per prepararsi all'avvicendamento di ruolo
		Trasparenza con cui l'organizzazione rende disponibili le opportunità indistintamente a tutti
Imparzialità dei criteri adottati dall'organizzazione nelle scelte di avanzamento di carriera		
Mobilità della forza lavoro	Responsabilità con cui l'organizzazione gestisce i progetti di mobilità	
	Attenzione dell'organizzazione rivolta, nella gestione della mobilità, alle esigenze specifiche individuali	
	Trasparenza con cui l'organizzazione comunica le informazioni e i criteri impiegati per la selezione del personale coinvolto dai progetti di mobilità	
	Flessibilità dell'organizzazione nel concepire ed adattare i progetti di mobilità	

	Cessazione del rapporto di lavoro	Responsabilità con cui l'organizzazione gestisce la cessazione dei rapporti di lavoro
		Impegno dell'organizzazione nell'offrire un impiego alternativo a quello che termina
		Qualità dell'informazione e del supporto reso disponibile nei confronti delle persone in fase di cessazione
		Possibilità di rimanere integrato nelle relazioni con i propri colleghi di lavoro

PARTI INTERESSATE	PROCESSI	ESIGENZE E ASPETTATIVE DI D&I
Clienti (Clienti e potenziali clienti)	Fornitura beni e servizi	Attenzione dell'organizzazione nel progettare prodotti e servizi inclusivi che soddisfano le persone in relazione alle proprie caratteristiche distintive
		Capacità dell'organizzazione nel rendere accessibili i propri prodotti e servizi in relazione ai diversi segmenti di mercato (costituiti in base alla differenza di genere, etnia, età e spiritualità)
		Accessibilità con cui l'organizzazione rende disponibili i propri prodotti e servizi in maniera diversificata verso il segmento di mercato specifico
		Inclusività della comunicazione che promuove i prodotti e i servizi ai segmenti di mercato differenti

PARTI INTERESSATE	PROCESSI	ESIGENZE E ASPETTATIVE DI D&I
Fornitori (Aziende fornitrici, consulenti, intermediari)	Approvvigionamento	Attenzione dell'organizzazione rivolta alla diversità nella costituzione del suo albo fornitori
		Impegno dell'organizzazione nel coinvolgere i propri fornitori nell'adozione del sistema di gestione D&I ISO 30415
		Attenzione dell'organizzazione nel sostenere le pratiche inclusive praticate dai suoi fornitori
		Sensibilità verso le aspettative di comportamenti inclusivi delle persone che lavorano per il fornitore

PARTI INTERESSATE	PROCESSI	ESIGENZE E ASPETTATIVE DI D&I
Stakeholder (Enti e associazioni che promuovono pratiche e principi D&I)	Gestione stakeholder	Impegno dell'organizzazione nel rapporto di partnership per integrare i principi di diversità e inclusione nelle relazioni sociali e in quelle del mondo del lavoro
		Impegno dell'organizzazione e risorse investite negli aspetti promozionali relativi alla diffusione dei principi della diversità e dell'inclusione
		Autenticità nel comportamento dell'organizzazione, nel rispetto e nella promozione dei principi di D&I, non utilizzati semplicemente a fini "propagandistici" e di immagine
		Attenzione riposta dall'organizzazione nei confronti della responsabilità sociale in generale

PARTI INTERESSATE	PROCESSI	ESIGENZE E ASPETTATIVE DI D&I
Collettività (Persone appartenenti alla popolazione che risiede nell'area geografica in cui opera l'organizzazione)	Gestione stakeholder	Responsabilità sociale, in generale, nei confronti dei lavoratori, del tessuto economico imprenditoriale e dell'ambiente della zona geografica in cui l'organizzazione opera
		Attenzione rivolta al bacino forza lavoro locale, da parte dell'organizzazione, in occasione di operazioni di reclutamento di personale
		Rispetto per le diversità culturali, etniche e religiose per le comunità presenti sul territorio di riferimento
		Attenzione e impegno per l'inclusività e l'equità inerenti all'accesso al lavoro, alla carriera e alla retribuzione della forza lavoro proveniente dal territorio di riferimento