



## ESIGENZE RILEVATE

DATA DI RILEVAZIONE		10/10/2023		
PROCESSI DI BUSINESS	ESIGENZE DI APPRENDIMENTO E SVILUPPO RILEVATE			FORMAZIONE D&I
PERSONALE DA FORMARE	CONOSCENZE DI BASE	COMPETENZE TRASVERSALI	ABILITÀ OPERATIVO-METODOLOGICHE	CONOSCENZE E SENSIBILITÀ <small>(VEDI SCHEDA SUCCESSIVA)</small>
<b>Fornitura di beni e servizi</b> (Personale addetto al marketing)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Funzionamento del ciclo attivo</li> <li>▪ Procedure di marketing</li> <li>▪ Procedure commerciali</li> <li>▪ Attività connesse alla fatturazione</li> <li>▪ Gestione contrattuale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Competenza processi ISO 9001:2015</li> <li>▪ Competenza tecniche statistiche analisi dati vendita</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestire le fasi operative del processo di fornitura di beni e servizi</li> </ul>	<b>Gestione dei Conflitti:</b> Imparare strategie per affrontare in modo costruttivo i conflitti legati a differenze di opinioni o prospettive
<b>Approvvigionamento</b> (Personale addetto alla qualificazione dei fornitori)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Funzionamento del ciclo passivo</li> <li>▪ Procedure di acquisto</li> <li>▪ Attività connesse alla fatturazione</li> <li>▪ Gestione contrattuale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Competenza processi ISO 9001:2015</li> <li>▪ Req. 8.4 Processi, prodotti e servizi forniti dall'esterno</li> </ul>	Gestione del processo di qualificazione e dell'albo fornitori	<b>Consapevolezza Culturale:</b> Essere sensibili alle diversità culturali e comprendere come le diverse culture influenzino il comportamento e le aspettative
<b>Gestione stakeholder</b> (Personale dell'amministrazione che seleziona i soci in affari dell'organizzazione)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Business administration</li> <li>▪ Compliance D.Lgs.231/01 sulla responsabilità amministrativa degli enti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Competenza sulla Norma ISO 37001:2016 per la prevenzione della corruzione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Due diligence sui soci in affari</li> <li>▪ Predisposizione dei controlli di prevenzione</li> </ul>	<b>Promozione della Giustizia Sociale:</b> Capire come le iniziative aziendali possono contribuire alla giustizia sociale e al benessere della comunità più ampia



## SCHEDA DI ORIENTAMENTO COMPORAMENTI D&amp;I E INFLUENZA SUGLI OBIETTIVI D&amp;I

COMPORAMENTO INCLUSIVO	OBIETTIVO D&I CONNESSO
Ascolto Empatico: Mostrare interesse genuino per le opinioni degli altri e ascoltare attivamente, senza interrompere o giudicare.	Imparzialità
Rispetto per le Diverse Prospettive: Accettare e rispettare le diverse opinioni e prospettive, anche se non si è d'accordo.	Imparzialità
Promozione dell'Inclusione: Coinvolgere attivamente tutti i colleghi nelle discussioni, assicurandosi che nessuno sia escluso.	Integrazione
Linguaggio Rispettoso: Utilizzare un linguaggio rispettoso e inclusivo, evitando commenti offensivi o stereotipi.	Responsabilità
Supporto al Successo Altrui: Sostenere e incoraggiare i colleghi nel loro sviluppo professionale e nel raggiungimento dei loro obiettivi.	Empowerment
Feedback Costruttivo: Fornire feedback in modo costruttivo e rispettoso, concentrandosi sugli aspetti professionali e non personali.	Responsabilità
Collaborazione Efficiente: Collaborare in modo efficace e aperto, condividendo le conoscenze e le competenze per raggiungere gli obiettivi comuni.	Empowerment
Riconoscimento delle Differenze: Riconoscere e celebrare le differenze culturali, religiose e personali senza giudicare o criticare.	Imparzialità
Affronto delle Microaggressioni: Se si osserva una microaggressione o un comportamento non inclusivo, intervenire in modo costruttivo per affrontarlo.	Responsabilità
Condivisione delle Opportunità: Assicurarsi che le opportunità professionali siano aperte a tutti i colleghi, senza discriminazioni.	Empowerment
Sensibilità alla Disabilità: Essere sensibili alle esigenze dei colleghi con disabilità, offrendo supporto e rispettando le necessità di accessibilità.	Integrazione
Flessibilità Culturale: Essere aperti a diverse pratiche culturali e religiose, consentendo, ad esempio, giorni di ferie per festività specifiche.	Imparzialità



## COMPORTAMENTI PERICOLOSI NELLE RELAZIONI DI LAVORO - ESEMPI

COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI - OBIETTIVO D&I INFLUENZATO DAL COMPORTAMENTO	
<p><b>Assunzione discriminatoria:</b> Favorire candidati di una particolare etnia o genere durante il processo di selezione, escludendo altri candidati altamente qualificati.</p>	Imparzialità
<p><b>Promozione basata sulla preferenza personale:</b> Promuovere dipendenti a posizioni di leadership o avanzamento basati su relazioni personali invece del merito.</p>	Imparzialità
<p><b>Esclusione deliberata:</b> Escludere deliberatamente alcuni colleghi da riunioni, attività o eventi aziendali a causa della loro appartenenza a un gruppo specifico.</p>	Imparzialità
<p><b>Retribuzione discriminatoria:</b> Pagare in modo inequabile i dipendenti in base al loro genere, etnia o altra caratteristica protetta, anche quando svolgono ruoli simili con performance simili.</p>	Imparzialità
<p><b>Promozione discriminatoria:</b> Rifiutare la promozione a un dipendente a causa di caratteristiche personali come etnia, genere o orientamento sessuale.</p>	Imparzialità
<p><b>Comportamento ostile:</b> Trattare in modo sfavorevole o con ostilità un collega a causa della sua identità, creando un ambiente di lavoro tossico</p>	Imparzialità
MOLESTIE - OBIETTIVO D&I INFLUENZATO DAL COMPORTAMENTO	
<p><b>Comportamento sessuale inappropriato:</b> Fare avanzamenti sessuali non richiesti o commenti a sfondo sessuale nei confronti di un collega.</p>	Responsabilità
<p><b>Molestie online:</b> Molestare un collega tramite messaggi o comunicazioni online offensive o sessualmente esplicite.</p>	Responsabilità
<p><b>Comportamento sessuale indesiderato:</b> Costringere un collega a compiere atti sessuali indesiderati o fare avanzamenti sessuali non richiesti.</p>	Responsabilità
<p><b>Molestie basate su genere:</b> Molestare un collega a causa del suo genere, creando un ambiente di lavoro ostile.</p>	Responsabilità
<p><b>Comportamento sessuale coercitivo:</b> Usare la coercizione o la minaccia di danneggiare la carriera di un collega per ottenere favori sessuali.</p>	Responsabilità
<p><b>Vittimizzazione continua:</b> Molestare ripetutamente un collega dopo che è stato chiesto di smettere, creando una situazione di molestie persistenti.</p>	Responsabilità

**COMPOSIZIONE FORZA LAVORO**

**MOD-8A**

1. In relazione ai fattori di diversità adottati, inserire i dati relativi alla distribuzione della POPOLAZIONE (comunità locale di riferimento)
2. In relazione ai fattori di diversità adottati, inserire i dati relativi alla distribuzione della forza lavoro dell'organizzazione
3. Imposta il limite di massima differenza tollerata tra la popolazione e l'organizzazione (Vedi in basso)

4. L'applicazione restituisce la differenza tra la popolazione e l'organizzazione in relazione a ciascun fattore di diversità

5. L'applicazione, per individuare i rischi, segnala con un alert i casi in cui si supera il limite di massima differenza tolleranza e il valore cumulativo dell'entità delle differenze presenti

6. Se i dati di distribuzione della popolazione e dell'organizzazione risultassero uguali avremmo un indice di rappresentatività sociale pari a 100%

CASO TEORICO MASSIMA RAPPRESENTANZA	FATTORI DI DIVERSITA'		DATI	DATI	ENTITA'	VALUTAZIONE	
	100%	GENERE	POPOLAZIONE	ORGANIZZAZIONE	DIFFERENZA	SUPERAMENTO LIMITE	CUMULATIVA
	Maschi	42,0%	57,0%	15,0%	Ok	30,0%	
	Femmine	58,0%	43,0%	-15,0%	Ok		



DIFFERENZA MEDIA NELL'ORGANIZZAZIONE  
**8%**

ETNIA	POPOLAZIONE	ORGANIZZAZIONE	MISURE	SUPERAMENTO LIMITE	CUMULATIVA
Italiani	68,0%	70,0%	2,0%	Ok	24,0%
Rumeni	7,0%	17,0%	10,0%	Ok	
Marocchini	7,0%	7,0%	0,0%	Ok	
Cinesi	6,0%	2,0%	-4,0%	Ok	
Filippini	6,0%	2,0%	-4,0%	Ok	
Pakistani	6,0%	2,0%	-4,0%	Ok	

7. L'applicazione calcola la media delle differenze assumendola come dato di sintesi che esprime la differenza complessiva tra la popolazione e l'organizzazione



RISULTATO FINALE  
Indice di rappresentatività sociale  
**92%**

ETA' LAVORATIVA	POPOLAZIONE	ORGANIZZAZIONE	MISURE	SUPERAMENTO LIMITE	CUMULATIVA
18 - 40	20,0%	30,0%	10,0%	Ok	40,0%
41 - 60	60,0%	40,0%	-20,0%	Alert	
61 - oltre	20,0%	30,0%	10,0%	Ok	

SPIRITUALITA'	POPOLAZIONE	ORGANIZZAZIONE	MISURE	SUPERAMENTO LIMITE	CUMULATIVA
Cristiani Cattolici	68,0%	60,0%	-8,0%	Ok	26,0%
Cristiani Ortodossi	20,0%	15,0%	-5,0%	Ok	
Musulmani	8,0%	10,0%	2,0%	Ok	
Buddisti	4,0%	15,0%	11,0%	Ok	

8. L'applicazione calcola l'indice di rappresentatività sociale sottraendo al valore teorico 100% il valore medio di sintesi

Limite di massima differenza tollerata (%)

**20%**

- Inserire l'ammontare della retribuzione annua divisa per ruoli delle industrie di riferimento dello stesso settore merceologico e della stessa area di riferimento
- Inserire l'ammontare delle corrispondenti retribuzioni annue in organizzazione

DATI INDUSTRIE STESSO SETTORE MERCEOLOGICO IN AREA DIRIFERIMENTO

MANAGER	85.000 €
FUNZIONARI	45.000 €
IMPIEGATI	38.000 €
OPERAI	32.000 €

RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA PER UNITA' LAVORATIVA	
MEDIA	50.000 €

DATI RETRIBUZIONI DELL'ORGANIZZAZIONE

MANAGER	89.000 €
FUNZIONARI	42.000 €
IMPIEGATI	37.000 €
OPERAI	32.000 €

RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA PER UNITA' LAVORATIVA	
MEDIA	50.000 €

DIFFERENZE RETRIBUTIVE (RISULTATI)

MANAGER	4.000 €	5%
FUNZIONARI	-3.000 €	-7%
IMPIEGATI	-1.000 €	-3%
OPERAI	0 €	0%

DIFFERENZA RETRIBUTIVA MEDIA RISPETTO INDUSTRIE DI RIFERIMENTO	
MEDIA % VAL. ASSOLUTO	1%

VALUTAZIONE RISULTATI

MANAGER	Ok
FUNZIONARI	Ok
IMPIEGATI	Ok
OPERAI	Ok

DIFFERENZA RETRIBUTIVA MEDIA PER UNITA' LAVORATIVA	
0 €	

- Inserire, attraverso un valore percentuale, la massima differenza tollerata
- L'applicazione valuta i risultati in relazione al valore soglia stabilito e segnala con un alert lo specifico superamento della soglia in relazione al ruolo
- L'applicazione restituisce un valore di sintesi relativo all'entità media delle differenze presenti nel confronto



Limite di massima differenza tollerata (%) **10%**



1. Riportare, in corrispondenza delle persone, le valutazioni interenti alle prestazioni di business e alle prestazioni D&I che sono state documentate nel MOD-8-P Quadro prestazionale individuale
2. L'applicazione restituisce la valutazione delle due prestazioni e le rappresenta con l'istogramma

VALUTAZIONE PRESTAZIONI			
DI BUSINESS		D&I	
ECCELLENTE	4	IN LINEA D&I	13
BUONA	5	NON IN LINEA D&I	0
ACCETTABILE	4	NON ACCETTABILE	0
MEDIOCRE	0		
NON ACCETTABILE	0		

PERSONALE		PRESTAZIONI	
REPARTO	RUOLO	BUSINESS	D&I
Commerciale	Responsabile marketing	Buona	In linea con gli obiettivi D&I
Commerciale	Responsabile commerciale	Eccellente	In linea con gli obiettivi D&I
Commerciale	Responsabile relazioni commerciali	Accettabile	In linea con gli obiettivi D&I
Amministrazione	Responsabile amministrazione	Accettabile	In linea con gli obiettivi D&I
Amministrazione	Responsabile fatturazione	Eccellente	In linea con gli obiettivi D&I
Amministrazione	Responsabile tesoreria e banche	Accettabile	In linea con gli obiettivi D&I
Amministrazione	Responsabile contabilità	Eccellente	In linea con gli obiettivi D&I
Produzione	Responsabile produzione	Buona	In linea con gli obiettivi D&I
Produzione	Responsabile linea 1	Buona	In linea con gli obiettivi D&I
Produzione	Responsabile linea 2	Buona	In linea con gli obiettivi D&I
Assistenza	Responsabile assistenza	Eccellente	In linea con gli obiettivi D&I
Assistenza	Responsabile segmento corportate	Accettabile	In linea con gli obiettivi D&I
Assistenza	Responsabile segmento retail	Buona	In linea con gli obiettivi D&I

