



POLITICA AZIENDALE
PIANO DELLA FORZA LAVORO

61MD3 REV. 0
Del 29.04.2022

POLITICA

POLITICA AZIENDALE

PIANO DELLA FORZA LAVORO

Rev.	Data	Emesso a cura del Responsabile diretto	Verificato a cura di RSGI	Approvato a cura dell'AU
0	29.04.2022	G.Scognamillo (RSGI)	G.Scognamillo (RSGI)	Vincenzo Onorato (AU)

	POLITICA AZIENDALE PIANO DELLA FORZA LAVORO	61MD3 REV. 0 Del 29.04.2022
	POLITICA	

Il contesto in cui opera Consorzio Eteria si ritiene sia riconducibile alle attività di Grandi Costruzioni edilizie, attività di General Contractor per la gestione delle commesse.

Nel corso della sua vita la società ha operato con diversi committenti sia pubblici e privati, sviluppando la massima esperienza nei campi coperti dallo scopo di certificazione.

Da un'analisi dell'organizzazione aziendale si evince che Consorzio Eteria, al fine di rendere qualitativamente rispondente, maggiormente efficace e flessibile l'organizzazione direzionale, ha ritenuto opportuno selezionare figure Dirigenti per la gestione dei processi, muniti di deleghe sottoscritte, coadiuvati da ulteriore personale per lo sviluppo delle attività. Per la SSL ha individuato un Fornitore Esterno, anch'esso munito di regolare contratto e lettera di incarico, che mette a disposizione dell'azienda una specifica funzione quale il RSPP, che risponde direttamente all'Amministratore Unico.

Tutte le Funzioni di cui sopra sono monitorate direttamente dall'A.U. che provvede, quando ritenuto necessario, ad impartire nuove direttive aziendali durante riunioni apposite e/o nell'approntare il riesame di Direzione monitorando nel tempo l'effettivo raggiungimento degli obiettivi precedentemente prefissati.

Da quanto appena esposto l'azienda prevede di mantenere il trend in crescita del proprio volume d'affari, necessitando di pianificare eventuali necessità di aumento dell'organico nel prossimo anno, rivolgendo la pianificazione soprattutto nell'implementazione in organico di maestranze altamente specializzate.

Nella possibile previsione che si renda necessario un possibile aumento del fabbisogno di figure altamente specializzate, Consorzio Eteria, nell'ottica di ampliare il proprio bacino di candidati, ha sviluppato il proprio piano di forza lavoro assimilando i principi di DEI, poiché rivolgendo la ricerca di personale verso una più ampia platea di possibili candidati si attua un doppio fine: da una parte una maggiore probabilità di riuscire a reclutare la figura necessitata dall'azienda, dall'altra parte, coinvolgendo figure professionali con vissuti ed esperienze diverse, è possibile apportare un miglioramento del servizio offerto dato da una diverso approccio al lavoro.

L'azienda applica principalmente il CCNL Edilizia e Industria.

	POLITICA AZIENDALE PIANO DELLA FORZA LAVORO	61MD3 REV. 0 Del 29.04.2022
	POLITICA	

A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita, con l'acquisizione della SA8000 è stato introdotto un meccanismo per la presentazione di reclami anonimi che ha favorito il miglioramento del clima aziendale.

Il possibile ingresso di persone provenienti da gruppi demograficamente sottorappresentati potrà rappresentare un valore aggiunto per l'azienda, per lo sviluppo dell'inclusione all'interno dell'organico aziendale che, grazie al vissuto degli individui provenienti da diverse aree geografiche, contribuisce a creare una cultura inclusiva e amplia la platea di stakeholder.

Consorzio Eteria, nel prevedere l'ingresso in organico di persone provenienti da altri paesi, affronterà i rischi derivanti da difficoltà culturali e linguistiche promuovendo un programma di formazione del personale che mira a rimuovere le barriere culturali e favorire l'interscambio fra individui con background diversi.

Consorzio Eteria tiene particolarmente a formare e favorire lo sviluppo della propria forza lavoro, a tal fine ha predisposto percorsi di apprendimento strutturati in modo da fornire opportunità di sviluppo in modo equo al fine di aumentare la partecipazione, combattere e mitigare il pregiudizio, prevenire la discriminazione e migliorare il potenziale individuale.

In tale ambito viene data particolare importanza nel rendere i lavoratori consapevoli dei principi e degli obiettivi di DEI dell'organizzazione e delle esperienze vissute dagli altri.

L'apprendimento è strutturato attraverso approcci formali ed informali, attraverso una combinazione di formazione, affiancamento, mentoring, incarichi temporanei e missioni individuali, di gruppo e sul posto di lavoro, in presenza e online.

La formazione viene erogata tenendo in considerazione delle esigenze individuali specifiche, secondo le necessità delle singole persone, in modo da renderla disponibile ed accessibile a tutti i membri della forza lavoro.

La direzione stanziava annualmente i fondi necessari per erogare la formazione, tenendo in considerazione anche l'opportunità di utilizzare luoghi accessibili a tutti e/o piattaforme di apprendimento.

Nella definizione dei programmi vengono analizzate le esigenze di apprendimento e sviluppo individuali e organizzative, al fine di permettere che vengano soddisfatte sia le esigenze individuali sia quelle aziendali, pertanto si considera la previsione di affiancamento e mentoring.

	POLITICA AZIENDALE PIANO DELLA FORZA LAVORO	61MD3 REV. 0 Del 29.04.2022
	POLITICA	

Durante l'erogazione della formazione sono predisposte attività di apprendimento e sviluppo che mirano aumentare la consapevolezza dei principi di DEI e favorire la comprensione dei vantaggi derivanti dall'avere una serie di prospettive, capacità, valori e credenze, e comprendere l'importanza di un comportamento inclusivo e rispettoso.

Nella predisposizione dei piani di apprendimento e sviluppo, il materiale formativo utilizzato ai fini formativi utilizza immagini, frasi ed esempi inclusivi, ed evitare un linguaggio stereotipato, supposizioni e riferimenti culturali e, allo stesso modo, anche i formatori riflettano una gamma diversificata di prospettive, capacità, valori e credenze.

Lo scopo della formazione erogata da Consorzio Eteria è non solo quella di formare professionalmente le proprie risorse, ma consentire alle stesse di sviluppare fiducia, coraggio e abilità di intervento per combattere e affrontare i pregiudizi e le discriminazioni.

Al fine di verificare che le politiche inerenti l'assunzione del personale stiano raggiungendo gli obiettivi che l'azienda ha prefissato, vengono analizzati i seguenti dati:

- il numero di persone che esprimono interesse nel lavorare per l'organizzazione in conseguenza di attività di sensibilizzazione;
- il numero di persone che avanzano attraverso ciascuna fase del processo di assunzione, comprese le attività affidate all'esterno;
- il numero e il tipo di adeguamenti richiesti e soddisfatti;
- il numero di reclami, di incidenti e di denunce relativi al pregiudizio o alla discriminazione;
- il numero di offerte effettuate rispetto al numero di accettazioni e i motivi della non accettazione;
- l'efficacia delle strategie, delle fonti, dei canali, dei metodi e delle attività di assunzione in periodi diversi, compresi i dati sul ricambio e sulla ritenzione della forza lavoro.