

Politica per la Qualità, l'Ambiente e la Parità di Genere

Premessa: SCS, nell'ottica dell'integrazione dei sistemi gestione, ha deciso di integrare i documenti relativi alle politiche.

Politica per la Qualità di SCS

SCS è una società di consulenza di direzione, nata a Bologna nel 2001 dalla fusione di tre società presenti sul mercato da oltre 20 anni nel campo dei servizi professionali di consulenza, formazione e valorizzazione delle risorse umane che operavano in tutto il territorio nazionale.

La compagine societaria comprende due primari players nazionali appartenenti al mondo cooperativo in ambito Finance (assicurativo e bancario) e nella grande distribuzione del Food. Se da un lato, la presenza di questa compagine societaria ha consolidato nell'azienda un know-how rilevante in questi due settori di mercato, dall'altro lato ha, di fatto, costituito una concentrazione di fatturato che nel medio periodo può rappresentare un elemento di criticità.

Negli ultimi anni l'organizzazione ha progressivamente modificato la composizione del portafoglio clienti e il peso in termini di fatturato dei servizi venduti ai soci.

SCS Azioninnova S.p.A. ha concentrato la propria strategia aziendale a comprendere e rispondere alle esigenze ed aspettative dei clienti; nel piano industriale 23-25 l'organizzazione ha individuato per ogni mercato ed ogni area due assi sui quali vuole concentrare le proprie azioni, nello specifico intende:

- Focalizzarsi su aree a margine:
 - Partendo da quanto successo e dai fattori distintivi a disposizione, focalizzarsi sulle tematiche offering marginanti ed individuare scenari sulle offering non marginanti.
 - Ottimizzare il modello di deployment; individuare le corrette leve per produrre quanto sopra a marginalità adeguata: internalizzare quando possibile gli esterni; aumentare chargeability anche a livelli alti; rafforzare la cultura del controllo del margine lungo tutta la vita della commessa e nelle attività ad investimento.
- Individuare per ciascuna Area nuove offering via partnership (JV, Acquisizioni, Partnership Commerciali) che siano di ausilio sia per completamento offering che per il go to market in un'ottica win win e individuare delle modalità di collaborazione molto stringenti e reciprocamente vantaggiose

L'alta direzione mantiene un presidio costante sul Sistema di Gestione per la Qualità attraverso un periodico monitoraggio degli elementi organizzativi dei processi aziendali e attraverso un'analisi dei risultati della Customer Satisfaction.

SCS mantiene, coerentemente a quanto finora praticato, l'impegno relativo al sistema di gestione qualità e nello specifico:

- Attiva tutti gli strumenti a disposizione della società al fine di comprendere il contesto nel quale agisce e le esigenze rilevanti delle parti interessate.
- Analizza e valuta gli aspetti critici aziendali e le opportunità che si manifestano durante la gestione.
- Adotta e mantiene un efficace Sistema di Gestione per la Qualità nei processi aziendali e in particolare concentra i suoi sforzi su quei processi che portano all'erogazione dei prodotti e dei servizi ai clienti.
- Definisce le responsabilità assegnate a tutte le funzioni aziendali verificando che siano state comprese ed applicate.
- Assicura la comunicazione e la diffusione capillare delle Politiche per la Qualità ed in generale di tutto il Sistema di Gestione.
- Assicura la disponibilità delle informazioni e delle conoscenze necessarie per il funzionamento e il controllo dei processi attraverso:
 - una formazione iniziale delle risorse in ingresso in SCS
 - attività periodiche di formazione e addestramento finalizzate a informare i collaboratori riguardo alla rilevanza e all'importanza delle proprie attività e al modo in cui esse contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi definiti;
- Promuove la cultura del miglioramento continuo in tutti i mercati e le aree dell'organizzazione
- Promuove e realizza percorsi formativi per tutte le risorse dell'organizzazione

- Pianifica gli obiettivi aziendali e ne verifica gli esiti attraverso un sistema di KPI mantiene costantemente monitorati.
- Valuta gli impatti, sui clienti, dei risultati conseguiti dai fornitori esterni.
- Monitora la conformità degli output aziendali
- Monitora, coerentemente a quanto previsto dal sistema di gestione qualità ISO9001, la soddisfazione del cliente sulle singole attività progettuali.
- Verifica e aggiorna il Sistema di Gestione Qualità.

Politica per la parità di genere

Premessa:

La centralità delle persone rappresenta per SCS l'elemento costitutivo dell'organizzazione ed in particolare del HR strategy. In generale la parità rappresenta un aspetto fondante sul quale si basa il modello operativo di business.

La capacità di SCS Azioninnova di generare valore è infatti fortemente legata all'abilità di sviluppare competenze e di operare in un ambiente motivante ed inclusivo, rispettoso delle diversità, che permetta a ciascuno di esprimere il proprio potenziale nelle progettualità e nelle opportunità di crescita professionale offerte, rendendo apprezzabile per il cliente l'approccio ingaggiato di professionisti appassionati e motivati al raggiungimento del risultato.

SCS Azioninnova opera in un contesto altamente competitivo rispetto all'attraction e retention delle proprie risorse che ricerca in un bacino di competenze fortemente specializzato con una rappresentanza dei generi più sbilanciata verso il maschile.

Le risorse di SCS hanno Laurea Magistrale per circa 90% e di queste circa il 9% posseggono indirizzo ingegneristico, il 59% economico ed il 32% umanistico. All'interno di questi cluster la numerosità del genere femminile differisce, in ogni modo la motivazione alla professione della consulenza tende ad essere più frequente tra i maschi in virtù di un percepito di opportunità di carriere più difficoltoso da parte delle femmine sia per necessità di cure parentali o caregiving che per work life balance spesso connesso a frequenti trasferte, tempi di progetto ecc.

L'impegno di SCS a valorizzare la diversità parte dal processo di selezione fortemente orientato al merito e che prevede sempre doppia intervista sia da parte di HR che della linea per ridurre bias valutativi, allo sviluppo costruito sulle esigenze delle persone sia in termini di contenuti che di fruizione, spesso ibrida per favorire il massimo della flessibilità anche in fasi della vita caratterizzate da impegni famigliari che potrebbero essere onerosi.

Inoltre, il processo di valutazione recentemente ridisegnato in co-progettazione con un team di manager (4 maschi e 4 femmine) prevede due momenti di valutazione su 8 competenze chiave da parte di un manager che abbia prevalentemente seguito la risorsa nel periodo di osservazione e che possa raccogliere osservazioni anche da eventuali altri manager che abbiano collaborato proprio per restituire un quadro quanto più completo e plurale nella valutazione. È stato inoltre introdotto il feedback bottom up su 7 indicatori motivazionali con lo scopo di raccogliere feedback e suggerimenti

Il processo valutativo comprende poi un momento collegiale a fine novembre in cui tutti i management team con la presenza di HR confrontano le valutazioni dei collaboratori al fine di identificare collegialmente la classi di valutazione e il grado di padronanza maturato nel ruolo dai collaboratori mitigando quindi bias valutativi. Al termine del processo è quindi possibile applicare la policy retributiva, resa trasparente e pubblicata internamente che prevede range di importi retributivi basati sul ruolo, sulla valutazione e sul grado di padronanza.

La policy sulla parità di genere di SCS ha l'obiettivo di identificare i principi e le azioni attraverso le quali promuovere la diversità come valore da proteggere ed incoraggiare in tutti i processi organizzativi, gestionali come pure nell'offering, attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone nella consapevolezza che la diversità arricchisce e permette possibilità di generare nuove soluzioni grazie al contributo di persone che esprimono differenti culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze, esperienze, orientamento sessuale e genere consentendo il confronto di diverse prospettive anche per anticipare bisogni dei clienti e stakeholder di riferimento.

SCS:

- si impegna a non discriminare nessun dipendente o a trattare in modo ingiusto a causa di provenienza etnica, orientamento sessuale, identità di genere, religione, età, disabilità o qualsiasi altra caratteristica in accordo alle leggi vigenti.
- crede che la diversità, con particolare attenzione al genere, sia una forza che arricchisce l'organizzazione.
- promuove la diversità in termini di background, esperienze, punti di vista e abilità.
- ritiene che la parità aiuti a sviluppare soluzioni innovative, ad adattare l'organizzazione ai cambiamenti del mercato e di conseguenza a servire meglio i nostri clienti.
- promuove l'ascolto attivo e l'accoglimento di differenti punti di vista sia nella raccolta dei bisogni che nella elaborazione delle soluzioni per i clienti e le proprie persone.
- Si impegna a garantire una equa rappresentanza dei generi tra i relatori dei panel di tavole rotonde, eventi e convegni.

L'Alta Direzione mantiene un impegno e un presidio costante attraverso:

- La realizzazione e l'aggiornamento della politica di genere in funzione del contesto.
- La nomina di un comitato guida attraverso il quale attuare le politiche di genere
- L'approvazione del piano strategico di genere proposto dal comitato guida
- L'assegnazione al comitato guida di un budget per le politiche di genere
- Una comunicazione costante all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
- Il monitoraggio gli indicatori contenuti nella UNI/PdR 125 e promuove la realizzazione di altri indicatori per la valutazione dell'attuazione delle politiche di genere.
- La promozione di strumenti di conciliazione dei tempi di vita-lavoro
- La promozione di strumenti a favore della genitorialità

SCS ha costituito il comitato guida per il presidio e l'attuazione delle politiche di genere. Il comitato guida è costituito dal Presidente dell'organizzazione, Responsabile Amministrazione, Finanza Controllo, Servizi Generali e Ufficio Gare e dal Responsabile Risorse Umane che ne coordina le attività. È possibile comunicare con il comitato guida scrivendo alla email DEI@scsconsulting.it

Nello specifico SCS ha attivato procedure ed istruzioni al fine che:

- durante il processo di selezione, i candidati vengano valutati in base alle loro competenze, esperienze e meriti.
- non vengano tollerate discriminazioni o pregiudizi nell'assunzione o nella promozione del personale.
- le decisioni relative alle risorse umane siano basate sulle qualifiche dei candidati e sul loro potenziale di contribuire al successo dell'azienda.
- siano garantite la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.
- i processi valutativi e di sviluppo sono orientati a ridurre i bias attraverso comitati collegiali di valutazione.
- Si attuino politiche retributive e premiali non discriminatorie nei confronti dei generi.

SCS ha:

- modificato la procedura per la pianificazione strategica includendo tra gli elementi di analisi le politiche di genere.
- analizzato il contesto interno ed esterno esistente
- valutato il sistema dei KPI definiti nella UNI/PdR 125
- Identificato gli obiettivi aziendali nell'ambito della parità di genere
- adottato un sistema di valutazione dei rischi/opportunità derivanti da una gestione coerente della parità di genere
- Ha assegnato al comitato guida un budget pari a € 15.000,00 per l'anno 2025. e si è impegnata a valutare in fase di formazione del budget 2026 risorse congrue commisurate agli obiettivi fissati nel sistema di gestione della prassi.

SCS è impegnata:

- Ad applicare tolleranza zero rispetto ad ogni forma di violenza dei/delle dipendenti.
- ad offrire ai dipendenti le necessarie informazioni affinché vi sia sensibilizzazione sulle questioni relative alla diversità ed inclusione.
- A promuovere l'adozione di un modello di competenze e di leadership orientato all'ascolto, comprensione e valorizzazione di punti di vista differenti per permettere la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e motivante per le persone ed i loro bisogni.
- a creare un ambiente di lavoro in cui le persone si sentano al sicuro e rispettate.
- a non tollerare alcuna forma di molestia, discriminazione o comportamento offensivo con attenzione al linguaggio che deve essere quanto più possibile supportivo rispetto alle differenze.
- A far sì che i dipendenti siano incoraggiati a segnalare qualsiasi violazione al Responsabile Etico ed a prendere le necessarie azioni in caso di violazione
- a realizzare un'organizzazione del lavoro che consenta di conciliare con equità tempi di vita e di lavoro con particolare attenzione alla genitorialità e al caregiving nonché di supportare i dipendenti che in virtù di disabilità necessitano di flessibilità e/o supporto.
- A garantire che nelle iniziative pubbliche in funzione delle competenze siano equamente rappresentati i generi.

A tal fine SCS ha:

- valutato i rischi al fine di prevenire comportamenti non corretti e le molestie sessuali.
- Ha approntato una istruzione per la segnalazione sia anonima che non di comportamenti non corretti e di molestie inserita nel Manuale del Sistema di Gestione. (SGI-IOP-08.01-UNI125 - Istruzione per la gestione delle segnalazioni di Abuso Fisico Verbale Digitale - Incidenti sulla parità di genere). E' possibile effettuare segnalazioni anonime al link: <https://scsazioninnova.wallbreakers.it/#/>
- pubblicato sul proprio sito istituzionale le politiche adottate dall'organizzazione sulle tematiche D&I
- adottato un codice etico relativo ai principi UNI/PdR 125
- realizzato un piano strategico di genere
- definito un sistema di monitoraggio periodico dei KPI inseriti nella UNI/PdR 125
- definiti gli obiettivi per la parità di genere
- Ha revisionato il Manuale della Qualità per implementare la prassi UNI/PdR 125
- Ha modificato la procedura per la fase di selezione/gestione/valutazione delle risorse in conformità a quanto previsto dai principi UNI/PdR 125
- Ha revisionato tutte le procedure e i moduli necessari ad implementare la UNI/PdR 125

L'azienda è responsabile di attuare e promuovere questa politica in tutti gli aspetti dell'attività aziendale e nei confronti degli stakeholder aziendali. SCS si impegna a valutare periodicamente i progressi e ad apportare eventuali modifiche necessarie per migliorare l'efficacia delle nostre politiche e pratiche di genere.

Politica per l'ambiente

SCS Azioninnova S.p.A. riconosce la tutela dell'ambiente come parte integrante della propria strategia aziendale e del valore offerto ai clienti.

Coerentemente con le prescrizioni della norma **UNI EN ISO 14001:2015**, l'azienda si impegna a sviluppare, mantenere e migliorare il proprio Sistema di Gestione Ambientale, orientandolo alla prevenzione dell'inquinamento, all'efficienza nell'uso delle risorse e alla sostenibilità dei servizi erogati.

SCS si impegna a:

Protezione dell'ambiente e prevenzione dell'inquinamento

- promuovere comportamenti e pratiche professionali orientate alla riduzione degli impatti ambientali diretti e indiretti, connessi alle attività di consulenza direzionale;
- favorire l'adozione di soluzioni digitali e modalità di lavoro efficienti (smart working, riduzione degli spostamenti non necessari, riunioni a distanza) per diminuire emissioni e sprechi;
- adottare criteri di acquisto sostenibili e incoraggiare partner e fornitori ad adottare comportamenti responsabili.

Conformità legislativa

- rispettare tutte le normative ambientali applicabili alle proprie attività, inclusi gli obblighi relativi ai rifiuti d'ufficio, alle apparecchiature elettroniche e al consumo energetico;
- monitorare costantemente gli obblighi di conformità e assicurare la corretta applicazione di ogni requisito ambientale pertinente.

Miglioramento continuo

- migliorare costantemente l'efficacia del Sistema di Gestione Ambientale attraverso la definizione di obiettivi misurabili e indicatori dedicati;
- valutare periodicamente le prestazioni ambientali e le opportunità di miglioramento, integrandole nei processi decisionali aziendali.

Gestione responsabile delle risorse e degli aspetti ambientali

- identificare e riesaminare con regolarità gli aspetti ambientali legati ai servizi e alle attività di supporto, con particolare attenzione a quelli significativi;
- promuovere l'uso efficiente delle risorse energetiche e idriche, la riduzione dei consumi di carta e la corretta gestione dei rifiuti secondo la logica della prevenzione, riutilizzo e riciclo;
- prevenire potenziali impatti ambientali attraverso l'adozione di misure di controllo e piani di emergenza proporzionati ai propri ambiti operativi.

Partecipazione del personale e comunicazione

- garantire al personale adeguata formazione e consapevolezza affinché ciascuno contribuisca alle prestazioni ambientali dell'organizzazione;
- comunicare in modo trasparente gli impegni e i risultati a tutte le parti interessate rilevanti;
- promuovere una cultura condivisa della sostenibilità come valore distintivo dell'organizzazione.

Responsabilità e riesame

- definire, assegnare e comunicare chiaramente ruoli e responsabilità in materia ambientale;
- riesaminare periodicamente la Politica Ambientale e il Sistema di Gestione per assicurarne costante idoneità, adeguatezza e coerenza con la strategia aziendale.

Condivisione della Politica

La presente Politica è diffusa a tutto il personale, resa disponibile alle parti interessate e pubblicata nei canali informativi aziendali.

La direzione di SCS Azioninnova S.p.A: