

	POLITICA DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	GOV.02 REV.00 D.E 30/08/2024
	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO	Pag. 1 di 7

1. Introduzione

Il presente documento definisce i requisiti minimi standard che lo studio si impegna a rispettare e affronta argomenti quali la politica di assunzione, le promozioni, lo sviluppo professionale, la retribuzione, la diversità e inclusione, la libertà di associazione, la salute e la sicurezza del personale. La Politica di Gestione delle risorse umane delinea i principi fondamentali ed è strettamente coordinata con le procedure che hanno impatto sulla gestione del personale.

2. Principi generali

Le persone sono il patrimonio fondamentale, nonché il presupposto indispensabile, per la competitività dello studio, per questo motivo la Politica di Gestione delle risorse umane di BRG Engineering si fonda su una serie di principi generali imprescindibili.

a. Sostenibilità

Crescita e sostenibilità sono tratti distintivi di BRG Engineering e sono parte integrante e fondamentale nella definizione delle sue strategie. Anche le Politiche di gestione delle Risorse Umane dello studio incrementano e proteggono nel tempo reputazione, credibilità e consenso, presupposti per uno sviluppo del business teso alla creazione e alla tutela di valore per tutti gli stakeholder. Esse sono volte a ricercare la generazione di valore sostenibile nel lungo periodo attraverso:

- meccanismi di governance predeterminati che prevedono il coinvolgimento di una pluralità di organi, unità organizzative e soggetti a garanzia di processi strutturati, controllati e verificabili ex post;
- processi di selezione, gestione, valutazione e formazione che pongono al centro la persona, vero patrimonio dello studio;
- meccanismi retributivi responsabili, corretti e trasparenti;
- a tendere, piani di successione predeterminati per le risorse apicali a garanzia della sostenibilità di lungo periodo.

b. Diritti umani

BRG Engineering ritiene che il rispetto dei diritti umani sia un requisito imprescindibile per la propria sostenibilità. Per tale motivo tutela e promuove tali diritti nella conduzione delle proprie attività anche nell'ambito delle relazioni con le proprie risorse, secondo i principi stabiliti dalle Nazioni Unite, dall'OECD e dall'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO). Il rispetto della personalità e della dignità di ciascun collaboratore e collaboratrice è fondamentale per lo sviluppo di un ambiente di lavoro ispirato alla reciproca fiducia e alla lealtà, nel rispetto degli obblighi di legge vigenti in ogni contesto geografico e ambito d'attività in cui opera.

c. Etica e integrità

BRG Engineering promuove una cultura etica basata sui valori di correttezza, professionalità, tutela del cliente e responsabilità. Ogni comportamento deve essere ispirato a criteri di legalità, trasparenza, buon senso ed etica personale, in coerenza con i valori, i principi guida e le procedure aziendali e con la consapevolezza di non esporre lo studio a rischi normativi e reputazionali.

	POLITICA DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	GOV.02 REV.00 D.E 30/08/2024
	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO	Pag. 2 di 7

d. Dignità e libertà

BRG Engineering si impegna a prevenire qualsiasi comportamento indesiderato, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità e la libertà delle persone e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. Lo studio rifiuta qualsiasi tipo di molestia fisica, verbale, sessuale o psicologica, abuso, minacce o intimidazioni sul luogo di lavoro garantendo in questo modo condizioni di lavoro rispettose e favorevoli. Per evitare, segnalare e censurare comportamenti inappropriati è stata definita e pubblicata un'apposita procedura interna in materia di comportamenti discriminatori e vessatori, bullismo e molestie che disciplina le procedure interne da adottare in questi casi.

e. Meritocrazia

Lo studio valorizza il proprio personale su base meritocratica, ne sviluppa le capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le proprie scelte strategiche, esigenze organizzative e produttive, tenendo conto dei bisogni formativi del personale. Lo sviluppo professionale si realizza anche tramite una formazione adeguata, l'esperienza pratica di lavoro guidata dai responsabili, l'eventuale mobilità su diverse posizioni, la valutazione delle prestazioni, il processo di avanzamento di carriera e promozione.

f. Parità e inclusione

BRG Engineering considera la diversità di genere e di pensiero un elemento da valorizzare in quanto fonte di arricchimento culturale e professionale. Lo studio crede nell'importanza di valorizzare le diverse prospettive ed esperienze attraverso una cultura inclusiva, nella quale la diversità e le prospettive personali e culturali siano rispettate e considerate fattore chiave di successo.

Nessuna distinzione può essere adottata con specifico riferimento ai seguenti ambiti: accesso al lavoro, assegnazione di mansioni e qualifiche, trasferimenti, provvedimenti disciplinari, promozione e formazione professionale ivi compresa la progressione professionale e di carriera, condizioni di lavoro ivi compresa la retribuzione, forme pensionistiche complementari, benefit.

Lo studio garantisce che tutti i propri collaboratori e collaboratrici vengano trattati senza distinzione, esclusione, restrizione o preferenza, dirette o indirette, basate su: età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza, stato di maternità o paternità anche nel caso di adozioni, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale.

BRG Engineering si impegna a lavorare garantendo l'equilibrio tra i generi a tutti i livelli, focalizzandosi in particolare sulle posizioni gerarchiche e apicali che più risentono del gender gap.

g. Salute e sicurezza

BRG Engineering garantisce la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, accrescendo la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili, anche mediante attività informative e formative. La tutela della salute e il benessere psico-fisico sono riconosciuti adottando programmi di prevenzione e protezione, responsabilizzando tutti i livelli aziendali.

	POLITICA DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	GOV.02 REV.00 D.E 30/08/2024
	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO	Pag. 3 di 7

h. Riservatezza

Ogni risorsa deve mantenere la più ampia riservatezza su quanto concerne l'attività di BRG Engineering e le informazioni relative a clienti e collaboratori dell'azienda.

i. Privacy

Tutte le informazioni che riguardano i collaboratori sono trattate, nel rispetto delle previsioni di legge e degli obblighi di riservatezza, con modalità idonee ad assicurarne l'accesso ai soli diretti interessati e ai soggetti autorizzati.

3. Procedure interne di gestione delle risorse umane

La gestione del personale è regolata da normativa interna che disciplina le molteplici attività e processi aziendali relative alle risorse umane, con i relativi flussi informativi. In linea generale concorrono alla valorizzazione professionale delle risorse, innestandosi sulle loro caratteristiche personali:

- la qualità delle competenze acquisite e della prestazione nel tempo espressa, gli eventuali precedenti lavorativi esterni allo studio;
- il percorso interno guidato dai propri responsabili, l'apprendimento "sul campo", la formazione professionale e manageriale;
- la padronanza del ruolo, le attitudini e le potenzialità dell'individuo opportunamente valutate;
- il rispetto delle regole di condotta definite dallo studio al fine di assicurare un comportamento allineato alle norme e alle prassi di settore, al fine di servire al meglio gli interessi dei clienti.

4. Selezione del personale

Ogni processo di selezione incoraggia la candidatura di tutti gli individui in possesso delle qualifiche e/o esperienze professionali richieste e viene effettuato esclusivamente sulla base del merito, senza distinzione, esclusione, restrizione o preferenza, dirette o indirette, basate su: età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza, stato di maternità o paternità anche per adozioni, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale.

Lo stesso principio è alla base della valutazione delle opportunità che dovessero aprirsi all'interno dello studio stessa.

La selezione si basa sulla valutazione delle conoscenze acquisite nel periodo di formazione, delle competenze professionali e tecniche eventualmente già sviluppate ed evidenziate dal curriculum e dal percorso aziendale. Vengono valutate le capacità di base, cognitive, relazionali e realizzative, nonché per le figure più giovani il potenziale emerso nel processo di selezione. Per le figure a maggiore seniority sono valutate le competenze chiave di leadership, fra le quali: visione e pensiero strategico relativamente al business e/o alle attività presidiate, a tutti i rischi connessi, all'implementazione delle decisioni assunte; orientamento ai risultati e al cliente, adeguando i processi di riferimento; competenze manageriali e organizzative per valorizzare i collaboratori e il lavoro di squadra, ottimizzare il talento, dare valore alle diversità, identificare opportunità di cambiamento, coltivare leadership, autorevolezza e credibilità. La funzione risorse umane ha cura di

	POLITICA DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	GOV.02 REV.00 D.E 30/08/2024
	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO	Pag. 4 di 7

verificare che il profilo professionale richiesto sia privo di qualsiasi elemento discriminatorio. Inoltre, si assicura che anche gli eventuali processi delle società di selezione esterne prescelte rispettino i principi di non discriminazione e inclusione. Nella fase di raccolta e screening dei curriculum vitae viene mantenuto l'equilibrio tra i generi in base all'effettiva disponibilità dei profili nel mercato del lavoro, con la volontà, se del caso, di prediligere il genere meno rappresentato nell'unità organizzativa di inserimento, a parità di qualifiche ed esperienze professionali.

Nell'ambito dei colloqui, si assicura che non vengano rivolti al candidato eventuali quesiti che possano rappresentare fonte di discriminazione (a titolo indicativo e non esaustivo sono vietati quesiti relativi a: orientamento sessuale, salute, stato civile in essere o futuro, aspettative e/o situazioni in tema di maternità/paternità in essere o potenziale, situazioni di cura verso familiari e/o terzi, altri elementi di carattere personale e/o sensibile, fra cui credenze religiose o politiche). Nella definizione dell'offerta economica viene perseguito l'obiettivo dell'equità salariale tra i generi.

In nessun caso le assunzioni possono costituire occasioni di possibili scambi di favori con soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione. Anche nei confronti di clienti, fornitori e controparti in generale, le offerte di lavoro e di tirocinio possono essere considerate un beneficio avente un valore e costituire atti corruttivi, pertanto i processi interni sono strutturati in modo che tali offerte non costituiscano forme per ottenere o mantenere indebitamente un vantaggio economico.

5. Gestione e inclusione delle risorse

BRG Engineering pone particolare attenzione al tema della gestione e retention dei talenti, considerandolo un fattore strategico per il proprio sviluppo.

Lo studio rispetta gli obblighi di legge ad inserire persone diversamente abili, in conformità alla normativa vigente e si impegna a incentivare i diversi dipartimenti aziendali all'integrazione di tali risorse. L'inclusione delle risorse diversamente abili è assicurata dalla costante attenzione a fornire strumenti di lavoro e ambiente adeguati alle loro esigenze, a garantire la partecipazione a iniziative di formazione e sociali con il necessario supporto.

BRG Engineering valuta, inoltre, positivamente l'apporto delle risorse con elevata esperienza e lungo percorso professionale in azienda, attivando programmi di aggiornamento continuo, formazione manageriale e coinvolgendole nei progetti anche a maggiore componente di innovazione. Lo studio ritiene che la professionalità delle risorse più esperte, sia un prezioso fattore di accelerazione e crescita per le risorse entrate più recentemente nel mondo del lavoro.

BRG Engineering ritiene fondamentale garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di aggiornamento, indipendentemente dal loro genere, e in tal senso si impegna a garantire la valorizzazione delle competenze di ciascuno senza alcuna discriminazione.

Per rafforzare il proprio impegno verso ogni diversità e l'inclusione, è presente un Comitato Guida per la parità di genere a rafforzare l'impegno, anche tramite la definizione e il monitoraggio di specifici indicatori, verso i temi della diversità, dell'equità e dell'inclusione, favorendo la costruzione di una cultura del lavoro inclusiva, in cui le capacità professionali, le prospettive e le idee personali siano valorizzate appieno.

Lo studio si impegna a promuovere in futuro le possibili iniziative di inclusione e attenzione per le nuove esigenze che dovessero emergere. Partendo dall'ascolto delle esigenze che emergono in azienda, BRG Engineering promuove il work-life balance con soluzioni che consentano di conciliare

	POLITICA DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	GOV.02 REV.00 D.E 30/08/2024
	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO	Pag. 5 di 7

la vita privata e quella professionale dei collaboratori, nell'ambito delle previsioni di legge, contrattuali e negoziali. Lo studio offre diverse soluzioni, che si prefiggono di conciliare la vita privata e quella professionale dei dipendenti, quali a titolo esemplificativo:

- flessibilità oraria: nel rispetto delle procedure aziendali di registrazione d'inizio e fine del lavoro, è ammessa la flessibilità di orario
- part time (se la figura la richiede): sulla base del ruolo professionale ricoperto, dando priorità a quanti si trovano in situazioni familiari e personali problematiche. La prestazione di lavoro a tempo parziale non costituisce in alcun modo un elemento di discriminazione del rapporto di lavoro e dello sviluppo professionale.
- politiche sulla genitorialità: l'azienda informa su diritti e doveri legati alla maternità e incentiva la fruizione dei congedi previsti dalla normativa, oltre a prevedere la possibilità di fruire del part time al rientro dopo la maternità, per incentivare il rientro al lavoro delle neomamme, con riduzione delle ore di permesso per mantenere intatto il potere di acquisto dello stipendio.

6. Valutazione delle risorse

Nell'ottica di valorizzare lo sviluppo delle capacità professionali delle risorse vengono definiti piani formativi e monitoraggio delle competenze delle risorse.

Particolare attenzione viene data alla corretta condotta individuale nel rispetto di quanto stabilito, oltre che dalle leggi, da regolamenti, norme operative e procedure interne con particolare riferimento a quelle più rilevanti per il rischio reputazionale.

Le norme di legge, i contratti di lavoro, ed eventualmente quelli individuali possono disciplinare le modalità di gestione delle valutazioni negative, gli interventi correttivi per il recupero di prestazioni lavorative soddisfacenti, nonché gli eventuali impatti sull'avanzamento di carriera e il trattamento retributivo variabile che può non venire erogato in caso di valutazione negativa oggettiva, tracciata e formalizzata.

7. Processo di avanzamento di carriera

In stretta connessione con il processo di monitoraggio delle competenze delle risorse umane, il personale può essere soggetto al passaggio a un nuovo livello contrattuale o all'assegnazione di un nuovo profilo professionale, nell'ambito del processo di avanzamento di carriera legato alla copertura di nuovi ruoli organizzativi in base all'esperienza acquisita e ai risultati ottenuti.

Anche nella crescita professionale viene perseguito l'equilibrio tra i generi, garantendo pari accesso a ruoli di responsabilità, anche con l'obiettivo di colmare gap di rappresentazione di genere eventualmente esistenti nelle unità organizzative fra le risorse a maggiore seniority, a parità di competenze, qualifiche e capacità.

	POLITICA DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	GOV.02 REV.00 D.E 30/08/2024
	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO	Pag. 6 di 7

8. Politica di remunerazione e incentivazione personale

Meccanismi retributivi responsabili, corretti e trasparenti incrementano e proteggono nel tempo reputazione, credibilità e consenso, presupposti per uno sviluppo sostenibile del business teso alla creazione e alla tutela di valore per tutti gli stakeholder.

BRG Engineering garantisce che tutto il personale sia trattato senza distinzione né esclusione, anche in termini di retribuzione, forme pensionistiche complementari e benefit.

Nel percorso di crescita professionale e retributivo legato al merito, lo studio si impegna a offrire un equo livello retributivo che rifletta le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità, con l'obiettivo di perseguire l'equità salariale monitorandone le eventuali lacune. Il rapporto tra la retribuzione base e la remunerazione complessiva donne/uomini viene costantemente monitorata e sono effettuati gli interventi volti a diminuire gli eventuali scostamenti rilevati.

9. Interventi formativi

BRG Engineering riconosce la rilevanza e la centralità della formazione e dell'aggiornamento professionale delle proprie risorse, elementi fondamentali nel processo di valorizzazione delle persone. Lo studio predispone il piano di formazione, finalizzato a consentire l'aggiornamento costante del personale sulle tematiche previste dalla normativa.

Lo studio predispone il piano di formazione obbligatoria, finalizzato a consentire l'aggiornamento costante del personale sulle tematiche previste dalla normativa.

Lo studio inoltre favorisce in maniera continuativa e strutturata percorsi di formazione professionale e manageriale, tenendo conto dei diversi apporti professionali, e con particolare attenzione a garantire le opportunità formative al personale di entrambi i generi, senza alcuna discriminazione. Al contempo promuove le soluzioni fondate sull'utilizzo delle tecnologie con iniziative adeguate rispetto ai livelli di preparazione ed esperienza richiesti dai diversi ruoli.

La partecipazione alle singole iniziative viene di norma concordata fra Direzione, HR e l'interessato, nei limiti stabiliti fra le parti e all'interno del budget annuale stabilito da BRG Engineering per le attività formative e gestito dalla funzione risorse umane stessa.

10. Comunicazione interna ed engagement

Lo studio riconosce l'importanza della comunicazione interna quale strumento di condivisione delle informazioni istituzionali e veicolo motivazionale nei confronti del personale. La comunicazione interna persegue gli obiettivi di:

- creare un modello e uno stile comunicativo volto a generare un flusso costante di informazioni;
- migliorare la condivisione tra le persone e del senso di squadra;
- facilitare la comprensione delle strategie adottate dallo studio;
- diffondere l'identità e i valori dello studio.

Impegno, coinvolgimento e soddisfazione dei dipendenti sono periodicamente monitorate tramite specifiche iniziative. Sono messi in essere strumenti di comunicazione digitale, informativi e operativi,

	POLITICA DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	GOV.02 REV.00 D.E 30/08/2024
	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO	Pag. 7 di 7

utili e utilizzabili, in grado di veicolare informazioni chiare e aggiornate e sono promosse attività di condivisione quali attività relazionali finalizzate a incrementare le occasioni di confronto tra colleghi.

Lo studio adotta inoltre una specifica policy aziendale per la comunicazione inclusiva e rispettosa delle differenze, impegnandosi a creare un ambiente di lavoro in cui tutti si sentano valorizzati, rispettati e inclusi, e a promuovere un'immagine aziendale che rifletta i valori di diversità e uguaglianza

11. Salute, sicurezza e benessere del personale

BRG Engineering considera la salute e la sicurezza dei lavoratori priorità nel proprio modo di operare. Per tale motivo si impegna nel raggiungimento, mantenimento e rispetto dei requisiti di tutela dei lavoratori e della salubrità degli ambienti di lavoro definiti da specifica normativa, con un approccio volto al continuo miglioramento.

Lo studio, come previsto dal quadro normativo italiano, valuta tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal Dlgs. 26 marzo 2001 n.151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

12. Condivisione e diffusione della policy e della documentazione interna correlata

La presente Policy viene condivisa con i principali portatori di interesse attraverso canali interni ed esterni (sito web istituzionale).

La Policy si applica in modo trasversale a tutti gli ambiti di operatività dello studio in aderenza in particolare a ulteriore documentazione.