PIANO JEDI – ANNO 0

Lo Studio adotta un approccio orientato ai principi di giustizia, equità, diversità e inclusione (JEDI), anche sulla base del feedback raccolto dai lavoratori tramite survey interna e confronto diretto.

Struttura del piano

Il presente documento costituisce il piano d'azione dello Studio in materia di giustizia, equità, diversità e inclusione. Il piano è sviluppato sulla base dei dati raccolti attraverso la survey interna e il confronto con i lavoratori e individua un insieme di azioni prioritarie e monitoraggio nel tempo di queste ultime. Le azioni sono riesaminate periodicamente e aggiornate in funzione dell'evoluzione delle esigenze interne e dei risultati rilevati.

Azioni selezionate

Azione 1 – Pratiche di selezione inclusive (Fondazione – JEDI2.g)
Lo Studio adotta pratiche di selezione del personale volte a ridurre i pregiudizi e garantire equità nel processo di assunzione.
In particolare:

- le candidature sono valutate sulla base di criteri oggettivi e professionali;
- non sono richieste informazioni relative a caratteristiche personali non rilevanti (es. genere, origine, orientamento sessuale, informazioni sulla famiglia, ecc.).

Azione 2 – Iniziative di inclusione e benessere (All'interno del luogo di lavoro – JEDI2.f–l)
Lo Studio promuove iniziative volte a migliorare il benessere e l'inclusione nel contesto lavorativo.
In particolare:

- raccoglie feedback dei lavoratori su esigenze specifiche legate al benessere e alla quotidianità lavorativa;
- ha valutato e implementato soluzioni pratiche coerenti con tali esigenze (es. disponibilità di prodotti per esigenze personali sul luogo di lavoro);
- favorisce un ambiente aperto, rispettoso e inclusivo nei confronti di tutte le persone.

Azione 3 – Raccolta e utilizzo del feedback (Collegamento a JEDI1)
Lo Studio integra i principi JEDI nella survey annuale di soddisfazione dei lavoratori, raccogliendo percezioni su equità, inclusione e rispetto.
I risultati della survey sono utilizzati per orientare le decisioni organizzative e aggiornare le azioni intraprese.

Selezione delle azioni

Le azioni sopra indicate sono state individuate sulla base del feedback raccolto tramite survey interne e confronto con i lavoratori, con particolare riferimento ai temi di equità nei processi di selezione, benessere organizzativo e inclusione. Il piano è orientato a ridurre potenziali pregiudizi nei processi decisionali, migliorare il livello di inclusione percepito dai lavoratori e favorire condizioni di lavoro eque e rispettose delle esigenze individuali.

Monitoraggio

Le azioni JEDI sono riesaminate almeno annualmente, anche in sede di riesame da parte dell'organo direttivo e sulla base dei feedback raccolti dai lavoratori.

Responsabilità

Responsabile dell'attuazione e monitoraggio del piano: Giada Ruffini

I risultati del monitoraggio sono utilizzati per aggiornare progressivamente il piano e migliorare le pratiche dello Studio. Il presente piano è condiviso con i lavoratori attraverso i canali interni dello Studio e disponibile per la consultazione interna.