

PREMESSA

Il Piano nazionale di ripresa e resilienza costituisce il programma che ciascun Stato membro dell'Unione europea ha predisposto nell'ambito dell'omonimo Dispositivo dell'iniziativa Next Generation EU. Ogni Piano prevede riforme e investimenti pubblici per il periodo 2021-2026, finalizzate a rendere le economie e le società europee più sostenibili, resilienti e meglio preparate per le sfide e le opportunità della transizione verde e digitale.

Le priorità ambientali e digitali si traducono nei Piani in un vincolo sulla destinazione delle risorse; almeno il 37 per cento della dotazione complessiva deve essere indirizzata alla mitigazione del cambiamento climatico e almeno il 20 per cento alla transizione digitale. Il Dispositivo per la ripresa e resilienza richiede anche un impegno sostenuto per promuovere le pari opportunità di genere e politiche per i giovani, senza tuttavia riservare a tali esigenze quote di risorse, ma richiedendo agli Stati membri di volgere un'attenzione specifica ai divari tra uomini e donne e alle disuguaglianze intergenerazionali che perdurano nelle nostre società e hanno subito un peggioramento con la crisi COVID-19.

Già prima della pandemia, le disparità tra donne e uomini nell'UE mostravano connotati strutturali nel mercato del lavoro (sia in termini di accesso alle opportunità che di retribuzioni), nella partecipazione ai processi decisionali, nell'istruzione, nell'accesso alla salute e altri domini del benessere. I progressi che pur ci sono stati nell'ultimo ventennio, si sono rivelati lenti e, in alcuni casi, difficili da consolidare anche a causa delle numerose barriere meno visibili, come gli stereotipi culturali e comportamentali⁴. Il divario tra giovani e anziani nelle nostre società è invece un fenomeno più recente e crescente: il declino demografico e l'aumento dell'aspettativa di vita hanno contribuito a uno spostamento delle risorse collettive dai più ai meno giovani. La sequenza di crisi economica e finanziaria del 2008 (spesso affrontata con politiche pubbliche "austere") e crisi pandemica ha acuito lo svantaggio immediato e di lungo periodo delle prossime generazioni in termini di reddito, di mobilità sociale e grado di difficoltà a raggiungere una vita autonoma, di realizzazione personale e professionale e di piena partecipazione alla vita pubblica.

Perseguire la pari opportunità generazionale e la parità di genere per la Oytis Srl significa valorizzare il capitale umano e promuovere il benessere organizzativo come fattore di garanzia della qualità dei servizi offerti.

In quest'ottica sono stati identificati i processi aziendali correlati con i temi relativi alla parità di genere individuati, per ogni area tematica, sono stati definiti i punti di forza e di debolezza, formalizzati gli obiettivi specifici e le corrispondenti azioni decise per colmare i gap, nominati i responsabili dell'attuazione, nonché la frequenza di monitoraggio e la cadenza temporale per il loro raggiungimento.

La Oytis Srl si impegna a mantenere aggiornato il piano strategico, tenendo conto delle diverse condizioni del contesto e delle esigenze e criticità emerse.

I VALORI E PRINCIPI ETICI

Di seguito sono richiamati un insieme di principi la cui osservanza è di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione e l'immagine della Oytis. A tali principi si richiamano le operazioni, i comportamenti ed i rapporti interni ed esterni della società di ingegneria.

Principio di imparzialità e inclusività

La società di ingegneria Oytis si assicura che i suoi amministratori, dipendenti e collaboratori operino tenendo comportamenti ispirati ad obiettività, imparzialità e attenzione nei confronti di tutte le organizzazioni a cui fornisce i propri prodotti/servizi.

La società di ingegneria Oytis, nei confronti del personale, a promuovere un trattamento equo e a favorire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni di razza, religione, sesso, età, opinioni politiche ed handicap fisici.

Principio di correttezza e trasparenza

La società di ingegneria Oytis si impegna a vigilare affinché da parte del personale siano sempre posti in essere comportamenti etici, improntati alla dignità e al rispetto. In tal senso, tutte le attività devono essere svolte con impegno e correttezza in conformità alle norme vigenti e alle procedure interne. Si impegna, inoltre ad operare in modo chiaro e trasparente, senza favorire alcun singolo individuo.

Principio di valorizzazione del personale

La gestione delle risorse umane è improntata al rispetto delle persone e alle pari opportunità, in un contesto di parità di trattamento, lealtà e fiducia.

La società di ingegneria Oytis contrasta ogni discriminazione basata su razza, genere, nazionalità e origine, religione, lingua, disabilità, orientamento politico, orientamento sessuale e ogni altra caratteristica culturale o personale.

Principio della tutela della persona

La società di ingegneria Oytis svolge le proprie attività in armonia con la legislazione vigente a tutela delle condizioni di lavoro.

I rapporti tra dipendenti devono essere improntati su principi di una civile convivenza e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e delle libertà delle persone, per mantenere un ambiente di lavoro con un clima di mutuo rispetto della dignità e della reputazione di ciascuno.

Principio del contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione

La società di ingegneria Oytis vigila che nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non si verifichi alcuna forma di intimidazione, minaccia, comportamento od offesa verbale o fisica, richiesta di favori personali che sia di ostacolo al sereno e normale svolgimento delle proprie funzioni. Chiunque, nel prestare la propria attività per conto od in favore della Oytis, ritenga di essere oggetto di molestie o di essere stato discriminato per qualsivoglia motivo ha facoltà di segnalare l'accaduto con le modalità indicate nel Regolamento per le segnalazioni riguardanti il sistema di parità di genere.