



POLITICA RELATIVA A DIVERSITÀ E INCLUSIONE NELLA INFRA TECH CONSORZIO STABILE S.C.A.R.L.

1. PREMESSA

La valorizzazione delle diversità e l'inclusione sono un impegno prioritario del Consorzio per sostenere un ambiente di lavoro stimolante, inclusivo, rispettoso di ogni forma di diversità e partecipativo, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti professionali, privo di comportamenti – collettivi e individuali – discriminatori.

La presente Politica, in linea con i valori del Codice Etico, formalizza i principi del Consorzio in materia di diversità e inclusione che fanno propri e applicano i principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, delle Convenzioni e Raccomandazioni fondamentali dell'International Labour Organization (ILO), della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea e delle disposizioni legislative in tema di diversità e inclusione.

La Politica ha l'obiettivo di favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro nel quale ogni diversità possa essere accolta e valorizzata, promuovendo il benessere delle persone e valorizzandone il contributo, quali che siano le caratteristiche personali, e prevenire e contrastare quanto ostacola tale realizzazione.

La Politica rafforza l'impegno del Consorzio volto a riconoscere e valorizzare ogni persona che ne fa parte e a diffondere una cultura coerente con tale impegno.

Il Consorzio rispetta tutte le leggi e le norme internazionali e nazionali applicabili per il rispetto della diversità e la promozione dell'inclusione.

La Politica si applica a tutti/e coloro che operano nel e per il Consorzio, indipendentemente dallo status contrattuale, comprese le persone in formazione, i/le tirocinanti e gli/le apprendisti/e.

2. IMPEGNO E PRINCIPI GENERALI

Il Consorzio Stabile Infratech S.c.a.r.l. ritiene che le diversità costituiscano un valore e assume tra i propri impegni la valorizzazione di tutte le diversità e la creazione di un ambiente di lavoro aperto e inclusivo, che favorisca il benessere di tutti/e. L'importanza di una cultura della diversità che, con una logica inclusiva, valorizzi tutte le differenze (di genere e identità di genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, nazionalità, idioma, estrazione sociale, fede religiosa, convinzioni personali, stato civile, esperienza, educazione, abilità cognitive e motorie, condizioni di salute e qualsiasi altra categoria protetta dalla legge) quali attivatrici di valore aggiunto e innovazione, si basa sul riconoscimento della dignità e del valore unico di ogni persona.

L'obiettivo è costruire una comunità aziendale di cui ogni persona si senta parte e in cui possa fornire il proprio



contributo, nella consapevolezza che ogni persona è unica e il rispetto della diversità è il presupposto fondamentale per la convivenza di tutti/e. Il Consorzio pone da sempre al centro della sua attenzione le persone, come evidenziato nel Codice Etico.

Le politiche di diversità e inclusione sono indirizzate verso la non discriminazione in fase di selezione, la valorizzazione delle competenze e dei “talenti” specifici, la promozione della managerialità al femminile e la formazione, che sta alla base di ogni politica di crescita delle persone, attraverso programmi specifici volti anche ad aumentare il livello di consapevolezza sui temi legati alla diversità e a creare un ambiente di lavoro inclusivo.

L’impegno del Consorzio nel valorizzare le persone, affinché ognuna si senta inclusa e possa dare il meglio di sé, si traduce in una strategia di sviluppo e gestione delle persone in grado di garantire a tutte l’accesso ad eque possibilità di crescita professionale, a prescindere dal ruolo ricoperto nell’organizzazione.

La Politica conferma inoltre l’impegno del Consorzio, già definito nel Codice Etico, nel sostenere il rispetto della dignità delle persone ed evitare ogni discriminazione, diretta o indiretta, fondata su ragioni legate a qualunque tipo di diversità, riconoscendo l’assoluto valore dei principi fondamentali della Costituzione della Repubblica Italiana.

Il consorzio, quindi, si impegna a garantire che tutti i suoi dipendenti adottino comportamenti atti a favorire la valorizzazione delle diversità e la logica inclusiva secondo processi di responsabilizzazione collettiva.

Al fine di coordinare l’implementazione delle iniziative di Diversità e Inclusione, di supportare i vertici aziendali nel tradurre in procedure e in processi i principi qui descritti, di monitorare l’applicazione dei principi, di aggiornare questo documento attraverso il confronto con la comunità aziendale e di fornire un supporto concreto alla popolazione aziendale, il consorzio si impegna nella nomina di una figura referente per la Diversità e l’Inclusione, denominato Diversity Manager.

Infine, il consorzio si impegna a garantire che i piani di business e i processi aziendali siano sempre stilati nel rispetto dei principi riportati in questo documento.

3. FORMAZIONE

Il Consorzio Stabile Infratech S.c.a.r.l. ritiene che il supporto alla formazione dei dipendenti sia uno strumento fondamentale per la promozione dell’inclusione e la diversità. Per tale motivo si impegna al rispetto delle seguenti linee guida:

- Offrire a tutte le persone pari opportunità di accesso a percorsi di formazione professionale senza alcuna discriminazione di genere e identità di genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, nazionalità, idioma, estrazione sociale, fede religiosa, convinzioni personali, stato civile, esperienza, educazione, abilità cognitive e motorie, condizioni di salute e qualsiasi altra categoria protetta dalla legge;
- Integrare le tematiche legate alla diversità e all’inclusione nei percorsi di formazione delle figure manageriali e nei percorsi di inserimento dei neoassunti.



4. TRATTAMENTI RETRIBUTIVI

Il consorzio riconosce che il sistema retributivo è determinato in base al ruolo ricoperto, agli ambiti di responsabilità e al merito, valutando il contributo complessivo apportato ai risultati aziendali. Il consorzio si impegna quindi a garantire equità e parità di accesso ai trattamenti in termini di retribuzione fissa e variabile, senza alcuna discriminazione riferita al genere, all'età, all'etnia, alla diversa abilità, all'orientamento affettivo, al credo religioso, al background culturale, all'identità di genere e al percorso professionale ed a ogni altro genere di diversità.

5. COMPORAMENTI INCLUSIVI

Il consorzio ritiene che l'inclusione sia responsabilità di tutti i dipendenti dell'azienda. Ogni persona con il proprio comportamento influenza il contesto in cui opera e contribuisce a determinare la cultura dell'ambiente in cui si lavora e vive. L'azienda si impegna a diffondere e far rispettare le seguenti regole di comportamento:

- Prestare attenzione ai bisogni di ciascuno, aumentando l'ascolto degli altri e comprendendo la diversità di esigenze e problematiche che ogni individuo deve affrontare.
- Utilizzare un linguaggio inclusivo basato sul rispetto e sull'accoglienza evitando di esprimere giudizi sulle persone e sulle loro caratteristiche.

Tali regole di comportamento non sono da limitarsi ai soli colleghi e collaboratori ma devono trovare espressione nei confronti di tutta la comunità esterna costituita anche, ma non solo, da clienti, fornitori e altri stakeholder, in quanto il consorzio ritiene i propri dipendenti i primi ambasciatori dei valori di diversità e inclusione qui promossi.

6. TEMATICHE D&I: DISABILI

L'azienda riconosce pari opportunità a tutte le sue persone indipendentemente dalle disabilità sensoriali, cognitive e motorie. Il principio da seguire per l'inclusione delle persone con disabilità è quello *dell'accomodamento ragionevole*, definito come "le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali" (Art. 2, comma 4, Convenzione ONU sui Diritti delle Persone con Disabilità).

L'accomodamento ragionevole non interviene solo sull'accesso fisico al luogo di lavoro e l'allestimento di una postazione adeguata, ma ha anche valenza organizzativa attraverso la concessione di flessibilità oraria, di smartworking, o di teleformazione o ancora accordi individuali di miglior favore.

7. TEMATICHE D&I: MIGRANTI

Il consorzio si impegna a favorire l'ingresso di culture diverse al proprio interno attraverso la promozione di una visione interculturale improntata alla cooperazione organizzativa e sociale.

Il consorzio crede fortemente che una pluralità di vedute, frutto di esperienze culturali e ambientali diverse, sia un valore aggiunto per l'azienda favorendo lo sviluppo competitivo di soluzioni organizzative e tecniche e migliorandone il posizionamento di mercato.

L'azienda si impegna alla promozione dell'inclusione attraverso percorsi di scelta del personale che siano i più



trasparenti possibili e privi di *bias culturali*.

8. TEMATICHE D&I: GENERE

L'azienda dà valore all'equilibrio di genere e al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, per creare le migliori condizioni in cui ogni persona possa esprimersi al meglio con azioni mirate al superamento degli "unconscious bias" (pregiudizi inconsapevoli).

Inoltre, si fa promotrice di politiche e azioni volte a favorire le pari opportunità attraverso la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro e l'eliminazione di qualsiasi *gender pay gap*.

L'azienda è altresì impegnata sul contrasto alla violenza di genere e ha scelto di dotarsi di un protocollo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, per mantenere alto il livello di attenzione e presidio verso percorsi di inclusione ed autonomia volti al reinserimento lavorativo di donne vittime di violenza

9. TEMATICHE D&I: GENERAZIONI

L'azienda ha come obiettivo quello di favorire il dialogo ed il confronto intergenerazionale al fine di favorire la contaminazione delle differenti esperienze sociali, culturali e lavorative, oltre che delle diverse abilità, conoscenze e competenze sia soft che hard (quali ad esempio quelle digitali) tipiche di ciascuna generazione.

10. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

La Politica del Consorzio relativa a Diversità e Inclusione è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione attraverso la intranet aziendale e a tutti gli stakeholder, in ottica di trasparenza e collaborazione, tramite comunicazioni specifiche.

L'aggiornamento viene curato periodicamente e in caso di rilevanti modifiche normative e/o cambiamenti di rilievo in materia.