



L'azienda è impegnata nel sostegno dei valori della diversità e dell'inclusione attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà delle persone. In tale direzione, il percorso intrapreso mira ad evolvere le modalità di presidio delle tematiche legate alla diversità, passando da un approccio volto alla tutela ed integrazione della "diversity" a una strategia proattiva per il superamento di ogni stereotipo culturale e per identificare e risolvere i fattori che impediscono alle persone l'inclusione lavorativa.

L'azienda opera secondo imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

In tale quadro, il presente documento punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile. L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Il documento è redatto in linea con quanto già affermato nel Codice Etico Aziendale che riconosce la valenza di un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione o molestia ed in coerenza con i valori guida aziendali. Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento (es. Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile; ecc).

L'azienda vuole essere un attore attivo nel campo dell'uguaglianza di genere e crede nel valore delle persone e delle loro differenze assicurando a tutto il personale le possibilità di crescita professionale, assumendo dunque formalmente l'impegno a promuovere una politica di gestione che ponga attenzione alla diversity, alla parità di genere (tutti i generi), all'inclusione e alle pari opportunità. La Direzione, con il supporto del Comitato guida sulle pari opportunità e inclusione, offre dunque linee guida alle prassi organizzative e, in particolare, all'approccio ai processi.

1. **PROCESSO DI SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITING):** La presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio, di cultura/generazioni/religioni/etnie

diverse facilitano la creazione di un contesto capace di produrre nuove idee, soluzioni e prestazioni positive. Questa composizione del corpus aziendale non solo favorisce la crescita di ogni singolo dipendente/collaboratore o amministratore, ma aiuta anche le prestazioni dei team di lavoro e, di conseguenza, è un volano di crescita aziendale. L'azienda, da sempre, ha puntato esclusivamente sulle capacità professionali delle risorse ricercate, senza nessuna tipologia di discriminazione. L'azienda è pertanto orientata a consolidare politiche e piani di reclutamento utili a favorire e valorizzare le diversità, valorizzando unicamente la meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta della risorsa. L'azienda assicura, inoltre, che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter (sia interni che esterni), ricevano un'adeguata formazione e sensibilizzazione legata alla parità di genere e agli stereotipi che possono impattare negativamente nei processi di selezione.

- 2. COMPENSATION E PERFORMANCE EVALUATION:** La politica di remunerazione contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle competenze e della professionalità delle persone, applicando principi di equità e non di discriminazione.

Gli interventi retributivi, i processi e i sistemi di incentivazione sono ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili.

L'azienda garantisce meccanismi di protezione del posto di lavoro e di medesimo livello retributivo nel post-maternità e a fronte di politiche di congedi parentali. L'azienda desidera lavorare alla creazione di una Leadership equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di tutti i generi sono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione.

- 3. FORMAZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE E COMUNICAZIONE:** L'azienda si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere. L'azienda facilita e promuove il dialogo costante tra responsabili e collaboratori e si impegna a pianificare eventuali *Piani di sviluppo* senza nessuna discriminazione di genere, ma con un'attenzione e una cultura basata sulla meritocrazia. Inoltre, promuove una cultura basata sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Sono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, tutto il personale viene sensibilizzato sui temi legati agli unconscious bias e la capacità di comunicare in maniera inclusiva.

- 4. WELFARE AZIENDALE.** L'azienda, compatibilmente con le proprie dimensioni e capacità, si impegna nella valutazione di opportunità di welfare aziendale con

un'attenzione specifica alle politiche di Pari Opportunità di genere.

In particolare, per:

- servizi di welfare familiare e valorizzazione della genitorialità;
- sostenere politiche di work life balance e di lavoro flessibile;
- favorire processi di accompagnamento al rientro in azienda dopo lunghi periodi di assenza (maternità, paternità, malattia);
- prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

#### 5. **ACADEMY & EVENTS:**

- garantire che i generi siano equamente rappresentati in eventi, convegni o altro evento sia interno che esterno;
- promuovere e sostenere attività ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione anche mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media.

**6. MONITORAGGIO E REPORTING:** L'azienda verifica l'efficacia dell'approccio adottato, principalmente attraverso la misura del gender pay gap, utilizzando i risultati della percezione di questi aspetti attraverso procedure di identificazione e valutazione periodica dei rischi all'interno e all'esterno dell'Azienda, impiegando un sistema di segnalazione delle violazioni e attività di dialogo con gli stakeholder. Inoltre, l'azienda si impegna a verificare l'efficacia dell'approccio adottato attraverso l'introduzione di specifiche iniziative di ascolto rivolte alla popolazione aziendale che permetteranno di formulare proposte di innovazione condivise a sostegno di una cultura inclusiva.

**7. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO:** Questa politica è comunicata a tutto il personale dipendente, anche mediante apposite e specifiche sessioni formative ed è resa disponibile sul sito internet aziendale a tutti gli stakeholder, compresi collaboratori, fornitori e partner, affinché ci sia piena consapevolezza e ulteriore impulso alla promozione dei diritti umani come parte integrante del sistema dei Valori.

**8. BUDGET:** La Direzione ritiene importante definire un budget per il 2024 pari a 1500,00 euro destinato alla formazione dei lavoratori e lavoratrici al fine di migliorare la consapevolezza degli aspetti e dei temi inclusi in questa politica e nel piano strategico aziendale.

La presente Politica verrà valutata ai fini dell'aggiornamento almeno una volta l'anno alla luce delle evidenze emerse dagli assesment e dal monitoraggio sia dei KPI interni che delle tendenze nazionali e internazionali.

Napoli, 10 aprile 2024

Amministratore Unico