

Diversity & Inclusion Policy

Version number

IMS_MPO_08-1.0

DOCUMENT INFORMATION

COPYRIGHT

© Le informazioni contenute in questo documento sono di natura riservata e di proprietà di SORINT.lab S.p.A., fermo restando che sarà utilizzato per scopi di valutazione. Il copyright di questo documento è di proprietà di SORINT.lab S.p.A..

Nessuna parte del presente documento può essere riprodotta, memorizzata in un sistema di recupero o trasmessa in qualsiasi forma e con qualsiasi mezzo, inclusi, senza limitazione, elettronico, meccanico, fotocopiatura, registrazione o altro, senza il consenso scritto di SORINT.lab S.p.A.. SORINT.lab S.p.A. si adopera per garantire che le informazioni contenute in questo documento siano corrette e, sebbene ogni sforzo è fatto per garantire l'esattezza di tali informazioni non si assume alcuna responsabilità per eventuali errori od omissioni nella stessa. Tutti i marchi e nomi di prodotti utilizzati nel presente documento sono pertanto riconosciuti.

© The information contained in this document is of a confidential and proprietary nature and is submitted by SORINT.lab S.p.A. on the understanding that it will be used for evaluation purposes only. The copyright to this document is owned by SORINT.lab S.p.A..

No part of this document may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, including, without limitation, by electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, without SORINT.lab S.p.A. prior written consent. SORINT.lab S.p.A. endeavors to ensure that the information contained in this document is correct, and whilst every effort is made to ensure the accuracy of such information it accepts no liability for any error or omission in the same. All trademarks and product names used within this document are hereby acknowledged.

CONTACTS

COMPANY	NAME	ROLE	EMAIL ADDRESS	PHONE
Sorint.lab	Ilaria Chinchella	Governance	ichinchella@sorint.com	3357297083

DOCUMENT REVIEW

VERSION	DATE	AUTHOR	APPROVED BY	ISSUED BY
1.0	20/12/2024	Ilaria Chinchella	Emilio Tresoldi	Chiara Marilli

CHANGE HISTORY RECORD

VERSION	DATE	LAST MODIFIED
1.0	20/12/2024	Prima Emissione

REFERRAL DOCUMENTS

VERSION	DATE	DOCUMENT
1.2	29/03/2018	ODV_MPO_001_1.2 Codice Etico
1.0	20/01/2024	IMS_MPO_07-1.0 People Development Policy

SUMMARY

INTRODUZIONE.....	5
IMPEGNO E PRINCIPI GENERALI.....	5
PROGRAMMI PER LA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE	6
Diversità di genere.....	6
Diversità generazionale	7
Diversità di abilità	7
Diversità di cultura	8
APPLICAZIONE E RESPONSABILITÀ.....	8
SEGNALAZIONI E MONITORAGGIO	9
DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO.....	10

INTRODUZIONE

La valorizzazione delle diversità e l'inclusione sono un impegno prioritario del gruppo SORINT Spa – d'ora in avanti "SORINT" – 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 di SORINT in materia di diversità, equità 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, equità e inclusione.

La Politica ha l'obiettivo di favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro nel quale ogni persona 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 possa ostacolare tale realizzazione.

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

SORINT 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 in e per SORINT, indipendentemente dallo status contrattuale, comprese le persone in formazione, i/le tirocinanti, gli/le apprendisti/e, i clienti e i fornitori.

IMPEGNO E PRINCIPI GENERALI

SORINT ritiene che le diversità costituiscano un valore e assume tra i propri impegni la valorizzazione di tutte le persone 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 in cui ogni persona si senta parte e 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.

SORINT pone da sempre al centro della sua attenzione le persone, come evidenziano la Mission, i Valori aziendali e il Codice Etico.

Le politiche di diversità, equità e inclusione mirano a prevenire la discriminazione in fase di selezione, valorizzare le competenze e i "talenti" specifici, promuovere la managerialità e la formazione, che sta alla base di ogni strategia 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 di SORINT nel valorizzare le persone e farle sentire incluse e incentivate a 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, indipendentemente dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

La Politica conferma inoltre l'impegno di SORINT, già definito nel Codice Etico, nel sostenere il rispetto della dignità delle persone e nel prevenire ogni discriminazione, diretta o indiretta, fondata su ragioni legate a qualunque tipo di diversità, riconoscendo l'assoluto valore dei principi:

- della Costituzione della Repubblica Italiana;
- della Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite;
- della Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e le relative convenzioni applicabili;
- della Convenzione Europea sui diritti dell'uomo.

PROGRAMMI PER LA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE

L'impegno di SORINT sui temi della diversità, equità e inclusione si concentra in questo momento storico su quattro direttrici principali, nella consapevolezza che l'evoluzione ambientale, socioculturale e di mercato può determinare sempre forme di esclusione, che devono essere per quanto possibile preventivamente identificate, prevenute e contrastate.

L'impegno di SORINT è, inoltre, quello di utilizzare un linguaggio decoroso, inclusivo e neutrale con l'intento di evitare ogni qualsiasi forma di discriminazione. L'aggiornamento della Politica e dei programmi correlati sarà, pertanto, un indicatore concreto dell'attenzione di SORINT alla diversità, equità e inclusione, tematiche su cui l'impegno deve costantemente rinnovarsi.

Diversità di genere

Considerata la prevalenza negli organici di personale maschile rispetto a quello femminile, derivante storicamente da motivazioni strutturali socioculturali (come, ad esempio, i ruoli tecnici qualificati provenivano da percorsi scolastici e universitari "riservati" alla popolazione maschile), SORINT si impegna a continuare a porre attenzione per riequilibrare questa situazione, anzitutto attraverso:

1. un equo percorso di selezione in base alle competenze e adeguatezza del ruolo;
2. campagne di informazione orientate a fornire opportunità di sviluppo in ambito professionale alle donne, in particolare verso le discipline tecnico scientifiche, cosiddette STEM (science, technology, engineering and mathematics), anche attraverso la testimonianza di role model e la diffusione di casi aziendali e/o extra-aziendali al fine di sensibilizzare sulle possibilità professionali e di crescita.
3. la realizzazione di progetti extra-aziendali che hanno l'obiettivo di orientare le giovani professioniste a seguire le proprie aspirazioni in particolare in contesti dove la presenza femminile è genericamente meno alta

Sul piano culturale SORINT è inoltre impegnata in iniziative di sensibilizzazione a tutti i livelli con azioni mirate al superamento degli stereotipi e dei pregiudizi inconsapevoli (unconscious bias) e promuove politiche e azioni di welfare volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, la tutela della maternità, la condivisione delle responsabilità familiari e assistenziali (caregiver) e la rimozione di potenziali ostacoli alla parità salariale.

Per garantire la parità dei generi, SORINT ha avviato specifiche progettualità attraverso programmi di sviluppo e valorizzazione dei talenti e politiche retributive basate su equità e performance. In particolare, al fine di sviluppare la leadership al femminile, SORINT promuove continuamente il loro coinvolgimento durante gli specifici percorsi formativi e di coaching finalizzati a rafforzare le competenze richieste e a garantire sempre di più un equilibrio di

genere nelle posizioni di responsabilità all'interno di strutture complesse. SORINT si impegna, quanto più possibile, a garantire una rappresentanza equilibrata dei generi tra i relatori degli eventi interni.

SORINT si impegna infine a contrastare la violenza di genere in ogni sua forma attraverso azioni di sensibilizzazione con specifici canali attraverso i quali possono essere indirizzate le segnalazioni di comportamenti scorretti (garantendone la confidenzialità) <https://weareethics.sorint.it/>

Diversità generazionale

SORINT considera la coesistenza di diverse generazioni all'interno dell'organizzazione un valore per tutti/e, in quanto offre l'opportunità per aprirsi al cambiamento, affrontare le sfide connesse all'evoluzione della società e del mercato e guidare l'innovazione. Infatti, le diverse generazioni portano con sé conoscenze, esperienze e percezioni del lavoro, dei ruoli e delle relazioni che sono uniche di ciascuna "età".

Per facilitare la cooperazione ed integrare con successo le diverse generazioni in ambito professionale è essenziale comprendere i punti di forza, le limitazioni e i valori di ciascuna generazione nei confronti del lavoro, creando una cultura aziendale che dimostri attivamente rispetto e inclusione, a partire dal riconoscimento delle diverse esigenze di ciascuna "età". Per SORINT la formazione e l'affiancamento costituiscono gli strumenti fondamentali per promuovere la comunicazione e lo scambio reciproco di esperienze tra le generazioni, stimolando un confronto produttivo e un trasferimento di conoscenze e competenze tale da consentire che le differenze vengano riconosciute e accettate.

Le politiche di sviluppo e i sistemi di welfare sono inoltre progettati e realizzati tenendo conto delle differenze esistenti e cercando di costruire sempre un'unica comunità aziendale.

Diversità di abilità

Intendendo per "disabilità" qualunque situazione di disagio psico-fisico, tale da determinare rischi di esclusione, SORINT si impegna a implementare misure concrete per favorire un ambiente di lavoro che promuova l'accessibilità e ad adottare pratiche mirate alla socializzazione, all'integrazione e al benessere della persona.

SORINT sostiene, inoltre, la necessità di valorizzare ogni individuo nella sua specificità e di cercare di abbattere ogni tipo di barriera culturale, sensoriale o fisica che limiti diritti imprescindibili, realizzando i cambiamenti necessari al miglioramento delle condizioni di vita delle persone con disabilità.

SORINT ritiene, infine, necessario spostare l'attenzione dalle disabilità alle abilità, valorizzando le capacità di ogni individuo attraverso azioni formative di arricchimento delle conoscenze e competenze.

Infine, SORINT si impegna a promuovere un cambio di paradigma culturale per una nuova narrazione della disabilità.

L'obiettivo è quello di accogliere i bisogni delle persone in situazioni di disagio, promuoverne l'integrazione e migliorarne la situazione lavorativa sia attraverso strumenti e ausili adeguati sia attraverso programmi e iniziative capaci di includere sempre di più le persone con disabilità nel contesto lavorativo aziendale, riducendo ogni discriminazione anche involontaria.

I programmi per la valorizzazione delle diverse abilità sono basati su un alto livello di personalizzazione e sulla costante ricerca di soluzioni (anche tecnologiche) che favoriscano una reale inclusione. Questo processo inizia con un ascolto attivo delle persone coinvolte. Altrettanto rilevante è la realizzazione di interventi educativi e la presenza di strategie di informazione per l'intera popolazione aziendale, per migliorare la disponibilità e la capacità di accoglienza delle persone con disabilità o disagi.

Diversità di cultura

La diversità culturale derivante da origine etnica, nazionalità, idioma, fede religiosa, stato civile, posizione sociale, background professionale, orientamento sessuale e convinzioni personali (anche in riferimento all'appartenenza e alla militanza in partiti politici, sindacati e associazioni), rappresenta un'opportunità di arricchimento personale e fonte di grandi benefici per SORINT.

In linea con i principi del Codice Etico, SORINT considera la valorizzazione delle diversità culturali presenti in azienda uno dei propri obiettivi fondamentali e si impegna a favorire l'integrazione di tutte le culture esistenti, tramite la promozione delle loro peculiarità, in una cultura di gruppo inclusiva e aperta.

È, pertanto, impegno di SORINT combattere ogni forma di discriminazione e pregiudizio, fornire a tutte le persone opportunità di crescita professionale e realizzare un ambiente di lavoro che accolga ogni persona, riconoscendone il suo valore e rispettandone le differenze.

In un momento storico caratterizzato da forti transizioni (digitale, ecologica ed energetica), la formazione costituisce lo strumento primario per contrastare disuguaglianze professionali ed emarginazione.

Sono inoltre favorite tutte le occasioni di riflessione e confronto sulle specifiche tematiche emergenti.

APPLICAZIONE E RESPONSABILITÀ

Le strategie e politiche di valorizzazione della diversità, equità e inclusione si integrano nella Responsabilità Sociale di SORINT, attraverso l'assunzione di impegni e la definizione di obiettivi e target, e il monitoraggio e la rendicontazione trasparente e costante di tali attività.

In linea con l'impegno volto ad aumentare il livello di consapevolezza sui temi legati alla diversità e creare un ambiente di lavoro inclusivo, SORINT ha costituito una struttura focalizzata alla realizzazione di azioni concrete e al relativo monitoraggio sulle tematiche dell'inclusione delle diversità, sulla conciliazione vita e lavoro e sul benessere delle persone. Tale struttura è, inoltre, attiva nel raccogliere e valutare proposte e suggerimenti per iniziative su tali tematiche.

L'impegno di tutta l'organizzazione è fondamentale per la costruzione di una cultura aziendale inclusiva e capace di valorizzare le diversità, per questo SORINT:

- definisce ed attua politiche aziendali inclusive che coinvolgono tutti i livelli dell'organizzazione;
- adotta politiche di selezione, di assunzione e di accoglienza del personale basate su processi e pratiche neutrali rispetto a tutte le diversità e incentrate sul riconoscimento di caratteristiche personali e competenze professionali in funzione delle esigenze aziendali;
- adotta misure a sostegno della conciliazione dei tempi vita-lavoro e di miglioramento del welfare aziendale;
- rende trasparenti e oggettive le politiche di valutazione, avanzamento di carriera e premialità del personale, con una formazione specifica per evitare pregiudizi in fase valutativa e un'attenzione specifica ai percorsi di sviluppo delle diverse popolazioni aziendali;
- adotta un sistema di monitoraggio che garantisce, in modo oggettivo, la verifica e la rendicontazione annuale dei risultati e dei progressi effettivamente conseguiti nella gestione della diversità;
- comunica i progressi raggiunti in tema di valorizzazione e gestione della diversità e adotta politiche di sensibilizzazione interne ed esterne sul valore delle misure di inclusione adottate

SORINT ritiene fondamentale il ruolo del management che deve essere un esempio per i collaboratori ed è responsabile di:

- assicurare che non si verifichino atti di discriminazione;
- individuare ostacoli di carattere culturale, organizzativo o relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e adoperarsi per superarli;
- creare un clima aperto all'espressione di tutti/e;
- sensibilizzare il proprio team al rispetto dei principi contenuti nella presente Politica.

Fondamentale è inoltre, il ruolo del Inclusion Leader che all'interno del Sircle People Development assicura la valorizzazione nel lungo periodo delle diversità a tutti i livelli e nelle fasi di attuazione delle politiche aziendali di ingresso, valutazione, crescita e sviluppo delle persone, con l'obiettivo di garantire la massima equità ed inclusione.

Nell'attuazione delle politiche di inclusione e valorizzazione delle diversità, per promuovere una cultura organizzativa aperta e collaborativa, in linea con i principi di Responsabilità Sociale d'Impresa, è infine fondamentale il ruolo della Comunicazione.

La promozione della cultura dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità per SORINT va oltre i confini aziendali e passa anche attraverso la costruzione di reti di confronto e collaborazione con una pluralità di attori istituzionali, imprenditoriali, associativi, educativi. Anche per questo i principi e i valori della presente Politica devono:

- impegnare tutte le risorse di SORINT in tutti i rapporti interni ed esterni con gli stakeholder;
- essere rispettati da parte di tutti i fornitori, partner e in generale i soggetti che intrattengono relazioni con SORINT.

SEGNALAZIONI E MONITORAGGIO

SORINT monitora l'attuazione della presente Politica e promuove l'utilizzo di canali specifici per la segnalazione di eventuali violazioni (o presunte violazioni) al fine di tutelare coloro che effettuano la segnalazione stessa.

Le segnalazioni di eventuali inadempienze della politica e delle procedure possono essere segnalate:

- dai/lle dipendenti in forma anonima, attraverso la piattaforma Whistleblowing <https://weareethics.sorint.it/#/> ; oppure in forma non anonima per posta ordinaria, rivolgendosi all'indirizzo e-mail people@sorint.com o al/la proprio/a Sircle Leader di riferimento;
- dagli stakeholders esterni in forma anonima, attraverso la piattaforma Whistleblowing <https://weareethics.sorint.it/#/> oppure in forma scritta, non anonima, per posta ordinaria o rivolgendosi all'indirizzo e-mails people@sorint.com.

A seconda del tipo di segnalazione sono attivati gli Organi aziendali competenti e i Responsabili aziendali, con le strutture coinvolte, al fine di attuare tempestivamente le azioni necessarie per il superamento delle situazioni che hanno determinato la segnalazione.

Il monitoraggio dell'attuazione della presente Politica è effettuato sia attraverso la verifica dell'andamento degli specifici obiettivi in materia, sia attraverso l'esame delle suddette segnalazioni e la verifica delle azioni correttive attuate.

Il/la Dipendente che pone in essere o tenta di porre in essere un comportamento vietato dalla presente Politica è sottoposto/a da parte di SORINT a procedimento disciplinare, qualora venga comprovato che tale comportamento fosse scorretto.

DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

La Politica di SORINT relativa alla 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 e il sito www.sorint.com.

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