



POLICY
DIVERSITY & INCLUSION

Approvata dal Consiglio di Amministrazione il 1 luglio 2021

INDICE

1.	PREMESSA.....	3
2.	DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	3
3.	SCOPO.....	3
4.	RIFERIMENTI.....	4
5.	PRINCIPI ISPIRATORI.....	4
6.	DESCRIZIONE DEL PROCESSO E DELLE RESPONSABILITÀ.....	5
7.	MONITORAGGIO E CONTROLLO.....	6
8.	INDICATORI.....	7
9.	DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO.....	8

1. PREMESSA

INWIT si impegna formalmente nella tutela e nella diffusione dei valori della diversità e dell'inclusione con la promozione di iniziative societarie ed organizzative volte a sostenere il rispetto dei diritti e la dignità delle persone.

Attraverso la costituzione del Team Diversity & Inclusion all'interno dell'Azienda, INWIT ha avviato un percorso proattivo per il superamento di ogni discriminazione di genere, culturale, religiosa e professionale e per promuovere l'inclusione lavorativa e personale tramite la declinazione di regole comportamentali specifiche ed azioni volte a promuovere un ambiente equo ed inclusivo.

L'azienda opera secondo imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla o individuale ed è rispettosa della dignità individuale e dell'integrità psicofisica, morale e sociale dei propri dipendenti.

Per INWIT il coinvolgimento, il benessere e lo sviluppo delle persone rappresentano uno dei pilastri della strategia sulla sostenibilità in quanto consapevole che una cultura aziendale orientata ad includere e a valorizzare ogni tipo di diversità produca effetti positivi sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione aziendale, generando un impatto positivo anche sulla società.

Nel rispetto del ruolo centrale che le persone occupano all'interno dell'organizzazione, INWIT intende valorizzare tutte le differenze abbattendo le distanze e rimuovendo gli ostacoli di natura culturale, materiale e organizzativa, inclusa la distanza geografica, che possano compromettere il rispetto e l'inclusione delle disabilità, della parità di genere, dell'orientamento di razza, sesso e religione, delle idee altrui e delle differenze generazionali.

2. DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE

La policy troverà applicazione concreta nelle politiche e nei processi aziendali. Il presente documento è destinato a tutta la popolazione aziendale e si applica indistintamente a tutto il personale dipendente in forza, di qualunque livello inquadramentale, al personale Dirigente, ai Clienti e ai Fornitori.

Per quanto riguarda i componenti degli organi sociali viene assicurata l'applicazione delle regole sull'equilibrio della composizione dei diversi organi sociali al fine di salvaguardare i requisiti di diversità, ivi inclusa la diversità di genere.

3. SCOPO

Lo Scopo del presente documento è quello di sviluppare una cultura aziendale orientata al superamento di ogni tipo di discriminazione e pregiudizio storico-culturale, e rendere il luogo di lavoro un ambiente inclusivo e plurale, aperto ai contributi di tutti e tutte, in cui ogni tipo di diversità possa trovare spazio e sentirsi accolta.

Gli obiettivi della Policy sono pertanto quelli di favorire il confronto e la contaminazione di idee e sensibilità tra loro diverse affinché dallo scambio si possa generare valore negli ambienti di lavoro, riconoscere il talento e l'attitudine di ognuno e offrire a ciascuno le medesime opportunità di crescita professionale e dinamica retributiva.

Tali obiettivi sono:

- considerati di primaria importanza per il business in quanto un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutti, riesce a cogliere le opportunità derivanti dai cambiamenti in atto, individuando soluzioni innovative e di valore;
- orientati a favorire processi decisionali più efficaci e più consapevoli dei rischi;
- determinanti nella valorizzazione della brand reputation, con l'effetto di fidelizzare maggiormente i propri dipendenti e attrarre nuovi talenti sul mercato del lavoro;
- elementi chiave nella creazione di valore per tutti gli stakeholder.

La presente Policy ribadisce pertanto l'impegno dell'Azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dai regolamenti interni, dalle disposizioni contrattuali e da principi e standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento (es. Agenda ONU 2030 - Sustainable Development Goals -SDGs -; Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite, Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, Convenzioni delle Nazioni sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità; Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro - ILO-).

4. RIFERIMENTI

1. Knowledge Management Framework
2. Modello Organizzativo 231 (comprensivo del Codice Etico e di Condotta)
3. Codice di Corporate Governance
4. Procedura Whistleblowing
5. Piano di Sostenibilità
6. Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards

5. PRINCIPI ISPIRATORI

Fermo restando quanto richiamato all'interno del Codice Etico e di Condotta interno, INWIT fissa nel presente paragrafo il corpus di principi a cui devono ispirarsi le azioni e i comportamenti dei dipendenti, del management e dei componenti degli organi sociali, oltreché dei Clienti e Fornitori.

Conseguentemente, con il preciso obiettivo di assicurare l'integrità psicofisica, morale e culturale delle persone e garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, unitamente ad un ambiente di lavoro improntato al rispetto e alla fiducia reciproca, INWIT individua i principi che devono ispirare l'operatività aziendale:

- contrastare ogni forma di discriminazione legata al genere, identità e/o espressione di genere, orientamento affettivo-sessuale, stato civile e situazione familiare, età, etnia, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, condizione socioeconomica, nazionalità, lingua;
- contrastare ogni forma di molestia, persecuzione, offesa e condotta inappropriata;
- rispettare tutte le persone nell'espressione delle loro identità e diversità;
- promuovere pari opportunità;
- supportare la genitorialità condivisa;
- valorizzare i talenti.

In coerenza con questi principi INWIT si impegna a:

- creare un ambiente caratterizzato da pluralità e multiculturalità in cui ciascuno possa manifestare la propria natura e autenticità senza alcuna forma di disagio, attraverso campagne di sensibilizzazione e iniziative generali mirate al superamento degli “unconscious bias” (pregiudizi inconsapevoli);
- promuovere le pari opportunità, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la condivisione delle responsabilità familiari, ampliando i servizi di welfare e prevedendo aiuti specifici ai care givers o a coloro che vivono situazione di fragilità e disagio;
- favorire un ambiente aperto, rimuovendo ogni tipo di ostacolo, ivi inclusi quelli connessi all'orientamento sessuale;
- prevedere una presenza di genere equilibrata nelle fasi di selezione/assunzione, implementando dei piani di sviluppo manageriale del personale femminile e un maggiore equilibrio nell'assegnazione di ruoli di responsabilità a tutti i livelli organizzativi;
- consentire a tutti l'accessibilità ai luoghi di lavoro eliminando le barriere fisiche e immateriali e mettere a disposizione di tutti i lavoratori gli strumenti e le dotazioni di supporto che consentano di migliorare le condizioni di lavoro, anche in regime di lavoro agile;
- favorire la contaminazione tra le diverse generazioni professionali per uno scambio ricco e proficuo di conoscenze e sensibilità, anche prevedendo percorsi di aggiornamento formativo mirati alla digitalizzazione e all'avanzamento del progresso tecnologico;
- riconoscere e valorizzare il talento di ogni persona assicurando l'implementazione di politiche retributive volte a riconoscere il merito e le performance ispirate a principi di equità gender equality;
- promuovere un linguaggio che superi i vecchi stereotipi culturali e luoghi comuni e che sia inclusivo ed accogliente;
- promuovere la partecipazione proattiva ad associazioni già attive nel contrasto ad ogni tipo di discriminazione e rafforzare le partnership con altre aziende e con il mondo accademico, al fine di contribuire più efficacemente al cambiamento culturale dell'intero Paese.

6. DESCRIZIONE DEL PROCESSO E DELLE RESPONSABILITÀ

Tutto il personale in forza, inclusi i membri degli organi sociali, ha la responsabilità di assumere dei comportamenti in linea con quanto stabilito dalla presente Policy, adottando un linguaggio appropriato e modalità di organizzazione del lavoro che garantiscano un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, improntato al reciproco rispetto e al riconoscimento dell'identità e del valore di ciascuno.

Tali comportamenti dovranno essere osservati in tutti quei contesti in cui si svolgono attività di lavoro riconducibili alla sfera professionale, anche al di fuori dei classici luoghi di lavoro (es. convegni, forum, video call etc.).

Non sono consentiti comportamenti che possano offendere, prevaricare e ledere la dignità umana. Rientrano in queste categorie i comportamenti di discriminazione, molestia, molestia sessuale, bullismo, mobbing e diffamazione, ricondotti a tematiche di diversità.

Sulla base dei principi sopra richiamati, e con l'obiettivo di sviluppare nell'intera organizzazione piena consapevolezza sul valore della persona e sulla sua unicità, INWIT si impegna a sviluppare una strategia di sviluppo e di gestione delle risorse umane attraverso la promozione delle seguenti azioni:

- campagne di sensibilizzazione sui temi della Diversity & Inclusion rivolte ai dipendenti, con il coinvolgimento di testimonianze interne ed esterne all'Azienda, diffusione e apprendimento di best practices e case study di altre aziende;
- iniziative di formazione rivolte a tutti i dipendenti;
- iniziative di formazione specifiche sulla popolazione manageriale, con l'obiettivo di sviluppare stili di leadership che facciano dell'inclusione il paradigma culturale di riferimento, anche attraverso una gestione responsabile dei Team di lavoro, per una crescente sensibilità e consapevolezza del valore delle differenze. L'obiettivo è quello di adottare comportamenti che facilitino la collaborazione e il confronto tra persone con punti di vista e approcci diversi al fine di generare un clima di fiducia e ingaggio e favorire l'impegno e la spinta all'innovazione;
- previsione di iniziative volte a promuovere e garantire un ambiente di lavoro ispirato a comportamenti trasparenti, inclusivi e di pari opportunità nei confronti delle persone;
- rimozione di ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa nonché favorire l'emersione delle opportunità interne ed esterne all'azienda, anche in termini di politiche del lavoro.

In tale quadro, ogni Responsabile e coordinatore di risorse, al fine di valorizzare le diversità e consentire a tutti i componenti del Team di esprimere il proprio contributo senza il timore di essere giudicati o derisi, ha il compito di attivarsi proattivamente per creare le migliori condizioni di lavoro e di clima affinché si possano generare idee e progetti innovativi utili al business e al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Conseguentemente, la definizione dei contenuti di un sistema integrato di regole e di interventi, presuppone il coinvolgimento di tutti coloro i quali hanno delle responsabilità verso la diversità.

7. MONITORAGGIO E CONTROLLO

In questa prospettiva, al fine di incoraggiare le diversità e vigilare su una corretta attuazione dei comportamenti aziendali, la funzione Human Resources (di seguito anche "HR"), in coerenza con le linee d'azione del Piano di Sostenibilità, in sinergia con le altre funzioni aziendali, ha il compito di promuovere il cambiamento culturale all'interno dell'organizzazione, valorizzando le diversità e monitorando la corretta implementazione delle politiche sulla Diversity & Inclusion all'interno di tutti i dipartimenti organizzativi aziendali.

Eventuali condotte che siano in contrasto con lo spirito della presente Policy saranno oggetto di analisi da parte delle strutture di controllo interno e di gestione dei rischi, con particolare riferimento alle aree di “Inclusività dei luoghi di lavoro” e di “Sviluppo e valorizzazione dei Dipendenti”, con l’obiettivo di assicurare il più alto livello di attuazione della presente Policy.

In aggiunta, l’inosservanza dei comportamenti richiesti potrà essere tempestivamente segnalata, da chiunque ne ravvisi l’esigenza, al fine di attivare il processo di analisi e approfondimento delle condotte e valutare eventuali interventi sanzionatori, nella consapevolezza che INWIT mira a proteggere e a sostenere coloro che siano stati offesi da condotte inosservanti i principi definiti nel presente documento o testimoni di fatti o episodi specifici.

Le segnalazioni potranno essere trasmesse a:

- funzione HR;
- portale Whistleblowing (secondo le modalità indicate nella procedura aziendale di Whistleblowing).

Tutti coloro che effettuano segnalazioni, saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la massima riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge.

Qualora i comportamenti agiti in difformità dai principi non costituiscano violazione di specifiche normative di legge, contrattuali o regolamentari o del Codice Interno di Comportamento, INWIT adotterà provvedimenti ispirati a un approccio costruttivo per rafforzare la sensibilità e l’attenzione dei singoli al rispetto dei valori e dei principi qui affermati, anche tramite iniziative di ascolto, confronto e formazione.

Nello specifico, con l’obiettivo di misurare il reale cambiamento culturale dell’Azienda nell’approccio ai temi della diversità e dell’inclusione, è costituito il Team Diversity & Inclusion, composto da persone provenienti da diverse Funzioni aziendali, che ha l’obiettivo di promuovere iniziative specifiche a sostegno di una cultura sempre più inclusiva all’interno dell’azienda tesa a contrastare ogni forma di discriminazione, a mitigare eventuali forme di “disagio” e a favorire un benessere aziendale inclusivo e partecipativo.

8. INDICATORI

Per verificare l’efficacia delle azioni intraprese è previsto il ricorso sia ad indicatori di natura quantitativa, sia a dati qualitativi provenienti da survey o indagini sul clima interno.

Per quanto attiene ai dati quantitativi, i principali indicatori oggetto di raccolta sono:

- indicatori sull’eterogeneità della popolazione in forza e sull’equilibrio di genere (negli organici, nei diversi flussi di entrata/uscita, negli avanzamenti di carriera);
- ore di formazione per genere e inquadramento;
- indicatori sulle generazioni (presenza di persone appartenenti a età e generazioni diverse);
- indicatori su pay gap (differenza retributiva uomo/donna);
- percentuale di appartenenti alle categorie protette.

9. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

Tutte le iniziative intraprese in tema di Diversity & Inclusion saranno comunicate a tutto il personale in forza attraverso i canali di comunicazione interna. I risultati e i progressi ottenuti saranno valutati dal Team Diversity & Inclusion ed esaminati contestualmente dalle funzioni Human Resources e External Relations, Communication & Sustainability con avanzamenti periodici e report di aggiornamento. I contenuti della presente Policy saranno monitorati e aggiornati dalla funzione HR anche alla luce di eventuali modifiche o integrazioni riferite a best practices ed evoluzioni normative in materia, nonché ad esigenze interne.

La presente Policy è resa disponibile sul sito istituzionale di INWIT al fine di rendere noti a tutti gli stakeholder i principi e i valori fondamentali a cui si ispira il business di INWIT, e che sono alla base della strategia di sostenibilità dell'Azienda.