

POLICY DIVERSITY & INCLUSION

Attività	Responsabile	Data
Redazione	Comitato PdR 125	31.10.2024
Verifica	Coordinatore Comitato PdR 125	11.11.2024
Approvazione	CDA	21.11.2024

Codice Documento	Rev	Data	Sistema di gestione Parità di Genere – PdR 125:2022
PDR D&I	00	21.11.2024	Policy Diversity & Inclusion
Tutti i diritti riservati - All rights reserved - Documento ad Uso Interno			1/9
La versione in vigore del presente documento risiede sul server; se non altrimenti specificato, le copie cartacee devono intendersi non controllate.			

0. RIEPILOGO MODIFICHE

N. Rev.	Data	Natura della modifica*		Paragrafo di riferimento
0	21.11.2024		Prima emissione	

Legenda:

- I Inserito
- E Eliminato
- S Sostituito

Codice Documento	Rev	Data	Sistema di gestione Parità di Genere – PdR 125:2022	
PDR D&I	00	21.11.2024	Policy Diversity & Inclusion	
Tutti i diritti riservati - All rights reserved - Documento ad Uso Interno			2/9	
La versione in vigore del presente documento risiede sul server; se non altrimenti specificato, le copie cartacee devono intendersi non controllate.				

Sommario

0.	RIEPILOGO MODIFICHE	2
1.	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	4
2.	Contesto di riferimento	4
3.	OBIETTIVI DELLA POLICY DI <i>DIVERSITY & INCLUSION</i>	4
3.1	Destinatari della Policy di Diversity & Inclusion	5
4.	Contesto di riferimento	5
5.	I nostri valori	6
5.1	Rispetto della diversità e integrazione senza discriminazione	6
5.2	Meritocrazia e pari opportunità	6
5.3	Comunicazione e linguaggio inclusivo	7
5.4	Bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata	7
5.5	Tutela della maternità e paternità	7
5.6	Digital Inclusion	7
5.7	Diversità all'interno degli organi di amministrazione e controllo	7
6.	Linee di attuazione della Policy di Diversity & Inclusion	7
6.1	Adozione e attuazione	7
6.2	Reclami e segnalazione di condotte non conformi	8
6.3	Provvedimenti disciplinari	9

Codice Documento	Rev	Data	Sistema di gestione Parità di Genere – PdR 125:2022
PDR D&I	00	21.11.2024	Policy Diversity & Inclusion
Tutti i diritti riservati - All rights reserved - Documento ad Uso Interno			3/9
La versione in vigore del presente documento risiede sul server; se non altrimenti specificato, le copie cartacee devono intendersi non controllate.			

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

COOPERATIVA IL PORTICO considera il Diversity Management un elemento chiave della propria strategia. **COOPERATIVA IL PORTICO** crede che promuovere un ambiente inclusivo ed incoraggiare la diversità all'interno dei propri team, oltre a rispondere a diritti fondamentali, offra importanti benefici per il business. **COOPERATIVA IL PORTICO** è infatti convinta che incoraggiare la diversità e l'inclusione consenta di attrarre e trattenere i migliori talenti, promuovere l'innovazione, l'imprenditorialità, la creatività e migliorare le performance delle proprie persone e dell'azienda stessa.

La presente Policy di Diversity & Inclusion enuncia come la diversità, la parità di genere, l'inclusione e il principio di non-discriminazione facciano parte dei valori principali di **COOPERATIVA IL PORTICO** e costituiscano parte integrante della nostra strategia di business. Le norme e pratiche descritte nella presente Policy si integrano al nostro Codice Etico e alla nostra Policy Anti-Discriminazione e Anti-Molestie.

La Policy sarà periodicamente revisionata ed aggiornata qualora necessario, al fine di assicurare l'allineamento con le altre Politiche e i principali standard e best practice di settore. In caso di modifiche e revisioni, **COOPERATIVA IL PORTICO** si impegna a condividere tempestivamente il documento aggiornato con i suoi destinatari.

La presente Policy è stata redatta in coerenza con la UNI/PDR 125 (ultima edizione), le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere.

2. CONTESTO DI RIFERIMENTO

COOPERATIVA IL PORTICO si impegna ad operare nel rispetto dei principi fondamentali in materia di etica, diritti umani, lavoro, non discriminazione, uguaglianza ed inclusione. A tal fine, l'impegno della società deriva dalla conoscenza delle seguenti normative che godono di consenso e accettazione a livello globale:

- La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- I principi guida delle Nazioni Unite sulle Imprese e i Diritti Umani;
- La Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici;
- La Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali;
- Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e suoi seguiti;
- Dichiarazione tripartite sulle imprese multinazionali e la politica sociale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità;
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione della donna.

COOPERATIVA IL PORTICO si impegna a contribuire agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (SDGs – Sustainable Development Goals). In materia di diversità ed inclusione, in particolare, ci si ispira ai seguenti obiettivi:

- Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze
- Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze

3. OBIETTIVI DELLA POLICY DI DIVERSITY & INCLUSION

Il presente documento ha i seguenti principali obiettivi:

- Definire i valori e i principi fondamentali in materia di Diversity & Inclusion e definire gli standard di

Codice Documento	Rev	Data	Sistema di gestione Parità di Genere – PdR 125:2022	
PDR D&I	00	21.11.2024	Policy Diversity & Inclusion	
Tutti i diritti riservati - All rights reserved - Documento ad Uso Interno				4/9
La versione in vigore del presente documento risiede sul server; se non altrimenti specificato, le copie cartacee devono intendersi non controllate.				

comportamento a cui i Destinatari della presente *Policy* sono tenuti ad aderire nella conduzione e gestione delle proprie attività;

- Definire le responsabilità all'interno dell'azienda per la gestione e il monitoraggio in materia di diversità e inclusione;
- Condividere informazioni circa le modalità di segnalazione di condotte potenzialmente non conformi e gli eventuali provvedimenti disciplinari che **COOPERATIVA IL PORTICO** potrà adottare in caso di riscontro di *non-compliance*.

Condividendo il presente documento, **COOPERATIVA IL PORTICO** si aspetta che tutti i Destinatari della *Policy* condividano ed applichino i principi espressi al suo interno.

3.1 Destinatari della Policy di Diversity & Inclusion

La presente *Policy* si rivolge ai membri degli organi sociali di amministrazione e controllo, ai dipendenti e ai collaboratori di **COOPERATIVA IL PORTICO** (di seguito riferiti anche collettivamente come il "personale").

È responsabilità di tutto il personale l'impegno ad osservare e fare osservare, senza eccezione, i principi dettagliati nel presente documento, nell'ambito delle proprie responsabilità. Difatti, non è giustificata l'adozione di comportamenti non in sintonia con quanto dettagliato nel presente documento, anche ove ci sia la convinzione di agire a vantaggio dell'organizzazione. Ogni comportamento contrario alla presente *Policy* sarà gestito in conformità con quanto definito nel capitolo 6 del presente documento.

Inoltre, **COOPERATIVA IL PORTICO**, in conformità con il Codice Etico, estende ai fornitori il dovere di rispettare il principio di non discriminazione ed invita tutti i fornitori a valutare positivamente qualsiasi forma di diversità e ad assicurare un ambiente di lavoro equo e inclusivo.

4. CONTESTO DI RIFERIMENTO

COOPERATIVA IL PORTICO si impegna ad operare nel rispetto dei principi fondamentali in materia di etica, diritti umani, lavoro, non discriminazione, uguaglianza ed inclusione. A tal fine, l'impegno deriva dalla conoscenza delle seguenti normative che godono di consenso e accettazione a livello globale:

- La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- I principi guida delle Nazioni Unite sulle Imprese e i Diritti Umani;
- La Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici;
- La Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali;
- Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e suoi seguiti;
- Dichiarazione tripartite sulle imprese multinazionali e la politica sociale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità;
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione della donna.

COOPERATIVA IL PORTICO si impegna a contribuire agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (SDGs – Sustainable Development Goals). In materia di diversità ed inclusione, in particolare, si ispira ai seguenti obiettivi:

- Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze
- Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze

La presente *Policy* è stata redatta in coerenza con la UNI/PDR 125 (ultima edizione), le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere nelle organizzazioni, volta a promuovere e tutelare le diversità e le pari

Codice Documento	Rev	Data	Sistema di gestione Parità di Genere – PdR 125:2022
PDR D&I	00	21.11.2024	Policy Diversity & Inclusion
Tutti i diritti riservati - All rights reserved - Documento ad Uso Interno			5/9
La versione in vigore del presente documento risiede sul server; se non altrimenti specificato, le copie cartacee devono intendersi non controllate.			

opportunità sul luogo di lavoro.

5. I NOSTRI VALORI

5.1 *Rispetto della diversità e integrazione senza discriminazione*

COOPERATIVA IL PORTICO richiede a tutto il personale il rispetto dei principi di uguaglianza e non discriminazione e l'impegno ad accogliere la diversità e favorire l'inclusione in ogni ambito del nostro business.

Non Discriminazione

COOPERATIVA IL PORTICO, in coerenza con quanto stabilito nella relativa Policy, si impegna a fornire a tutti i suoi dipendenti e collaboratori un luogo di lavoro rispettoso e libero da ogni forma di discriminazione o molestia. **COOPERATIVA IL PORTICO** non tollera infatti alcuna forma di discriminazione o molestia nei confronti del personale in base ad etnia, nazionalità, sesso, orientamento sessuale e identità di genere, età, caratteristiche fisiche, stato di salute, disabilità, condizioni personali e sociali, appartenenza ad un sindacato, opinioni politiche, religione, stato civile, stato di gravidanza, o qualsiasi altro criterio illegale in base al diritto applicabile.

Valorizzazione e rispetto delle differenze

La diversità e l'inclusione sono fondamentali per **COOPERATIVA IL PORTICO**, e ciascun dipendente è tenuto a creare e mantenere un ambiente lavorativo rispettoso, inclusivo e accogliente, dove vengono valorizzate le differenze e le esperienze altrui. L'organizzazione rispetta e accoglie la diversità in tutte le sue forme, tra cui: culturale, etnica, generazionale, di genere, religiosa, sessuale, sociale, politica, fisica o mentale.

Eliminazione delle barriere

COOPERATIVA IL PORTICO si assicura che tutti, comprese le persone con disabilità, possano godere degli stessi benefici senza alcun impedimento. L'organizzazione si impegna ad assicurare l'efficace integrazione delle persone con disabilità sul posto di lavoro eliminando qualsiasi tipo di ostacolo che potrebbe impedire lo svolgimento di un'attività (ad esempio eliminando le barriere architettoniche o mettendo a disposizione *tool* o soluzioni a supporto dello svolgimento delle attività lavorative).

5.2 *Meritocrazia e pari opportunità*

COOPERATIVA IL PORTICO intende garantire al proprio personale l'opportunità di sviluppare le proprie capacità e contribuire alla performance aziendali. Al fine di raggiungere tale obiettivo, l'organizzazione ritiene fondamentale non permettere discriminazioni in fase di assunzione o di ordinaria gestione delle attività aziendali. In particolare, si impegna a garantire pratiche di reclutamento, contrattazione, promozione, formazione professionale, valutazione delle *performance* e retribuzione esclusivamente basate su criteri di merito. La scelta del migliore candidato o del dipendente più idoneo a ricoprire una posizione deve basarsi principalmente sulla valutazione delle qualifiche e delle prestazioni lavorative. Non sono ammesse considerazioni sulle caratteristiche della persona non correlate alle capacità e al merito.

COOPERATIVA IL PORTICO si impegna sin dalla fase di selezione, a identificare una rosa di candidati rappresentativa di entrambi i generi, a monitorare la presenza femminile nell'organizzazione e a favorirne lo sviluppo manageriale, con l'obiettivo di migliorare il bilanciamento di genere, specialmente nelle posizioni di *leadership*.

Codice Documento	Rev	Data	Sistema di gestione Parità di Genere – PdR 125:2022	
PDR D&I	00	21.11.2024	Policy Diversity & Inclusion	
Tutti i diritti riservati - All rights reserved - Documento ad Uso Interno				6/9
La versione in vigore del presente documento risiede sul server; se non altrimenti specificato, le copie cartacee devono intendersi non controllate.				

5.3 *Comunicazione e linguaggio inclusivo*

COOPERATIVA IL PORTICO si impegna a promuovere l'utilizzo di un linguaggio e di forme di comunicazione privi di elementi discriminatori, sia nelle attività di comunicazione interna sia esterna. Inoltre, l'organizzazione non ammette l'utilizzo da parte del personale di forme di linguaggio offensivo, ostile e discriminatorio.

Quanto sopra si estende alla comunicazione in rete qualora vengano espressi contenuti a nome e per conto della società o in situazione tali per cui quanto detto possa essere identificato con il pensiero della società.

5.4 *Bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata*

COOPERATIVA IL PORTICO ritiene centrale che i propri dipendenti bilancino, nel rispetto delle proprie esigenze, la vita lavorativa e la vita privata. L'organizzazione ritiene che il benessere dei dipendenti sia un elemento fondamentale per mantenere e attrarre i talenti, garantire un elevato livello di performance lavorative e assicurare eque possibilità di svolgere le proprie mansioni a tutti i dipendenti nel rispetto delle eventuali esigenze private. Per questi motivi, l'organizzazione si impegna a implementare politiche di *welfare* a beneficio di tutti i dipendenti e garantire opzioni di lavoro flessibili. Inoltre, l'organizzazione invita gli stessi dipendenti – ed in particolare il *management* – a prestare adeguata attenzione e a promuovere il benessere delle persone all'interno dei propri team di lavoro.

5.5 *Tutela della maternità e paternità*

COOPERATIVA IL PORTICO si impegna a tutelare la maternità e paternità e ad esplorare le modalità più opportune per supportare i propri dipendenti durante e dopo il periodo di congedo, con l'obiettivo di supportare l'integrazione e il bilanciamento tra gli impegni lavorativi e familiari e favorire un più fluido rientro al lavoro.

COOPERATIVA IL PORTICO accoglie con favore l'impegno di entrambi i genitori nella cura dei figli e richiede a tutto il personale l'adozione di atteggiamenti e azioni che tutelino i dipendenti che si prendono cura della famiglia.

5.6 *Digital Inclusion*

COOPERATIVA IL PORTICO si impegna a sostenere iniziative e attività finalizzate a colmare il divario digitale e a diffondere la conoscenza e l'uso consapevole delle tecnologie informatiche, della rete, dei dati e dei *device*. Al contempo, si prende cura dell'inclusione digitale dei propri dipendenti supportando la formazione digitale continua e promuovendo lo scambio di competenze e *skill*.

5.7 *Diversità all'interno degli organi di amministrazione e controllo*

COOPERATIVA IL PORTICO, in linea con le normative e le *best practice*, ha come obiettivo di assicurare una composizione eterogenea degli organi di amministrazione e controllo, relativamente ad aspetti quali l'età, il genere e il percorso formativo e professionale.

6. LINEE DI ATTUAZIONE DELLA POLICY DI DIVERSITY & INCLUSION

6.1 *Adozione e attuazione*

La presente *Policy* entra in vigore dal momento della formale pubblicazione nella Intranet aziendale.

Tutto il personale è responsabile del rispetto e dell'applicazione della presente *Policy* e della sua corretta applicazione in relazione allo svolgimento dei propri compiti e nell'osservanza delle proprie responsabilità.

Management

Tutti i manager, in qualità di punto di riferimento dei team di lavoro, sono responsabili di osservare e promuovere il rispetto e l'applicazione della presente *Policy*. **COOPERATIVA IL PORTICO** richiede che i manager accolgano

Codice Documento	Rev	Data	Sistema di gestione Parità di Genere – PdR 125:2022
PDR D&I	00	21.11.2024	Policy Diversity & Inclusion
Tutti i diritti riservati - All rights reserved - Documento ad Uso Interno			7/9
La versione in vigore del presente documento risiede sul server; se non altrimenti specificato, le copie cartacee devono intendersi non controllate.			

ogni tipo di profilo all'interno dei propri team, segnalino tempestivamente eventuali non conformità rispetto al presente documento, e si impegnino a creare un ambiente inclusivo, in cui ognuno si senta libero di esprimere le proprie opinioni, anche al fine di favorire l'imprenditorialità, la creatività e l'innovazione all'interno dell'organizzazione.

Risorse Umane

Nell'ambito delle proprie mansioni, la funzione Risorse Umane è responsabile di:

- promuovere la conoscenza e la diffusione della presente *Policy*, nelle modalità ritenute opportune ed in particolare attraverso training e attività di formazione
- incoraggiare e programmare opportune attività ed iniziative finalizzate a garantire l'effettiva e concreta applicazione della *Policy* all'interno di **COOPERATIVA IL PORTICO**, e valutare l'efficacia di tali iniziative e programmi
- monitorare l'attuazione della presente *Policy*
- garantire che tutti i processi che coinvolgono le risorse umane, in particolare il processo di *recruiting* e valutazione delle performance, rispettino la presente *Policy*, si basino esclusivamente su valutazioni di merito e non risultino in alcun modo discriminatori.

Direttore Generale

è responsabile di promuovere la conoscenza della presente *Policy* in tutta la filiera di fornitura.

COOPERATIVA IL PORTICO, ed in particolare la Direzione *HR*, si assicura che il linguaggio e i messaggi dell'organizzazione verso l'esterno e l'interno siano privi di elementi discriminatori e rispettino i valori di *Diversity & Inclusion* stabiliti.

6.2 Reclami e segnalazione di condotte non conformi

A tutto il personale è fatto obbligo di segnalare eventuali violazioni della presente *Policy*, siano esse presunte o reali. **COOPERATIVA IL PORTICO** incoraggia vivamente a fornire segnalazione o a presentare un reclamo il prima possibile.

COOPERATIVA IL PORTICO ha previsto, in accordo con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, con il quale è stata recepita nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (c.d. disciplina whistleblowing) una procedura conforme ai dettami sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e sulla protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Le stesse modalità definite nella Procedura Whistleblowing verranno utilizzate per le segnalazioni relative a molestie, discriminazioni in ambito PdR 125, con la sola eccezione che la segnalazione verrà inviata alla casella mail molestie@cooperativailportico.com

Le segnalazioni sottomesse verranno recepite dal solo Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del Dl.gs231/01 relativo alla responsabilità amministrativa delle imprese che agirà secondo quanto indicato nella Procedura GESTIONE NC-PdR125 e nei capitoli successivi.

COOPERATIVA IL PORTICO assicura che non ci saranno ritorsioni o altre azioni avverse contro qualsiasi individuo che effettui un reclamo, segnali un episodio (anche apparente) di discriminazione o molestia o fornisca informazioni nel corso delle indagini: anche qualsiasi ritorsione di questo tipo può essere oggetto di un reclamo secondo questa procedura. Se si è effettivamente verificata una ritorsione, viene richiesto di segnalarla prontamente al fine di consentire di intraprendere tempestive ed opportune azioni correttive.

Codice Documento	Rev	Data	Sistema di gestione Parità di Genere – PdR 125:2022
PDR D&I	00	21.11.2024	Policy Diversity & Inclusion
Tutti i diritti riservati - All rights reserved - Documento ad Uso Interno			8/9
La versione in vigore del presente documento risiede sul server; se non altrimenti specificato, le copie cartacee devono intendersi non controllate.			

Si specifica che, in questo documento, con il termine “ritorsione” si vuole indicare qualsiasi trattamento ingiusto, o qualsiasi minaccia di tale trattamento ingiusto, di qualsiasi natura esso sia, conseguente alla segnalazione in buona fede di un’evidenza o di un problema.

6.3 *Provvedimenti disciplinari*

Se a seguito di indagine dei reclami e delle segnalazioni, si stabilisce che si sono verificate condotte o azioni in contrasto con la presente *Policy*, **Cooperativa il Portico**, intraprenderà delle azioni rapide ed appropriate. Ciò può includere azioni correttive progettate per terminare e porre rimedio alle discriminazioni o molestie e per evitare che si ripresentino in futuro; le azioni possono includere i provvedimenti disciplinari definiti nell’ambito del Contratto di riferimento (CCNL Cooperative Sociali). Se il molestatore è un dipendente o collaboratore di un fornitore, un consulente o qualsiasi altro soggetto fisico collegato a qualsivoglia persona giuridica, COOPERATIVA IL PORTICO si riserva il diritto di informare l'entità esterna dell'incidente e dei risultati e richiedere ulteriori azioni disciplinari nei confronti del molestatore. **COOPERATIVA IL PORTICO** adotterà tutte le misure possibili per garantire che la parte lesa non sia più soggetta a discriminazione o condotte ritenute in contrasto con la presente *Policy*.

Codice Documento	Rev	Data	Sistema di gestione Parità di Genere – PdR 125:2022
PDR D&I	00	21.11.2024	Policy Diversity & Inclusion
Tutti i diritti riservati - All rights reserved - Documento ad Uso Interno			9/9
La versione in vigore del presente documento risiede sul server; se non altrimenti specificato, le copie cartacee devono intendersi non controllate.			