

[illegible]



STORIA DELLE MODIFICHE

Ver.	Redazione	Descrizione	Verificato	Approvato	Data
1.0	Sustainability & Compliance + Consulente Esterno (Ing. Almerico Fedele)	Dettaglia i temi della ISO 30415 Diversity & Inclusion	Comitato Guida per la Parità di Genere (Resp. Marta Savino)	Amministratore Delegato (Paolo Riccardi)	02/10/2024



SOMMARIO

1. POLITICA 4

1.1 OBIETTIVO DELLA POLICY5

1.2 LE QUATTRO DIMENSIONI DELLA DIVERSITÀ.....6

1.3 DESTINATARI7

2. ADOZIONE E DIFFUSIONE 8



1. POLITICA

La presente Politica per la Diversità e l’Inclusione viene emessa ad integrazione della Politica per la Parità di Genere già emessa in data 02/10/2024 con cui AUBAY ha deciso di adottare dei principi per la parità di genere globale valorizzando e tutelando la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro.

AUBAY S.p.A. (nel seguito anche “l’Azienda”) ritiene che sia estremamente importante creare e garantire un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo, attraverso lo sviluppo di una cultura di impresa basata sul rispetto della diversità dei propri dipendenti.

Nel presente documento l’Azienda formalizza, in modo chiaro ed esplicito, le linee guida aventi ad oggetto i principi di uguaglianza, diversità, inclusione, in accordo con quanto già indicato all’interno del proprio Codice Etico e del proprio Codice di Condotta.

Con la policy “Diversità e Inclusione” (di seguito “Policy D&I”) è prerogativa essenziale dell’Azienda valorizzare il capitale umano secondo criteri meritocratici, competenze professionali, correttezza di comportamento, onestà e fiducia, favorendo altresì un ambiente di lavoro inclusivo orientato a promuovere e incoraggiare le diversità, al fine di rappresentare un valore aggiunto in primis per il dipendente e poi per l’Azienda.

L’Azienda è pienamente consapevole del potenziale che la diversità, se inclusa, sia in grado di offrire.

Ogni individuo è unico, con la propria personalità, abilità e storia e, per questo, l’Azienda, si impegna a sviluppare programmi ed azioni dedicati alla diversità nelle sue differenti manifestazioni, a partire dall’adozione della Policy D&I.

Con il termine diversità si intende un insieme di caratteristiche che possono derivare da una differenza di razza, di cultura, di religione, di età, di orientamento sessuale, di genere, di altre peculiarità. In base al tipo di caratteristica, la diversità può essere interiore, quando riguarda ad esempio, una caratteristica personale, un’abilità, e può essere esteriore, rappresentata da caratteristiche che riguardano la razza, la religione o la propria cultura.

L’**inclusione** può essere definita, nel caso concreto di un ambiente lavorativo, come una condizione in cui tutte le peculiarità individuali rappresentino, da parte dell’azienda, un arricchimento dell’intero contesto dei propri dipendenti e, da parte dell’individuo, una gratificazione personale nel vedere riconosciute le proprie capacità o il proprio talento.



1.1 OBIETTIVO DELLA POLICY

Il presente documento ha come scopo quello di sviluppare e comunicare un approccio chiaro ed esplicito in termini di strategie e pratiche che l'azienda è intenzionata ad intraprendere sulle tematiche di diversità, inclusione ed uguaglianza. Nel suo impegno concreto si prefigge di intraprendere le seguenti azioni:

- diffondere a tutti i livelli di organizzazione la cultura aziendale volta all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità;
- rimuovere dal luogo di lavoro ogni ostacolo di tipo culturale, di razza, sessuale e di qualsiasi altro tipo, che possa limitare lo sviluppo personale di qualsiasi dipendente;
- sviluppare azioni di monitoraggio continuo per prevenire ogni forma di discriminazione;
- sostenere i valori dell'uguaglianza, della diversità, dell'inclusione attraverso l'adozione di un'organizzazione basata sul rispetto dei diritti e della libertà dell'individuo;
- svolgere attività di formazione a tutto il personale e ad ogni livello organizzativo, affinché tutti possano acquisire maggiore consapevolezza sui temi di diversità ed inclusione;
- sostenere iniziative ritenute importanti istituendo collaborazioni con altre aziende in materia di diversità ed inclusione;
- intraprendere azioni disciplinari nei confronti di coloro che mostrano una condotta o un comportamento inappropriato nei confronti degli altri.

Promuovere diversità e inclusione non significa solo andare nella direzione giusta, ma anche sostenere la strategia di crescita dell'azienda. Un ambiente lavorativo inclusivo e orientato alla diversità stimola il coinvolgimento e consente una comprensione più profonda dell'azienda.

È interesse dell'Azienda evidenziare, inoltre, che la formalizzazione della Policy D&I rappresenta non un punto di arrivo sui temi di diversità ed inclusione, ma un punto di partenza, che abbia come obiettivo costante il mantenimento di un ambiente di lavoro in continua crescita e sempre di maggior inclusione.

La Direzione mette a disposizione le risorse e il budget necessari per raggiungere gli obiettivi di D&I indicati.



1.2 LE QUATTRO DIMENSIONI DELLA DIVERSITÀ

L'età rappresenta un aspetto della diversità con un enorme potenziale di arricchimento, sotto molti aspetti. Nel confronto intergenerazionale le persone appartenenti a diverse generazioni si arricchiscono, a vicenda, dalle proprie esperienze. È importante la ricerca di modalità che siano in grado di favorire in modo efficace lo scambio delle differenti esperienze sociali, culturali e lavorative, oltre che delle competenze, come ad esempio quelle del settore tecnologico, di ciascuna generazione.

Un elemento cardine di concetto della diversità è il **genere**. Negli ultimi decenni l'UE ha compiuto notevoli progressi in materia di parità di genere, mediante l'adozione di norme sulla parità di trattamento, l'integrazione della dimensione di genere in tutte le altre politiche (gender mainstreaming), l'adozione di misure specifiche a favore delle donne.

Persistono tuttavia le disparità di genere, e nel mercato del lavoro le donne continuano a essere sovrarappresentate nei settori peggio retribuiti e sottorappresentate nelle posizioni apicali. Proprio per queste ragioni l'UE ha adottato nel 2020 una strategia per la parità di genere che fissa obiettivi strategici e azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025 verso un'Europa garante della parità di genere.

L'Azienda si propone di diffondere all'interno e all'esterno dei propri ambienti il principio delle pari opportunità. Tale principio viene inteso come assenza di qualsiasi tipo di ostacolo sia sotto il profilo economico, che quello sociale in relazione a ragioni connesse al genere. Ogni decisione presa sul rapporto di lavoro, come il trattamento economico, gli aspetti remunerativi, è adottata in modo oggettivo.

A tale scopo l'Azienda è in possesso della certificazione UNI PDR 125:2022 e della certificazione SA8000

La terza dimensione è rappresentata dalla **disabilità**. Risulta fondamentale che vengano intraprese tutte le azioni necessarie affinché sia al meglio favorito l'inserimento di persone con disabilità (sensoriali, cognitive e motorie) e che ne siano valorizzate le competenze.

Il tema dell'**interculturalità** considera il valore derivante dalle collaborazioni di differenti culture un aspetto da proteggere e da cui trarre importanti benefici. Lo scambio di diverse visioni interculturali sviluppa l'aspetto competitivo della società. La convivenza tra persone di differenti culture offre opportunità interessanti non solo sotto il profilo di diverse visioni culturali, ma anche in termini di innovazione.



1.3 DESTINATARI

Il contenuto della policy D&I è destinato a tutti i dipendenti dell'azienda.

Ciascun dipendente è tenuto a segnalare qualsiasi forma di discriminazione di cui venga a conoscenza sul luogo di lavoro, e più in generale, ad assumere comportamenti che siano in linea con l'impegno dell'Azienda di creare un ambiente lavorativo attento alle tematiche di inclusione e diversità in ogni momento.

Ogni dipendente ha la responsabilità di assicurare che temi quali la diversità e l'inclusione siano integrati in tutti i processi decisionali e di gestione delle attività aziendali.

Inoltre, ai dipendenti è richiesta la partecipazione a corsi di formazione sui temi della diversità e della inclusione, al fine di migliorare le proprie conoscenze e adempiere alle proprie responsabilità, nell'ambito del più generale processo di formazione sulla sostenibilità, cercando in ogni modo di essere coinvolto con la propria presenza ed impegno costante e proattivo.

La responsabilità dell'Azienda, in qualità di datore di lavoro, è quella di garantire la pari opportunità a tutti i dipendenti e garantire che il luogo di lavoro sia privo di molestie, discriminazioni, bullismo, e qualsiasi altro comportamento che possa offendere la libertà altrui.



2. ADOZIONE E DIFFUSIONE

La Politica per la Diversità e Inclusione di AUBAY è pubblicata sul sito internet aziendale ed è visionabile all'indirizzo: www.aubay.it

AUBAY ha istituito il Comitato per le Pari Opportunità e Diversità & Inclusione; ogni istanza potrà essere inoltrata al comitato all'indirizzo e-mail appositamente creato:

pariopportunita@aubay.online

PAOLO RICCARDI
AUBAY ITALIA S.p.A.

AUBAY Italia S.p.A.
Amministratore Delegato
Paolo Riccardi