



POLITICA SULLA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE e LA PARITÀ DI GENERE

INC S.p.A (di seguito INC) 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.

L'azienda opera secondo imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta 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.

INC preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali. 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.

La presente politica è redatta in linea con quanto già affermato nel Codice Etico e nel Codice di Condotta di Gruppo, che riconoscono la valenza di un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione o molestia ed in coerenza con i valori guida enunciati nella "Politica per la Responsabilità Sociale".

Diversità di genere

L'azienda dà valore all'equilibrio di genere e al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, per creare le migliori condizioni in cui ogni persona possa esprimersi al meglio.

Sul piano culturale, INC si impegna ad un rafforzamento crescente delle iniziative di sensibilizzazione a tutti i livelli con azioni mirate al superamento di pregiudizi inconsapevoli. Inoltre, si fa promotrice di politiche e azioni volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro, la condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli, ivi inclusi quelli connessi all'orientamento sessuale.

A tale riguardo, INC si impegna:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità retributive e di avanzamento nella carriera a tutto il personale così da evitare eventuali differenze in base al genere;
- a promuovere condizioni di bilanciamento vita lavorative e personale adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità), la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- a creare un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- a prevenire, censurare e contrastare stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale.

Generazioni

L'azienda riconosce e valorizza strategie integrate per lo sviluppo e la gestione dei bisogni delle differenti generazioni che convivono all'interno dell'organizzazione.

In tale ottica, in considerazione delle prospettive demografiche e dei relativi impatti sul turn-over aziendale, le politiche puntano a favorire il dialogo e il confronto intergenerazionale. L'attenzione è non solo focalizzata sull'età anagrafica e professionale dei lavoratori, ma anche sulla ricerca di modalità efficaci per il loro sviluppo, che favoriscano la contaminazione delle differenti esperienze sociali, culturali e lavorative, oltre che delle diverse abilità, conoscenze e competenze sia soft che hard (quali ad esempio quelle digitali) tipiche di ciascuna generazione.

Disabilità

L'azienda riconosce pari opportunità a tutte le sue persone indipendentemente dalle disabilità sensoriali, cognitive e motorie. In tale contesto, si impegna a realizzare misure concrete per favorire l'inserimento e l'inclusione delle persone con disabilità, valorizzandone appieno il talento e le competenze in azienda e contribuendo in tal modo all'abbattimento di barriere culturali, sensoriali e fisiche.

Interculturalità

INC si impegna a favorire e mettere a sistema il mix di culture diverse al proprio interno attraverso la promozione di una visione interculturale e aperta al confronto multilivello, improntata alla cooperazione organizzativa e sociale.

Tale stile di lavoro favorisce, nel contempo, lo sviluppo competitivo di soluzioni organizzative, tecniche e processive per migliorare ed identificare il posizionamento di mercato dell'azienda. L'obiettivo è quello di far convivere persone con culture differenti per sostenere l'innovazione, accelerare la crescita e condurre a decisioni più solide, comunicando in modo trasparente diversità e prospettive plurime connesse a tale modello di relazione.

Monitoraggio e reporting

INC verifica l'efficacia dell'approccio adottato principalmente attraverso strumenti dedicati, che consistono in procedure di identificazione e valutazione periodica dei rischi all'interno e all'esterno del Gruppo, un sistema di segnalazione delle violazioni, un sistema sanzionatorio e attività di dialogo con gli stakeholder.

Diffusione e Aggiornamento

Questa politica è comunicata a tutto il personale dipendente, anche mediante apposite e specifiche sessioni formative in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità, ed è resa disponibile sul sito internet aziendale di INC 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 della presente politica verrà valutata ai fini dell'aggiornamento almeno una volta l'anno alla luce delle evidenze emerse dalle valutazioni e dal monitoraggio delle tendenze nazionali e internazionali.

Cultura e Strategia:

implementazione di strategie, prassi nonché di canali comunicativi e formativi in grado di favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere con valori aziendali coerenti con la cultura della inclusione e non discriminazione; previsione di procedure che consentano alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, opinioni e suggerimenti al fine di creare un ambiente di lavoro aperto al confronto e al dialogo.

Governance:

attuazione di un modello di Governance dell'organizzazione volto a prevenire e gestire le tematiche legate a inclusione e parità di genere, in grado di garantire la presenza negli organi di amministrazione e controllo del sesso meno rappresentato e di gestire qualsiasi forma di non inclusività.

Processi Human Resources (HR):

attuazione di processi di gestione e sviluppo delle risorse

umane a favore dell'inclusione, della parità di genere, prevedendo politiche in grado di garantire la partecipazione a percorsi di formazione e valorizzazione a lavoratori di entrambi i sessi.

Opportunità di Crescita ed Inclusione delle Donne in Azienda:

miglioramento della capacità dell'organizzazione di consentire l'accesso neutrale dei generi alla mobilità interna, ai percorsi di carriera e di crescita.

Equità Remunerativa per Genere:

attuazione di processi per il mantenimento di una remunerazione equa e bilanciata per genere, per livello e per mansione.

Tutela della Genitorialità e Conciliazione Vita-Lavoro:

presenza di politiche, oltre il CCNL, dedicate alla tutela della maternità/paternità e in grado di supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di cura (caregiver).

La presente Politica, definita dall'Alta Direzione della Azienda in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere, a cui è affidata la responsabilità di attuazione della stessa e si integra con le altre politiche aziendali ed è applicabile a tutto il personale interno nonché al personale esterno che collabora con continuità con l'organizzazione.

La corretta e adeguata conoscenza e attuazione della politica è verificata attraverso l'attività di formazione del personale e tramite audit interni; è oggetto di conferma o revisione annuale in occasione del Riesame della Direzione.

Torino, 10 settembre 2024

Claudio DOGLIANI

Amministratore Delegato INC S.p.a.