



POLITICA SU DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Noi riteniamo che le diversità costituiscano un valore prezioso e assumiamo tra i nostri impegni la valorizzazione di tutte le diversità 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 e irripetibile di ogni persona.

La presente Politica formalizza i principi aziendali in materia di diversità 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 e inclusione. Ha l'obiettivo di favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro nel quale ogni diversità possa essere accolta e valorizzata, promuovendo il benessere delle persone e valorizzandone il contributo, quali che siano le caratteristiche personali, prevenendo e contrastando quanto ostacoli tale realizzazione. Inoltre, rafforza l'impegno volto a riconoscere e valorizzare ogni persona che fa parte della nostra azienda e a diffondere una cultura coerente con tale impegno.

Nel quadro delle politiche e delle iniziative in tema di diversità e inclusione, il nostro impegno a promuovere una cultura organizzativa attenta alla valorizzazione delle sue risorse è altresì confermato dall'adesione al Global Compact delle Nazioni Unite, con il sostegno ai sette principi WEP (Women's Empowerment Principles) per l'emancipazione femminile.

La Politica si applica a tutti/e coloro che operano in e per Valtellina, indipendentemente dallo status contrattuale, comprese le persone in formazione, i/le tirocinanti e gli/le apprendisti/e (di seguito "Dipendenti e Collaboratori"). L'impegno riguarda soprattutto il contrasto delle seguenti tipologie di diversità:

Diversità di genere

considerata la prevalenza negli organici di personale maschile rispetto a quello femminile, derivante storicamente da motivazioni strutturali e legati alla tipologia delle attività, ci impegniamo a gestire questa situazione, anzitutto attraverso l'applicazione della procedura PRG 098 - Contro la violenza e le molestie sul lavoro, che prevede specifici canali attraverso i quali possono essere indirizzate le segnalazioni di comportamenti scorretti. Chiunque si deve impegnare a contrastare la violenza di genere in ogni sua forma attraverso azioni di sensibilizzazione e con comportamenti che ispirino correttezza.



Diversità Generazionale

la coesistenza di diverse generazioni è un valore per tutti/e, che offre l'opportunità per aprirsi al cambiamento, affrontare le sfide connesse all'evoluzione della società e del mercato e guidare l'innovazione, grazie alle conoscenze, alle esperienze e alle diverse percezioni del lavoro, dei ruoli e delle relazioni che caratterizzano ogni "età".

Per facilitare la cooperazione ed integrare con successo le diverse generazioni in ambito professionale dobbiamo comprendere i punti di forza, i limiti e i valori di ogni generazione verso il lavoro, creando una cultura aziendale che dimostri attivamente rispetto e inclusione, a partire dal riconoscimento delle diverse esigenze di ogni "età".

La formazione e l'affiancamento costituiscono gli strumenti fondamentali per promuovere la comunicazione e lo scambio di esperienze reciproche tra le generazioni, stimolando un confronto produttivo e un trasferimento di conoscenze e competenze tale da consentire che le differenze vengano riconosciute e accettate.

Diversità di Abilità

intendendo per "disabilità" qualunque situazione di disagio psico-fisico, tale da determinare rischi di esclusione, ci impegniamo a realizzare misure concrete per favorire un ambiente di lavoro destinato a migliorare l'accessibilità e a realizzare buone pratiche mirate alla socializzazione, all'integrazione e al benessere della persona. Sosteniamo, 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, attuando i cambiamenti necessari al miglioramento delle condizioni di vita delle persone con disabilità.

Riteniamo, infine, necessario cambiare il focus, spostando l'attenzione dalle disabilità alle abilità, valorizzando le capacità di ogni persona attraverso azioni formative di arricchimento delle conoscenze e competenze, promuovendo un cambio di paradigma culturale e 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.

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. La valorizzazione delle diversità culturali presenti in azienda uno dei nostri obiettivi fondamentali e ci impegniamo a favorire l'integrazione di tutte le culture esistenti, tramite la valorizzazione delle loro peculiarità, in una cultura di Gruppo inclusiva e aperta.

È pertanto impegno aziendale 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 valore nel rispetto delle differenze.



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

- > definisce ed attua politiche aziendali inclusive che, a partire dal vertice, 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;
- > 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;
- > ritiene fondamentale il ruolo dei responsabili che devono costituire un esempio, tramite la:
 - assicurazione che non si verifichino atti di discriminazione;
 - individuazione di ostacoli di carattere culturale, organizzativo o relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e l'impegno per superarli;
 - creazione di un clima aperto all'espressione di tutti/e;
 - sensibilizzazione del proprio team al rispetto dei principi contenuti nella presente Politica.

La promozione della cultura dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità 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 i dipendenti 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 Valtellina.

Le segnalazioni in materia di diversità e inclusione possono essere effettuate in forma anonima o nominativa, in uno dei seguenti modi:

- > al Comitato per la Sostenibilità, inviando una mail a: sostenibilita@valtellina.com
- > al Social Performance Team, cliccando al seguente link: <https://segnalazionisa8000.valtellina.com> oppure, per qualsiasi tipologia di segnalazione:
- > a mezzo del servizio postale o tramite posta interna in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura del soggetto destinatario della segnalazione:
 - c.a. Comitato per la Sostenibilità
 - c.a. Social Performance Team
- > verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei due soggetti di cui sopra.

I dipendenti o collaboratori che attuano o tentano di attuare un comportamento vietato dalla presente Politica, segnalato e provato, sono sottoposti a sanzioni, in conformità alle normative vigenti, al contratto di lavoro e/o al contratto che intercorre tra le parti.

