



FERRINO & C SpA

Principi di diversità, equità e inclusione

Sommario

<b>1. PREMESSA</b> .....	2
<b>2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE</b> .....	2
<b>3. PRINCIPI GENERALI</b> .....	3
3.1. Genere .....	3
3.2. Generazioni .....	3
3.3. Disabilità .....	4
<b>4. PRINCIPI GUIDA INTERNAZIONALI E NORMATIVA EUROPEA E ITALIANA DI RIFERIMENTO</b> .....	4
<b>5. IMPEGNI ED AZIONI</b> .....	4
5.1. Non discriminazione e promozione della diversità.....	5
5.2. Pari opportunità ed equilibrio di genere.....	6
5.3. Ambiente di lavoro inclusivo e work-life balance .....	6
<b>6. ADOZIONE, MONITORIAGGIO E REVISIONE DELLA POLITICA</b> .....	7





## 1. PREMESSA

La FERRINO & C. SpA, fin dalla sua costituzione, si impegna a sostenere ed a promuovere i valori della diversità dell'equità e dell'inclusione per mezzo di meccanismi societari e organizzativi volti alla creazione di benessere condiviso.

Il rispetto della persona, con cui stabilire una relazione aperta e sincera, è cardine del sistema valoriale adottato dalla società che, pertanto, si impegna a contrastare ogni forma di discriminazione, innanzitutto all'interno della stessa, ed a promuovere un ambiente che consenta l'accettazione, la piena espressione, la valorizzazione e l'efficacia di ciascuna individualità.

La policy Diversity and Inclusion, dunque, rappresenta la dichiarazione dell'impegno formale, da parte dell'azienda per promuovere e sostenere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso per le persone di ogni background.

Ai fini di chiarire al meglio il contenuto della presente policy si presentano i seguenti concetti chiavi sulla base del quale è stato strutturato il documento:

**Diversità:** qualsiasi tipo di differenza esistente tra le persone (culturale, fisica, psicologica, ecc.).

**Equità:** l'equità nelle condizioni di accesso, trattamento, opportunità e crescita professionale sul luogo di lavoro e la rimozione di eventuali barriere non correlate al merito che possono precludere la piena partecipazione di alcuni.

**Inclusione:** la creazione di contesti lavorativi in cui qualsiasi persona o gruppo di persone possa essere e sentirsi accolta/o, rispettata/o, e considerata/o al fine di una piena partecipazione alla vita dell'organizzazione.

## 2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente policy si applica a tutte le categorie di persone che lavorano per/all'interno della FERRINO & C SpA ovvero: dipendenti, collaboratori e consulenti, lavoratori somministrati e stagisti che operano per conto dell'Azienda.

La Policy copre tutti gli aspetti del rapporto con la società e richiede, per la sua corretta applicazione, responsabilità e impegno da parte di tutti i soggetti interessati.

Scopo del presente documento è fornire una descrizione dei principi cui la società si ispira in tema di Diversità e Inclusione e che la società applica con l'intento di realizzare un ambiente lavorativo improntato al rispetto, all'accoglienza, all'uguaglianza e alla valorizzazione della diversità.



### 3. PRINCIPI GENERALI

FERRINO & C SpA riconosce e promuove il valore della diversità e adotta un approccio di tolleranza zero verso qualsiasi forma di discriminazione come, ad esempio, le molestie (per le quali vanno inclusi i gesti, il linguaggio, la postura e il contatto fisico).

La Società identifica la diversità e la pluralità come valori che contribuiscono a creare un ambiente di lavoro aperto e stimolante, garantendo prospettive e punti di vista che favoriscono idee innovative e comportamenti efficaci e virtuosi, anche in termini di una migliore collaborazione. Le condizioni personali di ogni individuo non possono, mai ed in alcun modo, rappresentare il presupposto per alcun atto di discriminazione che sia basato su:

- genere o cambiamento di genere e orientamento sessuale;
- etnia (origine etnica, nazionalità e origine nazionale);
- appartenenza a minoranza;
- opinioni politiche e credo religioso;
- origine sociale;
- stato civile;
- stato familiare;
- disabilità;
- qualsivoglia altra condizione personale.

Attraverso questo documento la Società vuole promuovere la presenza di una forza lavoro caratterizzata, per quanto possibile, da sempre maggiore diversità, inclusività e rappresentatività, assicurando al contempo l'attrazione, l'inserimento, lo sviluppo e la retention di persone qualificate, competenti ed esperte.

#### 3.1. 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, l'organizzazione si impegna ad un rafforzamento crescente delle iniziative di sensibilizzazione a tutti i livelli con azioni mirate al superamento degli "*unconscious bias*" (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.

La componente femminile, che da sempre caratterizza l'identità aziendale, viene già apprezzata nei programmi di sviluppo e valorizzazione delle persone.

#### 3.2. Generazioni

La Società 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.



### 3.3. Disabilità

FERRINO & C SpA 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.

## 4. PRINCIPI GUIDA INTERNAZIONALI E NORMATIVA EUROPEA E ITALIANA DI RIFERIMENTO

Nel definire le linee guida e gli ambiti di intervento in tema di Diversity & Inclusion, FERRINO & C SpA si ispira ai principali riferimenti e standard internazionali tra cui:

- L' articolo 3 «È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli [...] che impediscono il pieno sviluppo della persona umana» e l'articolo 37 “La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore” della Costituzione della Repubblica Italiana;
- La Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e le successive convenzioni internazionali sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali;
- Le Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs) delle Nazioni Unite, con un'attenzione particolare ai seguenti SDGs:
  - 4: “Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti”;
  - 5: “Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze”;
  - 10: “Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni.

## 5. IMPEGNI ED AZIONI

FERRINO & C SpA prosegue nel suo impegno volto a rispettare la diversità e le pari opportunità attraverso comportamenti e processi improntati ai principi di cui sopra.

La Società si aspetta che i suoi dipendenti, collaboratori, agenti, partner commerciali e altri stakeholder, in qualsiasi momento e in qualsiasi occasione, operino stabilendo e mantenendo un ambiente privo di discriminazioni (incluse molestie, bullismo e ritorsioni).



A questo proposito FERRINO & C SpA si impegna a:

- creare un ambiente di lavoro che promuova i principi di diversità, equità e inclusione;
- attuare misure volte a far sentire le persone accolte e apprezzate così come sono e per il contributo che offrono;
- mantenere un ambiente di lavoro in cui i dipendenti possano svolgere le loro attività liberi da ogni forma di discriminazione e molestia;
- trattare le persone in modo equo e paritario indipendentemente da genere, età, cultura/etnia o altre condizioni personali;
- formare leader inclusivi, impegnati verso i principi di Diversity & Inclusion che mostrino comportamenti e capacità adeguati;
- promuovere una cultura lavorativa aperta che riconosca il valore di ogni individuo;
- monitorare l'efficacia della presente Policy e relativi approcci e procedure.

Il presente documento punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

L'approccio adottato per affrontare tali diversità e gestire l'inclusione si focalizza sui seguenti ambiti di intervento:

- Non discriminazione e promozione della diversità;
- Pari opportunità ed equilibrio di genere;
- Ambiente di lavoro inclusivo e work-life balance;
- Diversità nella composizione degli organi sociali;
- Diffusione della cultura della diversità in azienda e ascolto;

#### 5.1. Non discriminazione e promozione della diversità

Non sono ammissibili, all'interno della Società, forme di discriminazioni basate sulla razza, colore, sesso, età, religione, condizione fisica, stato civile, orientamenti sessuali, cittadinanza, origine etnica o qualunque altra discriminazione contraria alla legge.

Nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non deve darsi luogo a molestie, quali la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio od ostile.

Non sarà posta in essere né sarà tollerata, all'interno della Società, alcuna forma di ritorsione nei confronti dei dipendenti e stakeholder che abbiano lamentato episodi di discriminazione o di molestia, né nei confronti dei dipendenti e stakeholder che abbiano fornito notizie in merito.



### *Valorizzazione del talento femminile*

La Società si caratterizza per una forte presenza femminile, per questo motivo nella presente Policy si impegna ad adottare un approccio strategico all'effettiva realizzazione delle pari opportunità in azienda partendo dalla diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, favorendo lo sviluppo e la crescita professionale femminile al fine di equilibrare la composizione di genere nelle posizioni manageriali e di direzione aziendale.

### *Orientamento affettivo e LGBTQIA+ (Lesbian, gay, bisexual, transgender, Queer, Intersex and Asexual)*

La Società si impegna a sostenere un ambiente inclusivo per le persone LGBTQIA+, creando consapevolezza e sensibilità, promuovendo mentalità, comportamenti, processi e pratiche che accolgono le differenze e combattono ogni forma di discriminazione, al fine di assicurare l'effettiva inclusione di tutti gli individui, anche creando una chiara e aperta linea di comunicazione.

### *Inclusione di persone con diversa abilità*

La Società intende continuare e sviluppare ulteriormente la propria politica di accoglienza dei dipendenti con diversa abilità attraverso l'assunzione, l'integrazione e lo sviluppo della carriera, incentivando i diversi dipartimenti aziendali all'inserimento di risorse diversamente abili rispettando le esigenze e le capacità di ogni singola persona, prevedendo un adeguato ambiente di lavoro.

## 5.2. Pari opportunità ed equilibrio di genere

Le pari opportunità sono garantite in tutti i processi afferenti alla gestione del personale.

La società crea un ambiente stimolante in cui ciascuna persona sia libera di esercitare il proprio diritto allo sviluppo professionale e possa giovare delle opportunità di crescita indipendentemente dal genere. La FERRINO & C SpA opera in parità salariale.

## 5.3. Ambiente di lavoro inclusivo e work-life balance

La società ritiene che un equilibrio adeguato e proporzionale dei diversi aspetti della vita delle persone abbia un impatto positivo sul luogo di lavoro, sull'impegno, sulla produttività e sul senso di appartenenza all'azienda, oltre a migliorare la qualità della vita ed il benessere dei dipendenti.

Per questo motivo la società si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo in cui tutti i dipendenti abbiano l'opportunità di partecipare ai processi aziendali senza barriere, promuovendo l'equilibrio vita-lavoro come fattore chiave per supportare le esigenze di integrazione tra vita privata e professionale per la piena espressione del potenziale di ogni individuo.



#### 5.4. Marketing assets

La funzione marketing e comunicazione imposta le proprie attività in modo che gli assets , i casting e le produzioni assicurino la rappresentazione dei valori di diversità e inclusione propri della società .

A tal fine adotterà linee guida di selezione dei propri testimonials che assicurino una rappresentanza trasversale di origine , età , genere, espressione, corporatura e disabilità.

### **6. ADOZIONE, MONITORIAGGIO E REVISIONE DELLA POLITICA**

La presente politica viene adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione e comunicata a tutto il personale dipendente, anche mediante apposite e specifiche sessioni formative in funzione degli ambiti di operatività, ed è resa disponibile sul sito internet aziendale 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 società.

La presente politica verrà valutata ai fini dell'aggiornamento almeno una volta l'anno alla luce delle evidenze emerse dagli assessment e dal monitoraggio delle tendenze nazionali e internazionali nonché a seguito di iniziative specifiche mirate all'ascolto della popolazione aziendale, degli stakeholder o della direzione.

San Mauro Torinese 25 novembre 2024