

# **POLITICA PER LA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE**

## **LAVORINT S.P.A.**

**REV . 1 DEL 09.10.2023**

## 1 Introduzione/Premessa

Lavorint ha l'obiettivo di essere un operatore autorevole, innovativo e responsabile nel mercato del lavoro, orientato alla qualità e completezza del servizio, con l'obiettivo di creare valore per gli azionisti, di soddisfare i clienti e di valorizzare tutte le persone coinvolte, a vario titolo, nell'attività della società e del Gruppo cui appartiene

Lavorint ritiene imprescindibile mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i suoi *stakeholder*, categorie di individui, gruppi o istituzioni il cui apporto è richiesto per realizzare la missione della Società o che hanno comunque un interesse in gioco nel suo perseguimento (*in primis* i candidati, i dipendenti in missione, i clienti e le aziende utilizzatrici). I comportamenti non etici, infatti, compromettono il rapporto di fiducia con i propri *stakeholder* e costituiscono, anche se forieri di immediati benefici economici, un grave ostacolo al perseguimento della propria missione

La presente Politica rappresenta attuazione di quanto previsto nel Codice Etico e nel Documento Prescrittivo in materia di responsabilità sociale, condividendone tanto la funzione dichiarativa e promozionale, tramite la formalizzazione degli impegni etici che la Società si assume verso le diverse categorie di portatori di interesse, quanto quella funzione di orientamento e conformazione dei comportamenti di tutti i collaboratori, a qualsiasi titolo, della Società, promuovendo la diffusione di valori e regole di condotta considerati convergenti e sinergici al perseguimento dell'efficienza organizzativa ed economica.

La Politica ha pertanto 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, e prevenire e contrastare quanto ostacola tale realizzazione.

La Politica rafforza l'impegno della Società volto a riconoscere e valorizzare ogni persona che ne fa parte e a diffondere una cultura coerente con tale impegno.

Lavorint rispetta tutte le leggi e le norme internazionali e nazionali applicabili per il rispetto della diversità e la promozione dell'inclusione.

## 2 Princìpi Generali

Lavorint 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.

### 2.1 Imparzialità

La Società nel suo insieme e ciascun Destinatario, in ogni aspetto della propria attività professionale, ed in particolare nella selezione e gestione dei

dipendenti, diretti o somministrati, evitano ogni discriminazione fondata sull'età, il sesso, la sessualità, lo stato di salute, la razza, la nazionalità, le opinioni politiche e le credenze religiose, o comunque fondata su aspetti attinenti alla sfera privata dell'interlocutore.

In tale direzione, l'obiettivo è affrontare in chiave evolutiva le tematiche legate alla diversità, superando un approccio rivolto alla "mera" tutela ed integrazione per promuovere proattivamente il superamento di ogni stereotipo culturale e per identificare e risolvere i fattori che impediscono alle persone l'inclusione lavorativa.

## 2.2 Trasparenza

La Società - nella convinzione che la scarsa trasparenza dei processi decisionali offra un contesto favorevole all'instaurazione ed al consolidamento di pratiche discriminatorie - si impegna a garantire chiarezza, trasparenza, tempestività e completezza nella comunicazione con i propri dipendenti e collaboratori, siano essi diretti o somministrati.

I Destinatari sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che ciascun interlocutore sia in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli.

## 2.3 Valorizzazione delle persone

La Società tutela e promuove il valore delle persone allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio delle competenze possedute da ciascun collaboratore.

## 3 Regole di condotta per la diversità e l'inclusione

### 3.1 Rapporti con dipendenti e collaboratori

La Società si impegna a promuovere lo sviluppo professionale e personale dei propri collaboratori, con l'obiettivo di un'armonica integrazione con la cultura e le strutture aziendali.

In particolare, la Società promuove la stabilità e la continuità nell'impiego dei dipendenti somministrati.

Allo stesso fine sono promosse campagne d'informazione nei confronti della clientela, volte a diffondere e promuovere un utilizzo consapevole, e non distorto, del contratto di somministrazione, ad incentivarne la durata, a privilegiare la continuità occupazionale del dipendente in missione.

### 3.2 Selezione del personale

La valutazione del personale da assumere, nonché di collaboratori e consulenti cui assegnare un incarico retribuito, è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica del possesso da parte del candidato delle caratteristiche, professionali e psicoattitudinali, necessarie per ricoprire utilmente la posizione offerta, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Le funzioni aziendali coinvolte adottano opportune misure per evitare discriminazioni, favoritismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione.

Ai medesimi criteri è informata, per quanto di competenza della Società, la selezione dei profili attuata per conto di un cliente (sia essa finalizzata ad una successiva somministrazione o all'assunzione diretta da parte del cliente).

Qualora i criteri di selezione espressi o comunque manifestati da un cliente – all'atto del conferimento dell'incarico o in un momento successivo – dovessero rivelarsi incompatibili con i principi della Politica o del Codice etico, la Società si riserva, sentito il Cliente, di interrompere il rapporto contrattuale con il medesimo.

Tuttavia, è preferibile un intervento volto a promuovere la consapevolezza del Cliente, la revisione dei criteri di selezione e la rimozione della criticità.

### 3.3 Personale dipendente - gestione ed avanzamento di carriera; formazione

La Società evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei collaboratori.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra la natura del ruolo o dell'incarico da ricoprire e caratteristiche, competenze e potenzialità dimostrate dai collaboratori e/o su considerazioni di merito.

La valutazione dei collaboratori è effettuata in maniera allargata e trasparente, coinvolgendo i responsabili, la funzione personale e, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con il valutato.

La Società promuove lo sviluppo delle potenzialità e delle competenze di ciascuno dei collaboratori, anche tramite offerte formative specifiche che ne favoriscano, compatibilmente con le esigenze aziendali, l'avanzamento di carriera.

Ciascun Destinatario, secondo le specificità del ruolo ricoperto, si adopera per la crescita professionale propria e dei colleghi.

In particolare, i collaboratori che ricoprono ruoli di responsabilità stimolano in tal senso le risorse che ad essi fanno riferimento e comunicano alla funzione personale ed alla divisione formazione le esigenze formative riscontrate.

Ai medesimi criteri, in quanto compatibili, è informata la gestione dell'offerta formativa destinata ai dipendenti somministrati, anche promuovendo tramite le risorse messe a disposizione dalla bilateralità di settore.

Ogni Destinatario si rende parte attiva nel sensibilizzare gli utilizzatori ad un rispetto non solo statico, ma anche dinamico del principio di parità di trattamento, in modo che ai somministrati siano garantiti opportunità di avanzamento di carriera e di formazione almeno equivalenti a quanto garantiti dall'Utilizzatore al personale direttamente assunto.

### 3.4 Sicurezza e salute

La Società si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori; inoltre opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, con particolare attenzione ai lavoratori disabili.

### 3.5 Integrità e tutela della persona

La Società si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze (ad esempio, nel caso di ingiurie, minacce, isolamento o eccessiva invadenza, limitazioni professionali). Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona (ad esempio, l'esposizione di immagini con espliciti riferimenti sessuali, allusioni insistenti e continuate).

### 3.6 Comunicazione inclusiva

Lavorint ha ritenuto di adottare il Manifesto delle Parole non Ostili, che - nelle declinazioni "per le Aziende" e "per l'Inclusione" (qui riprodotte sincreticamente) rappresenta un'indicazione per ogni collaboratore circa quali accortezze adottare, per una comunicazione più corretta, efficace e coerente con i valori aziendali, in rete così come negli altri contesti.

### **1. Virtuale è reale**

So che ogni parola in rete ha conseguenze concrete e può costruire o distruggere relazioni reali. Modero i toni e valorizzo l'empatia, l'ascolto rispettoso e, se è il caso, lo humor. Sono coerente e mantengo le promesse fatte online. Comunico in rete come faccio nel mondo reale, rispettando le persone e le loro differenze, le fragilità e i punti di forza. Scelgo di includere, senza giudicare o discriminare.

### **2. Si è ciò che si comunica**

Quanto comunico rispecchia valori e identità miei e dell'azienda. Promuovo la fiducia e la trasparenza. Sono leale e intellettualmente onesto con i concorrenti. Curo la qualità di ciò che comunico così come curo quella di ciò che produco.

Rispetto la mia identità e decido liberamente di definirmi per come sono, o di non definirmi affatto. Accolgo la complessità e la molteplicità. Valorizzo la diversità creativa.

### **3. Le parole danno forma al pensiero**

Comunico in modo semplice e chiaro, con l'obiettivo di farmi capire, e mi prendo il tempo che serve per riuscirci. Evito i tecnicismi inutili, do sempre le informazioni necessarie. So che le mie idee avranno successo solo se le racconto bene.

Evito con cura stereotipi, cliché, allusioni o modi di dire offensivi o sminuenti. Contrasto ogni pregiudizio. Scelgo sempre parole chiare e facili da comprendere, corrette, gentili.

### **4. Prima di parlare bisogna ascoltare**

L'ascolto prescinde dalla gerarchia: solo ascoltando gli altri, colleghi partner o clienti, posso costruire un progetto vincente per tutti. Agevolò la comunicazione. Rispondo alle domande, accolgo le critiche e le uso per migliorare.

Costruisco relazioni fondate sull'ascolto paziente, la comprensione e l'empatia. So che opinioni diverse allargano il mio orizzonte, e che dallo scambio nasce il senso di comunità.

### **5. Le parole sono un ponte**

Trovo parole giuste, entusiasmanti, ospitali, inclusive, tali da creare un terreno comune e costruire relazioni di valore. Cerco di conoscere ragioni e interessi dei miei interlocutori per capire il loro punto di vista e sono disposto a cambiare il mio.

Coltivo la curiosità, l'apertura, il dialogo positivo che nasce quando si superano le barriere mentali, sociali, culturali, gerarchiche. Il mio linguaggio sa creare inclusione e cittadinanza.

### **6. Le parole hanno conseguenze**

Le mie parole rappresentano la mia azienda, hanno un peso e concorrono alla creazione dell'immaginario collettivo: ne sono consapevole e me ne assumo la responsabilità. Ho il coraggio di rispondere ad attacchi ostili con gentilezza.

So che le parole possono ferire o curare, sostenere o schiacciare. Parlo in modo tale da comprendere tutte le identità, le condizioni, le appartenenze, gli orientamenti e le culture.

### **7. Condividere è una responsabilità**

Quanto condivido in rete influisce sulla reputazione e la credibilità della mia azienda. Seleziono e valuto fonti e contenuti, non diffondo mai notizie, informazioni e dati falsi o riservati. Rispetto la privacy e tutelo la sicurezza.

Prima di condividere testi, video o foto mi domando se aggiungono qualità alla discussione e se promuovono il rispetto. Verifico che le fonti siano oneste, neutrali e veritiere.

### **8. Le idee si possono discutere. Le persone si devono rispettare**

Discutere aiuta a crescere. Discutendo – anche energicamente – opinioni e prospettive, valorizzo la libera espressione delle idee, indipendentemente dalle gerarchie. Rispetto sempre le persone, la loro diversità e la multiculturalità.

Valorizzo la pluralità delle opinioni e delle esperienze e accolgo ogni diverso pensiero come una ricchezza. Se dissento, favorisco un confronto aperto, civile e costruttivo.

### **9. Gli insulti non sono argomenti**

L'aggressività è nemica di una comunicazione efficace e costruttiva. Insultare è umiliante e sterile, e chi insulta dimostra solo di non avere argomenti migliori. Sensibilizzo i miei collaboratori a comunicare in modo equilibrato e non ostile.

Insultare è un modo di esprimersi violento e primitivo. È doppiamente deplorabile se si indirizza a chi è discriminato e sperimenta la povertà, il disagio, la paura, lo stigma o l'emarginazione.

### **10. Anche il silenzio comunica**

C'è un tempo per ascoltare, un tempo per riflettere, un tempo per rispondere. So quando è meglio la parola e quando è meglio il silenzio: tacere aiuta a dare risposte lucide al momento giusto, e il silenzio può anche esprimere valore e forza.

Scelgo il silenzio per ascoltare e ragionare meglio. O per spegnere polemiche distruttive. O quando non ci sono parole adeguate, e un gesto di empatia vale più di ogni discorso.

## 4 Programmi per la diversità e l'inclusione

La diversità arricchisce e apre a nuove idee moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

### 4.1 Diversità di genere

Per quanto attiene il personale diretto, è consolidata (e tipica del settore) la prevalenza di personale femminile (61,4% nel 2022). Il monte retributivo complessivo ha una distribuzione analoga, ma con una limitata sottorappresentazione delle donne ai livelli di più elevata remunerazione.

Nel Consiglio di Amministrazione, pur essendo sovrarappresentato il genere maschile, il ruolo di Presidente e legale rappresentante è assegnato ad una donna.

In tale quadro, piuttosto che la promozione dell'occupazione femminile in fase di ingresso, appare preferibile:

- promuovere lo sviluppo professionale del personale femminile tramite percorsi di formazione e informazione orientati a fornire opportunità di sviluppo in ogni ambito professionale;
- favorire la conciliazione vita-lavoro e la tutela della genitorialità, la condivisione delle responsabilità familiari e assistenziali, con particolare riferimento alla fase del rientro in servizio al termine di un periodo di congedo o aspettativa;
- la rimozione di potenziali ostacoli alla parità salariale, prevedendo programmi di sviluppo e valorizzazione dei talenti e politiche retributive di crescita.

Rispetto al personale in somministrazione, anche alla luce dei numerosi settori di appartenenza delle diverse Imprese Utilizzatrici, alcuni dei quali vedono una storica sottorappresentazione del genere femminile, si riscontra un divario significativo tra occupazione maschile e femminile.

In tale contesto, ferma l'applicazione delle regole di condotta di cui ai punti 3.1, 3.2 e 3.3, che precedono, Lavorint opererà tramite iniziative di sensibilizzazione presso la clientela, mirate al superamento degli stereotipi e dei pregiudizi inconsapevoli, e con la promozione attiva di profili appartenenti al genere sottorappresentato nel settore di attività di ciascun utilizzatore.

### 4.2 Diversità Generazionale

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

Per facilitare la cooperazione ed integrare con successo le diverse generazioni in ambito professionale occorre 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 dei collaboratori di ogni generazione.

Momento fondamentale di interazione e comunicazione delle competenze, anche in chiave intergenerazionale, è costituito dai momenti formativi interni e dai percorsi di affiancamento dei giovani con colleghi di maggiore *seniority*.

Pur non mancando personale di ogni fascia di età, anche tra i nuovi ingressi, Lavorint si è dimostrata particolarmente accogliente per le giovani generazioni, come testimoniato dal conseguimento del riconoscimento "Company for Generation Z" nel 2022.

#### 4.3 Diversità di Abilità

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 non solo fisiche ma anche culturali, attraverso programmi e iniziative capaci di includere sempre di più le persone con disabilità nel contesto lavorativo aziendale, riducendo ogni discriminazione anche involontaria.

#### 4.4 Diversità Socio-culturale

In linea con i principi enunciati nel Codice Etico sul valore che l'integrazione di culture ed esperienze differenti esprime, l'azienda si impegna a favorire e mettere a sistema il mix di culture diverse al proprio interno.

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.

Particolarmente rilevante la presenza di collaboratori stranieri o comunque provenienti da numerosi e diversi ambiti culturali tra i lavoratori somministrati, in relazione ai quali, le iniziative per facilitarne i rapporti con il personale diretto di riferimento (filiali) devono affiancarsi ad una azione di sensibilizzazione nei confronti degli utilizzatori, non solo nella fase della selezione, per scongiurare pratiche discriminatorie nell'accesso al lavoro, ma anche con attività di mediazione nel rapporto con gli utilizzatori in corso di missione.

## **5 Modalità di attuazione**

Le strategie di valorizzazione della diversità e dell'inclusione rappresentano implementazione del sistema di responsabilità sociale adottato in conformità allo standard SA8000 oltre che dei principi del Codice Etico, essendo ciascun Destinatario - ad ogni livello - tenuto ad osservare la presente Politica.



In tale quadro, la Direzione riveste un ruolo imprescindibile affinché siano garantite l'equità, l'inclusione e la non discriminazione, intervenendo qualora sia a conoscenza di comportamenti non ispirati al rispetto dell'altro.

I comportamenti degli esponenti della direzione devono essere orientati a creare le condizioni per cui ciascuno possa esprimere appieno il proprio contributo e il proprio potenziale, anche nel rispetto di eventuali esigenze personali. I manager devono inoltre adoperarsi per creare un clima aperto all'espressione di tutti per favorire l'innovazione e la generazione di nuove idee.

Parimenti rilevante il ruolo della funzione Risorse Umane, per assicurare la valorizzazione nel lungo periodo delle diversità a tutti i livelli, nella gestione del ciclo di vita aziendale delle persone fin dall'ingresso, e monitorandone la crescita, la valutazione e lo sviluppo, garantendo la massima equità ed inclusione.

### [5.1 Diversity Manager](#)

Le strategie e politiche di valorizzazione della diversità e inclusione si integrano nella Responsabilità Sociale del Gruppo, attraverso l'assunzione di impegni e la definizione di obiettivi e target, presidiati e rendicontati in modo trasparente dal Social Performance Team, in linea con quanto previsto dalla norma SA8000.

Pertanto, fermo quanto indicato al paragrafo precedente circa le responsabilità della Direzione, l'attuazione della presente politica è affidata al Social Performance Team (SPT), composto da un Rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale (da questa individuato) ed un Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità sociale (liberamente eletto tra tutti i lavoratori). L'attività del SPT in ambito DEI è focalizzata alla realizzazione di azioni concrete e al relativo monitoraggio sulle tematiche dell'inclusione delle diversità, sulla conciliazione vita e lavoro e sul benessere delle persone. Tale struttura è inoltre attiva nel raccogliere e valutare proposte e suggerimenti per iniziative su tali tematiche, convogliate per il tramite della componente elettiva (Rappresentante dei Lavoratori)

### [5.2 Sportello informativo](#)

Il Social Performance Team, tramite la rappresentante dei lavoratori, opera come sportello informativo per le tematiche DEI nei confronti dei lavoratori diretti.

I lavoratori somministrati godono del medesimo servizio, per il tramite dei propri referenti di filiale, che raccolgono le relative istanze o richieste e le convogliano al SPT

### [5.3 Segnalazioni](#)

Lavorint monitora l'attuazione della presente Politica e promuove l'utilizzo di specifici canali per la segnalazione di eventuali violazioni (o presunte violazioni) in modo da tutelare chi effettua la segnalazione stessa.

Il collaboratore che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo

stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, ecc., può segnalare l'accaduto all'azienda che valuterà l'effettiva violazione del codice etico. Le disparità non sono tuttavia considerate discriminazione se giustificate o giustificabili sulla base di criteri oggettivi.

Il medesimo servizio è messo a disposizione dei dipendenti somministrati che ritengano di essere stati fatti oggetto dei comportamenti descritti sul luogo della missione. La segnalazione sarà prontamente comunicata al Cliente per i rilievi e gli interventi del caso sul luogo di lavoro.

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta, per posta ordinaria o tramite canale informatico, utilizzando l'apposito modulo disponibile sulla intranet aziendale. A seconda del tipo di segnalazione sono attivati gli Organi aziendali competenti e i Responsabili aziendali, con le strutture coinvolte, al fine di attuare tempestivamente le azioni necessarie per il superamento delle situazioni che hanno determinato la segnalazione.

Le segnalazioni possono in ogni caso essere inviate al SPT, per il tramite del Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale che ove richiesto, la convoglierà al SPT in forma anonima per la successiva trattazione.

Ai segnalanti in buona fede, anche qualora la segnalazione non rientri nell'ambito di applicazione del D.lgs n. 24/2023, sono garantite le medesime tutele contro ogni forma di ritorsione.

#### 5.4 Diffusione

Questa politica è comunicata a tutto il personale dipendente, anche mediante apposite e specifiche sessioni formative in funzione dei rispettivi ruoli e responsabilità, ed è resa disponibile a tutti i collaboratori sulla intranet aziendale.

La Presidente del CdA

