LATTANZIO
KIBS
knowledge
intensive
business
services

PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Indice

1 Informazioni sul documento 4

2 Perimetro di applicazione 4

3 Premessa 5

3.1 Contesto di riferimento 5

3.2 Obiettivi del documento 5

4 Principi generali 5

5 Applicazione della policy in materia di parità di genere, diversità e inclusione 6

5.1 Recruiting 7

5.2 Scelta degli esperti freelance 7

5.3 Remunerazioni 8

5.4 Formazione 8

5.5 Valutazione del personale 8

5.6 Conciliazione vita/lavoro 8

5.7 Welfare aziendale 9

5.8 Comunicazione e sensibilizzazione 9

6 Monitoraggio e controllo 9

6.1 Comitato Guida 9

6.2 Compliance aziendale 10

6.3 Survey periodiche 10

6.4 Segnalazioni e reclami 10

6.5 Rendicontazione 10

7 Ruoli e responsabilità 10

STATO DOCUMENTO

Versione	Autore	Data	Note
REV 01	Elisabetta Artioli	30/09/2024	Prima versione
REV 02	Elisabetta Artioli	31/10/2025	Seconda versione: aggiornamento riferimenti normativi §1; revisione generale §5-6-7
REV 03	Team Compliance	31/10/2026	Terza versione: aggiornamento terminologico in materia di disabilità (D.Lgs. 62/2024, art. 4); correzioni formali

1 Informazioni sul documento

Principale normativa interna collegata	□ Codice etico □ Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001
Principale normativa esterna collegata	□ Codice Civile □ D. Lgs. 231/2001 □ L.18/2009 □ Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (cd. PNRR) □ Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 □ D. Lgs. 198/2006 e s.m.i. □ L. 162/2021 □ D. Lgs. 80/2015 □ L. 300/1970 e s.m.i. □ L. 53/2000 e s.m.i. □ L. 68/1999 □ D. Lgs 62/2024 □ Dichiarazione Universale dei Diritti Umani □ Convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) sui diritti umani fondamentali □ Global Compact delle Nazioni Unite □ Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (SDGs) □ Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite □ Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali (UE) 2016/679 - (General Data Protection Regulation - "GDPR") □ UNI/PdR 125:2022 □ ISO 30415:2021 □ SA8000:2014
Soggetto Approvatore	□ Direzione HR
Modalità di pubblicazione	□ Mail aziendale □ Cruscotto □ Sito web www.lattanziokibs.com

2 Perimetro di applicazione

Il presente documento è indirizzato a tutti i soggetti che operano all'interno di Lattanzio KIBS S.p.A. Benefit Corporation (Lattanzio KIBS) ovvero Soci, personale dipendente, collaboratori e fornitori.

3 Premessa

3.1 Contesto di riferimento

La parità di genere, la diversità e l'inclusione sono valori fondamentali per creare un ambiente di lavoro aperto, rispettoso e plurale, dove ciascuno possa esprimere il proprio potenziale. Per questo motivo Lattanzio KIBS riconosce e intende garantire il valore dei principi di parità di genere, diversità e inclusione come parte integrante della propria cultura e della propria azione, in linea con quanto espresso nel Codice etico e con gli Obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile n.5 (Parità di genere) e n.10 (Ridurre le disuguaglianze).

Dal 2022 Lattanzio KIBS ha assunto lo status giuridico di **Benefit Corporation**. La finalità di beneficio comune è promuovere, a tutti i livelli, la cultura dell'innovazione delle istituzioni e delle pubbliche amministrazioni con lo scopo di accelerare la modernizzazione delle stesse, in quanto motore e moltiplicatore di crescita di competitività, produttività, sostenibilità e inclusività del sistema paese.
Nel perseguire questa finalità di beneficio comune nel proprio ambiente di lavoro, Lattanzio KIBS intende investire nella crescita del personale, con un'attenzione al benessere nella sfera sia professionale che privata, cercando di favorire la diversità e di valorizzare attitudini e aspirazioni di ciascuno, con attenzione alla *gender equality*.

3.2 Obiettivi del documento

Col presente documento Lattanzio KIBS definisce i principi, gli strumenti e le procedure di cui si è dotata e intende dotarsi per promuovere il rispetto della parità di genere, diversità e inclusione sia all'interno della propria organizzazione sia all'esterno nei confronti dei propri stakeholder, sostenendo l'attenzione verso tali principi.

4 Principi generali

Lattanzio KIBS considera la parità di trattamento, il rispetto della diversità e l'inclusione principi fondanti della propria organizzazione e si impegna a garantire l'equità attraverso decisioni imparziali, creando le condizioni necessarie affinché ciascuno possa esprimere liberamente il proprio valore.

Per garantire tali principi, Lattanzio KIBS tutela e incoraggia una cultura solidale e inclusiva, il rispetto delle pari opportunità in tutte le proprie accezioni senza distinzioni di genere, stato civile, identità di genere e orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, origine etnica, nazionalità, età e condizione di disabilità.

Questi principi riflettono l'approccio della Società nel creare un ambiente lavorativo che favorisca il superamento di qualsiasi pregiudizio in relazione a genere, età, abilità, cultura, identità di genere e orientamento affettivo-sessuale, in quanto forme di diversità che alimentano l'innovazione, la produttività e la generazione di idee per affrontare le sfide professionali quotidiane. Nello specifico:

- **Genere**

  La Società promuove un ambiente che favorisce la parità di genere a tutti i livelli e il superamento di ogni stereotipo. Si impegna in politiche e azioni volte a promuovere la parità di genere, a eliminare il gender gap, a rafforzare e sostenere la presenza femminile in ruoli chiave e in iniziative di sensibilizzazione e attività formative finalizzate alla diffusione della cultura dell'equilibrio dei generi.

- **Età**

  La Società promuove l'integrazione lavorativa e lo sviluppo di un contesto multigenerazionale, in cui poter valorizzare e promuovere lo sviluppo dei singoli professionisti facilitando il dialogo e la trasmissione delle conoscenze tra persone di età diverse.

- **Abilità**

  La Società garantisce un'accessibilità totale a tutti i dipendenti e gli stakeholder con disabilità al fine di agevolarne la partecipazione attiva alla vita dell'azienda mettendo tutti nelle condizioni di contribuire al meglio alle attività lavorative.

- **Cultura**

  La Società favorisce, sostiene e incoraggia l'apertura al confronto, all'integrazione e alla multiculturalità sia internamente che esternamente, considerandola come fonte di conoscenza, innovazione e creatività.

- **Identità di genere e orientamento affettivo-sessuale**

  La Società promuove la creazione di ambienti inclusivi dove ciascuno si senta rispettato e apprezzato, indipendentemente dalla propria identità e/o espressione di genere o dal proprio orientamento affettivo-sessuale, rifiutando e impegnandosi a eliminare ogni discriminazione.

5 Applicazione della policy in materia di parità di genere, diversità e inclusione

Nell'applicare i principi sopra descritti, Lattanzio KIBS si propone di operare nei confronti dei propri dipendenti e di tutti gli stakeholder con l'obiettivo di:

- abbattere ogni tipo di stereotipo e pregiudizio, e identificando in modo proattivo gli elementi che costituiscono un freno all'oggettiva eliminazione di discriminazioni e penalizzazioni, anche con riferimento a *bias cognitivi* anche inconsci;
- creare relazioni basate sulla fiducia e sul rispetto reciproco, al fine di permettere alle persone di esprimersi al meglio senza il timore di essere giudicate in relazione al proprio genere, stato civile, identità di genere e orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, origine etnica, nazionalità, età e condizione di disabilità;
- promuovere la dignità e il rispetto per ciascun individuo, non tollerando alcuna forma di intimidazione, bullismo o molestia;
- utilizzare uno stile di comunicazione attento al rispetto e all'inclusione;
- promuovere pari opportunità durante tutta la vita lavorativa (i) offrendo possibilità di crescita e sviluppo in base al merito e al potenziale, indipendentemente dall'età e dal percorso pregresso, e (ii) riconoscendo adeguate opportunità di realizzazione professionale sia per i giovani che per le fasce di età più avanzate coerentemente con la combinazione di esperienza/motivazione/duttilità di ciascuno;
- favorire la conciliazione vita privata/lavoro.

Tale approccio, già parte della cultura aziendale, trova riscontro in pratiche concrete di governance responsabile, quali:

- *Codice etico aziendale*, con richiami ai principi di parità di trattamento, diversità e inclusione;

- *Certificazione SA8000:2014*, standard volontario e verificabile, per valorizzare e tutelare tutto il personale ricadente nella sfera di controllo e influenza di un'organizzazione;
- *Certificazione UNI/PdR 125:2022*, linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere;
- *Certificazione ISO 30415:2021*, standard internazionale che definisce i requisiti e le linee guida per integrare i principi di Diversità e Inclusione (D&I) nella gestione delle risorse umane e nei processi organizzativi;
- *Social performance team*, costituito per garantire un presidio e un monitoraggio costante del rispetto dei principi e dei comportamenti in materia di parità di trattamento, diversità e inclusione;
- *Diversity Manager*, la cui nomina attesta la volontà di promuovere inclusione e parità in azienda, valorizzando le differenze per migliorare cultura, innovazione e performance organizzativa.

Di seguito vengono identificati i principali macroambiti sui quali si focalizza la policy in materia di parità di genere, diversità e inclusione.

5.1 Recruiting

Lattanzio KIBS conduce il processo di selezione del personale secondo i principi di oggettività, competenza e professionalità, nel pieno rispetto dei valori di diversità, equità e inclusione.

Al fine di assicurare trasparenza, imparzialità e pari opportunità di accesso, la Società adotta un iter di selezione strutturato e meritocratico articolato nelle seguenti fasi:

a) annuncio di lavoro redatto nel rispetto del principio di parità di trattamento e con un richiamo alla promozione dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità, in linea con la Legge 68/99;

b) colloqui conoscitivi con il team HR, finalizzati a valutare sia le competenze tecniche sia le motivazioni e i valori personali;

c) prove e strumenti di valutazione scelti in base al profilo ricercato, standardizzati e privi di elementi discriminatori;

d) colloqui valutativi condotti da Manager ed eventualmente da Partner, adeguatamente formati sui principi di consapevolezza dei pregiudizi inconsci per garantire imparzialità e obiettività;

e) decisione finale di assunzione deliberata dalla Direzione HR sulla base di criteri trasparenti e meritocratici.

Attraverso questo approccio, Lattanzio KIBS intende costruire un'organizzazione che valorizza le differenze individuali, promuove l'inclusione e rafforza la cultura del rispetto e dell'equità.

5.2 Scelta degli esperti freelance

Nell'attività di selezione degli esperti freelance, Lattanzio KIBS si basa esclusivamente su criteri di oggettività, competenza e professionalità così da garantire un processo equo e imparziale senza alcun tipo di discriminazione, nel pieno rispetto del principio di pari opportunità e non discriminazione.

Inoltre, Lattanzio KIBS si impegna, all'interno degli standard contrattuali, a inserire delle clausole di risoluzione espressa in caso di comportamenti in violazione dei principi in materia di parità di genere, diversità e inclusione.

5.3 Remunerazioni

Il sistema di *compensation* riflette la specificità del sistema dei profili professionali presenti in azienda.

L'attenzione è rivolta a remunerare le risorse in maniera proporzionale alle capacità, competenze, prestazioni realizzate e al contributo fornito ai risultati aziendali nel rispetto dei principi di equità, inclusione e non discriminazione.

Fondando la propria politica retributiva sull'equità interna, Lattanzio KIBS monitora periodicamente l'andamento delle retribuzioni.

5.4 Formazione

La Società realizza iniziative per la crescita delle competenze, garantendo l'inclusione e la partecipazione senza alcuna distinzione in materia di genere, età, abilità, cultura, identità di genere e orientamento affettivo-sessuale, tipologia di contratto full-time o part-time, condizione di disabilità. Per questo ha implementato una propria "Academy" attraverso la quale può gestire attività formative, a partire dalla formazione obbligatoria di base.

Per i nuovi ingressi in azienda è previsto un onboarding volto a facilitare l'inserimento e la progressiva acquisizione di competenze e a colmare gap informativi che possano ostacolare l'integrazione e la crescita delle persone. Al momento dell'inserimento e al variare di ambito di competenza, è previsto un costante affiancamento e un training on the job per facilitare la presa in carico delle attività e la conoscenza dei processi aziendali.

L'opportunità di iniziative di formazione online rappresenta un ulteriore fattore di inclusione, specialmente per chi usufruisce di smart working o congedi parentali. In particolare, questa modalità consente al personale in congedo di valorizzare l'esperienza della genitorialità anche per acquisire nuove competenze, per un costante aggiornamento sulle iniziative in corso e per ridurre il gap informativo al rientro. Questo approccio tutela la relazione tra persona e azienda, garantendo il pieno allineamento sulle attività e sugli scenari aziendali, e previene rallentamenti ingiustificati nel proprio percorso professionale.

L'azienda investe in attività di comunicazione interna e in percorsi formativi volti a promuovere la parità di genere, la diversità e l'inclusione, fornendo approfondimenti sul contesto generale e su tematiche specifiche. Per favorire una cultura della non discriminazione, in ingresso è prevista una formazione specifica obbligatoria sulla normativa europea per le pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni.

5.5 Valutazione del personale

Il processo di valutazione dei percorsi di crescita professionale, considerando il ruolo ricoperto, è condotto nel rispetto dei principi di imparzialità, competenza, pari opportunità e non discriminazione.

Lo scopo è favorire l'allineamento tra gli obiettivi individuali e quelli aziendali, promuovendo costantemente l'ascolto e il confronto interno.

5.6 Conciliazione vita/lavoro

Lattanzio KIBS riconosce l'importanza del *work-life balance* per permettere alla persona di soddisfare le proprie ambizioni e aspirazioni professionali evitando che determinate situazioni personali o condizioni di particolare necessità (come la genitorialità o l'assistenza a familiari non autosufficienti) diventino un ostacolo o una causa di discriminazione indiretta nel percorso di carriera.

Le misure di conciliazione vita/lavoro riguardano:

- flessibilità oraria in entrata e in uscita, come attestato dalla comunicazione dell'orario di lavoro standard;
- telelavoro e/o smartworking, regolato ai sensi degli articoli 18 e ss. della legge n. 81/2017;
- misure di maggiore flessibilità con le risorse che rientrano dal periodo di maternità, anche con accordi ad hoc per favorire una migliore conciliazione vita/lavoro a fronte di specifiche esigenze personali (incluso il part-time), fermo restando la compatibilità con le necessità aziendali.

5.7 Welfare aziendale

Lattanzio KIBS mette a disposizione del personale dipendente un piano di welfare definito da apposito regolamento annuale che fissa il perimetro dei beneficiari senza distinzione di genere, età, stato civile, orientamento, fede religiosa, opinioni politiche, condizione di disabilità.

5.8 Comunicazione e sensibilizzazione

Lattanzio KIBS promuove al proprio interno comportamenti rispettosi verso tutti per evitare qualsiasi approccio discriminatorio e offensivo. In tal senso, la diffusione del Piano per la parità di genere, diversità e inclusione rafforza un ambiente di fiducia e responsabilità condivisa e assicura che ogni risorsa conosca i principi di non discriminazione per contribuire attivamente, attraverso il proprio comportamento, alla promozione di una cultura coerente.

In linea con la sua composizione demografica a prevalenza femminile, l'azienda si impegna affinché la presenza di donne sia adeguatamente valorizzata in ogni contesto. Tale impegno viene modulato caso per caso in relazione al ruolo, alle competenze necessarie e alla natura specifica dell'evento.

Lattanzio KIBS investe anche esternamente in iniziative sulla parità di genere grazie alla partecipazione a network internazionali e nazionali.

6 Monitoraggio e controllo

6.1 Comitato Guida

Il Comitato Guida, nominato dall'Organo Amministrativo, si occupa di monitorare l'andamento e l'applicazione della politica e delle strategie legate alla parità di genere, alla diversità e all'inclusione. È costituito da un rappresentante del management (Direzione HR) e un rappresentante dei dipendenti (eletto per la norma SA8000).

Le responsabilità del Comitato Guida includono:

- mappatura dei rischi relativi alle aree di potenziale criticità riguardo la parità di genere, diversità e inclusione;
- individuazione delle azioni di miglioramento delle politiche aziendali;
- monitoraggio dello stato di attuazione delle politiche in materia di parità di genere, diversità e inclusione e dei relativi indicatori chiave evidenziando gli eventuali scostamenti da quanto programmato;
- realizzazione di audit periodici sulle performance in materia delle politiche programmate e sugli ambiti di miglioramento;

- trattamento delle osservazioni, delle segnalazioni e dei reclami per provvedere alla risoluzione dei problemi e dare sostegno alla parte interessata vittima o testimone di forme di abuso, offesa o fenomeni di scorrettezza o illegalità.

Il Comitato Guida coincide con il Social Performance Team nominato per la SA8000.

6.2 Compliance aziendale

Per garantire maggiore trasparenza all'intero processo, il Team Compliance potrà operare in maniera indipendente dal Comitato Guida e verificare con audit periodici il rispetto delle procedure in materia di monitoraggio delle politiche e di trattamento delle segnalazioni per conto delle parti interessate. Il Team Compliance potrà anche fornire supporto all'Ente Certificatore nell'ambito dei processi di audit di conformità alle norme di qualità.

6.3 Survey periodiche

Al fine di amplificare l'efficacia delle proprie politiche in materia di parità di genere, diversità e inclusione, l'azienda prevede la realizzazione di survey periodiche. Queste indagini misurano la conoscenza e la consapevolezza dei dipendenti riguardo i principi, le procedure e gli strumenti di inclusione, valutandone anche la propensione all'utilizzo.

6.4 Segnalazioni e reclami

Nell'ottica di garantire un controllo sui comportamenti tenuti all'interno dell'azienda, così come previsto dal Codice etico, ogni dipendente e/o parte interessata può sporgere reclamo in relazione a fatti e/o accadimenti aventi natura di abuso, offesa, o illegalità verificatesi nell'ambito lavorativo o ad esso legati e in contrasto con i principi di parità di genere e responsabilità sociale. Il reclamo può avere forma anonima. La Società garantisce la massima riservatezza sui fatti denunciati o evidenziati, nei limiti della libertà di indagine, impegnandosi a indagare anche in caso di segnalazioni anonime.

Le segnalazioni aventi per oggetto temi riguardanti responsabilità sociale, parità di genere e non discriminazione possono essere inviate allo **sportello dedicato alla non discriminazione e pari opportunità** (csr@lattanziokibs.com) oppure indirizzate al Rappresentante dei Lavoratori SA8000.

L'azienda mette a disposizione un canale dedicato alla segnalazione in forma anonima di condotte o comportamenti illeciti o illegittimi che costituiscono una violazione, o induzione a violazione della presente policy. Il canale è raggiungibile tramite il seguente link: https://lattanzio.whistlelink.com

6.5 Rendicontazione

Lattanzio KIBS provvede alla rendicontazione degli aspetti di parità di genere, diversità e inclusione nella Relazione sulla gestione al bilancio di esercizio e nella Relazione di impatto annuale.

7 Ruoli e responsabilità

Nell'ambito della definizione e implementazione della politica in materia di parità di genere, diversità e inclusione di seguito si riportano i principali organi di gestione come da Organigramma aziendale approvato:

- **Direzione HR**
  - approva il Piano in materia di parità di genere, diversità e inclusione;

- raccoglie periodicamente informazioni sullo stato di avanzamento delle politiche e sull'andamento degli indicatori, per verificare il rispetto delle politiche e l'attuazione delle strategie, e adottare provvedimenti in relazione a eventuali segnalazioni sui comportamenti non conformi;

- **Comitato Guida**
  - formula proposte di strategia aziendale in materia di parità di genere, diversità e inclusione, definendo iniziative, target e piani di azione;
  - monitora l'attuazione della politica, dei processi interessati e degli indicatori chiave, mettendo in atto eventuali azioni correttive;
  - acquisisce le eventuali segnalazioni sui comportamenti non conformi alla politica e gestisce i follow up;
  - fornisce input per la diffusione, gestione e applicazione delle attività di cui ai punti precedenti anche a livello di gruppo.
- **Team Compliance**
  - assicura la corretta applicazione delle procedure e verifica l'evoluzione dello scenario in linea con gli standard previsti dalla policy aziendale e dalla certificazione di qualità anche attraverso l'esecuzione di audit interni periodici;
  - supporta l'ente certificatore nelle attività di audit e controllo previste.
- **Team Comunicazione Corporate**
  - cura le attività di visibilità e promozione della policy e delle iniziative correlate, gestendo le attività di comunicazione rivolte a tutti gli stakeholder (interni ed esterni).