

■ PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Indice

1	Informazioni sul documento.....	3
2	Perimetro di applicazione	3
3	Premessa.....	3
3.1	Contesto di riferimento	3
3.2	Obiettivi del documento	4
4	Principi generali.....	4
5	Applicazione della policy in materia di parità di genere, diversità e inclusione	5
5.1	Recruiting	6
5.2	Remunerazioni	6
5.3	Formazione.....	6
5.4	Valutazione del personale	7
5.5	Conciliazione vita privata-lavoro	7
5.6	Comunicazione e sensibilizzazione.....	8
5.7	Scelta degli esperti freelance	8
6	Monitoraggio e controllo	9
6.1	Il Comitato Guida	9
6.2	Compliance aziendale	9
6.3	Survey periodiche	10
7	Ruoli e responsabilità	10

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 ☐ Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (cd. PNRR) ☐ 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 ☐ 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 e i relativi obiettivi di (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 ☐ SA8000®:2014
Soggetto Approvatore	☐ Direzione
Modalità di pubblicazione	☐ Mail aziendale ☐ Cruscotto

2 Perimetro di applicazione

Il presente documento è indirizzato a tutti i soggetti che operano all'interno di Lattanzio KIBS Benefit Corporation (Soci, Management, Personale dipendente, Collaboratori).

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).

Nel 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 della competitività, produttività, sostenibilità e inclusività del sistema paese.

Nel perseguire tale finalità di beneficio comune in un ambiente di lavoro contraddistinto da una cultura d'impresa che esprima un impatto positivo verso la società e l'ambiente, Lattanzio KIBS intende investire nella crescita del personale, favorendo il loro benessere nella sfera sia professionale che privata, cercando di favorire le diversità e di valorizzare le attitudini e le 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 e 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, e 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 diversa abilità.

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, ad eliminare il gender gap e a rafforzare e sostenere la presenza femminile in ruoli chiave ed 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 diversa.

– **Abilità**

La Società garantire un'accessibilità totale a tutti i dipendenti e gli stakeholder diversamente abili al fine di agevolarne la partecipazione attiva alla vita dell'azienda mettendo tutti nelle condizioni di contribuire al meglio ai processi aziendali.

– **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 ed 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 ad 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 diversa abilità;
- 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, è evidenziato da:

- Richiami all'interno del Codice etico dell'azienda ai principi 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;

- Costituzione di un Social performance team per garantire un presidio e un monitoraggio costante del rispetto dei principi e dei comportamenti in materia di parità di trattamento, diversità e inclusione;

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 si basa esclusivamente su criteri di oggettività, competenza e professionalità nell'attività di selezione del personale così da garantire un processo equo ed imparziale senza alcun tipo di discriminazione e nel pieno rispetto delle pari opportunità.

In particolare, la Società adotta un iter finalizzato a garantire trasparenza e imparzialità basato su:

- colloqui conoscitivi con l'ufficio Risorse Umane;
- prove e strumenti di valutazione selezionati in funzione del profilo ricercato;
- colloqui valutativi da parte di Manager ed eventualmente di Partner;
- assunzione, a seguito del processo di valutazione, da parte della Direzione aziendale.

5.2 Remunerazioni

La determinazione dei compensi è basata sui principi della trasparenza e dell'uguaglianza e prende in considerazione, con incondizionata neutralità, autonomia e indipendenza di giudizio, criteri quali il merito, le abilità, le competenze e le performance dei singoli, tenuto conto anche del ruolo organizzativo ricoperto.

Allo scopo di promuovere attivamente il raggiungimento dell'equità salariale, periodicamente Lattanzio KIBS si impegna ad effettuare il monitoraggio dell'andamento delle retribuzioni e a sviluppare strategie e iniziative per colmare l'eventuale divario retributivo rilevato.

5.3 Formazione

Lattanzio KIBS garantisce a tutto il personale la possibilità di accrescere le proprie competenze e la propria conoscenza sui temi attinenti sia le attività di business sia i temi trasversali inerenti all'attività dell'azienda. L'obiettivo è quello di facilitare l'inclusione e l'integrazione all'interno dell'azienda ed eliminare ogni eventuale ostacolo alla crescita dell'individuo derivante da gap formativi e informativi.

Per questo motivo ha implementato una propria "Academy" che gestisce tutte le iniziative di formazione aziendale. I percorsi formativi sono pensati con l'obiettivo di fare evolvere le competenze delle persone, garantendo l'inclusione e un'equa partecipazione, senza alcuna distinzione in materia di genere, età, abilità, cultura, identità di genere ed orientamento affettivo-sessuale lavoratori part time, full time.

La Lattanzio KIBS si impegna a realizzare un percorso di **Onboarding** per i nuovi ingressi in azienda (con particolare attenzione a stagisti e apprendisti) per facilitare l'inserimento e la progressiva eliminazione di potenziali gap informativi che possano ostacolare l'integrazione e la crescita delle persone all'interno dell'azienda.

La Lattanzio KIBS attraverso l'Academy fornisce a tutto il personale una formazione obbligatoria di base su alcuni temi chiave per lo svolgimento delle attività dell'azienda (ad esempio, Sicurezza sui luoghi di lavoro, Privacy, normativa in materia di D. LGS. N. 231/2001).

Per ogni nuova risorsa è previsto al momento dell'inserimento e nel caso di cambiamenti di area d'affari o ambito di competenza un costante **affiancamento on the job**, per facilitare la presa in carico delle mansioni assegnate e la conoscenza dei processi aziendali in modo da rendere il processo di apprendimento e crescita costantemente monitorato e adeguato ad i compiti da svolgere.

La presenza, inoltre, di iniziative di formazione espletabili anche a distanza, costituisce un'ulteriore elemento di inclusione e permette di valorizzare l'esperienza della genitorialità e dello smartworking, come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione, nonché permettono di tutelare la relazione tra persona e azienda anche nel senso di garantire un costante aggiornamento sulle iniziative in corso e ridurre il gap informativo al rientro da un congedo genitoriale.

In quest'ottica, anche al rientro dal congedo parentale, sono previsti dei momenti di affiancamento per supportare i dipendenti in modo da garantire un allineamento sull'andamento delle attività e degli scenari aziendali al fine di evitare qualsiasi tipo di gap di conoscenze che possa determinare un rallentamento ingiustificato del percorso professionale.

Lattanzio KIBS investe risorse sullo sviluppo di attività e percorsi formativi in tema di **parità di genere, diversità e inclusione** con lo scopo di mantenere alta la consapevolezza sia attraverso degli approfondimenti sul contesto, sia su aspetti più specifici come, ad esempio, stereotipi e *unconscious bias*. Con riferimento specifico al tema della parità di genere e la cultura della non discriminazione vengono realizzati percorsi formativi sui principi di promozione delle pari opportunità e sulla normativa in materia per accrescere internamente la cultura e favorire una maggiore sensibilizzazione sul tema.

5.4 Valutazione del personale

Lattanzio KIBS si avvale di un processo di valutazione delle performance e dei processi di carriera nel rispetto dei principi imparzialità, proporzionalità e competenza, tenuto conto del ruolo organizzativo ricoperto, nel pieno rispetto dei principi di pari opportunità, inclusione e non discriminazione.

Obiettivo di tale processo è quello di garantire l'allineamento tra obiettivi individuali e aziendali promuovendo l'ascolto e il confronto.

5.5 Conciliazione vita privata-lavoro

Lattanzio KIBS riconosce l'importanza della conciliazione vita privata/lavoro, nell'ottica di permettere ad ogni individuo di soddisfare le proprie ambizioni e aspirazioni personali e professionali e per non penalizzare le categorie più vulnerabili.

In quest'ottica Lattanzio KIBS implementa:

- misure di flessibilità oraria in entrata e in uscita come attestato dalla comunicazione dell'orario di lavoro standard;
- telelavoro e/o smartworking. La Società adotta misure di maggiore flessibilità con le risorse umane che rientrano dal periodo di maternità anche con accordi ad hoc per favorire una migliore possibilità di conciliazione vita/lavoro;
- part time e aspettativa per motivi personali o per motivi di studio/ricerca.

Lattanzio KIBS mette a disposizione del personale un **piano di welfare aziendale** quale ulteriore strumento di supporto alle proprie risorse umane al fine di fornire uno strumento complementare al welfare pubblico.

5.6 Comunicazione e sensibilizzazione

Lattanzio KIBS promuove all'interno della sua organizzazione l'uso di linguaggio e comportamenti rispettosi verso tutti per evitare qualsiasi approccio discriminatorio e offensivo, e utilizza un lessico attento della parità di genere e alla diversità nei propri elaborati e nelle proprie comunicazioni verso l'esterno.

Lattanzio KIBS si impegna a dare ampia diffusione interna al piano in materia di parità di genere diversità e inclusione e agli strumenti messi in campo per permettere ai dipendenti di partecipare attivamente alle policy aziendali in materia anche attraverso osservazioni, reclami o segnalazioni in materia di abusi. Per questo, Lattanzio KIBS si impegna periodicamente a diffondere informazioni sullo stato dell'attuazione delle iniziative in atto attraverso la presentazione dell'andamento degli indicatori in materia di risorse umane.

Lattanzio KIBS garantisce un'adequata rappresentanza di donne nelle riunioni di lavoro, nei convegni, negli appuntamenti istituzionali promossi sia dall'azienda che da soggetti esterni.

Lattanzio KIBS monitora la rendicontazione degli aspetti di parità di genere, la diversità e l'inclusione nella Dichiarazione non finanziaria e nel Bilancio Integrato e l'effettiva applicazione dei principi sanciti nel presente documento. Tale attività di monitoraggio prevede a regime la valutazione di KPI specifici su obiettivi prefissati.

A conferma del proprio impegno su questi temi, Lattanzio KIBS investe in iniziative sulla parità di genere anche grazie alla partecipazione a network internazionali e nazionali:

- dal 2016 è tra i firmatari della Carta WEPs (Women's Empowerment Principles <https://www.weps.org/>) istituita da UN Women e dal Global Compact delle Nazioni Unite per la promozione delle donne nella società;
- è stato il valutatore dell'approccio utilizzato da UN Women per integrare l'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne nello sviluppo e nell'implementazione di politiche e programmi in ambito umanitario;
- a livello nazionale, nell'ambito dell'attività associativa in Confindustria Assoconsult, partecipa ai lavori del settore Diversity & Inclusion e Leadership al Femminile (<https://www.assoconsult.org>);
- nel 2019 ha dato vita al primo Osservatorio sul mondo del lavoro femminile, la cui seconda edizione ha validato il primo grande progetto di mentorship rivolto a profili femminili in ascesa a posizioni dirigenziali denominato "CEO Factory".

5.7 Scelta degli esperti freelance

Nell'attività di selezione degli esperti free-lance, Lattanzio KIBS si basa esclusivamente su criteri di oggettività, competenza e professionalità così da garantire un processo equo ed 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.

6 Monitoraggio e controllo

6.1 Il Comitato Guida

Il Comitato Guida è 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.

Il comitato guida è costituito da un rappresentante del management, che è responsabile delle risorse umane, ed un rappresentante dei dipendenti (il rappresentante eletto per la norma SA 8000), si occupa di monitorare l'andamento e l'applicazione dei principi e delle strategie legate alla parità di genere, alla diversità e all'inclusione.

Il Comitato Guida coincide con il Social Performance Team nominato per la SA 8000.

Le funzioni del Comitato Guida riguardano:

- mappatura dei rischi relativi alle aree di potenziale criticità riguardo la parità di genere, diversità ed 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 informando la Direzione e coordinando la risoluzione dei problemi nell'ottica di dare sostegno e concreto contributo alla parte interessata vittima o testimone di forme di abuso, offesa o fenomeni di scorrettezza o illegalità.

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 reclami in relazione a fatti e/o accadimenti aventi natura di abuso, offesa, o illegalità verificatasi 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 ad indagare anche in caso di segnalazioni anonime.

Le segnalazioni di reclamo aventi per oggetto temi riguardanti responsabilità sociale, parità di genere e non discriminazione possono essere inviati allo **sportello dedicato a non discriminazione e pari opportunità** all'indirizzo mail csr@lattanziokibs.com oppure indirizzate al Rappresentante dei Lavoratori SA 8000.

L'azienda, inoltre, mette a disposizione un canale whistleblowing dedicato alla segnalazione, anche 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>.

6.2 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 da parte 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

Per amplificare l'efficacia delle politiche dell'azienda in materia di parità di genere, diversità e inclusione è prevista, inoltre, la realizzazione di survey interna annuale per osservare la conoscenza e la consapevolezza dei dipendenti rispetto alle procedure e agli strumenti messi in campo dall'azienda e la propensione ad utilizzarli.

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:

- l'Organo amministrativo
 - approva il piano in materia di parità di genere, diversità e inclusione;
 - viene informato periodicamente 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 ad eventuali segnalazioni sui comportamenti non conformi;
- il 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.
- il 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
- il Team Comunicazione
 - cura le attività di promozione della policy e delle relative iniziative presso i portatori di interesse ("stakeholders") esterni ed interni, rafforzandone il posizionamento, anche attraverso la cura delle attività comunicative rivolte sia all'interno che all'esterno.