

## POLITICA PER LA DIVERSITÀ ED INCLUSIONE DEI LAVORATORI

ETERIA Consorzio Stabile Scarl (di seguito, anche "ETERIA") 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.

In tale direzione, il percorso intrapreso mira ad evolvere le modalità che consentono di controllare le tematiche legate alla diversità, passando da un approccio volto alla tutela ed integrazione della "diversity" a una strategia proattiva, per il superamento di ogni stereotipo culturale e per identificare e risolvere i fattori che impediscono alle persone l'inclusione lavorativa.

L'azienda opera secondo imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove, inoltre, le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

ETERIA preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

In tale quadro, 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'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Il documento è redatto in linea con quanto già affermato nel Codice Etico di ETERIA che riconosce la valenza di un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione o molestia ed in coerenza con i valori guida enunciati nella "Politica sui Diritti umani" (ultima revisione approvata dal Consiglio di Amministrazione il 17/02/2023). Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento (es. Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals - SDGs -; Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite, Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, 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; Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO); Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019).

Per affermare l'impegno ETERIA, a partire dal Vertice, su questi temi l'azienda si è dotata nel tempo di meccanismi di partecipazione attiva:

- **Carta per le pari opportunità:** attraverso la sottoscrizione di tale Carta l'azienda contribuisce alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro - genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale - e valorizza le diversità all'interno dell'organizzazione aziendale.

- **Manifesto per l'occupazione femminile:** il documento, sottoscritto da ETERIA, costituisce una guida per identificare obiettivi e dare valore alla diversità, in linea con gli indicatori del *Global Reporting Initiative* (GRI), presenti nel Bilancio Integrato di ETERIA per supportare la rendicontazione delle performance non finanziarie.

### Principi generali: le dimensioni della diversità

La diversità è un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete e pervasive in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone. 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.

L'impegno di ETERIA nel coltivare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura

inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

## 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, ETERIA 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.

Uno degli obiettivi dell'azienda è quello di rafforzare, in particolar modo, la presenza femminile in quei programmi finalizzati allo sviluppo della managerialità e della leadership, per aumentare le opportunità di carriera garantendo sempre di più l'equilibrio di genere rispetto alle posizioni di responsabilità di strutture complesse.

## Disabilità

L'azienda riconosce pari opportunità a tutte le 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.

Le azioni sono orientate a sostenere l'autosviluppo delle persone con disabilità, attraverso azioni formative e di arricchimento delle conoscenze e competenze nonché a creare ambienti di lavoro accessibili attraverso iniziative, strumenti e ausili adeguati (cd. accomodamenti ragionevoli).

## Interculturalità

ETERIA, certa del valore che l'integrazione di culture ed esperienze differenti esprime, si impegna a favorire e mettere a sistema il mix di culture diverse al proprio interno attraverso la promozione di una visione interculturale e aperta al confronto multilivello, improntata alla cooperazione organizzativa e sociale.

Tale stile di lavoro favorisce, allo stesso tempo, lo sviluppo competitivo di soluzioni organizzative, tecniche e processive per migliorare e identificare il posizionamento di mercato dell'azienda.

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.

## Applicazione delle politiche di *Diversity and Inclusion*

Il modello sopra descritto mira alla diffusione di una cultura aziendale volta all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità negli ambienti di lavoro attuato attraverso la progettazione, lo sviluppo e la promozione di iniziative di *people care* e *diversity management*.

Sulla base dei principi sopra affermati, ETERIA intende avviare azioni specifiche per promuovere l'inclusione, mettendo a punto un piano aziendale operato prioritariamente nei modelli di relazione e nei processi che hanno un impatto diretto nello sviluppo e gestione delle persone:

- diffondere a tutti i livelli dell'organizzazione stili manageriali e di leadership che facciano dell'inclusione il paradigma culturale di riferimento anche attraverso una gestione responsabile dei *team* di lavoro, per una crescente sensibilizzazione e consapevolezza rispetto al valore delle differenze;
- definire un sistema di regole volte a promuovere e garantire un ambiente di lavoro ispirato a comportamenti trasparenti, inclusivi e di pari opportunità nei confronti delle persone.
- integrare gli apporti delle diverse funzioni aziendali per l'adozione di modelli e azioni a supporto delle politiche definite;
- individuare ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa nonché favorire l'emersione delle opportunità interne ed esterne all'azienda anche in termini di politiche del lavoro;
- creare relazioni di lavoro improntate, a tutti i livelli dell'organizzazione, al rispetto ed alla fiducia reciproca;
- promuovere campagne di sensibilizzazione verso i temi della *Diversity and Inclusion*.

La definizione dei contenuti di un sistema integrato di regole e interventi presuppone il coinvolgimento di tutti coloro i quali hanno delle responsabilità verso la diversità.

In tale quadro, il *management* riveste un ruolo nevralgico affinché sia garantita l'equità, l'inclusione e la non discriminazione intervenendo ogni qualvolta sia a conoscenza di comportamenti non ispirati al rispetto dell'altro. I comportamenti manageriali devono essere orientati a creare le condizioni per cui ciascun componente del *team* 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 e favorire l'innovazione e la generazione di nuove idee e progettualità.

Il ruolo della funzione Risorse Umane è parimenti cruciale per assicurare la valorizzazione nel lungo periodo delle diversità a tutti i livelli e nelle fasi di attuazione delle politiche aziendali. In particolare, sia a livello centrale che territoriale, ha il compito di gestire il ciclo di vita aziendale delle persone fin dall'ingresso in azienda e di monitorarne la crescita, la valutazione e lo sviluppo, garantendo la massima equità ed inclusione.

In considerazione del forte impatto delle politiche delle Risorse Umane sui processi di valorizzazione delle diversità, è necessaria un'azione sinergica per definire obiettivi, azioni e indicatori coerenti con i processi di *people management*, nell'ambito di un percorso di Sostenibilità che porterà ETERIA all'adozione di un Bilancio di Sostenibilità nel 2024 (che sarà redatto volontariamente) impegnandosi anche a rendicontare il proprio impegno e i risultati raggiunti in riferimento ai principali standard e framework di riferimento nazionale e internazionale sulla Diversity and Inclusion.

Nell'ambito dell'attuazione delle politiche di Diversity and Inclusion, alla

In tale contesto, la funzione HR – attraverso un'azione di costante, sinergica e sistematica e di raccordo con l'Alta Direzione – è chiamata ad operare come attivatore e promotore del cambiamento culturale ed organizzativo, in stretto collegamento con le funzioni di "staff" e di "business" che, a loro volta, avranno il compito di far propri ed interiorizzare, nelle relazioni di lavoro, i valori della diversità e dell'inclusione. In particolare, la funzione HR ha il compito di:

- definire una strategia di selezione che tenga conto dei principi di Diversity & Inclusion e che garantisca per tutte le aree dell'organizzazione l'individuazione dei migliori talenti disponibili, al tempo stesso rispettando il principio di pari opportunità e imparzialità al fine di facilitare la creazione di un contesto in cui le prospettive multilivello migliorino il raggiungimento degli obiettivi aziendali, in risposta alle sfide di un mercato in costante evoluzione;
- ampliare, d'accordo con l'AD la platea delle persone potenzialmente interessate a lavorare in azienda attraverso attività dedicate, eventualmente anche in collaborazione con le scuole/iniziative e iniziative di *employer branding* attivando sinergie con i partner più opportuni al fine di contribuire a diffondere un'immagine di ETERIA sensibile alle diversità e all'inclusione;
- assicurare pari opportunità di sviluppo e di crescita professionale secondo principi meritocratici;
- definire un *action plan* per prevenire il divario retributivo di genere, favorire lo scambio generazionale e la *disclosure* delle performance aziendali sul *gender pay gap*;
- diffondere, attraverso piani formativi dedicati, una cultura non omologante e orientata all'inclusione delle diversità in tutte le sue declinazioni e accezioni, superando gli stereotipi, per evidenziare il valore aggiunto portato dalla diversità e generare un mindset pervasivo che faciliti l'accoglienza, l'integrazione e la massima espressione da parte delle categorie più svantaggiate (es. esigenze genitoriali, caregivers, personale con disabilità, ecc.);
- migliorare il benessere organizzativo, il dialogo e la motivazione delle persone rafforzando l'offerta di servizi e strumenti di welfare aziendale a sostegno delle esigenze di conciliazione vita-lavoro e delle situazioni di fragilità individuale.

L'attivazione delle politiche di Diversity and Inclusion, diventa fondamentale anche ai fini della reportistica di Sostenibilità di ETERIA che, attraverso il Bilancio di Sostenibilità (redatto ed approvato volontariamente) si impegna a rendicontare il proprio impegno e i risultati raggiunti in riferimento ai principali standard e framework di riferimento nazionale e internazionale sulla Diversity and Inclusion.

Nell'ambito dell'attuazione delle politiche di Diversity and Inclusion, alla funzione HR viene attribuita alla comunicazione interna un ruolo fondamentale per identificare una cultura organizzativa aperta all'inclusione ed alla valorizzazione delle diversità, e per promuovere le iniziative e i servizi di *Diversity Management* e *People Care* realizzati all'interno di ETERIA

### Monitoraggio e reporting

ETERIA verifica l'efficacia dell'approccio adottato principalmente attraverso, un sistema di segnalazione delle violazioni, un sistema sanzionatorio e attività di dialogo con gli stakeholder.





L'Azienda, in conformità alla linea guida in materia di sostenibilità, provvede alla valutazione periodica delle politiche di Diversity and Inclusion (con cadenza almeno annuale) integrandole nella più ampia strategia di sostenibilità aziendale.

### **Diffusione e Aggiornamento**

Questa politica deve essere comunicata a tutto il personale dipendente, anche mediante apposite e specifiche sessioni formative in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità, e deve essere resa disponibile a tutti gli *stakeholders*, 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 di ETERIA Consorzio Stabile Scarl.

La presente Politica per la Diversità ed Inclusione verrà valutata dal RDD&I, ai fini dell'aggiornamento, almeno una volta l'anno alla luce delle evidenze emerse dagli *assessment* e dal monitoraggio delle tendenze nazionali e internazionali.

ETERIA Consorzio Stabile Scarl, *Vi ringrazia di partecipare ad uno dei nostri più grandi obiettivi.*

*Cordiali saluti.*

ROMA 21.03.2023

ETERIA Consorzio Stabile Scarl

L'Amministratore Delegato

Ing. Vincenzo Onorato

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Vincenzo Onorato", written over the printed name.