

POLITICA DI DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE



SOCIETÀ BENEFIT

L'OPEROSA SpA
Fondata sul lavoro

INDICE

1.	INTRODUZIONE	4
1.1	Finalità della Politica	4
1.2	Ambito di applicazione	5
2.	PRINCIPI GESTIONALI	6
2.1	Pari opportunità, equità e valorizzazione delle diversità	6
2.2	Prevenzione e contrasto di discriminazioni, molestie e comportamenti inappropriati	7
2.3	Inclusione nei processi di selezione e gestione del personale	8
2.4	Tutela dell'inclusione nei contesti operativi e nei cantieri	9
2.5	Estensione dei principi alla catena del valore	9
2.6	Sensibilizzazione e formazione	10
2.7	Monitoraggio e miglioramento continuo	10
3.	RUOLI E RESPONSABILITÀ	12
3.1	Consiglio di Amministrazione e Direzione	12
3.2	Direzione HR	12
3.3	Funzioni HSE	13
3.4	Dipendenti	13
4.	CONCLUSIONE	14
5.	COMUNICAZIONE	14
6.	GLOSSARIO	15

INTRODUZIONE

La presente Politica di Diversità, Equità e Inclusione (di seguito anche “Politica”) definisce l’impegno di L’Operosa S.p.A. - Società Benefit – Società Benefit (di seguito anche “la Società”) a promuovere un ambiente di lavoro rispettoso della dignità della persona, equo, inclusivo e libero da ogni forma di discriminazione, molestia o ritorsione. La Società, attiva nel settore dei Multiservizi, riconosce che la valorizzazione delle diversità, la parità di trattamento e la piena inclusione delle persone costituiscono elementi essenziali della propria responsabilità sociale, della qualità del lavoro e della sostenibilità del proprio modello di business.

Finalità della Politica

L’obiettivo della presente Politica è stabilire i principi, i ruoli e le responsabilità attraverso cui la Società presidia i temi della diversità, dell’equità e dell’inclusione, assicurando che tali principi siano integrati nei processi di selezione, inserimento, gestione, sviluppo e tutela delle persone, nonché nei rapporti con fornitori, appaltatori, partner e soggetti operanti nella propria catena del valore. La Politica intende inoltre rafforzare la prevenzione e il contrasto di comportamenti discriminatori, vessatori o inappropriati, promuovere la partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori, e sostenere un sistema di monitoraggio e miglioramento continuo coerente con gli impegni della Società in materia di responsabilità sociale, salute e sicurezza sul lavoro e sostenibilità.

Ambito di applicazione

La Politica si applica a tutte le divisioni aziendali, agli uffici, ai siti operativi, ai cantieri e ai contesti nei quali la Società è coinvolta nella gestione dei servizi di facility management (hard e soft), sanicleaning, parking e building per i clienti. Essa si rivolge a tutti i dipendenti, collaboratori, lavoratori somministrati, candidati, responsabili di funzione, preposti e, per quanto applicabile, a fornitori, appaltatori, subappaltatori, outsourcer e altri partner commerciali con cui la Società intrattiene rapporti di business. Inoltre, l’ambito di applicazione ricomprende la catena del valore della Società, rispetto alla quale L’Operosa S.p.A. - Società Benefit promuove la diffusione di comportamenti coerenti con i principi della presente Politica, in coerenza con i propri standard aziendali, con gli impegni assunti nell’ambito dei sistemi di gestione adottati e con la normativa applicabile.

PRINCIPI GESTIONALI

La Società si impegna a perseguire i seguenti principi in ambito di diversità, equità e inclusione:

Pari opportunità, equità e valorizzazione delle diversità

La Società promuove il principio di parità di trattamento e pari opportunità anche con riferimento alla parità di genere, all'equità retributiva per ruoli comparabili, all'accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, alla conciliazione vita-lavoro, alla tutela della genitorialità e all'inclusione delle persone con disabilità o fragilità, nel rispetto della normativa applicabile e dei sistemi di gestione adottati.

Ogni decisione relativa alle risorse umane è assunta secondo criteri di trasparenza, competenza, merito, capacità professionale e coerenza con le esigenze organizzative. La Società non tollera alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, molestia, istruzione a discriminare, esclusione o trattamento sfavorevole fondato su caratteristiche o condizioni personali non pertinenti rispetto allo svolgimento dell'attività lavorativa, e assicura che tali criteri siano inclusi nelle procedure e prassi organizzative e applicati in modo oggettivo e proporzionato.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, tale tutela si applica con riferimento a sesso, genere, gravidanza, maternità o paternità, identità o espressione di genere, orientamento sessuale, età, disabilità, condizioni di salute nei limiti previsti dalla normativa applicabile, origine etnica o nazionale, cittadinanza, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche, appartenenza o attività sindacale, condizione familiare, situazione sociale o economica.

La Società si impegna a valorizzare le diversità individuali, culturali e professionali presenti nella propria organizzazione, promuovendo un clima di lavoro improntato al rispetto reciproco, all'ascolto, alla collaborazione e alla dignità della persona, anche nei contesti operativi e nei cantieri contraddistinti da elevata intensità di lavoro, pluralità di squadre e presenza di personale interno ed esterno.

Prevenzione e contrasto di discriminazioni, molestie e comportamenti inappropriati

La Società adotta un approccio di prevenzione e di tolleranza zero verso ogni forma di discriminazione, molestia, abuso, intimidazione, comportamento offensivo o inappropriato, nonché verso qualunque condotta che possa ledere l'integrità psicofisica, la dignità, la libertà o la sicurezza delle persone nei luoghi di lavoro.

Tale impegno si estende ai rapporti tra colleghi, responsabili, collaboratori esterni, personale di fornitori, appaltatori, subappaltatori, clienti e terzi comunque presenti nei contesti lavorativi della Società.

La Società assicura la disponibilità di canali di segnalazione e reclamo accessibili, riservati e adeguatamente comunicati anche al personale operativo impiegato presso sedi, cantieri e siti dei clienti. Le segnalazioni possono riguardare comportamenti discriminatori, molesti, vessatori, offensivi o comunque non conformi ai principi della presente Politica.

Le segnalazioni possono essere trasmesse attraverso il canale digitale di segnalazione pubblicato sul sito aziendale, che consente al segnalante di selezionare la tipologia di segnalazione ritenuta pertinente, inclusa quella relativa agli aspetti di responsabilità sociale e SA8000. In alternativa, le segnalazioni possono essere inviate alla casella rlsa8000@operosa.it - dedicata al Rappresentante dei Lavoratori SA8000.

Le segnalazioni sono gestite secondo le procedure aziendali applicabili, nel rispetto della riservatezza delle persone coinvolte, della protezione dei dati personali, della tempestiva presa in carico, della gestione di eventuali conflitti di interesse e dello svolgimento di verifiche imparziali e proporzionate. Ove necessario, la Società adotta misure temporanee di tutela e azioni correttive o rimediali adeguate.

Non sono tollerate ritorsioni, penalizzazioni o trattamenti sfavorevoli nei confronti di chi, in buona fede, effettui una segnalazione o un reclamo, partecipi a una verifica interna o collabori a un accertamento.

Le segnalazioni che rientrano nello specifico ambito di applicazione della disciplina whistleblowing sono gestite attraverso i canali e secondo le modalità previste dalla relativa procedura aziendale.

Inclusione nei processi di selezione e gestione del personale

La Società assicura che criteri, procedure e prassi organizzative siano definiti e applicati in modo trasparente, oggettivo e proporzionato, prevenendo anche effetti indirettamente discriminatori nei processi di selezione, inserimento, assegnazione delle mansioni, formazione, valutazione, sviluppo professionale, trattamento retributivo, organizzazione dei turni e cessazione del rapporto di lavoro.

La Società si impegna a presidiare i processi di selezione, assunzione, inserimento e gestione del personale in modo equo, trasparente e inclusivo, assicurando che le candidature e le persone siano valutate sulla base delle competenze, delle esperienze e dell'idoneità al ruolo, nel rispetto della normativa vigente e dei principi aziendali.

Nella gestione del rapporto di lavoro, la Società favorisce condizioni organizzative che consentano a ciascuna persona di esprimere il proprio potenziale, anche mediante processi gestionali coerenti, attenzione ai bisogni organizzativi e individuali, e iniziative che supportino la permanenza, la crescita e la partecipazione delle persone.

Tutela dell'inclusione nei contesti operativi e nei cantieri

In considerazione della natura labour-intensive dei servizi erogati, la Società pone particolare attenzione ai contesti operativi, ai cantieri e ai luoghi presso i clienti, affinché siano garantite condizioni di lavoro improntate al rispetto, alla sicurezza, alla corretta collaborazione tra le persone e alla prevenzione di comportamenti lesivi o escludenti.

La gestione dei gruppi di lavoro, dei turni, delle relazioni gerarchiche e delle interazioni con il personale di imprese terze deve avvenire in modo tale da prevenire situazioni di marginalizzazione, linguaggi offensivi, abusi di posizione, molestie, discriminazioni o altre condotte incompatibili con i valori della Società e con i propri sistemi di gestione. La consultazione e la partecipazione dei lavoratori costituiscono elementi essenziali per individuare criticità e migliorare costantemente il clima di lavoro.

Estensione dei principi alla catena del valore

La Società promuove il rispetto dei principi di diversità, equità e inclusione anche nei rapporti con fornitori, appaltatori e subappaltatori, richiedendo comportamenti coerenti con il rispetto dei diritti fondamentali della persona, con la non discriminazione, con la prevenzione delle molestie e con la tutela di condizioni di lavoro dignitose e rispettose.

Nell'ambito dei processi di qualifica, valutazione, gestione e monitoraggio dei partner commerciali, la Società valorizza l'adozione di impegni e presidi coerenti con i principi della presente Politica, in un'ottica di presidio dei rischi sociali lungo la catena del valore e di progressivo miglioramento delle pratiche adottate.

Sensibilizzazione e formazione

La diffusione di una cultura aziendale inclusiva richiede consapevolezza, responsabilità e comportamenti coerenti a tutti i livelli dell'organizzazione. A tal fine, la Società promuove attività di informazione, sensibilizzazione e formazione sui temi della diversità, dell'equità, dell'inclusione, della prevenzione delle discriminazioni, delle molestie e dei comportamenti inappropriati, nonché sul corretto utilizzo dei meccanismi di segnalazione e tutela.

Le iniziative formative sono rivolte, con modalità proporzionate ai ruoli e ai contesti operativi, al management, al personale di sede, al personale operativo e, ove opportuno, ai soggetti che operano stabilmente nei siti della Società o per conto della stessa.

Monitoraggio e miglioramento continuo

Gli indicatori di monitoraggio, le modalità di raccolta dei dati, le responsabilità, gli obiettivi di miglioramento e le relative tempistiche sono definiti e aggiornati annualmente nel Piano di Sostenibilità in materia di Diversità, Equità e Inclusione e nella procedura di reporting.

All'interno del Piano di Sostenibilità, sono inclusi i KPI legati all'implementazione dei diversi obiettivi relativi alle aree di miglioramento del Piano, compresa quella riferita alla Diversità ed Inclusione. La definizione, il monitoraggio e le modalità di rendicontazione (nonché i relativi ambiti di responsabilità) sono illustrati nella procedura di reporting dedicata.

Gli obiettivi e le azioni del Piano legate alla Diversità e Inclusione sono da considerarsi come strumenti di attuazione della presente Politica e sono riesaminate dalla Direzione, con il coinvolgimento delle funzioni competenti, dello SPT e delle rappresentanze dei lavoratori, ove applicabile.

Nella definizione e nel monitoraggio degli indicatori, la Società assicura il trattamento dei dati personali nel rispetto della normativa applicabile e dei principi di liceità, correttezza, trasparenza, minimizzazione, limitazione della conservazione, integrità e riservatezza. I risultati del monitoraggio sono elaborati, ove possibile, in forma aggregata e non identificativa.

L'eventuale trattamento di dati particolari è effettuato esclusivamente quando necessario per finalità legittime e nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa applicabile, adottando adeguate misure tecniche e organizzative di protezione e raccordandosi, ove necessario, con il Responsabile della Protezione dei Dati.

Il monitoraggio e il riesame sono svolti in coerenza con gli standard e i sistemi di riferimento adottati dalla Società, inclusi SA8000, nella sua versione vigente, UNI/PdR 125:2022, ISO 30415, ISO 45001 e gli indirizzi di rendicontazione ESG applicabili.

L'attuazione della Politica, gli indicatori rilevanti, le principali criticità e il Piano di miglioramento sono oggetto di informativa annuale al Consiglio di Amministrazione.

RUOLI E RESPONSABILITÀ

Consiglio di Amministrazione e Direzione

Il Consiglio di Amministrazione de L'Operosa S.p.A. - Società Benefit approva la presente Politica, ne assicura la coerenza con le finalità di beneficio comune della Società e riceve, almeno con cadenza annuale, un'informativa in merito al relativo stato di attuazione, agli indicatori monitorati, alle principali criticità emerse e al Piano di miglioramento.

La Direzione assicura l'integrazione della Politica nella strategia aziendale, nei processi organizzativi e nei sistemi di gestione della Società. In particolare, definisce gli indirizzi generali per la relativa attuazione, promuove un contesto organizzativo coerente con i principi di diversità, equità e inclusione, assegna responsabilità e risorse adeguate e verifica periodicamente l'efficacia degli impegni assunti.

La Direzione riesamina periodicamente la Politica e i relativi presidi attuativi, al fine di garantirne l'adeguatezza rispetto al contesto normativo, organizzativo, operativo e di mercato, nonché rispetto ai rischi e alle opportunità rilevanti per la Società. Il riesame è svolto con il coinvolgimento delle funzioni competenti, del Social Performance Team (SPT) e delle rappresentanze dei lavoratori, ove applicabile.

Direzione HR

In coordinamento con la funzione Sostenibilità e Politiche ESG e con il Social Performance Team (SPT), responsabile dell'implementazione dello Standard SA8000 all'interno della Società, la Direzione HR contribuisce alla definizione degli strumenti di monitoraggio, supporta il riesame periodico dei risultati, promuove l'integrazione dei principi DEI nella catena del valore e coordina, per quanto di competenza, le attività di sensibilizzazione e reporting sui temi rilevanti.

Funzioni HSE

Le funzioni HSE, per gli aspetti di propria competenza e in raccordo con le strutture organizzative interessate, contribuiscono a promuovere contesti di lavoro sicuri, rispettosi e inclusivi, supportando la prevenzione di situazioni che possano incidere negativamente sul benessere, sulla dignità e sulla sicurezza delle persone nei luoghi di lavoro e nei cantieri. Funzione HR e HSE collaborano inoltre alla definizione dei fabbisogni formativi, al coinvolgimento dei lavoratori e al monitoraggio delle evidenze utili al miglioramento continuo.

Dipendenti

Tutti i dipendenti della Società, indipendentemente dal ruolo ricoperto, sono tenuti ad adottare comportamenti coerenti con i principi della presente Politica, contribuendo alla costruzione di un ambiente di lavoro rispettoso, inclusivo e libero da discriminazioni, molestie, intimidazioni, ritorsioni o altre condotte inappropriate.

Ogni dipendente partecipa, per quanto di competenza, ai momenti informativi e formativi promossi dalla Società, collabora all'attuazione delle misure previste e segnala, attraverso i canali disponibili, eventuali situazioni non conformi, contribuendo così al miglioramento del clima di lavoro e all'efficacia del sistema di gestione.

CONCLUSIONE

La Società si impegna a operare nel rispetto dei principi di diversità, equità e inclusione, riconoscendo che la tutela della dignità della persona, la valorizzazione delle differenze e la prevenzione di discriminazioni, molestie e ritorsioni costituiscono presupposti essenziali per la qualità del lavoro, la responsabilità sociale d'impresa e la sostenibilità nel lungo periodo. La presente Politica è parte integrante del sistema di gestione e degli indirizzi aziendali della Società, e il contributo responsabile di tutte le funzioni e di tutte le persone che operano per e con L'Operosa S.p.A. - Società Benefit è fondamentale per la sua piena ed effettiva attuazione.

COMUNICAZIONE

La Direzione della Società si impegna, attraverso le diverse funzioni aziendali, ad attuare i principi della presente Politica, mettendo a disposizione la struttura e le risorse necessarie.

La Politica è resa disponibile attraverso i canali aziendali interni ed esterni ritenuti idonei, con modalità accessibili e comprensibili anche per il personale operativo impiegato nei cantieri, e viene richiamata nelle attività di informazione, formazione e sensibilizzazione rivolte ai lavoratori e, ove applicabile, ai partner della catena del valore.

GLOSSARIO

Diversità:

insieme delle differenze individuali, personali, culturali, professionali e sociali che caratterizzano le persone e che, se riconosciute e valorizzate, contribuiscono alla qualità delle relazioni e dei contesti di lavoro.

Equità:

principio in base al quale persone in situazioni comparabili ricevono pari trattamento e pari opportunità, mentre eventuali differenze di gestione sono giustificate esclusivamente da criteri oggettivi, legittimi e proporzionati.

Inclusione:

condizione organizzativa e relazionale nella quale ogni persona può partecipare pienamente alla vita lavorativa, sentirsi rispettata, ascoltata e messa nella condizione di esprimere il proprio potenziale.

Discriminazione:

qualsiasi distinzione, esclusione, restrizione, preferenza, trattamento meno favorevole, criterio, disposizione, prassi, comportamento o omissione che, direttamente o indirettamente, abbia lo scopo o l'effetto di compromettere o limitare il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti e delle opportunità professionali di una persona. La discriminazione può essere diretta, quando una persona è trattata meno favorevolmente rispetto a un'altra in situazione analoga per una caratteristica personale o condizione soggettiva; indiretta, quando una disposizione, un criterio, una prassi o un comportamento apparentemente neutri possono porre determinate persone in una posizione di particolare svantaggio, salvo che siano giustificati da finalità legittime e perseguiti con mezzi appropriati e necessari.

Molestia:

comportamento indesiderato, verbale, fisico o di altra natura, che abbia lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Ritorsione:

qualsiasi conseguenza sfavorevole, diretta o indiretta, posta in essere nei confronti di chi abbia effettuato in buona fede una segnalazione, presentato un reclamo o collaborato a un accertamento interno.

KPI:

(Key Performance Indicators) indicatori chiave di performance, utilizzati per monitorare l'attuazione della Politica e l'efficacia delle misure adottate in ambito di diversità, equità e inclusione.

Catena del Valore:

insieme delle attività e dei soggetti che concorrono alla fornitura dei servizi della Società, comprensivo di fornitori, appaltatori, subappaltatori, outsourcer, partner e clienti.

SA8000:

standard di responsabilità sociale che promuove il rispetto dei diritti umani e del lavoro, la non discriminazione, il coinvolgimento dei lavoratori, i meccanismi di reclamo e la tutela da ritorsioni.

ISO 45001:

norma internazionale per i sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, che promuove leadership, prevenzione dei rischi, consultazione e partecipazione dei lavoratori e miglioramento continuo.

L'OPEROSA S.p.A. Via Don Minzoni 2 - 40057 Granarolo dell'Emilia
(BO) - T. +39 051 6047600 - info@operosa.it www.operosa.it

