

	POLITICA SULLA DIVERSITÀ, EQUITÀ ED INCLUSIONE		Data: 27/10/2024
			Edizione: 1 Rev. 1
	Codice: POL- DEI - 01		

POLITICA SULLA DIVERSITÀ, EQUITÀ ED INCLUSIONE

I VALORI

La diversità, l'equità e l'inclusione (DEI) sono valori fondamentali per creare un ambiente di lavoro aperto, rispettoso e plurale, dove ciascuno possa esprimere il proprio potenziale.

Per questo motivo, Teleconsys, in linea con gli Obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile n.5 (Parità di genere) e n.10 (Ridurre le disuguaglianze), riconosce e accoglie il valore dei principi di parità di genere e, più in generale, di diversità, equità e inclusione, come parte integrante della propria cultura, dei propri valori espressi nel Piano Industriale, nel Codice Etico e nel Bilancio di Sostenibilità e delle proprie attività di business.

Teleconsys condanna qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta fra i propri lavoratori, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sull'origine etnica, sullo stato di salute, sul colore della pelle, sulla fede religiosa, sul sesso, sull'età, sulla provenienza geografica, sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere, sullo stato civile, sulla disabilità, sulla neurodiversità, sulla cultura, sulle convinzioni politiche o qualunque altra caratteristica personale. Crede che la valorizzazione delle diversità e l'inclusione rappresentino elementi fondanti della sostenibilità delle imprese nel medio lungo periodo e costituiscano il paradigma di riferimento per le società che decidono di adottarle.

Per questo integra negli obiettivi aziendali e adotta un modello di gestione che promuova una cultura della diversità e dell'inclusione che riconosca le singolarità dell'individuo secondo quanto riconosciuto e condiviso internazionalmente (*Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e Sustainable Development Goals (SDGs); Global Compact delle Nazioni Unite; Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite*), nel rispetto delle migliori prassi internazionali, con indicatori chiave di performance sviluppati sulla base della UNI/PdR 125:2022 che garantisce nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti e delle azioni pianificate.

La diversità delle persone è un valore che va tutelato e protetto in tutte le sue forme, in particolare:

- Teleconsys crede che una piena valorizzazione del talento femminile diventi elemento fondamentale nella creazione della crescita economica. Per questo promuove, a partire dalla sua leadership, un ambiente che favorisca la **parità di genere** a tutti i livelli e il superamento di ogni stereotipo e che consenta un accesso imparziale ed equo a mansioni, carriere, opportunità di apprendimento e sviluppo.
- Teleconsys si impegna a facilitare il dialogo, la convivenza e la trasmissione delle conoscenze tra persone di **età** diversa, promuovendo così l'integrazione lavorativa e lo sviluppo di un contesto multigenerazionale.
- Teleconsys promuove un equo accesso alle opportunità per le persone con **disabilità**, eliminando tutto ciò che possa essere considerato un ostacolo nella fruizione degli spazi, nell'accesso alle risorse digitali o nello sviluppo professionale.

	POLITICA SULLA DIVERSITÀ, EQUITÀ ED INCLUSIONE		Data: 27/10/2024
			Edizione: 1 Rev. 1
	Codice: POL- DEI - 01		

I DESTINATARI E LA DIFFUSIONE DELLA POLICY

Sono destinatari della presente politica tutte le persone che collaborano con Teleconsys, a qualsiasi titolo: soci, organi sociali, dipendenti, collaboratori, fornitori di servizi, candidati ed in generale tutti gli stakeholder.

Teleconsys si impegna a diffondere e comunicare la sua Politica attraverso:

- **comunicazione**: pubblicazione sulla intranet aziendale e sul sito internet in ottica di trasparenza e collaborazione;
- **formazione e sensibilizzazione**: sessioni di formazione e survey che aiutino a riconoscere e rimuovere gli stereotipi e pregiudizi di ogni tipo. Dialogo e ascolto del personale e dei collaboratori per una migliore comprensione delle loro legittime aspettative sui temi di diversità equità e inclusione;
- **rendicontazione non finanziaria**: annualmente, una parte importante del Bilancio di Sostenibilità è dedicata alle informazioni relative ai temi della diversità e inclusione.

APPLICAZIONE DELLA POLITICA

Per valorizzare le diversità e supportare la parità di genere, Teleconsys coinvolge l'attivazione delle seguenti aree:

Recruiting, selezione e assunzione

Teleconsys si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la cultura della diversità e dell'inclusione in fase di selezione e assunzione, valorizzando nel processo unicamente la meritocrazia, considerando esperienze, capacità, professionalità e competenze criteri guida nella scelta dei migliori candidati.

Si prevede, in fase di selezione e assunzione del personale, un approccio equo nei confronti di qualsiasi candidatura, prevenendo in modo attento ogni comportamento discriminatorio e/o offensivo e predisponendo descrizioni della mansione in modo neutro rispetto al genere. In particolare, per tutte le posizioni ricercate è prevista una fase di *assessment* tecnico-attitudinale, basata su strumenti di valutazione selezionati in funzione della posizione da coprire.

Formazione e sviluppo, incentivi

L'Azienda tende a bilanciare la presenza di uomini e di donne sui luoghi di lavoro, sia per area specifica sia per specifica mansione, sostenendo la presenza femminile in ruoli chiave e favorendo la diversità e il benessere psico-fisico di tutto il personale.

Teleconsys pone, durante tutto il ciclo professionale della risorsa, particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale, di promozioni e incentivazione, basandole esclusivamente sulle capacità personali, skill, livelli professionali e performance che caratterizzano il dipendente. Viene garantita la partecipazione equa e paritaria a programmi di formazione e di valorizzazione e nei percorsi di sviluppo, senza distinzione alcuna.

	POLITICA SULLA DIVERSITÀ, EQUITÀ ED INCLUSIONE		Data: 27/10/2024
			Edizione: 1 Rev. 1
	Codice: POL- DEI - 01		

Teleconsys, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL, si impegna a garantire la parità salariale ai dipendenti a prescindere dal genere. Si impegna ad analizzare e monitorare annualmente il divario retributivo di genere e a sviluppare strategie e iniziative per eliminare gli eventuali *gap* rilevati.

Conciliazione vita privata e lavoro

Teleconsys crede che le responsabilità familiari dei collaboratori siano una ricchezza, da tutelare e valorizzare, per una più piena e completa soddisfazione della persona. A tal fine sviluppa azioni concrete per migliorare il *work-life balance* dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona, attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile (es. smart working) non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati.

Teleconsys si impegna a supportare, a tutela della genitorialità, i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, favorendo il reinserimento al termine e garantendo il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse all'assenza. Nel rispetto della persona umana e realizzazione di vita privata, è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo di maternità, incentivando altresì la richiesta per il congedo di paternità.

Sensibilizzazione e awareness

Teleconsys si impegna a garantire che i generi siano equamente rappresentati nello svolgimento delle differenti attività aziendali, compresa la partecipazione a eventi, adoperandosi per evitare ogni forma di discriminazione.

Si impegna altresì a promuovere un percorso di sensibilizzazione che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. L'Azienda pratica una politica di tolleranza zero verso qualsiasi atto di bullismo, molestia psicologica, fisica o sessuale, discriminazione, intimidazione, minaccia, offesa o vittimizzazione in qualsiasi luogo di lavoro dell'Azienda, che si tratti di dipendenti o collaboratori, fornitori, clienti o altri. Chiunque risulti vittima di atti di questa natura, o ne sia direttamente testimone, è tenuto a segnalarlo mediante i canali messi a disposizione dall'azienda. Teleconsys pone particolare attenzione anche al linguaggio utilizzato tra e nei confronti dei dipendenti, affinché si mantenga rispettoso, educato e corretto ed eviti qualsiasi approccio polemico o giudicante.

Teleconsys si impegna a diffondere nel contesto in cui opera i valori della diversità e delle pari opportunità, contribuendo attivamente, anche mediante la comunicazione e le iniziative sul territorio, a creare una cultura aperta alla piena realizzazione della persona in tutte le sue dimensioni, valorizzando e rispettando l'unicità di ognuno.

GLI STRUMENTI DI PRESIDIO E MONITORAGGIO

Le violazioni dei principi contenuti nel presente documento rappresentano una violazione del Codice Etico e, di conseguenza, del Modello 231, e sono trattate in osservanza alle previsioni in esso contenute.

	POLITICA SULLA DIVERSITÀ, EQUITÀ ED INCLUSIONE		Data: 27/10/2024
			Edizione: 1 Rev. 1
	Codice: POL- DEI - 01		

Nel caso in cui si verificano episodi di discriminazione, intimidazione, abuso fisico, verbale, morale, molestie, i dipendenti sono tenuti a denunciarli, attraverso il canale di segnalazione in forma anonima messo a disposizione di tutti i lavoratori: piattaforma informatica Whistleblowing accessibile al seguente link:

<https://whistleblowersoftware.com/secure/TeleconsysSpa>.

Il canale garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione, secondo quanto previsto nel *“Regolamento per la gestione delle segnalazioni di illeciti (Whistleblowing)”* e nel *“Regolamento per la tutela della diversità e processo di segnalazione”*, cui si rinvia per tutti gli aspetti relativi alla gestione delle segnalazioni.

Si specifica che, mentre le segnalazioni relative a fattispecie di reato di cui al d.lgs 231/2001 vengono gestite dall'Organismo di vigilanza, le violazioni dei principi contenuti nel presente documento saranno gestite dal Comitato Guida Parità di Genere.

RUOLI E RESPONSABILITÀ

Al fine di diffondere in maniera capillare i valori di diversità e inclusione, Teleconsys prevede i seguenti presidi:

Consiglio di Amministrazione

- approva la strategia e le politiche in materia di diversità, equità e inclusione, le iniziative e i target;
- viene informato periodicamente sullo stato di avanzamento delle attività e dei target, per verificare il rispetto delle politiche e l'attuazione delle strategie.

Il Comitato di Direzione e Sostenibilità

- assicura il monitoraggio dell'evoluzione della tematica nell'ambito di una più ampia strategia ESG, anche al fine di promuoverne il miglioramento;
- assicura la valutazione SDA (Sustainable Development Assessment) in coerenza con le politiche generali responsabili dell'azienda e con i principi illustrati nella presente Politica, e valorizza i progetti volti all'inclusione con particolare riferimento alle donne e alle persone giovani.

Il Comitato Guida Parità di Genere

- definisce la Politica per la parità di genere;
- redige il Piano strategico che individua specifici obiettivi per la parità di genere (semplici misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione);
- verifica l'attuazione ed il rispetto della politica e degli obiettivi inerenti alle tematiche della parità di genere;
- facilita le relazioni col personale su problematiche, istanze o iniziative di parità di genere;
- analizza le non conformità relative ai problemi emersi in materia di parità di genere;

- monitora e gestisce, in modo propositivo, le tematiche legate alla parità di genere;
- monitora l'andamento e l'applicazione dei KPI e degli obiettivi descritti nel piano strategico;
- partecipa alla Revisione periodica del sistema per la parità di genere;
- gestisce e monitora la ricezione di segnalazioni a cui tutti/e i/le dipendenti, collaboratori/collaboratrici e stakeholder possono ricorrere per denunciare episodi di molestie o mobbing in totale sicurezza e nel pieno rispetto della propria privacy.

Il Diversity Manager

- sviluppa ed implementa le politiche inclusive: agisce per creare politiche aziendali che incoraggino l'accettazione e l'inclusione di persone provenienti da background diversi.
- Sensibilizza e forma organizzando sessioni (workshop, seminari, incontri individuali) dedicate ad educare i dipendenti sul valore della diversità e sulle pratiche di lavoro inclusive
- collabora con le parti interessate (responsabili di Funzione, UO, Area e Business Unit) per garantire l'efficace implementazione delle politiche di inclusione. Collabora anche con le associazioni professionali e le organizzazioni esterne per promuovere la diversità a livello più ampio
- raccoglie dati e feedback per monitorare l'impatto delle politiche di inclusione adottate, valutando l'efficacia delle misure intraprese.

Storia delle revisioni

Rev.	Data	Motivazione
1.0.0	23/11/2023	Prima emissione
1.1.0	27/10/2024	Nominata ed aggiunta la figura del diversity manager

TELECONSYS SPA

Amministratore Delegato

Ing. Marco Massenzi

