COM METODI

DIVERSITY & INCLUSION

La Politica in materia di **Diversità** e **Inclusione**

COM Metodi S.p.A. 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 di presidio delle 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.

COM Metodi S.p.A. 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 COM Metodi S.p.A. che riconosce la valenza di un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione o molestia, ove l'impegno dell'azienda è volto a fare 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).

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 COM Metodi S.p.A. 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, COM Metodi S.p.A. 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.
L'elevata componente femminile, che da sempre caratterizza l'identità aziendale, viene già apprezzata nei programmi di sviluppo e valorizzazione delle persone e ha portato ad un approccio strategico che si caratterizza per iniziative dedicate ai talenti, politiche retributive e di crescita basate su equità e performance orientate a garantire la gender equality attraverso specifiche progettualità ed azioni positive. 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.
L'azienda è altresì impegnata sul contrasto alla violenza di genere e ha scelto di dotarsi di un protocollo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, per mantenere alto il livello di attenzione e presidio verso percorsi di inclusione ed autonomia volti al reinserimento lavorativo di donne vittime di violenza.

Generazioni

L'azienda riconosce e valorizza strategie integrate per lo sviluppo e la gestione dei bisogni delle differenti generazioni che convivono all'interno dell'organizzazione.
In tale ottica, in considerazione delle prospettive demografiche e dei relativi impatti sul turn-over aziendale, le politiche puntano a favorire il dialogo e il confronto intergenerazionale. L'attenzione è non solo focalizzata sull'età anagrafica e professionale dei lavoratori, ma anche sulla ricerca di modalità efficaci per il loro sviluppo, che favoriscano la contaminazione delle differenti esperienze sociali, culturali e lavorative, oltre che delle diverse abilità, conoscenze e competenze sia soft che hard (quali ad esempio quelle digitali) tipiche di ciascuna generazione.

Disabilità

L'azienda riconosce pari opportunità a tutte le sue 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

In linea con i principi enunciati nel Codice Etico sul valore che l'integrazione di culture ed esperienze differenti esprime, l'azienda 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, nel contempo, lo sviluppo competitivo di soluzioni organizzative, tecniche e processive per migliorare ed 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 della politica 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, COM Metodi S.p.A. 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 sullo sviluppo e la gestione delle persone:

- diffondere a tutti 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 sensibilità e consapevolezza del 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 per favorire l'innovazione e la generazione di nuove idee e progettualità.

Il ruolo della Direzione Aziendale è quindi cruciale per assicurare la valorizzazione nel lungo periodo delle diversità a tutti i livelli e nelle fasi di attuazione delle politiche aziendali. In particolare ha il compito di gestire il ciclo di vita aziendale delle persone fin dall'ingresso e ne monitora la crescita, la valutazione e lo sviluppo, garantendo la massima equità ed inclusione.
In considerazione del forte impatto di tali politiche sui processi di valorizzazione delle diversità, è necessaria un'azione sinergica per definire obiettivi, azioni e indicatori coerenti con i processi di people management..
In tale contesto, la direzione Aziendale 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 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 la platea delle persone potenzialmente interessate a lavorare in azienda attraverso attività dedicate, in collaborazione con le scuole e iniziative di employer branding attivando sinergie con le università anche al fine di contribuire a diffondere un'immagine di COM Metodi S.p.A. sensibile alle diversità e all'inclusione;
- assicurare pari opportunità di sviluppo e di crescita professionale secondo principi meritocratici;
- definire un piano che consenta di prevenire il divario retributivo di genere, favorire lo scambio generazionale rendendone consapevoli tutti i lavoratori, nonché i colaboratori;
- 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 clima pervasivo che faciliti l'accoglienza, l'integrazione e la massima espressione da parte delle categorie più svantaggiate (es. esigenze genitoriali, care givers, 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.

Nell'ambito dell'attuazione delle politiche di Diversity and Inclusion 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 che COM Metodi S.p.A. intende realizzare in questo ambito nel rispetto anche dei principi ESG.

Monitoraggio e reporting

COM Metodi S.p.A. verifica l'efficacia dell'approccio adottato principalmente attraverso strumenti dedicati, che consistono in procedure di identificazione e valutazione periodica dei rischi all'interno e all'esterno della Società, 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, integra le politiche di Diversity and Inclusion nel proprio modello di gestione dei rischi, grazie al quale provvede alla loro valutazione

periodica (almeno annuale) con metriche specifiche e definisce piani di azione, integrati a tutti gli effetti nella più ampia strategia di sostenibilità aziendale, in grado di rafforzare gli strumenti previsti dal sistema di controllo interno e assicurare il più alto livello di attuazione delle politiche Diversity and Inclusion.
Programmi di Diversity and Inclusion saranno monitorati mediante indicatori elaborati annualmente in raccordo e collaborazione con la Direzione in coerenza con le linee guida evolutive del piano di sostenibilità aziendale. A tal fine saranno individuati gli strumenti idonei ad apprezzare scenari, obiettivi e metriche di valutazione da rendere visibili e trasparenti in documenti aziendali pubblici, sia all'interno del contesto organizzativo che degli stakeholder di riferimento, attraverso i principali canali di comunicazione interna ed esterna.

Inoltre, l'azienda si impegna a verificare l'efficacia dell'approccio adottato attraverso l'introduzione di specifiche iniziative di ascolto rivolte alla popolazione aziendale che permetteranno anche il coinvolgimento attivo e permanente di dipendenti volontari per favorire una maggiore comprensione, prossimità e vicinanza rispetto alle istanze locali e per formulare proposte di innovazione condivise a sostegno di una cultura inclusiva.

Diffusione e Aggiornamento

Questa politica è comunicata a tutto il personale dipendente, anche mediante apposite e specifiche sessioni formative in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità, ed è resa disponibile sul sito internet aziendale di COM Metodi S.p.A. a tutti gli stakeholder, compresi collaboratori, fornitori e partner, affinché ci sia piena consapevolezza ed ulteriore impulso alla promozione dei diritti umani come parte integrante del sistema dei valori della Società.
La presente politica verrà valutata, ai fini dell'aggiornamento, almeno una volta l'anno alla luce delle evidenze emerse dagli assessment e dal monitoraggio delle tendenze nazionali e internazionali.

Milano, 10/01/2022

Amministratore Delegato
Ing. Stefano Piacentini