



## **POLITICA PER LA DIVERSITÀ & INCLUSIONE**

B. & B. SERVICE SOC. COOP. ha definito la presente politica nell'ambito del proprio Modello di Gestione della Diversità & Inclusione (D&I) ISO 30415.

### **1. PREREQUISITI**

La direzione considera fondamentali per l'implementazione del Modello di Gestione per la D&I seguenti prerequisiti:

- riconoscere la diversità
- governare l'organizzazione in maniera inclusiva
- agire in modo etico e socialmente responsabile
- sviluppare un ambiente di lavoro rispettoso, che favorisca l'inclusione e un senso di appartenenza
- comunicare in modo inclusivo
- sostenere e difendere la D&I

### **2. PRINCIPI**

B. & B. SERVICE SOC. COOP. riconosce nelle persone lavoratrici la risorsa più importante per lo svolgimento delle proprie attività.

La diversità delle persone lavoratrici viene considerata una ricchezza e l'inclusione consente di condividerla.

B. & B. SERVICE SOC. COOP. ritiene la diversità e l'inclusione dei fattori di crescita e di successo e intende promuovere un ambiente che favorisca la parità di genere a tutti i livelli e il superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio in tutte le fasi del rapporto di lavoro ossia pianificazione della forza lavoro, remunerazione, assunzione, inserimento, apprendimento e sviluppo, gestione delle prestazioni, pianificazione degli avvicendamenti, mobilità della forza lavoro e cessazione del rapporto di lavoro.

### **3. IMPEGNO**

B. & B. SERVICE SOC. COOP. si impegna a

- creare un ambiente di lavoro libero da qualsiasi discriminazione basata sul genere, violenza o molestia di sorta



- indirizzare l'alta direzione ad instaurare i principi e gli obiettivi espressi e ad assegnare le risorse necessarie per raggiungerli
- dimostrare impegno per la D&I
- combattere e affrontare ogni comportamento non coerente con i principi di cui sopra
- garantire che le persone che combattono il comportamento inappropriato, e coloro che ne sono colpiti, siano protette e supportate
- rendere conto della valutazione di opportunità e rischi di D&I dell'organizzazione e revisionare le prestazioni e i progressi nel raggiungimento degli obiettivi
- favorire una cultura inclusiva basata sul rispetto
- riconoscere e premiare le pratiche e i comportamenti inclusivi
- riconoscere i meriti, nel rispetto delle pari opportunità, attraverso una valutazione obiettiva delle competenze e delle capacità in tutte le fasi del rapporto di lavoro
- formare e promuovere il personale migliorando lo sviluppo professionale delle proprie risorse con il fine di raggiungere il loro pieno potenziale
- assicurare che tutte le persone lavoratrici trattino gli altri con dignità, rispetto ed equità, mostrando una condotta improntata al rispetto dei principi sopra indicati
- rispettare le normative in tema di diversità e inclusione
- diffondere i contenuti della presente politica e a renderla disponibile alle parti interessate
- migliorare in modo continuo il Modello di Gestione della D&I

#### **4. CHI DEVE OSSERVARE LA POLITICA D&I?**

La presente politica deve essere rispettata da tutte le persone lavoratrici dell'azienda nell'ambito dei rapporti con i/le colleghi/e e con tutti/e coloro con cui entrano in contatto nello svolgimento della propria attività. Una particolare attenzione deve essere posta dai ruoli direzionali e gestionali dell'azienda nel rispetto, diffusione e implementazione della presente politica dando in prima persona l'esempio e vigilando sul rispetto dei principi espressi.

#### **5. SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI**

Chiunque può segnalare in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole, eventuali dubbi o sospetti in relazione a violazioni della presente politica, presunti ed effettivi oppure



qualsiasi violazione o carenza del Modello di Gestione della D&I seguendo le indicazioni previste dalla procedura P4.01 "Segnalazioni" disponibile in azienda o sul sito internet aziendale. Le segnalazioni (che possono essere inviate anche in forma anonima) verranno trattate in via confidenziale in modo da proteggere l'identità di chi segnala e di altri coinvolti o menzionati nella segnalazione.

L'azienda garantisce che nessuno subisca ritorsioni, trattamenti discriminatori o misure disciplinari per aver effettuato segnalazioni.

Lucca, 05 settembre 2022

Il Presidente