



DigitalPlatforms

Policy Diversity & Inclusion



Indice

1. Introduzione	3
2. Ambito di applicazione	4
3. Obiettivi della Policy	4
4. Definizioni	5
5. I principi guida.....	5
6. Aree di implementazione.....	6
7. Segnalazioni	8



1. Introduzione

Il mondo del lavoro sta cambiando rapidamente, guidato da innovazioni tecnologiche, cambiamenti demografici e una crescente consapevolezza dell'importanza dei diritti umani e dell'uguaglianza. In questo scenario, le aziende non possono limitarsi a rispettare le normative, ma devono andare oltre, adottando un approccio proattivo alla gestione delle diversità e delle pari opportunità.

DigitalPlatforms S.p.A. e le Società del Gruppo riconoscono che la diversità, l'inclusione e le pari opportunità non sono solo principi etici fondamentali, ma anche elementi essenziali per garantire il successo e la sostenibilità aziendale. In un contesto lavorativo in rapida evoluzione, valorizzare le diversità e promuovere una cultura inclusiva rappresenta un passo cruciale per costruire un'organizzazione resiliente, innovativa e in grado di affrontare le sfide globali. Questa policy nasce con l'obiettivo di tracciare una chiara direzione strategica per integrare questi valori in tutte le nostre attività e interazioni quotidiane.

Inoltre, la diversità e l'inclusione rappresentano uno degli obiettivi del piano di Sostenibilità che la società intende perseguire al fine di valorizzare il proprio capitale. Riconosciamo che un ambiente di lavoro equo e inclusivo non solo migliora il benessere dei dipendenti, ma contribuisce anche a stimolare la creatività e a favorire il successo aziendale.

In questo modo intendiamo concretizzare il nostro impegno al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU, in particolare:

- l'obiettivo 5 *Parità di genere*, il quale prevede espressamente di intraprendere azioni per porre fine ad ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo, e garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale, nella vita politica, economica e pubblica;
- l'obiettivo 8 *Lavoro dignitoso e crescita economica*, il quale prevede di intraprendere azioni volte a raggiungere un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore;
- l'obiettivo 10 *Ridurre le disuguaglianze*, il quale prevede la riduzione della disparità nei redditi e nelle opportunità fra paesi e all'interno di essi, promuovendo l'inclusione sociale, economica e politica di tutti a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro.



2. Ambito di applicazione

La presente policy si applica a tutti i dipendenti, collaboratori, fornitori e partner del Gruppo DigitalPlatforms, con l'obiettivo di promuovere un cambiamento culturale che superi ogni forma di discriminazione e garantisca pari opportunità a tutti.

3. Obiettivi della Policy

DigitalPlatforms S.p.A. e le Società del Gruppo hanno definito con chiarezza gli obiettivi di questa policy, consapevole che il successo aziendale non può prescindere dalla costruzione di un ambiente di lavoro che sia accogliente, equo e capace di valorizzare il contributo unico di ogni persona.

Il primo obiettivo è quello di **rafforzare il nostro impegno verso la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo**, dove ogni individuo si senta rispettato, apprezzato e supportato, indipendentemente dalle proprie caratteristiche personali o professionali. Un ambiente inclusivo è la base per promuovere una cultura aziendale in cui la diversità è percepita non come una sfida, ma come un'opportunità. Non si tratta solo di rispettare le differenze, ma di sfruttare il loro potenziale per generare innovazione, migliorare la qualità del lavoro e creare un senso di appartenenza condiviso.

In secondo luogo, la policy si propone di **garantire pari opportunità in ogni fase del percorso lavorativo**. Questo significa che, dalla selezione al processo di promozione, ogni decisione aziendale è guidata da principi di equità e trasparenza. Il nostro impegno è quello di eliminare ogni possibile forma di discriminazione, creando un sistema meritocratico che premi le competenze, le capacità e il potenziale di ciascuno. Sappiamo che le opportunità non si esauriscono nei processi formali, ma si manifestano anche nei dettagli quotidiani: nella possibilità di esprimere le proprie idee, nel ricevere un feedback costruttivo e nell'aver accesso a risorse e strumenti che favoriscano la crescita professionale.

Un altro aspetto centrale è la nostra volontà di **promuovere la diversità in tutte le sue forme**. Per noi, diversità significa riconoscere, accogliere e valorizzare le differenze legate a genere, età, abilità fisiche, background culturale, esperienze personali e orientamento sessuale. Crediamo che ogni dimensione della diversità arricchisca il nostro modo di lavorare e di pensare.

Questi obiettivi non sono isolati, ma si inseriscono in una visione più ampia di sostenibilità, in cui il benessere delle persone è il fulcro della nostra strategia. Quando promuoviamo l'inclusione e la diversità, non stiamo solo migliorando la qualità del nostro ambiente di



lavoro: stiamo contribuendo a un cambiamento positivo nella società. DigitalPlatforms e le Società del Gruppo intendono essere un esempio di responsabilità sociale, dimostrando che un'azienda può crescere economicamente senza mai perdere di vista il valore delle persone.

4. Definizioni

Al fine di promuovere una comprensione condivisa e un linguaggio comune all'interno dell'organizzazione, è fondamentale definire i concetti chiave di diversità e inclusione, che rappresentano i pilastri di questa policy, definiti dalle *Linee guida Diversity & Inclusion in azienda* del Global Compact Network Italia.

Diversità

In senso generale, la diversità si riferisce a tutte le differenze tra gruppi e individui, configurando le persone come identità distinte l'una dall'altra. In questo senso, rientra nella definizione di diversità tutto ciò che ci rende unici e ineguagliabili, inclusi etnia, età, stile, genere, personalità, convinzioni religiose e politiche, esperienze, orientamento sessuale e affettivo, differenze psicologiche, cognitive, fisiche e sociali proprie di ogni individuo e molto altro ancora.

Inclusione

Il concetto di inclusione ricomprende il riconoscimento, la comprensione e la valorizzazione delle diversità come risorse, nonché l'utilizzo delle stesse in modo positivo, creando un ambiente fisico e sociale equo e accogliente.

5. I principi guida

I principi su cui si basa questa policy rappresentano il nostro impegno quotidiano per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità. Essi guidano le nostre decisioni e definiscono le aspettative che abbiamo nei confronti di tutti coloro che fanno parte della nostra comunità.

Pertanto DigitalPlatforms e le Società del Gruppo si impegnano a:

- **Riconoscere e valorizzare la diversità:** celebra l'unicità di ogni persona e apprezza come le diverse dimensioni della diversità – incluse età, genere, etnia, orientamento sessuale e convinzioni personali – arricchiscano l'organizzazione. Ogni individuo è considerato un valore intrinseco, sia come singolo sia come parte di un gruppo, nel



rispetto delle caratteristiche protette dalla legge e dalle normative. Tutti i processi aziendali, dalla selezione del personale alla gestione delle carriere, sono progettati per prevenire ogni forma di discriminazione e valorizzare le competenze di ciascun individuo.

- **Governare in modo responsabile e inclusivo:** adotta sistemi di governance che garantiscono trasparenza, equità e il coinvolgimento attivo di tutte le persone, promuovendo pratiche e politiche che tutelino i diritti e le opportunità senza alcuna discriminazione.
- **Agire con equità e rispetto:** intende costruire un ambiente di lavoro accessibile e accogliente, rispondendo alle necessità specifiche dei dipendenti. Garantisce equità salariale, il bilanciamento tra vita privata e professionale, e un clima aziendale positivo, con particolare attenzione alle esigenze di genitorialità. La società previene e contrasta ogni comportamento discriminatorio o lesivo, promuovendo il senso di appartenenza e il rispetto reciproco.
- **Comunicare in modo inclusivo:** utilizza un linguaggio inclusivo e adatta i canali comunicativi per eliminare qualsiasi forma di discriminazione, garantendo che ogni persona possa relazionarsi e collaborare in un ambiente basato sul rispetto reciproco e sull'accessibilità.
- **Promuovere le pari opportunità:** intende sviluppare politiche e pratiche che garantiscono trattamenti equi in ogni processo aziendale, favorendo il bilanciamento vita-lavoro e supportando i dipendenti in tutte le fasi della loro esperienza lavorativa, indipendentemente dalle loro specificità personali e/o professionali.

6. Aree di implementazione

I principi che DigitalPlatforms e le Società del Gruppo intendono perseguire sono rivolti a tutti i processi organizzativi sia interni alla popolazione aziendale che esterni e saranno rispettati e assicurati attraverso diverse aree operative e iniziative strategiche, tra cui:

Gestione e selezione del personale:

- a. Il processo di recruiting sarà indirizzato alla scelta di candidati che soddisfino i requisiti richiesti per le posizioni aperte, garantendo imparzialità e pari opportunità a tutte le persone, indipendentemente da genere, identità di genere, età, razza, contesto socio-economico, disabilità, caratteristiche fisiche o comportamentali, orientamento religioso, sessuale o politico.



- b. Favorire l'inserimento di giovani talenti, che possano apportare nuove idee e prospettive, e la valorizzazione dell'esperienza e delle competenze del personale con maggiore anzianità lavorativa.
 - c. Promuovere lo scambio intergenerazionale e il Diversity management attraverso politiche e iniziative che favoriscano il confronto e la collaborazione finalizzati alla valorizzazione del capitale umano.
- **Formazione e sviluppo:**
- a. Avviare percorsi di informazione e formazione rivolti a tutto il personale, per sensibilizzare le persone rispetto ai temi della diversità e per identificare e gestire eventuali pregiudizi inconsapevoli che potrebbero ostacolare l'inclusione l'inclusione di tutta la popolazione aziendale.
 - b. Prestare attenzione al tema delle pari opportunità attraverso politiche meritocratiche, garantendo processi equi e imparziali nelle valutazioni delle prestazioni e nella determinazione delle retribuzioni, assicurando parità salariale tra uomini e donne con lo stesso profilo e livello professionale.
 - c. Valorizzare, attraverso le valutazioni delle prestazioni annuali, i comportamenti che rispettano e promuovono le politiche aziendali di diversità e inclusione, rendendoli un criterio determinante per gli avanzamenti di carriera.
- **Monitoraggio e rendicontazione:**
- a. La presente politica sarà costantemente monitorata e rendicontata, attraverso l'uso di indicatori chiave di performance (KPI), e comunicati anche all'estero all'interno di documenti ufficiali, come ad esempio, il Bilancio di Sostenibilità. Il Gruppo si impegna, inoltre, a fornire ai propri stakeholder, interni ed esterni, aggiornamenti su base periodica, attraverso adeguati canali di comunicazione.
- **Bilanciamento vita-lavoro:**
- a. Continuare a promuovere il lavoro agile (smart working) come strumento per conciliare vita personale e professionale, integrando tale pratica con obiettivi aziendali condivisi.
 - b. Istituire strumenti e politiche per sostenere la genitorialità, favorendo l'accesso ai congedi parentali e facilitando il rientro al lavoro dopo tali periodi.
- Politiche di welfare aziendale:**
- c. Favorire un insieme di prestazioni, benefit e servizi al fine di migliorare il benessere delle persone e la qualità della loro vita personale e professionale.
- **Comunicazione inclusiva:**



- a. Garantire l'uso di un linguaggio inclusivo in tutti i documenti aziendali, processi, procedure, articoli, contratti e comunicazioni, per eliminare ogni forma di discriminazione implicita e per favorire una comunicazione rispettosa.

Aree di implementazione esterne

- a. Promuovere la collaborazione con fornitori e clienti che condividono gli stessi valori di diversità, equità e inclusione.
- b. Instaurare relazioni commerciali che rispettino i diritti umani, l'equità e le opportunità per tutte le parti coinvolte, generando un impatto sociale positivo lungo tutta la catena del valore.
- c. Adottare canali, mezzi e strumenti di comunicazione esterna pienamente accessibili in termini fisici, linguistici e culturali.

7. Segnalazioni

DigitalPlatforms e le Società del Gruppo si impegnano a prevenire qualsiasi comportamento indesiderato, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità e la libertà personale e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

DigitalPlatforms e le Società del Gruppo rifiutano qualsiasi tipo di molestia fisica, verbale, sessuale o psicologica, abuso, minacce o intimidazioni sul luogo di lavoro garantendo in questo modo condizioni di lavoro rispettose e favorevoli nei Paesi in cui opera.

DigitalPlatforms e le Società del Gruppo hanno attivato come canale di segnalazione il seguente indirizzo email: segnalazioni.di@dplatforms.it.

DigitalPlatforms e le Società del Gruppo si impegnano alla promozione e divulgazione della presente policy a tutto il personale dipendente, anche mediante la previsione di sessioni formative differenziate in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità. Il documento sarà reso disponibile anche a tutti i Portatori di interessi sul sito internet aziendale di DigitalPlatforms affinché ci sia piena consapevolezza e ulteriore impulso alla promozione dei diritti umani come parte integrante del sistema dei valori che DigitalPlatforms e le Società del Gruppo riconoscono e rispettano.

La presente Politica entra in vigore dalla data di approvazione del presente documento e sarà oggetto di valutazione di adeguatezza annualmente e può essere modificata e integrata sulla scorta delle evidenze emerse nel corso delle attività di monitoraggio, degli accadimenti, dei cambiamenti, delle verifiche e delle indicazioni normative nazionali e



internazionali in materia nonché dei suggerimenti provenienti dalle Funzioni/Unità aziendali della Società.

Ogni variazione o integrazione è approvata dall' A.D. di DigitalPlatforms e successivamente comunicata a tutti i Destinatari.