

**Politica per la D&I –
Diversità e Inclusione**

**Diversity & Inclusion
Policy**

Revisione 0/2022 del 28/11/2022

DIVERSITY, INCLUSION, EQUALITY

La **diversità** rappresenta la **pluralità di punti** di vista con cui ciascuno di noi contribuisce grazie al proprio background differente. Le macro-differenze considerate più impattanti nel genere visioni diverse sono: genere, etnia, generazione, orientamento sessuale, disabilità, religione,

Per **inclusione** s'intende la capacità di costruire un **ambiente dove ognuno sia benvenuto, rispettato, supportato** e responsabilizzato per partecipare pienamente alle attività comuni.

L'**uguaglianza** (o parità) rappresenta la garanzia che **a tutte le persone di un'organizzazione venga dato uguale accesso alle opportunità**, attraverso l'eliminazione o la riduzione di pregiudizi strutturali che nel passato hanno impedito la piena partecipazione di alcune minoranze.

VISION

Fare in modo che l'inclusione, la diversità e le pari opportunità rappresentino un punto di forza della Nostra Squadra e della Nostra Organizzazione e caposaldo del nostro sviluppo.

La diversità include le differenze, grandi e piccole, che rendono ogni individuo unico.

FINALITÀ

Valorizzare il capitale umano secondo criteri di merito, sulla base di competenze professionali, correttezza, onestà e fiducia, favorendo di conseguenza un ambiente di lavoro inclusivo e aperto alle diversità.

Ci impegniamo ogni giorno a perseguire la cultura del feedback continuo e ad ascoltare le nostre persone per creare un ambiente lavorativo stimolante, inclusivo e meritocratico volto allo sviluppo della risorsa.

Crediamo che la manifestazione della propria individualità e il sentirsi parte integrata/integrante del progetto CENTRALE COMUNICAZIONE costituisca una spinta per la crescita e la sostenibilità dell’Azienda.

PRINCIPI

Ogni persona rappresenta per Centrale Comunicazione un individuo unico e diverso, con la propria personalità, storia e competenze.

Per tale ragione l’Azienda riconosce le diversità dei propri dipendenti, collaboratori, fornitori e interlocutori in genere, come un fattore di crescita e successo, valorizzandone esperienze, capacità e qualità.

Centrale Comunicazione crede che la diversità, in tutte le sue manifestazioni, sia un vantaggio strategico, portatore di arricchimento e apertura culturale; per questo favorisce un ambiente di lavoro inclusivo, volto alla collaborazione e alla crescita col supporto di tutti, realizzato incoraggiando ogni persona ad esprimersi liberamente, liberando così il potenziale di ciascuno e aumentandone la motivazione.

Si ritiene la crescita aziendale sinergica alla crescita professionale e personale di ogni collaboratore. La Politica sulla diversità e l’inclusione, in linea con quanto definito nel Codice Etico, si applica a tutti i dipendenti, ai collaboratori, ai candidati in fase di selezione, agli appaltatori, ai fornitori, ai clienti e a tutti gli stakeholder in generale.

Per contro, Centrale Comunicazione richiede a tutti l’impegno al rispetto delle leggi e dei principi del Codice Etico.

In Centrale Comunicazione riconosciamo da tempo che contare sulla diversità delle nostre Risorse rappresenta un principio cardine per la nostra attività tanto quanto la creazione di un ambiente di lavoro più equo e inclusivo.

Coniugando DIVERSITÀ, EQUITÀ e INCLUSIONE si raggiungono grandi traguardi:

- Garantendo rispetto e apprezzamento per il contributo dato, la produttività incrementa;

- Le persone provano un senso di appartenenza, connessione e orgoglio condiviso, creando un effetto positivo sul benessere
- Consentendo l'espressione libera delle proprie opinioni ed idee si alimentano la creatività e l'innovazione
- Il riconoscimento del potenziale aiuta a sbloccare il talento, a migliorare le prestazioni e favorisce la soddisfazione sul lavoro.

Questi principi consentono una crescita della Nostra Azienda sostenibile, una qualità migliore del servizio per i Nostri Clienti ed alle Nostre Risorse di sentirsi parte del progetto.

DIVERSITÀ in CENTRALE COMUNICAZIONE: significa non solo accettazione ma anche valorizzazione delle differenze.

EQUITÀ in CENTRALE COMUNICAZIONE: uno dei principi che sta alla base della nostra organizzazione. Promossa e fortemente sostenuta sia durante il processo di selezione sia durante quello di valutazione e sviluppo.

INCLUSIONE in CENTRALE COMUNICAZIONE: promoviamo un ambiente di lavoro senza barriere fisiche e organizzative che consenta al singolo di esprimere al meglio il proprio potenziale arricchendo la nostra Azienda.

OBIETTIVO DELLA POLICY

Centrale Comunicazione considera le sue persone indispensabili per il successo dell'organizzazione. Sono loro che ogni giorno, sin dalle sue origini, con passione e dedizione, contribuiscono allo svolgimento di tutte quelle attività, che le conferiscono autenticità e unicità.

Per questo motivo l'Azienda attribuisce vitale importanza al proprio capitale umano e si impegna a gestire ogni giorno le sue persone secondo i principi di rispetto, integrità e correttezza, volti a valorizzare e tutelare le proprie risorse, esigendo il rispetto di tali valori ritenuti essenziali, sia nei rapporti interni, sia nelle relazioni con fornitori e clienti.

Questa Diversity & Inclusion Policy nasce quindi dalla volontà di formalizzare l'impegno dell'Azienda a favore della promozione e della tutela dei valori di inclusione e uguaglianza ed enuncia i principi che, in linea con quanto dichiarato nel proprio Codice

Etico, hanno guidato Centrale Comunicazione nello svolgimento trasparente e responsabile della propria attività.

GESTIONE DELLA DIVERSITY & INCLUSION

La Gestione della Diversity & Inclusion di Centrale Comunicazione ha lo scopo di:

- Riconoscere la diversità: valorizzare tutte le persone intrinsecamente, individualmente e come gruppi, apprezzare il modo in cui le diverse dimensioni della diversità si intersecano e riconoscere che le caratteristiche demografiche e altre caratteristiche personali possono essere protette da leggi e regolamenti.
- Governare in modo efficace: esemplificare e promuovere l'impegno del Top management nei confronti di D&I attraverso l'uso di sistemi, politiche, processi, prassi e operazioni di governance organizzativa inclusivi.
- Agire in modo responsabile: agire in modo etico e socialmente responsabile, promuovendo un'occupazione produttiva e un lavoro dignitoso per tutti.
- Lavorare in modo inclusivo: consentire e sviluppare un ambiente di lavoro accessibile e rispettoso che favorisca l'inclusione e il senso di appartenenza.
- Comunicare in modo inclusivo: riconoscere e rispondere ai bisogni delle persone che entrano nell'organizzazione, comprendere e relazionarsi alle comunicazioni in modi diversi.
- Sostenere e diffondere la D&I: influenzare e promuovere attivamente l'organizzazione inclusiva pratiche e relazioni con gli stakeholder.

POLITICA E IMPEGNO

Centrale Comunicazione riconosce nelle persone la risorsa più importante per lo svolgimento delle proprie attività e si impegna a garantire, in ogni fase del rapporto di lavoro, dal processo di selezione all'attribuzione dei ruoli, dalla crescita professionale, fino alla conclusione del rapporto, pari opportunità, senza discriminazione alcuna, promuovendo una cultura in cui tutti possano riconoscere il valore e il potenziale della diversità.

Non sarà mai tollerata alcuna forma di discriminazione sulla base di etnia, razza, colore della pelle, genere, orientamento sessuale, religione, nazionalità, età, disabilità, opinione politica, affiliazione sindacale, stato civile, stato di salute e qualsiasi altro stato sociale o caratteristica personale.

Pertanto, Centrale Comunicazione:

- Si impegna a creare un ambiente di lavoro libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, associativa o individuale, qualsiasi tipo di violenza o molestia, sia sessuale che basata sulla diversità personale, politica e culturale.
- Promuove una cultura inclusiva e basata sul rispetto, che coinvolga tutte le persone e offra l'opportunità di sviluppare le proprie potenzialità.
- Persegue una politica di selezione del personale volta al riconoscimento dei meriti, nel rispetto delle pari opportunità. Tale politica si declina attraverso una valutazione trasparente delle competenze e delle capacità. Qualsiasi opportunità di carriera o avanzamento professionale sarà gestito senza alcun tipo di discriminazione e nel rispetto delle diversità.
- Si impegna altresì nella formazione e nella promozione delle persone, migliorando lo sviluppo professionale delle proprie risorse, ispirando tutti i dipendenti a raggiungere il loro pieno potenziale e supportando la condivisione delle migliori pratiche in tutta l'organizzazione.
- Persegue l'obiettivo di assicurare che tutti i dipendenti e i collaboratori trattino gli altri, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità, mostrando una condotta che rifletta l'inclusione e sostenga i valori della Società.

Centrale Comunicazione intende utilizzare efficacemente le capacità di tutti i propri dipendenti attingendo alla diversa serie di talenti, consapevole che persone con esperienze e competenze diverse possono creare valore.

Si impegna altresì a rispettare pienamente tutte le normative e best-practice in tema di diversità e inclusione.

Centrale Comunicazione in linea con quanto stabilito dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e in attuazione dei valori espressi all'interno del suo Codice Etico si impegna a:

- sostenere l'INTERCULTURALITÀ all'interno della propria organizzazione, come opportunità di confronto e miglioramento della competitività dell'Azienda;
- garantire che tutti i dipendenti vivano in un ambiente lavorativo in cui le relazioni vengano condotte in modo rispettoso ed equo, assicurando INCLUSIONE E UGUAGLIANZA;
- contrastare ogni forma di DISCRIMINAZIONE RIGUARDANTE ETÀ, ORIGINE ETNICA, NAZIONALITÀ, OPINIONI POLITICHE E SINDACALI, CREDENZE RELIGIOSE, ORIENTAMENTO SESSUALE, IDENTITÀ DI GENERE, INVALIDITÀ FISICHE E PSICHICHE e qualsiasi altra caratteristica personale;
- promuovere e garantire il rispetto delle PARI OPPORTUNITÀ e favorire il BILANCIAMENTO TRA GENERI;
- CONDANNARE e contrastare QUALSIASI FORMA DI MOLESTIA, siano essa di genere, fisica, verbale o sessuale.

Nell'ambito dell'attuazione delle politiche di Diversity & Inclusion, la gestione di una corretta comunicazione interna riveste un ruolo fondamentale per identificare una cultura organizzativa aperta all'inclusione ed alla valorizzazione delle diversità, che consenta anche la promozione di tutte quelle iniziative di Diversity Management e People Care realizzate all'interno di Centrale Comunicazione.

DESTINATARI ED AMBITO DI APPLICAZIONE

Personale, collaboratori e fornitori sono chiamati a rispettare i principi contenuti nella presente politica nell'ambito di tutti i rapporti professionali.

Centrale Comunicazione attribuisce la responsabilità per l'applicazione, la diffusione e l'implementazione della politica di diversità e inclusione a tutto il management, affinché comunichi un comportamento inclusivo verbalmente e con l'esempio, si adoperi, e vigili sul rispetto dei principi della presente politica in coerenza con gli obiettivi aziendali.

APPROVAZIONE ED AGGIORNAMENTO DELLA POLICY

Centrale Comunicazione approva attraverso i più alti livelli direttivi la presente Politica.

La presente Policy è soggetta a controllo e revisione periodica da parte delle funzioni Qualità e D&I.

SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI E SANZIONI DISCIPLINARI

Centrale Comunicazione si impegna ad assicurare e richiede il rispetto di tali principi da parte di tutti i destinatari della policy, in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dalla fase di selezione a quella di conclusione del rapporto stesso.

Tutti i destinatari sono tenuti a segnalare eventuali comportamenti non conformi ai principi contenuti nella Policy attraverso la seguente e-mail:

segnalazioni@centralecomunicazione.com

Centrale Comunicazione si impegna a gestire ogni segnalazione ricevuta con riservatezza e senza alcuna forma di ritorsione, fatti salvi gli obblighi di legge.

Violazioni della Policy rendono applicabili sanzioni disciplinari o provvedimenti, nei limiti delle norme applicabili e modulati in relazione alla loro gravità.

Roma, 28/11/2022

Il Presidente del CdA



L'Amministratore Delegato

