

# POLITICA DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

# INDICE

<b>1. PERIMETRO DI APPLICAZIONE</b>	<b>3</b>
<b>2. CONTESTO DI RIFERIMENTO</b>	<b>3</b>
2.1 Contesto di riferimento	3
2.2 Obiettivi del documento	3
<b>3. PRINCIPI GENERALI</b>	<b>3</b>
3.1 Impegno in materia di diversità, equità e inclusione	3
3.2 Declinazioni degli impegni di MONACI nelle singole dimensioni della diversità	4
<b>4. APPLICAZIONE DELLA POLITICA DI DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE</b>	<b>5</b>
4.1 Filoni strategici	5
4.2 Ambiti di intervento	5
4.2.1 Persone	5
4.2.2 Business	6
4.2.3 Acquisti	7
<b>5. RUOLI E RESPONSABILITÀ</b>	<b>7</b>
<b>6. REGOLE DI DIFFUSIONE, MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DELLE POLITICHE</b>	<b>7</b>

# 1. PERIMETRO DI APPLICAZIONE

Il perimetro societario di applicazione del presente documento è quello di Monaci demolizioni speciali Srl . (“MONACI”).

MONACI si impegna affinché la presente Politica di Diversità, Equità e Inclusione sia progressivamente estesa alle Società soggette a direzione e coordinamento<sup>1</sup> di MONACI.

## 2. CONTESTO DI RIFERIMENTO

### 2.1 Contesto di riferimento

La diversità, l’equità e l’inclusione sono valori fondamentali per creare un ambiente di lavoro aperto, rispettoso e plurale, dove ciascuno possa esprimere il proprio potenziale. Ogni persona è unica e diversa, con una propria storia, con le proprie esperienze, caratteristiche, capacità e qualità.

### 2.2 Obiettivi del documento

Il presente documento definisce i principi ispiratori e le modalità operative per promuovere costantemente i principi di diversità, equità e inclusione sia all’interno del sistema organizzativo, favorendo così un ambiente di lavoro inclusivo per i propri dipendenti, sia all’esterno, sostenendo l’impegno a favore di tutte le forme di diversità.

## 3. PRINCIPI GENERALI

### 3.1 Impegno in materia di diversità, equità e inclusione

Valorizzare le diversità, garantire l’equità attraverso decisioni imparziali e creare le condizioni necessarie affinché ciascuno possa esprimere liberamente il proprio valore sono fattori prioritari e strategici.

Per garantire la piena espressione di ciascuno, MONACI incoraggia una cultura solidale e inclusiva e il rispetto delle pari opportunità in tutte le proprie funzioni ed ambiti di operatività, senza distinzioni di genere, stato civile, identità di genere e orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, origine etnica, nazionalità, età e condizione di diversa abilità.

<sup>1</sup> Ai sensi degli articoli 2497 e seguenti del Codice civile

Questa cultura riflette un'organizzazione in cui pluralità, equità e inclusione contribuiscono ad aumentare la fiducia e il senso di appartenenza delle persone, a rendere l'azienda più coesa nell'affrontare le sfide lavorative e a creare valore nella società in cui viviamo.

MONACI si impegna a rispettare e a promuovere attivamente i principi previsti dalla normativa interna, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati dalle organizzazioni internazionali, tra cui:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals (SDGs);
- 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;
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie.

## 3.2 Declinazioni degli impegni di MONACI nelle singole dimensioni della diversità

La diversità è un valore che alimenta la creatività, l'innovazione, la produttività e la generazione di idee, migliorando il clima lavorativo, favorendo un ambiente culturale eterogeneo, e pertanto, va tutelata e protetta in tutte le sue forme, tra le quali genere, età, abilità, cultura, identità di genere e orientamento affettivo-sessuale.

### Genere

MONACI promuove un ambiente che favorisce la parità di genere a tutti i livelli e il superamento di ogni stereotipo. Si impegna in politiche e azioni volte a promuovere la parità di genere, ad eliminare il gender gap e a rafforzare e sostenere la presenza femminile in ruoli chiave ed in iniziative di sensibilizzazione e attività formative finalizzate alla diffusione della cultura dell'equilibrio dei generi.

### Età

MONACI 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, in cui poter valorizzare e promuovere lo sviluppo dei singoli professionisti.

### Abilità

MONACI promuove la realizzazione di strumenti e spazi lavorativi privi di barriere, che possano garantire un'accessibilità totale a tutti i dipendenti e gli stakeholder diversamente abili e quindi agevolare l'accesso ai luoghi fisici, agli strumenti informativi (es. applicativi aziendali) e alle attività formative, mettendo tutti nelle condizioni di contribuire al meglio ai processi aziendali.

### Cultura

MONACI favorisce, sostiene e incoraggia l'apertura al confronto, all'integrazione e alla multiculturalità sia internamente che esternamente, considerandola come fonte di conoscenza, innovazione e creatività.

### Identità di genere ed orientamento affettivo-sessuale

MONACI promuove la creazione di ambienti inclusivi dove ciascuno si senta rispettato e apprezzato, indipendentemente dalla propria identità e/o espressione di genere o dal proprio orientamento affettivo-sessuale, rifiutando e impegnandosi ad eliminare ogni discriminazione.

# 4. APPLICAZIONE DELLA POLITICA DI DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

## 4.1 Filoni strategici

Sulla base dei principi sopra descritti, MONACI, nello svolgimento delle proprie attività, si propone di agire su alcuni filoni strategici con un impatto diretto sui propri dipendenti, sui suoi stakeholder e sulla società civile nel suo complesso, in particolare:

### Al suo interno:

- creare relazioni basate sulla fiducia e sul rispetto reciproco, al fine di permettere alle persone di esprimersi al meglio senza il timore di essere giudicate/penalizzate in relazione al proprio genere, stato civile, identità di genere e orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, origine etnica, nazionalità, età e condizione di diversa abilità;
- promuovere la dignità e il rispetto per ciascun individuo, non tollerando alcuna forma di intimidazione, bullismo o molestia;
- attivare iniziative concrete a sostegno della diversità, a partire da quelle prioritarie in ragione della rilevanza interna, anche alla luce delle numeriche aziendali e del contesto di operatività, quali ad esempio la parità di genere e il confronto multigenerazionale. MONACI si impegna a identificare periodicamente le aree prioritarie in termini di inclusione nelle sue varie declinazioni e a sviluppare iniziative dedicate a rimuovere le barriere esistenti, monitorando il raggiungimento dei risultati;
- utilizzare uno stile di comunicazione attento al rispetto e all'inclusione;
- creare un ambiente in cui le unicità e il contributo di tutti siano riconosciuti e apprezzati, diffondendo stili manageriali e di leadership inclusivi a tutti i livelli;
- favorire la conciliazione vita privata-lavoro;

## 4.2 Ambiti di intervento

Al fine di ottenere un ambiente plurale, equo e inclusivo, sono stati individuati quattro macro ambiti di intervento che andranno a toccare le persone di MONACI, le scelte del business, la selezione dei fornitori e le modalità di comunicazione.

MONACI monitora periodicamente l'efficacia delle azioni intraprese e adotta laddove necessario le opportune misure correttive.

### 4.2.1 Persone

#### Recruiting, selezione e assunzione

MONACI riconosce il valore del merito nel reclutare, selezionare ed assumere nuove risorse, senza alcun tipo di discriminazione, nel pieno rispetto delle pari opportunità e delle disposizioni dettate dalle procedure interne.

Per questo si impegna affinché le campagne di assunzione siano improntate su criteri di oggettività, competenza e professionalità, e trasmettano il valore delle pari opportunità, assicurando ogniquale volta possibile la rappresentanza dei generi e di ogni altra eventuale forma di diversità all'interno delle long e short list delle candidature, così da garantire un processo di selezione equo ed imparziale.

#### Formazione e sviluppo

Per quanto concerne la formazione, MONACI si impegna affinché non ci sia alcuna discriminazione nell'offerta di programmi di

formazione e nei percorsi di sviluppo. Tali processi sono improntati in funzione della crescita professionale di tutte le persone, così da permettere a ciascun dipendente di raggiungere il proprio pieno potenziale attraverso opportunità basate esclusivamente sulle competenze, esperienze e potenzialità.

In ambito formativo, i programmi devono essere progettati e proposti con l'obiettivo di fare evolvere le competenze delle persone, garantendo un'equa partecipazione, senza distinzione alcuna (es. genere, età, lavoratori part time, full time).

Relativamente allo sviluppo professionale, MONACI si avvale di un processo di assegnazione degli obiettivi, valutazione delle performance e identificazione dei piani di successione basato sul rispetto dei principi di trasparenza, diversità, inclusione e pari opportunità, imparzialità, proporzionalità e competenza. Obiettivo di tale processo è quello di promuovere l'ascolto e il confronto, garantendo l'allineamento tra obiettivi individuali e aziendali. Per garantire a tutti i dipendenti un trattamento equo, è prevista per tutti i responsabili una formazione sui bias cognitivi inconsci.

Con riferimento ai criteri di diversità, inclusione e pari opportunità, MONACI, attraverso i programmi di sviluppo professionale, si impegna affinché la proporzione tra generi sia bilanciata, con l'obiettivo di promuovere avanzamenti di carriera equi che incoraggino uomini e donne in egual misura. In caso di sbilanciamenti, verranno realizzati programmi specifici per rimuoverli (es. assunzioni, mentoring, coaching, training ad hoc).

### **Conciliazione vita privata-lavoro**

MONACI riconosce l'importanza del bilanciamento vita privata-lavoro, per non penalizzare le categorie più vulnerabili, garantire a tutti eque opportunità lavorative, permettere a ciascuno di soddisfare le proprie ambizioni e aspirazioni personali e professionali e garantire il rispetto di uno stile di vita sano.

In quest'ottica, MONACI si impegna a fornire strumenti concreti e ad implementare iniziative ad hoc per favorire la conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro.

A titolo di esempio non esaustivo, MONACI si impegna a:

- programmare le riunioni e/o meeting durante il normale orario di lavoro previsto dalla normativa aziendale, facendo debite eccezioni solo per comprovate e rilevanti esigenze aziendali;
- individuare misure organizzative volte ad assicurare, fuori dalle normali fasce lavorative, il "diritto alla disconnessione";
- mettere a disposizione, coerentemente con la strategia aziendale, in maniera integrata e continua, iniziative e servizi volti a favorire la promozione del benessere individuale e del work life balance, nonché il miglioramento del clima aziendale. Le iniziative di people caring, sviluppate, anche con il supporto di partner di eccellenza, sono periodicamente aggiornate per garantire un'offerta ampia e innovativa in un contesto lavorativo sempre più stimolante;
- introdurre una serie di nuove misure e strumenti di assistenza in favore della cura dei genitori anziani e della genitorialità;

## **4.2.2 Business**

MONACI, per rendere più concreto il proprio impegno ad attuare e diffondere a livello sistemico una politica a favore dell'inclusione di tutte le forme di diversità, si impegna a considerare le dimensioni legate alla stessa come un ulteriore criterio che concorre a determinare le decisioni di finanziamento e investimento.

Inoltre, MONACI favorisce programmi volti a identificare, finanziare e sostenere persone e imprese che possano generare un impatto sociale positivo, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo l'imprenditoria femminile o imprese con sede nelle aree svantaggiate ovvero con PIL pro capite inferiore alla media nazionale.

### 4.2.3 Acquisti

MONACI, nel processo di selezione dei fornitori di beni, servizi e lavori, si impegna a tenere in considerazione opportuni criteri di valutazione volti a favorire le pari opportunità, generazionali e di genere, nonché a promuovere l'inclusione lavorativa e la non discriminazione, cercando di conseguire un rispetto più ampio degli standard sociali.

Tale approccio opera in piena coerenza con il quadro normativo vigente e si basa sulla graduale adozione di requisiti di partecipazione e criteri di valutazione delle offerte differenziati in base al settore di riferimento dell'appalto.

## 5. RUOLI E RESPONSABILITÀ

Al fine di diffondere in maniera capillare i valori di diversità e inclusione, MONACI prevede un presidio strutturato su queste tematiche:

- L'Amministratore Delegato:
  - valuta le proposte di strategia aziendale in materia di diversità e inclusione, nonché i piani di azione, 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.
- La Direzione:
  - formula proposte di strategia aziendale in materia di diversità e inclusione, definendo iniziative, target e piano di azione;
  - monitora l'andamento delle attività, dei target e dei processi interessati, mettendo in atto eventuali azioni correttive;
  - acquisisce le eventuali segnalazioni sui comportamenti non conformi alla politica e gestisce i follow up;
  - si coordina con i referenti delle Società del Gruppo per la diffusione, gestione e applicazione delle attività di cui ai punti precedenti anche a livello di gruppo.
  - supporta la Direzione "Persone e Organizzazione" nella promozione di iniziative interne sui temi di diversità e inclusione;

## 6. REGOLE DI DIFFUSIONE, MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DELLE POLITICHE

MONACI si impegna a diffondere i contenuti di questa Politica e a renderla disponibile a tutti gli stakeholder sulla intranet aziendale e sul sito internet istituzionale in ottica di trasparenza e collaborazione. I principi sanciti all'interno del documento vengono divulgati tramite apposite sessioni di comunicazione, coinvolgimento e ascolto sia del personale interno sia dei propri stakeholder, al fine di garantire la coerenza del documento con il contesto mutevole in cui opera.

In tale contesto, MONACI si impegna a promuovere un dialogo costante sui temi di DEI con i propri stakeholder (clienti, investitori, agenzie di rating e organizzazioni della società civile), ai fini di una migliore comprensione delle loro legittime aspettative sui temi di diversità e inclusione.

Inoltre, nell'ottica della trasparenza, MONACI pubblica annualmente informazioni relative ai temi di diversità e inclusione nella propria rendicontazione non finanziaria.

Allo stesso modo, MONACI si impegna:

- ad effettuare un monitoraggio periodico del grado di avanzamento di tutte le linee strategiche di azione derivanti dall'attuazione di questa Politica attraverso l'utilizzo di indicatori elaborati annualmente;
- ad effettuare rendicontazione trasparente ed esaustiva sullo stato di avanzamento dei piani di azione e sui risultati raggiunti.

Le Segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Il presente documento viene aggiornato, di norma, con cadenza almeno annuale.