



PALAZZO DI VARIGNANA

HERITAGE OF ITALIAN LIFESTYLE

1705

POLICY D&I - DIVERSITÀ E INCLUSIONE

SOMMARIO

ABSTRACT	1
OBIETTIVO	2
AMBITO DI APPLICAZIONE.....	2
UTENTI.....	2
PRINCIPI D&I	2
IMPEGNI.....	2
ATTUAZIONE DELLA POLICY	3
INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	3
RIFERIMENTI.....	3

ABSTRACT

Palazzo di Varignana (PDV) attribuisce al capitale umano vitale importanza.

Le persone sono il motore del successo dell'organizzazione e permettono la creazione di valore per l'azienda e per i suoi stakeholder. Per questo motivo PDV si impegna a garantirne una gestione basata sui principi di correttezza, integrità e rispetto, atta a valorizzare e tutelare le proprie persone, esigendo il rispetto di tali valori essenziali e imprescindibili, sia nei rapporti interni, sia nelle relazioni con i soggetti terzi.

PDV crede che diversità e pluralità siano valori che contribuiscono a creare un ambiente di lavoro aperto e stimolante.

Una cultura inclusiva favorisce l'efficacia dei processi decisionali grazie a una ricchezza di competenze, opinioni e prospettive che guidano l'innovazione, consentendo risposte rapide e mirate ai cambiamenti del mercato, promuovendo miglioramenti sostenibili nelle prestazioni aziendali e favorendo comportamenti efficaci e virtuosi.



PALAZZO DI VARIGNANA

HERITAGE OF ITALIAN LIFESTYLE

1705

OBIETTIVO

LA PRESENTE D&I POLICY NASCE CON L'OBIETTIVO DI FORMALIZZARE L'IMPEGNO DI PDV A FAVORE DELLA PROMOZIONE E DELLA TUTELA DEI VALORI DI INCLUSIONE E UGUAGLIANZA CHE GUIDANO PDV NELLO SVOLGIMENTO TRASPARENTE E RESPONSABILE DELLE PROPRIE ATTIVITÀ. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Policy si applica a Palazzo di Varignana (di seguito PDV).

UTENTI

I presenti principi e disposizioni sono applicabili alla società PDV e saranno vincolanti per gli amministratori di PDV, per tutti i dipendenti di PDV e per coloro che lavorano per PDV, qualunque sia il rapporto di lavoro, compresi i dipendenti a tempo determinato, i collaboratori, gli stagisti/tirocinanti (di seguito anche i Destinatari)

PRINCIPI D&I

I principi che guidano la presente policy si basano sui valori di rispetto ed inclusione e si ispirano agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 n.4 *"Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti"* e n.5 *"Raggiungere l'uguaglianza di genere"*. I principi:

- **Zero tolleranza e Non discriminazione:** PDV adotta una politica di zero-tolerance nei confronti di qualsiasi forma di molestia o discriminazione, intenzionale o non intenzionale, legata al genere, all'età, alla religione, alla disabilità, all'etnia, allo status sociale e alle caratteristiche personali. Qualsiasi dipendente o collaboratore che ritenga o sospetti si sia verificata una discriminazione è tenuto a darne comunicazione, scritta o verbale al proprio responsabile o all'ufficio Risorse Umane il prima possibile.
- **Pari opportunità:** PDV promuove lo sviluppo di una cultura inclusiva in cui ciascuna persona si senta libera di esprimere il proprio potenziale, indipendentemente dal genere e dal proprio background personale.
- **Work-life balance:** l'azienda favorisce la conciliazione tra vita privata e professionale attraverso politiche di welfare che promuovano il benessere dei dipendenti.

PROMOZIONE DEI TALENTI: PDV SI IMPEGNA A RICONOSCERE E VALORIZZARE LE COMPETENZE E LE POTENZIALITÀ DI CIASCUN DIPENDENTE, ALDILÀ DELLE CARATTERISTICHE PERSONALI IMPEGNI

Palazzo di Varignana si impegna a:

- Sviluppare un ambiente inclusivo per creare le migliori condizioni in cui ogni persona possa esprimersi al meglio



PALAZZO DI VARIGNANA

HERITAGE OF ITALIAN LIFESTYLE

1705

- Promuovere pari opportunità durante il tutto ciclo di vita dei dipendenti
- Prevenire ogni forma di discriminazione e pregiudizio legato alla diversità di genere, culturale, generazionale, politica, religiosa, di abilità e socio-economica
- Garantire l'integrazione fra le diverse generazioni che convivono all'interno dell'organizzazione favorendo il dialogo e il confronto intergenerazionale, ricercando di modalità efficaci per il loro sviluppo, al fine di favorire la contaminazione delle differenti esperienze sociali, culturali e lavorative, oltre che delle diverse abilità, conoscenze e competenze tipiche di ciascuna generazione.

Incoraggiare l'integrazione di culture ed esperienze differenti attraverso lo sviluppo una visione interculturale e aperta al confronto multilivello, improntata alla cooperazione organizzativa e sociale. L'obiettivo è quello di far convivere individui con culture differenti per sostenere l'innovazione e accelerare la crescita personale e aziendale.

ATTUAZIONE DELLA POLICY

PDV si impegna ad attuare la presente Policy e a garantire che la Società rispetti tutte le leggi applicabili e segua i Principi e i Valori dichiarati nel Codice di Condotta e nel presente documento.

PDV si impegna a valutare i propri fornitori e subappaltatori per garantire il rispetto dei Principi e dei Valori dichiarati nel Codice di Condotta e nel presente documento.

Tutti i Destinatari sono tenuti ad evitare qualsiasi attività che possa portare ad una violazione della presente Policy e sono tenuti a notificare al più presto il proprio ufficio HR, il proprio responsabile o il relativo referente all'interno di PDV qualora ritengano o sospettino che si sia verificata una violazione della presente Policy o potrebbe verificarsi in futuro. PDV si impegna a garantire che il dipendente segnalante non subisca alcuna forma di ritorsione o alcun trattamento pregiudizievole (ivi compresi licenziamento, provvedimenti disciplinari, minacce o altri trattamenti sfavorevoli).

INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Al fine di garantire la corretta comprensione della presente Politica, PDV si impegna a portare la Policy D&I a conoscenza dei Destinatari interni ed esterni attraverso attività di comunicazione (es. invio attraverso email a tutti i dipendenti, pubblicazione sul sito web della Società, invio a terzisti, ecc.).

RIFERIMENTI

Agenda 2030 per gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG)

VERSIONE	DATA
1.0	