Politica Diversità, Equità e Inclusione

1. Introduzione *3*
2. Principi generali *5*
3. Modalità e ambiti di applicazione *5*
4. Ruoli e responsabilità *7*
5. Monitoraggio e trasparenza *7*
6. Approvazione e aggiornamento della politica *8*

1. Introduzione

1.1. Contesto

La diversità e l'inclusione sono leve essenziali per creare società più giuste, connesse e capaci di affrontare le sfide del futuro con innovazione. OVS riconosce il ruolo fondamentale delle aziende nel promuovere questo cambiamento e contribuisce alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro basate, tra l'altro, su identità di genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale e affettivo, condizione clinica, opinioni politiche, estrazione sociale.
OVS riconosce l'importanza di garantire l'effettivo godimento del diritto all'uguaglianza di trattamento sul lavoro sancito dallo Stato Italiano, dall'Unione Europea e da altre organizzazioni internazionali[1].
OVS si riconosce nei principi della Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro da Fondazione Sodalitas, AIDAF, AIDDA, Impronta Etica, UCID e l'Ufficio Nazionale Consigliera di Parità, con il patrocinio del Ministro del Lavoro e Ministro per le Pari Opportunità.

Inoltre, sono stati presi in considerazione i seguenti standard del settore privato e iniziative volontarie nelle loro edizioni più aggiornate:

- Sustainable Development Goals delle nazioni unite;
- 10 principi del global compact;
- linee guida dell'organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) per le imprese multinazionali;
- dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale dell'ILO;
- Linee Guida dell'Osservatorio D&I di UN Global Compact Network Italia.

[1] Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite del 1948; Carta internazionale dei diritti dell'uomo delle Nazioni Unite (ONU); Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo; Convenzione internazionale sui diritti civili e politici; Convenzione internazionale sui diritti economici, sociali e culturali; Le convenzioni fondamentali dell'organizzazione internazionale del lavoro (ILO) - n. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182 - e la dichiarazione sui principi e diritti fondamentali nel lavoro; Convenzione dell'ONU sui diritti dei bambini; Convenzioni ilo n.107 e n.169 sui diritti delle popolazioni indigene e tribali; Convenzione europea sui diritti dell'uomo; Dlgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna); Dlgs n.215/2003 (Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica); Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori); Dlgs n. 216/2003 (Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro); Dlgs n. 276/2003 (Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30); Circolare INPS n.84 del 5 maggio 2017 (Regolamentazioni delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze ai sensi della Legge 20 maggio 2016, n.76

Questo documento è redatto in linea con quanto stabilito dal Codice Etico di OVS, che riconosce la valenza di un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione o molestia.

1.2. Impatti rischi e opportunità

OVS misura i propri impatti sociali per informare la propria strategia aziendale e identificare iniziative per migliorare il proprio profilo di sostenibilità.

OVS analizza sistematicamente i rischi e le opportunità legati ai predetti impatti coinvolgendo stakeholder interni ed esterni, tra cui top management, dipendenti, fornitori e clienti, al fine di garantire un'analisi approfondita e una strategia di risposta efficace alle tematiche prioritarie emerse dall'analisi.

Dall'analisi emerge che la Parità di trattamento e di opportunità per tutti i collaboratori rappresenta un elemento di rilievo, nell'ambito della gestione del personale.

Rischi

I rischi principali legati ad una mancata gestione di diversità, equità e inclusione, nell'ambito della forza lavoro sono:

- possibile incremento del turnover, danni reputazionali, accuse di discriminazione o perdita di talenti dovuti a differenze retributive e di opportunità di carriera;
- sanzioni amministrative causate dal mancato rispetto dell'assunzione di risorse appartenenti alle categorie protette e potenziale esclusione da progetti che richiedano conformità alla legge 68.

Opportunità

Parallelamente ai rischi, da una corretta gestione dei temi di diversità, equità e inclusione, emergono opportunità per rafforzare la resilienza e la competitività dell'azienda:

- attrarre nuovi talenti senza discriminazioni (in termini di età, etnia etc...);
- aumentare il tasso di retention;
- attrarre competenze diverse, valorizzare prospettive plurali, migliorare il clima aziendale.

Per definire una risposta efficace ai rischi e cogliere le opportunità sopra delineate, OVS adotta la presente politica aziendale, volta a definire i principi da integrare nella strategia aziendale e nei processi decisionali e di monitoraggio continuo.

2. Princìpi generali

La presente politica si riferisce ai collaboratori e alle collaboratrici, interni o esterni, che operano nell'ambito della direzione e coordinamento di OVS SpA.

2.1 Per quanto le condizioni politiche, economiche, sociali e culturali dei vari paesi in cui il gruppo opera possano differire, OVS ritiene che i principi di Diversità Equità e Inclusione enunciati nel presente documento, devono essere considerati universali. Per questo motivo tutti i collaboratori OVS devono far propri i principi declinati nella politica e promuoverne l'applicazione anche nelle relazioni con clienti e fornitori in coerenza con quanto stabilito dal Codice Etico e dal Codice di Condotta per i fornitori.

2.2 Nello sviluppo e gestione delle persone che collaborano con OVS, il Gruppo definisce come segue i **tre pilastri chiave di Diversità, Equità e Inclusione**:

- la **diversità** intesa come contributo delle molteplici dimensioni dell'individuo, in cui possono rientrare: età, identità di genere, orientamento sessuale e affettivo, convinzioni religiose e politiche, etnia e background culturale, disabilità fisiche e intellettive, fragilità psicologiche e sociali;
- l'**equità** intesa come trattamento equo nell'accesso al lavoro o nello sviluppo interno determinate da diseguaglianze sistemiche e/o situazioni individuali;
- l'**inclusione** intesa come riconoscimento e valorizzazione delle unicità quali risorse per la creazione di valore.

2.3 In linea con quanto definito nel Codice Etico, ogni persona deve essere trattata con rispetto senza forme di intimidazione e/o molestia. Per molestia si intende qualsiasi condotta sgradita – sia essa verbale, fisica o sessuale – che abbia come conseguenza la creazione di un clima lavorativo ostile, offensivo o intimidatorio.
OVS riconosce che ogni molestia e violenza nel mondo del lavoro è una severa violazione dei diritti umani e costituisce una minaccia allo sviluppo di pari opportunità.

2.4. Pur riconoscendo l'importanza di tutte le molteplici dimensioni della diversità, equità e inclusione, OVS intende indirizzare come prioritari i seguenti ambiti di intervento: disabilità, parità di genere, genitorialità, differenze generazionali.

3. Modalità e ambiti di applicazione

I princìpi generali guidano le attività dell' azienda nell'ottica di tutelare e valorizzare le diversità; tali princìpi vengono declinati negli ambiti e nelle modalità di applicazione di seguito enunciati, coerentemente con l'organizzazione aziendale.

3.1 *Politiche retributive*

Le politiche retributive devono contribuire all'eliminazione di eventuali pay gap di genere, garantendo un sistema retributivo meritocratico. Eventuali situazioni di disparità retributiva vengono inserite tra i parametri di valutazione che indirizzano le politiche di merito.

3.2 *Selezione del personale ed employer branding*

La strategia di selezione del personale deve tener conto dei principi enunciati dalla policy, garantendo, per tutte le posizioni in ricerca, il principio di pari opportunità nell'accesso ai ruoli e di imparzialità nelle valutazioni di selezione.

Al contempo, OVS promuove iniziative di formazione e inserimento lavorativo di persone con disabilità intellettiva e/o fisica, all'interno delle proprie unità operative o in collaborazione con partner esterni. Inoltre OVS si impegna nell'integrazione di rifugiati politici operanti con le principali organizzazioni umanitarie.

Le attività di *employer branding* sono espressione dell'attenzione dell'azienda all'inclusione e alla valorizzazione della diversità.

3.3 *Sviluppo della carriera*

Le politiche di sviluppo di carriera devono assicurare "pari condizioni" di accesso senza discriminazioni per le categorie svantaggiate assicurando un processo meritocratico. Lo sviluppo del percorso di carriera deve essere condiviso e definito coerentemente con le individualità di ciascuno.

3.4 *Formazione*

I programmi di formazione vengono sviluppati in coerenza con la presente politica considerando debitamente l'obiettivo di diffondere una cultura volta alla valorizzazione e alla gestione delle diversità. Per ogni opportunità formativa deve essere monitorata la partecipazione considerando criteri di rappresentatività della popolazione aziendale.

3.5 *Programmi di Welfare*

I programmi di welfare aziendale sono progettati in modo da garantire pari opportunità e di benessere anche a chi ha bisogni più complessi e difficili da soddisfare. Possono essere inoltre utilizzati per agevolare l'equilibrio vita - lavoro delle categorie di lavoratori più 'svantaggiati' e supportare i redditi più bassi.

3.6 *Leadership e gestione delle risorse*

Nella gestione delle risorse di team, tutte le funzioni aziendali sono tenute a garantire un ambiente di lavoro ispirato a comportamenti trasparenti, inclusivi e di pari opportunità nei confronti delle persone.

3.7 *Relazione con le comunità interessate*

L'azienda, nello sviluppare progetti e attività che hanno impatto sugli stakeholder esterni (comunità interessate e consumatori), quali ad esempio campagne di marketing o progetti collaborazione, deve attenersi ai principi della presente policy, facendosi promotore di una cultura inclusiva e volta alla valorizzazione delle diversità.

4. Ruoli e responsabilità

4.1 È costituito un Comitato Aziendale per la Diversità, Equità e Inclusione (D,E &I) composto da un rappresentante della Direzione Risorse Umane e Organizzazione, un rappresentante della funzione Corporate Sustainability e da altri membri identificati sulla base della loro rappresentatività di genere, ruoli, e funzioni aziendali. Il Comitato è costituito su nomina dell'Amministratore Delegato, che ne promuove e sponsorizza le iniziative.

4.2 Il comitato è responsabile di curare l'aggiornamento della politica, di definire un Piano strategico per la Diversità, l'Equità e l'Inclusione, di monitorarne i principali KPI e di sovraintendere al sistema di segnalazione di violazioni della politica.
Il comitato è dotato di un budget dedicato per espletare le responsabilità ad esso attribuite.

4.3 La Direzione Risorse Umane e Organizzazione ha il ruolo di facilitatore nell'introduzione dei principi contenuti nella politica all'interno delle procedure e dei processi aziendali, supportando le altre funzioni coinvolte.
La preparazione dei principali KPI del sistema di gestione è curata dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione, che è inoltre responsabile della promozione di iniziative e processi di miglioramento all'interno delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte. La Direzione Risorse Umane e Organizzazione supporta il Comitato assumendo il ruolo di segreteria tecnica.

4.4 La funzione Corporate Sustainability ha il compito di garantire che nel piano strategico di sostenibilità siano adeguatamente identificati obiettivi misurabili in materia di Diversità Equità e Inclusione, collaborando con la Direzione Risorse Umane e Organizzazione nell'implementazione delle azioni, nella supervisione del sistema di gestione e nella rendicontazione dei principali KPI.

4.5 Tutte le funzioni aziendali recepiscono la presente politica e si impegnano ad integrarne i princìpi nei processi di gestione delle risorse e delle attività di team e a collaborare con il Comitato al fine di raggiungere gli obiettivi posti dal Piano Strategico.
Tutte le funzioni aziendali attuano inoltre misure di mitigazione dei rischi legati alla discriminazione e non tutela delle diversità e si attivano per cogliere le opportunità rappresentate dal tema.

5. Monitoraggio e trasparenza

5.1 OVS verifica l'efficacia delle proprie azioni in materia di Diversità, Equità e Inclusione principalmente attraverso:

- procedure di identificazione e valutazione periodica dei rischi interni ed esterni;
- rendicontazione periodica degli indicatori del sistema di gestione e loro confronto con buone prassi italiane e internazionali;
- sistema di segnalazione delle violazioni attraverso reclami interni, con identificazione di figure responsabili dell'integrità e funzionamento del sistema;
- sistema sanzionatorio interno;
- modello di dialogo continuo con gli *stakeholders*.

I risultati stessi sono riportati nelle rendicontazioni obbligatorie previste dalla normativa, garantendo trasparenza e un impegno concreto nel miglioramento continuo delle politiche di diversità e inclusione.

5.2 *Segnalazioni di non conformità*
Oltre che attraverso il sistema di Whistleblowing, è possibile segnalare eventuali non conformità alla presente politica attraverso l'indirizzo email sustainability@ovs.it. Il canale qui identificato è dedicato specificatamente alle segnalazioni riguardo casi diretti o indiretti di non rispetto dei criteri di inclusività e/o di forme di discriminazione.
Il processo di gestione assicura la riservatezza, attività di verifica tempestive e il coinvolgimento degli organi aziendali competenti in materia, senza discriminazione basata sull'identità del segnalante. Il Comitato Aziendale D,E & I effettua una revisione periodica dello stato delle segnalazioni ricevute, esaminando in dettaglio le tempistiche di risposta, nonché l'efficacia delle azioni intraprese per la loro risoluzione, al fine di garantire un continuo miglioramento.

6. Approvazione e aggiornamento della politica

6.1 Questa politica è comunicata a tutte le Persone OVS come identificate nel Codice Etico, attraverso la sua messa a disposizione sia sulla intranet aziendale che nel sito Internet Corporate. I temi trattati devono essere integrati nell'offerta formativa aziendale obbligatoria per chi occupa, all'interno dell'azienda, ruoli manageriali e di responsabilità.

6.2 La Direzione Risorse Umane e Organizzazione e la funzione Corporate Sustainability raccoglieranno periodicamente suggerimenti e analizzeranno le best practices di

mercato per una corretta implementazione della presente Politica che verranno proposte al Comitato per eventuali aggiornamenti.

6.3 Questa Politica è redatta dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione congiuntamente con la funzione Corporate Sustainability e approvata dall'Amministratore Delegato di OVS S.p.A. in data 18/03/2025