

-

## **Oggetto: Politica relativa a Diversità e Inclusione LUX SRL**

Posto che la valorizzazione delle diversità e l'inclusione sono per Lux Srl un impegno prioritario per costruire un ambiente di lavoro in cui tutte le persone possano sentirsi a loro agio e contribuire alla realizzazione degli obiettivi aziendali, con le proprie caratteristiche personali, viene emessa l'allegata **Politica relativa a Diversità e Inclusione** finalizzata da un lato a formalizzare i principi su cui si basa e le modalità in cui si articola ogni iniziativa aziendale in materia di diversità e inclusione, dall'altro a sensibilizzare in materia tutto il personale, per individuare linee di azione atte a favorire l'inclusione.

La Politica si collega direttamente ai principi e agli impegni del Codice Etico di Lux e rappresenta un importante passaggio nel percorso verso l'inclusione.

L'applicazione della Politica è compito di tutti e il mancato rispetto della stessa sarà oggetto di procedimento disciplinare.

La Politica si applica a tutti/e coloro che operano in LUX e per LUX indipendentemente dallo status contrattuale, clienti e fornitori.

## **POLITICA RELATIVA A DIVERSITÀ E INCLUSIONE**

### **LUX SRL**

#### **1. PREMESSA**

La valorizzazione delle diversità e l'inclusione sono un impegno prioritario di LUX SRL per sostenere un ambiente di lavoro stimolante, inclusivo, rispettoso di ogni forma di diversità e partecipativo, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti professionali, privo di comportamenti – collettivi e individuali – discriminatori.

La presente Politica, in linea con i valori del Codice Etico, formalizza i principi Di LUX SRL in materia di diversità e inclusione che fanno propri e applicano i principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, delle Convenzioni e Raccomandazioni fondamentali dell'International Labour Organization (ILO), della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea e delle disposizioni legislative in tema di diversità e inclusione.

La Politica ha l'obiettivo di favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro nel quale ogni diversità possa essere accolta e valorizzata, promuovendo il benessere delle persone e valorizzandone il contributo, quali che siano le caratteristiche personali, e prevenire e contrastare quanto ostacola tale realizzazione.

La Politica rafforza l'impegno di LUX volto a riconoscere e valorizzare ogni persona che ne fa parte e a diffondere una cultura coerente con tale impegno.

LUX rispetta tutte le leggi e le norme internazionali e nazionali applicabili per il rispetto della diversità e la promozione dell'inclusione.

#### **2. IMPEGNO E PRINCIPI GENERALI**

LUX ritiene che le diversità costituiscano un valore e assume tra i propri impegni la valorizzazione di tutte le diversità e la creazione di un ambiente di lavoro aperto e inclusivo, che favorisca il benessere di tutti/e. L'importanza di una cultura della diversità che, con una logica inclusiva, valorizzi tutte le differenze (di genere e identità di genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, nazionalità, idioma, estrazione sociale, fede religiosa, convinzioni personali, stato civile, background professionale, esperienza, convinzioni personali, educazione, abilità cognitive e motorie, condizioni di salute e qualsiasi altra categoria protetta dalla legge) quali attivatrici di valore aggiunto e innovazione, si basa sul riconoscimento della dignità e del valore unico di ogni persona.

L'obiettivo è costruire una comunità aziendale di cui ogni persona si senta parte e in cui possa fornire il proprio contributo, nella consapevolezza che ogni persona è unica e il rispetto della diversità è il presupposto fondamentale per la convivenza di tutti/e.

La politica di diversità e inclusione è indirizzata verso la non discriminazione in fase di selezione, la valorizzazione delle competenze e dei "talenti" specifici, la promozione della managerialità al femminile e la formazione, che sta alla base di ogni politica di crescita delle persone, attraverso programmi specifici volti anche ad aumentare il livello di consapevolezza sui temi legati alla diversità e a creare un ambiente di lavoro inclusivo.

L'impegno di LUX nel valorizzare le persone, affinché ognuna si senta inclusa e possa dare il meglio di sé, si traduce in una strategia di sviluppo e gestione delle persone in grado di garantire a tutte l'accesso ad eque possibilità di crescita professionale, a prescindere dal ruolo ricoperto nella Società.

La Politica conferma inoltre l'impegno dei LUX, già definito nel Codice Etico, nel sostenere il rispetto della dignità delle persone ed evitare ogni discriminazione, diretta o indiretta, fondata su ragioni legate a qualunque tipo di diversità, riconoscendo l'assoluto valore dei principi fondamentali della Costituzione della Repubblica Italiana.

#### **3. PROGRAMMI PER LA DIVERSITA' E L'INCLUSIONE**

L'impegno di LUX sui temi della diversità e dell'inclusione si concentra in questo momento storico su quattro

direttrici principali, nella consapevolezza che l'evoluzione ambientale, socioculturale e di mercato può determinare sempre forme di esclusione, che devono essere per quanto possibile preventivamente identificate, prevenute e contrastate.

L'aggiornamento della Politica e dei programmi in materia sarà pertanto un indicatore concreto dell'attenzione di LUX alla diversità e inclusione, tematiche su cui l'impegno deve continuamente rinnovarsi.

### 3.1 Diversità di Genere

La nostra organizzazione, dichiara il proprio impegno a valorizzare la diversità di genere e a sviluppare e mantenere nel tempo processi di empowerment femminile.

Questi obiettivi, oltre che parte integrante della strategia aziendale per rendere sostenibile il proprio business, hanno lo scopo di rendere "equanime" la condizione lavorativa della donna rispetto all'uomo, all'interno e all'esterno dei propri processi aziendali.

Nel contempo considerata la prevalenza negli organici di personale femminile rispetto a quello maschile, derivante storicamente da motivazioni strutturali e socioculturali "riservati" alla popolazione femminile, LUX si impegna a riequilibrare questa situazione, anzitutto attraverso:

- specifici interventi sulle politiche di selezione al fine di incrementare la presenza maschile e sviluppare un filone di talenti maschili;
- percorsi di formazione e informazione orientati a fornire opportunità di sviluppo in ogni ambito professionale alle donne, anche attraverso la testimonianza di *role model* e la diffusione di casi aziendali e/o extra-aziendali;
- la realizzazione di progetti extra-aziendali che hanno l'obiettivo di orientare le ragazze a seguire le proprie aspirazioni, con particolare attenzione alla sensibilizzazione verso le discipline tecnico-scientifiche, cosiddette STEM (*science, technology, engineering and mathematics*), e in generale in ambiti in cui le donne sono sottorappresentate o assenti (ad es. manager).

Sul piano culturale LUX è inoltre impegnato in iniziative di sensibilizzazione a tutti i livelli con azioni mirate al superamento degli stereotipi e dei pregiudizi inconsapevoli (*unconscious bias*) e promuove politiche e azioni di welfare volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, la tutela della maternità, la condivisione delle responsabilità familiari e assistenziali (*caregiver*) e la rimozione di potenziali ostacoli alla parità salariale.

Per garantire la parità dei generi, LUX SRL ha avviato specifiche progettualità attraverso programmi di sviluppo e valorizzazione dei talenti e politiche retributive di crescita basate su equità e performance. In particolare, al fine di sviluppare la managerialità e la *leadership* al femminile, LUX promuove specifici percorsi formativi e di *coaching* focalizzati a rafforzare le competenze richieste e finalizzati a garantire sempre di più l'equilibrio di genere rispetto alla copertura di posizioni di responsabilità di strutture complesse.

LUX srl si impegna infine a contrastare la violenza di genere in ogni sua forma attraverso azioni di sensibilizzazione, e per questo si è dotato anche di una specifica Politica sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro. Nella policy aziendale è stato dichiarato dalla Direzione aziendale che la nostra azienda si impegna a combattere lo sfruttamento e gli abusi anche sessuali, le violenze contro le persone, nonché le molestie sessuali e verbali sul posto di lavoro, come priorità assoluta per l'intera organizzazione.

Infatti, la nostra azienda, nel pieno rispetto della legislazione in materia, adotta integralmente la Convenzione n. 190 come riferimento generale per il tema di contrasto agli abusi, molestie e violenze nei luoghi di lavoro.

La nostra organizzazione incoraggia la segnalazione tempestiva dei problemi (Wistlebloomng direttiva UE 2019/1937) dimostrando l'impegno a mantenere la riservatezza e fornendo un ambiente di lavoro favorevole e rispettoso, a questa possono accedere tutti i lavoratori qualunque sia la tipologia di rapporto di lavoro instaurato, compresi rapporti contrattuali di consulenza o appalto e a soggetti in attività formativa di stage/ tirocinio.

Inoltre, il Piano di Prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro prevede:

- Attività di monitoraggio attraverso audit e verifiche in campo dedicate alla materia e alla situazione aziendale in merito a detta tematica;
- Attività di pianificazione e attuazione delle verifiche (survey) presso i/le dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento,

all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro o all'esterno nei rapporti con fornitori e subappaltatori come: atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto;

- Numero verde antiviolenza e stalking 1522 (gratuito, attivo H24). Promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con specifici canali attraverso i quali possono essere indirizzate le segnalazioni di comportamenti scorretti.

La nostra azienda in linea generale promuove la rappresentanza delle donne nei processi decisionali per garantire che siano resi disponibili finanziamenti e investimenti sufficienti per combattere le molestie sessuali e altre forme di violenza sul luogo di lavoro. Questo avviene anche attraverso la formazione continua, riunioni periodiche con le parti interessate, partecipazione a convegni e tavole rotonde del management, ma anche attraverso la collaborazione con associazioni del settore, i sindacati o le altre associazioni dei lavoratori.

### **3.2 Diversità Generazionale**

LUX SRL considera la coesistenza di diverse generazioni al proprio interno un valore per tutti/e, che offre l'opportunità per aprirsi al cambiamento, affrontare le sfide connesse all'evoluzione della società e del mercato e guidare l'innovazione, grazie alle conoscenze, alle esperienze e alle diverse percezioni del lavoro, dei ruoli e delle relazioni che caratterizzano ogni "età".

Per facilitare la cooperazione ed integrare con successo le diverse generazioni in ambito professionale occorre comprendere i punti di forza, i limiti e i valori di ogni generazione verso il lavoro, creando una cultura aziendale che dimostri attivamente rispetto e inclusione, a partire dal riconoscimento delle diverse esigenze di ogni "età".

Per LUX SRL la formazione e l'affiancamento costituiscono gli strumenti fondamentali per promuovere la comunicazione e lo scambio di esperienze reciproche tra le generazioni, stimolando un confronto produttivo e un trasferimento di conoscenze e competenze tale da consentire che le differenze vengano riconosciute e accettate. Politiche di sviluppo e sistemi di welfare, inoltre, sono progettati e realizzati tenendo conto delle differenze esistenti e cercando di costruire sempre un'unica comunità aziendale.

### **3.3 Diversità di Cultura**

La diversità culturale derivante da origine etnica, nazionalità, idioma, fede religiosa, stato civile, posizione sociale, background professionale, orientamento sessuale e convinzioni personali (anche in riferimento all'appartenenza e alla militanza in partiti politici, sindacati e associazioni), rappresenta un'opportunità di arricchimento personale e fonte di grandi benefici per LUX SRL.

In linea con i principi del Codice Etico, LUX considera la valorizzazione delle diversità culturali presenti in azienda uno dei propri obiettivi fondamentali e si impegna a favorire l'integrazione di tutte le culture esistenti, tramite la valorizzazione delle loro peculiarità, proprio grazie al "Diversity management" e alle politiche d'inclusione, le differenze sono apprezzate e stimolate, anche perché portano all'azienda benefici etici, finanziari, di innovazione e di immagine in una cultura inclusiva e aperta.

È pertanto impegno di LUX SRL combattere ogni forma di discriminazione e pregiudizio, fornire a tutte le persone opportunità di crescita professionale e realizzare un ambiente di lavoro che accolga ogni persona, riconoscendone il valore nel rispetto delle differenze.

In un momento storico caratterizzato da forti transizioni (digitale, ecologica ed energetica), la formazione costituisce lo strumento primario per contrastare disuguaglianze professionali ed emarginazione e per questo sono predisposti specifici programmi ricorrenti.

### **3.4 Diversità di Abilità**

Intendendo per "disabilità" qualunque situazione di disagio psico-fisico, tale da determinare rischi di esclusione, LUX SRL si impegna a realizzare misure concrete per favorire un ambiente di lavoro destinato a migliorare l'accessibilità e a realizzare buone pratiche mirate a creare relazioni positive, alla socializzazione, all'integrazione e al benessere della persona, dunque abbattere i muri sociali. LUX sostiene, inoltre, la necessità di valorizzare ogni individuo nella sua specificità e di cercare di abbattere ogni tipo di barriera fisica, mentale e sociale che tutt'ora limitano molte persone con disabilità, combattendo qualsiasi forma di

discriminazione e violenza, ponendo in essere i cambiamenti necessari al miglioramento delle condizioni di vita delle persone con disabilità.

LUX ritiene, infine, necessario cambiare il focus, spostando l'attenzione dalle disabilità alle abilità, valorizzando le capacità di ogni persona attraverso azioni formative di arricchimento delle conoscenze e competenze, promuovendo un cambio di paradigma culturale e una nuova narrazione della disabilità.

L'obiettivo è quello di accogliere i bisogni delle persone in situazioni di disagio, promuoverne l'integrazione e migliorarne la situazione lavorativa sia attraverso strumenti e ausili adeguati, sia attraverso programmi e iniziative capaci di includere sempre di più le persone con disabilità nel contesto lavorativo aziendale, riducendo ogni discriminazione anche involontaria (disattenzione verso la disabilità).

I programmi per la valorizzazione delle diverse abilità sono basati su un alto livello di personalizzazione e sulla costante ricerca di soluzioni (anche tecnologiche) che favoriscano una reale inclusione, a partire da un ascolto attivo delle persone.

Altrettanto rilevante è la realizzazione di interventi formativi per l'intera popolazione aziendale, per migliorare la disponibilità e la capacità di accoglienza delle persone con disabilità o disagi.

#### **4 APPLICAZIONE E RESPONSABILITA'**

Le strategie e politiche di valorizzazione della diversità e inclusione si integrano nella Responsabilità Sociale di LUX SRL, attraverso l'assunzione di impegni e la definizione di obiettivi e target, e il monitoraggio e la rendicontazione trasparente e costante di tali attività.

In linea con l'impegno volto ad aumentare il livello di consapevolezza sui temi legati alla diversità e creare un ambiente di lavoro inclusivo, LUX SRL ha costituito una struttura focalizzata alla realizzazione di azioni concrete e al relativo monitoraggio sulle tematiche dell'inclusione delle diversità, sulla conciliazione vita e lavoro e sul benessere delle persone. Tale struttura è inoltre attiva nel raccogliere e valutare proposte e suggerimenti per iniziative su tali tematiche.

L'impegno di tutta l'organizzazione è fondamentale per la costruzione di una cultura aziendale inclusiva e capace di valorizzare le diversità, per questo LUX SRL:

- ✓ definisce ed attua politiche aziendali inclusive che, a partire dal vertice, coinvolgono tutti i livelli dell'organizzazione;
- ✓ adotta politiche di selezione, di assunzione e di accoglienza del personale basate su processi e pratiche neutrali rispetto a tutte le diversità e incentrate sul riconoscimento di caratteristiche personali e competenze professionali in funzione delle esigenze aziendali;
- ✓ adotta misure a sostegno della conciliazione dei tempi vita-lavoro e di miglioramento del welfare aziendale;
- ✓ rende trasparenti e oggettive le politiche di valutazione, avanzamento di carriera e premialità del personale, con una formazione specifica per evitare pregiudizi in fase valutativa e un'attenzione specifica ai percorsi di sviluppo delle diverse popolazioni aziendali;
- ✓ adotta un sistema di monitoraggio che garantisce, in modo oggettivo, la verifica e la rendicontazione annuale dei risultati e dei progressi effettivamente conseguiti nella gestione della diversità;
- ✓ comunica i progressi raggiunti in tema di valorizzazione e gestione della diversità e adotta politiche di sensibilizzazione interne ed esterne sul valore delle misure di inclusione adottate.

LUX ritiene fondamentale il ruolo del management che deve essere un esempio per i collaboratori ed è responsabile di:

- ✓ assicurare che non si verifichino atti di discriminazione;
- ✓ individuare ostacoli di carattere culturale, organizzativo o relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e adoperarsi per superarli;
- ✓ creare un clima aperto all'espressione di tutti/e;
- ✓ sensibilizzare il proprio team al rispetto dei principi contenuti nella presente Politica.

Fondamentale è, inoltre, il ruolo della Direzione del Personale per assicurare la valorizzazione nel lungo periodo delle diversità a tutti i livelli e nelle fasi di attuazione delle politiche aziendali di ingresso, valutazione, crescita e sviluppo delle persone, garantendo la massima equità ed inclusione.

Nell'attuazione delle politiche di inclusione e valorizzazione delle diversità, per promuovere una cultura

organizzativa aperta e collaborativa, in linea con i principi di Responsabilità Sociale d'Impresa, è infine fondamentale il ruolo della Comunicazione.

La promozione della cultura dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità per LUX SRL va oltre i confini aziendali e passa anche attraverso la costruzione di reti di confronto e collaborazione con una pluralità di attori istituzionali, imprenditoriali, associativi, ed educativi. Anche per questo i principi e i valori della presente Politica devono:

- a) impegnare tutte le risorse di LUX SRL in tutti i rapporti interni ed esterni con gli stakeholder;
- b) essere rispettati da parte di tutti i fornitori, partner e in generale i soggetti che intrattengono relazioni con il LUX SRL

## **5     SEGNALAZIONI E MONITORAGGIO**

LUX SRL monitora l'attuazione della presente Politica e promuove l'utilizzo di specifici canali per la segnalazione di eventuali violazioni (o presunte violazioni) in modo da tutelare chi effettua la segnalazione stessa.

Le segnalazioni di eventuali inadempienze della politica e delle procedure possono essere segnalate:

- Dai dipendenti in forma anonima, attraverso la piattaforma whistleblowing , oppure in forma non anonima per posta ordinaria, rivolgendosi all'indirizzo email: [info@luxservizi.net](mailto:info@luxservizi.net) o al proprio/a HR di riferimento.
- Dagli stakeholders esterni in forma anonima attraverso la piattaforma whistleblowing, non anonima per posta ordinaria oppure rivolgendosi alla mail [info@luxservizi.net](mailto:info@luxservizi.net)

A seconda del tipo di segnalazione sono attivati gli Organi aziendali competenti e Responsabili aziendali, con le strutture coinvolte, al fine di attuare tempestivamente le azioni necessarie per il superamento delle situazioni che hanno determinato la segnalazione.

Il monitoraggio dell'attuazione della Politica è effettuato sia attraverso la verifica dell'andamento degli specifici obiettivi in materia, sia attraverso l'esame delle suddette segnalazioni e la verifica delle azioni correttive attuate.

Il/la Dipendente che pone in essere o tenta di porre in essere un comportamento vietato dalla presente Politica, è sottoposto/a da parte della Società a procedimento disciplinare, qualora venga comprovato che tale comportamento fosse scorretto.

## **6     DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO**

La Politica di LUX SRL relativa a Diversità e Inclusione è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione attraverso la intranet aziendale e a tutti gli stakeholder, in ottica di trasparenza e collaborazione, tramite comunicazioni specifiche e il sito [www.luxservizi.net](http://www.luxservizi.net)

L'aggiornamento viene curato periodicamente e in caso di rilevanti modifiche normative e/o cambiamenti di rilievo in materia.