Rev.	Data	Paragrafo	Descrizione Modifica	Redazione	Approvazione
0	01/09/2024	Tutti	Emissione	RESP. DE&I	CDA
1	25/11/2024	3.3_PROCESSI HR E DE&I	Introduzione dei paragrafi: - 3.3.5 Gestione della carriera e sistema annuale di valutazione della performance; - 3.3.6 Equità salariale; - 3.3.7 Genitorialità e cura; - 3.3.8 Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work.life balance); 3.3.9 Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.	RESP. DE&I	CDA

1. DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE: PER NOI E NEL MONDO

Diversità è il **dato di fatto** dal quale partiamo. È l'intero spettro delle differenze e delle similitudini che ci caratterizzano come esseri umani, nella nostra unicità e specialità, che rappresentano costante fonte di ricchezza, energia ed innovazione.

Equità è il **principio ed obiettivo di riferimento**, la finalità a cui tendiamo per garantire a tutti un **trattamento equo e pari opportunità a tutti e a tutte**.

Inclusione è la nostra **scelta strategica** intesa come processo di valorizzazione di ogni singola persona, unica nelle proprie diversità e similitudini, per raggiungere obiettivi comuni.

Ed è proprio da questa scelta strategica che nasce l'idea di adottare una Politica di Diversità, Equità e Inclusione, con l'obiettivo, da un lato, di diffondere ancor di più ed in maniera organica il ruolo strategico dell'equità e delle pari opportunità nella gestione delle nostre persone, e, dall'altro, di delineare in maniera chiara la missione, le strategie e le pratiche attive in **MEC CARNI** per favorire un ambiente di lavoro collaborativo, inclusivo e rispettoso.

Quanto sopra, in linea con quanto previsto dalle nostre altre regole aziendali, dalla contrattazione collettiva, nazionale ed aziendale, ed in accordo con quanto disposto dalla normativa nazionale, europea ed internazionale di settore, nonché dalle organizzazioni internazionali che si sono occupate del tema, anche a livello trasversale, tra cui, solo per citarne alcune, l'Organizzazione delle Nazioni Unite che, nell'ambito l'Agenda 2030 e i suoi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, ha indicato il "*lavoro dignitoso*" quale strumento diretto per ridurre le disuguaglianze sostanziali e favorire l'inclusione attraverso la valorizzazione delle diversità, e l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (c.d. "*ILO - International Labour Organization*") che, tra le altre cose, ha pubblicato una guida pratica sulla promozione della diversità e dell'inclusione attraverso i c.d. "*working adjustments*" sul posto di lavoro.



2. LE DIMENSIONI DELLA DIVERSITÀ

Premesso che è difficile stilare un elenco esaustivo di tutte le possibili declinazioni e sfaccettature della diversità, uno schema che può essere d'aiuto alla nostra Organizzazione ed alle sue persone per orientarsi e per classificare in maniera esemplificativa le dimensioni della diversità e le relative peculiarità, è il c.d. "modello a 4 livelli" elaborato nel 1994 da Lee Gardenswartz e Anita Rowe, esperte di Diversity, Equity & Inclusion.

Tenendo a mente tale modello, da un lato, Mec Carni S.p.A. si impegna a presidiare il rispetto di tutte le possibili dimensioni della diversità, promuovendo la condivisione delle differenze, sia nell'ambito della propria attività, sempre più orientata allo scambio di esperienze tra realtà differenti, anche a livello internazionale, sia all'interno della propria forza lavoro, e, dall'altro lato, chiede alle sue persone di adottare una visione sempre più trasversale, aperta al dialogo multilivello e fondata sulla proattività e sulla cooperazione organizzativa e sociale.



2.1. PERSONALITÀ

La dimensione legata alla personalità di ciascuno di noi, definibile come il gruppo delle caratteristiche che fanno parte e sono direttamente connesse all'identità di una persona, è attenzionata da parte dell'Organizzazione in ogni momento del rapporto di lavoro.

Quanto sopra, al fine di promuovere la piena realizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici, sia come singoli/e, sia nell'ambito delle formazioni sociali (tra cui il contesto lavorativo) in cui si svolge la rispettiva personalità e, al contempo, nel totale rispetto dei diritti inviolabili degli/delle stessi/e.

2.2. DIMENSIONE INTERNA

Le dimensioni e le caratteristiche interne della persona come l'età, il genere, le abilità fisiche, il gruppo etnico, le preferenze sessuali, ecc., influenzano il comportamento individuale e, spesso, non sono sotto il controllo cosciente della persona. Tendenzialmente è questo lo spazio in cui si formano gli stereotipi e i pregiudizi, talvolta anche inconsci, che l'Organizzazione si impegna a prevenire e combattere principalmente attraverso strumenti di tipo formativo e culturale.

Senza pretesa di esaustività, essendo tale ambito oggetto di continua evoluzione, attenzione e disciplina, anche da parte dell'Organizzazione, si riportano di seguito i principali ambiti in cui si sviluppa l'impegno aziendale in relazione alla c.d. **"Dimensione interna"** della diversità:

a) GENERE

L'Organizzazione si sta sempre più posizionando sul mercato come agente veicolatore e promotore della parità di genere sui luoghi di lavoro, implementando all'interno e pubblicizzando all'esterno, attività ed iniziative volte alla promozione ed al raggiungimento dei seguenti obiettivi: pari opportunità, equilibrio tra lavoro e vita privata, condivisione delle responsabilità familiari, rimozione di potenziali barriere, stereotipi, discriminazioni e/o pregiudizi, ivi inclusi quelli legati all'orientamento sessuale, e contrasto a qualsiasi forma di violenza, inclusa quella di genere.

I predetti obiettivi generali, verranno realizzati anche attraverso l'implementazione degli stessi in ogni fase del rapporto di lavoro, dal processo di selezione, allo sviluppo di percorsi di carriera e formativi e alle politiche retributive, nonché ogni aspetto legato alla vita della Società, ivi inclusi momenti di condivisione ed eventi aziendali, promuovendo, per quanto possibile, la partecipazione equilibrata e plurale di collaboratori e collaboratrici e l'allestimento di panel in cui entrambi i generi siano equamente rappresentati, per quanto possibile in relazione alle competenze richieste.

Per dare ulteriore concretezza al posizionamento di Mec Carni S.p.A. su questo tema, abbiamo istituito un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla Prassi nazionale UNI/PDR 125:2022 che, partendo dalla pianificazione di tutte le attività rilevanti, ne permette la gestione accurata ed il successivo miglioramento nel tempo.

Tale pianificazione, la cui attuazione verrà garantita da un concreto impegno economico, sarà articolata sulle seguenti aree: a) selezione ed assunzione del personale; b) gestione delle carriere; c) equità salariale; d) genitorialità e cura; e) conciliazione dei tempi di vita-lavoro; f) attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

b) GENERAZIONI

Mec Carni S.p.A. riconosce e valorizza strategie integrate per lo sviluppo e la gestione delle esigenze delle diverse generazioni che collaborano all'interno dell'organizzazione stessa, con l'obiettivo di favorire il dialogo e il confronto intergenerazionale. L'attenzione di Mec Carni S.p.A. non si concentra solo sull'età e sul background professionale di lavoratori e lavoratrici, ma anche sulla ricerca di modalità efficaci per facilitare il loro sviluppo, incoraggiando lo scambio di diverse esperienze sociali, culturali e lavorative, nonché delle diverse soft e hard skills, delle conoscenze e delle competenze (come quelle digitali) appartenenti a ogni generazione.

c) DISABILITÀ

Mec Carni S.p.A. crede nelle pari opportunità per tutte le sue persone, indipendentemente da eventuali disabilità sensoriali, cognitive e/o motorie e si impegna, pertanto, ad attuare misure concrete per promuovere l'integrazione e l'inclusione delle persone con disabilità, al fine di incentivare appieno lo sviluppo dei rispettivi talenti e capacità, tramite l'eliminazione delle barriere culturali, sensoriali e fisiche, anche attraverso l'adattamento degli ambienti di lavoro, in modo da fruibili da parte di tutti, e l'adozione di iniziative, strumenti e ausili adeguati (c.d. "*reasonable accommodation*").

d) INTERCULTURALITÀ

In linea con i propri principi, l'Azienda è costantemente impegnata a promuovere lo scambio tra diverse culture, sia nell'ambito del proprio *business*, sempre più orientato allo scambio di *best practice* tra realtà differenti e all'internazionalizzazione, sia all'interno della propria forza lavoro, promuovendo una visione interculturale aperta al dialogo a più livelli e fondata sulla cooperazione organizzativa e sociale.

Questo stile di lavoro facilita, al contempo, sia lo sviluppo competitivo di soluzioni organizzative, tecniche e procedurali per migliorare e identificare il posizionamento dell'Azienda sul mercato, sia l'incontro tra persone di culture diverse, come stimolo per lo scambio, l'innovazione e la crescita, anche individuale.

2.3. DIMENSIONE ESTERNA

La terza dimensione della Diversità è caratterizzata da fattori c.d. "**secondari**", ossia rispetto ai quali l'individuo esercita un maggiore controllo, avendo, in relazione agli stessi, una maggiore libertà di scelta. Alcune di queste dimensioni sono le attività del tempo libero, l'istruzione, lo stato civile, le esperienze di lavoro, il luogo in cui si vive, ecc. Anche le dimensioni menzionate esercitano un'influenza sui comportamenti, sulle percezioni e sugli atteggiamenti individuali ed anche in relazione a tali dimensioni Mec Carni S.p.A. si impegna a porre particolare attenzione, nel rispetto della dignità e riservatezza di ciascuno/a.

2.4. DIMENSIONE ORGANIZZATIVA

Il quarto livello della Diversità concerne le dimensioni organizzative come l'ambito lavorativo, l'anzianità aziendale, il luogo di lavoro, ecc.

L'impegno di Mec Carni S.p.A. nel valorizzare le persone, affinché tutti si sentano inclusi e possano dare il meglio di sé, si sostanzia anche in una strategia organizzativa di sviluppo e gestione delle risorse umane volta a promuovere una cultura inclusiva che valorizzi l'individualità dei/delle dipendenti e offra eque opportunità di crescita professionale a tutti/e.

3. IL NOSTRO IMPEGNO CONCRETO

3.1. GOVERNANCE

La *Governance* sul tema è stata affidata al Consiglio di Amministrazione ed al Responsabile DE&I (Comitato Guida).

La composizione, le competenze e le modalità di funzionamento del Comitato Guida nonché del Responsabile DE&I sono indicate nel relativo DI_6.1.1_Regolamento Comitato DE&I e Responsabile Parità di Genere, disponibile all'interno del Modello Organizzativo Integrato.

3.2. CULTURA AZIENDALE SUI TEMI DI DE&I

3.2.1. COMUNICAZIONE INCLUSIVA

Crediamo nell'importanza della comunicazione e chiediamo a tutte le nostre persone di utilizzare un linguaggio che sia il più possibile inclusivo e rispettoso delle diversità di ciascuno.

Mec Carni S.p.A. si impegna a promuovere iniziative di informazione finalizzate ad alimentare la cultura del rispetto interpersonale attraverso la conoscenza ed il confronto con l'obiettivo di favorire il mantenimento di un efficace contrasto alla discriminazione di genere. Tale impegno è contenuto nel documento DI_6.3.2.6.1_Regolamento contro discriminazioni, molestie e violenze di genere sul posto di lavoro, sottoscritto unitamente alle OO.SS.

3.2.2. FORMAZIONE CONTINUA

Ci impegniamo a promuovere annualmente momenti formativi legati alle tematiche della diversità, dell'equità e dell'inclusione dedicati alle nostre persone.

3.2.3. ASCOLTO CONTINUO

Mec Carni S.p.A. si è dotata, inoltre, di una piattaforma idonea a garantire, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità dei/delle segnalanti, degli eventuali terzi citati nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della eventuale relativa documentazione.

La piattaforma è raggiungibile al seguente indirizzo: **wb.levoni.it**

3.2.4. ALTRE ATTIVITÀ

Altri esempi di come presidiamo concretamente i temi di *DE&I* sono:

- Eventi aziendali periodici volti a coinvolgere i/le dipendenti nei momenti importanti che caratterizzano la vita dell'Azienda;
- Attivazione di una app di supporto psicologico.

3.3. PROCESSI HR E DE&I

3.3.1. RECRUITING

Già a partire dalla fase di *recruiting*, ci impegniamo a garantire che la procedura di *job posting*, che tendenzialmente avviene tramite il sito aziendale e/o canali social, avvenga con *job title* e *job description* il più possibile neutrali, sia a livello comunicativo che sostanziale, che contengano, in particolare, la descrizione accurata delle caratteristiche relative al ruolo, alla funzione ed alle mansioni da svolgere.

Ci impegniamo a verificare che i nostri fornitori di servizi di ricerca e selezione (es. *head hunter*, ApL, ecc.), siano allineati alle politiche aziendali in tema di Diversità, Equità e Inclusione.

3.3.2. SELEZIONE

Allo stesso modo, la fase della selezione e dei colloqui avviene nel totale rispetto dei principi della diversità, dell'equità e dell'inclusione. A tal fine, le domande poste e le informazioni richieste ai/alle candidati/e sono strettamente correlate alle caratteristiche indicate nella *job title* e *job description* ed al ruolo ricercato.

La valutazione del personale da assumere sarà, quindi, effettuata unicamente in base alla corrispondenza dei/delle candidati/e, profilati/e in base ai curricula inviati ed ai colloqui effettuati, rispetto alle caratteristiche ricercate dall'Azienda ed indicate nell'ambito della *job title* e *job description*, nel rispetto delle pari opportunità di tutti i soggetti coinvolti.

A tal fine, Mec Carni S.p.A. si è dotata della procedura DI_6.3.2.1.1_Ricerca e Selezione e del relativo allegato DI_6.3.2.1_A002_Domande da non fare in fase di selezione.

3.3.3. ONBOARDING

Il processo di *onboarding* sarà presidiato dall'area *HR* e dovrà essere, per quanto possibile, standard ed omogeneo per tutti i soggetti coinvolti, tenendo comunque conto delle specificità e delle eventuali necessità del/della singolo/a.

Il processo di Onboarding è descritto nella procedura DI_6.3.2.1.4_Onboarding

3.3.4. GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La gestione e lo sviluppo professionale delle nostre persone, in tutte le sue fasi, sarà effettuata facendo in modo di evitare ogni tipo di comportamento eventualmente lesivo dei diritti e della dignità delle stesse. Le progressioni di carriera e l'accesso a ruoli ed incarichi di livello superiore saranno, anch'essi, stabiliti in considerazione delle competenze e delle capacità delle persone coinvolte, valutate sulla base di criteri oggettivamente misurabili e non suscettibili di mere valutazioni discrezionali e/o arbitrarie.

3.3.5. GESTIONE DELLA CARRIERA E SISTEMA ANNUALE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori/Collaboratrici, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'Azienda.

Nel corso del processo si promuove inoltre la creazione condivisa di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo. Durante la conversazione il/la Responsabile ed il Collaboratore/la Collaboratrice identificano congiuntamente i propri punti di forza, di debolezza e di sviluppo e insieme si valutano eventuali azioni di miglioramento e piani di sviluppo che permettano al lavoratore/alla lavoratrice di esprimere al meglio il proprio potenziale.

Mec Carni S.p.A. si impegna ad offrire pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i risultati professionali; a rivolgere opportunità di carriera ed i programmi si sviluppo professionale a tutti i suoi dipendenti indistintamente senza alcuna disparità di genere.

Il processo di valutazione del personale è descritto nella procedura DI_6.3.2.2.1_ Gestione, valutazione e sviluppo delle competenze del personale

3.3.6. EQUITÀ SALARIALE

La politica di remunerazione di Mec Carni contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice Etico e di Condotta della Società. Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso.

Mec Carni si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

3.3.7. GENITORIALITÀ E CURA

L'Azienda non intende essere da ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

L'impegno della Società è descritto nella procedura DI_ DI_6.3.2.4.1_Parental Policy

3.3.8. CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK.LIFE BALANCE)

L'Azienda intende aiutare il proprio personale nella gestione del tempo da dedicare alla vita privata ed al lavoro attraverso un bilanciamento che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia delle esigenze dei singoli lavoratori/ delle singole lavoratrici.

Le prassi aziendali relative alla conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono:

- possibilità di adozione di orario part time, flessibilità degli orari e smart working;
- adozione di convenzioni con strutture del territorio che riguardanti la gestione della maternità/paternità, la salute e la cura della persona;
- possibilità di collegamento da remoto per la partecipazione alle riunioni.

Le misure work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere.

3.3.9. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in contrasto con i valori e con l'impegno di Mec Carni S.p.A.

Mec Carni si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso:
- previsione di una valutazione dei rischi riportata nel DVR;
- sottoscrizione con le sigle sindacali di un Regolamento contro discriminazioni, molestie e violenze di genere sul posto di lavoro;
- previsione di una formazione specifica a tutti i livelli;
- garanzia di un canale di segnalazione anonimo.

4. MONITORAGGIO E DURATA

La presente Politica di Diversità, Equità e Inclusione è da considerarsi in vigore a partire dal 01/09/2024. I dati raccolti, anche tramite gli strumenti di monitoraggio quantitativo e/o qualitativo adottati dall'azienda, sullo stato di salute dell'organizzazione in relazione agli aspetti di diversità, equità e inclusione, saranno posti alla base delle valutazioni circa eventuali ipotesi di modifica, rinnovo e/o proroga della presente Politica di Diversità, Equità e Inclusione.

Mec Carni S.p.A.