

Policy per i Diritti Umani, Inclusione e Parità di Genere

Approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26.03.2024

Sommario

1. Premessa	3
2. Scopo e obiettivi della Policy	3
3. Ambito di applicazione	4
4. Riferimenti normativi	5
5. Responsabilità e sanzioni	6
6. Impegno dell'Alta Direzione	6
7. Principi generali	7
8. Diffusione e comunicazione	9
9. Segnalazioni delle violazioni	10

1. Premessa

Il rispetto dei diritti umani è un valore imprescindibile sul quale si fondano la cultura e la strategia aziendale. RAVENNA 33 SRL (d'ora in poi anche "Società") svolge le proprie attività di impresa tenendo in particolare considerazione il riconoscimento e la salvaguardia della dignità, della libertà e dell'uguaglianza degli esseri umani, le pari opportunità, l'inclusione e la meritocrazia, oltre alla tutela del lavoro e delle libertà sindacali, della salute, della sicurezza sui luoghi di lavoro e dell'ambiente.

Tali principi si applicano a tutto il personale interno ed esterno che collabora con continuità con l'organizzazione.

Con la presente Politica, la Società delinea i principi di riferimento e le azioni intraprese per la tutela dei Diritti Umani, dell'Inclusione e della Parità di Genere nello svolgimento delle proprie attività e promuove il rispetto di tutti i Diritti Umani, da intendersi quali inalienabili e imprescindibili prerogative degli esseri umani e fondamento per la costruzione di società fondate sui principi di uguaglianza e parità di genere, solidarietà, inclusione, ripudio della guerra e per la tutela dei diritti civili e politici, dei diritti sociali, economici e culturali.

La Società si impegna a svolgere le proprie attività nel rispetto dei diritti umani e si attende che i propri Partner facciano altrettanto nello svolgimento delle attività assegnate o svolte in collaborazione con e/o nell'interesse della Società.

2. Scopo e obiettivi della Policy

La Policy per il rispetto dei Diritti Umani, l'Inclusione e la Parità di genere è il documento che stabilisce i principi aziendali tesi alla creazione di un approccio condiviso orientato alle relazioni umane, aspetto fondamentale per ogni organizzazione virtuosa e si concretizza nella costruzione di un ambiente sicuro e positivo nel quale sia possibile, per ciascuno, esprimere la propria unicità, nonché conoscere e confrontarsi con le ulteriori specificità presenti nell'organizzazione.

Al fine di proseguire il processo di rafforzamento e miglioramento continuo del proprio sistema di governance in un'ottica di consolidamento del modello di conduzione responsabile della propria attività, la Società si propone quindi di:

- favorire la conciliazione fra vita professionale e privata, attraverso un piano di welfare finalizzato a migliorare il benessere delle persone, nel rispetto della cultura della diversità e dell'inclusività;
- garantire l'equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socio-economico;
- garantire lo sviluppo delle capacità e l'applicazione dei talenti individuali, tramite la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi.

I principi della presente Politica sono a fondamento delle attività della Società, insieme a quelli definiti nei seguenti documenti:

- Codice Etico;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- Policy aziendali.

La Società si fa promotrice dei principi di tutela dei Diritti Umani, dell'Inclusione e della Parità di Genere sia al proprio interno, sia all'esterno, presso quei soggetti che operano per suo conto (Partner), anche attraverso la costante collaborazione con le istituzioni nazionali e locali.

3. Ambito di applicazione

L'attuazione della Policy è obbligatoria per tutti gli esponenti aziendali.

Tutte gli esponenti aziendali devono conoscere e osservare la Policy, così come gli Strumenti Normativi Interni.

Tutti i Fornitori e i Partner che hanno rapporti con la Società devono conoscere questa Policy e rispettarla per tutti gli aspetti che riguardano anche la loro attività.

Gli esponenti aziendali sono tenuti a contattare senza indugio i relativi superiori gerarchici in caso di incertezza sull'applicazione della Policy o su possibili conflitti applicativi con altri Strumenti Normativi, nonché in caso di dubbio circa la correttezza del proprio comportamento (o di quello tenuto da Partner con i quali essi si relazionano) o in caso di domande sull'opportunità di qualsiasi condotta. Nessuno sarà mai biasimato per essersi posto delle domande riguardo alla Policy. Viceversa, il mancato approfondimento di situazioni potenzialmente a rischio potrebbe causare gravissime responsabilità e danni sia alla Società che ai singoli esponenti aziendali.

4. Riferimenti normativi

La Società è tenuta a rispettare le leggi e i regolamenti nell'ambito dei Diritti Umani, dell'Inclusione e della Parità di Genere vigenti in Italia e nella Comunità europea.

La presente Policy si ispira agli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento, tra i quali:

- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e le successive convenzioni internazionali sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali;
- le 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;
- la Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile adottata il 25 settembre 2015 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite e i relativi 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs) ai quali VI.AM. Infrastrutture S.r.l. ha collegato le proprie politiche per la Sostenibilità;
- il Global Compact delle Nazioni Unite;
- Accordo europeo CER – ETF Women in Rail del 5 novembre 2001;

5. Responsabilità e sanzioni

La Società farà ogni ragionevole sforzo per impedire eventuali condotte poste in essere con i principi del rispetto dei Diritti Umani, dell'Inclusione e della Parità di Genere (i "Principi") fissati nella presente Policy e per interrompere e sanzionare eventuali condotte contrarie tenute dagli esponenti aziendali.

La Società condanna qualunque pratica tesa alla violazione dei Principi con il massimo rigore e senza eccezione: pertanto, non saranno tollerate violazioni della Policy e potranno essere intraprese azioni disciplinari e sanzionatorie nei confronti di chi abbia commesso tali violazioni secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni legislative e regolamentari, dai contratti collettivi di lavoro e da ulteriori accordi applicabili.

Anche i soggetti che agiscono in nome o per conto della Società e i Partner che violano la Policy saranno soggetti alle sanzioni applicabili in base alla regolamentazione dei loro rapporti con la Società.

La Società, a tal fine, adotterà appropriate misure, incluse ma non limitate alla risoluzione del contratto e alla richiesta di risarcimento danni nei confronti dei Partner le cui azioni siano scoperte in violazione delle Leggi o della presente Policy. I contratti stipulati dalla Società con i Partner includeranno disposizioni specifiche per assicurare il rispetto da parte dei Partner della presente policy.

6. Impegno dell'Alta Direzione

L'Alta Direzione della Società è rappresentata dall'organo amministrativo, il quale dimostra l'impegno nei confronti del rispetto dei Diritti Umani, dell'Inclusione e della Parità di Genere

7. Principi generali

I principi generali di comportamento che devono essere osservati per l'attuazione della presente Policy:

- Ambiente di lavoro: la Società si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo che garantisca il rispetto, l'integrità, lo sviluppo personale e le pari opportunità. La Società rifiuta e condanna qualsiasi forma di violenza, molestia, minaccia, intimidazione o altra forma di abusi, fisici, verbali, psicologici o sessuali;
- Pari opportunità e non discriminazione: la Società si impegna a garantire pari opportunità a tutti i dipendenti e collaboratori, in tutte le fasi del rapporto di lavoro e della crescita professionale, basata esclusivamente sul merito e sulle competenze. La Società previene e ripudia qualsiasi forma di discriminazione illegittima correlata a genere, età, disabilità, appartenenza etnica, sociale e geografica, sindacale, lingua, religione, orientamento politico o sessuale, identità di genere, nazionalità, stato civile;
- Cultura e strategia: la Società promuove lo sviluppo di una cultura aziendale improntata sul miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità di genere;
- Governance: la Società attua un modello di governance volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione, nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- Processi HR: la Società adotta processi in ambito HR finalizzati a caratterizzare il ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'organizzazione rispettando in ogni momento i principi di inclusione e rispetto della diversità;
- Opportunità di crescita e inclusione di genere: la Società incentiva la creazione di accessi neutrali dei generi a percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione;

- Equità remunerativa per genere: la Società attua processi di bilanciamento della remunerazione;
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: la Società fin dal momento dell'assunzione informa i lavoratori dei loro diritti per la tutela della genitorialità e delle attività di caregiver;
- Condizioni di lavoro: la Società, in coerenza con il proprio Codice Etico, ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza sul luogo di lavoro. La Società garantisce una retribuzione equa e allineata a quanto previsto dai contratti collettivi, dagli standard di settore e si impegna a operare nel pieno rispetto delle leggi vigenti su retribuzioni, benefit, orario di lavoro e straordinari;
- Libertà di associazione e contrattazione collettiva: la Società riconosce e promuove a tutti i livelli il diritto alla libera associazione e alla contrattazione collettiva e si impegna attivamente a contrastare ogni forma di abuso o discriminazione nei confronti di soggetti impegnati in attività di organizzazione o rappresentanza dei lavoratori;
- Lavoro forzato e lavoro minorile: la Società rifiuta l'uso di lavoro forzato o obbligatorio e garantisce condizioni di lavoro conformi alle leggi e ai regolamenti vigenti. La prestazione di lavoro, sia ordinaria che straordinaria, è libera espressione della volontà dei lavoratori ed è priva di qualsivoglia forma di coercizione fisica e/o psicologica. La Società condanna il ricorso a forme di lavoro minorile vietate ai sensi della normativa internazionale e nazionale vigente in materia di età minima di ammissione al lavoro;
- Partner: la Società tiene conto degli impatti potenziali sui diritti umani derivanti dalle attività dei Partner nella gestione delle relazioni commerciali. La Società richiede a tutti i partner di aderire ai valori e principi aziendali, nell'ottica di identificare partner affidabili con cui attivare una collaborazione duratura nel tempo sviluppando un ciclo virtuoso finalizzato al reciproco miglioramento e al raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- Salute e sicurezza sul lavoro: la Società si impegna a promuovere una cultura aziendale che garantisca idonee condizioni lavorative, salutari e igieniche

attraverso l'adozione di elevati standard di tutela della salute e della sicurezza, con l'obiettivo di prevenire eventuali rischi che possano compromettere l'integrità fisica e la salute di tutti i soggetti con cui interagisce. La prevenzione degli infortuni e la salvaguardia della tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro sono garantite e diffuse a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale e presso i Partner anche tramite attività di formazione e sensibilizzazione;

- Diritti delle comunità locali: la Società si impegna a rispettare i diritti delle comunità locali presenti nei territori dove svolge le proprie attività e a ridurre l'impatto sociale e ambientale. La Società si impegna a porre in essere comportamenti rispettosi dei contesti nei quali si colloca e ad esercitare un'influenza positiva sui territori;
- Tutela dei dati personali: la Società si impegna a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti e, più in generale ai propri stakeholders, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e a evitare ogni uso improprio di queste informazioni. La Società intende garantire che il trattamento dei dati personali avvenga nel più completo rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, così come previsto dalle disposizioni normative vigenti;

8. Diffusione e comunicazione

La Policy per i Diritti Umani, Inclusione e Parità di Genere deve essere divulgata tramite i canali comunicativi interni e resa disponibile a tutti gli esponenti aziendali, ai Partner, agli Stakeholder e agli altri soggetti che intrattengono rapporti con la Società.

In particolare, la Policy viene comunicata agli esponenti aziendali sulla rete intranet aziendale e ai Partner mediante pubblicazione sul sito internet aziendale, nonché mediante richiamo nelle clausole contrattuali.

La Società effettuerà idonee attività di formazione con l'obiettivo di assicurare l'accrescimento delle competenze richieste anche nell'ottica dello sviluppo e della valorizzazione del capitale umano;

La partecipazione alla formazione è obbligatoria e costituisce per l'esponente aziendale corretto adempimento dell'obbligazione contrattuale di lavoro.

Le sessioni di formazione dovranno essere periodicamente ripetute al fine di tenere aggiornati, con modalità differenti a seconda del livello di rischio, gli esponenti aziendali sui contenuti degli Strumenti Normativi e su eventuali aggiornamenti legislativi sulle tematiche anticorruzione.

9. Segnalazioni delle violazioni

La Società ha istituito canali dedicati di segnalazione verso l'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del Modello 231 al fine di gestire le eventuali irregolarità o violazioni dei principi contenuti nel proprio Codice Etico, nel Modello ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e nella Policy per i Diritti Umani, Inclusione e Parità di Genere.

L'invio delle segnalazioni è effettuato in coerenza con decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il "Decreto Whistleblowing") di "Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali";

Gli esponenti aziendali devono segnalare senza indugio atti o fatti sospetti. Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e devono essere gestite conformemente a quanto previsto dalle procedure interne (cd "Policy Whistleblowing").

La Società supporta chiunque segnali senza indugio informazioni relative a possibili violazioni, o prenda parte ad una indagine relativa a una sospetta violazione e non sia coinvolto in tale condotta.

Ogni esponente aziendale che segnali una violazione potenziale o nutra in buona fede o sulla base di una ragionevole convinzione un dubbio in relazione al rispetto

Policy per i Diritti Umani, Inclusione e Parità di Genere

della presente Policy si sta comportando in modo corretto e non deve temere né subire ritorsioni.

In particolare, gli esponenti aziendali non possono essere licenziati, revocati, demansionati, sospesi, vessati, minacciati o discriminati in alcun modo per avere effettuato (in buona fede o sulla base di una ragionevole convinzione) segnalazioni ai sensi degli applicabili Strumenti Normativi in materia.

La Società adotterà prontamente le opportune misure disciplinari (che possono consistere anche nella conclusione del rapporto) nei confronti degli esponenti aziendali che dovessero attuare comportamenti ritorsivi nei confronti dei segnalanti. Allo stesso modo potranno essere sanzionati coloro che effettuino segnalazioni in mala fede.

Il superiore diretto sarà responsabile di dare istruzioni all'esponente aziendale o al Partner interessato circa il modo più adeguato di procedere, nel rispetto delle Leggi e della presente Policy.

A questo scopo, il superiore diretto deve consultare la Direzione Aziendale e l'Organismo di Vigilanza.