



# DIVERSITY & INCLUSION POLICY



## Edizione 1.1

Approvata in Consiglio di Amministrazione  
il 24 Febbraio 2023



Edizione	Data	Descrizione modifiche	Emissione
1.0	24/03/2023	Prima Stesura – Approvata dal CdA di SIT S.p.A.	24/03/2023
1.1	06/03/2024	Modifica minore – Adeguamento della Policy ai Canali di Segnalazione Whistleblowing	06/03/2024

<b>CHI È SIT</b>	4	<b>IL NOSTRO IMPEGNO</b>	18
<b>MISSION, VISION e VALORI</b>	5	<b>PROCESSI HR E DIVERSITY &amp; INCLUSION</b>	25
<b>GREEN PAPER: IL MANIFESTO ESG DI SIT</b>	6	<b>MONITORAGGIO E DURATA</b>	28
<b>DISPOSIZIONI PRELIMINARI</b>	7	<b>ALLEGATO 1 - Verso una comunicazione più inclusiva - <i>Tips</i></b>	30
<b>DIVERSITY&amp;INCLUSION: PER SIT E NEL MONDO</b>	9	<b>ALLEGATO 2 – Equità di genere nell’ambito dei panel – Linee Guida</b>	34
<b>LE DIMENSIONI DEL D&amp;I</b>	12	<b>ALLEGATO 3 – Formazione e valorizzazione delle risorse</b>	37

SIT è **leader nella creazione di soluzioni intelligenti per il controllo delle condizioni ambientali e la misurazione dei consumi** per un mondo più sostenibile ed opera, a livello globale, in settori chiave delle **tecnologie abilitanti per la transizione energetica**

Le tematiche ESG sono indissolubilmente legate al modello di business di SIT, che **ha come obiettivo il “successo sostenibile”**: una piena convergenza tra obiettivi strategici e impegno ambientale, sociale e di governance

## MISSION

Il nostro impegno è creare **soluzioni intelligenti** per il controllo del clima e la misurazione dei consumi **per un mondo più sostenibile.**



## VISION

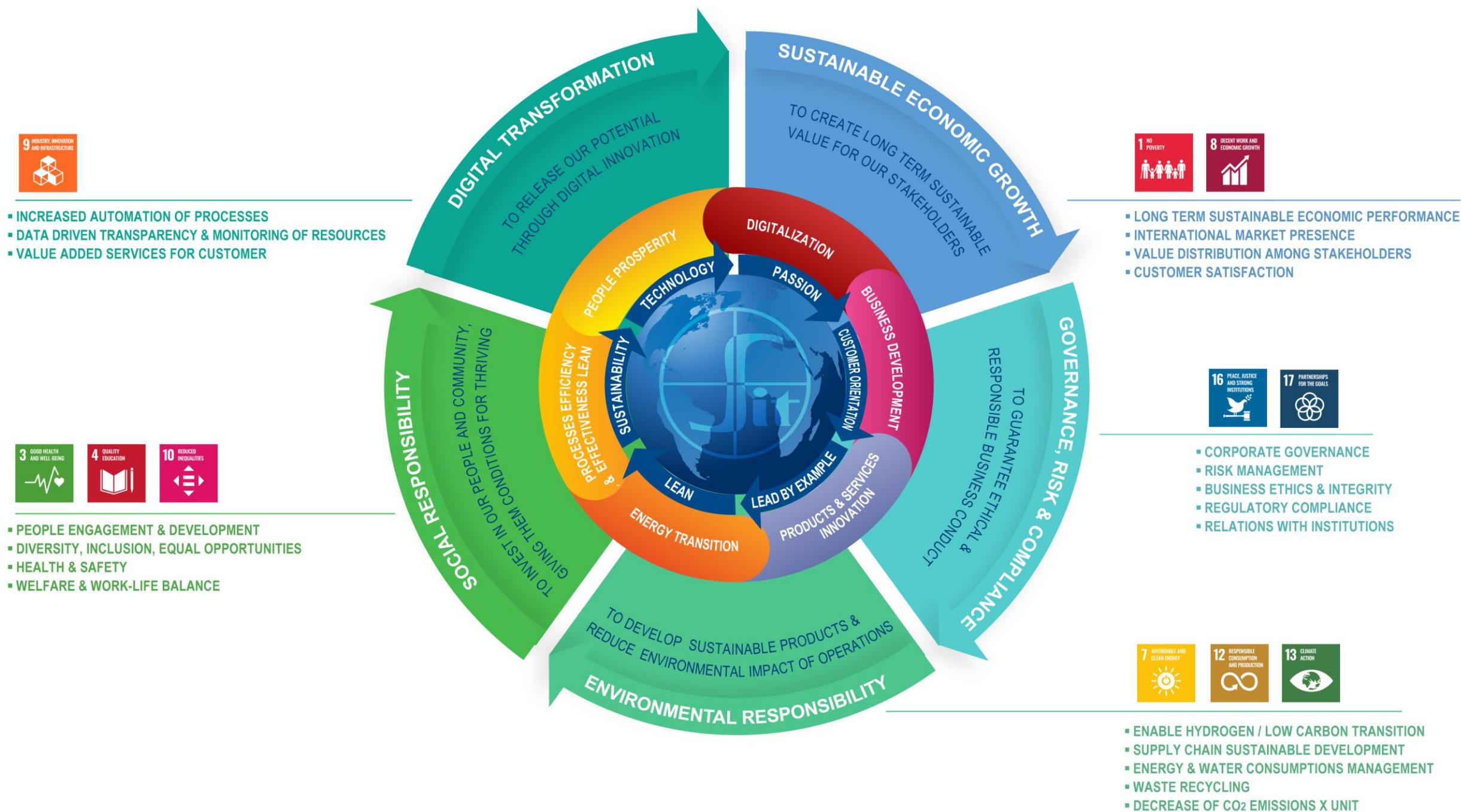
essere riconosciuti come **il principale partner sostenibile** di soluzioni per il controllo energetico e climatico - godendoci il viaggio

## VALORI

- Customer Orientation:** Tutte le persone in SIT si impegnano per soddisfare e superare le aspettative dei clienti. Non importa se esterno o interno, il cliente è la nostra bussola
- Passion:** Impegnarsi con entusiasmo è un atto quotidiano a tutti i livelli organizzativi. La responsabilità e l'impegno sono premiati, ben consapevoli che gli errori sono opportunità di crescita
- Sustainability:** Vogliamo essere un'azienda sostenibile per gli stakeholder, creare prodotti sostenibili per l'ambiente, garantire un equilibrio sostenibile tra vita lavorativa e familiare per i dipendenti
- Technology:** Utilizziamo con grande competenza la tecnologia e guardiamo al futuro, supportando i nostri clienti con soluzioni all'avanguardia e stimolando l'innovazione attraverso la collaborazione
- Lead By Example:** SIT è leader nel mercato in cui opera. Le nostre persone sono leader nel loro lavoro quotidiano. Leader coraggiosi che agiscono attraverso l'esempio
- Lean:** Siamo senza fronzoli. Agiamo tempestivamente e non manchiamo le scadenze. Consegniamo "puntualmente, in toto"

# GREEN PAPER: IL MANIFESTO ESG DI SIT

Il **Green Paper** è la sintesi tra gli SDGs ONU e i pillar chiave della Sostenibilità di SIT



## DISPOSIZIONI PRELIMINARI

*“So, if the reconciliation with Life is a silent melody, how do we make it audible to everybody? Our invitation to humanity is a call to slow down and listen carefully to each other and to Life, for the sake of ourselves and generations to come.”*

**CARLOS ALVAREZ PEREIRA**



## DISPOSIZIONI PRELIMINARI

La Diversity & Inclusion Policy (la «**Policy**») si applica a tutti gli amministratori, manager e altri dipendenti di SIT S.p.A. (di seguito “**SIT**” o “**la Società**”) e delle sue Società controllate, nonché a tutti gli altri soggetti (di seguito anche «**Destinatari**») che collaborano con e agiscono in nome e per conto del gruppo di società facenti capo a SIT S.p.A. («**Gruppo**»), in tutti i paesi in cui il Gruppo opera.

In aggiunta alla presente Policy, il gruppo SIT ha definito una serie di **politiche aziendali, procedure interne e processi operativi** che integrano la Policy stessa e che possono essere applicabili nel tuo lavoro. La Policy deve essere letta e interpretata nell’ottica delle politiche della Società. Tali politiche costituiscono parte integrante della Policy e sono reperibili sul sito internet di SIT ([www.sitcorporate.it](http://www.sitcorporate.it)) e nella intranet aziendale (**We@SIT**)

Nella definizione delle proprie politiche aziendali in coerenza con la propria Mission e Vision, SIT si ispira ai più elevati standard internazionali di riferimento e alle «best practices»

Con il termine «**Destinatari**», si intendono tutti gli «stakeholder» del Gruppo, tra i quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Azionisti, investitori, finanziatori;
- Clienti
- Fornitori, Subappaltatori e partner commerciali
- Professionisti e Consulenti esterni
- Governi, Pubbliche Amministrazioni, Istituzioni, Regolatori
- Sindacati e Associazioni di Categoria
- Media, Università e Centri di Ricerca

SIT incoraggia inoltre i suoi dipendenti ad adoperarsi attivamente per **individuare e prevenire condotte improprie**.

Se vi è motivo di credere che un qualsiasi dipendente – compresi i manager – abbia violato, possa violare o agisca in modo tale da violare una legge o una disposizione della Policy e del Codice di Condotta, si è tenuti a segnalarlo **attraverso i meccanismi di segnalazione** che la Società ha predisposto e secondo quanto previsto dalla **Whistleblowing Policy** di gruppo, alla quale si rimanda per la disciplina di dettaglio.

# DIVERSITY & INCLUSION PER SIT E NEL MONDO





**L'inclusione** per SIT è la valorizzazione di ogni singola persona, unica nella propria diversità, la quale rappresenta una costante fonte di ricchezza, energia ed innovazione per L'Azienda.

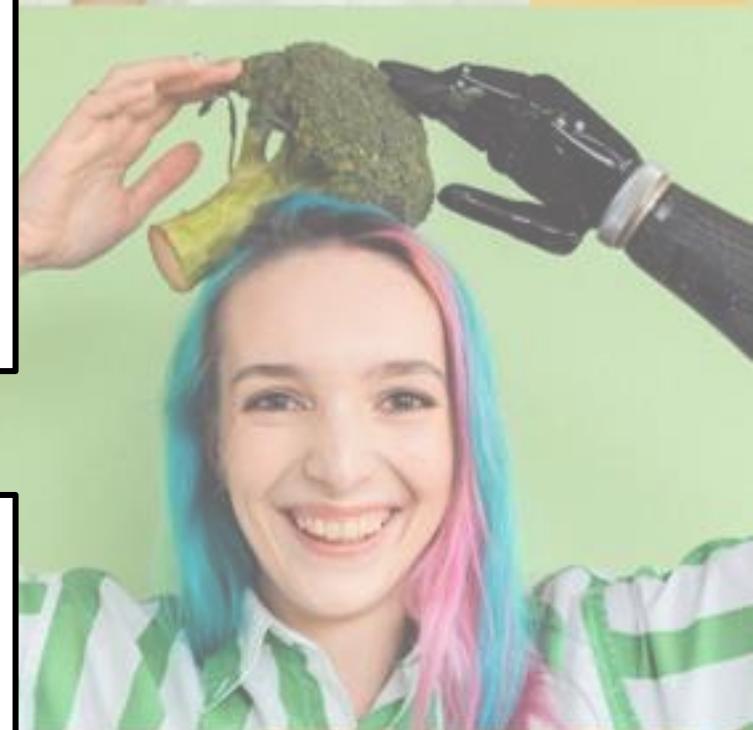
L'inclusione si sostanzia nella creazione di un ambiente lavorativo e di una società che vedano le differenze personali come un valore, e in cui tutte e **tutti abbiano accesso equo a opportunità** e risorse e siano trattate/i con uguale rispetto.

**SIT include e valorizza la diversità**, considerandola come fonte di generatività e risorsa a garanzia di un'organizzazione che è virtuosa quando l'ambiente di lavoro punta ad **equità, inclusione e merito**.

L'integrità delle politiche, delle azioni e dei risultati di tutti si fonda sul benessere fisico e psicologico di ciascuna delle persone impiegate dall'azienda così come della rete di persone sulle quali il business dell'azienda impatta.

Il benessere, la motivazione, l'ingaggio, il senso di appartenenza e, di conseguenza, la produttività, passano infatti inevitabilmente attraverso il sentirsi rispettati e valorizzati anche nella propria individualità.

Ed è proprio da questa convinzione che nasce l'idea di dotarci di una **Diversity & Inclusion Policy**, con l'obiettivo, da un lato, di diffondere ancor di più ed in maniera organica il ruolo strategico che la Diversità e l'Inclusione hanno nella gestione delle persone, e, dall'altro, di delineare in maniera chiara la missione, le strategie e le pratiche attive dell'azienda per favorire un ambiente di lavoro collaborativo, inclusivo e rispettoso.





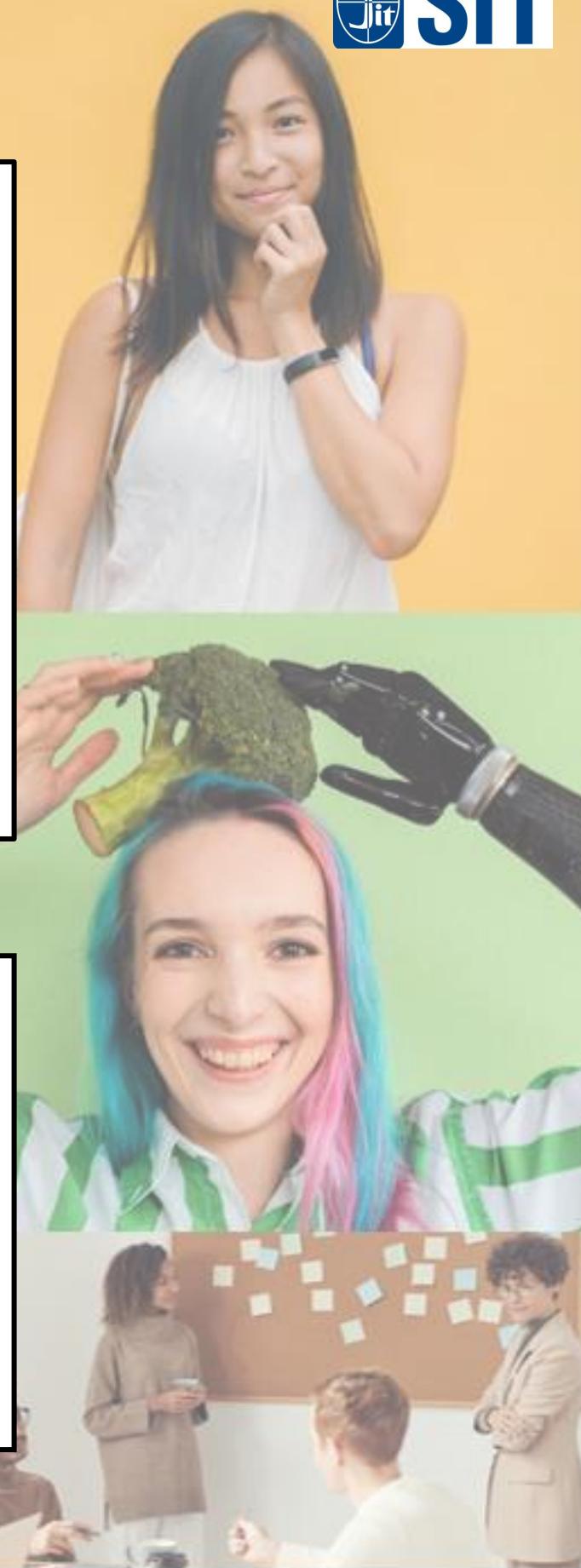
La Presente Policy si pone in linea con quanto previsto dalle nostre altre Policy aziendali, dalla contrattazione collettiva, nazionale ed aziendale, ed in accordo con quanto disposto dalla normativa nazionale, europea ed internazionale di settore, nonché dalle organizzazioni internazionali che si sono 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, hanno 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.

## *Ti piacerebbe saperne di più?*

Clicca [qui](#) per approfondimenti sullo “SVILUPPO SOSTENIBILE” e sul “LAVORO DIGNITOSO”.

Clicca [qui](#) per la Guida Pratica, adottata dall'ILO, per la promozione del D&I nei luoghi di lavoro attraverso i c.d. “*WORKING ADJUSTMENTS*”.

Clicca [qui](#) per visualizzare le “*LINEE GUIDA D&I IN AZIENDA*”, adottate dall'UN Global Compact Network Italia in partnership con OIL e AIDP.



# LE DIMENSIONI DEL D&I



# LE DIMENSIONI DEL DIVERSITY & INCLUSION

## Le dimensioni delle 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 a SIT ed alle sue persone per orientarsi nell'ambito della materia D&I e per classificare in maniera esemplificativa le dimensioni della diversità e le relative peculiarità, è il c.d. **“modello a 4 livelli”** elaborato da Lee Gardenswartz e Anita Rowe, esperte di Diversity & Inclusion, nel 1994.

Prendendo come riferimento tale modello, SIT, da un lato, **si impegna a presidiare il rispetto di tutte le possibili dimensioni della diversità**, promuovendo la **condivisione delle differenze, sia nell'ambito del proprio business**, sempre più orientato 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.**

**PERSONALITA'**

**DIMENSIONE INTERNA**

**DIMENSIONE ESTERNA**

**DIMENSIONE ORGANIZZATIVA**

## 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 di SIT 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.

## 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, c.d. **"unconscious bias"**) che **SIT 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'Azienda, si riportano di seguito i principali ambiti in cui si sviluppa l'impegno di SIT in relazione alla c.d. "Dimensione interna" della Diversità.

# LE DIMENSIONI DEL DIVERSITY & INCLUSION

## Dimensione Interna

**Genere:** Il costante impegno di SIT nel promuovere l'uguaglianza di genere è testimoniato dall'impegno profuso nei confronti di dipendenti, clienti e stakeholder per la promozione dei temi legati alla tutela della stessa. SIT, infatti, 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, l'implementazione di attività ed iniziative volte alla promozione delle **pari opportunità, dell'equilibrio tra lavoro e vita privata, della condivisione delle responsabilità familiari e della rimozione di potenziali barriere, stereotipi, discriminazioni e/o pregiudizi**, ivi inclusi quelli legati all'orientamento sessuale.



**Interculturalità** : In linea con i propri principi, SIT 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.



# LE DIMENSIONI DEL DIVERSITY & INCLUSION

## Dimensione Interna



**Disabilità:** L'Azienda 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"*).

**Generazioni :** L'Azienda 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 SIT non si concentra solo sull'età e sul background professionale dei lavoratori, 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.



## *Dimensione Esterna*

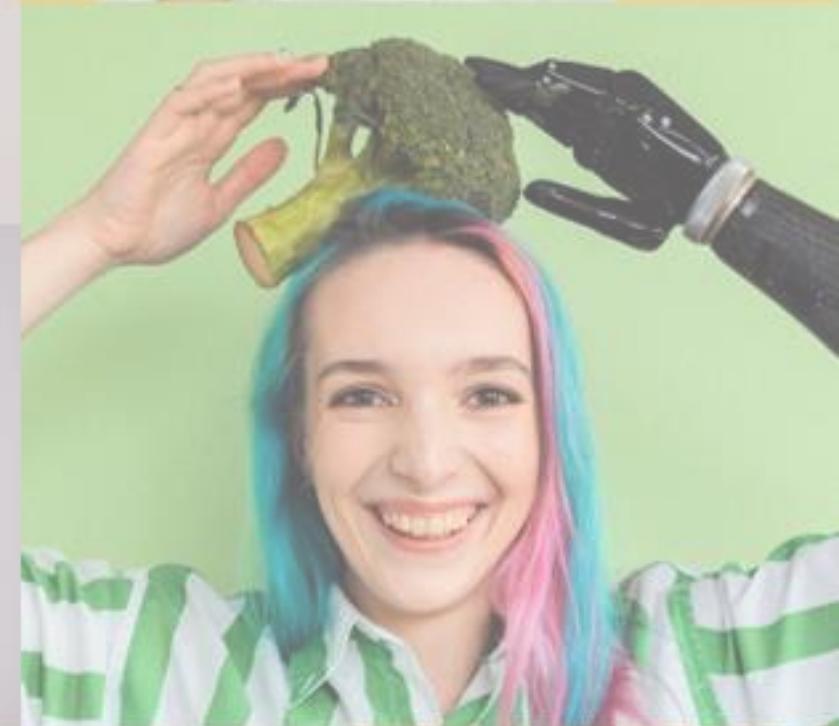
La terza dimensione della Diversità è caratterizzata da fattori c.d. “secondari”, ossia rispetto ai quali l'individuo esercita un maggiore controllo, avendo, in relazione agli stessi, una maggiore libertà di scelta. Alcune di queste dimensioni sono le attività del tempo libero, l'istruzione, lo stato 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 l'Azienda si impegna a porre particolare attenzione, nel rispetto della dignità e riservatezza di ciascuno/a.

## *Dimensione Organizzativa*

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

***Nei confronti della propria popolazione aziendale l'impegno di SIT è quello di valorizzare ogni singolo individuo nella sua crescita e sviluppo professionale e personale all'interno di un ambiente di lavoro sano, sicuro e stimolante, nel quale tutti, indipendentemente dalle differenze individuali e nel rispetto della loro dignità, hanno la possibilità di raggiungere il loro pieno potenziale, sviluppando in tal modo una cultura della sostenibilità e dell'inclusione.***

# IL NOSTRO IMPEGNO CONCRETO



# IL NOSTRO IMPEGNO CONCRETO

## Governance e D&I

La **Governance sulla Policy D&I** ed il **Diversity & Inclusion Management** sono affidati al **Comitato Etico e Pari Opportunità** costituito da componenti della Direzione Risorse Umane e della Direzione Governance, Risk & Sustainability.

Il Comitato si pone come **Mission** lo sviluppo e l'agevolazione di decisioni Organizzative Eque e Trasparenti favorendo **Merito, inclusione e valorizzazione della Diversità** in una Cultura di Sostenibilità.

Il Comitato è volto nella sua attività alla **valutazione, gestione ed al monitoraggio** di:

- Iniziative di **inclusione**
- Policy relative ai **Diritti Umani** e i suoi potenziali impatti
- Implicazioni in termini di **Etica**
- Definizione delle **progettualità**, delle **best practices** e delle **azioni** da implementare rispetto a temi quali parità di genere, genitorialità, multiculturalità e collaborazione cross generazionale

Inoltre, il Comitato Etico e Pari Opportunità:

- compatibilmente con le competenze professionali richieste ai suoi membri, cercherà di avere una composizione equilibrata, tenendo conto delle dimensioni delle diversità di ciascuno/a;
- redigerà report ciclici utili a rappresentare lo stato di salute dell'organizzazione sui temi di D&I;
- anche sulla base dei report di cui sopra, si impegna a presentare ciclicamente un aggiornamento trasparente a tutta la popolazione aziendale sullo stato di salute dell'organizzazione in tema di D&I.

Consulta anche il nostro **Codice di Condotta**, il nostro **Codice di Condotta per I fornitori** e la nostra **Human Rights Policy**



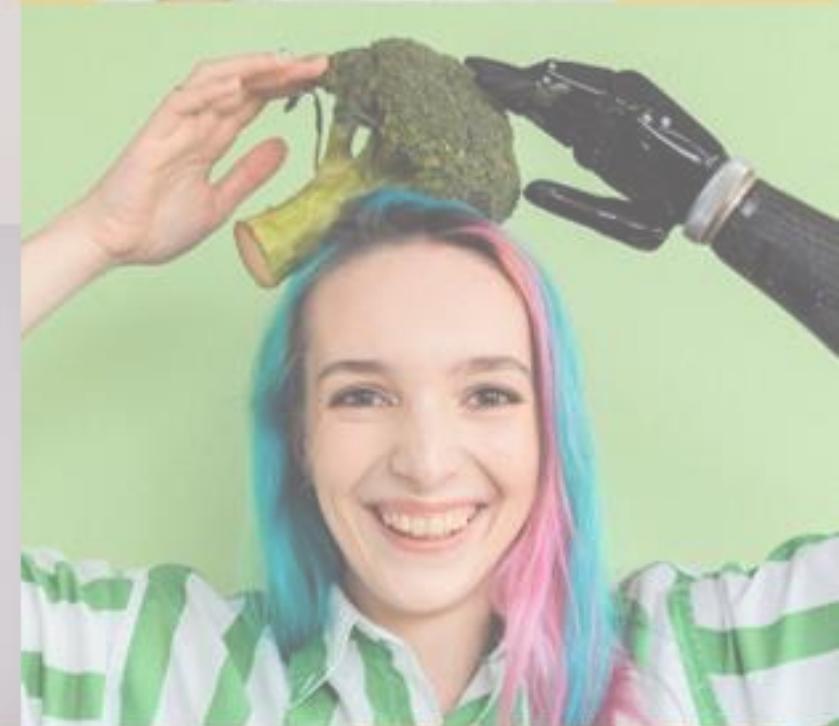
# IL NOSTRO IMPEGNO CONCRETO

## Governance e D&I

In particolare, tramite i propri meeting periodici, il Comitato si pone i seguenti **obiettivi**:

- Ideare programmi di intervento in coerenza alle linee guida condivise e in concerto con la sostenibilità
- Implementare e pianificare le azioni relative ai singoli programmi
- Monitorare l'andamento del Diversity & Inclusion Management valutando il potenziamento o l'introduzione di nuove attività o strumenti
- Misurare con KPI funzionali a dare continuità e miglioramento ai programmi e alle iniziative
- Valutare le iniziative in modo indipendente
- Raccogliere feedback e studiare soluzioni efficienti di sostegno alle persone

Consulta anche la nostra **Human Rights Policy**,  
il nostro **Codice di Condotta**,  
ed il nostro **Codice di Condotta per I fornitori**.



## IL NOSTRO IMPEGNO CONCRETO

### Non Discriminazione

**SIT vieta qualsiasi forma di discriminazione** sulla base dell'origine razziale ed etnica, la nazionalità, l'età, le opinioni politiche, le credenze religiose, lo stato di salute, l'orientamento sessuale e le condizioni economico-sociali.

Per discriminazione si intende ogni distinzione, esclusione o preferenza fondata su aspetti che distinguono cluster di persone o persone nella loro individualità; ad esempio razza, colore della pelle, sesso, religione, opinione politica, appartenenza nazionale o origine sociale che ha l'effetto di annullare o alterare la parità di opportunità o di trattamento in materia d'impiego o di occupazione.

**In nessun caso tolleriamo o giustifichiamo abusi e/o molestie** fisiche, verbali, psicologiche, condanna ogni forma di violenza e qualsiasi azione del singolo o di gruppi di persone, all'interno o all'esterno dell'azienda, che contribuisca a creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, denigrante, diffamatorio e offensivo.

**SIT dichiara tolleranza zero** nei confronti di qualsiasi pensiero ed azione che contraddice ciò che viene dichiarato dai Principi fondamentali di condotta e che genera o potrebbe generare impatti negativi sui temi dei Diritti Umani della Diversità e dell'Inclusione

La **Direzione Risorse Umane** ha la supervisione sul rispetto di tali principi fondamentali dell'attività di SIT, nonché la volontà di prevenire, mitigare, risolvere e rimediare gli impatti negativi scaturiti da tutti i casi accertati di discriminazione, di mancato rispetto delle pari opportunità, bullismo, molestie, ritorsioni, atti persecutori e mobbing.

Consulta anche la nostra **Human Rights Policy**,  
il nostro **Codice di Condotta**  
ed il nostro **Codice di Condotta per I fornitori**.



## IL NOSTRO IMPEGNO CONCRETO

### Cultura del D&I

#### ***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. A tal fine, trovate l'**Allegato 1** che chiediamo a tutti di leggere con attenzione e di mettere in pratica.

#### ***Formazione***

**SIT** considera come strumenti fondamentali per l'attuazione della sua Politica di D&I l'informazione e la formazione dei propri dipendenti. La Società si impegna a fornire periodicamente formazione su tali temi al fine di favorire la continua diffusione dei valori e dei comportamenti necessari per il mantenimento di un ambiente caratterizzato da principi e azioni meritocratiche, egualitarie e inclusive, contro ogni forma di discriminazione delle diversità.

Sono adottate politiche di comunicazione dei percorsi formativi con l'obiettivo di assicurare consapevolezza sui temi e delineare la messa in pratica di comportamenti virtuosi; la diffusione è assicurata a tutti i livelli organizzativi attraverso i canali di informazione e formazione aziendale consuetamente utilizzati in funzione del *target*, sponsorizzati ed accessibili anche a tutti i nuovi dipendenti. Si prenda visione dell'**Allegato 3** – Formazione e valorizzazione delle risorse



## IL NOSTRO IMPEGNO CONCRETO

### Cultura del D&I

#### **Ascolto Continuo**

**SIT** ha intrapreso un percorso di miglioramento del proprio ambiente di lavoro a partire dal clima tra i colleghi e dall'armonia in Azienda, impegnandosi nell'ascolto delle proprie persone con la predisposizione di survey. L'indagine somministrata ogni due anni è rivolta ai dipendenti Italia, *blue collars* e *white collars* e si pone lo scopo di misurare il grado di fiducia e la percezione che le persone hanno nei confronti dell'Organizzazione e di chi la rappresenta.

In particolare, le survey indagano anche il **Diversity&Inclusion Index** che misura l'esperienza delle persone all'interno dell'Organizzazione su:

- **Equità** di trattamento
- Assenza di **discriminazioni** basate su caratteristiche personali
- Atmosfera **inclusiva ed accoglienza**
- **Sicurezza psicologica** garantita dall'Azienda
- Percezione della possibilità di bilanciare **la vita personale e l'attività professionale**

L'**Ascolto continuo** si sostanzia in SIT anche nell'organizzazione di eventi periodici di "*Town Hall*" che vedono coinvolti il Management e la popolazione aziendale. Durante questi eventi è aperto il confronto su temi che interessano la strategia aziendale ed il futuro dell'Organizzazione ed in cui vengono raccolti eventuali feedback, commenti o suggerimenti di miglioramento da parte delle persone.

A partire da tali risultati, **SIT sta costruendo dei programmi di evoluzione delle condizioni di lavoro e di sostegno alle persone con focus anche sulla politica di D&I.**

## IL NOSTRO IMPEGNO CONCRETO

### Cultura del D&I

Inoltre, così come previsto dal nostro **Codice Etico** è attivo in SIT un canale di **whistleblowing** a cui potersi rivolgere qualora si venga a conoscenza o si abbia il sospetto di una presunta violazione dello stesso Codice e della presente Policy o di altre condotte improprie quali ad esempio casi di discriminazione e molestie sul posto di lavoro.

Le segnalazioni possono essere presentate utilizzando molteplici canali:

- Attraverso lo **strumento informatico** appositamente predisposto dalla Società e accessibile dalla intranet aziendale e dal sito internet corporate della Società nella sezione *Corporate Governance > Codici di Condotta e Policies > Piattaforma Whistleblowing*.
- Mediante **posta ordinaria** all'indirizzo "SIT S.p.A. Viale dell'Industria 31 – cap 35129 – Padova (PD)", all'attenzione della *Direzione Risorse Umane* o della *Direzione Governance, Risk & Sustainability* o della *Direzione Legal* o dell'*Internal Audit Manager*.

**Se una persona ha bisogno di aiuto o anche solo di un consiglio**, può rivolgersi al suo superiore gerarchico e/o al suo referente aziendale (se si tratta di un collaboratore o un esterno).

Come SIT seguiamo il **principio di non ritorsione** e garantiamo, in caso di eventuali segnalazioni, la riservatezza dell'identità del segnalante per prevenire qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o qualsiasi tipo di penalizzazione, secondo quanto previsto dalle normative applicabili e dalle best practice nazionali ed internazionali in tema di *whistleblowing*.

Consulta il nostro **Codice di Condotta**



# PROCESSI HR E DIVERSITY & INCLUSION



### **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.

Per i profili di maggiore complessità SIT potrebbe avvalersi dell'ausilio di un Head Hunter esterno, terzo ed imparziale, al quale verrà chiesto di attenersi alle Politiche dell'organizzazione in tema di D&I.

### **Selezione**

Allo stesso modo, la fase della selezione e dei colloqui dovrà avvenire nel totale rispetto dei principi della diversità e dell'inclusione. A tal fine, le domande poste e le informazioni richieste ai/candidati/e dovranno essere 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 close-up photograph of a woman wearing a vibrant, multi-colored hijab (pink, blue, and green). She is smiling warmly at the camera. The background is a soft, out-of-focus green.

Consulta la nostra  
**Hiring Policy**



### ***On boarding***

Il processo di *on boarding* 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.

Consulta anche i seguenti documenti in materia di retribuzione:

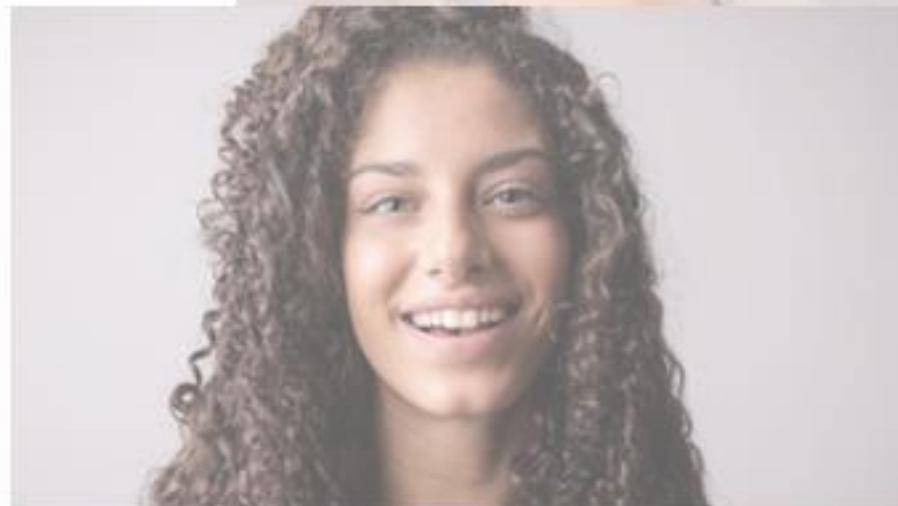
- **Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti**
- **MBO Policy**
- **Salary Review Policy**

### ***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

SIT si impegna a sviluppare una **cultura della sostenibilità e dell'inclusione**, garantendo a tutte le persone di SIT un ambiente di lavoro sano e sicuro, stimolante, positivo e privo di discriminazioni, nonché rispettando e valorizzando diritti, dignità e diversità di ogni singolo individuo

# MONITORAGGIO E DURATA



La presente **Diversity & Inclusion Policy** è da considerarsi in vigore a partire dal **22 Marzo 2023**.

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 Diversity & Inclusion, saranno posti alla base delle valutazioni circa eventuali ipotesi di modifica, rinnovo e/o proroga della presente D&I Policy.

La presente policy è pubblicata sul portale aziendale ed è visionabile da tutti i dipendenti.



## ALLEGATO 1 – Verso una comunicazione più inclusiva - *Tips*

- **CHI: *WE are all in this together.***

Il rispetto per le persone passa anche attraverso l'utilizzo di un linguaggio inclusivo, che rispetti le diversità e peculiarità di **chi abbiamo davanti**. Ricordiamoci sempre di **metterci nei panni altrui** e che **la sensibilità che non mostriamo oggi, è quella che potremmo volere dagli altri domani**.

- **COME: *La forma è sostanza.***

La comunicazione non è un involucro a sé stante rispetto ai contenuti veicolati. Anzi. La comunicazione spesso si fa garante e, allo stesso tempo, promotrice dei contenuti stessi. **Curiamo la qualità del “come” comunichiamo, tanto quanto curiamo il “cosa” comunichiamo.** *In che modo?*

- ***Raccontiamo bene*** le nostre idee cercando di essere semplici e chiari, con l'obiettivo di farci comprendere; *diamo sempre le informazioni necessarie ma cerchiamo di evitare i tecnicismi inutili.*
- *Utilizziamo, laddove possibile, linguaggi e strumenti di comunicazione alternativi, tra cui immagini, video, sottotitoli, presentazioni ecc...*
- ***Confrontiamoci.*** Lo scambio e la discussione valorizzano **la libera espressione delle idee**, indipendentemente dalle gerarchie e dai ruoli: agevoliamo la comunicazione, rispondiamo alle domande, diventiamo disponibili a fornire chiarimenti, accogliamo le critiche e usiamole per migliorare e cambiare il nostro punto di vista, troviamo parole entusiasmanti, ospitali, inclusive, tali da creare un terreno comune e costruire relazioni di valore.

## ALLEGATO 1 – Verso una comunicazione più inclusiva - *Tips*

- L'aggressività è una barriera, nemica dello scambio e della comunicazione costruttiva, è umiliante e sterile. Insultando si dimostra di non avere argomenti migliori. **Replichiamo agli attacchi ostili con gentilezza.**
- **Se non siamo sicuri, basta chiedere:** un chiarimento è meglio di un fraintendimento.
- **Restiamo in silenzio quando è necessario:** il silenzio può aiutare a dare risposte lucide al momento giusto ed è esso stesso un importante strumento di comunicazione.
- Mettiamo le **persone al primo posto** e rivolgiamoci sempre a chi abbiamo davanti, cercando di ricordare i **nomi degli interlocutori**, ponendo l'individuo al di sopra delle sue caratteristiche, **senza menzionare il genere, l'orientamento sessuale, la religione o la provenienza.**
- Tutte le volte che è possibile, **diamo spazio sia alla forma femminile che a quella maschile** oppure **utilizziamo termini neutri.** Ad esempio, possiamo utilizzare termini doppi come “lavoratrici e lavoratori” oppure termini neutri come “persone”, “*team*”, “popolazione aziendale”.
- **Evitiamo dichiarazioni di genere irrilevanti.**
- **Evitiamo di riferirci alla condizione di una persona come “normale”** in contrapposizione a quella di un'altra persona: l'uso della parola “normale” per indicare un gruppo di confronto può stigmatizzare le persone che sono diverse e implicare che siano “anormali”.

## ALLEGATO 1 – Verso una comunicazione più inclusiva - *Tips*

- **Non sottovalutiamo la salute mentale.** Termini che descrivono problematiche psichiche o psichiatriche (come “depressione” o “bipolarismo”) non vanno utilizzati a sproposito.
- ***DOVE: Anche se virtuale è reale.***

Ogni parola, anche se in rete e comunicata tramite strumenti digitali, ha conseguenze concrete e può costruire o minare relazioni reali. Quando comunichiamo e condividiamo, ricordiamoci di: selezionare e valutare fonti e contenuti, non diffondere mai notizie o informazioni false o riservate, rispettare la *privacy* e la riservatezza di tutti.
- ***QUANDO: Chi ha tempo non aspetti tempo (o forse no?).***

L’organizzazione e la capacità di dare *feedback* istantanei è una delle competenze fondamentali di qualsiasi *Smart Worker*. Al contempo, però, risposte troppo frettolose rischiano di limitare o impedire l’ascolto e il confronto. Ricordiamoci che **c’è un tempo per ascoltare, un tempo per riflettere e un tempo per rispondere.**
- ***PERCHÉ: Le azioni hanno conseguenze, ma anche le parole.***

Le nostre parole hanno un peso, per noi e per l’azienda: è necessario esserne consapevoli e assumersene la responsabilità.

## ALLEGATO 2 – *Equità di genere nell’ambito dei panel – Linee Guida*

### **MANIFESTO - *No Women, No Panel - Senza donne, non se ne parla.***

Per la promozione di una rappresentazione paritaria ed equilibrata nei panel degli eventi aziendali organizzati da SIT.

- **Premessa**

Troppo spesso si assiste ad eventi quali convegni, dibattiti, tavole rotonde, manifestazioni, ecc... nei quali solo gli appartenenti ad un determinato genere sono inviati a parlare e vengono, pertanto, rappresentati. Genere che, nella maggior parte dei casi, è quello maschile. Si tratta del fenomeno dei cosiddetti “*manel*”, ossia “*all male panel*”, cioè *panel* composti da soli uomini. Tale composizione mono-genere spesso è il frutto di *bias*, tanto inconsci quanto talvolta perfettamente consapevoli, che portano a relegare in un angolo il genere femminile che, nelle occasioni sopra citate, e specialmente in quelle a carattere scientifico, tende ad essere sottorappresentato.

È per questo che **SIT S.p.A.** ha deciso di partecipare attivamente al cambiamento di un sistema ormai obsoleto e di aderire al manifesto “***No Women No Panel - Senza Donne Non Se Ne Parla***”, promosso sia a livello europeo che nazionale e che, peraltro, ha visto la progressiva adesione di varie istituzioni ed organizzazioni in tutta Italia, per una rappresentazione paritaria ed equilibrata dei generi in tutte le attività organizzate e realizzate dall’azienda.

## ALLEGATO 2 – *Equità di genere nell’ambito dei panel – Linee Guida*

### • **Linee Guida**

Le presenti Linee Guida intendono promuovere negli eventi organizzati e realizzati dall’azienda, quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, tavole rotonde, convegni, dibattiti, manifestazioni, ecc..., la **partecipazione equilibrata e plurale di donne e uomini**, garantendo l’allestimento di panel in cui entrambi i generi siano rappresentati in misura quanto più possibile paritaria ed equilibrata.

A tal fine, tutte le persone di **SIT** si impegnano, ciascuna per le proprie competenze e responsabilità, a:

- organizzare e realizzare eventi che rispettino i principi aziendali in tema di Diversità ed Inclusione e di Parità di Genere, che siano rispettosi della dignità personale, culturale e professionale della donna e dell’uomo, e della proprie specificità, competenze e identità;
- informare tutti le/i possibili responsabili, relatrici/relatori e partecipanti, attraverso equi strumenti di comunicazione delle iniziative, senza diversificazione di inviti;;
- fare in modo che relatrici e relatori nell’ambito dei panel siano equamente rappresentati per genere in ogni settore, compreso quello scientifico e delle materie STEM, fatti salvi i casi in cui la partecipazione sia riconducibile a ruoli specifici e/o istituzionali;
- garantire che lo spazio e la rilevanza riconosciuta a relatrici e relatori siano i medesimi, e che il genere sottorappresentato non venga relegato a ruoli di mera presentazione e/o rappresentanza;

## ALLEGATO 2 – *Equità di genere nell’ambito dei panel – Linee Guida*

- considerare sempre, nella partecipazione ai *panel*, che la modalità di rappresentazione delle persone di diverso genere diffonda modelli e contenuti non stereotipati, non discriminatori e non degradanti e/o lesivi della dignità umana, anche in base alle tematiche legate al Diversity & Inclusion ed al Genere;
- garantire a tutte e a tutti la parità di accesso alle informazioni ed alla possibilità di comunicare in maniera piena, libera ed efficace;
- utilizzare, nell’elaborazione dei testi e nella scelta delle immagini, un linguaggio non sessista e non stereotipato, bensì inclusivo, in accordo con quanto previsto dal Codice Etico, dalla *Diversity & Inclusion Policy*
- organizzare ogni evento secondo criteri di inclusività, garantendo la più ampia conciliazione tra tempi di vita e di lavoro delle/dei partecipanti; a tal fine: gli orari degli eventi dovranno essere il più possibile compatibili con i tempi di vita privata e cura familiare; verrà agevolata il più possibile la partecipazione della/del relatrice/relatore anche a distanza in videoconferenza;
- sensibilizzare verso l’equilibrio paritario e plurale in tutti i contesti in cui le presenti Linee Guida possono estendere la propria portata valoriale (es. gruppi di lavoro, comitati tecnici, delegazioni di esperti/e, ecc...);
- valorizzare e condividere ogni altra ulteriore ed eventuale best practice ed esperienza sviluppata nel proprio ambito professionale per dare concreta attuazione al principio dell’equità di genere nell’ambito dei panel degli eventi aziendali.

## ALLEGATO 2 – *Equità di genere nell’ambito dei panel – Linee Guida*

**SIT** provvederà al monitoraggio periodico del rispetto delle presenti Linee Guida ed alla successiva divulgazione dei risultati.

Tutte le persone di **SIT** si dichiarano, a tal fine, disponibili a collaborare per la raccolta di dati sulla partecipazione agli eventi organizzati e realizzati dall’azienda, con l’indicazione distinta per genere e ruolo.

## ALLEGATO 3 – *Formazione e valorizzazione delle persone*

Con l'obiettivo più ampio di supportare la crescita sostenibile delle proprie persone indipendentemente dalle differenze individuali e nel rispetto della loro dignità, **SIT** si fa garante di un accesso equo a opportunità e risorse unicamente in base alle loro conoscenze, qualifiche, competenze, performance e motivazioni, prescindendo da qualsiasi altra condizione personale.

Il personale assegnato alle varie mansioni/attività è scelto sulla base delle **competenze, delle esperienze, della formazione e delle qualificazioni** che contraddistinguono la sua sfera professionale.

Gli obiettivi della formazione del personale vengono definiti in funzione dell'accrescimento delle capacità professionali, dell'aggiornamento, del miglioramento sistematico delle conoscenze e delle competenze al fine di garantire le capacità professionali necessarie allo svolgimento delle rispettive mansioni e attività, l'accesso ad opportunità di sviluppo e carriera interni all'azienda, il perseguimento degli obiettivi dell'organizzazione, della soddisfazione dei clienti e degli standard di qualità fissati.



Thank you!



@SitSocial



SIT



@SIT\_spa



SIT Group



SIT 西特