

## **POLITICA GRUPPO CIRFOOD IN MATERIA DI DIRITTI UMANI, DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARITÀ DI GENERE**

### **Indice**

- Premessa
- Scopo e perimetro della politica
- Principi generali
- Le dimensioni della diversità
- Politica Diritti Umani
- Politica Diversità, Inclusione e Parità di Genere
- Formazione e Comunicazione Interna

### **Premessa**

CIRFOOD è una cooperativa di produzione e lavoro, che ha scelto di seguire un modello di sviluppo democratico e partecipativo, basato su rispetto, inclusione, pluralismo, collaborazione attiva, condivisione e solidarietà. Cooperare significa per noi mettere a disposizione della collettività ciascuno le proprie conoscenze e competenze, per contribuire insieme al raggiungimento di un obiettivo comune. Solo in questo modo possiamo generare benessere sociale e sviluppo culturale, garantendo un futuro all'impresa e alle nuove generazioni.

Per questo motivo, noi di CIRFOOD, antepriamo costantemente il bene collettivo agli obiettivi individuali, incentivando la condivisione di opinioni ed esperienze e valorizzando la diversità come opportunità di contaminazione e crescita per tutti.

### **Scopo e perimetro della politica**

Lo scopo del presente documento è quello di definire gli indirizzi, i principi di riferimento e gli impegni di CIRFOOD sui temi di Diritti Umani, Diversità, Inclusione e Parità di Genere.

La promozione e la realizzazione di una cultura e di specifiche pratiche volte a difendere i Diritti Umani e promuovere la Diversità, l'Inclusione e la Parità di genere, sono considerate essenziali per guidare e gestire l'evoluzione e l'innovazione responsabilmente, in linea con i principi affermati nel Codice Etico, nella Carta di Unicità e nella Politica Integrata della Sostenibilità di CIRFOOD, dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento (come ad es. Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -SDGs -; Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite, Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, 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; Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO); Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019, PDR125).

L'obiettivo è quello di favorire il rispetto dei diritti umani, inclusione e parità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore creando un ambiente di lavoro che:

- affermi lo spirito di cooperazione e di accoglienza in grado di caratterizzare la cultura e le relazioni di CIRFOOD per cui reciprocità e rispetto favoriscono la rimozione delle barriere a favore della fluidità di relazioni tra i vari e differenti stakeholders;
- valorizzi l'unicità delle persone, generando effetti positivi su motivazione, ingaggio, performance individuale e senso di appartenenza;
- riconosca e valorizza le competenze delle proprie risorse, favorendo la crescita e lo sviluppo del personale, nel rispetto del principio delle pari opportunità;
- assicuri il benessere individuale e organizzativo che garantiscono una maggiore produttività aziendale;
- assicuri la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne all'interno dell'impresa;
- tuteli l'integrità psico-fisica dei lavoratori e il rispetto della loro personalità morale;
- garantisca la dignità di ciascuna persona e la prevenzione contro ogni forma di discriminazione, abuso e molestia.
- contribuisca al raggiungimento degli obiettivi declinati all'interno del piano di sostenibilità.

Tutto quanto riportato e descritto nel presente documento si applica a tutto il Gruppo CIRFOOD, ossia a CIRFOOD s.c. e a tutte le società da essa controllate.

### **Principi generali**

CIRFOOD riconosce che il rispetto dei diritti umani e delle diversità; l'inclusione; l'equità e la tutela dell'equilibrio fra vita privata e vita professionale sono principi fondamentali di creazione di valore per il Gruppo.

La diversità è un valore che deve essere protetto e incoraggiato con azioni concrete e pervasive in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone. La diversità arricchisce e apre a nuove idee, nuovi spunti moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze differenti rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

Il Gruppo CIRFOOD promuove la valorizzazione delle diversità e sostiene fermamente l'importanza di una cultura aziendale priva di ogni forma di discriminazione, monitorando il rischio che si può eventualmente generare e che può alimentare un ambiente di lavoro sfavorevole.

CIRFOOD valorizza l'importanza della cooperazione a tutti i livelli e in qualunque Funzione aziendale, affinché la cultura dell'inclusione possa essere pienamente sostenuta, condivisa e realizzata. Determinante, al riguardo, è il pieno coinvolgimento delle diverse Aree Territoriali, delle Sezioni Soci e delle Società Controllate, quali principali agenti di cambiamento nei territori.

L'applicazione coerente di questi principi deve essere pertanto promossa e realizzata nei progetti, programmi interni ed esterni, nonché nei comportamenti individuali di ciascuna persona.

CIRFOOD riconosce, altresì, che i vertici aziendali e il management debbano per primi impegnarsi a favorire l'evoluzione culturale promossa da questa Politica, rendendosi testimoni ed esempi attraverso il loro comportamento quotidiano

A tal fine si ritiene strategico incoraggiare, da un lato, l'adozione di comportamenti inclusivi da parte di ogni persona indipendentemente dal proprio ruolo e dal livello organizzativo e, dall'altra, incorporare e applicare una prospettiva di inclusione nelle proprie decisioni organizzative, nella strategia e nella cultura aziendale.

Consapevoli che la promozione di una cultura orientata al rispetto dei Diritti Umani, alla Diversità, all'Inclusione e alla Parità sia un processo graduale che richiede un impegno continuativo e una presa di coscienza collettiva, CIRFOOD si impegna a sviluppare percorsi e strumenti utili, in primo luogo in termini di formazione, affinché, in maniera capillare e costante, si attuino comportamenti pienamente inclusivi ed equi, a livello individuale e di gruppo.

Infine, per supportare il processo di cambiamento verso l'adozione di una cultura orientata al rispetto dei Diritti Umani, alla Diversità, all'Inclusione e alla Parità ogni Società del Gruppo si impegna affinché la governance e i processi aziendali riflettano i contenuti della presente Politica, e ciascun Responsabile ne adotti i principi di riferimento e le iniziative e ne agisca i comportamenti definiti.

### **Le dimensioni della diversità**

Il Gruppo CIRFOOD considera quali elementi di diversità: genere, orientamento sessuale, età, abilità, etnia, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e/o sociali e ogni altra forma di diversità alla quale intende riferirsi la presente Politica.

#### **Genere**

L'impresa dà valore all'equilibrio di genere e al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, per creare le migliori opportunità e condizioni in cui ogni persona possa esprimersi al meglio.

Sul piano culturale, il Gruppo CIRFOOD si fa promotrice di politiche e azioni volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro, la condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli, ivi inclusi quelli connessi all'orientamento sessuale.

L'elevata componente femminile, che da sempre caratterizza l'identità della nostra impresa, viene già apprezzata nei programmi di sviluppo e valorizzazione delle persone e ha portato ad un approccio strategico che si caratterizza per iniziative dedicate ai talenti, politiche retributive e di crescita basate su equità e performance orientate a garantire la gender equality attraverso specifiche progettualità e azioni mirate e positive. Tra i diversi obiettivi dell'azienda c'è quello di rafforzare, in particolar modo, la presenza femminile nei programmi finalizzati allo sviluppo della managerialità e della leadership, per aumentare le opportunità di carriera garantendo un equilibrio di genere sempre maggiore rispetto alle posizioni di responsabilità.

#### Generazioni

L'azienda riconosce e valorizza strategie integrate per lo sviluppo e la gestione dei bisogni delle differenti generazioni che convivono all'interno dell'organizzazione.

In tale ottica, in considerazione delle prospettive demografiche e dei relativi impatti sul turn-over aziendale, le politiche puntano a favorire il dialogo e il confronto intergenerazionale. L'attenzione è non solo focalizzata sull'età anagrafica e professionale dei lavoratori, ma anche sulla ricerca di modalità efficaci per il loro sviluppo, che favoriscano la contaminazione delle differenti esperienze sociali, culturali e lavorative, oltre che delle diverse abilità, conoscenze e competenze sia soft che hard (quali ad esempio quelle digitali) tipiche di ciascuna generazione.

CIRFOOD intende essere promotore di una nuova cultura del benessere, incentrata sull'inclusione delle persone. L'obiettivo è sia culturale che operativo: passare da un'azione che si limita all'abbattimento delle barriere architettoniche per consentire l'accessibilità dei luoghi alle persone con disabilità, a una logica di "inclusione sociale", che dia a tutti, indipendentemente da abilità sensoriali, cognitive e motorie, età e genere, le medesime opportunità.

In tale contesto, si impegna a realizzare misure concrete per favorire l'inserimento e l'inclusione delle persone con disabilità, dentro e fuori l'impresa, anche attraverso azioni di formazione rivolte a tutti i dipendenti. Le azioni sono orientate a creare ambienti di lavoro e locali di ristorazione pienamente inclusivi.

#### Politica Diritti Umani

CIRFOOD, ha implementato un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale e la salvaguardia dei Diritti Umani, secondo lo standard Internazionale SA8000, impegnandosi a:

- non utilizzare lavoro infantile o lavoro obbligato
- rispettare la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva
- assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre, mirando alla piena soddisfazione del proprio personale, sia esso socio o dipendente
- contrastare ogni forma di discriminazione

- condannare tutte le condotte in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale
- applicare in modo completo ed imparziale il contratto collettivo nazionale di lavoro a tutti i dipendenti, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita
- assicurare la formazione e informazione del personale e promuovere il dialogo con le parti interessate, inclusi clienti, fornitori e subappaltatori, per assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del Sistema di Gestione integrato aziendale

### **Politica Diversità, Inclusione e Parità di genere**

CIRFOOD crede che lo sviluppo di un modello culturale in grado di promuovere la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il proprio specifico business

CIRFOOD, pertanto, in coerenza al sistema di gestione UNI PDR 125, intende assicurare pari opportunità in tutti i processi inerenti alla *governance*, alla gestione, alla formazione e allo sviluppo del personale e nell'applicazione di politiche e metriche di valutazione delle *performance*, al fine di garantire equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione all'assegnazione dei ruoli, allo sviluppo di percorsi di carriera e ai piani di successione, ai parametri retributivi.

#### Governance

CIRFOOD promuove la valorizzazione di Diversità, Inclusione e Parità nella composizione degli Organi di governo aziendali, nella convinzione che la pluralità favorisca la qualità della governance e il raggiungimento di migliori performance.

#### Processi aziendali

Il Gruppo CIRFOOD si impegna a favorire l'adozione dei principi di riferimento della Politica di Gruppo in materia di Diversità e Inclusione e Parità di Genere nei seguenti processi aziendali:

1. Employer branding, recruiting, selezione e onboarding
  - CIRFOOD effettua la selezione dei candidati con modalità imparziali e trasparenti, tenendo in esclusiva considerazione elementi oggettivi come competenza, esperienza, istruzione in relazione al ruolo da ricoprire e siano indipendenti da valutazioni relative ad elementi di diversità o condizionamenti derivanti da stereotipi. Inoltre, incentiva ad ampliare la platea delle persone potenzialmente interessate a lavorare nell'impresa attraverso attività dedicate, in collaborazione con le scuole e iniziative di employer branding attivando sinergie con le università anche al fine di contribuire a diffondere un'immagine del Gruppo sensibile alle diversità e all'inclusione.
2. Gestione della carriera
  - La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai

solli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. Per questo CIRFOOD promuove lo sviluppo professionale e la valorizzazione del talento individuale tramite percorsi di sviluppo strutturati nel rispetto della diversità e dell'inclusione, rendendo in questo modo accessibile a tutte le persone le opportunità di crescita professionale e le posizioni di responsabilità, secondo logiche meritocratiche, tenendo conto del ruolo ricoperto, delle relative responsabilità, degli esiti dei processi di valutazione della prestazione, del potenziale e delle attitudini delle persone, in coerenza con le esigenze aziendali. Contemporaneamente agisce una cultura legata alla valutazione delle performance orientata alla trasparenza e all'equità, favorendo lo sviluppo di un ambiente meritocratico attraverso l'utilizzo di strumenti gestionali in grado di favorire processi senza alcuna discriminazione riferita ad elementi di diversità o eventuali stereotipi.

### 3. Equità salariale

- CIRFOOD si assicura che il sistema retributivo venga determinato in base al ruolo ricoperto, agli ambiti di responsabilità, al merito e ai risultati e alla qualità complessiva del contributo apportato alla performance aziendale, pertanto applica la neutralità dei trattamenti retributivi (in misura fissa e variabile) rispetto a elementi di diversità e garantisce a ogni dipendente equità e pari opportunità in termini di eventuali avanzamenti di carriera e aumenti retributivi.

### 4. Genitorialità e cura

- CIRFOOD persegue l'importanza di agevolare il rientro delle persone che si sono assentate dal lavoro per periodi significativi e per qualsivoglia causa (es. maternità/paternità, malattia, cure familiari e assistenza, studio, etc.), rendendo disponibili, grazie alla piattaforma di comunicazione interna "CIRFOOD Community", anche alle persone assenti, le informazioni di carattere e di interesse aziendale. assicurando un efficace rientro delle persone dal punto di vista sia operativo sia relazionale.

### 5. Conciliazione vita-lavoro

CIRFOOD ritiene che la valorizzazione delle Diversità e la creazione di un contesto Inclusivo siano favorite dal riconoscimento di forme flessibili di organizzazione del lavoro, tenendo conto delle specifiche esigenze e delle mansioni svolte, pertanto, è attenta al principio di equilibrio vita-lavoro di ogni persona, considerando le diverse modalità e i differenti tempi di lavoro individuali.

### 6. Prevenzione discriminazioni e molestie

CIRFOOD si impegna a promuovere un ambiente di lavoro sano e armonico, ripudiando ogni forma di discriminazione, abuso e molestia, per permettere alle nostre persone di esprimere al meglio le loro potenzialità. Per questo assicura di attuare attività di prevenzione, educazione e controllo del fenomeno.

### **Formazione e Comunicazione interna**

CIRFOOD promuove la diversità e l'inclusione nel progettare ed erogare l'offerta formativa tecnica, manageriale e di leadership, offrendo a tutto il personale percorsi di formazione professionale, senza alcuna discriminazione riferita ad elementi di diversità o stereotipi. Inoltre, diffonde, attraverso piani formativi dedicati e iniziative di comunicazione interna, una cultura orientata all'inclusione delle diversità che faciliti l'accoglienza, l'integrazione e la massima espressione da parte anche delle categorie più svantaggiate (es. esigenze genitoriali, care givers, personale con disabilità, ecc.).

A tutti i lavoratori e alle altre parti interessate è data la possibilità di collaborare segnalando eventuali problematiche, suggerimenti e reclami inerenti ai sistemi di Responsabilità Sociale e di Parità di Genere, attraverso canali dedicati.

### **Comportamenti inclusivi**

Per fornire concreti elementi di riferimento per azioni quotidiane virtuose, Il Gruppo CIRFOOD richiama l'attenzione su alcuni comportamenti specifici che rappresentano esempi concreti e una guida per realizzare l'inclusione da parte di ogni persona nell'organizzazione:

- adottare un linguaggio inclusivo e neutro in tutte le forme di comunicazione (verbale e non verbale, formale e informale) e in tutti i mezzi (e-mail, chat...);
- promuovere, all'interno di riunioni/gruppi di lavoro, il coinvolgimento di tutte le persone;
- assicurare il contributo di tutti, escludendo possibili condizionamenti correlati a modalità e tempi di lavoro individuali;
- rimuovere gli elementi che ostacolano l'implementazione di una cultura inclusiva e partecipata e gli elementi che escludono le persone dalla vita aziendale in relazione a caratteristiche/situazioni/bisogni individuali;
- ricercare attivamente il coinvolgimento anche di persone esterne al team con diverse esperienze, prospettive e background per favorire un'adeguata rappresentazione dei diversi punti di vista e una contaminazione cross-aziendale proficua e di valore.