

# FRANTOIO FONDOVALLE SRL

Sede legale: Via Provinciale 700 – 41055 Montese (MO)

P.IVA: 00279260368

Tel.059/703113 – e-mail: segreteria@frantoiofondovalle.com

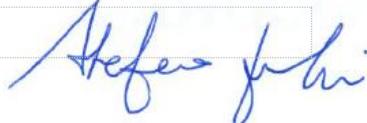
**NORMA DI RIFERIMENTO**  
**UNI ISO 30415:2021**  
**GESTIONE DELLE RISORSE**  
**UMANE**  
**DIVERSITA' E INCLUSIONE**

## POLITICA DELLA DIVERSITA' E INCLUSIONE

**Emissione RSD&I**

Data 07/08/2023 Firma 

**Approvazione AD**

Data 07/08/2023 Firma 

# FRANTOIO FONDOVALLE SRL

## STATO DELLE REVISIONI

Revisione	Data	Descrizione	Redatto	Verificato
00	07/11/2022	Prima emissione	Geom. Benni Dott.Picchioni	Ing. Ferrara
01	07/08/2023	Inserimento certificazione SA8000	Geom. Benni Dott.Picchioni	Ing. Ferrara

## SOMMARIO

<b>1</b>	<b>Introduzione</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Prerequisiti Fondamentali di D&amp;I</b> .....	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Responsabilità</b> .....	<b>7</b>
3.1	Governance dell'organizzazione .....	7
3.2	Leadership organizzativa .....	7
<b>4</b>	<b>Trasparenza e monitoraggio</b> .....	<b>8</b>

## 1 INTRODUZIONE

Frantoio Fondovalle Srl ha deciso di adottare e rendere operativo un Sistema di Gestione delle risorse umane al fine di sviluppare la diversità e inclusione in conformità alla norma *UNI ISO 30415:2021*, impegnandosi al riconoscimento, la comprensione e la valorizzazione delle diversità come risorse nonché l'utilizzo delle stesse in modo positivo, creando un ambiente fisico e sociale equo e accogliente.

L'esigenza di riflettere sui temi di Diversità e Inclusione (D&I) è sorta dalla consapevolezza che l'Organizzazione ha molto da guadagnare da economie più inclusive, attraverso l'accesso a nuovi mercati, il rilascio di più innovazione e una maggiore stabilità sociale; al contrario, il business ha molto da perdere da un'economia che non riesce a sfruttare appieno il capitale umano.

La diversità e l'inclusione sono difatti concetti strettamente correlati e interdipendenti: la prima come espressione delle caratteristiche che configurano le persone, la seconda come scelta aziendale di tenerle adeguatamente presenti e valorizzarle.

Le *policy* e le pratiche aziendali per la gestione delle diversità offrono a questo proposito indicazioni per eliminare le discriminazioni e assicurare equità

L'inclusione consapevole crea un valore concreto dalla diversità di opportunità e trattamento a tutti i lavoratori e le lavoratrici.

I principi e valori cardine per rafforzare la cultura sulla Diversità & Inclusione in azienda, ispirati e correlati ai diritti umani, si concretizzano in:

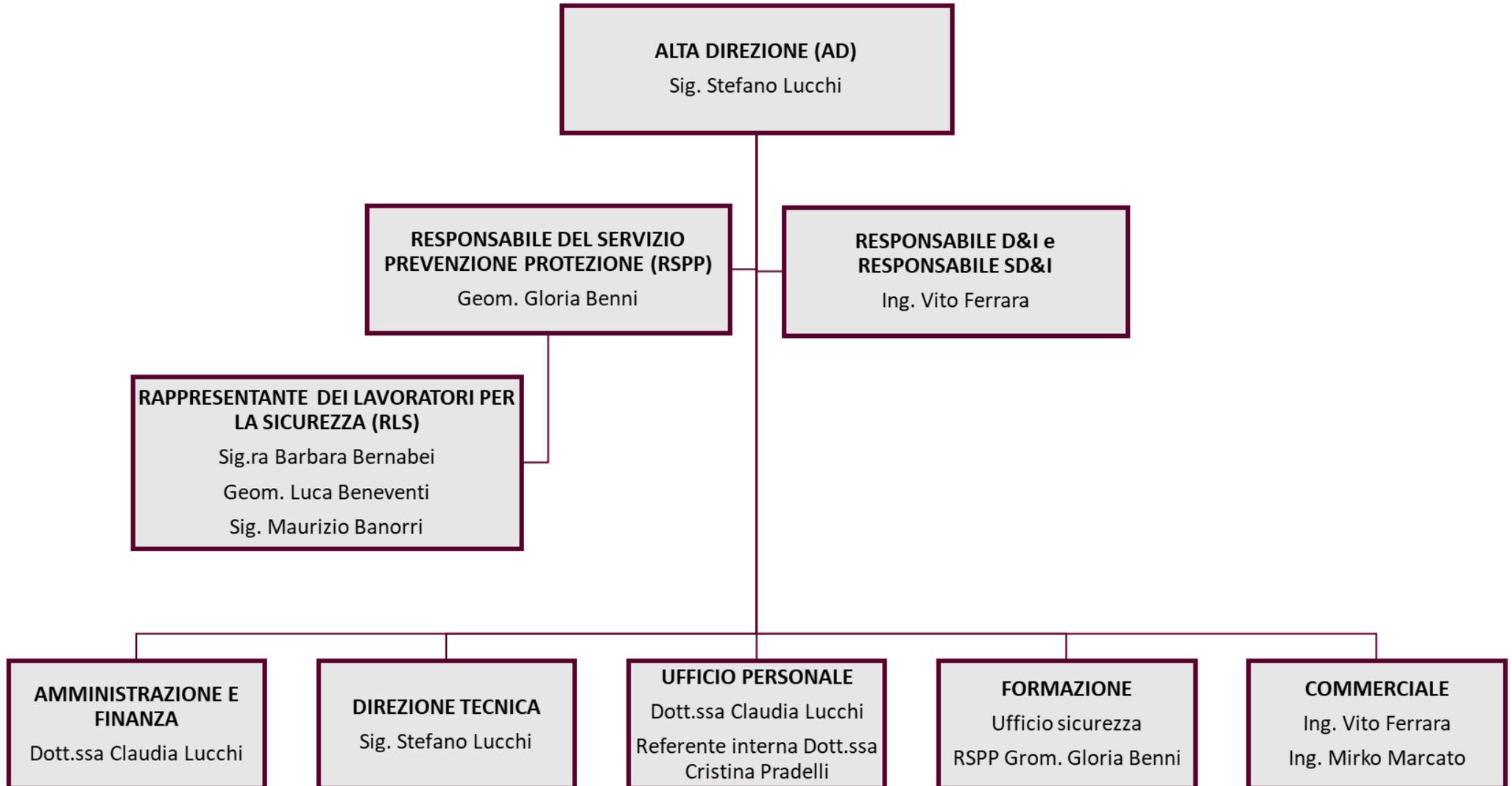
- Uguaglianza
- Valorizzazione delle risorse umane
- Cultura interna inclusiva
- Creazione di valore per l'impresa

Fondamentale è sottolineare che l'inclusione e la non discriminazione, prima di essere questioni sociali ed economiche, sono una questione di diritti umani. La Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo li definisce diritti per tutte le persone come "universali, indivisibili, inalienabili, interdipendenti e interrelati". Lo stesso principio di non discriminazione e di pari opportunità sul luogo di lavoro viene riconosciuto e tutelato dalle Convenzioni 111 e 100 e dalla Dichiarazione dell'ILO sui principi e diritti fondamentali del lavoro del 1998 e sancito da tutti gli strumenti internazionali che disciplinano la condotta responsabile del business – dai Dieci Principi dell'UN Global Compact<sup>1</sup> alla Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale<sup>2</sup>, alle Linee Guida dell'OCSE.

L'Organizzazione ha già aderito alla *SA8000:2014*, ad ora è in fase di certificazione, in pratica già in parte ha operato per inglobare la diversità e lavorare per l'inclusione di ogni diversità.

Di seguito l'organigramma relativo le figure responsabili per la *UNI ISO 30451:2021*.

# FRANTOIO FONDOVALLE SRL



## 2 PREREQUISITI FONDAMENTALI DI D&I

In particolare, in linea a quanto previsto dalla *UNI ISO 30415:2021*, la Frantoio Fondovalle Srl si impegna a:

### RICONOSCERE LE DIVERSITA'

Valutare tutte le persone in modo intrinseco, individualmente e come gruppi, apprezzare come le diverse dimensioni della diversità si intersecano, e riconoscere che le caratteristiche demografiche e altre caratteristiche personali possono essere eventualmente protette dalla legge e dalla regolamentazione.

### GOVERNARE EFFICACEMENTE

Esemplificare e promuovere l'impegno della dirigenza per la D&I attraverso l'uso di sistemi, politiche, processi, pratiche e operazioni di governance dell'organizzazione inclusivi.

### AGIRE IN MODO RESPONSABILE

Agire in modo etico e socialmente responsabile, promuovere un impiego produttivo e un lavoro dignitoso per tutti.

### LAVORARE IN MODO INCLUSIVO

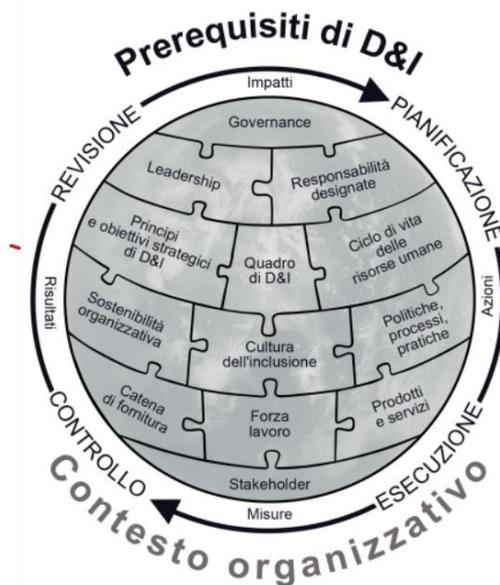
Consentire e sviluppare un posto di lavoro accessibile e rispettoso che favorisca l'inclusione e un senso di appartenenza.

### COMUNICARE IN MODO INCLUSIVO

Riconoscere e rispondere alle esigenze di persone che accedono, capiscono e si relazionano con le comunicazioni in modi diversi.

### SOSTENERE E DIFENDERE LA D&I

Influenzare e promuovere attivamente pratiche organizzative e relazioni con gli stakeholder inclusive.



## 3 RESPONSABILITÀ

La Direzione ha la diretta responsabilità di documentare la politica e di fare in modo che venga implementata, compresa, mantenuta attiva, comunicata all'interno e all'esterno, facendo sì che risulti accessibile in forma comprensibile a tutto il personale (eventualmente traducendola nelle lingue parlate da lavoratori stranieri), dai componenti della catena di fornitura e da tutte le altre parti interessate, promuovendo il loro coinvolgimento e auspicando una proficua e costruttiva interazione.

I responsabili dei processi coinvolti sono inoltre responsabili di garantire che siano disponibili le risorse, il tempo, il supporto e i finanziamenti adeguati alle iniziative e le attività di D&I e di rendere conto delle politiche, dei processi e delle pratiche di pianificazione, implementazione e monitoraggio, e della revisione della loro efficacia nel raggiungimento degli obiettivi di D&I, infatti, quando le persone lavorano in modo inclusivo, le idee e i contributi di tutti gli stakeholder sono accolti e rispettati, il che può determinare un vantaggio competitivo per l'organizzazione.

Copia del presente documento può essere diffusa nei luoghi di lavoro aziendali tramite affissione in punti di comune (bacheche), tramite invio diretto via mail a tutte le parti che ne facciano richiesta o che, comunque, si ritiene necessario coinvolgere ai fini della gestione della D&I.

E' istituita una figura interna aziendale (responsabile D&I) per le politiche antidiscriminatorie, come si evince dall'organigramma, che si occupa di pianificare, implementare e monitorare, attraverso interviste, controllo dei processi lavorativi, ecc. che siano attuate le politiche e i processi atti al raggiungimento degli obiettivi di D&I.

### 3.1 GOVERNANCE DELL'ORGANIZZAZIONE

L'Organizzazione garantisce che i principi e gli obiettivi della D&I siano allineati con la visione, la missione, i valori e la strategia aziendale. Infatti, indirizza i responsabili di processo a instaurare strategie e assegnazione di risorse per il raggiungimento di tali obiettivi.

Sono state create delle procedure interne, al fine di creare dei modelli di riferimento per l'attuazione di comportamenti coerenti con i principi D&I, sono stati analizzati i rischi e le opportunità del D&I nell'Organizzazione con una revisione delle prestazioni e dei progressi effettuati nel raggiungimento degli obiettivi.

Attraverso lo sviluppo sia della norma *UNI ISO 30415:2021* e della *SA8000:2014*, tutte e due gestite dall'Organizzazione, si combatte e affronta il comportamento non coerente con i principi delle stesse, si vuole garantire che sia le persone che combattono il comportamento inappropriato, che coloro che ne sono colpiti, siano protetti e supportati.

### 3.2 LEADERSHIP ORGANIZZATIVA

Il coinvolgimento della leadership aziendale in tema di D&I è essenziale per garantire che le politiche e pratiche adottate in questo ambito vengano concretamente applicate e tradotte in valori condivisi.

Risulta fondamentale che l'attitudine del leader inclusivo sia rispettosa delle diversità e venga in particolare dimostrata nei momenti di pubblica visibilità; questo rafforza l'impegno dell'azienda e ha un impatto positivo sulla condivisione interna dei valori e di conseguenza sulla loro affermazione nella cultura dell'organizzazione.

Gli strumenti che la leadership aziendale ha a disposizione per attuare un concreto impegno sui temi di diversità ed inclusione sono:

# FRANTOIO FONDOVALLE SRL

- La stesura, adozione e sottoscrizione a cura dell'Alta Direzione e condivisa dai dirigenti, della Politica di D&I
- Procedure che indichino meccanismi di applicazione e monitoraggio della Politica di D&I
- Azioni per plasmare la cultura aziendale verso l'inclusività.

Ciò che contraddistingue come caratteristiche la leadership inclusiva sono l'impegno, il confronto trasparente, la consapevolezza e la misurazione dell'impatto.

Considerando che l'inclusione è un processo profondo con ripercussioni positive nel lungo termine, facendo sentire accolte le diversità all'interno dell'organizzazione, l'Alta Direzione riveste un ruolo di guida per l'inclusività inserita in una strategia solida, basata su strumenti adeguati che ne garantiscano l'impatto, assieme al Responsabile del Sistema D&I, al Responsabile dell'applicazione del D&I supportato dai Responsabili di Processo e dal Social Performance Teams creato per la pianificazione/applicazione/monitoraggio della SA8000:2014.

## 4 TRASPARENZA E MONITORAGGIO

In modo utile al monitoraggio dell'Organizzazione utilizzato da Frantoio Fondovalle srl, è quello di raccogliere informazioni attraverso la raccolta di eventuali reclami ricevuti, anche in modalità anonima.

Tutto il personale aziendale e tutte le altre parti interessate hanno la possibilità di rivolgersi al Responsabile D&I per eventuali segnalazioni a carattere etico-sociale, in particolare al riguardo della D&I, il dialogo nei luoghi di lavoro è una componente chiave del monitoraggio.

Allo scopo di assicurare sia all'Organizzazione che a tutte le Parti Interessate la possibilità di contribuire in modo costruttivo al miglioramento degli aspetti organizzativi riguardo la D&I, l'azienda ha infatti attivato un sistema di comunicazione per la gestione delle segnalazioni inerenti all'applicazione delle norme SA8000:2014 e UNI ISO 30415:2021, diffuso ai lavoratori.

Le suddette segnalazioni possono essere inoltrate all'azienda attraverso le seguenti modalità:

- **Piattaforma web di Whistleblowing**, presente nel sito web aziendale, raggiungibile al seguente link <https://frantoiofondovalle.segnalazioni.net/> consente di inviare, con assoluta certezza, un reclamo anonimo;
- Verbalmente, al numero 059 703113 e comunicando il reclamo al Rappresentante D&I.
- Inserendo nelle "cassette dei reclami" poste in ogni sito produttivo un reclamo, firmato oppure anonimo.

L'Azienda si impegna a trattare ogni segnalazione ricevuta con confidenzialità, riservatezza e senza alcuna forma di ritorsione, fatti salvi gli obblighi di legge.

La continua analisi e valutazione delle indicazioni derivanti dalle Parti Interessate, costituisce la base per un dialogo aperto e costruttivo per l'individuazione di progetti ed obiettivi di reciproca soddisfazione. L'efficacia nel tempo del Sistema D&I e l'adeguatezza della presente Politica viene valutata dall'AD sviluppando periodici Riesami della Direzione, attraverso riscontri diretti con le parti interessate ed analizzando i risultati dei monitoraggi aziendali e degli audit interni.

07 Agosto 2023

L'Alta Direzione  
Il Leg. Rapp. Sig. Stefano Lucchi