



# MANIFESTO dell'INCLUSIONE

Revisione 0 del 26/06/2023			
Elaborazione	Resp. Organizzazione, Formazione e Sviluppo Risorse Umane	Ing. Giulia Sergiacomo	
Verifica	Chief People Officer	Dott. Stefano Vio	
Approvazione	Presidente e Amministratore Delegato	Ing. Giovanni Di Vincenzo	

*A circa un anno di distanza dall'ottenimento della Certificazione secondo lo Standard Internazionale UNI ISO 30415 Gestione delle Risorse Umane – Diversità e Inclusione, la Di Vincenzo Dino & C. S.p.a. pubblica il presente documento al fine di ribadire i principi fondanti della Politica dell'Inclusione e di promuovere comportamenti ad essa coerenti.*

La *diversità* è una dimensione intrinseca di ogni comunità: essa caratterizza e distingue gli individui e determina l'unicità e il valore delle singole persone.

L'*inclusione* è l'insieme dei valori e dei comportamenti che consente il rispetto delle individualità, l'armonizzazione delle differenze, nel rispetto della collettività e degli scopi specifici dell'Organizzazione.

In ogni contesto lavorativo si possono riconoscere molteplici forme di diversità fra cui quelle relative all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, all'opinione politica, all'etnia, alla religione, alla posizione sociale o professionale, alle condizioni di salute, alle competenze ed abilità.

La cultura dell'inclusione consente di accettare le diverse prospettive che tali diversità determinano con l'obiettivo di valorizzarle, nel rispetto dei ruoli, delle responsabilità e delle prerogative professionali di ciascuno.

La Di Vincenzo Dino & C. S.p.a. intende sviluppare una cultura organizzativa inclusiva, con lo scopo di garantire a tutti rispetto, condizioni di lavoro dignitose e pari opportunità di sviluppo e di crescita professionale.

Tale cultura, fondata sul principio della partecipazione, richiama tutti a offrire il proprio contributo per il perseguimento degli obiettivi stabiliti.

Nello specifico tutte le risorse che a qualsiasi titolo sono inserite nell'Organico della Di Vincenzo Dino & C. S.p.a.<sup>(\*)</sup> devono:

- riconoscere e rispettare le diversità, con particolare riguardo per le condizioni più fragili e svantaggiate;
- attuare comportamenti appropriati, evitando qualsiasi forma di prevaricazione, soggezione, molestia (anche solo psicologica) o lesione della dignità altrui;
- utilizzare un linguaggio adeguato, evitando qualsiasi allusione, commento o espressione che possa colpire la sensibilità personale;
- favorire lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo, attraverso atteggiamenti collaborativi e produttivi;
- gestire responsabilmente le informazioni che riguardano le persone, evitando la diffusione di notizie e dati non strettamente funzionali allo svolgimento del lavoro;
- adoperare uno stile di comunicazione inclusivo, fondato sull'ascolto, sul dialogo e sul rispetto;
- supportare chi si trova in difficoltà, anche per condizioni di disagio o vulnerabilità;
- segnalare situazioni o comportamenti incoerenti rispetto ai principi di inclusione e rispetto della diversità, se necessario anche attraverso i canali informativi anonimi messi a disposizione.

Resta inteso che se tutti possono e devono offrire il loro contributo per lo sviluppo di un contesto lavorativo inclusivo, particolare attenzione è richiesta ai Dirigenti e a tutti coloro che rivestono posizioni di leadership.

Ad essi è richiesta assoluta coerenza e particolare attenzione, anche di attenta vigilanza, sulla applicazione delle norme sopra esposte.

---

<sup>(\*)</sup> tali criteri si intendono applicati per estensione all'intero gruppo imprenditoriale di riferimento, incluse le società consortili di scopo.