VIVALDI & CARDINO

POLITICA

DIVERSITA' E INCLUSIONE

POLITICA HR SULLA DIVERSITA' E L'INCLUSIONE

Vivaldi & Cardino impiega una forza lavoro altamente diversificata nella convinzione che tale approccio, all'interno di una cultura inclusiva, favorisca un ambiente di lavoro dinamico e migliori le performances e le decisioni aziendali.

In virtù di tale orientamento e nella convinzione di perseguire ulteriori miglioramenti, Vivaldi & Cardino ha elaborato uno specifico documento di Politica, in cui sono riassunti gli indirizzi aziendali su tali tematiche.

In accordo con il Codice Etico Aziendale, l'azienda riconosce e sostiene l'uguaglianza dei diritti umani, sostiene le pari opportunità ed è contraria a qualsiasi forma di discriminazione, in qualsiasi forma questa si manifesti; a titolo meramente indicativo e non esaustivo si cita il trattamento differenziato per motivi di razza/sesso/religione/etc., ma anche le molestie.

La presenza di Vivaldi & Cardino su tutto il territorio nazionale e l'impiego di personale fortemente differenziato per contesto culturale di origine e nazionalità attesta la diversificazione della forza lavoro.

L'elemento fondamentale per promuovere e mantenere ambienti di lavoro diversificati e inclusivi è il rispetto: rispetto per l'individuo, per i colleghi e per il contributo che ogni squadra di lavoro fornisce allo svolgimento dell'attività.

Essere inclusivi significa non solo riconoscere e accettare l'unicità di ogni individuo, ma anche rimuovere gli ostacoli e le barriere, in modo che i dipendenti attuali e futuri abbiano pari opportunità all'interno dell'organizzazione, indipendentemente dalle loro caratteristiche personali.

Al fine di ridurre ulteriormente le disuguaglianze ed essere un'azienda ancora più inclusiva, sono state definiti le seguenti politiche di indirizzo:

- l'attenzione al genere e a una distribuzione equilibrata fra generi all'interno della nostra organizzazione rimane una priorità. Il nostro obiettivo è quello di ottenere un rapporto di genere equilibrato all'interno dell'azienda, ai diversi livelli;
- offrire pari accesso ed opportunità di lavoro a chiunque desideri entrare o crescere all'interno della nostra azienda è il punto di partenza sia per ottenere una forza lavoro equilibrata sia per contribuire ad avere un buon ambiente di lavoro così da stimolare al massimo le potenzialità degli individui e garantire il successo dell'azienda. Tali indirizzi sono recepiti nelle procedure di assunzione, avanzamento, formazione.

L'obiettivo è quello di assumere sempre il candidato migliore, in base ai meriti e alle competenze rilevanti per la mansione da svolgere.
Anche e soprattutto per le posizioni di Direzione Generale, il reclutamento deve essere effettuato nei confronti di candidati a prescindere dal loro sesso che abbiano capacità e competenze rilevanti, indipendentemente dal fatto che vengano reclutati internamente o esternamente.

Anche, nel caso in cui si ricorra a cacciatori di teste, l'offerta di lavoro deve essere rivolta a candidati a prescindere da ogni forma di discriminazione (sesso, razza, religione, etc..).

PROGRAMMA E RELATIVE AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Vivaldi & Cardino per garantire l'attuazione dei principi di cui sopra all'interno della sua organizzazione e della catena di fornitura ha messo a punto il seguente programma:

- aggiornamento del contenuto del "Codice Etico Aziendale" della Vivaldi & Cardino e conseguente sensibilizzazione/formazione del personale sui valori dell'organizzazione, comprendendo la diversità e l'inclusione;
- sviluppo e mantenimento di un sistema di gestione SA8000 certificato;
- erogazione di corso di sensibilizzazione/formazione del personale di primo livello della Direzione Generale (i Responsabili di Funzione) sui valori della diversità e dell'inclusioni;
- conferma delle iniziative precedentemente sviluppate a sostegno dell'inclusione di rifugiati e profughi segnalate da organizzazioni umanitarie (es. Croce Rossa, Caritas, etc..).

OBIETTIVI E RELATIVI MONITORAGGI

Aspetto	Obiettivo	Indicatore
Salvaguardia della diversità e della inclusione	Mantenimento certificazione SA8000	Superamento audit dell'Organismo di Certificazione
Recepimento principi e valori aziendali all'interno dell'organizzazione	Condivisione valori del "Codice Etico Aziendale" all'interno dell'organizzazione	Erogazione di specifica formazione a tutto il personale di Direzione Generale e ai RTC (Responsabili Tecnici di Cantiere)
Recepimento principi e valori aziendali all'interno dell'organizzazione	Sensibilizzare i primi livelli sul tema della diversità della inclusione	Erogazione di specifica formazione ai responsabili di Funzione impiegati in Direzione Generale sui temi della Diversità e della Inclusione
Iniziative a favore dell'inclusione **(Nota 1)**	Favorire l'inclusione di rifugiati e/o richiedenti asilo segnalati da organizzazioni a sostegno di tali popolazioni (es. Caritas, Croce Rossa, etc..)	N.ro contratti di tirocinio e assunzione in prova sottoscritto da rifugiati e/o profughi

Nota 1 - Premio Agenzia ONU per impegno di Vivaldi & Cardino a favore dell'inclusività

Data: 28/07/2025

Amministratore Delegato

VIVALDI & CARDINO S.p.A.
L'Amministratore Delegato