



I MILLE opera secondo imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa.

I MILLE promuove, inoltre, le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

Applicazione delle politiche di Diversity and Inclusion

Con questa politica I MILLE stabilisce principi e procedure per garantire che le pratiche di assunzione, selezione, formazione e crescita del personale siano coerenti, eque e basate sul merito, affinché soddisfino tutti i requisiti legislativi e vengano applicate per qualsiasi posizione professionale.

Linee Guida

In fase di recruitment /selezione:

- pubblichiamo gli annunci di ricerca di personale sul sito e sui canali social per una selezione più trasparente e per raggiungere i candidati e le candidate con diversi background allineati alla posizione;
- utilizziamo un linguaggio inclusivo, evitiamo terminologie o linguaggi offensivi e escludenti;
- evitiamo, al colloquio, domande personali che possano sottintendere stereotipi o portino a valutazioni negative delle caratteristiche distintive di genere;
- selezioniamo i nuovi talenti basandoci esclusivamente su criteri di merito;
- offriamo retribuzioni uguali a parità di competenze, ruoli e mansioni senza distinzioni di genere;
- adottiamo regole e procedure trasparenti consultabili sulla intranet;
- abbiamo l'obiettivo, in fase di assunzione, di garantire l'equilibrio di genere tra dipendenti.

In fase di training/formazione:

- incentiviamo programmi di mentoring, job rotation, training e sviluppo delle competenze per garantire che ciascun dipendente abbia opportunità di crescita e progressione professionale;



- applichiamo un monitoraggio della formazione disaggregato per target (gender, età, etc.).

In fase di career opportunities/avanzamento di carriera:

- valorizziamo la diversità come risorsa, e incoraggiamo la promozione interna e l'accesso a ruoli di leadership per tutti;
- prevediamo equità di remunerazione su seniority della persona e seniority nel ruolo per tutti i target;
- rafforziamo le valutazioni con integrazione del feedback top down con i feedback di pari livello, non solo interni ma anche esterni all'azienda, e prevediamo feedback bottom up;
- agiamo per la prevenzione della discriminazione diretta ed indiretta contro donne incinta e lavoratori con responsabilità familiari;
- garantiamo il bilanciamento delle candidature per le posizioni manageriali.

Meccanismi di segnalazione e reclamo

I MILLE si impegna a verificare l'efficacia dell'approccio adottato attraverso l'introduzione di specifiche iniziative di ascolto che permetteranno anche il coinvolgimento attivo e permanente di dipendenti volontari, così da favorire una maggiore comprensione e formulare proposte di innovazione condivise, a sostegno di una cultura inclusiva.

Diffusione e Aggiornamento

Questa politica è comunicata a tutto il personale dipendente, anche mediante apposite e specifiche sessioni formative in funzione dei ruoli e delle responsabilità, ed è resa disponibile sul sito internet di I MILLE a tutti gli stakeholder, compresi collaboratori, fornitori e partner, affinché ci sia piena consapevolezza e ulteriore impulso alla promozione dei diritti e del sistema di valori adottato.

La presente politica verrà valutata, ai fini dell'aggiornamento, almeno una volta l'anno alla luce delle evidenze emerse dagli assessment e dal monitoraggio delle tendenze nazionali e internazionali.

Principi guida, strumenti e normativa internazionale e nazionale di riferimento:

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite del 1948;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le dieci Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro;

I MILLE

- I Principi di UN Global Compact (cfr. Principi da 1 a 6);
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne, Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, Convenzione sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza, Convenzione sui diritti delle persone con disabilità e Convenzione sui diritti dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie;
- I Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGP) e le correlate Dimensioni di Genere;
- L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, (cfr. Obiettivo 5 sulla parità di genere, Obiettivo 8 sul lavoro dignitoso e crescita economica e Obiettivo 10 sulla riduzione delle disuguaglianze);
- **Costituzione italiana**, che riconosce e protegge i diritti fondamentali dei cittadini, tra cui il principio di uguaglianza (Articolo 3);
- **Legge 300/1970** (Statuto dei Lavoratori);
- **Decreto legislativo 216/2003** (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna);
- **Decreto legislativo 81/2008** (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro)
- **Legge 68/1999** (Norme per il diritto al lavoro dei disabili), insieme al d.lgs n. 151/2015 che l'ha riformata,
- **Legge 162/2021** sulla parità di genere e la Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, che definisce i parametri minimi per la certificazione della parità di genere.