



Informativa sui diritti umani e sulla non discriminazione

Ottobre 2024

Rev.00



INDICE

01	PURPOSE E AMBITO DI APPLICAZIONE	4
02	STRATEGIA	6
03	IL NOSTRO APPROCCIO	8
04	STATEMENT	10
05	COMPORAMENTI	12
06	GOVERNANCE	14
07	RESPONSABILITÀ	16
08	IMPEGNO PER LA NON DISCRIMINAZIONE	18
09	CONTRO LA DISCRIMINAZIONE E LE MOLESTIE: COSA FACCIAMO	20
10	DEFINIZIONI	22
	ALLEGATI	24
	A. Impegno per l'inclusione di genere	25
	B. Impegno per l'inclusione delle persone con disabilità	26





01

Purpose e ambito di applicazione

MANELLI IMPRESA SPA opera in un contesto internazionale e multiculturale e considera la diversità un bene da valorizzare. Accogliere, dare valore alla diversità e creare un contesto in cui ognuno sia libero di esprimersi sono aspetti centrali della nostra cultura, cruciali per la crescita e il modo di fare impresa.

Questo significa non solo promuovere i principi di diversità, inclusione e parità di trattamento e opportunità ma anche impegnarsi per garantire il diritto a condizioni di lavoro rispettose della persona e della sua dignità:

- proteggendo l'integrità fisica e psicologica e l'individualità di ciascuno;
- opponendosi a tutte le forme di comportamento che si traducono in discriminazione in relazione a sesso, età, disabilità, nazionalità, orientamento sessuale, etnia, religione, opinioni politiche, e tutte le altre forme di diversità individuale, o che siano lesive della persona, delle sue convinzioni o preferenze, della sua libertà di espressione;
- proteggendo il diritto delle persone che lavorano con noi di formare o partecipare a organizzazioni per la difesa e la promozione dei loro interessi;
- rispettando il diritto delle persone di essere rappresentate, all'interno delle varie unità lavorative, da sindacati o da altre forme di rappresentanza elette in conformità alle legislazioni e alle prassi in vigore nei vari Paesi in cui operiamo.

In questa informativa ci impegniamo e facciamo riferimento a tutti quei diritti che sono direttamente o no influenzati dal nostro operato:

- diritti umani di base (come ad esempio: orario di lavoro, salario equo, salario minimo, condizioni del luogo di lavoro, accessibilità per le persone con disabilità, tutela della maternità e della paternità, assenza di molestie, assenza di lavoro minorile, assenza di lavoro forzato/obbligatorio, assenza di traffico di esseri umani);
- diritti relativi alla salute e alla sicurezza;
- diritto alla non discriminazione;
- diritto alla privacy e alla protezione dei dati personali;
- diritto di espressione.

Ambito di applicazione

Questa informativa viene sottoposta a tutti i dipendenti di MANELLI IMPRESA SPA, qualunque sia il Paese in cui lavorano e lo statuto contrattuale adottato. Nell'attuare a livello locale quanto previsto dalle nostre policy, prevalgono i quadri normativi nazionali e sovranazionali, nonché le prassi culturali in uso se migliorative.

Principi di riferimento

Questa informativa è definita coerentemente con:

- *Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) Guidelines for Multinational Enterprises;*
- *Universal Declaration of Human Rights;*
- *International Covenant on Civil and Political Rights;*
- *International Covenant on Social, Economic and Cultural Rights;*
- *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights;*
- *United Nations Global Compact Principles;*
- *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work;*
- *Global Network Initiative Principles.*



02

Strategia

“ MANELLI IMPRESA SPA vuole essere l’azienda dove tutti contribuiscono alla crescita e all’innovazione perché liberi di essere se stessi nell’esprimere le proprie potenzialità.”

Diversity, Equity & Inclusion Guidelines

MANELLI IMPRESA SPA promuove e valorizza la diversità e dialoga con tutte le generazioni e culture, nella convinzione che la diversità sia una risorsa che ci rende più forti nelle sfide e un’opportunità di arricchimento.

Diversità, Equità e Inclusione (DEI) per noi di MANELLI IMPRESA SPA sono valori fondanti e parte integrante della nostra strategia di Sostenibilità. Abbiamo definito alcuni obiettivi strategici su cui concentrarci per affermare con ancora maggior vigore il valore dell’inclusione, della diversità e dell’equità.

Crediamo che la piena espressione delle nostre diversità ci consenta di gestire con maggior flessibili-

tà i cambiamenti, sempre pronti a trasformare quello che facciamo e come lo facciamo. La nostra diversità ci consente di mantenere gli standard di innovazione che ci hanno contraddistinto fino ad oggi.

Abbiamo lavorato, e continuiamo a farlo, sulla nostra cultura per massimizzare l’impatto positivo dell’azienda ma anche quello della singola persona. Crediamo infatti che per fare davvero la differenza, per le persone di MANELLI IMPRESA SPA e per la Società, occorra una responsabilità personale di ciascuno.

Lavorare sulla nostra cultura significa impegnarsi affinché tutti si sentano coinvolti e partecipino attivamente al raggiungimento dei nostri obiettivi di *Equity, Inclusion, Diversity e Anti-Discrimination*.

DIVERSITY & INCLUSION: OBIETTIVI STRATEGICI

Raggiungere la parità di genere a tutti i livelli

MANELLI IMPRESA SPA intende garantire una rappresentazione bilanciata dei generi a tutti i livelli dell’organizzazione. È un percorso di medio termine.

Misuriamo costantemente le nostre azioni e i nostri risultati utilizzando tutte le leve disponibili: talent acquisition, career, accelerazione nello sviluppo delle competenze, creazione delle condizioni migliori e realmente eque per la performance.

Principi di riferimento

MANELLI IMPRESA SPA agisce proattivamente, nell’ambito delle politiche retributive e di promozione, per chiudere il divario retributivo e di crescita professionale tra uomini e donne a parità di ruolo e performance anche attraverso un monitoraggio periodico trimestrale degli indicatori di gender gap per favorire i processi decisionali.



03

Il nostro approccio

In MANELLI IMPRESA SPA lavoriamo su più piani per prevenire e/o gestire qualunque forma di discriminazione e violazione dei diritti umani: Cultura e comunicazione, Processi e obiettivi, Monitoraggio e analisi, Ascolto e Tolleranza Zero.

Questa informativa descrive l'insieme di azioni che abbiamo messo in atto e che tutti siamo chiamati a sostenere per avere un ambiente di lavoro realmente inclusivo, da cui è bandita qualunque forma di discriminazione e molestia.

01 | Cultura e comunicazione

Programmi di formazione e iniziative di sensibilizzazione dedicate a tutta la popolazione aziendale per sostenere e diffondere la cultura dell'inclusione e generare consapevolezza circa pregiudizi e automatismi, comportamenti discriminatori. Comunicazione e informazione continuativa attraverso canali accessibili a tutti (es. Intranet aziendale).

02 | Processi e obiettivi

Abbiamo ridisegnato i processi di Human Resources per i candidati e le persone di MANELLI IMPRESA SPA per garantire pari opportunità sempre.

03 | Monitoraggio e analisi

Monitoriamo periodicamente il raggiungimento degli obiettivi che ci siamo dati e l'aderenza dei comportamenti alle policy che abbiamo definito.

Analizziamo la composizione delle persone di MANELLI IMPRESA SPA per riconoscere tratti e community e disegnare servizi e proposte mirate. Intercettiamo e gestiamo i rischi di discriminazione e violazione dei diritti umani.

04 | Ascolto

Abbiamo istituito canali dedicati per l'ascolto (come il whistleblowing, survey periodiche (es. *Culture survey*) ma, nella consapevolezza che l'assenza di segnalazioni non significa che va tutto bene, agiamo proattivamente per cogliere i bisogni specifici e le situazioni di rischio potenziale. Ognuno di noi, e i manager in primis, si deve fare portavoce di istanze e bisogni che rendano MANELLI IMPRESA SPA sempre più inclusiva.

05 | Tolleranza zero

Mancato rispetto dei Diritti Umani, Discriminazioni e Molestie sul lavoro hanno una caratteristica comune: sono illegali. E sono subdole. Talvolta, mettiamo in atto forme di discriminazione senza esserne consapevoli, agiamo guidati da paradigmi di comportamento e pregiudizi fortemente radicati nel nostro inconscio, spesso legati ad automatismi appresi e reiterati. Senza arrivare a forme gravi di molestia, come quella sessuale, un contesto professionale è molesto quando comportamenti, azioni e parole mettono a disagio una o più persone. MANELLI IMPRESA SPA lavora proattivamente per prevenire i rischi di discriminazione, di qualunque forma e gravità e per gestire i casi di comportamenti e le situazioni discriminatorie.



04

Statement

Creare valore dando valore alle diversità

Le nostre *Diversity, Equity & Inclusion Guidelines* definiscono che tipo di organizzazione intendiamo essere.

Noi di MANELLI IMPRESA SPA vogliamo:

- **Creare** un ambiente di lavoro inclusivo che abbracci ogni identità di genere, generazione, cultura e abilità, e che rispetti il contributo di ciascuno.
- **Valorizzare** ogni identità di genere, generazione, cultura e abilità, incoraggiando la collaborazione per una crescita responsabile.
- **Contrastare** comportamenti e linguaggi irrispettosi, discriminanti o svalutanti che danneggino lo spirito che ci unisce.
- **Coinvolgere** tutte le nostre persone affinché ognuno si senta parte di questo percorso.

Il rispetto della diversità e delle pari opportunità e la prevenzione di ogni forma di discriminazione sono principi che MANELLI IMPRESA SPA si impegna a garantire in ogni fase del rapporto di lavoro, dal processo di assunzione alla definizione della remunerazione, alle opportunità di crescita professionale, fino alla conclusione del rapporto di lavoro.

“ La nostra mission DEI: accettare e supportare ogni individuo, valorizzando l’identità di genere, generazione, cultura e abilità, perché l’unico modo di creare valore è costruire insieme un ambiente di lavoro accogliente, inclusivo, equo, attento e rispettoso delle persone.”



05

Comportamenti

01 | Comprendere, rispettare e valorizzare ogni identità

- Riconoscendo i propri pregiudizi e quelli degli altri;
- creando un ambiente di lavoro dove ognuno si senta al sicuro e libero di potersi esprimere;
- ascoltando attivamente, promuovendo il dialogo e il confronto aperto;
- usando un linguaggio, scritto e parlato, rispettoso ed attento;
- valorizzando e riconoscendo la forza della diversità di idee, opinioni e punti di vista come leve di accelerazione.

02 | Promuoviamo l'inclusione e l'integrazione di ogni identità

- promuovendo il contributo di ognuno e incentivando la partecipazione attiva;
- identificando e premiando chi dimostra comportamenti inclusivi;
- incoraggiando il lavoro in team interfunzionali;
- promuovendo il pieno ingaggio del top management;
- supportando la crescita dei colleghi attraverso decisioni mirate allo sviluppo professionale, personale e del team, tenendo in considerazione talento e desideri.

03 | Lavoriamo per promuovere il cambiamento

- Essendo tutti noi promotori e agenti del cambiamento;
- contrastando i comportamenti non in linea con quelli desiderati;
- gestendo il conflitto in modo costruttivo;
- bloccando ed evitando pettegolezzi;
- supportando la crescita dei colleghi attraverso decisioni mirate allo sviluppo professionale, personale e del team, tenendo in considerazione talento e desideri;
- misurando costantemente il progresso e i successi.



06

Governance

Riconoscere il valore della diversità, al nostro interno e con i nostri stakeholder esterni, significa per noi agire proattivamente e governare l'evoluzione delle nostre politiche e dei nostri programmi di Inclusion & Anti-Discrimination anche per cogliere tutte le opportunità e le potenzialità attuali e future.

01 | Leadership Team

I temi di DEI sono una componente importante della Corporate Strategy di MANELLI IMPRESA SPA.

Sono responsabilità del Top Management:

- la declinazione della strategia e degli obiettivi di medio e lungo termine di Inclusion & Anti-Discrimination all'interno del piano strategico aziendale, anche in coerenza con il framework ESG adottato;
- la definizione e attuazione di programmi e iniziative per la creazione di un ambiente sempre più inclusivo;
- la riduzione dei rischi di unconscious bias nel modo di operare di MANELLI IMPRESA SPA, sia verso e con le proprie persone, sia verso e con stakeholders esterni;
- la gestione tempestiva e rigorosa di tutti quei comportamenti che non sono coerenti con quanto previsto e desiderato in termini di DEI.

02 | Risorse umane

È responsabilità del team HR monitorare con frequenza trimestrale l'andamento degli indicatori di Gender Pay Gap e realizzare tutte le azioni volte a creare equità e cultura su tutti i temi di DEI.

03 | Compliance

È responsabilità del team di Compliance Verificare la diffusione e corretta adozione delle policy di MANELLI IMPRESA SPA.

04 | Ascolto

Nel 2023 abbiamo scelto di rendere concreto il nostro impegno a rafforzare la cultura dell'inclusione e della diversità, sia all'interno che all'esterno del Gruppo nominando un Diversity Manager H&R per promuovere l'inclusione e la diversità in tutte le forme.

Sono responsabilità del Diversity Manager H&R:

- mantenere un canale di ascolto attivo sul tema attraverso survey, focus group, interviste;
- definire una visione chiara che, in linea e sinergia con quella del business, consenta a MANELLI IMPRESA SPA di raggiungere livelli di eccellenza sul fronte della DEI;
- definire e attuare iniziative, programmi e progetti sulla diversity;
- valutare periodicamente le politiche e iniziative interne con il supporto del Team HR;
- aumentare la visibilità e portare la voce delle comunità sotto-rappresentate in MANELLI IMPRESA SPA;
- si fa garante della rappresentanza di tutte le diversità e della libera associazione.



07

Responsabilità

Abbiamo la responsabilità di mettere in pratica i nostri impegni su DEI ogni giorno. Tutti.

Ognuno di noi è chiamato a fare la sua parte per creare e mantenere un ambiente realmente inclusivo.

01 | Tutti

Ci aspettiamo che tutte le persone di MANELLI IMPRESA SPA:

- trattino ciascun individuo con rispetto;
- contribuiscano a creare un ambiente inclusivo e libero da discriminazioni e/o molestie di qualsiasi tipo e dove tutti sono accolti, apprezzati, rispettati e ascoltati;
- agiscano da role model mostrando nei comportamenti e nelle azioni quotidiani cosa significa accogliere e valorizzare la diversità;
- diano un sostegno concreto all'attuazione dei programmi e delle iniziative DEI;
- dedichino del tempo a conoscere e approfondire i temi dell'inclusione e della diversità;
- accolgano idee e prospettive diverse dalla propria;
- parlino in modo aperto se osservano comportamenti in contrasto con quanto indicato dalla presente informativa e/o comunque lesive della dignità della persona.

02 | Managers

Ci aspettiamo che i nostri manager:

- creino e sostengano un ambiente di lavoro inclusivo dove il contributo unico di ciascuno è riconosciuto;
- agiscano da role model mostrando nelle azioni e decisioni quotidiane cosa significa riconoscere e apprezzare merito e talento, indipendentemente da chi lo esprime;

- condividano e promuovano, internamente ed esternamente, il nostro approccio di inclusione e valorizzazione delle diversità;
- restino in ascolto, per cogliere le necessità anche inesprese e agire in tutti quei casi in cui si ravvisa un disallineamento o una violazione nei comportamenti rispetto a quanto espresso in questa Policy;
- offrano uno spazio sicuro perché ciascuno si senta libero di confrontarsi, esprimere le proprie idee, condividere le proprie preoccupazioni.

03 | Human Resources

Ci aspettiamo che il team HR:

- garantisca che l'inclusione e la diversità siano pienamente integrate in tutti i processi, le politiche e le procedure delle risorse umane;
- attui un processo di Talent Acquisition equo e inclusivo in ogni sua fase, dalla descrizione della posizione alla gestione dei colloqui;
- attui un processo di Career Management che riconosca e valorizzi performance, esperienze e competenze in termini di promozioni, politiche retributive, sviluppo e formazione indipendentemente dalle caratteristiche delle persone;
- monitori continuamente che processi, procedure e regole vengano attuate nel rispetto dei principi di DEI e ne misuri gli indicatori;
- promuova cultura e comportamenti inclusivi.



08

Impegno per la non discriminazione

Le molestie, di qualunque forma e tipo, sono una forma di discriminazione e in MANELLI IMPRESA SPA le combattiamo pro-attivamente. Questa informativa vuole prevenire e combattere molestie, violenza e discriminazioni sul lavoro.

Non tolleriamo illegalità, molestie, discriminazioni, qualunque sia la forma e chiunque sia il soggetto coinvolto. Quando parliamo di molestie intendiamo riferirci al workplace in senso lato e dunque a tutti gli spazi pubblici e privati, fisici e virtuali in cui il lavoro viene svolto.

Vogliamo che ciascuna persona in MANELLI IMPRESA SPA interpreti e agisca i nostri valori, che tutti siano trattati con dignità e rispetto.

01 | Molestie fisiche

Parliamo di molestie fisiche quando:

- uno o più dipendenti subiscono abusi, minacce e/o umiliazioni nello svolgimento del loro lavoro;
- uno o più dipendenti si sentono fisicamente attaccati o minacciati o, in circostanze estreme, aggrediti nello svolgimento del loro lavoro.

02 | Molestie sessuali

Parliamo di molestia sessuale quando vengono adottati comportamenti contro una persona per via di genere, sessualità, orientamento sessuale, autodeterminazione di genere, identità di genere o espressione di genere. A titolo di esempio sono considerate molestie sessuali:

- sollecitazione, allusioni o avance sessuali fatte da chi si trova in posizione di conferire, concedere o negare un vantaggio, un'opportunità o una promozione (c.d. "molestia sessuale quid-pro-quo" ossia "questo per quello");
- sollecitazione, allusione o avance sessuali fatte da chi dovrebbe ragionevolmente sapere che la sollecitazione o l'avance è sgradita;
- le molestie sessuali possono essere esplicite o implicite.

03 | Molestie psicologiche

Parliamo di molestia psicologica in tutte quelle situazioni in cui vengono adottati comportamenti che sminuiscono e offendono la persona a livello personale e/o professionale. Sono forme di molestia psicologica, ad esempio: isolare o negare la presenza, sminuire o banalizzare i pensieri, screditare o diffondere voci, confrontare con altri, abusare verbalmente, minacciare fisicamente, ostacolare le prestazioni.

04 | Molestie discriminatorie

Parliamo di molestia discriminatoria quando vengono messi a rischio e/o esplicitamente contraddetti i principi di inclusione ed equità nei processi e nelle decisioni inerenti assunzioni, promozioni, compensi, sviluppo, formazione e tutti gli altri termini e condizioni di lavoro, che devono essere attuati senza riguardo a età, razza/etnia, colore, sesso, nazionalità, religione, disabilità, orientamento sessuale, identità di genere o espressione, orientamento politico, o qualsiasi altro motivo di discriminazione contemplato dalle leggi dei paesi in cui MANELLI IMPRESA SPA opera.

05 | Molestie verbali

Parliamo di molestia verbale quando i comportamenti verbali non sono rispettosi della dignità e diversità dell'individuo e risultano sgradevoli e offensivi nei contenuti e nei modi.

06 | Cyberbullismo

Parliamo di cyberbullismo quando le molestie si verificano su dispositivi e piattaforme digitali come telefoni cellulari, computer e tablet, social aziendali e non: SMS, e-mail, messaggistica istantanea e app oppure online su social media, forum o community in cui le persone possono visualizzare, partecipare o condividere contenuti.

Il cyberbullismo include l'invio, la pubblicazione o la condivisione di contenuti negativi, dannosi, falsi o meschini su una persona ivi incluse le informazioni personali e private.



09

Contro la discriminazione e le molestie: cosa facciamo

Aprirsi alla diversità richiede flessibilità, responsabilità, fiducia e coraggio.

Mentre le similitudini servono a confermare ciò che già c'è e che già sappiamo, la diversità è la condizione per generare qualcosa di nuovo.

In questo percorso che abbiamo scelto, può capitare che qualcosa vada storto e che non funzioni come ci aspettiamo. È responsabilità di ciascuno di noi contribuire a costruire un ambiente inclusivo.

Se hai qualche dubbio su come comportarti o su come interpretare il comportamento di altri: **fermati, pensa e chiedi**. Trovi qui le opzioni che hai per confrontarti e chiedere un supporto.

MANELLI IMPRESA SPA si impegna a prendere in considerazione e dare seguito ad ogni segnalazione, qualunque sia il canale scelto per effettuarla.

01 | Fare la cosa giusta

È responsabilità di ciascuno di noi:

- fare le cose giuste per garantire un ambiente di lavoro in cui molestie e discriminazioni di alcun tipo sono bandite;
- parlare apertamente quando si assiste a comportamenti inaccettabili senza temere ritorsioni.

02 | Speak-up culture

Se osservi, sospetti o subisci comportamenti che ti appaiono o senti inaccettabili, faccelo sapere. Puoi parlarne con il tuo manager, con le Risorse Umane o, se preferisci e ti senti più a tuo agio puoi utilizzare la nostra piattaforma di Whistleblowing dedicata a raccogliere e gestire queste segnalazioni.

Tratteremo con discrezione e riservatezza ogni tua segnalazione. Se preferisci puoi mantenere l'anonimato. Ci aspettiamo segnalazioni fatte sempre in buona fede.

03 | Approfondire

Andiamo a fondo di ogni segnalazione. Per farlo ci servono dettagli sul comportamento o sui comportamenti che hai osservato o subito, sulle persone coinvolte, su tempi, luoghi e modalità, altre persone presenti.

04 | Tolleranza zero

Abbiamo un modo solo in MANELLI IMPRESA SPA per trattare molestie e discriminazioni di qualunque specie: non le tolleriamo.



Definizioni

Le parole di questa informativa:

Discriminazione

Trattamento iniquo o pregiudizievole di individui o gruppi sulla base di:

- età;
- razza;
- nazionalità;
- etnia;
- genere;
- identità di genere;
- espressione di genere;
- disabilità;
- orientamento religioso;
- orientamento sessuale;
- estrazione sociale;
- stato civile;
- affiliazione politica.

La discriminazione, intenzionale o meno, ha l'effetto di impedire o limitare l'accesso a opportunità, benefici o vantaggi che sono disponibili per altri membri della società, normalmente identificati come la maggioranza. Non è una pratica discriminatoria adottare o attuare programmi speciali volti ad alleviare le difficoltà e/o lo svantaggio economico, o ad assistere persone o gruppi svantaggiati (le cosiddette minoranze) a raggiungere o tentare di realizzare pari opportunità, o che possa contribuire all'eliminazione dell'infrazione dei diritti umani.

Diversità

Quando parliamo di diversità, ci riferiamo a un mix equilibrato di persone diverso per età, identità ed espressione di genere, una gamma di origini sociali ed etniche, nazionalità, posizione sociale, stato di salute, religione e credenze, orientamento sessuale e identità, presenti in un gruppo o in un'organizzazione come MANELLI IMPRESA SPA. Riconoscere le nostre diversità e, rispettarle è il primo passo per la creazione di un ambiente di lavoro capace di valorizzare le diversità.

Equity vs Equality

Equity significa riconoscere la dignità e il valore di ogni persona e assicurare che ciascuna fruisca di pari diritti e opportunità senza discriminazioni. Equity non significa trattare le persone allo stesso modo (equality) senza tener conto delle differenze individuali.

L'equity riconosce che ogni persona ha circostanze diverse e alloca esattamente le risorse e le opportunità necessarie per raggiungere un uguale risultato.

Per noi significa che tutti i dipendenti e i candidati devono avere pari opportunità in termini di:

- accesso e sviluppo indipendentemente dal background individuale;
- realizzazione del proprio potenziale e valorizzazione delle competenze ed expertise.

Inclusione

È la creazione di un clima di comprensione e di rispetto reciproco della dignità e del valore di ciascuno, affinché ognuno si senta parte della comunità e possa contribuire pienamente allo sviluppo e al benessere della stessa. L'inclusione definisce il modo con cui vogliamo essere, i comportamenti che vogliamo attuare consapevolmente in ogni processo e decisione aziendale. Inclusione significa creare connessioni tra tutti e con i valori di MANELLI IMPRESA SPA.

Pregiudizi (*bias*)

Sono tutte quelle forme, spesso inconsce, di pregiudizio e automatismo dei comportamenti che generano forme di discriminazione e disparità di opportunità.

Allegati

A. Impegno per l'inclusione di genere

Nell'ambito delle politiche di DEI, MANELLI IMPRESA SPA ha definito un commitment e degli obiettivi specifici relativamente alla *Gender Equality* per migliorare l'uguaglianza e l'equilibrio di genere: *Zero Gender Pay Gap*.

MANELLI IMPRESA SPA ha conseguito nel 2023 la certificazione *UNI/PdR 125:2022* Sistema di gestione per la parità di genere con l'ente di certificazione TÜV.

01 | Cultura

Coinvolgiamo tutte le persone di MANELLI IMPRESA SPA in iniziative e programmi di sensibilizzazione alle tematiche di diversity, all'inclusione e alla collaborazione.

02 | Flessibilità

MANELLI IMPRESA SPA mette a disposizione soluzioni di flessibilità del lavoro per consentire alle donne un sempre migliore accesso alle opportunità professionali.

03 | Migliorare la parità di genere nel Management

MANELLI IMPRESA SPA persegue l'obiettivo di migliorare significativamente il gender balance nelle posizioni manageriali sia attraverso le politiche di talent acquisition sia attraverso i processi di career che valorizzano merito, competenze e performance delle donne. Questo obiettivo include anche il Top Management per una piena partecipazione delle donne ai processi decisionali e di guida.

04 | Attrazione dei talenti

Aumentiamo le assunzioni al femminile per tutti le aree organizzative e per tutti i livelli.

05 | Monitoraggio del divario retributivo

Monitoriamo periodicamente il divario retributivo tra uomini e donne a parità di ruolo e definiamo le azioni e le decisioni da prendere per azzerare questo divario.



B. Impegno per l'inclusione delle persone con disabilità

Le politiche e i programmi di inclusione di MANELLI IMPRESA SPA sono disegnati e messi in atto per far sì che anche le categorie sotto-rappresentate abbiano accesso a tutte le opportunità e possano realizzarsi pienamente dal punto di vista professionale.

Vogliamo che le persone con disabilità cognitiva e fisica abbiano pieno accesso a queste opportunità e attuiamo programmi e azioni per diventare sempre più capaci di riconoscere e valorizzare il talento di ciascuno.

01 | Diversity Manager H&R

Il Diversity Manager H&R resta aperto per accogliere le istanze e la partecipazione delle persone con disabilità, anche per poter disegnare e realizzare programmi e iniziative che rendano sempre più inclusivo e accessibile l'ambiente di lavoro.

02 | Accessibilità

Creiamo le condizioni per lavorare in autonomia: la persona con disabilità trova in MANELLI IMPRESA SPA un partner attivo nel rimuovere ostacoli e trovare soluzioni per potersi realizzare pienamente dal punto di vista professionale.

04 | Attrazione dei talenti & Carriere

La discriminazione sulla base della disabilità, fisica o cognitiva, non è tollerata al pari delle altre forme di discriminazione. Abbiamo reso l'ambiente di lavoro accessibile per poter attrarre, trattenere e sviluppare le persone con disabilità.

05 | Procurement

Nei processi di acquisto teniamo conto delle caratteristiche che devono avere servizi, facilities e strumenti per garantire la piena accessibilità, fruibilità o adoption a tutti.





Sede Italia

MANELLI IMPRESA S.P.A.

Via Clemente Cancelli, 11

Monopoli (BA) – Italy

P. IVA IT06746680724

Cap. Sociale: € 15.000.000,00

Tel: +39 080 747 826

Fax: +39 080 744 379

E-mail: frontoffice@manelligroup.com

PEC: manelli@legalmail.it

manelligroup.com

Sede Romania

MANELLI IMPRESA S.P.A. MONOPOLI

SUCURSALA BUCURESTI - ROMANIA

B-dul Regina Maria, Nr.1, Bloc P5B, Sc.1,

Et.7, ap nr. 20/21 sector 4 Bucuresti

CUI RO35152060

Tel: +40 310 699 570

Fax: +40 310 699 570

Mobile: +40 770 611 208

E-mail: romania@manelligroup.com