



Agenzia nazionale per l'attrazione
degli investimenti e lo sviluppo d'impresa SpA

LA CARTA DEI PRINCIPI DI DIVERSITÀ E INCLUSIONE DI INVITALIA

Indice

1	Finalità.....	3
2	Fonti	3
3	Principi guida.....	5
4	Implementazione, ampliamento e aggiornamento della Carta dei Principi	6
5	Ambiti	8
5.1	Employer branding, recruiting, selezione e assunzione.....	8
5.2	Valutazione della performance	8
5.3	Formazione	9
5.4	Sviluppo professionale.....	9
5.5	Trattamenti retributivi	10
6	Comportamenti inclusivi	10
6.1	Usiamo una comunicazione inclusiva:	10
6.2	Rispettiamo il Work-life integration	11
6.3	Agiamo stili di leadership inclusivi:.....	11
7	Iniziative per la diffusione di una cultura di Diversità e Inclusione	11
7.1	Ascolto e Monitoraggio	12
7.2	Formazione	12
7.3	Comunicazione interna ed eventi.....	12

1 Finalità

Invitalia riconosce che la cultura della diversità e dell'inclusione è fondamentale per un'azienda che vuole guidare il cambiamento e l'innovazione responsabilmente.

Promuovere la cultura della diversità e dell'inclusione significa favorire lo sviluppo di un sistema azienda aperto e dinamico in cui reciprocità e rispetto favoriscono la rimozione delle barriere che ostacolano la fluidità delle relazioni tra i vari stakeholder.

Promuovere la diversità e l'inclusione significa inoltre creare un ambiente di lavoro che valorizza l'unicità delle persone, con effetti positivi sulla motivazione, sulla performance individuale, sul senso di appartenenza. Questi elementi favoriscono il benessere individuale e organizzativo e garantiscono una maggiore produttività aziendale.

Infine, favorire una cultura della diversità e dell'inclusione consente di promuovere innovazione e creatività. I gruppi di lavoro *diversi* e inclusivi possono meglio interpretare la pluralità e la complessità del mondo, anticipandone i cambiamenti in modo più mirato: la diversità e l'inclusione aumentano la capacità dei team di lavoro di cogliere le esigenze del sistema e consentono di indirizzare lo sviluppo e l'innovazione più responsabilmente e quindi contribuiscono alla crescita del business dell'organizzazione.

2 Fonti

Nella presente Carta dei Principi, Invitalia conferma quanto già previsto nel **Codice Etico**, nei Capitoli relativi alla Tutela del lavoro e dei dipendenti, alle Risorse Umane e al Razzismo e alla Xenofobia, e nel **Bilancio Sociale** del 2018, riferimenti che si riportano di seguito:

Tutela del lavoro e dei dipendenti, Par. 7: *«La Società è impegnata a garantire la professionalità e la competenza dei propri dipendenti e collaboratori, i quali rappresentano un valore assoluto per il prestigio e la credibilità dell'Azienda. Nel garantire il valore primario delle risorse umane, la Società non consente alcuna forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori. Il personale e i collaboratori, nell'ambito lavorativo e nei limiti delle competenze e delle responsabilità affidategli, devono improntare il proprio comportamento a reciproca correttezza, nel massimo rispetto della dignità e personalità morale di ciascuno. Sono pertanto anche vietate ogni forma di intimidazione e di molestie di qualsiasi natura».*

Risorse Umane Par. 8: *«La Società riconosce la centralità delle risorse umane e la centralità di stabilire e mantenere con esse relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca. Pertanto, la gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione si ispira al rispetto dei diritti dei lavoratori ed alla piena valorizzazione del loro apporto nell'ottica di favorirne lo sviluppo e la crescita professionale».*

Risorse Umane, Par. 8: *«La Società si impegna ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose in tutte le decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi azionisti».*

Razzismo e Xenofobia, Par. 13: *«La Società condanna la propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico ovvero l'istigazione e l'incitamento a commettere atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione delle idee stesse, che si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n.232».*

Bilancio Sociale 2018, p. 24: *«Le modalità di attuazione delle nostre azioni sono inoltre estremamente diversificate e rivolte a una pluralità di interlocutori portatori di interessi e bisogni eterogenei. Tutto ciò ci ha spinto a ricercare una nostra metodologia di rendicontazione sociale idonea a rappresentare, non solo le peculiarità dei servizi che realizziamo e la diversità dei nostri stakeholder e dei destinatari delle nostre attività, ma anche il particolare impatto che il nostro lavoro ha sulla collettività, sulle comunità e sulle singole persone».*

Inoltre, nel definire le linee guida e gli ambiti di intervento in tema di Diversità e Inclusione, Invitalia si ispira e agisce in armonia con i principali riferimenti e standard nazionali e internazionali tra cui:

- **L'articolo 3 della Costituzione della Repubblica Italiana** «Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese».
- **L'articolo 37 della Costituzione della Repubblica Italiana** «La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione».
- **La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani** approvata e proclamata il 10 dicembre 1948 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite.
(<https://www.ohchr.org/en/udhr/pages/Language.aspx?LangID=itn>)
- **Il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali e Il Patto internazionale sui diritti civili e politici**, adottati dall'Assemblea delle Nazioni Unite nel 1966 ed entrati in vigore nel 1976; in Italia nel 1978.

(<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ces>;
<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>)

- **La Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro** adottata dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) nel 1998 e le **otto Convenzioni fondamentali**.
(https://www.ilo.org/rome/pubblicazioni/WCMS_151918/lang--it/index.htm)

- **Le Convenzioni delle Nazioni Unite** sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità.
(<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/UniversalHumanRightsInstruments.aspx>)

- **I Cinque Standard di Condotta** elaborati nel 2017 dall'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Diritti Umani, per supportare le imprese nella lotta alle discriminazioni nei confronti delle persone lesbiche, gay, bisessuali, trans e intersessuali (LGBTI).
(http://www.unar.it/wp-content/uploads/2020/10/UNAR_Standards-Of-Conduct_Executive_Summary.pdf)

- **I Principi del Global Compact delle Nazioni Unite** ovvero l'iniziativa strategica di cittadinanza d'impresa più ampia al mondo proposta nel 1999 cui oggi aderiscono oltre 18.000 aziende.
(<https://www.globalcompactnetwork.org/it/il-global-compact-ita/global-compact/introduzione.html>)

- **Gli Obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite** per lo sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs) delle Nazioni Unite, con un'attenzione particolare ai seguenti SDGs:
 4. Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti
 5. Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze
 8. Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti
 10. Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni.
(<https://unric.org/it/wp-content/uploads/sites/3/2019/11/SDG-presentazione.pdf>)

3 Principi guida

Sulla base di queste premesse Invitalia si impegna a promuovere i seguenti principi guida:

- ✓ Creare un ambiente di lavoro aperto, inclusivo e partecipativo, che promuova la diversità e l'inclusione nei comportamenti, nei processi, nelle relazioni attraverso un sistema di comunicazione interno ed esterno che renda i principi di diversità ed inclusione manifesti e riconoscibili
- ✓ Evitare ogni forma di discriminazione riferita al genere, all'età, all'etnia, alla diversa abilità, all'orientamento affettivo, al credo religioso, al background culturale, al percorso

professionale, all'identità di genere ed ogni altro genere di diversità, a favore di un contesto che promuova la presa di coscienza di pregiudizi e stereotipi e il rispetto delle caratteristiche dell'individuo

- ✓ Promuovere la diversità come espressione del pieno potenziale individuale per favorire crescita, innovazione e creatività
- ✓ Stimolare la diffusione di uno stile di leadership che promuove l'ascolto, il feedback e il confronto per favorire comportamenti inclusivi
- ✓ Valorizzare il talento, le competenze, le esperienze e gli interessi di ciascuna persona al fine di promuovere lo sviluppo personale e professionale e di rimuovere gli elementi che ne determinano l'esclusione dai progetti aziendali
- ✓ Creare un ambiente di lavoro inclusivo e partecipato che riconosca il valore del work-life integration durante l'intero arco di vita professionale e che rimuova le cause di esclusione delle persone dal contesto organizzativo.

4 Implementazione, ampliamento e aggiornamento della Carta dei Principi

Invitalia è consapevole che la promozione della diversità e dell'inclusione, di cui questa Carta è espressione, necessita un importante cambiamento culturale per la comunità aziendale nel suo insieme. Invitalia ritiene che i promotori del cambiamento culturale siano in primo luogo i vertici aziendali attraverso l'adesione ai principi, agli impegni e alle iniziative descritte in questo documento. Tuttavia, l'azienda riconosce che per un cambiamento culturale pervasivo e generale, è necessario coinvolgere attivamente tutta l'organizzazione aziendale a tutti i livelli. La collettività è infatti il luogo del confronto e del dialogo dove vengono generate iniziative che promuovono la diversità e l'inclusione.

Invitalia ritiene inoltre che La Carta dei Principi sia un documento in divenire da aggiornare costantemente per recepire i cambiamenti del contesto esterno e gli stimoli e le proposte della comunità aziendale.

Per supportare questo processo di implementazione, ampliamento e aggiornamento della Carta Invitalia si impegna quindi a:

- ✓ Garantire che ciascuno, a partire dai Responsabili, implementi le iniziative, adotti le linee guida e agisca i comportamenti descritti nella Carta
- ✓ Garantire che i piani di business e i processi aziendali riflettano i principi riportati nella Carta
- ✓ Garantire che tutte le persone si sentano, e siano effettivamente, responsabili di agire i comportamenti descritti nella Carta

- ✓ Creare una funzione/un referente Diversità e Inclusione che riporti alla Direzione Risorse Umane e che sia il riferimento dei vertici aziendali e dell'azienda nel suo complesso su tematiche di Diversità e Inclusione. Tale funzione/referente è responsabile di coordinare l'implementazione delle iniziative di Diversità e Inclusione, di supportare i vertici aziendali nel tradurre in procedure e in processi i principi qui descritti, di monitorare l'applicazione dei principi e di aggiornare la Carta stessa attraverso il confronto con la comunità aziendale
- ✓ Garantire che la funzione/il referente Diversità e Inclusione aggiorni la Carta una volta all'anno alla luce del confronto con la comunità aziendale, di eventuali cambiamenti delle strategie di Diversità e Inclusione, dell'evoluzione delle tendenze e del quadro normativo nazionale e internazionale in materia di diritti umani.

5 Ambiti

Invitalia si impegna a favorire l'adozione dei principi guida della Carta nei processi aziendali.

5.1 **Employer branding, recruiting, selezione e assunzione**

Invitalia si impegna a promuovere la diversità e a garantire lo sviluppo di un ambiente inclusivo attraverso i processi di ricerca, selezione e inserimento delle risorse umane nell'organico aziendale, in base alle seguenti linee guida:

- rispettare i principi di equità e parità nella formulazione della *value proposition* e nelle attività di comunicazione interna ed esterna relative a ricerche del personale
- garantire un equilibrio rispetto a tutte le diversità nella rosa di candidature presentata per posizioni aperte nell'organizzazione, compatibilmente con le specificità del settore
- far sottoscrivere alle società di ricerca e selezione del personale l'adesione ai principi e alle linee guida della Carta
- durante il processo di selezione, valutare, attraverso sistemi di assessment, la capacità delle persone di agire comportamenti inclusivi
- durante i colloqui di selezione, presentare la finalità e i principi della Carta come parte integrante della cultura aziendale
- durante il processo di selezione, a parità di ruoli e mansioni, adottare un comportamento di apertura e non discriminatorio nei confronti delle persone coinvolte nel rispetto di ogni tipo di diversità
- durante il processo di selezione utilizzare strumenti di valutazione del merito in base alle competenze delle persone e agli obiettivi raggiunti in precedenza, in funzione del ruolo da ricoprire
- definire la graduatoria delle candidature in base a criteri oggettivi legati alla valutazione dei comportamenti e del merito senza alcuna discriminazione riferita al genere, all'età, all'etnia, alla diversa abilità, all'orientamento affettivo, al credo religioso, al background culturale, al percorso professionale, all'identità di genere ed ogni altro genere di diversità

5.2 **Valutazione della performance**

Invitalia si impegna a promuovere una cultura di valutazione della performance per la crescita delle proprie persone orientata alla trasparenza e all'equità, per favorire lo sviluppo di un ambiente meritocratico, rispettando le seguenti linee guida:

- adottare tutti gli strumenti gestionali per diffondere una cultura basata sul merito e sulla dignità delle persone, sul rispetto, sul feedback, senza alcuna discriminazione riferita al

genere, all'età, all'etnia, alla diversa abilità, all'orientamento affettivo, al credo religioso, al background culturale, al percorso professionale ed ogni altro genere di diversità

- costruire un processo di valutazione della performance basato su criteri chiari e condivisi a priori con la comunità aziendale
- integrare nel modello delle competenze aziendali comportamenti riconducibili alla valorizzazione delle Diversità e dell'Inclusione, affinché diventino oggetto di autovalutazione, di feedback e di confronto.

5.3 Formazione

Invitalia si impegna a promuovere la diversità e l'inclusione nel progettare ed erogare i percorsi di formazione rispettando le seguenti linee guida:

- offrire a tutte le persone pari opportunità di accesso a percorsi di formazione professionale senza alcuna discriminazione riferita al genere, all'età, all'etnia, alla diversa abilità, all'orientamento affettivo, al credo religioso, al background culturale, al percorso professionale, all'identità generale ed ogni altro genere di diversità
- diffondere consapevolezza sul tema della Diversità e dell'Inclusione tramite percorsi mirati di formazione e tramite iniziative di comunicazione interna
- costruire percorsi di riqualificazione e riallineamento professionale per rimuovere le cause di esclusione delle persone dai progetti aziendali e per la valorizzazione personale e professionale
- integrare le tematiche legate alla diversità e all'inclusione nei corsi di formazione manageriale, nei programmi di inserimento dei neoassunti (onboarding) ed in ogni altra modalità di formazione e comunicazione ritenuta opportuna
- formare le persone che coordinano i processi di gestione e di sviluppo delle risorse umane affinché gestiscano e comunichino in modo efficace e corretto il tema della Diversità e dell'Inclusione.

5.4 Sviluppo professionale

Invitalia si impegna a promuovere lo sviluppo professionale e la valorizzazione del talento individuale tramite percorsi di crescita delle persone nel rispetto della diversità e dell'inclusione, attraverso le seguenti linee guida:

- valorizzare le competenze e le attitudini individuali nel definire le responsabilità dei ruoli e nel delineare gli obiettivi da raggiungere
- rendere accessibili a tutte le persone in modo paritario i percorsi di crescita professionale e le posizioni di responsabilità, secondo logiche meritocratiche, tenendo conto del ruolo ricoperto, delle relative responsabilità, degli esiti dei processi di valutazione della prestazione, del potenziale e delle attitudini delle persone, in coerenza con le esigenze aziendali

- disegnare percorsi di crescita professionale volti a riqualificare le professionalità per rimuovere le cause di esclusione delle persone dai progetti aziendali
- adottare i criteri della parità e del merito non condizionati da valutazioni riferite al genere, all'età, all'etnia, alla diversa abilità, all'orientamento affettivo, al credo religioso, al background culturale, al percorso professionale ed ogni altro genere di diversità nella definizione dei percorsi di carriera.

5.5 Trattamenti retributivi

Invitalia riconosce che il sistema retributivo è determinato in base al ruolo ricoperto, agli ambiti di responsabilità, al merito e alle prestazioni conseguite e alla qualità complessiva del contributo apportato ai risultati aziendali. L'azienda si impegna quindi a garantire equità e parità di accesso ai trattamenti in termini di retribuzione fissa e variabile senza alcuna discriminazione riferita al genere, all'età, all'etnia, alla diversa abilità, all'orientamento affettivo, al credo religioso, al background culturale, all'identità di genere e al percorso professionale ed a ogni altro genere di diversità.

6 Comportamenti inclusivi

Nell'ottica di promuovere una cultura della diversità e dell'inclusione Invitalia intende richiamare l'attenzione su alcuni comportamenti specifici che, ispirandosi a criteri quali il rispetto, la collaborazione e la trasparenza, rappresentano esempi concreti e una guida verso la costruzione di un nuovo codice di comportamento.

6.1 Usiamo una comunicazione inclusiva:

- Usiamo un linguaggio inclusivo in tutte le forme di comunicazione (verbale e non verbale) e in tutti i mezzi (e-mail, chat...)
- Evitiamo allusioni, doppi sensi e frasi ironiche ovvero usiamo un linguaggio che rispetti le individualità e tutti i tipi di diversità
- Usiamo un linguaggio neutro privo di pregiudizi e stereotipi
- Usiamo una comunicazione diretta e semplice per favorire l'interpretazione univoca dei concetti: accertiamoci che il linguaggio che utilizziamo – terminologia e gergo - sia comprensibile per il nostro interlocutore e coerente con il contesto
- Assicuriamo sincronia e simmetria nella comunicazione per garantire ai nostri interlocutori di essere informati in modo tempestivo e puntuale

6.2 Rispettiamo il Work-life integration

- Rimuoviamo gli elementi che ostacolano l'implementazione di una cultura inclusiva e partecipata e gli elementi che escludono le persone dalla vita aziendale
- Favoriamo uno stile gestionale basato sulla valutazione del raggiungimento di obiettivi, anziché sulla verifica della presenza fisica e sul controllo
- Concordiamo e pianifichiamo le riunioni e inviamo e-mail e messaggi tenendo sempre conto del work-life integration delle persone
- Rispettiamo il work-life integration delle persone che lavorano part time
- Rispettiamo lo status delle persone su *Teams*

6.3 Agiamo stili di leadership inclusivi:

- Assicuriamo relazioni basate sul rispetto, sulla reciprocità, sulla fiducia, sulla collaborazione e sulla trasparenza
- Attiviamo l'ascolto attivo, l'empatia, il feedback per la comprensione dei bisogni delle persone
- Disegniamo percorsi per la valorizzazione delle qualità e delle competenze delle persone
- Costruiamo interventi di riqualificazione professionale per rimuovere le cause di esclusione delle persone dai progetti aziendali
- Pianifichiamo riunioni di allineamento regolari per garantire la condivisione delle informazioni, per aumentare il senso di appartenenza e la partecipazione ai progetti
- Promuoviamo la partecipazione attiva di tutte le persone nei team di lavoro e nei progetti, valorizziamo i diversi contributi, stimolando ciascuna persona a condividere il proprio punto di vista
- Diventiamo consapevoli dei nostri pregiudizi e stereotipi

7 Iniziative per la diffusione di una cultura di Diversità e Inclusione

Con l'obiettivo di garantire la diffusione trasversale ed efficace della cultura della diversità e dell'inclusione a tutta la popolazione aziendale, Invitalia si impegna a sostenere alcune iniziative raggruppabili in quattro aree: Ascolto e Monitoraggio, Formazione, Comunicazione Interna ed Eventi.

7.1 Ascolto e Monitoraggio

- Nelle periodiche indagini di clima rendere più esaustiva e completa la rilevazione dei percepiti in tema di Diversità e Inclusione
- Predisporre strumenti per raccogliere feedback sul livello di Diversità e Inclusione rilevato nei comportamenti agiti all'interno dei dipartimenti o dei team di progetto
- Implementare una dashboard e un set di KPI per analizzare lo status quo in termini di Diversità e Inclusione e monitorarne i progressi nel tempo
- Individuare strumenti e indicatori per realizzare "quick survey" su temi specifici o in determinati periodi dell'anno

7.2 Formazione

- Garantire la partecipazione di tutta la popolazione aziendale a sessioni formative sui principi di Diversità e Inclusione, mirate alla promozione di una cultura specifica sulla diversità riferita al genere, all'età, all'etnia, alla diversa abilità, all'orientamento affettivo, al credo religioso, al background culturale, al percorso professionale, all'identità di genere ed ogni altro genere di diversità
- Organizzare percorsi formativi per valorizzare stili di leadership inclusivi della diversità in termini di genere, età, etnia, diversa abilità, orientamento affettivo, credo religioso, background culturale, percorso professionale, identità di genere ed ogni altro genere di diversità

7.3 Comunicazione interna ed eventi

- Promuovere il design e la realizzazione di una intranet aziendale "social" e comunitaria che diventi luogo di dialogo, confronto, proposta e aggiornamento dei principi e delle iniziative descritte nella Carta
- Assicurare a tutti l'accesso alle informazioni sulle iniziative aziendali in corso, rimuovendo gli ostacoli che ne limitano la diffusione e ricezione
- Favorire l'organizzazione di micro-eventi su tematiche di Diversità e Inclusione: giornate informative, speech di testimonial esterni o interni, speaker corner, pranzi a tema etc.
- Elaborare una campagna di comunicazione periodica sui temi di Diversità e Inclusione
- Garantire la partecipazione di tutte le persone ai gruppi di lavoro, favorendo il più possibile la rotazione, assicurando il coinvolgimento sulla base del ruolo ricoperto e delle esigenze di rappresentanza aziendale, nel rispetto della diversità di genere, dell'età, dell'etnia, della diversa abilità, dell'orientamento affettivo, del credo religioso, del background culturale, del percorso professionale, dell'identità di genere e di ogni altro tipo di diversità
- Avviare collaborazioni attive con organizzazioni e Associazioni no profit specializzate in tematiche di Diversità e Inclusione per generare momenti di confronto e di stimolo rispetto a tematiche di Diversità e Inclusione