

POLITICHE DI INCLUSIONE GLOBALE

ALLEGATO (F) DEL REGOLAMENTO AZIENDALE

In vigore dal 15 marzo 2019 – Aggiornamento del 29 novembre 2023

INDICE

| | |
|----------------------------------|---|
| PREAMBOLO | 1 |
| VALORI DI RIFERIMENTO | 2 |
| PRINCIPI GUIDA..... | 3 |
| LINEE DI INTERVENTO | 4 |
| <i>Note metodologiche:</i> | 4 |
| <i>Ambiti di Azione</i> | 5 |

PREAMBOLO

Newton si propone di creare un contesto organizzativo nel quale sia più facile accogliere ogni espressione del talento, senza alcuna discriminazione basata su elementi differenti dalla competenza (che tutti, in Newton, devono poter acquisire e sviluppare) o dal livello qualitativo e quantitativo della prestazione fornita.

Avendo presente questo obiettivo, il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato il presente Documento sulle *Politiche di Inclusion e Globale*, nella convinzione che una chiara definizione di specifici *Principi Guida* e l'indicazione di alcune *Linee di Intervento* da perseguire sui temi della *Diversity Equity & Inclusion* possa non soltanto contribuire ad eliminare le ingiuste discriminazioni nei luoghi di lavoro, ma anche a migliorare sensibilmente i risultati dell'attività economica e a rinforzare il senso di appartenenza di tutte le persone e le organizzazioni che (parafrasando Lincoln), lavorano in Newton, con Newton, per Newton.

Per il perseguimento di scopi analoghi, ma in un ambito più ampio di quello strettamente aziendale, Newton ha promosso la costituzione di un ente *non profit* denominato **Comitato Global Inclusion – Art. 3**, i cui principi ispiratori devono intendersi fatti propri dalla Società, così come di seguito illustrato.

VALORI DI RIFERIMENTO

Piero Calamandrei, in un suo celebre discorso sulla Costituzione italiana tenuto di fronte a dei giovani studenti milanesi il 26 gennaio 1955, così introduceva il secondo comma dell'art. 3:

Nella nostra Costituzione c'è un articolo che è il più importante di tutta la Costituzione, il più impegnativo. Dice così:

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.

«È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli (...) che impediscono il pieno sviluppo della persona umana». E allora voi capite da questo che la nostra Costituzione è, in parte, una realtà; in parte, è ancora un programma, un ideale, una speranza, un impegno, un lavoro da compiere [...]. Perché quando l'articolo 3 vi dice «È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che (...) impediscono il pieno sviluppo della persona umana», riconosce che questi ostacoli ci sono, di fatto, e che bisogna rimuoverli. Dà un giudizio, la Costituzione. Un giudizio polemico, un giudizio negativo contro l'ordinamento sociale attuale che bisogna modificare attraverso questo strumento di legalità, di trasformazione graduale, che la Costituzione ha messo a disposizione dei cittadini italiani. La nostra non è una Costituzione immobile, che abbia fissato un punto fermo. È una Costituzione che apre le vie verso l'avvenire. [...]. È una Costituzione rinnovatrice, progressiva, che mira alla trasformazione di questa società, in cui può accadere che, anche quando ci sono le libertà giuridiche e politiche, siano rese inutili dalle disuguaglianze e dall'impossibilità per molti cittadini di essere persone e di accorgersi che, dentro di loro, c'è una fiamma spirituale che, se fosse sviluppata, potrebbe anch'essa contribuire al progresso della società.

Sulla scorta di questa ispirazione e nella convinzione che una certa parte del mondo aziendale potesse rivendicare di aver conseguito importanti risultati sul fronte dell'inclusione, Newton S.p.A. ha deciso di pubblicare un annuncio a tutta pagina sul «Corriere della Sera» (uscito nell'edizione del 26 febbraio 2019, a p. 22), per evidenziare la necessità di mettere a sistema tali esperienze di avanguardia e di porre il tema dell'inclusione tra le priorità d'impresa, di concerto con il Mondo istituzionale ed il Terzo settore per affermare, richiamando proprio l'art. 3 della Costituzione italiana, che:

Questa è la missione della Repubblica italiana. Noi tutte e tutti siamo la Repubblica. Un sistema economico aperto cresce quando è fondato sulla volontà di riscatto delle donne e degli uomini che, con le loro molteplici intelligenze, esperienze e sensibilità, cercano la felicità attraverso il lavoro. Le imprese possono offrire un contributo vitale per un'eguaglianza nuova e sostanziale nelle opportunità di espressione del talento.

Per dare concretezza al disegno, è stata promossa la costituzione del citato **Comitato Global Inclusion – Art. 3** (che si propone di agire quanto meno a livello nazionale) e sono approvate le presenti *Politiche di inclusione globale*, parte integrante del *Regolamento Aziendale* quale *Allegato (F)*.

PRINCIPI GUIDA

Newton apprezza, rispetta, ricerca e valorizza i contributi unici di persone con retroterra, esperienze e prospettive le più diverse, col fine di poter fornire i propri servizi al livello più alto possibile in un contesto massimamente diversificato e complesso.

Newton, pertanto, si impegna a rimuovere, per quanto sta in essa, tutti gli ostacoli di ordine fisico, economico, sociale o culturale che possano, di fatto, impedire o limitare la realizzazione di una persona, con una speciale attenzione a quelle potenzialmente più esposte a barriere o pregiudizi rispetto alle altre, perché in una Specifica Condizione.

Per Specifica Condizione, ai sensi del presente Documento, devono intendersi, nel senso più ampio, tutte quelle caratteristiche individuali o quelle situazioni di vita, siano esse temporanee o permanenti, connaturate o sopravvenute, che, di fatto, possono limitare o addirittura impedire la piena espressione o valorizzazione dei talenti di una persona, a meno che taluni ostacoli non siano rimossi o quantomeno ridimensionati.

Ciò significa che Newton, nei limiti della propria funzione economica e sociale di impresa, sarà pronta a fare, nel tempo, tutto quanto necessario («Whatever it takes») perché sia creato un contesto di lavoro inclusivo che abbracci e promuova la varietà dei talenti.

In particolare, Newton si impegna ad uniformare ogni propria attività o azione al rispetto dei seguenti fondamentali *Principi Guida*:

- 1. Principio di Legalità:** Newton conforma la propria struttura organizzativa e i propri regolamenti interni a tutte le normative cogenti volta per volta vigenti in Italia e negli altri territori in cui operi, specialmente in materia di non discriminazione e pari opportunità;
- 2. Principio di Non Discriminazione:** le persone e le organizzazioni che si trovano in situazioni analoghe riceveranno, da Newton, un trattamento simile, non potendo essere trattate in modo meno favorevole semplicemente a causa di una loro Specifica Condizione, a prescindere dal fatto che si possa considerare già soddisfatto il citato Principio di Legalità;
- 3. Principio di Pari Opportunità:** gli ostacoli che, di fatto, impediscono la concreta realizzazione del Principio di Non Discriminazione devono essere rimossi da Newton immediatamente o comunque in tempi ragionevoli o, se ciò non fosse possibile, almeno ridimensionati nei loro effetti negativi in un'ottica e con ambizioni progressive nel tempo; in tale prospettiva, le persone (e le organizzazioni) che si trovino in Specifiche Condizioni possono temporaneamente ricevere un trattamento più favorevole rispetto a tutte le altre, senza che ciò possa essere considerata una violazione del Principio di Non Discriminazione;
- 4. Principio di Proattività:** il *Management* di Newton è impegnato a valutare con continuità le opportunità di miglioramento della struttura organizzativa e dei regolamenti interni dell'Azienda, in modo da riuscire ad anticipare il più possibile, caso

per caso, i tempi di piena ed effettiva applicazione del Principio di Pari Opportunità o l'adattamento ad eventuali emergenti esigenze di applicazione del Principio di Legalità o del Principio di Non Discriminazione;

- 5. Principio di Ascolto:** tutti devono essere messi in condizioni di esprimere liberamente giudizi o valutazioni critiche (nel senso neutro dei termini) verso l'operato di Newton e di inviare alla Società, anche anonimamente, segnalazioni circa la mancata, insufficiente o non piena applicazione dei precedenti Principi, sia individualmente che collettivamente, sia spontaneamente che tramite *survey*, *focus group*, *workshop* e riunioni appositamente organizzate da Newton con periodicità significativa, in applicazione del Principio di Proattività, avendo altresì diritto di ricevere un riscontro intellettualmente onesto dalla Società entro tempi ragionevoli;
- 6. Principio di Ecologia dell'Azione:** in coerenza con la Teoria della Complessità, nessuno dei *Principi Guida* sopra citati potrà essere applicato o interpretato in modo slegato da tutti gli altri, né alcuna soluzione o azione potrà essere definita o implementata senza considerarne le conseguenze nell'ecosistema organizzativo e umano o la sostenibilità nel tempo.

LINEE DI INTERVENTO

Nel rispetto del *Principio di Ecologia dell'Azione*, Newton si è imposta di superare quel tipo di approccio riduzionista, pur molto diffuso, che pretende di "risolvere" (anziché governare) la complessa questione dell'inclusione con la (semplice) definizione di obiettivi pluriennali sottoposti a monitoraggio tramite *KPI* facili da soddisfare con iper-soluzioni quali l'adozione di sistemi di Mbo, la creazione di quote di garanzia per le "categorie" da tutelare e/o l'applicazione di (superficiali) censure delle espressioni o dei comportamenti "politicamente scorretti".

Pertanto, le *Linee di Intervento* di Newton si limiteranno a definire solamente alcune *Note metodologiche* e degli *Ambiti di Azione*, impegnando il Consiglio di Amministrazione di Newton a dar conto all'Assemblea, periodicamente, di quanto accaduto o realizzato a consuntivo.

Note metodologiche

Per essere maggiormente inclusivi, occorre aumentare la consapevolezza di quali *bias* di similarità siano più diffusi nell'organizzazione e di quale sia la reale percezione di inclusività di Newton agli occhi, non solo, di tutti gli *stakeholders*, ma anche di realtà esterne particolarmente sensibili. In questo senso, diventa fondamentale l'esame periodico della situazione esistente condotto, anche in collaborazione con realtà del Terzo Settore, attraverso *survey*, *workshop*, *focus group*, *SNA* e l'analisi delle discrepanze statistiche tra la società italiana ed europea e Newton, ad esempio in termini di sovra/sotto-rappresentazione di particolari categorie in determinati gruppi professionali.

Per incidere in profondità sulla cultura organizzativa e non solo, superficialmente, sui comportamenti, è più utile perturbare il sistema con azioni oblique piuttosto che intervenire sui processi con iper-soluzioni dirette ed è indispensabile coinvolgere tutte le persone non solo nella fase di ascolto, ma anche in quella decisionale.

Per favorire il miglioramento continuo in termini di inclusione, le eventuali segnalazioni di "non-conformità" dell'azione di Newton rispetto ai *Principi Guida* o la non piena applicazione di tali *Principi* devono essere gestite con la massima attenzione, mai sottovalutate ed accolte come si accoglierebbe un reclamo da parte di un cliente, al fine di incentivare ulteriori segnalazioni.

Ambiti di Azione

Considerate le discrepanze statistiche più macroscopiche e la storia organizzativa più recente, Newton si impegna, prioritariamente, a valutare, effettuare e facilitare interventi nei seguenti ambiti:

1. Bilanciamento di genere;
2. Bilanciamento di generazione;
3. Bilanciamento di origini e retroterra;
4. Superamento delle barriere tra famiglie professionali;
5. Sinergie col Terzo Settore in settori di inclusione meno direttamente governabili.

Almeno al termine di ogni mandato, il Consiglio di Amministrazione dovrà riferire all'Assemblea rispetto a quanto avvenuto o ai risultati conseguiti nei citati *Ambiti di Azione*, suggerendo eventuali ulteriori interventi negli stessi *Ambiti di Azione* o, se ritenuto opportuno, modifiche o integrazioni delle presenti *Linee di Intervento*.

Rispetto al primo ambito di azione, la Società ha deciso, nel 2023, di dotarsi di un Sistema di gestione per la Parità di genere conforme allo standard UNI/PdR 125:2022 e, in quest'ambito, di nominare un Comitato Guida per la Parità di genere e di dotarsi una specifica *Politica per la qualità e la parità di genere* cui dare adeguata pubblicità.

Milano, 29 novembre 2023

NEWTON S.p.A.

p. il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente NICOLA FEDEL


