POLITICA PER IL LAVORO INCLUSIVO

DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Documento redatto in conformità alla prassi di riferimento UNI/PdR 159:2024

Edizione 1.0 — [07.10.2026]

Sommario

1. Premessa e riferimenti normativi 3
2. Scopo e campo di applicazione 3
3. Principi ispiratori 4
4. Impegni per l'inclusione lavorativa 5
5. Comunicazione e diffusione 6
6. Responsabilità, attuazione e riesame della Politica 7

1. Premessa e riferimenti normativi

La Forma-Tec riconosce l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità come valore fondamentale della propria cultura organizzativa e come elemento strategico per la valorizzazione delle competenze, il benessere organizzativo e la qualità dei servizi erogati. Con la presente Politica, Forma-Tec conferma il proprio impegno a promuovere e sviluppare un ambiente di lavoro inclusivo, accessibile e rispettoso dei diritti e delle pari opportunità, attraverso principi, obiettivi e modalità di intervento volti a favorire la piena partecipazione delle persone con disabilità in tutte le fasi del percorso professionale, selezione, inserimento, formazione e sviluppo professionale.

La prospettiva di armonia e di equità in un ambiente di lavoro sano, stimolante e produttivo, hanno rafforzato in Forma-Tec le politiche volte alla rimozione e al superamento degli ostacoli di genere all'interno dell'organizzazione, nonché alla promozione di politiche di inclusione di qualsiasi "diversità", con particolare attenzione e cura nel far emergere opportunità di crescita.

Forma-Tec, con il termine "inclusion", riconosce le prescrizioni contenute all'interno dell'art. 21 della Carta Fondamentale dei diritti dell'Unione Europea e si impegna a evitare discriminazioni fondate, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale (ivi compreso il genere e l'identità di genere), nonché sulla nazionalità, applicando un sistema di valutazione del personale, e di selezione dello stesso, compatibile con gli obiettivi di valorizzazione e sviluppo della persona, in un'ottica meritocratica e senza pregiudizi.

Forma-Tec nell'anno 2024 ha ottenuto la certificazione secondo la UNI/PdR 125:2022 che mira a supportare le organizzazioni nel promuovere la parità di genere, trasformando la cultura aziendale, confrontandosi per costruire la propria visione strategica secondo un processo virtuoso, migliorando e valorizzando le performance individuali e organizzative, facendo emergere le varietà delle caratteristiche personali e professionali al fine di una valorizzazione e aggiornamento e dell'economia e della competitività aziendale.

Il documento è redatto in coerenza con la prassi di riferimento UNI/PdR 159:2024 «Lavoro inclusivo delle persone con disabilità – Indirizzi operativi», elaborata da UNI, e si integra con il quadro normativo nazionale ed europeo in materia di inclusione lavorativa e non discriminazione, tra cui la Legge 68/1999 sul collocamento mirato, il D.Lgs. 216/2003, la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e le indicazioni della Strategia europea per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030.

2. Scopo e campo di applicazione

La presente Politica definisce i principi e gli impegni dell'organizzazione per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, favorendo pari opportunità di accesso al lavoro, inserimento, partecipazione, formazione e crescita professionale.

La Politica si applica a tutto il personale, indipendentemente dal ruolo e dal livello organizzativo, riguarda le attività lavorative e formative svolte presso le sedi aziendali, nelle aule di formazione e negli ambienti digitali. I principi di inclusione sono promossi anche nei rapporti con i soggetti esterni che collaborano con l'organizzazione, tra cui consulenti, docenti, formatori, fornitori e partner.

Forma-Tec, classificato come scuola di tipo 0, ai sensi del punto 1.2 dell'Allegato al D.M. 26 agosto 1992, è un ente accreditato per la formazione e l'orientamento, presso le Regioni Lazio e Lombardia. Dispone di ambienti conformi alla normativa vigente in materia di **superamento delle barriere architettoniche** e adeguati allo svolgimento delle proprie attività.

L'accomodamento ragionevole costituisce un principio integrante della cultura aziendale e dell'approccio organizzativo all'inclusione. Il Disability & Diversity Manager, in collaborazione con le funzioni competenti, contribuisce a promuovere l'applicazione di tale principio nei processi organizzativi, favorendo soluzioni coerenti con le esigenze delle persone e con il contesto lavorativo.

3. Principi ispiratori

La presente Politica si fonda sui seguenti principi e valori, che costituiscono il riferimento per le scelte, i comportamenti e i processi organizzativi e orientano l'impegno dell'organizzazione nella promozione di un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso della dignità di ogni persona.

- **Dignità e non discriminazione:** riconoscere e tutelare il valore e la dignità di ogni persona, promuovendo un ambiente di lavoro fondato sul rispetto, libero da discriminazioni dirette e indirette e da ogni forma di esclusione legata alla disabilità.
- **Pari opportunità ed equità di trattamento:** promuovere condizioni eque e non discriminatorie nell'accesso al lavoro, nella formazione, nella partecipazione alla vita aziendale e nella crescita professionale, garantendo parità di trattamento anche con riferimento alle condizioni economiche e retributive, secondo i criteri applicabili e nel rispetto della normativa vigente.
- **Valorizzazione delle competenze e delle potenzialità:** riconoscere e valorizzare le capacità, le competenze e le potenzialità di ogni persona, favorendo lo sviluppo professionale, la partecipazione attiva e il contributo individuale alla vita e agli obiettivi dell'organizzazione.
- **Ascolto, partecipazione e attenzione alle esigenze individuali:** promuovere una cultura organizzativa basata sull'ascolto, sul dialogo e sul coinvolgimento delle persone, riconoscendo le specificità individuali e favorendo soluzioni che sostengano l'autonomia, il benessere e la piena partecipazione lavorativa.
- **Accessibilità e inclusione:** considerare l'accessibilità degli ambienti, degli strumenti, delle informazioni e dei processi organizzativi come elemento fondamentale per garantire la partecipazione e l'autonomia delle persone con disabilità, promuovendo il superamento degli ostacoli e l'adozione di soluzioni inclusive. In tale prospettiva, l'accomodamento ragionevole

rappresenta un principio guida per favorire condizioni di lavoro eque e compatibili con le esigenze della persona e con il contesto organizzativo.

- **Responsabilità condivisa:** riconoscere nella Direzione un ruolo di indirizzo e promozione della cultura inclusiva e nel coinvolgimento di tutto il personale un elemento essenziale per tradurre i principi della Politica in comportamenti quotidiani, relazioni rispettose e pratiche organizzative coerenti.
- **Miglioramento continuo:** promuovere l'evoluzione delle prassi organizzative in materia di inclusione e diversità, valorizzando le esperienze maturate e favorendo l'individuazione di opportunità di miglioramento, in coerenza con i principi e gli obiettivi della Politica.

4. Impegni per l'inclusione lavorativa

L'organizzazione si impegna a favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in tutte le fasi del percorso professionale, dalla selezione all'inserimento e durante l'intero rapporto di lavoro, attraverso pratiche organizzative eque, accessibili e rispettose delle esigenze individuali.

Selezione e inserimento inclusivi

L'organizzazione adotta criteri di selezione basati sulle competenze, sulle capacità e sui requisiti effettivamente necessari per lo svolgimento del ruolo. Cura la chiarezza e l'accessibilità delle informazioni relative alle opportunità lavorative e valuta eventuali adattamenti degli strumenti e delle modalità di selezione, affinché le persone candidate possano partecipare in condizioni di equità. Promuove inoltre un inserimento adeguato nel contesto lavorativo, favorendo l'integrazione, la partecipazione e la valorizzazione delle competenze.

Mantenimento del lavoro e sviluppo professionale

L'organizzazione garantisce a tutto il personale pari condizioni di accesso ai benefit economici e retributivi e alle misure di welfare aziendale. Promuove la continuità lavorativa e lo sviluppo professionale attraverso criteri equi, oggettivi e trasparenti per gli avanzamenti di carriera e gli incrementi retributivi, in coerenza con le politiche aziendali e sulla base delle competenze, dei risultati conseguiti e delle responsabilità connesse al ruolo.

Accessibilità e accomodamento ragionevole

Forma-Tec, in qualità di ente accreditato per la formazione e l'orientamento, dispone di ambienti adeguati allo svolgimento delle proprie attività, nel rispetto dei requisiti normativi applicabili in materia di accessibilità e superamento delle barriere architettoniche (punto 1.2 dell'Allegato al D.M. 26 agosto 1992- scuola di tipo 0).

L'accomodamento ragionevole costituisce un principio fondamentale dell'approccio di Forma-Tec all'inclusione e si traduce nell'impegno a promuovere soluzioni che consentano alle persone con disabilità di partecipare effettivamente alle attività lavorative e formative, rimuovendo gli ostacoli che possono limitarne l'autonomia e lo svolgimento delle attività, nel rispetto della normativa applicabile.

Il Disability & Diversity Manager, in collaborazione con il Responsabile della Compliance e con le altre funzioni competenti, contribuisce all'individuazione delle misure più appropriate, tenendo conto delle esigenze della persona interessata e delle caratteristiche del contesto organizzativo. La persona è coinvolta attivamente nel processo attraverso il dialogo e il confronto, al fine di definire soluzioni adeguate e coerenti con le esigenze rilevate e con i requisiti applicabili.

Formazione e cultura inclusiva

L'organizzazione promuove la formazione continua e le iniziative di sensibilizzazione sui temi della disabilità, accessibilità, diversità, inclusione e pari opportunità, favorendo il costante aggiornamento e il rafforzamento delle conoscenze e delle competenze di tutto il personale. Sostiene lo sviluppo di comportamenti fondati sul rispetto di ogni persona, sul riconoscimento della sua unicità e sulla valorizzazione del contributo individuale, promuovendo una cultura organizzativa basata sulla pari dignità, sull'equità di trattamento, sulla partecipazione e sulla valorizzazione delle differenze come elemento di arricchimento per l'intera organizzazione, in coerenza con i principi della presente Politica.

Ascolto e partecipazione

L'organizzazione promuove il dialogo e la partecipazione del personale attraverso occasioni di confronto e condivisione a cadenza settimanale, nell'ambito delle riunioni dei team e degli incontri di coordinamento, favorendo l'espressione di osservazioni, proposte e necessità legate al contesto lavorativo.
L'ascolto rappresenta uno strumento per comprendere le esigenze del personale e individuare opportunità di miglioramento delle prassi organizzative, nel rispetto delle specificità individuali e dei principi di equità e inclusione. In tale ambito, particolare attenzione è riservata alle esigenze connesse alla disabilità, al fine di valutare eventuali misure di supporto e, ove necessario, soluzioni di accomodamento ragionevole idonee a favorire condizioni di lavoro adeguate.

Collaborazione con il territorio

L'organizzazione promuove la collaborazione con enti, associazioni e altri soggetti del territorio impegnati nella tutela dei diritti, nella promozione delle pari opportunità e nello sviluppo di iniziative inclusive. Favorisce lo scambio di esperienze e buone pratiche e sostiene, ove possibile, l'individuazione di opportunità di finanziamento e la partecipazione a bandi finalizzati alla realizzazione di progetti in ambito sociale, inclusivo e di valorizzazione delle diversità. Attraverso tali forme di collaborazione, contribuisce a sostenere le iniziative dei soggetti del territorio e a promuovere lo sviluppo di opportunità di partecipazione e inclusione.

5. Comunicazione e diffusione

La presente Politica è comunicata a tutto il personale aziendale ed è resa disponibile attraverso il sito web ufficiale https://forma-tec.it/. L'organizzazione promuove la diffusione e la comprensione dei principi della Politica attraverso modalità comunicative chiare, inclusive e rispettose delle differenze individuali, favorendo l'accesso alle informazioni e la consapevolezza dei valori di equità, pari opportunità, inclusione e

valorizzazione di tutte le persone. Nella comunicazione dei contenuti, presta attenzione alle esigenze di accessibilità, affinché le informazioni possano essere consultate e comprese da tutti, in condizioni di parità.

6. Responsabilità, attuazione e riesame della Politica

La presente Politica è approvata dai soggetti competenti di Forma-Tec. La Direzione, con il coinvolgimento del Responsabile della Compliance e del Disability & Diversity Manager, ne sostiene l'attuazione, assicurando il supporto necessario alla realizzazione delle iniziative previste, pianificate in coerenza con gli obiettivi definiti, le priorità organizzative e le risorse disponibili. Lo stato di attuazione della Politica è monitorato periodicamente e i suoi contenuti sono riesaminati annualmente, al fine di verificarne la coerenza con gli obiettivi aziendali e i requisiti applicabili. Il riesame tiene conto delle iniziative realizzate, delle esigenze emerse, delle eventuali soluzioni di accomodamento ragionevole adottate e degli elementi utili a valutare la coerenza delle prassi organizzative con i principi di inclusione, equità e pari opportunità.

Luogo e data: Roma 07/10/2026

Responsabile della compliance
Daniela Raffa

Disability & Diversity Manager
Maria Amelia Daidone