



Livello	1	Codice	All. 2 POL.P&T.05
Ambito / Macroprocesso	PEOPLE & TRANSFORMATION	Revisione	1.0
Processo	DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION	Data	11/04/2024

Classificazione: Uso Pubblico

POLICY DEI "DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION"

Approvato da	Data
Comitato Guida	11/04/2024

Aggiornamenti e Revisioni		
Revisione n.	Oggetto	Data
1.0	Prima Emissione	11/04/2024

Livello	1	Codice	All. 2 POL.P&T.05
Ambito / Macroprocesso	PEOPLE & TRANSFORMATION	Revisione	1.0
Processo	DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION	Data	11/04/2024

Classificazione: Uso Pubblico

INDICE

1	INTRODUZIONE	3
1.1	SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE.....	3
2	DEFINIZIONI, ABBREVIAZIONI E ACRONIMI	4
3	PROCESSO	5
3.1	GOVERNANCE E POLICY OWNER.....	5
3.2	PARI OPPORTUNITÀ DI IMPIEGO, NON DISCRIMINAZIONE E ANTI-MOLESTIE.....	5
3.3	GESTIONE DELLO SVILUPPO DEI TALENTI.....	6
3.4	DIVERSITÀ DEI FORNITORI.....	6
3.5	ATTUAZIONE E DIFFUSIONE DELLA POLICY.....	6

Livello	1	Codice	All. 2 POL.P&T.05
Ambito / Macroprocesso	PEOPLE & TRANSFORMATION	Revisione	1.0
Processo	DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION	Data	11/04/2024

Classificazione: Uso Pubblico

1 INTRODUZIONE

1.1 SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La Policy globale sulla Diversità, Equità ed Inclusione si applica ad International Game Technology PLC e a qualsiasi entità controllata direttamente o indirettamente da IGT.

In IGT sappiamo che la diversità, l'equità e l'inclusione sono fondamentali per ciò che siamo e per il valore che creiamo sul mercato. Lo scopo della Diversità, Equità ed Inclusione in IGT, è quello di creare una cultura che valorizzi le differenze, l'unità, la diversità, l'inclusione e il senso di appartenenza nelle nostre persone, nei giocatori e giocatrici nella nostra clientela e nelle comunità in cui operiamo.

IGT si impegna a garantire che la sua forza lavoro rifletta la diversità della clientela globale e delle comunità in cui operiamo. Il lavoro del nostro Ufficio per la Diversità, l'Equità e l'Inclusione è supportato dalla nostra leadership e dalle nostre persone in tutto il mondo.

Livello	1	Codice	All. 2 POL.P&T.05
Ambito / Macroprocesso	PEOPLE & TRANSFORMATION	Revisione	1.0
Processo	DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION	Data	11/04/2024

Classificazione: Uso Pubblico

2 DEFINIZIONI, ABBREVIAZIONI E ACRONIMI

Nella tabella seguente si riportano alcuni termini utilizzati in ambito Diversità, Equità ed Inclusione (DEI) e una loro sintetica descrizione.

Termine/Abbreviazione	Definizione
IGT	International Game Technology PLC.
Clientela	Rivenditori B2B e Punti Vendita.
Dimensioni della diversità	Elementi della nostra identità ed esperienza che contribuiscono alla nostra visione del mondo e a come il mondo vede noi. Ad esempio, la razza, il genere, l'orientamento sessuale, l'età, la lingua, l'esperienza lavorativa e la posizione geografica.
Diversità	Differenze e somiglianze che definiscono ognuno di noi come individuo unico. Non distinguiamo tra persone "diverse" e persone "non diverse"; tutte le persone e le loro esperienze contribuiscono alla diversità della nostra azienda.
Equità	Garantisce che gli individui abbiano le risorse/supporti/esperienze di cui hanno bisogno per avere successo. L'equità si differenzia dall'uguaglianza in quanto si concentra sui bisogni individuali e riconosce che questi possono non essere identici da persona a persona. Pertanto, "uguaglianza" e "equità" non sono sinonimi.
Inclusione	Cultura che invita ogni persona a essere pienamente e autenticamente sé stessa e a contribuire con le proprie prospettive ed esperienze uniche in modo significativo.
LGBTQ+	Acronimo di lesbiche, gay, bisessuali, transgender, queer e rappresenta comunità di persone che sono emarginate e spesso sottorappresentate in base al loro orientamento sessuale e/o identità di genere.
Persone di colore	Persone che non sono né bianche né di origine europea. Se nota, utilizzare la razza/etnia di una persona al posto di "persone di colore". Se non nota, si può usare "persona di colore". (Nota: IGT non usa i termini "persone diverse" o "minoranza" al posto di "persone di colore", poiché queste espressioni sono imprecise. Per ulteriori informazioni, consultare la voce "diversità"; si noti che il termine "persone di colore" non è utilizzato in tutti i Paesi).
Persone con disabilità	Persone affette da disabilità di qualsiasi tipo, fisiche, comportamentali o emotive. L'espressione "persone con disabilità" è ampiamente preferita a frasi come "persone disabili".
Uguaglianza	Consiste nel garantire a tutti le stesse risorse/supporti/esperienze. L'uguaglianza produce risultati coerenti in un'organizzazione solo se tutti hanno bisogno delle stesse risorse/supporti/esperienze per avere successo. (Nota: "equità" non è un sinonimo).

Livello	1	Codice	All. 2 POL.P&T.05
Ambito / Macroprocesso	PEOPLE & TRANSFORMATION	Revisione	1.0
Processo	DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION	Data	11/04/2024

Classificazione: Uso Pubblico

3 PROCESSO

3.1 GOVERNANCE E POLICY OWNER

Il **Vice President di IGT per la Diversità, l'Equità e l'Inclusione** è responsabile della stesura, dell'aggiornamento e dell'attuazione di questa Policy.

L'**Ufficio Diversità, Equità e Inclusione di IGT** è responsabile della creazione e dell'attuazione di questa Policy e del Piano strategico globale per la diversità, l'equità e l'inclusione (Piano globale), che si basa sulle seguenti aree fondamentali:

- Cultura – come ci si sente a lavorare in IGT;
- Sistemi – inclusione, equità, e accesso;
- Gruppi – costruire gruppi diversificati ed altamente performanti;
- Oltre IGT – comunità, clientela, giocatori e giocatrici.

Il **Consiglio globale per la diversità, l'equità e l'inclusione (DEI)** è un team globale e interfunzionale di leader senior ed emergenti incaricato di aiutare l'azienda a rispettare il suo impegno a rappresentare la diversità della clientela e delle comunità in cui opera in tutto il mondo e a sostenere una cultura equa e inclusiva in cui tutta la nostra forza lavoro si senta valorizzata, rispettata e impegnata. Il Consiglio opera su due livelli diversi, quello globale e quello regionale, che comprende EMEA e LAC.

Gli **Employee Impact Groups (EIG)** sono gruppi di dipendenti strutturati intorno alle dimensioni di identità e/o affinità. I gruppi sono aperti a tutti/e i/le dipendenti su base volontaria, indipendentemente dall'identità o dall'affiliazione al gruppo. Gli Employee Impact Groups rappresentano un valore aggiunto per le persone e per IGT, in termini di opportunità di impegno professionale, sviluppo e altro ancora. I gruppi attualmente presenti in IGT sono: Women's Inclusion Network (WIN) with IGT, SuperAbilities at IGT, PRIDE with IGT, NEXGEN at IGT, Military Veterans at IGT, Advancing Cultural Education (ACE) at IGT e Wealth of Wisdom (WoW) at IGT. In Italia, gli EIG attivi sono "SuperAbilities at IGT: Italy" e "WIN with IGT: Italy".

3.2 PARI OPPORTUNITÀ DI IMPIEGO, NON DISCRIMINAZIONE E ANTI-MOLESTIE

Pari opportunità di impiego e non-discriminazione: La politica di IGT prevede pari opportunità di impiego per tutti/e i/le dipendenti sulla base delle qualifiche e del merito, e non consente discriminazioni sulla base di caratteristiche quali razza, colore, religione, sesso, orientamento sessuale, identità o espressione di genere, gravidanza, stato civile, origine nazionale, cittadinanza, discendenza, età, disabilità fisica o mentale, condizione medica, informazioni genetiche, struttura dei capelli, colore dei capelli o acconciatura, se la struttura dei capelli, il colore dei capelli o l'acconciatura sono comunemente associati a una particolare razza, origine nazionale o orientamento (tra cui, ma non solo, acconciature in cui i capelli sono strettamente arrotolati o arricciati, ciocche, trecce, nodi bantu, afro e sfumature), o qualsiasi altro status legalmente protetto in conformità con le leggi locali, statali, federali e internazionali applicabili. In particolare, IGT si impegna a sostenere l'empowerment femminile, favorendo un ambiente supportivo della leadership femminile attraverso processi, programmi e iniziative volte a garantire la parità di genere.

Anti-Molestie: IGT si impegna a mantenere un ambiente in cui tutti siano trattati con equità, dignità e rispetto. IGT non tollera alcuna forma di molestia sessuale, di orientamento, razziale, etnica (anche per quanto riguarda il colore dei capelli, la loro struttura o acconciatura - vedi sopra) o di altro tipo nei confronti dei/delle dipendenti da parte di altri/e dipendenti, della direzione, della clientela, della rete di vendita o del pubblico.

Livello	1	Codice	All. 2 POL.P&T.05
Ambito / Macroprocesso	PEOPLE & TRANSFORMATION	Revisione	1.0
Processo	DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION	Data	11/04/2024

Classificazione: Uso Pubblico

3.3 GESTIONE DELLO SVILUPPO DEI TALENTI

Il primo pilastro del nostro piano strategico per la Diversità, l'Equità e l'Inclusione, Persone e Processi, si concentra sul reclutamento, lo sviluppo e la fidelizzazione di candidati/e e dipendenti motivati, di talento e altamente performanti, persone con esperienze, background e prospettive diverse che riflettono la clientela e le comunità globali in cui operiamo. Questo approccio ci consente di garantire che i nostri processi supportino un'esperienza equa per candidati/e e dipendenti.

Nel Piano Strategico Globale di IGT per la Diversità, l'Equità e l'Inclusione, uno degli obiettivi si concentra anche sull'allineamento delle iniziative di gestione dei talenti e di formazione e sviluppo con la strategia di DEI, per garantire che questi programmi prendano in considerazione tutti i segmenti della forza lavoro e sviluppino strategie per rimuovere le eventuali barriere identificate.

Uno degli altri obiettivi del Piano Strategico Globale per la diversità e l'inclusione si focalizza anche sulla valutazione dei processi di reclutamento, di sviluppo dei talenti e di gestione delle retribuzioni, per eliminare le barriere all'inclusione e garantire equità, correttezza e accessibilità a candidati/e e dipendenti.

3.4 DIVERSITÀ DEI FORNITORI

IGT Lottery si impegna in attività di sensibilizzazione dei fornitori sulle tematiche DEI attraverso la sottoscrizione del Codice di condotta dei fornitori di IGT e di un estratto della Policy.

IGT Lottery si impegna inoltre, ad offrire pari opportunità alle aziende di proprietà di donne, minoranze e persone con disabilità ("Fornitori diversificati") in coerenza con le procedure aziendali adottate da Italy Procurement, Real Estate & Facility nella selezione dei fornitori.

In genere IGT Lottery utilizza una procedura di gara interna per l'acquisto di beni e servizi che superano determinate soglie. Ove opportuno, IGT Lottery individua i fornitori eterogenei attraverso risorse e database locali e nazionali.

3.5 ATTUAZIONE E DIFFUSIONE DELLA POLICY

IGT diffonde la presente Policy e le ulteriori policy e informazioni in essa contenute in diversi modi, tra cui:

- Rendendo disponibile la Policy sul sito intranet di IGT dedicato a Diversità, Equità e Inclusione;
- Pubblicando la Policy sul sito intranet e sul sito web esterno;
- Organizzando riunioni, webinar e formazione sul Codice di Condotta e sulle politiche di IGT in materia di diversità, equità e inclusione, antidiscriminazione, antibullismo e molestie (Politiche EEO);
- Condividendo il Codice di Condotta e le Politiche EEO di IGT al momento dell'assunzione e attraverso la relativa formazione e certificazione annuale.