

# POLICY

## DIVERSITÀ, INCLUSIONE ED EQUITÀ

Approvata dal Consiglio  
di Amministrazione di Message SpA  
in data 27/10/2021



Message

# SOMMARIO

---

<b>COMMITMENT E OBIETTIVI</b>	<b>3</b>
Responsabilità condivise	4
<b>LE DIMENSIONI DI DIVERSITÀ IN MESSAGE</b>	<b>5</b>
<b>I PILASTRI: GLI AMBITI DI INTERVENTO</b>	<b>7</b>
<b>FOLLOW UP E REPORTING</b>	<b>10</b>
<b>ANNEX I</b>	<b>11</b>
<b>ANNEX II</b>	<b>12</b>
<b>ANNEX III</b>	<b>13</b>

# COMMITMENT E OBIETTIVI

---

Da sempre crediamo che l'impresa abbia un ruolo decisivo nel condurre le comunità e la società intera verso un domani più equo, più responsabile, più inclusivo.

Per rendere ciò possibile ci siamo posti, giorno dopo giorno, la prerogativa di far sì che i nostri ideali, le nostre scelte, le nostre azioni e la nostra offerta abbiano al centro la persona e il riconoscimento dei diritti fondamentali di ognuno; così, l'inclusione e il rispetto sono gli elementi fondanti del nostro purpose e della nostra cultura aziendale.

Message abbraccia e valorizza la diversità quale ineguagliabile fattore di **arricchimento reciproco, di sviluppo e benessere organizzativo**, così come di **resilienza nel tempo**.

Diversità per noi significa **opportunità** di creare un ambiente di lavoro aperto, flessibile, creativo per **cultura, idee e punti di vista**.

Inclusione vuol dire mettere **ognuno a proprio agio**, affinché la personalità, le qualità e i bisogni dei singoli possano essere **valorizzati** in modo **efficace** ed **equo** e tenendo conto della loro **unicità**.

Pertanto, favorire l'equità – intesa quale approccio che garantisca a tutti, tenendo conto delle specifiche esigenze di ognuno, un pari accesso alle stesse opportunità – è per Message una priorità da applicare ad **ogni aspetto della vita lavorativa dell'individuo**.

La **Policy Diversità, Inclusione ed Equità**<sup>1</sup> (nel seguito anche "Policy"), di cui gli Annex costituiscono parte integrante, formalizza l'impegno primario di Message di agire per la valorizzazione di ciascun individuo. In particolare, la Policy si pone i seguenti obiettivi, distintivi della cultura aziendale:

1. Tutelare le diversità e promuovere i valori di inclusione ed equità;
2. Favorire l'integrazione tra i collaboratori;
3. Proteggere le situazioni di vulnerabilità;
4. Assicurare una condotta condivisa che rifletta i valori<sup>2</sup> di Message, sia fondata sulla garanzia di pari opportunità per tutti e prevenga ogni forma di discriminazione sul luogo di lavoro;
5. Diffondere una cultura improntata all'ascolto, al dialogo e al rispetto reciproco;
6. Favorire la partecipazione attiva di ogni collega, al fine di consentire a tutti, nel rispetto delle norme di buona condotta aziendale, di esprimere la propria opinione su temi per loro importanti.

1. Maggior approfondimento ai riferimenti normativi a cui la presente Policy attinge è riportato nell'Annex II
2. I valori di Message sono presentati nell'Annex III

## RESPONSABILITÀ CONDIVISE

La Policy entra in vigore a partire dalla data di approvazione nel Consiglio di Amministrazione (CdA) di Message e ha **validità interna**, con riferimento alle sedi di Milano e Ivrea, **ed esterna** nei rapporti con i soggetti terzi all'Azienda.

L'applicazione della Policy è trasversale a tutti gli aspetti della relazione lavorativa, inclusi la selezione, la definizione di stipendio, retribuzione e benefit, la formazione, le opportunità di sviluppo e crescita professionale, la valutazione delle performance, i conseguenti riconoscimenti e, in generale, le condotte tenute da ognuno sul luogo di lavoro nei confronti dei colleghi e della direzione.

Allo stesso modo, ci impegniamo a far sì che quanto espresso nella Policy possa indirizzare i rapporti con gli stakeholder esterni e possa servire da guida nei comportamenti quotidiani di ognuno, contribuendo così a creare una società sempre più dignitosa e inclusiva.

L'attuazione dei contenuti della Policy, così come l'applicazione dei valori in cui crediamo, devono intendersi quale oggetto di **responsabilità condivisa di tutti i destinatari**.

Ogni persona di Message ha il dovere morale e professionale di contribuire alla corretta implementazione e promozione della Policy. Pertanto, con l'obiettivo di coltivare in ciascuno i principi chiave della valorizzazione e dell'inclusione delle diversità ci impegniamo a far sì che tutti i collaboratori ricevano un'**apposita formazione** in materia e che i contenuti della Policy divengano parte integrante del percorso di induction previsto all'arrivo in azienda dei nuovi assunti.

Sarà poi cura del CdA costituire un *Gruppo di Lavoro sulla Diversità, l'Inclusione e l'Equità* incaricato della promozione, organizzazione e gestione delle attività in materia di diversità e inclusione, del monitoraggio della corretta applicazione della Policy e avente funzione di riporto all'alta direzione.

Infine, prerequisiti fondamentali per assicurare un **ambiente accogliente e rispettoso dell'altro** sono la prevenzione e il contrasto a ogni forma di discriminazione<sup>3</sup>, anche inconscia, che possa minare l'integrità e il benessere psico-fisico dei collaboratori.

In tal senso, è richiesto a tutti i destinatari della Policy di **segnalare, nel totale rispetto dell'anonimato e assicurando al segnalante la protezione da qualsiasi atto ritorsivo o discriminatorio**, diretto o indiretto, eventuali **comportamenti inosservanti di quanto ivi definito** o qualsiasi altra condotta<sup>4</sup>, che possa influenzare negativamente il processo di inclusione delle diversità all'interno di Message.

Ogni non conformità sarà attentamente valutata e presa in carico da Message che opererà con una prima azione di ascolto e confronto con le parti interessate al fine di valutare l'implementazione delle azioni correttive attuabili. Qualora l'offesa dovesse, per gravità specifica o per il suo perpetrarsi, non risolversi con un primo atto di conciliazione, provvederemo ad adottare le misure ritenute necessarie, nei limiti previsti dalla normativa applicabile e nel rispetto delle condizioni determinate dai contratti collettivi di lavoro e di collaborazione.

3 Maggior approfondimento nell'Annex I

4 Maggior approfondimento nell'Annex I



# LE DIMENSIONI DI DIVERSITÀ IN MESSAGE

---

Ogni persona, attraverso le proprie intrinseche caratteristiche, contribuisce alla creazione di una squadra identitaria, altamente qualificata, motivata e rappresentativa della società che ci circonda e ospita.

In particolare, Message ha individuato **sei dimensioni di diversità più rappresentative** della propria realtà aziendale, nel seguito descritte: l'espressione di genere, l'età, le capacità e abilità psico-fisiche, il contenuto/ambito del lavoro, l'esperienza professionale e la territorialità. In quanto tali, verranno prioritariamente gestite al fine di assicurarne un'attenta inclusione.

## ESPRESSIONE DI GENERE

L'identità di genere si estende al di là del carattere dicotomico, femminile e maschile, legato al sesso di un individuo.

Ci impegniamo pertanto a **tutelare l'espressione di genere in ogni sua forma**, garantendo **parità di opportunità e trattamento e preservando lo spazio e il tempo di cui ciascuno necessita**, tenendo conto non soltanto della vita lavorativa dell'individuo ma anche di quella familiare.

Preveniamo e reprimiamo ogni atto stereotipico, discriminatorio o pregiudicante rispetto alle diverse identità di genere presenti in azienda.

## ETÀ

Promuovere l'**eterogeneità anagrafica** significa comprendere i **tratti specifici delle diverse generazioni** e saperle valorizzare per le **novità, esperienze e mutuo apprendimento che ciascuna può portare nel contesto lavorativo**.

In Message il confronto tra le diverse età presenti è un'importante fonte di stimolo in termini di **motivazione, interscambio di saperi e reciproca influenza**.

Il **dialogo** e l'**incontro intergenerazionale** rappresentano allo stesso modo i veicoli della cultura propria di Message, attraverso cui è diffusa e preservata nel tempo.

## DIVERSE ABILITÀ PSICO-FISCHE

Affinché ognuno possa **vivere appieno la propria esperienza lavorativa** in Message, ci impegniamo a prevenire o accomodare l'insorgenza di **ogni ostacolo** – fisico, infrastrutturale, logistico e mentale – che possa limitare, e dunque non valorizzare, le abilità psico-fisiche di ognuno.

Anche se silenti e non visibili, è nostro dovere provare a **riconoscere le diverse abilità** e far sì che gli **strumenti** e gli **accomodamenti** messi a disposizione siano idonei allo svolgimento favorevole ed efficiente delle attività di ogni collaboratore.

## CONTENUTO/AMBITO DEL LAVORO

La volontà di rinnovarsi continuamente al fine di saper interpretare e rispondere alle mutevoli esigenze dei clienti, ci consente di offrire servizi sempre aggiornati e nuovi.

La diversità del contenuto e/o dell'ambito di ogni mansione rappresenta per noi un'opportunità di **innovazione, risoluzione creativa dei problemi** e di **continuo aggiornamento** delle **competenze** di ognuno, ottenendo così performance lavorative di successo.

Ci impegniamo a fare sì che il confronto tra le diverse aree lavorative in Message possa consentire a tutti di **esprimere la propria «indole», professionale e personale**, in progetti che si affiancano alle prefissate attività quotidiane e con una **formazione** che sia **attenta alle esigenze e capacità dei singoli**.

## ESPERIENZA PROFESSIONALE

Il diverso **background professionale** e l'**esperienza maturata** nel tempo da ogni individuo alimentano la creazione di un ambiente lavorativo che sia d'ispirazione e accomodante per ogni collaboratore.

Tenendo in considerazione la **molteplicità di talenti e conoscenze** che ci caratterizzano, ci impegniamo a focalizzare l'attenzione sui concetti di **riconoscimento e pari opportunità di crescita, economiche, lavorative e formative**.

In particolare, è nostra prerogativa assicurare sempre un **trattamento equo e trasparente** che punti alla **valorizzazione** e allo **sviluppo** delle persone, sulla base dell'**impegno e dei risultati di ciascuno rispetto alle proprie possibilità, competenze e ruolo**.

## TERRITORIALITÀ

I confini della nostra realtà sono multipli. Da un lato, il forte **radicamento sul territorio** – che sia quello locale di Ivrea o quello metropolitano di Milano – ci porta ad essere contemporaneamente orientati ad agire come attore a livello nazionale e locale, sia rispetto all'attrazione dei futuri colleghi, sia rispetto ai nostri clienti.

In linea con l'evolvere delle attività, è nostra intenzione adottare un **approccio** sempre più **aperto e inclusivo**, favorendo la **scoperta** e lo **scambio con altre culture e realtà territoriali**, anche a livello **internazionale**.

Inoltre, grazie all'implementazione di **progetti nati nel e per il territorio** – tra cui Il Quinto Ampliamento e ICONA – ci impegniamo a creare una relazione virtuosa e reciproca fra un sano modello di fare impresa e le comunità locali di riferimento.



# I PILASTRI: GLI AMBITI DI INTERVENTO

---

Gli impegni che ci assumiamo e che sono contenuti all'interno della presente Policy si articolano in **quattro pilastri** – rappresentati nell'infografica che segue – attraverso i quali vogliamo favorire una sempre maggiore integrazione delle dimensioni di diversità sopra descritte nell'organizzazione e nelle attività aziendali, così come nei rapporti con i nostri stakeholder esterni.

In particolare, consideriamo il pilastro *“Diffondere una cultura condivisa”* trasversale rispetto agli altri tre, attraverso il quale poter accrescere il senso di appartenenza di ognuno alla nostra realtà.

I pilastri *“Formalizzare processi e strumenti”*, *“Gestire per assicurare equità”* e *“Guidare attraverso l'inclusione”* sono gli ambiti di azione su cui – tenendo conto delle dimensioni di diversità individuate come più rappresentative per Message e di tutte le fasi della vita in azienda, dall'assunzione al termine del rapporto lavorativo – riteniamo necessario focalizzare prioritariamente la nostra attenzione.

Nei paragrafi seguenti, ogni pilastro è descritto nel dettaglio al fine di condividere con i nostri stakeholder le modalità secondo le quali interverremo nel corso dei prossimi anni per rendere i nostri impegni delle azioni concrete.





## DIFFONDERE UNA CULTURA CONDIVISA

I valori e i principi su cui si articola l'identità di Message sono il frutto della sua storia, dei trascorsi ma soprattutto della sua visione di futuro e società. La passione, l'apprendimento costante, il dialogo e il confronto, così come la contaminazione con i valori di cui ogni collega si fa portatore, sono elementi distintivi del nostro modello organizzativo.

**Un'identità comune che racchiude in sé le specifiche caratteristiche di ogni persona che la vive e la fa propria:**

così abbiamo saputo creare un senso di appartenenza diffuso, che necessita però di continua alimentazione e cura.

Per diffondere una **cultura di inclusività, equità ed eticità del lavoro**, che permei ogni attività – anche e soprattutto in un mondo del lavoro in continua evoluzione – e accompagni ognuno nel proprio percorso in azienda, rendendo così ogni persona Message un tassello fondamentale di una comunità, è nostro impegno far sì che:

- Ciascuno comprenda appieno il purpose, i valori e la cultura aziendale, non soltanto attraverso **specifiche occasioni di incontro e confronto** ma anche definendo un processo di **autovalutazione** dei risultati ottenuti che tenga conto di **come le proprie azioni siano allineate all'identità di Message**;
- Il dialogo, non solo tra colleghi, ma anche con la Direzione, sia sempre un punto di forza del nostro fare impresa e possa consentire un continuo scambio di idee e l'ascolto e la comprensione dei bisogni di ognuno, anche quelli più taciti.

A tale scopo favoriamo lo sviluppo di un **clima aziendale** nel quale tutti possano sentirsi liberi di raccontare le proprie diversità e vivere quelle degli altri attraverso un **processo di sensibilizzazione incrociata tra colleghi**.



## FORMALIZZARE PROCESSI E STRUMENTI

Riconosciamo che l'esplicitazione del nostro commitment sulla valorizzazione delle diversità, dell'inclusione e dell'equità debba formalizzarsi in specifiche policy, procedure e processi a supporto dei diversi momenti della vita lavorativa.

La predisposizione di strumenti, tra cui la presente Policy, aventi la funzione di guidare e disciplinare le attività realizzate in materia, permette alla nostra realtà di passare da un iniziale riconoscimento delle diversità, all'effettiva implementazione di programmi a tutela e gestione delle stesse.

In tal senso, ci impegniamo a far sì che:

- Le **procedure** e le **politiche** che adotteremo negli anni a venire assicurino sempre **un'esperienza lavorativa uniforme, inclusiva** e a **tutela dei diritti fondamentali** di ogni persona;
- I processi di **valutazione delle candidature** e di **selezione dei nuovi colleghi** siano organizzati sulla base di logiche formalizzate di **imparzialità** e valorizzino lo **sviluppo di un organico diversificato**;





- Il pensiero creativo e alternativo possa essere espressione del modo di lavorare dei nostri **team**, favorendo la **commistione tra diversi livelli professionali e caratteristiche personali**.

#### **inclinazioni e le necessità della persona;**

- Il sistema di **welfare aziendale** sia un **valore aggiunto per tutte le diversità** rappresentative di Message.



### **GESTIRE PER ASSICURARE EQUITÀ**

Ogni opportunità offerta da Message avrà come primo obiettivo quello di assicurare a tutti pari accessibilità. Tale impegno riguarda tutti gli aspetti e momenti della vita lavorativa in Message, che saranno definiti in modo tale da assicurare un'efficace gestione delle specificità del singolo.

I nostri interventi ambiranno a far sì che:

- L'assegnazione dei progetti e dei relativi task, la partecipazione a particolari iniziative e dunque il complessivo carico di lavoro tengano conto dell'**indole e delle capacità** di ognuno così come della **sfera privata e delle esigenze personali**, ponendo attenzione, in particolare, ad **eventuali situazioni familiari complesse**;
- La **remunerazione** sia definita sulla base dei **valori stabiliti dal mercato di riferimento**, sia allineata alle **specifiche capacità del singolo** e valorizzi l'**esperienza, l'impegno e i risultati di ciascuno rispetto alle proprie possibilità**;
- L'**apprendimento continuo e l'approfondimento di specifiche abilità** sia realizzato attraverso la messa a disposizione di **percorsi formativi modellati sulle**



### **GUIDARE ATTRAVERSO L'INCLUSIONE**

Aspiriamo a una leadership che sia innanzitutto lo specchio di un **modello di gestione inclusivo**, in grado di **riconoscere, esaltare e promuovere le potenzialità** di ognuno.

**Fiducia e stima** sono elementi centrali nella nostra organizzazione, a partire dai quali vogliamo progressivamente dare a tutti l'opportunità di sviluppare quelle competenze che permettono ad ognuno di sentirsi ed essere "leader".

È nostra intenzione infatti favorire lo sviluppo di una leadership diffusa tra i collaboratori, che promuova la **collaborazione** e la **responsabilità del singolo** per raggiungere risultati che ci consentano di generare impatti positivi.

Crediamo quindi di dover focalizzare i nostri sforzi affinché:

- L'organizzazione e la gestione dei team di progetto sia in grado di individuare e valorizzare le diversità, **venendo incontro alle situazioni di maggiore vulnerabilità** e garantendo **equità di trattamento e partecipazione a tutti i componenti dei team**;
- Coloro che guidano i team in Message siano attentamente **formati in materia di diversità e inclusione**, con un



# FOLLOW UP E REPORTING

---

particolare riguardo al fenomeno degli **unconscious bias** nelle relazioni tra colleghi;

- L'esperienza di **onboarding** dei nuovi arrivati – che vede il ruolo centrale della figura del “buddy” – sia un momento non solo di presentazione da parte di Message ma anche **la prima opportunità per i colleghi di sentirsi accolti e inclusi all'interno del proprio team di lavoro e partecipi dell'intera vita aziendale.**

Le azioni delineate all'interno dei pilastri della Policy saranno oggetto di specifico monitoraggio, attraverso l'individuazione di *Key Performance Indicators* (KPIs) che consentano periodicamente di tener traccia di quanto effettuato e di adottare una logica di orientamento costante al miglioramento.

I risultati saranno accuratamente comunicati, sia all'interno che all'esterno, nell'ambito del Report di Sostenibilità di Message pubblicato annualmente a partire dal 2021.

Per ogni richiesta di informazioni aggiuntive o delucidazioni in merito ai contenuti della Policy è possibile fare riferimento all'indirizzo email [sostenibilita@messagegroup.it](mailto:sostenibilita@messagegroup.it)

Si rende noto che la presente Policy potrà subire emendamenti nel caso in cui si ritenga necessario un suo aggiornamento per garantire un allineamento sempre costante alle normative nazionali e internazionali vigenti in materia così come all'evoluzione della nostra realtà.

# ANNEX I

---

## LE TIPOLOGIE DI DISCRIMINAZIONE

Secondo l'OIL<sup>5</sup> la discriminazione comprende:

*a) ogni distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il colore, il sesso, la religione, l'opinione politica, la discendenza nazionale o l'origine sociale, che ha per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione;*

*b) ogni altra distinzione, esclusioni o preferenza che abbia per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione, che potrà essere precisata dallo Stato membro interessato sentite le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori, se ne esistono, ed altri organismi appropriati.*

Allineandoci a tale definizione, nella quale ricomprendiamo dunque la discriminazione nei confronti delle dimensioni di diversità esplicitate nel testo della Policy, riportiamo nel seguito le principali tipologie<sup>6</sup> qui disciplinate:

- **Discriminazione diretta:** regole, pratiche, comportamenti o politiche escludono o trattano meno favorevolmente alcuni individui, esplicitamente o implicitamente, perché aventi specifiche caratteristiche riconducibili alle dimensioni di diversità esplicitate nella Policy;
- **Discriminazione indiretta:** situazioni, regolamenti o pratiche apparentemente neutre, ma che invece generano un trattamento ineguale nei confronti di alcuni individui con certe caratteristiche. Tale tipologia di discriminazione si verifica quando la stessa condizione, trattamento o criterio è applicato a tutti, ma ha un impatto sproporzionatamente rilevante o negativo solo su alcuni gruppi di persone;
- **Discriminazione strutturale:** inerente o istituzionalizzata nei modelli sociali, nelle strutture istituzionali e nei costrutti legali che riflettono e riproducono pratiche e risultati discriminatori;
- **Pregiudizio:** convinzione negativa conscia o inconscia su un intero gruppo di persone e sui suoi singoli membri, che può risultare in un comportamento discriminatorio e in tal caso può essere quindi vietato;

<sup>5</sup> Convenzione n.111 OIL.

<sup>6</sup> Da "Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments a practical guide" (2016), OIL e "Promoting Equity – Ethnic Diversity in the Workplace: A Step-By-Step Guide" (2014), OIL.

# ANNEX II

---

- **Stereotipo:** generalizzazioni e supposizioni sui membri di particolari gruppi o di una categoria di persone. Gli stereotipi esprimono spesso punti di vista negativi, che possono tradursi in comportamenti discriminatori;
- **Vittimizzazione:** trattamento meno favorevole nei confronti di un individuo o un gruppo che ha esercitato il proprio diritto di presentare denuncia, scritta o verbale, di una avvenuta discriminazione o ha partecipato a un'indagine o a procedure formali o informali come testimone o altro;
- **Molestia:** comportamenti che hanno lo scopo o l'effetto di violare la dignità o l'integrità psicologica o fisica di una persona, o di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante o offensivo per quella persona. Ad esempio: isolare, screditare o sottoporre una persona a critiche costanti, commenti umilianti e insinuazioni.

Oltre alle tipologie di discriminazione sopra elencate ci impegniamo a riconoscere reciprocamente e ad affrontare la presenza di **“*uncoscious bias*”** – ossia giudizi inconsapevoli – che derivano dall'implementazione di strategie cognitive, o scorciatoie mentali, volte ad elaborare, processare e analizzare in tempi rapidi l'infinita quantità di informazioni cui il cervello umano è continuamente esposto. Tale meccanismo mentale può in tal modo condurre a comportamenti discriminatori.

## RIFERIMENTI NORMATIVI

I contenuti della Policy trovano il proprio fondamento in quanto previsto dalla normativa nazionale e internazionale vigente in materia, tra cui l'art. 3 della Costituzione Italiana, la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, la Convenzione n.111 sulla Discriminazione in materia di impiego e nelle professioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), la Convenzione OIL sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro (2019); l'Agenda 2030 dell'ONU e, in particolare, gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) n. 5 “Uguaglianza di genere” e n. 10 “Ridurre le disuguaglianze”.

Si specifica inoltre che, nell'implementazione di quanto disciplinato dalla presente Policy, si procederà a un progressivo allineamento ai principi e processi contenuti all'interno della norma ISO 30415:2021 – *Human Resource Management – Diversity and Inclusion*.

# ANNEX III

---

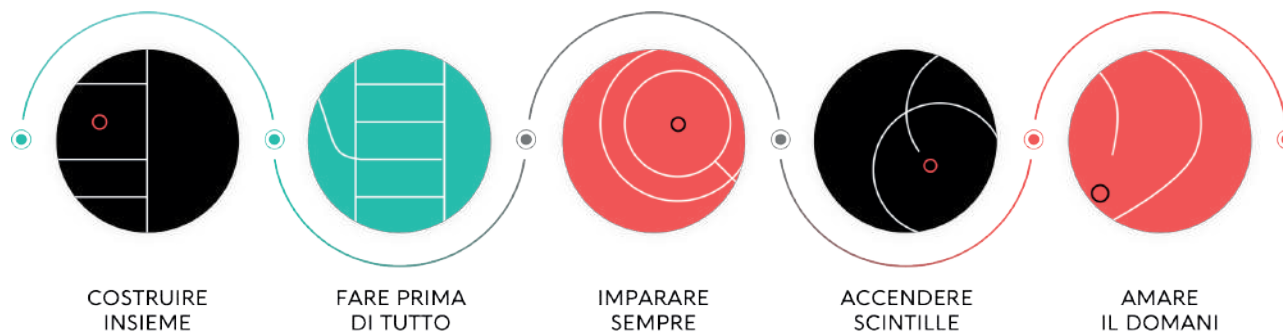
## I VALORI DI MESSAGE

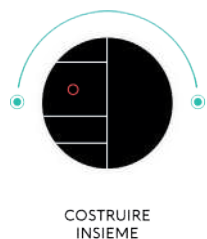
Siamo quello in cui crediamo.

Parliamo quotidianamente degli ideali che ispirano gli altri, ma un giorno abbiamo compreso fosse arrivato il momento di pensare ai nostri.

Noi **lavoriamo per stare bene.**

A casa, in ufficio, fuori, con i colleghi e con le altre aziende...vogliamo:





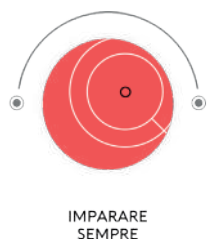
## Costruire insieme

Il nostro stile di vita, di fare impresa, di affrontare il domani si fondano sulla forza della **condivisione** e del **fare rete**. Collaboratori, clienti, partner: cresciamo insieme verso una meta condivisa.



## Fare, prima di tutto

**Fare, agire, prendere l'iniziativa**, mettere in pratica ciò in cui crediamo, trovare sempre una soluzione: è questo il motore delle nostre idee e delle nostre azioni, per non lasciare che i pensieri rimangano tali.



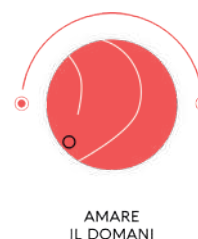
## Imparare, sempre

Curiosi, interessati a tutto ciò che è nuovo: vediamo in ogni occasione l'opportunità di apprendere **nuove conoscenze**, andare oltre i nostri orizzonti investendo nella **formazione** e nella **contaminazione reciproca**.



## Accendere scintille

L'ispirazione attiva energie infinite, motivazioni inattese, ma nasce dal confronto. Per questo inneschiamo **circuiti virtuosi di dialogo**, per **trarre valore dalla diversità** e realizzare una visione comune di progresso.



## Amare il domani

Crediamo che il domani sia tutto da creare, con **responsabilità** e **lungimiranza**. È questo il nostro sguardo sul futuro, che ci spinge ad affrontare ogni sfida e cogliere ogni opportunità per renderlo concreto e reale.





---

MESSAGE S.P.A

MILANO VIA MESSINA 38, TORRE B • 20154

IVREA (TO), VIA MONTE NAVALE 1 • 10015

+39 02 45498821

[info@messagegroup.it](mailto:info@messagegroup.it)

[www.messagegroup.it](http://www.messagegroup.it)