

## POLICY AZIENDALE

### DIVERSITY AND INCLUSION

Data di REVISIONE : 24 Giugno 2025

#### 1. Premessa

La diversità e l'inclusione (D&I) sono valori fondanti di Core Consulting S.p.A., parte integrante della nostra missione e della nostra visione strategica.

Riteniamo che un ambiente di lavoro diverso, equo e inclusivo sia la chiave per l'innovazione, la crescita sostenibile e la creazione di valore per tutti gli stakeholder.

Questa policy è redatta in conformità con:

- ISO 30415:2021 – Gestione della diversità e dell'inclusione
- PAS 24000:2022 – Responsabilità sociale
- UNI PdR 125/2022 – Sistema di Gestione per la Parità di Genere
- Legge 92/2012 – Codice delle pari opportunità

#### 2. Definizioni

- **Diversità:** La presenza di differenze tra le persone, incluse ma non limitate a: genere, età, razza, colore, origine etnica o nazionale, disabilità, orientamento sessuale, identità di genere, religione, opinione politica, stato di famiglia, responsabilità familiari, stato di salute, condizione sociale.
- **Inclusione:** La pratica di creare un ambiente in cui tutte le persone si sentono rispettate, valorizzate e in grado di contribuire pienamente.
- **Equità:** Il principio di garantire a tutti pari opportunità, rimuovendo barriere sistemiche e garantendo un trattamento giusto e imparziale.
- **Bias inconscio:** Assunzioni o stereotipi che influenzano le decisioni in modo involontario.

#### 3. Impegni dell'Azienda

Core Consulting S.p.A. si impegna a:

- Promuovere la diversità in tutte le fasi del ciclo di vita del dipendente, dall'assunzione alla promozione.
- Garantire un ambiente di lavoro inclusivo in cui ogni persona possa esprimere il proprio potenziale.
- Prevenire ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, in conformità con PAS 24000:2022 (Tabella A5).

- Garantire l'equità retributiva, con particolare attenzione al gender pay gap, in conformità con UNI PdR 125:2022.
- Prevenire abusi, molestie e mobbing, in conformità con PAS 24000:2022 (Tabella A10) e ISO 30415:2021 (cap. 8.1).
- Promuovere la conciliazione vita-lavoro e il benessere psicosociale.
- Utilizzare un linguaggio neutro e inclusivo in tutte le comunicazioni interne ed esterne.
- Fornire accessibilità fisica e digitale per le persone con disabilità.
- Rispettare la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva.

## 4. Ambito di Applicazione

La presente policy si applica a:

- Tutti i dipendenti, collaboratori, tirocinanti e stagisti.
- Tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, della Direzione e dei Comitati.
- Tutti i fornitori, partner e stakeholder esterni.

## 5. Principi Guida

Questa policy si basa sui seguenti principi:

- Leadership attiva (ISO 30415:2021, cap. 5.3): La Direzione dimostra un impegno visibile e costante verso la D&I.
- Responsabilità condivisa (ISO 30415:2021, cap. 5.5): Tutti i membri dell'organizzazione hanno la responsabilità di esprimere preoccupazioni e contestare comportamenti inappropriati.
- Approccio basato sul rischio (PAS 24000:2022, cap. 6): L'azienda identifica, valuta e mitiga i rischi sociali legati alla D&I.
- Miglioramento continuo (ISO 30415:2021, cap. 8.6): L'azienda misura le performance D&I e agisce per il miglioramento continuo.

## 6. Azioni Specifiche

### 6.1 Assunzione e Selezione

- Processi di reclutamento trasparenti e non discriminatori.

### 6.2 Sviluppo e Carriera

- Piani di sviluppo individuale (PDS) per tutti i dipendenti.
- Promozione basata sul merito e sulla performance.
- Monitoraggio della parità di genere nei team di progetto.

## 6.3 Formazione

- Formazione obbligatoria annuale su:
  - D&I
  - Linguaggio neutro
  - Prevenzione di abusi e molestie
  - Bias inconsci

## 6.4 Comunicazione

- Utilizzo di un linguaggio neutro e inclusivo in tutte le comunicazioni.
- Pubblicazione annuale del Report di Sostenibilità e del Report D&I.

## 6.5 Gestione delle Segnalazioni

- Canale di segnalazione riservato e protetto (<https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/CoreConsulting>).
- Protezione da ritorsioni per chi segnala (whistleblowing).
- Ruolo attivo del RLE (Rappresentante dei Lavoratori per l'Etica).

## 6.6 Valutazione delle Performance

- Valutazioni annuali eque e trasparenti.
- Rimozione di barriere sistemiche che ostacolano l'inclusione (ISO 30415:2021, cap. 6.2).

## 7. Monitoraggio e Valutazione

L'efficacia della policy è monitorata attraverso indicatori chiave (KPI), tra cui:

- Gap retributivo di genere (%)
- % di formazione D&I completata
- Tasso di risposta al questionario D&I
- Numero di segnalazioni di abusi o discriminazioni
- % di team di progetto con parità di genere

I risultati sono analizzati annualmente nel Riesame della Direzione.