

POLITICA PER DIVERSITÀ INCLUSIONE PARI OPPORTUNITÀ DI ICIM GROUP

INTRODUZIONE

Le politiche applicate da ICIM Group sono da tempo contraddistinte da una sensibilità e da un indirizzo della gestione delle risorse umane volte alla creazione di un ambiente di lavoro diversificato, inclusivo ed equo.

Nel settembre 2021, con il cambio dei vertici societari, ICIM Group ha intrapreso un processo di cambiamento che ha visto tra gli obiettivi prioritari un focus specifico sulle risorse umane, interpretate non solo come asset da utilizzare secondo criteri di massima efficienza ma soprattutto come stakeholder essenziale per la crescita e lo sviluppo della società e per la fondazione e la diffusione di una cultura aziendale basata su valori di rispetto, inclusione, attenzione alle esigenze della persona inserita all'interno di una comunità lavorativa.

L'impegno al rispetto di questi principi è un vincolo necessario per il raggiungimento dell'accreditamento ai sensi della UNI/PdR 125:2022 e, forse per la prima volta, un documento normativo italiano stabilisce che un organismo accreditato per il rilascio di certificazioni secondo criteri definiti, attui a sua volta detti criteri al proprio interno.

Questa coerenza regolatoria è prima di tutto una coerenza etica, che rafforza il ruolo dell'organismo di certificazione perché è il primo soggetto a dover attuare il sistema di gestione per la parità di genere, vive le difficoltà di attuazione e i benefici, comprende trade-off e le contraddizioni, conosce concretamente minacce e opportunità.

Per queste ragioni, la prima azienda del gruppo che ha implementato un sistema di gestione per la parità di genere all'interno delle organizzazioni ai sensi della UNI/PdR 125:2022 è stata ICIM SpA che ha di fatto completato l'attuazione degli obiettivi nel gennaio 2023, in occasione della visita Accredia per l'estensione dell'accreditamento secondo la PdR 125.

Tuttavia, per ICIM Group questo vincolo è stato in primis un'opportunità ed ha quindi deciso di applicare questi principi a non solo ICIM SpA ma anche a tutte le altre aziende del gruppo: OMECO srl e ICIM Consulting.

Forse per la prima volta, un documento normativo italiano stabilisce che un organismo che si candida a rilasciare la certificazione secondo criteri definiti, attui a sua volta detti criteri al proprio interno. Questa coerenza regolatoria è prima di tutto una coerenza etica, che rafforza il ruolo dell'organismo di certificazione perché è il primo soggetto a dover attuare il sistema di gestione per la parità di genere, vive le difficoltà di attuazione e i benefici, comprende i trade-off e le contraddizioni, conosce concretamente minacce e opportunità.

La presente politica rappresenta pertanto una formalizzazione di un processo già in atto, e ne costituisce quindi contestualmente una presa d'atto e un impegno al miglioramento continuo.

In linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU, in particolare l'obiettivo 5 "Parità di genere" e l'obiettivo 8 "Lavoro dignitoso e crescita economica" ICIM S.p.A. e le società di ICIM Group intendono adottare politiche e strumenti orientati a identificare e gestire eventuali situazioni di rischio che potrebbero impedire una piena inclusione lavorativa sulla base di genere, identità di genere, età, razza, provenienza economico-sociale, disabilità, tratti fisici o comportamentali, orientamento religioso, sessuale, politico, ecc. nell'orientamento definito dalle linee guida *UNI EN ISO 30415:2021 Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione*. Intendono inoltre mettere in atto tutte le buone pratiche necessarie per valorizzare le caratteristiche individuali delle persone, favorendo le differenze che - nel rispetto delle competenze richieste per i diversi ruoli - rappresentano un elemento di crescita e di sviluppo.

Il presente documento è neutro rispetto al genere.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente documento si applica a tutte le attività, ai processi e alle risorse di tutte le società del Gruppo ICIM, coinvolgendo l'intero personale, indipendentemente dal ruolo, livello di responsabilità, tipologia contrattuale o sede di lavoro, nonché tutti i soggetti che operano per conto dell'azienda (aree territoriali, ispettori e auditor, docenti esterni, ...)

L'organizzazione si impegna a promuovere e garantire pari opportunità di crescita professionale e sviluppo della carriera, assicurando l'assenza di discriminazioni dirette e indirette basate sul genere in tutte le fasi del rapporto di lavoro, inclusi:

- ▶ selezione e assunzione del personale;
- ▶ gestione delle carriere e delle promozioni;
- ▶ formazione e sviluppo delle competenze;
- ▶ equità retributiva;
- ▶ tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro;
- ▶ prevenzione e contrasto di ogni forma di molestia, violenza o discriminazione sul luogo di lavoro.

La presente politica costituisce parte integrante del Sistema di Gestione per la Parità di Genere adottato in conformità alla **UNI/PdR 125:2022** e si applica a tutte le funzioni aziendali, con l'obiettivo di favorire una cultura inclusiva, valorizzare le diversità e migliorare continuamente le prestazioni dell'organizzazione in materia di equità e inclusione.

DEFINIZIONI

Diversità

La diversità nel contesto lavorativo fa riferimento a differenze tra individui che possono riguardare uno o più aspetti quali ad esempio: genere, identità di genere, età, razza, provenienza economico-sociale, disabilità, tratti fisici o comportamentali, orientamento religioso, sessuale, politico ecc. Nell'ambito della relazione lavorativa, la diversità si esprime anche attraverso la molteplicità dei punti di vista e idee, che deve rappresentare una ricchezza.

Inclusione

L'assenza di pratiche discriminatorie e la sostanziale apertura alle diversità non sono elementi sufficienti per la creazione di un ambiente inclusivo. L'inclusione è frutto di una politica attiva, che individua strumenti per creare valore dalla diversità e contribuisce a costruire un ambiente dove i gruppi di persone con interessi e caratteristiche comuni non rimangono separati ma sono in costante relazione di reciproco confronto e influenza, con uguali opportunità di partecipazione alle decisioni aziendali che loro competono per ruolo e responsabilità.

L'inclusività ha come obiettivo che ogni persona si senta benvenuta, sostenuta, rispettata e responsabilizzata rispetto agli obiettivi da perseguire.

Pari opportunità

Le pari opportunità garantiscono a tutte le persone uguale accesso alle opportunità di selezione, crescita, formazione, carriera, ricevendo una retribuzione commisurata al ruolo e alle competenze e non influenzata da elementi riguardanti genere, razza, età o qualunque altro elemento riguardante le caratteristiche dell'individuo. Il pieno raggiungimento delle pari opportunità deve tenere conto dei pregiudizi inconsapevoli, che devono essere riconosciuti e gestiti.

OBIETTIVI

In coerenza con quanto descritto in premessa, tutte le società di ICIM Group hanno stabilito di perseguire i principi e mettere in atto le azioni previste dalla UNI/PdR 125:2022 Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni e più in generale dalla norma UNI ISO 30415 Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione.

In particolare:

nell'ambito dei processi di selezione

- ▶ Orientare il processo verso profili coerenti con le caratteristiche ricercate per le singole posizioni aperte, indipendentemente dalle categorie di diversità delle persone che si candidano (genere, identità di genere, età, razza, provenienza economico-sociale, disabilità, tratti fisici o comportamentali, orientamento religioso, sessuale, politico, ecc.).
- ▶ Favorire l'ingresso di nuovi talenti con visioni e prospettive coerenti con i valori di inclusività perseguiti dalla società.

Nelle iniziative di formazione e sviluppo

- ▶ Prevedere che i percorsi di inserimento di nuove risorse includano la conoscenza della presente politica e includano temi specifici riguardanti la parità di genere.
- ▶ Intraprendere percorsi specifici per sensibilizzare il personale e per la struttura manageriale, allo scopo di permettere il riconoscimento e la corretta gestione di ogni pregiudizio, consapevole e inconsapevole, che potrebbe impedire l'effettiva inclusione di ogni individuo.
- ▶ Promuovere processi di calibration tra responsabili orientati ad un confronto sui processi di valutazione delle prestazioni e per la definizione delle opportunità di sviluppo professionale e retributivo.

Nelle politiche organizzative

- ▶ Sottoporre a costante revisione le politiche di gestione delle risorse umane per garantire un pieno rispetto della parità in ogni aspetto formale e sostanziale, incluse la remunerazione, gli sviluppi di carriera, l'accesso a opportunità.
- ▶ Adottare iniziative volte a favorire l'empowerment femminile in tutte le aree aziendali.
- ▶ Valorizzare i comportamenti dei responsabili e delle singole persone in termini di rispetto e promozione delle politiche sulla diversità e l'inclusione nella valutazione di prestazione annuale, utile anche ai fini degli avanzamenti di carriera.
- ▶ Monitorare e rendicontare periodicamente gli indicatori qualitativi e quantitativi, a partire da quelli stabiliti dalla UNI/PdR 125:2022, oltre ad altri che saranno ritenuti opportuni, al fine di misurare l'allineamento rispetto alla politica definita.
- ▶ Individuare strumenti per il bilanciamento vita-lavoro, proseguendo nella strada già intrapresa con l'adozione dello smart working come modalità lavorativa non emergenziale.
- ▶ Aprire il confronto sugli strumenti per favorire la genitorialità, la fruizione dei congedi parentali e il rientro al lavoro dopo il periodo di congedo.
- ▶ Adottare adeguate misure per la prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale.
- ▶ Promuovere il costante confronto e il coinvolgimento del personale anche attraverso forme di rappresentatività elettiva che favoriscano un dialogo proficuo e l'emersione di qualsiasi criticità.

- ▶ Rendere disponibili spazi fisici e virtuali per approfondimenti, informazione, sviluppo di nuove iniziative promosse dalla base.

Nella comunicazione

- ▶ Mettere in atto le azioni opportune per sviluppare una cultura ed una prassi della comunicazione inclusiva, che individui ed eviti ogni pregiudizio.
- ▶ Assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato in tutti gli ambiti della comunicazione verso l'interno e verso l'esterno, orientando lo stile verso un linguaggio il più possibile neutrale, appropriato, inclusivo e rispettoso della parità che promuova un modo diverso di fare business e di fare azienda e sostenga il cambiamento culturale.
- ▶ Mantenere allineamento e coerenza tra comunicazione interna e comunicazione esterna.

Nelle relazioni con gli stakeholder esterni

- ▶ Stabilire nuove relazioni con attori impegnati in questo ambito e valutare la partecipazione a progetti/network che si ritengano rilevanti per valorizzare l'inclusione (parità di genere, disabilità, giovani ecc.) come elemento di crescita sociale e competitività.
- ▶ Assicurare la pari rappresentanza di genere nel panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altri eventi organizzati dalle società del gruppo o alla cui organizzazione le società partecipano con altri partner.

Considerata la necessità di ICIM SpA di conseguire l'accreditamento e perciò di implementare entro breve il sistema di gestione per la parità di genere, si è data priorità all'attuazione degli obiettivi all'interno di ICIM SpA, che ha completato l'attuazione nel gennaio 2023 in occasione della visita Accredia per l'estensione dell'accreditamento secondo la PdR 125.

OMEKO srl è stata la seconda società del Gruppo ad aver recepito il sistema di gestione per la parità di genere del Gruppo ICIM raggiungendo l'obiettivo nel gennaio 2024.

Per le altre aziende del gruppo, in termini temporali l'attuazione sarà realizzata come segue:

- ▶ ICIM Group: entro 31/12/2026
- ▶ ICIM Consulting: entro 30/06/2027

L'attuazione si considererà realizzata quando, oltre all'implementazione di quanto previsto per il sistema di gestione, il punteggio totale dei KPI previsti dalla UNI PdR 125 sarà superiore a 60.

CONTROLLO E REVISIONE

L'osservazione di quanto definito nel presente documento di Politica è garantita dal Presidente di ICIM Group e costantemente monitorata dal Comitato per le pari opportunità.

I piani d'azione che saranno definiti per ogni specifico ambito saranno oggetto di valutazione nell'ambito delle riunioni periodiche del Comitato pari opportunità e del Riesame della Direzione previsto ai sensi della UNI/PdR 125:2022 che si occuperà di valutare se la strategia per la promozione di diversità e inclusione risulti efficace.

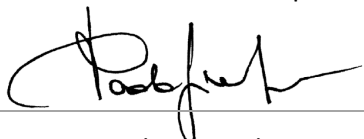
Gli esiti di questa valutazione saranno la base per la definizione degli interventi di miglioramento necessari.

Altri strumenti di controllo già operativi sono rappresentati dalla struttura manageriale, dalla RSU, dal RLS, del CdA. È inoltre attivo la possibilità di effettuare segnalazioni – anche anonime – all'Organismo di Vigilanza di ICIM S.p.A. previsto a presidio del Modello organizzativo 231.

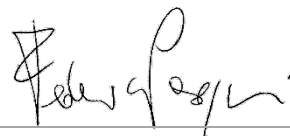
Sesto San Giovanni, 12 giugno 2026

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Andrea Orlando".

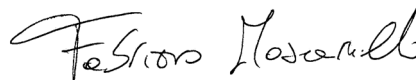
Andrea Orlando
Presidente ICIM Group Srl

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Paolo Gianoglio".

Paolo Gianoglio
Amministratore Delegato OMECO

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Federico Pasqui".

Federico Pasqui
Amministratore Delegato ICIM SpA

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Fabrizio Moscariello".

Fabrizio Moscariello
Amministratore Delegato ICIM Consulting