



Policy di Inclusion & Equality

Rev.	Data	Motivo della revisione	Redazione Head of HR & Org	Verifica Head of Sustainability - Head of Risk & Compliance - CEO	Approvazione CdA di Fire Group
01	31/10/2025	Integrazione ai contenuti e organizzative	P. Pullia	A. Bommarito	Approvato dal CdA di Fire Group S.p.A. del 31/10/2025
				V. Toscano	
				S. Bommarito	

Distribuzione Copia	Controllata	<input type="checkbox"/>	NON Controllata	<input checked="" type="checkbox"/>
Informazioni Riservate	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
Riproducibile Formato Cartaceo	SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>

L'originale del documento è archiviato e consultabile presso l'archivio del RSGA.

1. Obiettivo

La presente Policy definisce le linee guida per affermare e favorire in senso sempre più pervasivo la diffusione all'interno del Gruppo FIRE di una cultura di inclusione ed integrazione (“**Inclusion & Equality Policy**” o “**I&E**”).

Con tale intento, il Gruppo FIRE ha maturato la consapevolezza di voler abbandonare il concetto – ritenuto obsoleto – di diversità (*diversity*) che già di per sé pone divari tra ciò che è ordinario perché caratterizzato e/o è condiviso dalla maggioranza, e ciò che non lo è, in quanto riferito ad una minoranza.

Il Gruppo FIRE ha deciso di superare parametri solo numerici e/o dimensionali per riconoscere la centralità del concetto di identità, ovvero la valorizzazione di una prospettiva centrata sull'individuo e sulle sue specificità.

L'inclusione parte dal riconoscimento dell'identità e dalla necessità che sia sempre in ogni contesto garantita egualianza e la parità di trattamento, a prescindere dai modelli adottati dalla maggioranza o da una minoranza.

Su tale presupposto, la presente policy non utilizzerà, né declinerà in alcun modo, il concetto di diversità o diversity o quello di categoria da tutelare che sovente si incontrano nelle policies a livello nazionale ed europeo.

I principi enunciati nella presente policy sono rivolti a tutto il personale del **Gruppo Fire**.

2. Ambito di applicazione

Il Gruppo FIRE garantisce il proprio impegno nella valorizzazione e nella tutela della individualità e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro, promuovendo l'inclusione e contrastando ogni forma di discriminazione in base al genere, età, etnia, orientamento religioso, politico e sessuale, disabilità, tratti fisici o comportamentali, provenienza economica- sociale e altre caratteristiche individuali.

Non è, pertanto, ammessa né tollerata alcuna forma di emarginazione e di discriminazione.

Il Gruppo FIRE punta a valorizzare le caratteristiche individuali delle persone, risaltandone le differenze, al fine di mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ogni individuo e siano favorite relazioni interpersonali basate sui principi di egualianza, pari opportunità, rispetto e correttezza reciproca, nella consapevolezza che valorizzare le individualità significa cercare, promuovere, sviluppare e trattenere il talento unico di ognuno, capace di portare nuove prospettive, opportunità di crescita e di successo per l'Organizzazione.

La presente politica si ispira ai principi di non discriminazione e pari opportunità – come declinati dalla “Dichiarazione Universale dei diritti dell’Uomo” e dalle Convenzioni ILO 111 (Convenzione sulla discriminazione in materia di impiego e nelle professioni, 1958) e 100 (Convenzione sull’uguaglianza di retribuzione fra mano d’opera maschile e mano d’opera femminile per un lavoro di valore uguale, 1951) – e ai principi del Global Compact delle Nazioni Unite, cui il Gruppo ha aderito, e si concretizza nell’attuazione di politiche di *inclusion*.

3. Principi Generali in materia di Inclusion & Equality

L'impegno a garantire un ambiente di lavoro diversificato, inclusivo ed equo rientra in una più ampia strategia aziendale improntata ai principi di responsabilità sociale.

La presente Policy è rivolta a tutta l'Organizzazione. Ciascuna persona del Gruppo, nel proprio agire quotidiano, è tenuta ad impegnarsi con coerenza e trasparenza, a mettere in pratica i valori e i contenuti del Codice Etico del Gruppo nonché i principi definiti nella presente Policy I&E, al fine di rispettare, promuovere e valorizzare le individualità e realizzare costantemente azioni finalizzate alla massima inclusione.

3.1 Responsabilità del Management in materia di I&E

Ogni responsabile di un team o di un Department ha il compito di essere d'esempio nel garantire il rispetto dei principi di I&E contenuti nel presente documento e di diffonderli attivamente.

A ciascun responsabile è richiesto di:

- valorizzare le diverse caratteristiche delle persone all'interno dei team;
- comprendere e valorizzare il diverso e specifico contributo che ciascun componente del team può esprimere, premiandone il merito in tutti i processi di valutazione;
- creare la condizione organizzativa per cui ciascun componente del team possa esprimere il proprio contributo e il proprio potenziale, creando un clima sereno e aperto al confronto;
- assicurare che sia garantita l'equità di trattamento, l'inclusione e la non discriminazione e intervenire prontamente ogni qualvolta venga a conoscenza di comportamenti che non garantiscono il rispetto degli individui;

promuovere, a cascata tra i propri collaboratori, i suddetti principi, agendo come modello di comportamento, incoraggiando un ambiente rispettoso e garantendo l'implementazione di politiche che promuovano l'uguaglianza e valorizzino le individualità.

3.2 Responsabilità di ogni risorsa in materia di I&E

Ciascuna persona del Gruppo è tenuta ad agire nel rispetto del Codice Etico di Gruppo e della presente Policy I&E, mettendone in pratica i contenuti, al fine di promuovere l'uguaglianza, valorizzare identità e individualità e realizzare azioni finalizzate alla massima inclusione.

Ad ogni persona che opera nel Gruppo viene richiesto di:

- rispettare i diritti e la dignità di ogni persona, agendo in prima linea per rendere concreti i principi etici di correttezza, lealtà e integrità;
- riconoscere, accettare e valorizzare le individualità a tutti i livelli e in tutti i contesti, contribuendo a instaurare sempre un clima di lavoro che promuova il confronto, la collaborazione, la partecipazione dell'altro e rimuovendo gli ostacoli alla partecipazione attiva di tutte le persone alla vita aziendale;
- comunicare in modo chiaro e coerente, facendo attenzione a modulare la propria comunicazione (lingua, stile, vocabolario) nel rispetto dell'interlocutore.

4. Aree di Intervento

La Policy di Equality & Inclusion del Gruppo FIRE definisce le politiche di equità, inclusione e parità di genere da applicare a tutti i processi organizzativi aziendali e, in particolare, nei seguenti ambiti:

- Politiche di Selezione e assunzione
- Politiche di Carriera
- Politiche di Equità salariale
- Politiche a sostegno della Genitorialità e cura
- Politiche di Conciliazione vita-lavoro
- Politiche di Prevenzione abusi e molestie

Il Gruppo si impegna a garantire che il processo di selezione e assunzione del personale sia equo, trasparente e meritocratico, in modo da prevenire qualunque forma di discriminazione e valorizzare le esperienze e competenze di ciascun candidato.

4.1 Politiche di Selezione e assunzione

A tale scopo, si impegna a:

- selezionare i migliori talenti indipendentemente dal sesso, età, nazionalità, etnia, religione, orientamento sessuale, appartenenza politica, disabilità e condizioni socioeconomiche;
- promuovere l'inclusività in quanto driver di innovazione, creatività e maggiore produttività, valorizzando i differenti background, esperienze e competenze di ciascuno;
- garantire che le persone coinvolte nel processo di selezione non siano in alcun modo influenzate da pregiudizi e stereotipi che possano impedire la scelta del candidato migliore, promuovendo attività formative che aiutino ad assumere maggiore consapevolezza dei propri *unconscious bias*;
- garantire che le offerte di lavoro siano formulate utilizzando un linguaggio inclusivo e non discriminatorio, che rispetti le differenze di genere;
- garantire che in ogni fase del processo di selezione i candidati possano essere messi nelle condizioni di dimostrare le loro conoscenze e capacità, utilizzando metodi di selezione e valutazione validi ed imparziali;
- Assicurare che tutte le persone selezionate abbiano le stesse opportunità di crescita professionali, attraverso una corretta valutazione delle performance, la formazione e la condivisione delle posizioni aperte.

Il Gruppo FIRE riconosce che i risultati economici e strategici sono strettamente legati al contributo delle proprie persone e, per questo motivo, adotta una gestione delle carriere interne fondata su principi di equità, merito e inclusione. In particolare, l'organizzazione si impegna a:

- attribuire ruoli e mansioni di un adeguato bilanciamento della leadership di genere;
- progettare e rendere accessibili percorsi di carriera a tutte le persone, in funzione dei ruoli ricoperti, senza distinzione di genere;
- garantire un ambiente di lavoro che assicuri benessere, sicurezza e comfort favorendo la piena espressione delle persone anche attraverso strumenti tecnologici e soluzioni fisiche adeguate;
- promuovere formazione continua finalizzata allo sviluppo delle competenze e della consapevolezza, rimuovendo ostacoli alla progressione di carriera e incentivando un equilibrio di genere nei ruoli di responsabilità.

L'azienda analizza periodicamente i dati relativi a turnover e promozioni, monitorando costantemente tali indicatori per assicurare un bilanciamento di genere a livello funzionale e garantendo che ogni avanzamento professionale rispetti questo principio.

4.2 Politiche di Equità salariale

In fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, il Gruppo FIRE intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere.

In tal senso, nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche delle retribuzioni il Gruppo FIRE rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio, si intendono basate esclusivamente sui risultati prodotti e riconosciuti;
- Il diritto di segnalare eventuali disparità è riconosciuto a tutto il personale.

4.3 Politiche a sostegno della Genitorialità e cura

Il Gruppo FIRE sostiene la maternità e la paternità attraverso iniziative mirate a rispondere alle esigenze di chi, in qualità di genitore, è chiamato a conciliare le responsabilità professionali con i nuovi impegni familiari.

L'organizzazione si impegna a:

- garantire supporto alla maternità prima, durante e dopo la nascita;
- promuovere attivamente il congedo di paternità, favorendone la piena fruizione da parte di tutti i beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- accompagnare i rientri dal congedo da specifiche iniziative di ri-orientamento, volte a facilitare il reinserimento professionale.

4.4 Politiche di Conciliazione vita-lavoro

Il Gruppo FIRE garantisce la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita privata e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali che del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

I principi alla base della conciliazione vita-lavoro sono:

- l'adozione di tutte le misure compatibili con le esigenze organizzative aziendali;
- l'estensione delle iniziative di work-life balance a tutto il personale, indipendentemente dal genere.

4.5 Politiche di Prevenzione abusi, violenze e molestie

Il Gruppo FIRE crede profondamente che il rispetto e la tutela della persona e della sua integrità psico-fisica debbano essere principi imprescindibili in ogni organizzazione. Per questa ragione, mira a garantire ambienti lavorativi sicuri, basati sul rispetto e benessere di tutti e combattendo ogni comportamento o pratica organizzativa discriminatoria, violenta e iniqua.

Riprendendo la definizione contenuta nella Convenzione ILO 19, ratificata dall'Italia con **Legge 4/2021**, per "violenze e molestie" si intende qualunque pratica e comportamento ritenuto

inaccettabile, o la minaccia di attuarli (che sia in un'unica occasione o ripetutamente) che causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, inclusa la violenza e le molestie di genere.

Per quanto sopra esposto, con la presente politica il Gruppo FIRE si impegna a:

- creare un ambiente lavorativo sereno e professionale, in cui ogni individuo possa sentirsi rispettato e protetto;
- garantire l'impegno di tutti nel creare un ambiente lavorativo rispettoso delle diversità individuali e della dignità di ciascuno. In tutte le relazioni interpersonali, esige che non sia dato luogo a comportamenti o atteggiamenti offensivi e diffamatori;
- promuovere il ricorso ad un linguaggio rispettoso delle diversità, gentile e neutrale;
- creare le condizioni affinché eventuali episodi di discriminazione, violenza e molestia vengano segnalate, assicurando allo stesso tempo la massima tutela della riservatezza delle persone coinvolte.

Il Gruppo FIRE condanna con fermezza ogni forma di violenza o molestia, fisica o verbale, inclusa quella di genere, adottando un approccio di tolleranza zero a tutela della dignità e del rispetto della persona.

5. Processi di Comunicazione

I **processi di comunicazione interna**, che fanno riferimento a tutte le attività volte a coinvolgere le persone attraverso i canali istituzionali del Gruppo, fisici o digitali, devono garantire il raggiungimento degli obiettivi sotto riportati:

- adottare canali, mezzi e strumenti di comunicazione interna pienamente accessibili in termini fisici, in termini linguistici e culturali;
- adottare canali, mezzi e strumenti di comunicazione accessibili per favorire la massima diffusione delle iniziative di I&E, *caring* e *welfare* messe a disposizione da parte del Gruppo;
- garantire la diffusione di strategie inclusive per consolidare, tra le persone, un modello organizzativo improntato al rispetto e alla promozione dell'uguaglianza.

I **processi di comunicazione esterna**, che fanno riferimento a tutte le attività volte a comunicare al pubblico attraverso i canali istituzionali del Gruppo, fisici o digitali, devono garantire il raggiungimento degli obiettivi sotto riportati:

- favorire la diffusione di una cultura orientata all'inclusione, evidenziando il valore aggiunto della valorizzazione delle identità;
- promuovere e valorizzare strategie e comportamenti inclusivi per consolidare l'impatto sociale e il ruolo inclusivo, verso l'esterno, anche attraverso azioni di *employer branding*;
- adottare canali, mezzi e strumenti di comunicazione esterna pienamente accessibili in termini fisici, linguistici e culturali.

6. Segnalazione di violazioni

Il Gruppo Fire incoraggia le risorse a segnalare qualsiasi forma di discriminazione o comportamento inappropriato attraverso i canali interni di segnalazione all'uopo istituiti.

In particolare, attraverso il portale dedicato alle segnalazioni “Whistleblowing”, accessibile dal sito internet di Gruppo www.fire.eu al link <https://gruppofire.integrityline.com> è possibile mantenere l’anonimato.

7. Gestione, aggiornamento e monitoraggio della Politica

La presente Policy è redatta e aggiornata dall’Head of HR & Organization e approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo su consultazione del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e del Comitato Guida per le Pari Opportunità, in conformità con le strategie aziendali e le normative di riferimento.

La responsabilità dell’attuazione della presente Policy è affidata al Comitato Guida per le Pari Opportunità e sarà soggetta a revisione periodica per garantire la sua rilevanza e allineamento agli obiettivi aziendali.

Ogni revisione sarà documentata e comunicata a tutti gli interessati pertinenti.

Inoltre, il Gruppo FIRE redige un Report Inclusion & Equality annuale, approvato dal Comitato Guida Pari Opportunità e condiviso con il Consiglio di Amministrazione. Il report illustra l’andamento dei KPI, i gap rilevati, le azioni correttive intraprese e i piani di miglioramento per l’anno successivo.

La conformità a questa politica è obbligatoria per tutti i dipendenti, i professionisti, i collaboratori e le parti interessate.

8. Storia delle modifiche apportate

Rev. 00 – 01 dicembre 2023 – 1° Emissione.

Rev. 01 – 31 ottobre 2025 – Integrazione ai contenuti e organizzative.