

	TITOLO DOCUMENTO		CODICE E REVISIONE DOCUMENTO	
	POLITICA AZIENDALE DIVERSITÀ E INCLUSIONE		P-D&I-RG	
			REV. 3	
			30/04/2026	
			Pag. 1 a 5	

POLITICA AZIENDALE DIVERSITÀ E INCLUSIONE (D&I)

STORIA DELLE MODIFICHE		
N. REV.	DATA REV.	DESCRIZIONE
0	31/07/2022	Documento di nuova emissione
1	31/03/2023	Documento revisionato che recepisce i contenuti della prassi UNI/PdR 125:2022
2	31/07/2024	Documento revisionato per inserimento paragrafo 3 denominato "Violazioni dei principi D&I"
3	30/04/2026	Aggiornamento per specificare requisiti di parità di genere

MODULI ALLEGATI		
N. REV.	DATA REV.	DESCRIZIONE
0	31/03/2023	P-D&I-RG.ALL01 "quadro generale di riferimento "D&I" - azioni, misure e risultati"

	TITOLO DOCUMENTO		CODICE E REVISIONE DOCUMENTO
	POLITICA AZIENDALE DIVERSITÀ E INCLUSIONE		P-D&I-RG
			REV. 3
			30/04/2026
			Pag. 2 a 5

0. INTRODUZIONE

0.1 Generalità

La presente Politica aziendale DIVERSITÀ E INCLUSIONE “D&I” è stata elaborata sulla base dei requisiti sanciti dalla ISO 30415:2021 e dalla UNI PdR 125:2022 e si fonda sulla cultura e visione inclusiva della ROMEO GESTIONI S.P.A. nei confronti delle risorse umane che rappresentano il pilastro dell’Azienda e della sua crescita etica, responsabile e sostenibile.

ROMEO GESTIONI S.P.A. è da sempre convinta che:

- ogni individuo è unico;
- le diversità sono un valore aggiunto e contribuiscono alla crescita ed al successo dell’Azienda In quanto costituiscono un valore aggiunto e contribuiscono alla crescita ed al successo dell’Azienda stessa;
- l’agire delle persone in Romeo Gestioni è improntato a principi che garantiscano, rispetto ad ogni forma di potenziale discriminazione, incluso quella basata sul genere:
 - imparzialità e inclusività
 - correttezza e trasparenza
 - valorizzazione del personale
 - tutela della persona
 - contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione
- l’ambiente di lavoro inclusivo genera benessere reciproco e motivazione.

La Politica è rivolta a tutti gli stakeholder dell’Azienda:

- lavoratori dipendenti, in ogni fase del ciclo di vita dei rapporti di lavoro;
- persone e dipendenti dei fornitori e dei clienti.

	TITOLO DOCUMENTO		CODICE E REVISIONE DOCUMENTO
	POLITICA AZIENDALE DIVERSITÀ E INCLUSIONE		P-D&I-RG
			REV. 3
			30/04/2026
			Pag. 3 a 5

0.2 Prerequisiti

ROMEO GESTIONI S.P.A. ha declinato i seguenti prerequisiti per la "D&I" sviluppando un'organizzazione inclusiva:

GOVERNARE EFFICACEMENTE

ROMEO GESTIONI S.P.A. valuta tutte le persone in modo intrinseco a prescindere dalle differenze demografiche, dalla parità di genere e da altre caratteristiche personali. L'Azienda favorisce l'interazione tra le diverse dimensioni della diversità e tutela le categorie eventualmente protette dalla legge e dalla regolamentazione.

RICONOSCERE LA DIVERSITA'

La governance di ROMEO GESTIONI S.P.A. promuove attivamente la Politica aziendale "D&I" in tutte le proprie operazioni ed interazioni con gli stakeholder, attraverso il sistema di procedure e prassi nell'ambito dei processi di gestione delle Risorse Umane.

AGIRE IN MODO RESPONSABILE

ROMEO GESTIONI S.P.A. si impegna in maniera attiva e proattiva ad agire in modo etico e socialmente responsabile, promuovendo un impiego produttivo e un lavoro dignitoso per tutte le persone (lavoratori dipendenti e non).

LAVORARE IN MODO INCLUSIVO

ROMEO GESTIONI S.P.A. si impegna affinché tutte le persone (lavoratori dipendenti e non) possano accedere senza limitazioni a posti rispettosi di lavoro e possano crescere all'interno dell'organizzazione in maniera inclusiva e con consapevole senso di appartenenza.

COMUNICARE IN MODO INCLUSIVO

ROMEO GESTIONI S.P.A. si impegna ad adottare e a ricercare canali e metodi di comunicazione appropriati per rispondere alle diverse esigenze delle persone che entrano in contatto e si relazionano con l'Azienda a vario titolo. L'Azienda si impegna altresì ad adottare modalità di comunicazione che tengano conto delle esigenze di D&I e della parità di genere incluse nell'ambito di attività di marketing e pubblicità.

SOSTENERE E DIFFONDERE LA D&I

ROMEO GESTIONI S.P.A. promuove la propria politica aziendale D&I nelle relazioni e nella operazioni con tutti gli stakeholder con l'obiettivo di influenzarli attivamente ed innescare un circolo virtuoso tra organizzazioni inclusive.

1. OBIETTIVI ED IMPEGNI

Le risorse umane sono il fattore più importante per ROMEO GESTIONI S.p.A in quanto è grazie alle persone che si sviluppa ed incrementa il valore complessivo dell'Azienda.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi la ROMEO GESTIONI S.p.A. ritiene fondamentale il continuo aggiornamento del proprio sistema di Gestione, con riferimento ai requisiti di tutela di ogni diversità, incluso quella di genere, al fine di continuare a supportare il modello organizzativo in modo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività. A tal fine si impegna:

- ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione, incluso quelle basate sul genere, e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi di tutela della diversità, di pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;

	TITOLO DOCUMENTO	CODICE E REVISIONE DOCUMENTO
	POLITICA AZIENDALE DIVERSITÀ E INCLUSIONE	P-D&I-RG
		REV. 3
		30/04/2026
		Pag. 4 a 5

- a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la tutela della diversità, la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

Per questo motivo ROMEO GESTIONI S.P.A da sempre ha adottato politiche di HR management inclusive e tali da assicurare l'attuazione dei valori di pari opportunità, senza discriminazione alcuna, in ogni fase del ciclo di vita del rapporto di lavoro: fase di selezione, attribuzione dei ruoli, crescita professionale, conclusione del rapporto.

ROMEO GESTIONI S.P.A **non tollera alcun tipo di discriminazione delle persone**: cultura, etnia, genere, orientamento sessuale, religione, nazionalità, età, disabilità, opinione politica, affiliazione sindacale, stato civile, stato di salute e qualsiasi altro stato sociale o caratteristica personale. Gli obiettivi nei quali trova implementazione la presente politica sono i seguenti:

☒ considerare i lavoratori come una risorsa fondamentale, garantendo il rispetto dei loro diritti e promovendone lo sviluppo professionale e personale;

☒ migliorare la qualità della vita dei lavoratori nel pieno rispetto della collettività e considerando l'integrazione delle politiche sociali, ambientali ed economiche;

☒ mantenere attivo e sviluppare un ambiente di lavoro libero da qualsiasi discriminazione;

☒ promuovere una cultura inclusiva basata sul rispetto e sul coinvolgimento delle persone ai vari livelli, così da offrire a tutti l'opportunità di sviluppare le proprie potenzialità;

☒ attuare una politica di selezione del personale fondata sulla valutazione trasparente delle competenze e delle capacità di ognuno, nel rispetto delle pari opportunità;

☒ attuare una politica di GESTIONE DEL PERSONALE CHE ASSICURI la crescita professionale senza alcun tipo di discriminazione e nel rispetto delle diversità;

☒ attuare piani e iniziative di formazione per lo sviluppo professionale e meritocratici di tutti i lavoratori in accordo ai potenziali di ciascuno;

☒ riconoscere e sviluppare le capacità ed il talento di tutte le risorse umane, consapevole che persone con esperienze e competenze diverse possono creare valore;

☒ assicurare relazioni e ambienti di lavoro dignitosi, rispettosi ed equi.

2. GOVERNANCE E RESPONSABILITA'

I principi di "D&I" sono assegnati ai vari livelli di responsabilità sia nell'ambito degli organi societari, che a livello di organizzazione aziendale.

☒ **Consiglio di Amministrazione**, supportato dal Rappresentante della Direzione del CSR/RSI, valida strategie, politiche e iniziative specifiche, in linea con gli obiettivi di sostenibilità di lungo termine.

☒ **Amministratore Delegato** e tutta la governance aziendale (top management) sono responsabili dell'equità, dell'inclusione e della non discriminazione, attraverso il loro modus operandi e intervenendo ogni qualvolta siano a conoscenza di condotte non ispirate a tali principi.

☒ **Tutto il management ROMEO GESTIONI S.P.A** è responsabile dell'applicazione, della diffusione e della implementazione della presente politica "D&I" lungo tutto il ciclo di vita del rapporto di lavoro. Il management si impegna a trasmettere al personale di riferimento la visione e la cultura inclusiva dell'Azienda, sia verbalmente che con le azioni e gli esempi comportamentali. Il management è altresì responsabile di intercettare e valorizzare le potenzialità delle persone favorendo le condizioni necessarie per lo sviluppo.

	TITOLO DOCUMENTO		CODICE E REVISIONE DOCUMENTO
	POLITICA AZIENDALE DIVERSITÀ E INCLUSIONE		P-D&I-RG
			REV. 3
			30/04/2026
			Pag. 5 a 5

- ☒ La Direzione HSEQ ha la responsabilità di:
- monitorare il rispetto dei principi di "D&I" attraverso attività di audit interne all'organizzazione e nei confronti dei fornitori;
 - coordinare le iniziative e i progetti finalizzati a promuovere la visione e la cultura inclusiva all'interno dell'organizzazione;
 - assicurare che la politica "D&I" sia pienamente condivisa con tutto il management ed assicurare che la stessa venga integrata nei processi e nelle azioni dell'intero ciclo di vita del rapporto di lavoro.

3. VIOLAZIONE DEI PRINCIPI D&I

Eventuali comportamenti non coerenti con i principi di D&I, di cui alla presente Politica, poiché afferenti alla sfera etica, sono considerati come violazione del Codice Etico e pertanto gestiti in conformità alle relative procedure disciplinari.

4. AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE

La Politica viene revisionata all'occorrenza in sede di Riesame da parte della Direzione, ovvero in relazione agli eventi ed ai seguenti elementi:

- esiti degli Audit interni o Esterni;
- eventuali cambiamenti organizzativi;
- eventuali aggiornamenti normativi di settore;
- eventuali segnalazioni da parte dei dipendenti.

La Politica è diffusa mediante pubblicazione in apposita Area sul Sito Internet aziendale reperibile al Link indicato di seguito, ed è comunque divulgata durante interventi e incontri di informazione e formazione in ambito CSR/RSI:

- <https://www.romeogestioni.com/gestioni/business-responsabile/>

Il Rappresentante della Direzione
(dott. Stefano Petrucelli)

