1. PREMESSA

Il Consorzio Kursana e le sue consorziate (Kursana Piemonte, Kursana San Marco e Kursana Lungavita) attribuiscono grande importanza all'aspetto sociale dell'impresa e alla responsabilità che ne deriva; il Consorzio riconosce il valore delle persone e delle loro differenze adottando un approccio inclusivo e diversificato nella gestione delle risorse umane, con l'obiettivo di assicurare le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.
Ritengono altresì che si debba raggiungere la creazione di una leadership maggiormente equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di tutti i generi vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione.
Il consorzio opera nell'ottica della salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici, di impegno nella responsabilità sociale e creazione di una cultura per la parità di genere e per la diversità ed inclusione.
Per il Consorzio Kursana e le sue consorziate, tutto questo è alla base della strategia di valorizzazione del capitale umano, fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

Pertanto, il Consorzio Kursana e le sue consorziate al fine di perseguire, sia nel proprio operare quotidiano che in prospettiva strategica, la piena realizzazione dei requisiti richiesti dalla Prassi UNI PdR 125:2022 e dalla norma UNI ISO 30415:2021, ha deciso di adottare la presente politica per la parità di genere e per la diversità ed inclusione, in linea anche con gli obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs) previsti dall'agenda 2030 dell'ONU di seguito elencati, focalizzandosi sull'intero ecosistema aziendale, inclusa la catena di fornitura e le relazioni con gli stakeholder esterni:

- porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne;
- eliminare ogni forma di violenza nei confronti di donne;
- eliminare ogni pratica abusiva;
- fornire infrastrutture e politiche di protezione sociale;
- garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership;
- garantire accesso universale alla salute;
- dare alle donne uguali diritti di accesso alle risorse economiche;
- rafforzare l'utilizzo di tecnologie abilitanti, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'emancipazione della donna;
- adottare e intensificare una politica sana ed una legislazione applicabile per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne.

Il presente documento offre le linee guida da implementare, attraverso prassi, nei processi delle risorse umane, per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.
Il Consorzio Kursana e le sue consorziate, ritengono che tutto ciò possa contribuire in maniera decisiva a migliorare le condizioni generali di gestione e di valorizzazione del patrimonio umano e, a tale scopo, si impegnano a far pervenire a tutte le parti interessate (dipendenti, soci, fornitori, clienti, opinione pubblica, sindacati, autorità pubbliche ed ONG) un forte messaggio volto alla

IL PRESENTE DOCUMENTO È RISERVATO. LA RIPRODUZIONE O DIFFUSIONE CON QUALSIASI MEZZO, ANCHE PARZIALE, SENZA IL PERMESSO SCRITTO DELLA DIREZIONE È VIETATA. OGNI ABUSO SARÀ PERSEGUITO AI SENSI DI LEGGE.

conoscenza, al rispetto e all'applicazione dei requisiti previsti dalla Prassi UNI PdR 125:2022 e dalla norma UNI ISO 30415:2021, nonché dalla norma SA8000:2014.

2. DESTINATARI ED AMBITO DI APPLICAZIONE

La politica si applica a tutti i soci e socie del Consorzio Kursana e delle Cooperative Kursana che sono tenuti a rispettarne i principi in tutti i rapporti con i colleghi e le colleghe e con tutte le persone con cui entra in contatto nello svolgimento della propria attività, ai fornitori/subappaltatori, ai clienti e ai principali stakeholder. In conformità alla ISO 30415, l'ambito di applicazione è esteso anche ai processi di progettazione e fornitura dei servizi, garantendo che l'inclusività sia un criterio guida anche nel rapporto con l'utente finale.

3. FINALITÀ

Il Consorzio Kursana e le sue consorziate (Kursana Piemonte, Kursana San Marco e Kursana Lungavita) tutelano le diversità (genere, età, orientamento sessuale, disabilità, etnia, ecc.) come vantaggio strategico. L'obiettivo è rimuovere gli ostacoli culturali e materiali che limitano l'espressione delle persone. Il Consorzio Kursana e le sue consorziate si impegnano a identificare e mitigare i bias inconsci non solo nei processi HR, ma in tutte le decisioni organizzative.

Il Consorzio e le Cooperative Kursana ritengono che l'unicità sia un vantaggio strategico in quanto porta arricchimento e apertura culturale e favorisce un ambiente di lavoro inclusivo volto alla collaborazione ed allo spirito di appartenenza.

Il Consorzio Kursana e le Cooperative Kursana si impegnano nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di procedure organizzative e gestionali improntate al rispetto dei diritti, della libertà e della tutela delle persone.

Esse operano secondo imparzialità e non ammettono alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza ed alla fede religiosa.
Promuovono inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

La presente politica, in linea con quanto definito nel Codice Etico e di Comportamento adottato dal Consorzio Kursana e dalle Cooperative Kursana, si applica a tutti i soci/e e collaboratori/trici e recepisce integralmente quanto definito nel codice di condotta adottato dal Gruppo Dussmann a livello mondiale, e specificatamente in riferimento ai seguenti principi:

- creare un ambiente di lavoro sicuro e salutare:
- rispettare i diritti umani
- contrastare la discriminazione
- promuovere l'uguaglianza e la correttezza

IL PRESENTE DOCUMENTO È RISERVATO. LA RIPRODUZIONE O DIFFUSIONE CON QUALSIASI MEZZO, ANCHE PARZIALE, SENZA IL PERMESSO SCRITTO DELLA DIREZIONE È VIETATA.
OGNI ABUSO SARÀ PERSEGUITO AI SENSI DI LEGGE.

- garantire condizioni di lavoro eque
- escludere molestie ed abusi di qualsiasi forma
- segnalare violazioni e reclami.

4. L'IMPEGNO CONCRETO DEL CONSORZIO KURSANA: AZIONI E OBIETTIVI

Il Consorzio Kursana e le Cooperative Kursana riconoscono nelle persone la risorsa più importante per lo svolgimento delle proprie attività e si impegnano a garantire, in ogni fase del rapporto di lavoro, dal processo di selezione all'attribuzione dei ruoli, dalla crescita professionale fino alla conclusione del rapporto, pari opportunità, valorizzazione delle diversità ed empowerment femminile, evitando qualsiasi forma di discriminazione e promuovendo una cultura in cui le persone riconoscano il valore che una forza lavoro diversificata e inclusiva comporta.

Esse, come previsto nel proprio Codice Etico e di Comportamento, si impegnano ad attuare le seguenti azioni:

- creare un ambiente di lavoro libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, qualsiasi tipo di violenza o molestia (verbale, fisica o digitale), basata sulla diversità di genere, politica, religiosa e culturale;
- promuovere una cultura inclusiva, basata sul reciproco rispetto, che coinvolga tutte le persone e offra l'opportunità di sviluppare il proprio talento tramite percorsi di sviluppo professionale e opportunità di carriera perseguendo la parità salariale nell'ambito di ciascun livello di inquadramento;
- attuare una politica di selezione del personale volta al riconoscimento dei meriti, nel rispetto delle pari opportunità, attraverso una valutazione obiettiva delle competenze e delle capacità;
- ampliare la platea delle persone potenzialmente interessate a lavorare in azienda attraverso attività dedicate, in collaborazione con le scuole e iniziative di employer branding attivando sinergie con le università anche al fine di contribuire a diffondere un'immagine aziendale sensibile alle diversità e all'inclusione;
- implementare piani di formazione e misure per promozione delle persone, evitando ogni forma di discriminazione legata a orientamenti di genere, politica, religiosa e culturale, ispirando tutti i dipendenti a raggiungere il loro pieno potenziale e supportando la condivisione delle migliori pratiche in tutta l'organizzazione;
- perseguire, anche attraverso piani formativi dedicati, l'obiettivo di assicurare che tutti i soci e i collaboratori adottino comportamenti e un linguaggio, in ogni momento, rispettosi della dignità ed equità, mostrando una condotta improntata all'inclusione e al rispetto delle differenze, incluse quelle di genere, e sostenga i valori aziendali;
- adottare una comunicazione verso tutti gli stakeholder interni ed esterni coerente con i principi della presente politica, con l'obiettivo di perseguire la parità di genere e valorizzare le diversità;
- rinnovare il proprio impegno al miglioramento del benessere organizzativo, del dialogo e della motivazione delle persone rafforzando l'offerta di servizi e strumenti di welfare

IL PRESENTE DOCUMENTO È RISERVATO. LA RIPRODUZIONE O DIFFUSIONE CON QUALSIASI MEZZO, ANCHE PARZIALE, SENZA IL PERMESSO SCRITTO DELLA DIREZIONE È VIETATA. OGNI ABUSO SARÀ PERSEGUITO AI SENSI DI LEGGE.

aziendale a sostegno delle esigenze di conciliazione vita-lavoro, della genitorialità, del care-giving (assistenza a soggetti fragili) e delle situazioni di fragilità individuale.

Inoltre, l'Organizzazione si pone i seguenti **obiettivi**:

1. Governance e policy

- adottare un piano triennale con target misurabili su diversità, inclusione e parità di genere;
- integrare indicatori di parità e diversità e inclusione nei sistemi di valutazione delle performance del management aziendale;
- svolgere almeno 1 audit interno annuo specifico sulla conformità alla ISO 30415 e PdR 125.

2. Selezione e carriera

- garantire che il 50% delle candidature in shortlist per posizioni aperte appartenga al genere sottorappresentato e prestando attenzione alla possibilità di includere persone con disabilità;
- monitorare e ridurre il Gender Pay Gap per le funzioni in cui sono presenti divari rispetto ai target definiti dalla UNI/PDR 125 e dalla normativa vigente;
- introdurre programmi di coaching e sviluppo per gruppi omogenei e bilanciati nel genere/provenienza di risorse;
- avviare tirocini/stage di inclusione, garantendo di anno in anno l'incremento di almeno uno stage/tirocinio rispetto all'anno precedente.

3. Cultura organizzativa

- assicurare al 100% del personale accesso alla formazione specifica su inclusione, bias e linguaggio inclusivo;
- promuovere e diffondere una cultura per prevenire discriminazioni, molestie e mobbing con canali sicuri di segnalazione, gestendo il 100% delle segnalazioni di molestie o discriminazioni e fornendo riscontro entro 45 giorni.
- somministrare una survey (indagine di clima) al 100% della popolazione aziendale con frequenza minima biennale, al fine di raccogliere eventuali spunti per l'attuazione di azioni di miglioramento;
- comunicare al 100% della popolazione aziendale i risultati della survey;
- comunicare le eventuali azioni di miglioramento definite successivamente sulla base dei riscontri della survey.

4. Benessere organizzativo

- favorire iniziative per l'equilibrio vita-lavoro (es. flessibilità oraria, congedi di maternità, paternità e parentali) con l'obiettivo di sensibilizzare sistematicamente il 100% della popolazione aziendale in riferimento ad eventuali aggiornamenti normativi.

5. Comunicazione e sensibilizzazione

- utilizzare in tutti i documenti e canali istituzionali un linguaggio inclusivo;
- comunicare tramite report pubblici (es. bilancio di sostenibilità) i dati annuali su diversità e parità di genere;

IL PRESENTE DOCUMENTO È RISERVATO. LA RIPRODUZIONE O DIFFUSIONE CON QUALSIASI MEZZO, ANCHE PARZIALE, SENZA IL PERMESSO SCRITTO DELLA DIREZIONE È VIETATA. OGNI ABUSO SARÀ PERSEGUITO AI SENSI DI LEGGE.

- realizzare almeno 4 campagne di sensibilizzazione annue (es. per celebrare giornate internazionali quali: 8 marzo, 25 novembre, 3 dicembre, ecc.) su canali interni ed esterni.

6. Supply Chain

- valutare i fornitori/subappaltatori maggiormente rilevanti per gli aspetti ambientali, sociali, incluso il rispetto dei diritti umani, e di governance attraverso specifici strumenti che restituiscano valutazione di tipo oggettivo (es. rating), al fine di promuovere il miglioramento delle loro prestazioni;
- Garantire che il 100% dei fornitori accreditati tramite portale di accreditamento dedicato abbia preso visione della presente politica e sottoscritto lo specifico codice di condotta per i fornitori che definisce principi anche in ambito diversità, inclusione e parità di genere.

7. Progettazione dei servizi

- informare i potenziali clienti dell'implementazione di un sistema di gestione per la parità di genere e diversità e inclusione nel progetto tecnico, compatibilmente con i vincoli di gara (criteri);
- integrare criteri di diversità, inclusione e parità di genere nelle offerte commerciali per assicurare che i servizi siano fruibili da persone con diverse abilità, età o esigenze culturali;
- monitorare il numero di gare in cui vi sono requisiti in ambito diversità, inclusione e parità di genere.

8. Monitoraggio e misurazione

- definire e monitorare indicatori di performance (KPI) rilevanti in ambito parità di genere e diversità e inclusione;
- prevedere dei sistemi di verifica periodica con frequenza minima annuale) dell'applicazione ed efficacia del sistema di gestione e del rispetto della politica anche attraverso audit interni ed audit di II parte a fornitori/subappaltatori, gestendo il 100% delle eventuali azioni di miglioramento emerse.

5. RESPONSABILITÀ

Particolare responsabilità per l'applicazione, la diffusione e l'implementazione della Politica è attribuita al management coinvolto nella gestione quotidiana di soci, socie, collaboratori e collaboratrici e nella loro supervisione nonché nel processo di assunzione, selezione, promozione e formazione degli stessi e delle stesse.

A tal fine sono stati nominati:

- un Comitato per la parità di genere e per la diversità e inclusione (Comitato Guida) per l'efficace adozione e applicazione della politica di diversità e inclusione e parità di genere;
- una Diversity and Inclusione Manager (responsabile diversità e inclusione) e una Disability Manager (responsabile disabilità) per l'efficace adozione e applicazione della politica di diversità ed inclusione.

IL PRESENTE DOCUMENTO È RISERVATO. LA RIPRODUZIONE O DIFFUSIONE CON QUALSIASI MEZZO, ANCHE PARZIALE, SENZA IL PERMESSO SCRITTO DELLA DIREZIONE È VIETATA. OGNI ABUSO SARÀ PERSEGUITO AI SENSI DI LEGGE.

Capriate S. Gervasio (BG), 13 Ottobre 2026

Presidente Consorzio Kursana Scarl
Fabrizio Mendolia

Presidentessa Kursana Piemonte Scs
Claudia Gamba

Presidente Kursana Lungavita Scs
Andrea Belforti

Presidentessa Kursana San Marco Scs
Jessica Michelin

IL PRESENTE DOCUMENTO È RISERVATO. LA RIPRODUZIONE O DIFFUSIONE CON QUALSIASI MEZZO, ANCHE PARZIALE, SENZA IL PERMESSO SCRITTO DELLA DIREZIONE È VIETATA. OGNI ABUSO SARÀ PERSEGUITO AI SENSI DI LEGGE.