

Consulta S.p.A., operatore consolidato nei servizi di handling aeroportuale su scali nazionali, basa la propria attività su elevati standard di qualità operativa, sicurezza e professionalità. In linea con la propria visione strategica e con i valori di integrità, rispetto e responsabilità, *Consulta S.p.A.* riconosce la Parità di Genere quale elemento strutturale della propria governance e fattore strategico per garantire sostenibilità, efficienza organizzativa e valorizzazione del capitale umano.

La presente Politica, adottata in conformità alla UNI/PdR 125:2022, definisce gli impegni e i principi che guidano l'Organizzazione nella promozione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso, nel quale ogni persona possa accedere alle opportunità professionali e sviluppare il proprio potenziale senza discriminazioni.

La Politica si applica a tutto il personale, indipendentemente da ruolo, livello di responsabilità o tipologia contrattuale, e si estende ai collaboratori e ai partner che operano per conto della Società, ai quali *Consulta* richiede comportamenti coerenti con i principi qui espressi.

PRINCIPI ISPIRATORI

Consulta S.p.A. ha orientato la propria crescita sulla valorizzazione delle competenze e delle capacità professionali delle persone, orientando le proprie decisioni a criteri di merito, responsabilità e performance, nel rispetto della dignità individuale.

Con l'adozione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, l'Organizzazione ha avviato un percorso strutturato, sistematico e misurabile di evoluzione culturale e organizzativa, volto a consolidare e rafforzare i principi di equità, inclusione e valorizzazione delle diversità.

Consulta S.p.A. intende promuovere una cultura aziendale capace di superare stereotipi e pregiudizi, favorendo un contesto nel quale ogni persona possa contribuire pienamente allo sviluppo dell'impresa, senza distinzione di genere. In tale prospettiva, l'Organizzazione si impegna a:

- adottare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane fondate su criteri oggettivi, trasparenti e meritocratici, assicurando pari opportunità di accesso ai ruoli aziendali e ai percorsi di crescita, con attenzione al rafforzamento della presenza femminile nei diversi ambiti organizzativi;
- integrare nei propri processi di reclutamento e selezione criteri orientati alla valorizzazione delle diversità in senso ampio, riconoscendo nella pluralità di esperienze, competenze e prospettive un elemento di valore e innovazione per l'intera organizzazione;
- garantire una comunicazione chiara e coerente dell'impegno verso parità di genere e inclusione, sia all'interno dell'Organizzazione sia verso l'esterno, incluse le attività di comunicazione istituzionale e marketing;
- promuovere un contesto di lavoro improntato a rispetto, collaborazione e ascolto, prevenendo comportamenti non rispettosi e favorendo relazioni professionali corrette;
- valutare e aggiornare, compatibilmente con le esigenze operative, misure organizzative e strumenti di supporto finalizzati alla conciliazione tra vita professionale e personale, nel rispetto delle tutele di legge;
- perseguire la parità di genere anche nella rappresentanza esterna dell'Organizzazione, favorendo un equilibrio tra relatori e relatrici in eventi, corsi, momenti informativi e tavoli tecnici o scientifici;
- promuovere relazioni commerciali e partnership con organizzazioni che condividano principi di inclusione, responsabilità e valorizzazione delle diversità, lungo la catena del valore.

Attraverso tali impegni, *Consulta S.p.A.* intende rendere la Parità di Genere un elemento strutturale della propria governance e della propria strategia di sviluppo, contribuendo in modo concreto alla costruzione di un modello organizzativo equo, responsabile e sostenibile.

OBIETTIVI

All'interno del Piano Strategico per la Parità di Genere, l'Alta Direzione di *Consulta S.p.A.*, con il supporto del Comitato Guida, definisce gli obiettivi che intende perseguire e le relative azioni di miglioramento, declinandoli attraverso specifici Indicatori Chiave di Prestazione (KPI) e modalità di monitoraggio, in coerenza con le 6 Aree Tematiche previste dalla UNI/PdR 125:2022:

- **Cultura e strategia:** promuovere un contesto organizzativo orientato all'inclusione, alla parità di genere e alla valorizzazione della diversità, prevenendo stereotipi e pregiudizi (anche inconsapevoli) e assicurando un presidio strutturato contro comportamenti discriminatori, abusi, molestie e condotte non rispettose. *Consulta S.p.A.* adotta un approccio di tolleranza zero verso abusi e molestie, promuovendo iniziative di informazione e formazione e garantendo canali di segnalazione riservati, con tutela da ogni forma di ritorsione.
- **Governance:** garantire presidi organizzativi adeguati, monitorando la rappresentanza di genere negli organi di indirizzo e nei ruoli decisionali e assicurando meccanismi per l'identificazione e la gestione di eventuali situazioni di non inclusione. I/Le responsabili di funzione integrano i principi della Parità di Genere nei processi decisionali e organizzativi di propria competenza, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi del Sistema.
- **Processi HR:** applicare criteri di parità, imparzialità, inclusione e rispetto delle diversità lungo l'intero ciclo di vita lavorativo (selezione, assunzione, inquadramento, organizzazione dei turni, sviluppo professionale, valutazione, misure disciplinari, cessazione).
- **Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda:** assicurare pari accesso ai percorsi di sviluppo e crescita professionale, monitorando l'equilibrio di genere nelle progressioni di carriera e nei ruoli di responsabilità e applicando criteri chiari, trasparenti e meritocratici nelle decisioni di avanzamento.
- **Equità remunerativa per genere:** assicurare processi di analisi e monitoraggio dell'equità retributiva, analizzando periodicamente i trattamenti economici per gruppi omogenei (ruolo, livello, anzianità comparabile), al fine di individuare e correggere eventuali differenziali non giustificati, in una logica di total reward.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** assicurare l'applicazione delle tutele di legge e delle misure organizzative previste, compatibilmente con le esigenze operative, verificandone nel tempo accessibilità ed efficacia e prevenendo eventuali effetti penalizzanti sui percorsi di carriera.

MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO CONTINUO

Consulta S.p.A. assicura la raccolta e l'analisi periodica di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere, al fine di:

- valutare l'efficacia delle azioni intraprese;
- individuare eventuali scostamenti;
- definire azioni correttive e di miglioramento.

La Politica e il Sistema di Gestione per la Parità di Genere sono riesaminati almeno annualmente nell'ambito del Riesame della Direzione, con l'obiettivo di garantirne adeguatezza, efficacia e miglioramento continuo.

RESPONSABILITÀ

La responsabilità dell'attuazione, del monitoraggio dei KPI e della proposta di azioni di miglioramento è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere, che riferisce periodicamente all'Alta Direzione.

Tutto il personale è tenuto a rispettare quanto previsto dal Sistema di Gestione e a adottare comportamenti coerenti con i principi di equità, rispetto e inclusione richiamati nella presente Politica.

La presente Politica è formalmente approvata dall'Alta Direzione ed è diffusa sia all'interno sia all'esterno dell'Organizzazione. Essa è pubblicata sul sito istituzionale di *Consulta S.p.A.* e resa disponibile a tutto il personale tramite i canali di comunicazione interna. *Consulta S.p.A.*, inoltre, promuove relazioni e comportamenti coerenti con i principi di equità e inclusione anche lungo la catena del valore, al fine di garantire trasparenza, consapevolezza e condivisione degli impegni assunti in materia di Parità di Genere.

Roma, 25.09.2025

Alta Direzione
