

POL-970

POLITICA PER LA DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE (DE&I)

POLITICA

IDENTIFICAZIONE

Categoria:	PG – Parità di Genere		
Procedura	POL-970 - Politica per la Diversità, Equità e Inclusione (DE&I)		
Versione	00	Del:	13/06/2025

RESPONSABILITÀ

	Nome	Funzione
Elaborato da:	Ada Velati Elena Cortese	Social Equity & Empowerment Compliance Office - ESG
Verificato da:	Francesca Merella Cristina Rossato	Chief People Officer Chief Compliance Officer
Approvato da:	Giuseppe di Franco	Group Chief Executive Officer

CLASSIFICAZIONE

Pubblico

SOMMARIO MODIFICHE

Ver.	Data	Descrizione Modifiche
00	13/06/2025	Emissione iniziale

INDICE

1	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	3
2	DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI.....	3
3	RESPONSABILITÀ.....	4
4	DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE.....	4
4.1	INTRODUZIONE.....	4
4.2	VISIONE, MISSIONE E OBIETTIVI.....	5
4.3	NORMATIVE E PRINCIPI GUIDA.....	5
4.4	INIZIATIVE E STRATEGIE OPERATIVE.....	6
4.4.1	SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT).....	7
4.4.2	GESTIONE DELLA CARRIERA.....	7
4.4.3	EQUITÀ SALARIALE.....	8
4.4.4	GENITORIALITÀ, CURA.....	8
4.4.5	CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE).....	8
4.4.6	PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE.....	9
4.4.7	AMBIENTE DI LAVORO INCLUSIVO.....	10
4.4.8	FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE.....	10
4.4.9	MONITORAGGIO E VALUTAZIONE.....	10
4.4.10	COMUNICAZIONE E TRASPARENZA.....	10
4.4.11	MECCANISMI DI FEEDBACK – GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	10
4.5	COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER.....	10
4.6	GOVERNANCE E RESPONSABILITÀ.....	11
4.7	REVISIONE PERIODICA.....	11
	RIFERIMENTI E DOCUMENTI DI SUPPORTO.....	12

1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Politica rappresenta l'impegno di Lutech S.p.a. e di tutto il Gruppo delle Legal Entity del Gruppo Lutech nella promozione dei principi di inclusione, equità e valorizzazione delle diversità in tutte le fasi del rapporto di lavoro all'interno della Società.

Tale impegno si fonda su una cultura aziendale che valorizza le differenze come risorse strategiche per l'innovazione e il successo. La presente Politica è sviluppata in coerenza, ovunque possibile, con la Politica per la Social Accountability secondo la SA8000, il Codice Etico, il Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001 approvato dal CdA.

La presente Politica si applica a tutto il personale di Lutech S.p.a. e delle società controllate, ai/alle consulenti, ai fornitori/subappaltatori e alle interazioni con tutti gli altri soci in affari (clienti, partner e altri stakeholder)e

Al fine di darne la massima divulgazione possibile, detta Politica viene resa pubblica secondo le seguenti modalità:

COMMUNICATION	TARGET GROUP	DISTRIBUZIONE
Internal Launch	Tutti/e i/le dipendenti del Gruppo Lutech	Intranet aziendale, webinar formativi, infografiche e videoteaser, Q&A con i Manager
External Communication	Fornitori	Portale Qualifica Fornitori, website aziendale, social media
External Communication	Partner e altri Soci in Affari	Website aziendale, social media
External Communication	Clienti	Website aziendale, social media, albo fornitore

Questa policy rappresenta un passo fondamentale per garantire che la nostra azienda continui a essere un modello di innovazione, inclusione e sostenibilità.

2 DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

Di seguito sono indicate le abbreviazioni utilizzate all'interno del documento.

Si veda il Glossario per le definizioni di uso comune.

TERMINE/SIGLA	DEFINIZIONE
DIVERSITA'	L'insieme di tutte le caratteristiche che rendono unica ogni persona, come genere, identità di genere, età, etnia, orientamento sessuale, particolarità fisiche o cognitive, religione, background culturale, e ogni altra dimensione dell'identità
EQUITA'	Il principio per cui trattamento equo non è quello uguale per tutte le persone, ma quello che risponde alle diverse esigenze delle persone, per garantire concretamente eque opportunità a ognuna
INCLUSIONE	L'azione volta a promuovere un ambiente in cui ogni individuo si senta accolto, valorizzato e supportato nel contribuire pienamente al successo aziendale
CDA	Consiglio di Amministrazione
CPG	Comitato Parità di Genere
CPS	Comitato per la Sostenibilità

3 RESPONSABILITÀ

La tabella seguente indica per il processo in oggetto la funzione responsabile e le funzioni partecipanti.

FUNZIONE	RESP.	PART.
Consiglio di Amministrazione	x	
Comitato Parità di Genere		x
Compliance Office		x
HR		x
ESG		x

4 DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

4.1 Introduzione

Lutech S.p.a. e il Gruppo Lutech (d'ora in avanti la Società) è leader nella trasformazione digitale, progetta, realizza e gestisce soluzioni digitali in cui Digital, Cloud, Cybersecurity e Managed Services si integrano e fornisce soluzioni end-to-end per tutte le Industry, che mettano al centro le esigenze dei clienti e supportino il raggiungimento dei loro obiettivi.

La missione della Società è di aiutare i suoi clienti a costruire il futuro nelle tecnologie dell'informazione. Con la sua esperienza e i suoi servizi, la Società supporta lo sviluppo di imprese pubbliche e private, organizzazioni e società, contribuisce all'eccellenza scientifica e tecnologica, consente ai suoi clienti, dipendenti, collaboratori e alla società in generale di vivere, lavorare e progredire nelle tecnologie dell'informazione in modo sostenibile e sicuro.

La Società rappresenta sul territorio italiano la mission e il perseguimento degli obiettivi del Gruppo Lutech, attraverso una presenza distribuita nel territorio su diverse sedi, fra le quali si evidenziano l'HQ collocato a Milano e le sedi numericamente più significative collocate a Roma, Napoli e Bari.

La Società riconosce che l'identità di ciascun individuo è un insieme complesso di caratteristiche e ogni persona è unica, valorizzando tutte le diversità e unicità come una ricchezza e un patrimonio aziendale.

La Società promuove iniziative e si impegna in progetti per favorire una cultura attiva dell'inclusione, dell'equità e dell'empowerment femminile, incoraggiando tutti/e i/le dipendenti a contribuire.

In questo contesto, l'Alta Direzione ha assunto su di sé l'impegno ad operare coerentemente con i principi della DE&I, attraverso metodi e sistemi trasparenti finalizzati a rilevare e soddisfare le aspettative delle parti interessate, quali il personale dipendente, i clienti e i fornitori.

4.2 Visione, Missione e Obiettivi

La Società riconosce che la diversità in tutte le sue forme – inclusa, ma non limitata a, genere, età, origine etnica, orientamento sessuale, identità di genere, abilità, background socioeconomico, esperienze e prospettive – è un motore cruciale per l'innovazione, la creatività, la performance aziendale e la soddisfazione dei nostri dipendenti e clienti. Ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro equo, inclusivo e che promuova la parità di genere.

- ❑ **Visione:** Creare un luogo di lavoro dove ogni persona possa esprimere il proprio potenziale e sentirsi parte integrante dell'organizzazione, favorendo un clima di appartenenza e contribuendo autenticamente a un ambiente innovativo e sostenibile.
- ❑ **Missione:** Implementare pratiche e politiche che affrontino le disuguaglianze sistemiche ed eliminino barriere e discriminazioni, garantendo eque opportunità per tutti i collaboratori e stakeholder.
- ❑ **Obiettivi:**
 - Integrare la DE&I nei processi decisionali e strategici.
 - Assicurare la Parità di Genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione ed aumentare la rappresentanza delle diversità a tutti i livelli aziendali.
 - Monitorare e ridurre il gender pay gap e altre disparità retributive.
 - Sensibilizzare il personale attraverso programmi di formazione continua

Per il raggiungimento degli obiettivi di DE&I la Direzione si impegna ad:

- ❑ assicurare che la Politica sia sostenuta a tutti i livelli dell'organizzazione della Società e sia appropriata allo scopo, alle dimensioni e al contesto dell'organizzazione e alla natura specifica dei suoi rischi e opportunità;
- ❑ fornire le risorse necessarie per il raggiungimento degli obiettivi e dei target;
- ❑ favorire il miglioramento del clima aziendale;
- ❑ raccogliere tutti i KPI della DE&I - come già gli altri KPI dell'area Social - in una dashboard dinamica per monitorarne i progressi e comunicare i risultati, attraverso Report semestrali per il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Sostenibilità e il Comitato Guida Parità di Genere.
- ❑ includere più soggetti possibili nel godimento di un diritto, nella partecipazione ad un'attività o nel compimento di un'azione e, più in generale, avere la propensione ad essere accoglienti, a non discriminare, contrastando l'intolleranza prodotta da giudizi, pregiudizi, razzismi e stereotipi.
- ❑ costituire un Comitato Guida con la responsabilità principale di tutelare le diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, anche al fine di identificare e proporre le azioni di indirizzo e di monitoraggio connesse all'ottenimento e al mantenimento della Certificazione sulla Parità di Genere UNI PDR 125:2022.

4.3 Normative e Principi Guida

Questa policy è allineata ai seguenti riferimenti normativi:

- ❑ Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;

- ❑ Obiettivi per lo sviluppo sostenibile Sustainable Development Goals approvati dalle Nazioni Unite
- ❑ la normativa italiana (come il Decreto Legislativo 216/2003 sulla parità di trattamento, la Legge 5 novembre 2021 n.162 Legge Gribaudo, il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 Codice delle pari opportunità);
- ❑ Gli standard SA8000 per la Responsabilità Sociale;
- ❑ la linea guida ISO 30415 sulla Diversità e l'inclusione;
- ❑ la prassi di riferimento UNI PdR 125:2022 Sistema di certificazione della Parità di Genere.

E ai seguenti principi:

Diversità: Valorizziamo e rispettiamo le differenze individuali, riconoscendo che un team eterogeneo apporta una ricchezza di idee, competenze e prospettive essenziali per affrontare le sfide complesse del settore ICT e della Digital Transformation. Ci impegniamo a costruire una forza lavoro che rifletta la diversità dei nostri clienti e delle comunità in cui operiamo.

Equità: Ci impegniamo a garantire pari opportunità e un trattamento giusto per tutti i dipendenti e candidati/e. Riconosciamo che persone con background diversi possono avere esigenze diverse e ci adopereremo per fornire le risorse e il supporto necessari affinché ognuno possa raggiungere il proprio pieno potenziale. L'equità non significa uniformità, ma adattamento alle esigenze specifiche.

Inclusione: Creeremo un ambiente di lavoro in cui ogni individuo si senta valorizzato, rispettato, supportato e in grado di partecipare pienamente e in modo significativo. Promuoveremo una cultura in cui le diverse voci siano ascoltate e considerate e in cui la collaborazione e il senso di appartenenza siano prioritari.

Parità di Genere: Ci impegniamo ad eliminare ogni forma di discriminazione basata sul genere e a promuovere pari opportunità di crescita professionale, retribuzione, accesso alla formazione e progressione di carriera per uomini e donne. Ci adopereremo per ridurre il divario retributivo di genere e per garantire un equilibrio di genere in tutti i livelli dell'organizzazione.

4.4 Iniziative e strategie operative

La strategia DE&I sulla quale l'azienda ha scelto di impegnarsi si sviluppa su sei aree ed in particolare focalizza i propri sforzi nelle seguenti:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

La Società sottolinea e concretizza il proprio impegno anche attraverso l'adesione a diverse iniziative volte a promuovere l'equilibrio di genere, la cultura inclusiva ed un'adeguata rappresentanza di genere negli eventi e nelle manifestazioni pubbliche che sponsorizza, organizza o a cui più semplicemente prende parte. Inoltre, ponendo attenzione alla vita lavorativa della donna nell'organizzazione in qualsiasi momento e forma, la Società ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno dei seguenti aspetti, vengono definiti obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

4.4.1 Selezione ed assunzione (recruitment)

La Società si impegna a:

- Implementare processi di reclutamento e selezione trasparenti e imparziali, che mirino a raggiungere una rappresentazione diversificata di talenti e a prevenire pregiudizi inconsci e rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- selezionare senza prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- selezionare considerando che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti;
- distribuire in maniera equilibrata i ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget;
- collaborare con organizzazioni che promuovono talenti diversificati;
- prevedere per la posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, una retribuzione equa sulla base delle competenze, delle professionalità e delle capacità individuali;
- pubblicare annunci di lavoro inclusivi e gender-neutral;
- incentivare l'assunzione di persone per le categorie sottorappresentate in azienda.

4.4.2 Gestione della carriera

La Società è consapevole che i risultati economici dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo della carriera del personale devono riferirsi ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. L'organizzazione, con l'obiettivo di migliorare le proprie prestazioni, intende gestire le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- avviare programmi di mentoring e tutorship per tutti i/le dipendenti;
- integrare la DE&I nei programmi di leadership e di incentivazione aziendale;
- creare piani di sviluppo personalizzati per tutte le persone con disabilità, per genitori e per caregiver a prescindere dal genere di appartenenza;
- garantire la tutela dei principi di parità per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, dei livelli, delle mansioni e della progressione della carriera;
- tenere in stretta considerazione nelle promozioni e nei passaggi di livello, del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

4.4.3 Equità salariale

La Società, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, garantisce una politica di remunerazione che si ispira ai principi di equità retributiva, a parità di mansioni e inquadramento, con una retribuzione almeno pari a quella stabilita dai contratti collettivi e dalle normative applicabili, con l'obiettivo di garantire un reddito equo ed un salario dignitoso (living wage).

Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta in particolare i seguenti principi:

- la retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità ed eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- i criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili a tutta la popolazione aziendale;
- garantisce un monitoraggio costante degli eventuali divari retributivi, con l'obiettivo di adottare strategie ed azioni utili a diminuire il divario salariale di genere (gender pay gap);
- garantisce trasparenza nelle modalità di applicazione delle politiche retributive, anche in riferimento a benefit e bonus;
- implementa programmi di welfare, anche per il tramite di servizi offerti da terzi, rivolti alle diverse categorie di lavoratori e lavoratrici in maniera omogenea, in base ai loro bisogni;
- riconosce ad ogni dipendente il diritto di segnalare eventuali disparità.

4.4.4 Genitorialità, cura

La Società si impegna a valorizzare l'esperienza della genitorialità e cura dei propri familiari, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove responsabilità emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- la maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- la maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- il congedo di paternità e parentale deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- i rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
- l'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a);
- il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso programmi di welfare, anche per il tramite di servizi offerti da terzi.

4.4.5 Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

La Società si impegna a promuovere politiche concrete di conciliazione vita-lavoro, finalizzate a garantire un equilibrio sostenibile tra le esigenze professionali e personali di tutti i dipendenti e collaboratori/trici. Attraverso modelli organizzativi flessibili e orientati al benessere, intendiamo, valorizzare le persone, favorendo la produttività, la motivazione ed un clima aziendale inclusivo e responsabile. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- ❑ promuovere un approccio orientato all'equilibrio “vita-lavoro” dei propri dipendenti e delle proprie dipendenti in tutte le fasi della loro vita personale e professionale, dotandosi di un accordo che permetta l'accesso a misure di lavoro flessibile (smart working, part time, flessibilità degli orari) e stabilendo regole e procedure semplici e accessibili a tutto il personale a prescindere dal genere per usufruirne, pur tenendo in conto le esigenze operative e per supportare i bisogni di genitori e caregiver;
- ❑ favorire il pieno reinserimento del proprio personale dipendente a seguito di periodi di lunga assenza dal lavoro evitando qualsiasi forma di discriminazione al rientro in azienda e promuovendo le necessarie iniziative di formazione e di affiancamento.

4.4.6 Prevenzione abusi e molestie

La Società adotta una politica di “tolleranza zero” verso ogni forma di abuso, molestia o comportamento lesivo della dignità personale, impegnandosi a garantire un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo. Attraverso protocolli chiari, formazione mirata e canali di segnalazione riservati, promuove una cultura organizzativa fondata sul rispetto, sull'integrità e sulla responsabilità condivisa.

L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- ❑ che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati e monitorati;
- ❑ che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione;
- ❑ la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- ❑ l'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie;
- ❑ lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere e ad ogni forma di diversità;
- ❑ valutare sotto un profilo disciplinare le ipotesi di molestie/violenze sul luogo e nei rapporti di lavoro, che potranno essere oggetto di sanzioni secondo le forme e le modalità previste dalle norme e dagli accordi collettivi di volta in volta applicabili, fermo restando le ulteriori responsabilità civili e penali.

La Società si impegna inoltre a:

- ❑ utilizzare un linguaggio inclusivo e a sviluppare iniziative di comunicazione, interna ed esterna, finalizzate a informare e sensibilizzare i/le dipendenti e gli stakeholder esterni sulle politiche di Diversità, Equità e Inclusione;
- ❑ promuovere una cultura dell'inclusione, anche attraverso attività di informazione, con l'obiettivo di diffondere sia la consapevolezza sulle tematiche di Diversità, Equità e Inclusione che il valore generato dal Gruppo;
- ❑ sviluppare azioni di marketing che non siano in contrasto con i principi dell'inclusione;
- ❑ diffondere i contenuti della presente Policy attraverso azioni di sensibilizzazione e formazione e a renderla disponibile a tutti gli stakeholder sulla intranet aziendale e sul sito internet istituzionale;
- ❑ attuare appositi meccanismi di monitoraggio periodico dei principali ambiti di intervento sopra identificati, ottimizzando l'efficacia delle azioni di prevenzione e mitigazione degli impatti negativi, in un'ottica di miglioramento continuo.

4.4.7 Ambiente di lavoro inclusivo

La Società promuove una cultura del rispetto e dell'apprezzamento delle differenze attraverso iniziative di sensibilizzazione, formazione e comunicazione interna.

4.4.8 Formazione e Sensibilizzazione

La Società si impegna ad:

- erogare la formazione obbligatoria sui temi della Parità di Genere per tutto il personale;
- offrire workshop su temi intersezionali;
- promuovere collaborazioni ed engagement del personale con Associazioni che si occupano di diversità per esperienze di inclusione sociale.

4.4.9 Monitoraggio e valutazione

La Società ha stabilito indicatori chiave di performance (KPI) per monitorare i progressi verso gli obiettivi di diversità, equità, inclusione e parità di genere e si impegna a migliorare continuamente le proprie pratiche.

4.4.10 Comunicazione e trasparenza

La Società si impegna nel rispetto del proprio piano delle comunicazioni i progressi e le iniziative in materia di DE&I e Parità di Genere ai dipendenti, clienti e stakeholder.

4.4.11 Meccanismi di Feedback – Gestione delle segnalazioni

La Società incoraggia chiunque venga a conoscenza di violazioni (comportamenti, atti od omissioni) di legge o dei protocolli aziendali, anche potenzialmente lesive dell'interesse pubblico ovvero dell'integrità del Gruppo, ad effettuare una segnalazione, in buona fede, tramite il Canale di Segnalazione Interna individuato nella Piattaforma Whistleblowing.

La Società ha predisposto una Politica Whistleblowing e adottato un proprio canale per la segnalazione di violazioni, irregolarità, discriminazioni o molestie, che accoglie segnalazioni anonime e garantisce la riservatezza dell'identità del/della segnalante e delle informazioni contenute nella segnalazione nonché la loro protezione da eventuali ritorsioni.

È possibile accedere al portale attraverso questo link: [Portale Whistleblowing del Gruppo Lutech](#).

4.5 Coinvolgimento degli Stakeholder

Al fine di incentivare il coinvolgimento degli stakeholder interni e il commitment delle parti esterne interessate, la Società promuove:

- all'interno: la formazione del Management e la formazione e consapevolezza di tutto il personale;
- all'esterno: la selezione e collaborazione con fornitori, partner, soci in affari e organizzazioni che promuovono la DE&I;
- un Piano delle Comunicazioni in cui sono riportate tutte le iniziative sui temi della DE&I.

4.6 Governance e Responsabilità

Per garantire la governance della strategia Parità di Genere, la Società ha nominato un Comitato per la Parità di Genere (CPG), con la funzione di presidiare e-garantire l'attuazione della Politica e del raggiungimento degli obiettivi per la UNI PDR 125-2022. Il Comitato può essere coinvolto anche attraverso l'indirizzo mail dedicato comitato.paritadigenere@lutech.it.

4.7 Revisione periodica

Secondo la *PSQ-001 Gestione delle Informazioni Documentate* la presente policy sarà riesaminata in sede di Riesame della Direzione/Revisione periodica al fine di garantirne la continua adeguatezza.

RIFERIMENTI E DOCUMENTI DI SUPPORTO

RIFERIMENTI

MOG-001	Codice Etico
MPG-000	Manuale Sistema di Gestione Parità di Genere
POL-960	Politica per la Responsabilità Sociale
PSQ-501	Politica Whistleblowing
PSQ-001	Gestione delle Informazioni Documentate
