
	POLITICA DIVERSITÀ, EQUITÀ, INCLUSIONE E APPARTENENZA	POL-HUCAM-01
		Rev. 0 – ed. 11/12/2025
		Pag. 1/4

RINA GROUP POLITICA

POLITICA DIVERSITÀ, EQUITÀ, INCLUSIONE E APPARTENENZA

Revision	Date	Drafted	Checked	Approved
0	11/12/2025	CFP	PSL	CL014

	POLITICA DIVERSITÀ, EQUITÀ, INCLUSIONE E APPARTENENZA	POL-HUCAM-01
		Rev. 0 – ed. 11/12/2025
		Pag. 2/4

La Politica di Diversità, Equità, Inclusione e Appartenenza (“DEIB”) rappresenta il quadro di riferimento che definisce l’impegno di RINA nel promuovere un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione, con l’obiettivo di favorire una cultura inclusiva e valorizzare l’unicità di ogni persona.

Questa Politica è stata sviluppata in conformità agli standard regionali, nazionali e internazionali in materia di diversità, equità, inclusione e appartenenza adottati da RINA ed è applicata in modo coerente con i requisiti legali delle giurisdizioni in cui RINA opera.

Definizioni

Per favorire chiarezza e una comprensione condivisa tra i dipendenti di RINA a livello globale, si applicano le seguenti definizioni:

Diversità: si riferisce alla varietà di caratteristiche visibili e invisibili che rendono ogni individuo unico, includendo differenze di background, esperienze, prospettive, identità, competenze e modi di pensare. La diversità non implica preferenze o trattamenti preferenziali; piuttosto, riconosce le differenze naturali che esistono all’interno della comunità aziendale globale.

Equità: si riferisce all’impegno a garantire un accesso equo alle opportunità e alle risorse, identificando e affrontando i potenziali ostacoli che possono influire in modo diverso sulle persone, applicando processi in linea con le leggi vigenti, equi e coerenti per supportare ciascun individuo nel raggiungere il proprio pieno potenziale professionale.

Inclusione: si riferisce alla creazione di un ambiente di lavoro in cui ogni individuo si senta accolto, rispettato, sostenuto e in grado di contribuire in modo significativo.

Appartenenza: si riferisce al senso di accettazione, fiducia e rispetto reciproco che consente agli individui di vivere un ambiente di lavoro in cui possono partecipare pienamente, essere riconosciuti per i propri contributi e sentirsi parte integrante dei valori e della cultura condivisi di RINA.

Cultura dell’uguaglianza e riferimenti normativi

RINA promuove una cultura di diversità, equità, inclusione e appartenenza in cui ogni persona si senta accolta, rispettata e valorizzata. Rispettiamo e apprezziamo i diversi background, esperienze e prospettive delle persone di RINA e ci impegniamo a offrire opportunità e risorse che consentano a ciascuno di esprimere pienamente il proprio potenziale.

In RINA, ci impegniamo a rimuovere tutte le barriere — visibili o invisibili — che possono ostacolare l’accesso alle opportunità di crescita, garantendo che merito, competenze e contributi individuali siano la base dello sviluppo professionale.

Il nostro obiettivo è costruire un ambiente di lavoro globale e inclusivo, in cui la partecipazione attiva e il libero scambio di idee siano incoraggiati e in cui ognuno si senta parte integrante di un progetto condiviso, contribuendo al successo collettivo.

RINA adotta e applica i principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite (ONU), delle Convenzioni e Raccomandazioni fondamentali dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), della Carta dei Diritti Fondamentali dell’Unione Europea, nonché tutte le normative in materia di pari opportunità e inclusione nei Paesi e nelle regioni in cui opera.

Inoltre, RINA riconosce la Convenzione OIL n. 190/2019 sull’eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro come riferimento fondamentale per garantire ambienti professionali

	DIVERSITY, EQUITY, INCLUSION & BELONGING POLICY	POL-HUCAM-01
		Rev. 0 – ed. 11/12/2025
		Pag. 3/4

sicuri e rispettosi. RINA considera la non discriminazione una priorità e un elemento trasversale in tutta la strategia aziendale.

Principio di non discriminazione e promozione delle pari opportunità

RINA non tollera alcuna forma di discriminazione basata su caratteristiche tutelate dalla normativa vigente, tra cui – a titolo esemplificativo e non esaustivo – genere, orientamento sessuale, identità di genere, origine etnica, nazionalità, colore della pelle, stato civile, gravidanza e maternità, responsabilità familiari e di assistenza, disabilità (visibili e invisibili), nei confronti di persone neurodivergenti, credo religioso, età, condizione sociale o convinzioni personali (incluse affiliazione politica, appartenenza a sindacati o associazioni).

Le molestie — incluse le molestie sessuali — sono considerate atti discriminatori. Si tratta di comportamenti indesiderati che violano la dignità di una persona o creano un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo basato sul genere o su un'altra caratteristica tutelata dalla normativa vigente. Anche un singolo atto isolato o una semplice minaccia possono costituire molestia.

Tutela in ogni fase del rapporto di lavoro e nella catena organizzativa

In linea con i valori espressi nel proprio Codice Etico, RINA si propone, attraverso questa Politica, di prevenire e condannare fermamente qualsiasi atto di discriminazione nei confronti dei dipendenti RINA e di tutte le persone con cui RINA intrattiene rapporti, indipendentemente dal tipo di relazione contrattuale o ruolo, inclusi terzi all'interno della propria struttura organizzativa (ad esempio candidati, consulenti, fornitori, clienti, partner e stakeholder).

RINA si impegna a garantire pari opportunità in tutte le fasi del rapporto di lavoro: dal processo di selezione all'assegnazione dei ruoli, dalla valutazione delle performance allo sviluppo di carriera, dalla retribuzione alla cessazione del rapporto di lavoro.

Questo impegno è formalizzato anche attraverso specifiche politiche e procedure HR che regolano in modo trasparente e inclusivo i processi di gestione delle persone, in linea con i principi di questa Politica.

Tali principi si applicano anche alle comunicazioni via email, messaggistica aziendale o qualsiasi altra forma di interazione professionale, sia all'interno che all'esterno delle sedi aziendali.

Responsabilità di attuazione

Il "Comitato DEIB" è designato come organo responsabile della supervisione, dell'attuazione, della revisione periodica e dell'aggiornamento delle azioni previste da questa Politica. Il Comitato si riunisce regolarmente per monitorare l'implementazione, proporre miglioramenti e garantire l'allineamento alle normative di riferimento.

L'impegno di RINA si riflette anche nell'aggiornamento continuo delle procedure aziendali relative ai principi di non discriminazione e DEIB.

La presente Politica si applica a tutto il personale RINA nelle interazioni con colleghi, clienti, fornitori, partner e tutti gli stakeholder coinvolti in attività lavorative.

I principi indicati in questa Politica devono essere applicati sia all'interno delle sedi RINA sia in contesti di lavoro esterni, così come in tutte le situazioni professionali.

	DIVERSITY, EQUITY, INCLUSION & BELONGING POLICY	POL-HUCAM-01
		Rev. 0 – ed. 11/12/2025
		Pag. 4/4

RINA si aspetta che tutti i fornitori, partner e soggetti esterni che collaborano con l'azienda rispettino i principi delineati in questa Politica.

Gestione, monitoraggio e formazione continua

RINA promuove un modello di gestione volto a garantire il rispetto delle normative regionali, nazionali e internazionali in materia di pari opportunità e DEIB, in modo conforme e appropriato nel lungo periodo.

Questa Politica rappresenta il riferimento fondamentale per tutte le prassi, procedure e linee guida adottate dalle società del Gruppo RINA a livello globale.

In questo contesto, RINA include nelle proprie procedure aziendali anche quelle relative alla comunicazione interna ed esterna, assicurando che contenuti, linguaggio e immagini utilizzati nei canali ufficiali siano coerenti con i principi di questa Politica.

Consapevole dell'efficacia degli strumenti di prevenzione, RINA si impegna a continuare l'implementazione di misure adeguate di informazione, formazione e sensibilizzazione per tutto il personale. Queste iniziative mirano a promuovere, in tutte le realtà aziendali di RINA, una cultura basata sul rispetto della dignità umana e sulla valorizzazione delle diverse esperienze e prospettive di ogni persona.

Le attività formative includono contenuti specifici sul riconoscimento e la gestione delle molestie e sull'incoraggiamento di comportamenti rispettosi e inclusivi.

Segnalazioni e non conformità

RINA si impegna inoltre a garantire la diffusione capillare di questa Politica all'interno dell'organizzazione e la sua revisione periodica, in linea con i cambiamenti del contesto normativo, sociale e aziendale.

RINA riconosce il ruolo fondamentale dei responsabili di funzione, chiamati a garantire un ambiente di lavoro libero da discriminazioni, a identificare le barriere alla piena inclusione lavorativa, a favorire un clima aperto al libero scambio di idee e a promuovere la consapevolezza del proprio team sui principi di questa Politica e delle linee guida correlate.

I suddetti responsabili di funzione devono inoltre prestare attenzione a segnali di difficoltà o disagio e incoraggiare l'utilizzo dei canali di segnalazione previsti, con l'obiettivo di assicurare un ambiente di lavoro libero da molestie e discriminazioni.

RINA monitorerà l'attuazione di questa Politica e promuoverà l'utilizzo del canale di segnalazione: <https://whistleblowing.rina.org>, oltre a eventuali altri canali identificati nelle politiche nazionali o regionali applicabili.

Tutte le segnalazioni saranno gestite in modo confidenziale, compatibilmente con la necessità di condurre indagini approfondite e adottare misure correttive appropriate, garantendo la protezione del segnalante e nel rispetto di criteri imparziali.

Le non conformità rispetto a questa Politica saranno valutate in base alle disposizioni normative e contrattuali vigenti nella regione o nel Paese di riferimento.

Genova, 11 dicembre 2025

Carlo Luzzatto
CEO e General Manager