HSI CONSULTING S.R.L. nasce nel 2006 con lo scopo di garantire assistenza e consulenze a Imprese, Enti pubblici e privati. Durante circa due decenni di attività abbiamo sviluppato, attraverso la gestione integrata di sistemi di prevenzione nell'ambito della sicurezza nei luoghi di lavoro e nell'ambiente, una serie di attività sempre più specifiche e ad alto valore professionale. Negli anni abbiamo seguito e sviluppato progetti di ricerca applicata e di innovazione, operando nel rispetto delle più recenti norme nazionali ed europee in campo ambientale e igienico-occupazionale. La Società negli anni è cresciuta sia nello sviluppo tecnologico che in quello della preparazione dei nostri collaboratori. Oggi nuove sfide ci stanno appassionando, ma sempre con uno sguardo al nostro passato che per noi è il valore più grande da preservare. L'organico aziendale comprende una Direzione aziendale nella persona dell'Amministratore unico, affiancato da diversa direzione funzionali alle quali è demandato il compito di definire le strategie aziendali ed a cui è affidata la gestione delle decisioni in materia di definizione della Politica Qualità – Ambiente – Sicurezza – Anticorruzione – Parità di Genere. Tutto il personale è regolarmente assunto e retribuito ed assoggettato agli obblighi previdenziali ed assicurativi. Per l'espletamento del servizio l'Azienda fornisce ai propri dipendenti tutte le attrezzature ed i prodotti che sono frutto di una elaborata ed accurata analisi delle esigenze che richiede ogni singolo cantiere ed appalto. Questi mezzi sono scelti in seguito ad un'attenta selezione di ogni fornitore ed alle caratteristiche con cui gli stessi soddisfare le esigenze a cui sono preposti. La società opera attraverso la sede in via Mosca 10, 00142 Roma. E' continuo l'impegno della Direzione aziendale alla realizzazione di investimenti volti a far crescere la capacità produttiva dell'azienda e a consentire una produzione maggiormente differenziata, di maggiore qualità e attenta alle richieste del mercato. Da sempre la H.S.I. CONSULTING S.R.L. ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi ma è nell'ultimo anno, con l'adozione della UNI PdR 125:2022, che si è avuta una svolta e si è dato inizio ad un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiate una cultura inclusiva e priva di distorsioni anche inconsci che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

HSI Consulting è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della Parità di Genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti, della libertà e dignità delle persone. In particolare, la nostra azienda si è dotata di un Sistema di Gestione in conformità alla Prassi UNI/PdR 125, attraverso un approccio basato sull'imparzialità, e non ammette 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. Promuove, 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.

HSI Consulting oltre il CCNL di riferimento, dedica al personale la tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa (con congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività per il back to work ove previsto, coaching, part-time reversibile, smart working, piano welfare ad hoc), durante il congedo di maternità.

HSI Consulting attribuisce fondamentale importanza alla conciliazione vita-lavoro dopo il periodo di maternità/paternità. L'impegno dell'azienda nella cosiddetta work life balance sottintende una nuova mentalità secondo cui la vita privata e la vita lavorativa non sono più in conflitto, ma si possa arrivare ad ottenere ottimi risultati sul lavoro, pur soddisfacendo le esigenze familiari. Nel concreto, l'Azienda offre ai neo-genitori che ne facciano richiesta all'ufficio HR i seguenti servizi dedicati:

- Estensione del periodo di congedo di paternità. Per i dipendenti che facciano richiesta di congedo di paternità, l'Azienda riconosce un'estensione di 5 gg del periodo di astensione ex lege vigente.
- Part-time. L'Azienda, a semplice richiesta, riconosce ai genitori di prole, nel periodo della prima infanzia e comunque fino all'età di due anni, la possibilità di richiedere un part time al 50% a scadenza, anche frazionato e comunque non superiore ad un anno.
- Flessibilità di orario nel periodo di prima infanzia della prole. L'Azienda riconosce al/la dipendente che faccia richiesta un periodo di flessibilità di orario in funzione delle esigenze programmate o improvvise

della prole (inserimento asilo nido, malattia senza supporto familiare, scioperi delle strutture scolastiche, …), nel periodo della prima infanzia e comunque fino all'età di due anni.

- Smart working. L'Azienda, a richiesta, la modalità di lavoro di smart working, compatibilmente con la mansione svolta, durante il periodo riconosciuto di allattamento.
- Mantenimento dei benefits. L'Azienda, nel periodo di maternità/paternità, garantisce la continuità dei benefits concessi.

HSI Consulting mantiene i benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità.

HSI Consulting preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

La politica punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro, ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- ≈ Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals - SDGs -;
- ≈ Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite,
- ≈ Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,
- ≈ Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- ≈ Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- ≈ Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

La diversità è un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone. La diversità arricchisce e apre a nuove idee e iniziative moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.
L'impegno di ***HSI Consulting*** è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.
A livello di gestione del personale e delle carriere, sono state impostate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di D&I e Parità di Genere.
A livello di comunicazione (attività di marketing e pubblicità) ***HSI Consulting*** dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

HSI Consulting attua una politica volta a favorire la diversità, inclusione e la parità di genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnati nelle tematiche di Diversità, inclusione e parità di genere.
La politica per la parità di genere parte dal ridurre in modo graduale ma rigoroso le differenze retributive e di avanzamento nella carriera che possono essere occorse nella storia dell'azienda. Altresì sono messe in atto politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti dell'azienda. È dimostrato che la presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio di cultura diversa, aprono a nuove idee a soluzioni innovative e alla competizione positiva fra il personale e gruppi di lavoro.

Tutto ciò non solo accresce ognuno di noi ma favorisce la crescita e prosperità aziendale in un mondo sempre più competitivo. HSI CONSULTING S.R.L. da sempre attenta all'evoluzione del mercato e alle esigenze delle imprese attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e imprenditori altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere, pur nel rispetto dei requisiti di imparzialità propri delle attività di verifica e certificazione di terza parte che sono e restano il core business aziendale.

Oltre a ciò, HSI CONSULTING S.R.L.

- si impegna concretamente nel welfare familiare, negli aiuti concreti alle famiglie dei propri dipendenti sia in termini economici sia in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro agile;
- sostiene eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione.

HSI CONSULTING S.R.L. aderisce convintamente ai requisiti e agli indirizzi indicati dalla prassi di riferimento UNI/PDR 125: 2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator -Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni"

La prassi e l'azienda prestano particolare attenzione ai corretti linguaggi e comportamenti da utilizzare al fine di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e veramente rispettoso delle parità di genere.

In italiano spesso il maschile è utilizzato come forma neutra universale facendo perdere identità e visibilità al sesso femminile; l'azienda promuove dunque l'utilizzo di entrambi le declinazioni (femminile e maschile) in occasione di convegni, riunioni, attività formative e situazioni similari ovvero l'utilizzo del "neutro di genere" qualora la prima ipotesi possa portare ad un appesantimento della discussione (ad es. cittadinanza piuttosto che cittadini, diritti umani piuttosto che diritti dell'uomo, etc.).

Altra indicazione è quella di evitare gli stereotipi relativi al sesso femminile quali "sesso debole" o "gentil sesso" etc. e di usare la declinazione al femminile quando possibile come ad esempio "la direttrice", "la responsabile del servizio…".

Gli/le addetti/e devono adottare una condotta priva di comportamenti/gesti allusivi, ammiccanti, impropri. Non sono tollerati comportamenti indesiderati (verbali, non verbali) aventi lo scopo di violare la dignità di una lavoratrice o di creare un clima degradante, umiliante o offensivo. Non sono altresì ammessi richieste esplicite o implicite di prestazioni o attenzione a sfondo sessuale non gradite e ritenute sconvenienti, minacce o ricatti per essere stati respinti, contatti fisici fastidiosi e indesiderati, apprezzamenti verbali offensivi sul corpo o sulla sessualità.

L'Organizzazione nell'espletamento delle proprie attività istituzionali si impegna a garantire equità e uguaglianza di trattamento ad entrambi i generi in relazione a possibilità di carriera, retribuzione, contribuzione, sviluppo delle competenze e della propria professionalità.

Riteniamo quindi che adottare un corretto linguaggio e un idoneo comportamento possono agevolare la diffusione del rispetto e la promozione della parità di genere nell'ambiente lavorativo e anche fuori dallo stesso.

La Direzione ha nominato un responsabile HR ed ha istituito canali di segnalazione interni per segnalazioni di illeciti (anche non penali), garantendo riservatezza e protezione del segnalante a meno che lo stesso non acconsenta a rivelarla e vietando l'applicazione di misure ritorsive come sanzioni, licenziamento, demansionamento, trasferimento o altro. Se un licenziamento ritorsivo viene provato, è prevista il reintegro nel posto di lavoro. In caso di contenzioso, l'onere della prova che l'atto ritorsivo non sia collegato alla segnalazione ricade sul datore di lavoro.

La Direzione ha identificato una risorsa competente per la gestione del Sistema di Gestione nella figura del RSI.

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in Tema di D&I e Parità di Genere, viene costituito il Comitato guida.

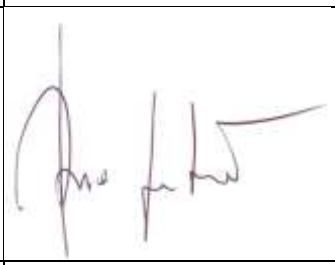
La presente politica viene resa disponibile per la consultazione sul ns. sito web.

Data 09/01/2026

La Direzione

Dott. Pier Sergio Soldati

Foglio firme per presa visione ed accettazione del documento

DATA	NOME E COGNOME (in stampatello)	FIRMA
09/01/2026	Soldati Pier Sergio	
09/01/2026	Saginario Luca	
09/01/2026	Porfirio Giuseppe	
09/01/2026	Marzini Luigi	
09/01/2026	De Luca Ariel Hernan	
09/01/2026	Trinca Paola	
09/01/2026	De Iaco Gianluca	
09/01/2026	Nikolic Dragana	

09/01/2026	Argenti Alessandra	
09/01/2026	Oliva Angela	
09/01/2026	Federico Ferri	
09/01/2026	Riccardo Merluzzi	
09/01/2026	Soldati Giorgia	
09/01/2026	Flavio Roiati	
09/01/2026	Andrea Andreassi	
09/01/2026	Massimiliano Petrozza	