



Il Chief Corporate Affairs Officer

DISPOSIZIONE DI GRUPPO n. 311/COA

del 28 ottobre 2022

**“POLICY IN MATERIA DI DIVERSITY, EQUALITY & INCLUSION DEL
GRUPPO FS ITALIANE”**



DISCLAIMER

I principi e le regole di comportamento definiti nel presente documento costituiscono presidi di controllo anche ai fini anticorruzione e di prevenzione dei rischi-reato ex D. Lgs. 231/2001 dando attuazione a quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalle Società ai sensi del d.lgs. 231/2001 (Modello 231), dal Codice Etico del Gruppo FS Italiane, dalla Policy Anticorruzione del Gruppo FS Italiane, dal Framework di Data Protection e dal Framework di classificazione e protezione della riservatezza della informazione del Gruppo FS Italiane.

Si raccomanda ai Responsabili delle strutture coinvolte il costante monitoraggio della presente Comunicazione Organizzativa di Gruppo al fine di garantirne la corretta applicazione ed il costante adeguamento ai fini della sua efficacia.

Chiunque venisse a conoscenza di eventuali violazioni o tentata elusione della presente Comunicazione Organizzativa di Gruppo è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza e/o il Comitato Etico di Società, secondo le modalità previste dalla Procedura per la Gestione delle Segnalazioni e dai rispettivi Modelli 231 societari.

PRESIDI DI CONTROLLO

- D.lgs. 231/2001
- ABC



INDICE

AMBITO DI APPLICAZIONE E MODALITA' DI RECEPIMENTO.....	3
POLICY.....	5
GLOSSARIO.....	12
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	13
ALLEGATO TECNICO	14



AMBITO DI APPLICAZIONE

- Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A.
- Società del Gruppo FS¹

ATTO DI DIREZIONE E COORDINAMENTO

MODALITÀ DI RECEPIMENTO

Il presente documento è un atto di direzione e coordinamento a valenza di Gruppo².

Le Capogruppo di Settore e le altre Società soggette a direzione e coordinamento di FS S.p.A., adottano, nel rispetto delle proprie prerogative di autonomia ed indipendenza, il presente documento (atto di adozione).

Inoltre, le Capogruppo di Settore con il medesimo atto provvedono al recepimento del documento nell'ambito del rispettivo Polo (atto di recepimento di Polo).

Successivamente, le Società del Polo adottano il presente documento (atto di adozione).

In relazione alle peculiarità organizzative del singolo contesto, l'atto di adozione delle Società del Polo, nel caso in cui siano Sub-holding, può avere valenza anche sulle proprie controllate.

Le Società estere adottano i principi disciplinati in coerenza con l'ordinamento giuridico ove la Società ha la sede legale.

Ciascuna Società garantisce la corretta e costante applicazione di quanto definito e ne assicura la massima diffusione al proprio interno ed il relativo controllo attuativo anche presso le proprie controllate, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e delle prerogative di autonomia ed indipendenza di ciascuna Società.

- Applicabilità diretta
- Applicabilità con caratterizzazione organizzativa
- Applicabilità con integrazione
- Applicabilità con adeguamento

¹ Inclusive le Società Estere del Gruppo.

² Per Gruppo FS Italiane si intendono le Società, italiane o estere, controllate da FS S.p.A. ai sensi dell'art. 2359 comma 1, numeri 1) e 2) del codice civile. Italcertifer S.p.A. non è soggetta a direzione e coordinamento, a ulteriore garanzia della sua indipendenza in relazione all'attività svolta. Gli atti di direzione e coordinamento emanati dalla Holding sono inviati ad Italcertifer quali descrizione degli indirizzi adottati nell'ambito del Gruppo FS, che potranno essere valutati dal management di Italcertifer nell'ambito della propria discrezionalità gestionale.

OGGETTO

Con il presente documento vengono definiti i principi e le linee guida di Diversity, Equality & Inclusion (di seguito DEI) del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, volte a favorire l'integrazione e l'implementazione della cultura della DEI nei processi e nell'agire quotidiano.

La prospettiva della DEI tende alla creazione di un approccio condiviso orientato alle relazioni umane, aspetti fondamentali per ogni organizzazione virtuosa e si concretizza nella costruzione di un ambiente sicuro e positivo nel quale sia possibile, per ciascuno, esprimere la propria unicità, nonché conoscere e confrontarsi con le ulteriori specificità presenti nell'organizzazione. Dall'esplorazione e dal confronto con l'altro si generano idee e nuove visioni funzionali al miglioramento continuo del Gruppo.

Valorizzare le diversità significa, inoltre, cercare, promuovere, sviluppare e trattenere il talento unico di ognuno, capace di portare nuove prospettive, opportunità di **crescita** e di successo per l'organizzazione.

La presente Policy si ispira al *Global Compact* delle Nazioni Unite, cui il Gruppo ha aderito nell'agosto del 2017, unitamente all'impegno a rispettarne e supportarne i Dieci Principi attinenti ai diritti umani, agli standard lavorativi, all'ambiente, alla lotta alla corruzione e contro la discriminazione, in coerenza anche con i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) per l'Agenda 2030, e tenuto conto dell'accordo europeo CER – ETF *Women in Rail* del 5 novembre 2001, con particolare riferimento all'adozione di policy aziendali in materia di parità di genere.

LE RESPONSABILITÀ E COMPORAMENTI

Ciascuna persona del Gruppo nel proprio agire quotidiano è tenuta ad impegnarsi, con coerenza e trasparenza, a mettere in pratica i valori e i contenuti del Codice Etico del Gruppo FS Italiane, nonché i principi definiti nella presente Policy DEI, al fine di rispettare, promuovere e valorizzare le diversità e di realizzare costantemente azioni finalizzate alla loro massima inclusione.

Il ruolo di ogni persona del Gruppo

Ad **ogni persona** che opera nel Gruppo viene richiesto di:

- **rispettare i diritti e la dignità** di ogni persona, agendo in prima linea per rendere concreti i principi etici di correttezza, lealtà e integrità;
- riconoscere, accettare, **promuovere** e **valorizzare** la **diversità** a tutti i livelli e in tutti i contesti, contribuendo a instaurare sempre un clima di lavoro che promuova il **confronto**, la **collaborazione**, la **partecipazione** dell'altro, per la generazione di idee e soluzioni;
- **comunicare** in modo **chiaro** e **coerente**, facendo attenzione a modulare la propria comunicazione (lingua, stile, vocabolario) in funzione dell'altro, rimuovendo gli ostacoli alla **partecipazione attiva** di tutte le persone, siano essi colleghi, clienti o fornitori;
- allenarsi a **riconoscere** e ad **agire** sui propri **pregiudizi** di cui si è consapevoli e meno consapevoli, in particolare nei rapporti con gli altri (es. colleghi, clienti, fornitori).

Il ruolo di ogni Responsabile di risorse

Ogni **Responsabile** di risorse del Gruppo (di seguito Responsabile) ha il compito di agire d'esempio rispetto ai principi di DEI contenuti nel presente documento e di diffonderli attivamente sia al proprio interno che verso l'esterno.

Ciò premesso, i Responsabili sono tenuti a intervenire di fronte a violazioni dei suddetti principi, anche avvalendosi del supporto delle competenti funzioni di risorse umane delle Società.

In questo quadro, è richiesto a ciascun Responsabile di:

- **riconoscere** le **diversità** presenti all'interno dei *team*;
- **comprendere** il diverso e specifico **contributo** che ciascun componente del *team* può esprimere, premiandone il merito in tutti i processi di valutazione;
- creare la **condizione** organizzativa per cui ciascun componente del *team* possa esprimere il proprio contributo e il proprio **potenziale** anche nel rispetto di esigenze personali di conciliazione e **work life integration**, creando un clima aperto all'espressione di tutte le componenti;
- assicurare che sia garantita l'equità di trattamento, l'inclusione e la non discriminazione nei luoghi di lavoro a ogni livello e intervenire prontamente ogni qualvolta venga a conoscenza di comportamenti che non garantiscono il rispetto dell'altro;
- promuove, a cascata tra i propri collaboratori, i suddetti principi.

IMPLEMENTAZIONE DEI PRINCIPI DI DEI NEI PROCESSI AZIENDALI

La Policy fa riferimento a **tutti i processi organizzativi**, sia che riguardino la popolazione aziendale sia che si rivolgano verso l'esterno, ed è necessario che venga recepita e applicata da tutte le competenti Strutture.

Processi che impattano le persone del Gruppo

I processi che impattano sulle persone del Gruppo fanno riferimento a quelle attività che, direttamente o indirettamente, si rivolgono alle colleghe e ai colleghi, in forza o potenziali, delle Società del Gruppo.

Processi HR

Ciascuna funzione risorse umane di Società assume il ruolo di costante **stimolo all'inclusione** e alla valorizzazione delle diversità attraverso i processi gestiti e di "**garante**" delle pari opportunità in tutte le fasi del ciclo di vita lavorativo della persona, dalla selezione alla cessazione del rapporto di lavoro.

In questo quadro, tutte le funzioni risorse umane devono adoperarsi, ognuna per il proprio perimetro di attività e nell'integrazione con i processi aziendali, per favorire l'adozione e il rispetto dei principi e linee guida DEI di Gruppo.

Tutte le funzioni di risorse umane, nell'ambito dei processi di competenza (gestione, recruiting, selezione, formazione, valutazione, sviluppo, compensation, welfare, caring, ecc) devono favorire la

diffusione capillare e il rispetto dei principi aziendali di DEI, garantendo il raggiungimento degli obiettivi di seguito riportati:

- assicurare **pari opportunità ed equità** in termini di bilanciamento di genere a tutti i livelli organizzativi, di trattamenti retributivi, di valorizzazione delle competenze e degli standard meritocratici, nonché di percorsi di crescita trasparenti, di tutela di alcune “categorie” che possono essere maggiormente soggette al rischio di discriminazione (solo a titolo d’esempio: donne, senior, persone con disabilità - e tutte quelle vulnerabilità che le variazioni del contesto potrebbero determinare) e di diversificazione della popolazione aziendale in tutte le aree dell’organizzazione, comprese quelle nelle quali c’è una maggiore omogeneità;
- assicurare l’applicazione di **standard meritocratici** comuni e l’uso opportuno degli strumenti di valorizzazione delle diversità e inclusione, nel rispetto dei principi definiti dalla presente Policy e del Codice Etico;
- favorire la diffusione, a tutti i livelli organizzativi, **di una cultura aperta al riconoscimento delle differenze, la condivisione, l’adozione e l’acquisizione da parte di tutte le persone del Gruppo** di modelli di comportamento che esplicitino la capacità di agire per il superamento degli stereotipi, evidenziando il valore aggiunto portato dalla diversità e fornendo competenze comportamentali trasversali che facilitino l’integrazione, l’accoglienza e la creazione di una rete di relazioni **inclusiva**;
- valutare, tra gli altri, all’interno del processo di **valutazione annuale** delle competenze, anche **comportamenti inclusivi**;
- garantire la **Work Life Integration**, come fattore chiave del **benessere organizzativo**, tenendo presenti le diverse esigenze organizzative e delle persone e agendo nella direzione di rispondere alle loro necessità;
- promuovere e valorizzare strategie e comportamenti inclusivi per consolidare l’impatto sociale e il *modello* organizzativo del Gruppo FS equo, inclusivo e non discriminante, verso l’interno e verso l’esterno, anche attraverso azioni di *employer branding* (es. nelle scuole e università);
- adottare modalità di **comunicazione** pienamente **accessibili** in termini fisici, linguistici e culturali;
- assicurare l’applicazione delle linee guida di Gruppo in materia di *lay out* delle sedi destinate ad uso ufficio, di *facility e building management*, anche in termini di accomodamenti ragionevoli, intesi come modifiche e adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l’esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali, come previsto dalla Legge n. 18 del 3 marzo 2009 e s.m.i. e dalla Legge n. 68/99 e s.m.i. (art. 4 comma 3).

Processi di comunicazione interna

I processi di comunicazione interna, che fanno riferimento a tutte quelle attività volte a coinvolgere le persone attraverso i **canali istituzionali del Gruppo**, fisici o digitali, devono garantire il raggiungimento degli obiettivi sotto riportati:

- adottare **canali, mezzi e strumenti** di comunicazione interna **pienamente accessibili** in termini fisici, in termini linguistici e culturali;
- adottare canali, mezzi e strumenti di comunicazione accessibili per favorire la massima **diffusione**

delle iniziative di **DEI**, *caring* e *welfare* messe a disposizione da parte del Gruppo FS a colleghe e colleghi anche a livello internazionale;

- garantire la **diffusione** di **strategie inclusive** per consolidare, tra le persone, un modello organizzativo improntato al rispetto e alla valorizzazione delle diversità.

Servizi digitali di Gruppo

Le attività di **design** e **sviluppo** dei servizi digitali aziendali di Gruppo sono particolarmente importanti per offrire alle colleghe e ai colleghi condizioni di massima accessibilità, realizzando strumenti concretamente attenti a tutte le diversità.

Per le attività che prevedono lo sviluppo di futuri applicativi e sistemi, ove possibile, saranno progettati e sviluppati siti web, applicazioni mobili, applicativi informatici ed **interfacce** tra l'azienda e i dipendenti, secondo i principi di **progettazione universale**.

Per servizi digitali esistenti (intranet aziendale, area self-service, app mobile), sarà cura della **funzione people care di FS S.p.A.** segnalare necessità di interventi per **abbassare** il più possibile le **barriere** all'accessibilità; tali interventi saranno progressivamente valutati e pianificati coerentemente con i piani evolutivi di front end e applicazioni.

Processi che impattano su soggetti terzi

I processi che impattano soggetti terzi (stakeholder) fanno riferimento a tutte quelle attività rivolte agli interlocutori esterni al Gruppo, in particolare i clienti finali, acquisiti e potenziali, nonché i fornitori, i partner e le istituzioni nazionali e internazionali.

Progettazione ed Erogazione servizi alla clientela

Tutti i **servizi** offerti agli stakeholder dalle Società del Gruppo devono essere progettati per garantire pari opportunità e condizioni di **reale accessibilità** e **comfort** ed erogati con modalità che garantiscano attenzione a tutte le diversità e la massima inclusione.

Nell'ambito dei servizi, di qualsiasi genere, erogati dalle Società del Gruppo ai clienti, si raccomanda, di:

- garantire il rispetto del **Regolamento Europeo sui diritti dei Passeggeri** realizzando sempre una progettazione inclusiva che consenta la piena fruibilità da parte di tutti i destinatari dei servizi, assicurando lo sviluppo di una adeguata sensibilità alla diversità e di un **impegno diffuso** ad attuare comportamenti massimamente inclusivi;
- sviluppare **servizi ad hoc** (a terra, a bordo treno e in tutti gli spazi di stazione) rivolti a **categorie** che possono essere maggiormente soggette al rischio di discriminazione (solo a titolo d'esempio: donne, senior, persone con disabilità - e tutte quelle vulnerabilità che le variazioni del contesto potrebbero determinare), assicurando il rispetto dei principi di equità e non discriminazione in tutti i processi di erogazione di tali servizi e favorendo la diffusione di una cultura non omologante e orientata all'inclusione delle diversità, superando gli stereotipi;
- promuovere una **cultura "internazionale"**, di apertura e confronto con i clienti stranieri, di qualsiasi provenienza e *status* essi siano.

Processi di comunicazione esterna

I processi di comunicazione esterna, che fanno riferimento a tutte quelle attività volte a **comunicare al pubblico**, attraverso i **canali istituzionali del Gruppo**, fisici o digitali, devono garantire il raggiungimento degli obiettivi sotto riportati:

- favorire la diffusione di una **cultura non omologante** e orientata all'inclusione evidenziando il valore aggiunto portato dalla diversità ed evitando una rappresentazione stereotipata della società;
- promuovere e valorizzare strategie e comportamenti inclusivi per consolidare l'impatto sociale e il ruolo di **role modeling** organizzativo del **Gruppo** equo, inclusivo e non discriminante, verso l'esterno, anche attraverso azioni di *employer branding*;
- adottare **canali, mezzi e strumenti** di comunicazione esterna **pienamente accessibili** in termini fisici, linguistici e culturali.

Servizi digitali verso il cliente esterno

Le attività di design e sviluppo dei **servizi digitali** sono particolarmente importanti per offrire ai **clienti esterni** condizioni di massima accessibilità, realizzando servizi concretamente attenti a tutte le diversità.

Per le attività che prevedono lo sviluppo di futuri applicativi e sistemi, ove possibile, saranno progettati e sviluppati siti web, applicazioni mobili, applicativi informatici ed **interfacce** tra l'azienda e i terzi secondo i principi di **progettazione universale**.

Per servizi digitali esistenti, sarà cura della **funzione people care di FS S.p.A.** segnalare necessità di interventi per **abbassare** il più possibile le **barriere** all'accessibilità; tali interventi saranno progressivamente valutati e pianificati coerentemente con i piani evolutivi di front end e applicazioni.

Progettazione infrastrutture e mezzi di trasporto su ferro e su gomma

Le attività di progettazione delle **infrastrutture** e dei **materiali** per i servizi di trasporto sono particolarmente importanti per offrire ai clienti pari opportunità e condizioni di **reale accessibilità e comfort**, realizzando ambienti concretamente attenti a tutte le diversità e massimamente inclusivi.

Nell'ambito della progettazione delle infrastrutture e dei materiali per i servizi di trasporto si raccomanda, di:

- garantire il rispetto del **Regolamento Europeo sui diritti dei Passeggeri** realizzando sempre una progettazione inclusiva che consenta la massima accessibilità ai servizi e agli spazi offerti dalle Società del Gruppo;
- garantire il pieno adempimento del **NIP (Piano Nazionale di Attuazione)**, per quanto riguarda le tematiche di accessibilità dell'infrastruttura;
- garantire il rispetto della normativa tecnica in materia (es. **norme TSI, UIC**, ecc.);
- garantire il rispetto alla norma UNI ISO 30415/2021 "Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione" messa a punto in sede internazionale nell'ambito del comitato tecnico ISO/TC 260 "Human Resources Management" (Working group WG 8 "Diversity and Inclusion"), i cui lavori

sono interfacciati a livello nazionale dall'UNI/CT 038 "Responsabilità Sociale delle Organizzazioni".

Procedure pubbliche di affidamento

Nell'ambito delle procedure pubbliche di affidamento di contratti di servizi, forniture e lavori è possibile valorizzare l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere mediante l'attribuzione di un punteggio premiale connesso al possesso della certificazione di parità di genere di cui all'art. 46-bis del d.lgs. n. 198/2006 nel rispetto di quanto previsto dall'art. 95, comma 13, del d.lgs. n. 50/2016 ("Codice degli appalti").

Per l'affidamento dei contratti pubblici finanziati con le risorse previste dal PNRR e dal PNC, si suggerisce, ove possibile, di stabilire nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti l'attribuzione di punteggi aggiuntivi agli offerenti o concorrenti che dimostrino l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere nel rispetto di quanto previsto dall'art. 47, comma 5, del citato d.l. n. 77/2021 e dalle Linee guida di cui al decreto interministeriale del 7 dicembre 2021 recante "Adozione delle linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC" e successive modificazioni e integrazioni. Restano fermi gli obblighi di cui all'art. 47, commi 2-4, del d.l. n. 77/2021, convertito dalla l. 108/2021 e s.m.i. in materia di obblighi di produzione documentale e requisiti necessari dell'offerta.

Procedure di affidamento non soggetto al Codice dei contratti pubblici

Nell'ambito delle procedure indette per l'affidamento di servizi, forniture e lavori estranei al Codice degli appalti, si suggerisce, ove possibile, di stabilire l'attribuzione di eventuali punteggi aggiuntivi alle offerte degli operatori economici che garantiscano, ad esempio:

- il **bilanciamento di genere** nel *team* di progetto;
- il possesso della **Certificazione della parità** di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198;
- il possesso di una **Policy** ovvero di un documento equivalente a tutela e valorizzazione delle diversità;
- di aver ottenuto **riconoscimenti nazionali e internazionali** sui temi del benessere organizzativo e/o della Diversity & Inclusion verso i propri dipendenti e/o il mercato finale;
- fornitura di **strumenti pienamente accessibili e bias free** (es. test per la selezione e la valutazione).

Tali criteri potranno essere adottati anche per l'individuazione di un prestatore di lavori, servizi e forniture tramite procedura di affidamento diretto, valorizzandoli nella motivazione in ordine alla scelta dell'operatore economico individuato.

GOVERNANCE E MONITORAGGIO

La funzione *people care* di FS S.p.A. si occupa di studiare costantemente i trend e le best practice nazionali e internazionali sulle tematiche di DEI. Monitora l'evoluzione delle buone pratiche aziendali e traccia



progressi e avanzamenti, confrontandoli con i dati e le tendenze degli anni precedenti. Sulla base di tali analisi e di tematiche emergenti a livello sociale, definisce linee guida e indirizzi in ambito DEI, assicurandone la diffusione e l'applicazione in tutte le Società del Gruppo. Individua obiettivi, indicatori e KPI di DEI da raggiungere a livello di Gruppo e, con il supporto delle competenti strutture owner dei dati, ne monitora gli andamenti. Indirizza i singoli processi in merito alla necessità di attivare specifiche azioni e/o interventi migliorativi, utili ad assicurare il pieno rispetto e la valorizzazione dei principi di DEI all'interno del Gruppo e nel contesto esterno, in termini di Social Corporate Responsibility. Approva specifiche iniziative DEI proposte dalle Società del Gruppo, valutandone la coerenza con gli indirizzi e le tematiche emergenti sopra indicate, nonché assicurando, ove possibile, una loro ulteriore diffusione.

Firmato

Massimo Bruno

- **Diversità:** con il termine “diversità”, si intende la comprensione, il rispetto e la valorizzazione delle differenze (di **genere e identità sociale, età, abilità fisiche e cognitive, orientamento sessuale e affettivo, caratteristiche psicologiche, sociali, di stato clinico, competenze, cultura, etnia, nazionalità, credenze religiose e politiche** o di altra natura) di ciascuna persona all’interno di una comunità. Quello della diversità è un percorso culturale di arricchimento personale e di apprendimento professionale, grazie al quale a ogni persona viene riconosciuta come valore la propria specificità e nel quale l’insieme di tutte le diversità costituisce la ricchezza dei gruppi di lavoro.
- **Equità:** con il termine “equità” si intende l'applicazione dei **diritti** in modo giusto ed **equo** alle persone, secondo le specificità di ciascuno. L'equità, declinata in tutti i processi organizzativi, non cerca di eliminare le differenze esistenti, ma di valorizzarle e garantire trattamenti e opportunità equivalenti per superare le disuguaglianze esistenti nella società.
- **Inclusione:** con il termine “inclusione” si intende la costruzione e la presenza di un ambiente aperto e percepito come “sicuro” da tutti, in cui ogni persona sia incoraggiata a partecipare e a dare il proprio contributo distintivo, sentendosi realmente rispettata e ascoltata. Inclusione significa considerare le persone come una **rete attiva e inclusiva**, che l’Organizzazione ha la responsabilità di **abilitare**, fornendo strumenti che permettano a ciascuno di agire **comportamenti attivi e proattivi**, che mettano gli altri nelle condizioni di poter esprimere la propria specificità e unicità. Si concretizza, inoltre, in una modalità di lavoro caratterizzata da comunicazione chiara, semplice e trasparente, quale motore propulsivo che favorisce scambi e confronti di idee e opinioni, dimensioni fondamentali per la **crescita organizzativa** e di **business**.

Nell’ottica di **comprendere, rispettare e valorizzare** la persona nella realtà organizzativa, nel definire le responsabilità dei diversi ruoli e processi del Gruppo, saranno prese in considerazione le seguenti **caratteristiche** individuali:

- genere e identità sociale
 - età
 - abilità fisiche e cognitive
 - orientamento sessuale e affettivo
 - caratteristiche psicologiche, sociali
 - stato clinico
 - competenze
 - cultura (etnia, nazionalità, credenze)
- **Accessibilità e design universale:** con il termine “accessibilità” si intende la caratteristica di un dispositivo, di un servizio, di una risorsa o di un ambiente d'essere fruibile con facilità da una qualsiasi tipologia d'utente, anche rimuovendo qualsiasi barriera o ostacolo che ne precluda la disponibilità. Con il termine “design universale” si intende la metodologia progettuale che ha l’obiettivo di realizzare **prodotti, strutture e ambienti, accessibili a tutti in qualsiasi condizione**, rispondendo alle esigenze di un pubblico più vasto possibile.

Riferimenti normativi interni

- Codice Etico del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane;
- Modello Organizzativo e di Gestione di Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A. e delle Società del Gruppo ex D.Lgs. 231/2001;
- Modello di Governance del Gruppo FS Italiane;
- Modello di Compliance del Gruppo FS Italiane.

Riferimenti normativi esterni

- Accordo europeo CER – ETF *Women in Rail* del 5 novembre 2001;
- Legge n. 18 del 3 marzo 2009 ("Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, con Protocollo opzionale, fatta a New York il 13 dicembre 2006 e istituzione dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità") e s.m.i.;
- Legge n. 68 del 12 marzo 1999 ("Norme per il diritto al lavoro dei disabili") e s.m.i.;
- Regolamento Europeo sui diritti dei Passeggeri;
- NIP (Piano Nazionale di Attuazione);
- Normativa TSI, UIC;
- UNI ISO 30415/2021 "Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione" messa a punto in sede internazionale nell'ambito del comitato tecnico ISO/TC 260 "Human Resources Management" (Working group WG 8 "Diversity and Inclusion");
- UNI/CT 038 "Responsabilità Sociale delle Organizzazioni";
- Decreto Legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246");
- Decreto Legislativo n. 50 del 18 aprile 2016 ("Codice degli appalti pubblici");
- Decreto Legge n. 77 del 31 maggio 2021 ("Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure");
- Legge n. 108 del 29 luglio 2021 ("Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, recante governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure").



ALLEGATO 1 - RIFERIMENTI ORGANIZZATIVI

RUOLO	DATA	STRUTTURA ORGANIZZATIVA ²	DOCUMENTO DI RIFERIMENTO
funzione people care di FS S.p.A.	xx/11/2022	Struttura PEOPLE CARE in ambito CORPORATE AFFAIRS/ORGANIZATION & PEOPLE DEVELOPMEN/PEOPLE CARE	DOr 150 del 08 ottobre 2022

² L'Allegato tecnico "Riferimenti Organizzativi" sarà aggiornato, a firma del responsabile risorse umane e organizzazione di Società, senza necessità di rimettere il presente documento, in caso di modifiche organizzative che non abbiano impatti sul processo descritto e sulle connesse responsabilità delle strutture coinvolte, ma solo sul naming delle stesse o sulla loro collocazione organizzativa in ambito societario.