Attestato IT26/99010291

Si attesta che l'Organizzazione

I.CO.P. S.p.A.

Via Silvio Pellico, 2 - 33031 Basiliano (UD) - Italia

Ha sostenuto una verifica indipendente secondo la Linea Guida

ISO 30415:2021

GESTIONE DELLE RISORSE UMANE – DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Il presente attestato è valido per il seguente campo di applicazione

Progettazione e costruzione di opere infrastrutturali, opere speciali di fondazione, opere marittime, gallerie, microtunnel e perforazioni guidate. Costruzione di opere idrauliche.

Data di emissione 14 Ottobre 2026 Validità dal 14/10/2026 al 14/10/2027

Questo attestato non è valido senza il dettaglio relativo a scopo, obiettivi, criteri e conclusioni della verifica disponibili nelle pagine da 2 a 3 del presente documento.

Autorizzato da

Marina Piloni

SGS ITALIA S.p.A.
Via Caldera, 21 20153 MILANO - Italy
t + 39 02 73 93 1 - www.sgs.com

Questo documento è un attestato elettronico autentico ad uso esclusivo del Cliente per i propri scopi commerciali. La versione stampata del documento è ammessa ed è da considerarsi quale copia. Il presente documento è soggetto ai termini e alle condizioni riportate nel Regolamento di certificazione disponibile nella pagina web Condizioni Generali | SGS. Si richiama l'attenzione sulle clausole di limitazione di responsabilità, manleva e foro competente ivi contenute. Questo documento è protetto da copyright e qualsiasi alterazione, contraffazione o falsificazione non autorizzata del contenuto o dell'aspetto di questo documento è illegale.

I.CO.P. S.p.A.

Allegato all'ATTESTATO numero IT26/99010291

SGS Italia S.p.A. (di seguito SGS) è stata incaricata dal Management di I.CO.P. S.p.A di condurre una verifica indipendente sul livello di maturità del modello aziendale di gestione delle risorse umane rispetto alla linea guida internazionale ISO 30415:2021 Gestione delle Risorse Umane – Diversità e inclusione.

La responsabilità di SGS nello svolgimento dell'incarico, in accordo con le condizioni concordate con l'Organizzazione, è assunta unicamente nei confronti del Management di I.CO.P. S.p.A

La responsabilità delle informazioni sulle quali SGS ha effettuato la presente verifica compete esclusivamente agli amministratori di I.CO.P. S.p.A

Questo attestato di verifica è destinato esclusivamente alle Parti Interessate di I.CO.P. S.p.A

INDIPENDENZA DEL VERIFICATORE E CONTROLLO DELLA QUALITA'

SGS dichiara la propria indipendenza da I.CO.P. S.p.A e ritiene che non sussista alcun conflitto di interesse con l'Organizzazione, le sue controllate e le Parti Interessate.

SGS per lo svolgimento delle attività opera secondo un sistema di gestione della qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici ed ai principi professionali.

METODOLOGIA DI VERIFICA

La linea guida ISO 30415:2021 si applica al ciclo di vita della gestione delle risorse umane, alla fornitura di prodotti e servizi, alle relazioni con la catena di fornitura e alle relazioni con le parti interessate esterne per garantire equità, correttezza e uguaglianza.

L'approccio SGS, concepito in linea con la struttura della norma, ha permesso di valutare il livello di maturità del modello aziendale di gestione delle risorse umane rispetto a quanto proposto dal framework "Diversità e inclusione" (di seguito D&I) della linea guida ISO 30415:2021.

La verifica è stata condotta attraverso attività di analisi e valutazione preliminare del contesto e della struttura organizzativa, riesame di registrazioni ed evidenze oggettive, analisi di politiche, procedure, prassi adottate dall'Organizzazione, interviste al management.

La verifica ha preso in esame:

- i prerequisiti identificati dallo standard al fine di dimostrare il costante impegno sul tema diversità e inclusione
- le responsabilità affidate nell'ambito della organizzazione
- l'approccio alla valorizzazione della diversità e alla promozione e sviluppo di un posto di lavoro inclusivo, nello specifico:
  - approccio organizzativo rispetto alla "Responsabilità di rendere conto e responsabilità" richiamato alla Clausola 5
  - applicazione del "D&I Framework" richiamato nella Clausola 6
  - sviluppo di una "Cultura inclusiva" come richiamato nella Clausola 7
  - approccio organizzativo rispetto al "Ciclo di vita di gestione delle risorse umane" richiamato nella Clausola 8
  - approccio nelle "Relazioni con gli stakeholder esterni" richiamato nella Clausola 11
- identificazione di obiettivi, opportunità e rischi, azioni, misure, risultati ed impatti della D&I.

Il team di verifica è stato scelto sulla base della competenza tecnica, dell'esperienza e della qualifica di ciascun membro, in relazione ai diversi aspetti valutati.

Attestato IT26/99010291, segue

I.CO.P. S.p.A.

Le attività di verifica sono state effettuate nel mese di ottobre 2026, coinvolgendo diverse funzioni dell'Organizzazione.

La presente attestazione non è riferita ad un periodo specifico di validità ma si riferisce a quanto valutato in occasione della verifica.

CONCLUSIONI

Sulla base del lavoro svolto, è stato verificato che il livello complessivo di maturità del modello aziendale rispetto alla linea guida internazionale ISO 30415: 2021 - Gestione delle Risorse Umane – Diversità e inclusione, si attesta al Grade 3 "Strategico" (*) nella scala di valutazione.

Tale risultato evidenzia un percorso evolutivo strutturato rispetto al tema della Diversità e Inclusione tramite programmi e politiche che tengono in considerazioni diverse dimensioni della D&I.

*L'attribuzione del grado di maturità è basato su una scala da 1 a 5, ove:

Grade – 1 **Unware/Disinteressato**	*Status*: Nessuna volontà di affrontare il tema D&I. Nessuna politica in atto. *Leadership*: Ignara e disinteressata a D&I.
Grade - 2 **Basic /Di base**	*Status*: Sviluppo di una politica di base. L'implementazione di attività di D&I sono ad hoc e non sistematiche, viste come «*nice to have*». Raccolta di dati di base. Limitato impatto sulla strategia aziendale. *Leadership*: Coinvolgimento e impegno limitato. La responsabilità di D&I è solitamente affidata a pochi (ad esempio, le Risorse Umane).
Grade - 3 **Strategic/Strategico**	*Status*: La D&I è un obiettivo strategico. Vengono sviluppati KPI e viene monitorato il loro raggiungimento. *Leadership*: Tutti i leader condividono e comunicano la strategia di D&I. I leader sono ritenuti responsabili per il raggiungimento degli obiettivi di D&I.
Grade - 4 **Embedded/Integrato**	*Status*: Tutte le politiche e le pratiche riflettono e rafforzano la strategia D&I *Leadership*: I Leader hanno una forte conoscenza di D&I. Completa integrazione in tutte le funzioni e in tutte le attività aziendali.
Grade – 5 **Advanced/Avanzato**	*Status:* Pratiche di D&I innovative e all'avanguardia. L'azienda è precorritrice delle novità in ambito D&I. *Leadership*: La leadership si schiera in prima persona per le tematiche di D&I e svolge il ruolo di promotrice.