



POLITICA

PARITÀ DI GENERE

MARRADI CONSULTING PARTNERS E DELTATEST

Allegato 1 al Manuale SGPG

UNI/PdR 125:2022

Rev. 00 | Data: 21 / 08 / 2026 | Approvazione: Alta Direzione

POLITICA PARITÀ DI GENERE

1. Premessa e finalità

Marradi Consulting Partners e Deltatest, di seguito congiuntamente denominate "il Gruppo", riconoscono la diversità, l'inclusione, le pari opportunità e la parità di genere quali valori fondamentali della propria cultura organizzativa e fattori essenziali per la crescita sostenibile, l'innovazione e la creazione di valore.

Il Gruppo si impegna a promuovere un ambiente di lavoro improntato al rispetto dei diritti, della libertà, della dignità e dell'unicità di ogni persona, adottando modelli organizzativi e gestionali orientati all'equità, all'imparzialità e alla valorizzazione delle differenze.

La presente Politica definisce i principi e gli indirizzi attraverso i quali il Gruppo intende promuovere la Diversità e l'Inclusione (D&I) e perseguire concretamente la Parità di Genere, in coerenza con la UNI/PdR 125:2022.

La Politica costituisce il quadro di riferimento per la definizione degli obiettivi e delle azioni contenuti nel Piano Strategico per la Parità di Genere e per la gestione dei relativi indicatori di prestazione.

2. Ambito di applicazione

La presente Politica si applica a tutte le persone che operano nell'ambito di Marradi Consulting Partners e Deltatest, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, dal ruolo, dalla funzione o dalla posizione organizzativa.

I principi della Politica orientano inoltre, per quanto applicabile, i rapporti con candidate e candidati, collaboratori e collaboratrici, clienti, fornitori, partner, consulenti e altre parti interessate.

3. Principi fondamentali

Il Gruppo opera secondo principi di equità, imparzialità, inclusione e rispetto e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, molestia, violenza o comportamento lesivo della dignità personale.

In particolare, il Gruppo contrasta ogni discriminazione fondata, a titolo esemplificativo, su:

- sesso e genere;
- identità ed espressione di genere;
- orientamento sessuale;
- età;
- disabilità;
- condizioni di salute;
- origine etnica o geografica;
- nazionalità;
- lingua;
- religione o convinzioni personali;
- opinioni;
- condizioni personali, familiari o sociali;
- responsabilità genitoriali o di cura;
- ogni altra condizione tutelata dalla normativa applicabile.

Il Gruppo riconosce che le discriminazioni possono assumere carattere multiplo e intersezionale e si impegna a individuare e rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che possano limitare la piena partecipazione, l'espressione delle capacità e la valorizzazione delle persone.

4. Valore della diversità e cultura dell'inclusione

Il Gruppo considera la diversità un valore organizzativo e una fonte di arricchimento.

Persone con differenti esperienze, competenze, generazioni, culture, percorsi professionali e personali contribuiscono alla capacità dell'organizzazione di:

- affrontare problemi da prospettive differenti;
- sviluppare soluzioni innovative;
- comprendere meglio le esigenze dei clienti e degli stakeholder;
- migliorare la qualità delle decisioni;
- creare ambienti di lavoro più partecipativi e responsabili;
- sostenere la crescita e la competitività dell'organizzazione.

Il Gruppo promuove pertanto una cultura nella quale ogni persona possa sentirsi rispettata, ascoltata, coinvolta e posta nelle condizioni di contribuire pienamente agli obiettivi comuni.

5. Impegni per la Parità di Genere

In attuazione dei principi della UNI/PdR 125:2022, il Gruppo sviluppa il proprio sistema di gestione considerando le sei aree fondamentali:

1. cultura e strategia;
2. governance;
3. processi delle risorse umane;
4. opportunità di crescita e inclusione delle donne nell'organizzazione;
5. equità remunerativa per genere;
6. tutela della genitorialità e conciliazione tra vita privata e vita lavorativa.

In tali ambiti il Gruppo definisce obiettivi, responsabilità, risorse, azioni e indicatori di monitoraggio coerenti con la propria dimensione, struttura organizzativa e contesto operativo.

6. Selezione e assunzione

Il Gruppo garantisce processi di ricerca, selezione e assunzione fondati sulle competenze, sull'esperienza e sull'idoneità rispetto al ruolo, contrastando stereotipi e pregiudizi, anche inconsapevoli.

In particolare, il Gruppo si impegna a:

- utilizzare criteri di selezione trasparenti e non discriminatori;
- adottare, ove possibile, descrizioni delle posizioni e annunci formulati con linguaggio inclusivo e neutro rispetto al genere;
- garantire pari accesso alle opportunità professionali;
- contrastare bias e stereotipi durante tutte le fasi del processo di selezione;
- non formulare, durante la selezione, richieste discriminatorie relative, tra l'altro, a matrimonio, gravidanza, intenzioni genitoriali o responsabilità familiari e di cura.

7. Gestione, sviluppo e crescita professionale

Il Gruppo garantisce pari opportunità di sviluppo e crescita professionale, favorendo percorsi basati su criteri trasparenti, competenze, performance, potenziale e responsabilità.

Le decisioni relative a formazione, valutazione, assegnazione degli incarichi, sviluppo professionale, avanzamenti e promozioni devono essere adottate secondo criteri coerenti, misurabili e non discriminatori.

Il Gruppo promuove inoltre:

- l'accesso equo alle opportunità formative;
- la valorizzazione dei talenti;
- la presenza equilibrata dei generi nei percorsi di sviluppo;
- la progressiva riduzione di eventuali squilibri nelle posizioni di responsabilità e leadership;
- iniziative di empowerment e sviluppo della leadership femminile, ove coerenti con le esigenze rilevate e con il Piano Strategico.

8. Equità remunerativa

Il Gruppo riconosce il principio dell'equità remunerativa e si impegna a prevenire differenze retributive non giustificate dal ruolo, dalle responsabilità, dalle competenze, dall'esperienza o da altri criteri oggettivi e legittimi.

A tal fine vengono monitorati, secondo quanto previsto dal sistema di gestione:

- livelli retributivi;
- componenti variabili;
- premi e bonus;
- benefit;
- sistemi di welfare;
- eventuali differenziali retributivi per genere.

Le politiche retributive sono gestite secondo principi di trasparenza, coerenza, imparzialità e non discriminazione.

9. Genitorialità, responsabilità di cura e conciliazione vita-lavoro

Il Gruppo tutela la genitorialità in tutte le sue fasi e promuove una cultura organizzativa che non consideri maternità, paternità o responsabilità di cura come ostacoli alla crescita professionale.

Compatibilmente con le caratteristiche dell'attività e con le disposizioni contrattuali applicabili, il Gruppo promuove strumenti e modalità organizzative finalizzati a:

- favorire l'equilibrio tra vita privata e vita professionale;
- sostenere le persone prima, durante e dopo i periodi di congedo;
- favorire il rientro al lavoro successivo ai congedi di maternità e paternità;
- diffondere una cultura di condivisione delle responsabilità genitoriali;
- promuovere la conoscenza e l'utilizzo dei congedi di paternità e degli altri strumenti previsti dalla legge e dalla contrattazione applicabile;
- prevenire penalizzazioni professionali legate alla maternità, alla paternità o alle responsabilità familiari e di cura.

10. Prevenzione di abusi, violenze e molestie

Marradi Consulting Partners e Deltatest adottano un principio di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di violenza, abuso, molestia o comportamento offensivo, sia esso fisico, verbale, psicologico, sessuale o digitale.

Il Gruppo si impegna a:

- valutare e prevenire i rischi connessi a comportamenti abusivi e molestie nei luoghi di lavoro;
- mantenere specifiche modalità per la prevenzione e la gestione di tali eventi;
- realizzare attività di formazione e sensibilizzazione;
- mettere a disposizione canali adeguati e riservati per la segnalazione degli episodi, inclusa una modalità di segnalazione anonima;
- garantire la tutela della riservatezza delle persone coinvolte;
- contrastare qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi effettua una segnalazione in buona fede;
- analizzare gli eventi segnalati e adottare le opportune azioni correttive e preventive;
- monitorare periodicamente la percezione delle persone rispetto al rispetto, alla sicurezza e all'inclusività dell'ambiente di lavoro.

11. Comunicazione inclusiva

Il Gruppo promuove una comunicazione interna ed esterna coerente con i principi della presente Politica.

La comunicazione, comprese le attività di marketing, pubblicità, employer branding e comunicazione digitale, è orientata a:

- utilizzare un linguaggio rispettoso e inclusivo;
- evitare stereotipi e rappresentazioni discriminatorie;
- promuovere una rappresentazione equilibrata e rispettosa delle persone;
- valorizzare la diversità;
- sostenere la parità di genere e l'empowerment femminile;
- garantire coerenza tra i valori dichiarati e le pratiche concretamente adottate.

I materiali e le strategie di comunicazione vengono riesaminati periodicamente nell'ottica del miglioramento continuo.

12. Rapporti con stakeholder, partner e fornitori

Il Gruppo promuove i principi di diversità, inclusione e parità di genere anche nelle proprie relazioni con le parti interessate.

Nell'ambito delle proprie politiche di qualificazione e gestione dei rapporti commerciali, il Gruppo favorisce la sensibilizzazione di partner, fornitori e collaboratori rispetto ai principi di rispetto della persona, pari opportunità, non discriminazione e contrasto alle molestie.

L'impegno sui temi D&I e di parità di genere può essere considerato, ove pertinente e secondo criteri oggettivi e trasparenti, nell'ambito della valutazione delle parti interessate.

13. Governance del sistema

La responsabilità ultima dell'attuazione della presente Politica è attribuita all'Alta Direzione, che ne assicura la coerenza con gli indirizzi strategici dell'organizzazione e mette a disposizione risorse, responsabilità, autorità e budget adeguati.

È istituito un Comitato Guida per la Parità di Genere, incaricato di supportare l'efficace adozione e la continua applicazione della presente Politica e del relativo sistema di gestione.

Il Comitato Guida comprende almeno:

- la Direzione Generale o un soggetto formalmente delegato dalla proprietà;
- la funzione Risorse Umane o figura equivalente;
- il/la Responsabile del Sistema di Gestione, ove previsto dall'organizzazione.

L'Alta Direzione designa inoltre una figura responsabile del coordinamento del sistema di gestione per la parità di genere, dotata di adeguate competenze organizzative e sui temi di genere.

Nell'attuale assetto organizzativo tale funzione è attribuita al/alla RSGQ, secondo specifico incarico formalizzato.

14. Piano Strategico, obiettivi e KPI

Il Comitato Guida, con il coinvolgimento delle funzioni interessate, predispone e mantiene aggiornato il Piano Strategico per la Parità di Genere.

Il Piano individua:

- i processi interessati;
- i punti di forza e le aree di miglioramento;
- gli obiettivi;
- le azioni necessarie;
- le responsabilità;
- le risorse;
- le tempistiche;
- gli indicatori di prestazione;
- le modalità e la frequenza di monitoraggio.

Gli obiettivi sono definiti, per quanto possibile, secondo criteri di specificità, misurabilità, raggiungibilità, concretezza e definizione temporale.

Il Gruppo raccoglie e analizza i KPI qualitativi e quantitativi applicabili previsti dalla UNI/PdR 125:2022 e gli ulteriori indicatori eventualmente definiti nel Piano Strategico, utilizzandone i risultati per individuare scostamenti e opportunità di miglioramento.

15. Formazione e sensibilizzazione

Il Gruppo promuove attività periodiche di informazione, formazione e sensibilizzazione rivolte alle persone dell'organizzazione, con contenuti adeguati ai diversi ruoli e responsabilità.

Particolare attenzione è riservata a:

- principi della parità di genere;
- diversità e inclusione;
- contrasto agli stereotipi e ai bias inconsapevoli;
- prevenzione di molestie, abusi e discriminazioni;
- linguaggio inclusivo;
- responsabilità delle figure manageriali;
- modalità di segnalazione e tutela delle persone.

16. Monitoraggio, audit e miglioramento continuo

L'efficacia della presente Politica e del sistema di gestione viene verificata attraverso:

- monitoraggio periodico dei KPI;
- analisi dei dati disaggregati per genere, nel rispetto della normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali;
- audit interni;
- analisi di segnalazioni, reclami e situazioni non conformi;
- verifica dell'efficacia delle azioni correttive e di miglioramento;
- coinvolgimento e ascolto delle persone e delle parti interessate;
- revisione periodica del sistema da parte dell'Alta Direzione.

Il sistema di gestione viene sottoposto a revisione almeno annuale, con il coinvolgimento del Comitato Guida e delle funzioni interessate, al fine di verificarne l'adequatezza, l'efficacia e le opportunità di miglioramento.

17. Diffusione e pubblicazione

La presente Politica è:

- approvata dall'Alta Direzione in coordinamento con il Comitato Guida;
- comunicata e diffusa a tutte le persone dell'organizzazione;
- resa disponibile alle parti interessate;
- oggetto di attività di informazione, formazione e sensibilizzazione;
- pubblicata sul sito internet del Gruppo;
- riesaminata periodicamente e aggiornata quando necessario, anche in relazione a modifiche organizzative, risultati del monitoraggio o evoluzioni normative.

Il Gruppo assicura inoltre un'adeguata comunicazione sui propri impegni e, ove opportuno, sui risultati conseguiti, nel rispetto della riservatezza delle persone, della normativa sulla protezione dei dati personali e delle esigenze organizzative.

19. Entrata in vigore e approvazione

La presente Politica entra in vigore dalla data della sua approvazione e sostituisce eventuali precedenti versioni aventi il medesimo oggetto.

Marradi Consulting Partners e Deltatest

Amministratore	Giacomo Betti
Data	21 Agosto 2026
Firma	