

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Gender Equality Policy

UNI/PdR 125:2022

Società	AEGIS – CANTARELLI & PARTNERS S.r.l.
Data di emissione	24 febbraio 2026
Revisione	Rev. 01
Standard di riferimento	UNI/PdR 125:2022 – Sistema di Gestione per la Parità di Genere
Approvazione	Direzione Generale – Eugenio Sagliocca

1. Introduzione e Campo di Applicazione

La presente Politica per la Parità di Genere è definita dalla Direzione Generale di AEGIS – CANTARELLI & PARTNERS S.r.l., in coordinamento con il Comitato Guida, e costituisce il documento di indirizzo strategico che sancisce l'impegno formale dell'organizzazione nei confronti della parità di genere, della valorizzazione delle diversità e dell'empowerment femminile.

La politica si applica a tutto il personale dell'organizzazione, indipendentemente dal livello gerarchico, dalla tipologia contrattuale, dalla sede di lavoro e dalla funzione ricoperta. I principi qui enunciati si estendono, per quanto applicabile, ai fornitori, ai partner commerciali e a tutte le parti interessate con cui l'organizzazione intrattiene relazioni stabili.

AEGIS – CANTARELLI & PARTNERS S.r.l. ha conseguito la certificazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022 ad aprile 2025, confermando il proprio impegno verso una cultura organizzativa equa ed inclusiva.

2. Valori Fondamentali e Principi Guida

AEGIS – CANTARELLI & PARTNERS S.r.l. fonda la propria cultura organizzativa sul riconoscimento del valore intrinseco di ogni individuo e sulla convinzione che la diversità rappresenti una risorsa strategica per l'innovazione, la competitività e la sostenibilità aziendale. L'organizzazione crede fermamente che un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso generi benessere organizzativo, motivazione e performance eccellenti.

2.1 Rispetto della Persona

L'organizzazione garantisce il rispetto della dignità di ogni persona, promuovendo relazioni di lavoro basate sulla correttezza, la trasparenza e il riconoscimento reciproco. Ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, basata su genere, età, origine etnica o nazionale,

appartenenza religiosa, convinzioni politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale è categoricamente vietata.

2.2 Valorizzazione della Diversità

L'organizzazione promuove una cultura della diversità intesa come valore aggiunto. La molteplicità di esperienze, competenze e prospettive che caratterizza un team eterogeneo arricchisce i processi decisionali, stimola la creatività e favorisce soluzioni innovative. In quest'ottica, l'eterogeneità di genere negli organi di governance e nei ruoli chiave è considerata un obiettivo strategico e non soltanto un requisito normativo.

2.3 Equità e Meritocrazia

Tutte le decisioni in materia di selezione, assunzione, sviluppo professionale, progressione di carriera e retribuzione sono adottate esclusivamente sulla base delle competenze, del merito, dell'esperienza e del potenziale di crescita, nel pieno rispetto del principio di equità di genere. L'organizzazione si impegna a rimuovere qualsiasi barriera strutturale o culturale che possa ostacolare la piena espressione del potenziale di ciascuna persona.

2.4 Inclusione e Benessere

AEGIS – CANTARELLI & PARTNERS S.r.l. si adopera per creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale e aperto all'ascolto attivo di tutto il personale. Il benessere organizzativo è considerato un pilastro fondamentale della strategia aziendale, in quanto condizione necessaria per attrarre, sviluppare e trattenere talenti di qualità.

3. Impegni Strategici dell'Organizzazione

Al fine di tradurre i principi sopra enunciati in azioni concrete e misurabili, AEGIS – CANTARELLI & PARTNERS S.r.l. si impegna a:

- ▶ **Gestione HR inclusiva:** Applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva, garantendo uguali possibilità di accesso a mansioni aziendali e percorsi di crescita professionale a tutto il personale, con particolare attenzione al rafforzamento del genere femminile.
- ▶ **Comunicazione e trasparenza:** Comunicare in modo trasparente, strutturato e continuativo – sia internamente che verso i portatori di interesse esterni – la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile, anche attraverso la pubblicazione annuale del Report di Parità di Genere.
- ▶ **Gender mainstreaming:** Integrare la prospettiva di genere in tutti i processi aziendali rilevanti, dalla pianificazione strategica alla gestione operativa, adottando un approccio di gender mainstreaming sistematico e strutturato.
- ▶ **Tutela e riservatezza:** Garantire la massima riservatezza nella gestione di eventuali segnalazioni di discriminazione o molestia e assicurare tempestività e imparzialità nei procedimenti di accertamento, con protezione attiva dei soggetti segnalanti.
- ▶ **Formazione continua:** Formare e sensibilizzare costantemente il personale, con particolare riferimento al management, sui temi della parità di genere, del contrasto agli stereotipi inconsapevoli (unconscious bias) e della gestione inclusiva dei team.
- ▶ **Monitoraggio e miglioramento continuo:** Definire e monitorare con periodicità gli Indicatori di Prestazione (KPI) previsti dalla UNI/PdR 125:2022, aggiornando il Piano Strategico sulla base dei risultati conseguiti e delle aree di miglioramento identificate.

- **Catena del valore:** Coinvolgere attivamente i propri fornitori e partner nella promozione dei valori di parità di genere e inclusione, inserendo specifici criteri di valutazione nei processi di qualifica e selezione.

4. Obiettivi e Indicatori di Prestazione (KPI)

In conformità con la UNI/PdR 125:2022, l'organizzazione ha identificato sei aree tematiche prioritarie e ha definito, per ciascuna, obiettivi strategici e relativi KPI dettagliati nel Piano Strategico per la Parità di Genere. La tabella seguente fornisce una sintesi del framework adottato.

Area Tematica	Obiettivo	Indicatori KPI
Cultura e Strategia	Migliorare l'ambiente di lavoro favorendo inclusione, parità e valorizzazione della diversità. Contrastare ogni stereotipo, discriminazione e pregiudizio inconsapevole (unconscious bias).	% personale formato; indice clima inclusivo; n. iniziative DEI
Governance	Implementare un modello di governance che garantisca la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo e processi strutturati per rilevare e correggere ogni evento di non inclusione.	% donne in CdA/organi direttivi; n. procedure di controllo attivate
Processi HR	Adottare processi HR – dalla selezione all'uscita – fondati su principi di inclusione, equità e rispetto delle diversità in ogni fase del ciclo di vita della risorsa.	Gender ratio nelle assunzioni; % donne in ruoli STEM; pay gap %
Crescita e Inclusione	Creare percorsi di carriera e di crescita accessibili in modo neutro rispetto al genere e accelerare la progressione delle donne in posizioni di responsabilità.	% donne in ruoli manageriali; tasso di promozione F/M
Equità Retributiva	Attuare processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward (retribuzione fissa, variabile, welfare e well-being) garantendo equità tra i generi.	Gender pay gap; indice di equità total reward; % welfare uptake F/M
Genitorialità e Work-Life	Supportare il personale nelle responsabilità genitoriali e di cura (caregiver) e promuovere un efficace equilibrio vita-lavoro attraverso politiche flessibili e strumenti di welfare dedicati.	% congedo parentale maschile; n. ore smart working; tasso di rientro post-maternità

5. Ruoli, Responsabilità e Struttura di Governance

L'efficace attuazione della presente politica richiede un sistema di governance chiaro e responsabilità definite a ogni livello dell'organizzazione.

5.1 Direzione Generale

La Direzione Generale esercita il ruolo di massimo sponsor della politica di parità di genere, assicurandone l'integrazione nella strategia aziendale, l'allocazione delle risorse necessarie e la comunicazione agli stakeholder interni ed esterni. Approva il Piano Strategico e verifica annualmente il raggiungimento degli obiettivi.

5.2 Comitato Guida

Il Comitato Guida sovrintende all'attuazione operativa della politica, coordina le azioni trasversali tra le diverse funzioni aziendali, monitora i KPI e riferisce periodicamente alla Direzione Generale sullo stato di avanzamento degli obiettivi e sulle eventuali criticità emerse.

5.3 Responsabile della Parità di Genere (Gender Equality Manager)

Il Gender Equality Manager, nominato dalla Direzione Generale, è responsabile del presidio operativo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, gestisce le segnalazioni interne, coordina i programmi formativi e garantisce la corretta raccolta e analisi dei dati per il reporting periodico.

5.4 Tutto il Personale

Ogni persona che opera all'interno dell'organizzazione, indipendentemente dal ruolo e dalla qualifica, è chiamata a rispettare e contribuire attivamente alla cultura della parità di genere, aderendo ai valori e ai comportamenti definiti dalla presente politica e dalle procedure del Sistema di Gestione.

6. Comunicazione, Formazione e Sensibilizzazione

La diffusione della cultura della parità di genere richiede un approccio sistematico alla comunicazione e alla formazione. L'organizzazione si impegna a rendere questa politica accessibile a tutto il personale e disponibile alle parti interessate sul sito www.studioaegis.it nonché a fornire strumenti pratici per la sua applicazione quotidiana.

- ▶ **Accessibilità:** La presente politica è pubblicata sul portale intranet aziendale e comunicata a tutto il personale in fase di onboarding e ad ogni aggiornamento.
- ▶ **Formazione:** Sono previsti programmi formativi periodici su temi quali: gestione inclusiva, riconoscimento e contrasto degli unconscious bias, leadership al femminile, work-life balance e gestione della genitorialità.
- ▶ **Reporting annuale:** Con cadenza annuale l'organizzazione pubblica un Report di Parità di Genere che rende conto dei progressi conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati, dei KPI monitorati e degli interventi pianificati per l'anno successivo.
- ▶ **Comunicazione esterna:** La parità di genere è promossa anche nelle comunicazioni esterne, nella selezione di fornitori e partner e nelle iniziative di responsabilità sociale d'impresa.

7. Gestione delle Segnalazioni e Tutela

AEGIS – CANTARELLI & PARTNERS S.r.l. predispone canali di ascolto e procedure strutturate per la ricezione, la gestione e la risoluzione di segnalazioni relative a episodi di discriminazione di genere, molestia o violazione dei principi della presente politica.

- ▶ **Canali di segnalazione:** Ogni persona che ritenga di aver subito o assistito a comportamenti discriminatori può segnalarlo in modo riservato al Gender Equality Manager o al Comitato Guida.
- ▶ **Protezione del segnalante:** L'organizzazione garantisce la piena tutela del soggetto segnalante da qualsiasi forma di ritorsione, conformemente alla normativa vigente in materia di whistleblowing.

- **Procedimento di accertamento:** Ogni segnalazione è gestita con la massima riservatezza e dà avvio a un procedimento di accertamento imparziale, i cui esiti sono comunicati alle parti interessate nel rispetto delle disposizioni di legge.

8. Riesame, Aggiornamento e Miglioramento Continuo

La presente politica è riesaminata con cadenza almeno annuale dalla Direzione Generale, in sede di riesame del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, al fine di verificarne l'adeguatezza, l'efficacia e la coerenza con l'evoluzione del contesto organizzativo, normativo e sociale.

Le modifiche sostanziali alla politica sono comunicate a tutto il personale e agli stakeholder rilevanti con tempestività. L'organizzazione adotta un approccio di miglioramento continuo ispirato al ciclo Plan-Do-Check-Act (PDCA), integrando i risultati del monitoraggio dei KPI nell'aggiornamento degli obiettivi e delle azioni del Piano Strategico.

Brescia, 24 febbraio 2026

La Direzione Generale

Eugenio Sagliocca



Firma