

**BAGLIETTO & PARTNERS SRL** promuove e sostiene i valori della diversità, dell'equità e dell'inclusione attraverso pratiche organizzative e gestionali fondate sul rispetto dei diritti, della libertà e della dignità di ogni persona.

L'azienda adotta un sistema di gestione integrato conforme alle norme ISO 30415 e UNI/PdR 125, operando in linea con i relativi principi e linee guida. Il nostro approccio si basa sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione — diretta o indiretta, multipla o interconnessa — in relazione a genere, età, orientamento e identità sessuale, disabilità, stato di salute, origine etnica, nazionalità, opinioni politiche, condizione sociale, fede religiosa o qualsiasi altra caratteristica personale.

**BAGLIETTO & PARTNERS SRL** si impegna a rimuovere ostacoli culturali, organizzativi e materiali che possano limitare la piena espressione e valorizzazione delle persone, favorendo ambienti di lavoro inclusivi, collaborativi e rispettosi.

L'azienda riconosce il valore unico di ciascun\* collaboratore e ne tutela l'integrità psicofisica, morale e culturale, promuovendo condizioni di lavoro eque e rispettose della dignità individuale, nel pieno rispetto delle regole comportamentali condivise.

La politica di Diversità, Equità e Inclusione (D&I) mira a costruire un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutti, per rafforzare la fiducia delle persone, delle clienti e dei clienti, e più in generale della comunità con cui l'azienda interagisce.

L'obiettivo è valorizzare la diversità in tutte le sue forme e riconoscerla come risorsa fondamentale per la crescita e l'innovazione. Le differenze — di cultura, esperienza, generazione, abilità, competenza o prospettiva — arricchiscono l'organizzazione, ampliano la capacità di risposta ai bisogni di persone e stakeholder e generano valore sostenibile e vantaggio competitivo.

Questa politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare, promuovere e diffondere attivamente i principi contenuti nelle principali normative e standard internazionali, tra cui:

- 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'Azienda Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

La diversità è un valore fondamentale da riconoscere, proteggere e promuovere attraverso azioni concrete che coinvolgano tutti i processi organizzativi e gestionali. Baglietto & Partners si impegna a favorire comprensione, inclusione e valorizzazione delle differenze di ogni persona che fa parte dell'organizzazione.

La diversità arricchisce e genera nuove idee, stimola l'innovazione e amplia le possibilità di trovare soluzioni efficaci. Persone con provenienze culturali, esperienze generazionali, abilità, competenze e percorsi diversi rappresentano una risorsa distintiva che favorisce il confronto tra prospettive differenti e consente di

rispondere in modo più attento e consapevole ai bisogni di tuttə — clienti, collaboratrici, collaboratori e stakeholder.

L'impegno di **BAGLIETTO & PARTNERS S.R.L.** è volto a preservare il valore di tutte le persone, affinché ciascun\* collaboratore/trice si senta incluso\* e possa esprimere al meglio le proprie capacità, sentendosi parte integrante dell'organizzazione. Tale impegno si concretizza in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane che promuove una cultura inclusiva, valorizzando l'unicità di ciascun\* individuo e garantendo pari opportunità di crescita professionale, indipendentemente dal ruolo ricoperto nell'azienda.

A livello di gestione del personale e delle carriere, sono state definite specifiche procedure operative che disciplinano questi ambiti secondo i principi di Diversità, Equità e Inclusione (D&I) e di Parità di Genere.

Nelle attività di comunicazione, marketing e pubblicità, **BAGLIETTO & PARTNERS S.R.L.** dichiara in modo trasparente la volontà di promuovere la parità di genere, valorizzare le diversità e sostenere l'empowerment di tutte le persone, con particolare attenzione alle donne e a gruppi storicamente sottorappresentati.

**BAGLIETTO & PARTNERS S.R.L.** attua una politica volta a promuovere la diversità, l'inclusione e la parità di genere, non solo all'interno dell'organizzazione, ma anche nelle relazioni e nei rapporti commerciali, privilegiando collaborazioni con aziende che condividono gli stessi principi di D&I e parità di genere.

L'Amministratore Unico ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema D&I nella figura del/della RSGSI (Responsabile Sistema di Gestione per la Diversità e Inclusione).

Al fine di creare un presidio attivo sui temi di D&I e parità di genere, è costituito un Comitato D&I e Parità di Genere, composto da Amministratore Unico, RSO, HR e RSGSI, con il compito di guidare e monitorare le iniziative strategiche.

L'Amministratore Unico assegna risorse, responsabilità e autorità adeguate per perseguire, raggiungere e mantenere gli obiettivi di parità di genere, prevedendo un budget annuale di € 3.000, principalmente destinato ad attività di formazione e sensibilizzazione per diffondere la cultura della diversità, dell'inclusione e della parità di genere all'interno dell'organizzazione.

## **POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE**

L'azienda, a seguito dell'analisi dei propri processi di business, ha individuato e stabilito i principi da rispettare per ciascuno dei seguenti ambiti. Tali principi costituiscono le linee guida per i processi volti a:

- colmare eventuali gap rispetto agli indicatori definiti dalla prassi UNI PdR 125:2022;
- rispondere alle esigenze delle persone presenti in azienda, considerate stakeholder principali dei risultati concreti del sistema.

### **Selezione ed Assunzione (RECRUITMENT)**

Nelle attività di selezione e assunzione, l'azienda si impegna a rispettare i seguenti principi, orientati al miglioramento continuo:

- La selezione delle candidature deve essere condotta in modo neutrale rispetto al genere.
- I criteri di selezione si basano su qualità personali, professionalità, competenze, specializzazioni ed esperienza, senza discriminazioni.
- Non devono essere considerate informazioni relative a stato civile, gravidanza o responsabilità familiari.
- La composizione dell'organico deve essere bilanciata tra donne e uomini, rispetto al totale delle persone presenti.
- I ruoli di responsabilità — tra cui dirigenti, responsabili di business unit, ruoli con delega di budget o di riporto al vertice — devono essere distribuiti in modo equilibrato tra donne e uomini.
- La posizione lavorativa prevista in fase di assunzione deve prevedere una retribuzione basata sulle mansioni e sulle responsabilità, senza alcuna influenza del genere.
- La selezione deve assicurare che le percentuali di donne e uomini con contratti a retribuzione variabile siano equilibrate.

### **Gestione della Carriera**

L'azienda riconosce che i risultati economici e organizzativi dipendono dalle persone che vi lavorano, e pertanto tutte le opportunità di sviluppo professionale sono attribuite esclusivamente in base al merito e ai risultati, indipendentemente dal genere.

- Nella prospettiva del miglioramento continuo, l'azienda gestisce le carriere del personale interno secondo i seguenti principi:
- L'attribuzione di ruoli e mansioni tiene conto di un bilanciamento di leadership di genere, promuovendo equità e rappresentanza equilibrata.
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione sono accessibili a tutte le persone, senza distinzione di genere.
- I percorsi di sviluppo professionale sono trasparenti e consentono a tutte le persone di verificare il mantenimento degli equilibri di genere.
- L'ambiente lavorativo è progettato per garantire sicurezza, comfort e accesso tecnologico a tutte le persone, favorendo il benessere e la piena espressione delle proprie competenze.
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza è considerata fondamentale per rimuovere eventuali ostacoli alla carriera e per ripristinare o mantenere equilibri di leadership di genere.
- Le fasi di distacco del personale, inclusi i licenziamenti, sono analizzate attentamente verificando il turnover in relazione al genere.
- Le promozioni tengono conto del bilanciamento di genere anche in riferimento ai diversi livelli funzionali dell'organizzazione.

### **Equità Salariale**

L'azienda garantisce, in fase di assunzione e durante l'intera carriera professionale, l'equità salariale, indipendentemente dal genere. Non vengono considerati costi o differenze di genere nella determinazione delle retribuzioni.

- Nel definire, erogare e aggiornare la retribuzione, Baglietto & Partners S.r.l. rispetta i seguenti principi:
- La retribuzione è determinata in base al ruolo, alle responsabilità e ai risultati effettivamente prodotti. Eventuali aggiunte a titolo di benefit o premi sono riconosciute esclusivamente in relazione ai risultati raggiunti.
- La retribuzione, l'erogazione di premi e l'assegnazione di benefit sono documentate e rese accessibili a tutto il personale, garantendo trasparenza.
- I criteri utilizzati per la determinazione di retribuzione, premi e benefit sono chiaramente documentati e disponibili a tutte le persone dell'organizzazione.
- Ogni persona nello staff ha il diritto di segnalare eventuali disparità, con la certezza che tali segnalazioni saranno gestite in modo riservato e senza conseguenze negative.

### **Genitorialità, Cura**

L'azienda si impegna a non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, sostenendo maternità, paternità e attività di caregiving attraverso iniziative volte a conciliare gli impegni lavorativi con le esigenze familiari.

- Tale impegno si concretizza nei seguenti principi:
- Formazione, informazione e reinserimento: maternità, paternità e ruoli di caregiving sono supportati da programmi di formazione e attività informative che facilitano il rientro al lavoro.
- Supporto alla maternità: le persone in maternità sono assistite prima, durante e dopo la nascita.
- Promozione del congedo di paternità: l'azienda incoraggia tutte le persone beneficiarie a usufruire del congedo previsto dalla legge, per l'intero periodo consentito.
- Rientro dal congedo: al ritorno dal congedo, sono previste specifiche iniziative di ri-orientamento e aggiornamento.
- Sostegno ai caregiver: l'azienda assume un ruolo attivo nel supportare, con azioni concrete, tutte le persone che svolgono attività di cura dei propri figli o di persone a loro carico.

### **Conciliazione dei tempi Vita-Lavoro (Work-Life Balance)**

L'azienda intende offrire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo dedicato alla vita privata e al lavoro, promuovendo un equilibrio che tenga conto sia degli obiettivi di business, sia del benessere psicofisico di tutte le persone, attraverso una maggiore autodeterminazione e flessibilità.

Il principio alla base della conciliazione tra vita e lavoro garantisce che tutte le misure di work-life balance adottate siano accessibili a tutto il personale, indipendentemente dal genere, favorendo inclusione, equità e partecipazione.

### **Prevenzione Abusi e Molestie**

L'azienda ripudia ogni forma di abuso e molestia e adotta una politica di tolleranza zero, con attività di prevenzione e gestione concreta del fenomeno.

I principi su cui si fonda la prevenzione sono i seguenti:

- Individuazione dei rischi relativi ad abusi e molestie, per pianificare azioni preventive mirate.
- Pianificazione di azioni preventive adeguate in relazione ai rischi identificati.

- Possibilità di segnalare sospetti o fatti inerenti ad abusi e molestie in modo semplice, sicuro e accessibile a tutte le persone.
- Tutela assoluta delle persone che effettuano segnalazioni, garantendo che non subiscano ritorsioni.
- Analisi e comprensione di eventuali episodi di abusi e molestie, con valutazione dei fatti in modo imparziale.
- Comunicazione rispettosa e neutra rispetto al genere, che favorisca un clima lavorativo inclusivo e sicuro.
- Trasparenza periodica: informazioni sui KPI generali e sul piano strategico di parità di genere, con KPI specifici, vengono pubblicate regolarmente sulla sezione D&I del sito, per rendere visibile il progresso dell'azienda verso gli obiettivi di Diversità, Equità, Inclusione e Parità di Genere.

Roma, 11/11/2025

  
  
L'amm. Unico  
dott. Alfredo Baglietto

L'amministratore Unico

Comitato Guida

  
Mario Baglietto

Maria Paola Massafra

  
Antonella Ferro