



Politica

Redazione		
Head of People & Culture		
Federica Visioli	16/07/2026	Federica Visioli
Verifica QA		
Annalisa Renna	20/07/2026	Annalisa Renna
Autorizzazione		
Chief Executive Officer		
Andrea Mecenero	20/07/2026	A. Mecenero

POLITICA PARITA' DI GENERE



Politica
Parità di genere

Sviluppo
Organizzativo

OGGETTO E SCOPO	3
RESPONSABILITÀ.....	3
CAMPO DI APPLICAZIONE.....	3
DEFINIZIONI E ACRONIMI.....	3
RIFERIMENTI	4
CONTENUTO E DESCRIZIONE DELLA POLITICA	4
ALLEGATI	6
STATO REVISIONE	6

Oggetto e Scopo

Oggetto: politica parità di genere

Scopo: il presente documento ha lo scopo di descrivere ed integrare la Policy Diversity & Inclusion del Gruppo Bracco, il Codice Etico e il Codice di Condotta già adottati da CDI e offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone

Responsabilità

Funzione aziendale	Elenco attività svolte
CEO	Approva la Politica per la Parità di Genere. Identifica il Comitato Guida per la Parità di Genere. Mette a disposizione le risorse necessarie all'attuazione del SGpG. Si assume la responsabilità dell'efficacia del sistema.
Comitato Guida per la Parità di Genere	Organo collegiale con funzioni di indirizzo, monitoraggio e coordinamento del SGpG su tutte e tre le entità del Gruppo. Definisce e supervisiona il Piano Strategico, monitora i KPI e partecipa alla Revisione periodica.
Responsabile del SGpG	Il Responsabile del SGpG coordina l'implementazione, il mantenimento e il miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, assicurandone la conformità ai requisiti della UNI/PdR 125:2022 e alle politiche definite dall'Organizzazione. In particolare, presidia l'attuazione del Piano Strategico per la Parità di Genere, coordina il monitoraggio degli obiettivi e degli indicatori di performance (KPI), garantisce la corretta gestione della documentazione di sistema e supporta il Comitato Guida nella valutazione dei risultati conseguiti e nell'individuazione delle eventuali azioni correttive e di miglioramento. Tale ruolo può coincidere con il Direttore People & Culture / Direttore Risorse Umane, in considerazione del presidio centrale esercitato sui processi organizzativi e di gestione delle risorse umane rilevanti ai fini della UNI/PdR 125:2022, soprattutto in fase iniziale.
Funzione HR di Gruppo	Assicura l'equità dei processi HR lungo l'intero ciclo di vita del dipendente (selezione, inserimento, formazione, sviluppo, valutazione, uscita). Collabora con il Responsabile del SGpG per l'attuazione delle azioni pianificate e la raccolta dei dati disaggregati per genere.
Auditor interno	Le attività di audit del SGpG sono svolte nell'ambito del sistema di audit interno aziendale, secondo criteri di indipendenza e imparzialità rispetto ai processi oggetto di verifica. L'Auditor valuta la corretta applicazione delle politiche, delle procedure e delle misure previste dal Sistema di Gestione per la Parità di Genere, verifica il raggiungimento degli obiettivi e dei KPI definiti, raccoglie le evidenze di conformità e formula le risultanze dell'audit, riportando al Responsabile del SGpG e al Comitato Guida eventuali non conformità, osservazioni, raccomandazioni e opportunità di miglioramento.

Campo di applicazione

E' rivolta a tutti i dipendenti di CDI Centro Diagnostico Italiano spa e delle Società soggette alla direzione e coordinamento di CDI, di seguito il "CDI" e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

Definizioni e acronimi

Nome	Definizione
Acronimo	Significato

Riferimenti

- Norme UNI/PdR 125:2022 - Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni;
- L. 162/2021 - Modifiche al codice di cui al D.Lgs. 198/2006 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo;
- D.Lgs. 198/2006 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;
- D.Lgs. 105/2022 - Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare;
- Decreto Dipartimento Pari Opportunità 29 aprile 2022 (Decreto Bonetti) - Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere;
- Circolare INPS n. 137/2022 - Istruzioni operative per l'accesso agli sgravi contributivi per le aziende certificate;
- FAQ Accredia-UNI, edizione 2026 - Chiarimenti interpretativi sulla prassi UNI/PdR 125:2022;
- D.Lgs. n. 24/2023 - Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni (whistleblowing);
- D.Lgs. n. 96 del 7 maggio 2026 - Attuazione della direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.
- UNI EN ISO 9001:2015 - Sistemi di gestione per la qualità - Requisiti;
- UNI EN ISO 9000:2015 - Sistemi di gestione per la qualità - Fondamenti e vocabolario;
- UNI EN ISO 19011:2018 - Linee guida per gli audit dei sistemi di gestione;
- UNI EN ISO 26000:2020 - Guida alla responsabilità sociale;
- UNI ISO 30415:2021 - Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione;
- Regolamento UE 679/2016 (GDPR) - Protezione dei dati personali.
- D.Lgs. 151/2001 - Testo unico sulla tutela e sostegno della maternità e della paternità;
- L. 53/2000 - Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità;
- T.U. n. 81/2008 — Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro;
- L. 120/2011 (Legge Golfo-Mosca) - Parità di accesso agli organi di amministrazione e controllo delle società quotate;
- L. 92/2012 (Legge Fornero) - Riforma del mercato del lavoro;
- L. 76/2016 - Regolamentazione delle unioni civili;
- L. 4/2021 - Ratifica della Convenzione ILO n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro;
- Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - La parità di genere quale priorità trasversale della Missione 5.

Contenuto e descrizione della politica

CDI Centro Diagnostico Italiano S.p.A. riconosce il valore delle persone e delle loro differenze. La parità di genere è parte integrante della strategia di gestione e sviluppo delle risorse umane: non un adempimento formale, ma una condizione abilitante per attrarre, valorizzare e trattenere talenti in tutte le funzioni dell'organizzazione.

Selezione e assunzione

CDI garantisce che l'accesso all'organizzazione avvenga nel rispetto della parità di genere in ogni sua fase. I processi di ricerca e selezione sono condotti senza pregiudizi di genere: le valutazioni si fondano esclusivamente sulle competenze, l'esperienza e il potenziale della persona, in un percorso trasparente e strutturato. Le condizioni di ingresso - inquadramento, trattamento economico, benefit - sono definite in base al ruolo e al profilo professionale, indipendentemente dal genere.

La Società si impegna affinché chi partecipa ai processi di selezione operi con consapevolezza rispetto ai rischi di bias cognitivi e con la responsabilità di garantire pari opportunità a tutti i candidati.

Sviluppo professionale e percorsi di carriera

CDI promuove una cultura di sviluppo professionale fondata sulla meritocrazia e sull'equità. I criteri di valutazione della performance, le opportunità di crescita e i percorsi di avanzamento sono strutturati per garantire pari dignità e pari possibilità a tutti i collaboratori, indipendentemente dal genere.

La Società si impegna a garantire che le opportunità di mobilità interna e di avanzamento di ruolo siano comunicate in modo trasparente e accessibile a tutta la popolazione aziendale, e che la presenza del genere meno rappresentato sia adeguatamente considerata nei processi di identificazione del potenziale e di pianificazione della successione.

La formazione è uno strumento strategico per la parità: CDI si impegna a rendere i percorsi formativi - tecnici, manageriali e comportamentali - accessibili in modo equo tra donne e uomini, e a promuovere specifiche iniziative di sensibilizzazione sui temi della parità di genere, degli stereotipi e del linguaggio inclusivo, rivolte a tutta l'organizzazione. La percezione dei collaboratori su questi temi è raccolta con periodicità definita e utilizzata come elemento di miglioramento continuo.

Equità retributiva

CDI riconosce l'equità retributiva come elemento fondante di un ambiente di lavoro giusto. La Società si impegna a garantire che a parità di ruolo, responsabilità e contributo professionale non sussistano differenziali retributivi legati al genere, né nella componente fissa né in quella variabile.

La Società si impegna a garantire trasparenza sulle politiche retributive adottate.

L'analisi periodica dei dati retributivi disaggregati per genere è parte integrante del sistema di monitoraggio. Eventuali divari ingiustificati sono oggetto di analisi e di azioni correttive.

Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

CDI riconosce la genitorialità - in tutte le sue forme - come un valore, non come un ostacolo. La Società si impegna a supportare i collaboratori in tutte le fasi della genitorialità, prima, durante e dopo il congedo, garantendo continuità del rapporto con l'organizzazione e facilitando il reinserimento al rientro.

CDI si impegna a promuovere attivamente l'utilizzo del congedo parentale, riconoscendo nella condivisione delle responsabilità familiari un elemento culturale che contribuisce alla parità sostanziale tra i generi. L'esperienza della genitorialità è valorizzata come momento di crescita personale e professionale, non penalizzante nei percorsi di carriera.

Gli strumenti di flessibilità organizzativa sono resi accessibili a entrambi i generi senza effetti penalizzanti. Il welfare aziendale include iniziative specificamente orientate al sostegno nelle fasi della genitorialità e della cura di familiari non autosufficienti.

Prevenzione di molestie, abusi e discriminazioni

CDI adotta una posizione di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di molestia, abuso o discriminazione - fisica, verbale o digitale - correlata al genere o a qualsiasi altra caratteristica personale. La Società garantisce canali di segnalazione riservati, accessibili a tutti i collaboratori, e assicura protezione da qualsiasi forma di ritorsione a chi segnala in buona fede.

La prevenzione è promossa attraverso la formazione e la sensibilizzazione continuativa di tutta l'organizzazione, con particolare responsabilizzazione dei ruoli manageriali. CDI si impegna a gestire ogni segnalazione con tempestività, riservatezza e rigore, nell'interesse della persona e dell'integrità dell'ambiente di lavoro.

Comunicazione

CDI comunica il proprio impegno per la parità di genere in modo coerente e trasparente, verso i collaboratori e verso gli stakeholder esterni. Le attività di comunicazione - interna ed esterna, inclusi i materiali di marketing e pubblicità - evitano stereotipi di genere e promuovono un'immagine rispettosa delle diversità.

CDI promuove l'uso di un linguaggio inclusivo in tutti i documenti e le comunicazioni aziendali. La politica è resa disponibile a tutto il personale e pubblicata sul sito istituzionale www.cdi.it

La Direzione Generale* di CDI Centro Diagnostico Italiano S.p.A. con la presente Politica, assume l'impegno di garantire le risorse, le responsabilità e le condizioni necessarie per la sua attuazione efficace e il miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

**Ai fini del presente documento, si precisa che nel modello organizzativo della Società CDI Centro Diagnostico Italiano spa non è prevista l'istituzione di una Direzione Generale quale funzione autonoma e formalmente distinta. Le attribuzioni e le responsabilità tipicamente riconducibili a tale funzione risultano esercitate, secondo l'assetto di governance vigente, dall'Amministratore Delegato, dalle figure apicali di management delegate e dal Consiglio di amministrazione (Board) nell'ambito dei rispettivi poteri e deleghe conferiti.*

Allegati

n.a.

Stato Revisione

N° Versione	Motivo Revisione
1	1° redazione
2	
3	