

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Aggiornata il 31 Marzo 2026

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Marsh Jointly è una società benefit e B Corp nata nel 2014 con l'obiettivo di aiutare le persone a trovare le migliori soluzioni di cura e assistenza per sé e per la propria famiglia in modo da soddisfarne le esigenze nel modo più veloce, economico e affidabile.

Da allora progettiamo insieme alle imprese, oggi più di 900, soluzioni che possono aumentare il benessere e l'engagement dei collaboratori, perché partono dall'analisi dei bisogni specifici e sono quindi personalizzate e modulari.

Ci impegniamo perché ogni progetto sia utile ed efficace, anche attraverso la misurazione del ritorno sociale dell'investimento.

Marsh Jointly è stata fondata da Francesca Rizzi, Anna Zattoni e Fabio Galluccio - un team con grande esperienza nelle risorse umane, nella gestione delle organizzazioni e nella consulenza strategica - con l'obiettivo di generare un impatto positivo misurabile sul benessere delle persone, sulla società e sull'ambiente, lavorando fianco a fianco con le aziende.

A partire dal quarto trimestre del 2025, Jointly - Il Welfare Condiviso è entrata a far parte del gruppo Marsh McLennan, operando con il nuovo nome Marsh Jointly.

L'integrazione con Marsh, leader globale nella consulenza sui rischi e nei servizi di employee benefits, rafforza ulteriormente la missione di Jointly nel promuovere una cultura del benessere equa, inclusiva e data-driven.

Le fondatrici Francesca Rizzi e Anna Zattoni hanno assunto congiuntamente il ruolo di co-Chief Executive Officers di Marsh Jointly, riportando a Marco Araldi, Amministratore Delegato di Marsh Italia.

Il posizionamento all'interno di un gruppo internazionale consente di amplificare l'impatto delle soluzioni di wellbeing, con un focus su equità di genere, conciliazione vita-lavoro e valorizzazione del capitale umano come leve fondamentali per la performance sostenibile delle organizzazioni.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, *Marsh Jointly* ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione - in data 30/04/2024 - per *Marsh Jointly* ha rappresentato solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di *Marsh Jointly* sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale *Marsh Jointly* concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;

- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime
- ✓ garanzia e promozione delle pari opportunità in ambito lavorativo
- ✓ tutela della genitorialità e di una buona conciliazione vita-lavoro

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di *Marsh Jointly* ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Marsh Jointly si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da *Marsh Jointly* sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

- Formalizzazione di un piano di gestione dei processi di selezione e assunzione
- Introduzione di regole formali per la redazione delle job description e per la conduzione dei colloqui di selezione che garantiscano l'assenza di discriminazioni di qualsiasi tipo
- Creazione di una survey per indagare la percezione dei candidati in merito al processo di selezione

Gestione della carriera

- Miglioramento della trasparenza rispetto alle possibilità di sviluppo professionale e progressione di carriera tramite la predisposizione di un report annuale da mettere a disposizione di tutti i dipendenti
- Strutturazione di un programma formativo dedicato al tema della parità di genere per sensibilizzazione, abbattimento degli stereotipi di genere e degli ostacoli all'accesso effettivo alle pari opportunità

- Strutturazione di una survey da somministrare ai dipendenti che si dimettono per monitorare le cause del turnover

Equità salariale

- Creazione di un mansionario dettagliato e aggiuntivo rispetto a quello previsto dal CCNL applicato al fine di evidenziare le specificità dei ruoli presenti in azienda
- Analisi annuale di tutti gli elementi del pacchetto retributivo a cura del Comitato Guida al fine di garantire l'assenza di discriminazioni

Genitorialità, cura

- Formalizzazione di un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità/paternità
- Erogazione gratuita di iniziative specifiche nel programma di welfare aziendale per supportare la genitorialità
- Erogazione di una formazione sul tema della genitorialità condivisa e dell'equa distribuzione dei carichi di cura
- Introduzione, per i neo papà e le neo mamme, della possibilità di accedere ad un periodo temporaneo di lavoro in modalità full - remote

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

- Creazione di un'analisi di clima aziendale e somministrazione della stessa con periodicità annuale
- Formalizzazione delle modalità per la richiesta del part time temporaneo e reversibile
- Monitoraggio annuale da parte dei manager delle esigenze di flessibilità delle proprie persone

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

- Agevolazione e incremento della consapevolezza sui temi della violenza, delle molestie sul luogo di lavoro e incentivare l'utilizzo di un linguaggio inclusivo
- Diffusione e pubblicità del confronto con la Person of Trust
- Creazione e somministrazione annuale di un'analisi di clima che si prefigge, tra i vari obiettivi, di rilevare eventuali situazioni di malessere e disagio in azienda

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.