

Politica per la Parità di Genere secondo UNI/PdR 125:2022 REV 00 del 03.06.2024

NS12 S.p.A. riconosce, tutela e valorizza le differenze uomo-donna e le pari opportunità sul luogo di lavoro, dalle pratiche di assunzione a quelle dello sviluppo professionale e di carriera, dalla gestione delle violenze e molestie di genere alla tutela della maternità e genitorialità, in conformità con la UNI/PdR 125:2022, che disciplina il Sistema di gestione della parità di genere.

Il principio ispiratore, alla base di tale assunto è la necessità di dare alle donne la possibilità di compiere delle scelte, sia relative alla vita privata che a quella professionale, senza che esse diventino oggetto di discriminazione.

La NS12 S.p.A. si impegna a:

- supportare l'empowerment femminile nella vita economica
- rafforzare il concetto di Pari Opportunità, permettendo di far accedere le donne a tutti i ruoli professionali e garantendo uguale retribuzione rispetto agli uomini
- inserire le politiche di genere in tutte le strategie organizzative, di sviluppo del business e della leadership
- promuovere il concetto di parità nella partecipazione e nella rappresentanza all'interno dell'azienda
- contribuire al miglioramento dell'equilibrio fra uomo e donna all'interno dell'azienda
- promuovere la parità dei diritti sociali e civili
- promuovere i diritti delle donne
- contrastare la violenza a sfondo sessuale
- promuovere il superamento degli stereotipi e dei pregiudizi legati al sesso
- favorire la continuità della carriera delle lavoratrici madri
- prevedere iniziative di adattamento dei tempi e dei modi di lavoro

I KPI individuati in accordo alla UNI/PdR 125:2022 costituiscono una parte importante delle informazioni necessarie per determinare e spiegare come NS12 S.p.A. progredisce verso gli obiettivi prefissati. La politica di parità di genere è:

- definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida;
- comunicata e diffusa all'interno della NS12 S.p.A. ed alle proprie parti interessate
- oggetto di sensibilizzazione e formazione del management aziendale;
- revisionata e confermata periodicamente (almeno una volta l'anno) in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative.

La Direzione assegna risorse, compreso un budget di spesa dedicato, responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti. La direzione ha istituito un Comitato Guida per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere. La presente politica viene riconfermata o aggiornata al momento della revisione periodica, come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione.

La direzione ha istituito e nominato un Comitato Guida per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere, composto da:

- Andrea Felici: Presidente del Comitato Guida
- Roberto Ruggerone: Membro interno del Comitato Guida
- Riccarda Valentina Cannone: Membro interno del Comitato Guida

Il Comitato Guida è incaricato di gestire e monitorare i processi relativi al rispetto dei principi delle pari opportunità, della diversità ed inclusione, ai sensi della **UNI/PdR 125:2022**.

Il Comitato Guida:

- partecipa alla definizione della Politica per la Parità di Genere;
- redige il Piano Strategico che definisce per ogni tema identificato dalla politica (generale e collegate) obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione;
- partecipa all'attuazione del Piano stesso e ne cura la revisione periodica del sistema per la Parità di Genere;
- studia l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro, ivi compresi quelli elaborati dall'Osservatorio sul mercato del lavoro;
- segue l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
- favorisce interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing molestie e violenze sessuali e di genere nel sistema delle relazioni di lavoro;
- analizza i dati quantitativi e qualitativi relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione alla prevenzione di atti di molestia sessuale;
- individua iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale;
- monitora la gestione del budget allocato alla Parità di Genere, definito per il triennio 2024 – 2027 nella cifra di euro 69.900 per tre anni (2024 – 2025 – 2026).

Con l'implementazione del Sistema di parità di genere, NS12 S.p.A. si impegna a garantire a tutte le risorse un ambiente di lavoro equilibrato, inclusivo e rispettoso delle diversità, sposando i principi di Diversità, Equità ed Inclusione e ritenendo tale approccio un fattore indispensabile per la crescita aziendale.

NS12 S.p.A. intende superare ogni tipologia di stereotipo e bias di genere, consapevole ed inconsapevole, ponendo al centro il merito, valorizzando il capitale umano per la sua unicità e favorendo il gioco di squadra tra le collaboratrici e i collaboratori, nel rispetto dei principi di crescita ed avanzamento di carriera di tutte le risorse, con particolare attenzione alle donne e alle ragazze, in linea con l'Obiettivo n.5 dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Ciò si traduce nella messa in atto di processi di selezione, formazione e comunicazione pensati, attuati e monitorati tenendo fede al principio delle pari opportunità, per l'attuazione del principio di uguaglianza sostanziale, nell'ottica di un empowerment intersezionale.

NS12 S.p.A. con la messa in atto del sistema di parità di genere intende agire sul miglioramento della cultura aziendale per favorire l'adozione di un modello di leadership inclusiva e partecipativa, in cui tutte le risorse, sentendosi rispettate e valorizzate, si riconoscano nella mission dell'azienda.

In linea con la UNI/PdR 125:2022, NS12 S.p.A. agisce concretamente a tutela del principio delle pari opportunità monitorando, dotandosi di obiettivi S.M.A.R.T. (Specifici, misurabili, raggiungibili, collegati a delle deadline prestabilite), per le seguenti macro-aree:

1. Selezione e assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità e cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Prevenzione di abusi e molestie

Il Sistema di parità di genere di NS12 S.p.A., si compone della presente politica, di altre politiche rispettose della linea guida e di un insieme di procedure ad hoc formulate tenendo conto dei KPI stabiliti dalla UNI /PdR per le 6 aree di riferimento:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

NS12 S.p.A., in coerenza con i dettami della UNI/PdR 125:2022, attenziona il tema delle violenze e molestie di genere, definendo una chiara politica di tolleranza zero di tali fenomeni, prevedendo delle azioni concrete per la prevenzione, un apposito programma di comunicazioni interne ed esterne, e di formazione con il coinvolgimento di tutti i livelli.

In ottemperanza agli obblighi di legge ha altresì reso disponibile un'apposita piattaforma per le segnalazioni eventuali, in linea con i dettami della Legge 179/2017 sul Whistleblowing approvata il 15/11/2017 a tutela del dipendente pubblico e privato, che prevede che sia predisposto "almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante".

La Società presta particolare attenzione all'individuazione del rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie), valutando anche la conformità dei luoghi di lavoro, alla luce di quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza sul lavoro (TU 81); ha individuato un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati e la loro gestione, ha previsto una valutazione dei rischi avversi segnalati e una loro valutazione nel DVR.

Ogni documento del Sistema, compreso il manuale per la parità di genere e il piano strategico per la parità di genere comprensivo del piano di comunicazione e formazione di parità, necessari e previsti dalla norma, sono monitorati e revisionati periodicamente, con il supporto di un responsabile di Sistema, appositamente nominato, nella persona dell'Ing. Roberto Ruggerone.

La presente politica e l'intero Sistema di gestione della Parità di Genere è monitorato attraverso attività di audit interni periodici, sotto la responsabilità dell'Alta Direzione, del Comitato Guida e del Responsabile del Sistema per la Parità di Genere.

Il presente documento e tutti i documenti contenuti nel Sistema e resi disponibili alle dipendenti e ai dipendenti attraverso gli appositi canali aziendali, sono stati sottoposti all'apposito vaglio e sono frutto di un'azione sinergica tra l'Alta Direzione e il Comitato Guida, con il supporto dei responsabili delle singole funzioni coinvolte nelle 6 aree sopra menzionate Cultura e strategia.

La presente Politica di Parità di Genere è pubblicata sul sito internet di NS12 S.p.A. ed è stata vidimata dall'Alta Direzione, in data 03.06.2024.

Roma, 03.06.2024

La Direzione

Andrea Felici



Il Comitato Guida

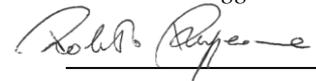
Amministratore

Andrea Felici



Responsabile di Sistema

Roberto Ruggerone



Responsabile HR

Riccarda Valentina Cannone