Politica per la Parità di Genere

Nordcom S.p.A.

Riservatezza:	Il presente documento è da intendersi ad uso interno e pertanto deve essere trattato come materiale riservato. Non devono essere distribuite copie a terzi.

Titolo:	PdR125.1 – Politica per la Parità di Genere	**Edizione:**	0
Codice:	Procedura interna	**Revisione:**	0
File:		**Emissione:**	

Revisione	Data	Oggetto	Responsabilità di emissione
0	06/03/2023	N/A	CDA

INDICE

	PAG.
1. Termini e Definizioni	**4**
2. Scopo e campo di applicazione	**4**
3. Riferimenti	**5**
4. Modalità attuative	**5**
5. Strumenti e segnalazioni	**7**

1. TERMINI E DEFINIZIONI

CdA	Consiglio di Amministrazione della Società
Comitato Guida	il comitato di cui al paragrafo 2 della presente Politica
Politica	la presente politica per la Parità di Genere
Società	Nordcom S.p.A.

2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La Società crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità in tutte le sue espressioni e si impegna, costantemente, nella prevenzione e nel contrasto di ogni forma di discriminazione all'interno dell'azienda.

Da sempre orientata all'inclusione, la Società ha avviato e persegue un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare, tracciare ed enfatizzare elementi già insiti da tempo nella cultura aziendale, priva di pregiudizi, anche inconsapevoli, e che valorizzi tutte le persone presenti in azienda in modo paritario.

Il CdA della Società, nel perseguire l'obiettivo di assicurare il raggiungimento dell'equità di trattamento nell'ambito organizzativo e di incoraggiare una cultura inclusiva che valorizzi le diversità di tutte le persone, ha deciso di implementare un sistema di gestione in accordo con il documento UNI/PdR 125:2022 volto a definire le proprie linee strategiche, obiettivi e azioni per ridurre eventuali e potenziali diversità connesse alla dimensione anagrafica, alla cultura, alle abilità fisiche, agli orientamenti sessuali e alla dimensione multiculturale.

La presente Politica si applica a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi assunzione, formazione, promozione, retribuzione, disciplina e licenziamento nonché all'esterno della propria organizzazione con l'obiettivo di privilegiare relazioni e rapporti commerciali con aziende e professionisti parimenti impegnati sui temi di inclusione e parità di genere.

Per l'efficace adozione e la continua applicazione della Politica è istituito un Comitato Guida composto da:
- Responsabile Area Risorse Umane;
- Responsabile funzione Comunicazioni, Relazioni Esterne, CSR/Sostenibilità;
- Direttore Tecnico;
- Direttore Affari Legali e Generali.

Anche la composizione del Comitato Guida deve essere ispirata alla parità di genere. Pertanto, eventuali cambi di ruoli che dovessero comportare una alterazione della parità di genere potranno dar luogo ad una rivalutazione dei componenti del Comitato Guida.

3. RIFERIMENTI

Nell'implementazione e nel continuo miglioramento del proprio sistema di gestione per la parità di genere che soddisfi i requisiti specificati nel documento UNI/PdR 125:2022, la Società si ispira a:

- dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e Convenzione n. 190 del 21/06/2019 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) avente ad oggetto l'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro (resa esecutiva con la Legge 15 gennaio 2021, n. 4);
- D.lgs. 11 aprile 2006, n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e successive modificazioni ed integrazioni;
- Women's Empowerment Principles (Weps) adottati, nel 2010, dal Global Compact delle Nazioni Unite, in collaborazione con UN Women (UNIFEM), che ha individuato sette principi ispirati a reali pratiche aziendali e volti allo scopo di promuovere una condizione paritaria per le donne nel mondo del lavoro;
- Agenda 2030, Obiettivo n. 5 "Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze"; Obiettivo n. 8 "Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti"; Obiettivo n. 10 "Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni";

Piano Nazionale di ripresa e resilienza 2021-2026 (PNRR) che prevede azioni su tre assi strategici, tra cui anche l'inclusione sociale, con particolare attenzione al genere femminile e ai giovani; e

- 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.

4. MODALITÀ ATTUATIVE

In linea con gli obiettivi definiti dalla Commissione Europea nella comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020 – 2025, la Società si impegna a:

- aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e l'indipendenza economica di donne e uomini;
- ridurre il divario in materia di retribuzioni, salari e pensioni, anche per combattere la povertà femminile;
- promuovere la parità tra uomo e donna nel processo decisionale potenziando una *leadership* inclusiva in ottica di pari opportunità;
- contrastare ogni tipo di violenza, fisica e/o psicologica, nonché ogni comportamento vessatorio, legati al genere, nei confronti di ogni individuo e, al contempo, fornire tutela e sostegno alle vittime;
- promuovere la parità di genere e dei diritti delle donne.

Inoltre, la Società si impegna a:

- assicurare il rispetto del principio di equità all'interno dell'organizzazione;
- favorire un punto di ascolto e di conoscenza delle proprie persone per assicurarne l'inclusione, a prescindere dalle molteplici dimensioni della diversità;

- realizzare politiche e azioni di inclusione e valorizzazione delle persone, secondo i principi di equità, correttezza e rispetto reciproci;
- diffondere la cultura della diversità all'interno dell'organizzazione;
- monitorare, nel tempo, i livelli di inclusione raggiunti in tale ambito in modo chiaro e trasparente.

Per consolidare la propria *leadership* sui temi della parità di genere, la Società ha anche conformato la composizione dei propri organi societari prevedendo che i loro membri siano in possesso di requisiti personali e professionali nel rispetto del più elevato grado di eterogeneità, anche di sesso, e competenza. A tale scopo la Società garantisce l'equilibrio di genere anche in sede di accesso a posizione manageriali con ruolo di responsabilità.

Da sempre la Società ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi e ragionando in un'ottica di meritocrazia e parità di genere. La Società, infatti, assicura il coinvolgimento delle persone, il loro benessere psico-fisico e la loro crescita quali fondamenti della propria politica nella consapevolezza che la cultura aziendale orientata all'inclusione e alla valorizzazione di ogni tipo di diversità ha effetti positivi, sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione aziendale.

Nella profusione di tale impegno la Società si pone l'obiettivo di:
- assecondare la promozione di politiche e azioni di sviluppo professionale volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, l'individuazione di percorsi incrementali di crescita specialistica fondati sul merito nei confronti della totalità delle persone;
- creare un ambiente di lavoro che favorisca la *diversity* e tuteli il benessere psico-fisico di tutte le persone;
- garantire la pari opportunità a tutte le sue persone, indipendentemente dalle eventuali diversità;
- contrastare ogni forma di pregiudizio, anche inconsapevole, con campagne di sensibilizzazione che diffondano la cultura inclusiva.

La presente Politica sancisce e persegue, quindi, i principi nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'*empowerment* femminile.
A tal fine la Società:
- favorisce l'occupazione femminile attraverso l'adozione di politiche di conciliazione e di welfare familiare in grado di valorizzare le diversità garantendo, a tutto il personale, condizioni di inclusione delle opportunità di crescita e di successo;
- garantisce l'equità dei/lle propri/e dipendenti sia in termini economici sia in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro agile;
- supporta attività ed eventi che favoriscono la parità di genere e l'inclusione;
- sostiene la trasparenza delle proprie politiche che favoriscono la parità di genere e l'inclusione;
- assicura meccanismi retributivi responsabili, corretti e trasparenti offrendo, nel contempo, un'equità salariale proporzionata alle competenze, alla capacità e all'esperienza professionale di ogni dipendente.

A sostegno della genitorialità e cura, la Società ha predisposto e mantiene:
- specifiche politiche di *welfare* aziendale al fine di garantire alle persone servizi in grado di migliorare le opportunità di *work-life balance*;

- accordi per lo svolgimento del lavoro individuale con l'intento di facilitare l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro e di contemperare in maniera flessibile le esigenze lavorative con quelle della famiglia (i.e. *smart working*, flessibilità di orario, etc);
- strumenti di lavoro part-time a chi ne faccia richiesta;
- un meccanismo di informazione relativo alle richieste del congedo per paternità;
- una comunicazione trasparente delle regole e procedure, al fine di garantirne la totale accessibilità;
- la pianificazione di riunioni di lavoro in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale e che non interferiscano con essa;
- una revisione periodica delle eventuali richieste per le esigenze di flessibilità dei/lle propri/e dipendenti/collaboratori/trici.

La Società ha predisposto un sistema di monitoraggio dei propri indicatori (KPI), stabiliti nel documento programmatico denominato "Piano di monitoraggio KPI", per garantire che la parità di genere sia gestita in maniera adeguata. Il Piano di monitoraggio KPI contiene indicatori di performance che forniscono una rappresentazione dei progressi verso gli obiettivi di parità di genere ed inclusione predeterminati. Il Piano di monitoraggio KPI viene aggiornato periodicamente e condiviso con il Comitato Guida.

5. STRUMENTI E SEGNALAZIONI

La Società vieta qualsiasi forsa di molestia nonché ogni trattamento discriminatorio delle/dei dipendenti a causa del loro sesso, ivi inclusa qualunque violenza sessuale, morale o psicologica.

Per "molestia sul lavoro" deve intendersi quel comportamento indesiderato, posto in essere per ragioni connesse al sesso o aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, anche qualora la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.

Per "violenza sul lavoro" si intende quella situazione in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro.

La "discriminazione diretta" si verifica quando una lavoratrice od un lavoratore è trattata/o meno favorevolmente di un altro/a che si trovi nella stessa situazione, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.

La "discriminazione indiretta" si verifica qualora l'atto o il comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od il lavoratore in una situazione di particolare ed evidente svantaggio, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale.

Qualsiasi dipendente che ritenga di essere vittima di molestia sul lavoro, di violenza o di discriminazione è tenuto a farne segnalazione al Comitato Guida, se possibile, o ad un singolo

componente del Comitato Guida. Laddove la segnalazione sia indirizzata ad un singolo componente del Comitato Guida questo dovrà procedere al coinvolgimento degli altri componenti solo laddove questi non risultino interessati dalla segnalazione stessa.

Le segnalazioni potranno essere inviate tramite e-mail a: paritadigenere@nord-com.it.
Sono sempre garantite le segnalazioni anonime da inviarsi tramite comunicazione cartacea per il mezzo del servizio postale. La busta deve riportare la dicitura "Riservata" ed essere indirizzata a: NORDCOM S.p.A. – all'attenzione del Comitato Guida per la Parità di Genere oppure del singolo componente del Comitato Guida, Via Pietro Paleocapa, n. 7, 20121 Milano (Italy).

Ogni segnalazione sarà oggetto di verifiche e approfoindimenti. Tutte le persone che vengono coinvolte in tali verifiche o approfondimenti sono tenute alla massima riservatezza.

Se viene stabilito che un dipendente ha commesso molestia, violenza o discriminazione, saranno intraprese tutte le necessarie azioni correttive appropriate, la cui natura dipenderà dalla gravità del caso determinato.

Qualsiasi dipendente può infine fornire suggerimenti il cui fine è quello di promuove politiche attive per la parità di genere e l'inclusione all'interno della Società scrivendo direttamente al Comitato Guida raggiungibile al seguente indirizzo email paritadigenere@nord-com.it.