PRESENTAZIONE

L'azienda intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale dei/delle propri lavoratori/lavoratrici attraverso la realizzazione di un sistema di gestione conforme alla PdR 125:2022

In tal senso l'azienda vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business operando nelle seguenti **Aree di intervento**:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità
- Equità remunerativa
- Genitorialità

L'azienda intende sviluppare azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti dalla norma, risultino apprezzate da parte delle donne presenti nell'organizzazione, che sono le principali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce. In tale ottica la direzione promuove una comunicazione (comprese le attività di marketing e pubblicità) basata su un linguaggio neutro e volta a perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

L'organizzazione si impegna dunque nel miglioramento continuo dei seguenti **TEMI**, ciascuno declinato nelle politiche di seguito riportate che si invita a leggere per maggiore dettaglio.

- Selezione ed assunzione (recruitment);
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità, cura;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
- Prevenzione contro abusi e molestie.

Tale attività viene svolta ad integrazione e in sinergia con quanto previsto dai principali riferimenti legislativi tra cui in particolare:

- Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151
- Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53

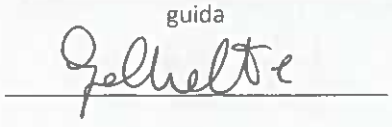
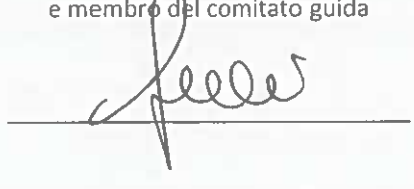
Al fine di una corretta gestione l'azienda ha nominato un apposito **COMITATO GUIDA** cui appartengono le figure richiamate in organigramma e che ha condiviso i contenuti della presente comunicazione e politica.

Tale comitato ha il compito di:

- Interpretare, rilevare e gestire costantemente i fattori di contesto che possono influenzare il perseguimento della parità di genere stabilendo un piano strategico adeguato;
- Mantenere e attuare il sistema di gestione;
- Prevenire, rilevare e risolvere qualunque situazione non conforme (come segnalazioni di molestie o abusi);
- Monitorare e migliorare sistematicamente le prestazioni del sistema di gestione.

Tutte le parti interessate a vario titolo all'attività aziendale possono, in qualsiasi momento, presentare in forma scritta, **segnalazioni, reclami e suggerimenti** riguardanti i requisiti della PdR 125:2022 comprese politiche e procedure adottate, le segnalazioni potranno essere inviate tramite le seguenti metodologie:

- In forma anonima tramite l'invio di posta ordinaria all'indirizzo NBS S.r.l. Via Val Tiberina n.23/A, 63074 San Benedetto del Tronto (AP);
- In forma anonima attraverso compilazione del modulo con semplice comunicazione scritta e inserimento all'interno della cassetta postale presente presso la struttura aziendale;
- In forma anonima in occasione della compilazione del questionario sulla parità di genere (biennale).

Responsabile area analisi, RSG PdR 125 e membro del comitato guida	Amministratore e membro del comitato guida
	

POLITICHE PER LA PARITA' DI GENERE

Di seguito il dettaglio delle politiche aziendali declinate per ogni specifico argomento

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- Le promozioni tengono conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

Responsabile area analisi, RSG PdR 125 e membro del comitato guida	Amministratore e membro del comitato guida

- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La nostra organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che l'organizzazione analizzi eventuali episodi di abusi e molesti
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

Responsabile area analisi, RSG
PdR 125 e membro del comitato guida

Amministratore
e membro del comitato guida