

POLITICA AZIENDALE per la Parità di genere		Rev.1 del 19/05/2025
		Pag. 1 di 4

POLITICA AZIENDALE per la Parità di genere

Politica aziendale per la Parità di genere

✓ SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL PRESENTE DOCUMENTO

NUOVENERGIE, da sempre attenta a promuovere un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso, ha deciso di intensificare il proprio impegno sulle tematiche di parità di genere e di tutela delle diversità.

Il presente documento esprime la Politica definita dalla Società in materia Parità di genere, individuando i principi che la stessa si impegna a rispettare nello svolgimento delle proprie attività. Tale documento ha altresì lo scopo di illustrare, comunicare e diffondere i suddetti principi a tutto il personale, alle Istituzioni di riferimento e a tutti i soggetti interessati.

NUOVENERGIE riconosce le caratteristiche singolari di tutte le persone ed il valore aggiunto che ciascuno apporta al lavoro svolto quotidianamente e, nel perseguire gli obiettivi preposti dall'organizzazione, promuove il libero scambio di opinioni, purché avvenga sempre nel rispetto degli altri.

In tutte le fasi di gestione delle risorse umane - dal momento della selezione e fino alla cessazione del rapporto di lavoro - la Società si impegna affinché le valutazioni delle persone vengano fatte sempre e solo in merito al ruolo ricoperto, agli obiettivi lavorativi prefissati e alle mansioni svolte, senza discriminazione di alcun tipo.

Riconosciamo la necessità di dare alle donne la possibilità di compiere delle scelte professionali senza che esse diventino oggetto di discriminazione. Lo scopo ultimo delle politiche relative alle Pari Opportunità è infatti di dare vita ad un insieme di iniziative e norme tendenti al superamento degli unconscious bias, delle condizioni sfavorevoli alla realizzazione di un'effettiva parità uomo-donna in ambito lavorativo.

La politica globale contiene riferimenti a politiche/procedure collegate e relative alla gestione del personale e delle carriere ed alla comunicazione.

NUOVENERGIE collabora costantemente con i propri *stakeholder* affinché i principi in cui crede siano ugualmente condivisi e adottati all'esterno del proprio perimetro aziendale; l'impegno sulle tematiche è ribadito anche all'interno del Codice Etico e del Bilancio di Sostenibilità.

✓ I VALORI

L'attività di NUOVENERGIE è costantemente orientata al rispetto e alla concreta attuazione dei seguenti valori che guidano la gestione quotidiana del capitale umano:

- **Non discriminazione:** adottando un approccio di tolleranza zero nei confronti di ogni forma di discriminazione, abuso o molestia, sia essa fisica, verbale o digitale;
- **Dialogo aperto e rispettoso:** favorendo un dialogo che sia orientato alla collaborazione e alla crescita reciproca. Tutti i dipendenti devono essere trattati e devono trattarsi reciprocamente con dignità e rispetto;
- **Pari opportunità:** offrendo medesime possibilità di formazione, crescita e sviluppo professionale, indipendentemente da sesso, età, etnia, cultura, ideologia o caratteristiche fisiche;
- **Equa retribuzione:** monitorando la retribuzione a tutti i livelli organizzativi e assicurandosi che non vi siano disparità remunerative a parità di livello, ruolo e mansioni;

- **Rappresentanza femminile:** impegnandosi nel favorire il bilanciamento di genere nelle posizioni manageriali dell'organizzazione. Offrendo, indistintamente dal genere, pari strumenti affinché le donne meritevoli possano accedere ai livelli superiori di responsabilità;
- **Conciliazione vita-lavoro:** adottando pratiche di lavoro flessibili, come lo *smart working* ed il *part-time*, tramite accordi con i singoli lavoratori che ne facciano richiesta;
- **Attenzione alle responsabilità di cura:** assicurandosi che tutti i dipendenti siano adeguatamente informati circa le modalità di accesso ai congedi parentali e incentivandone l'utilizzo;
- **Formazione specifica e per lo sviluppo di consapevolezza:** svolgendo una formazione apposita sui temi di diversità, parità ed inclusione ad ogni nuova risorsa che entra in NUOVENERGIE e consapevolezza attraverso un processo fondamentale **inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere**. L'azienda promuove altresì la partecipazione dei dipendenti ad opportunità di formazione sulle tematiche, anche esterne all'organizzazione;
- **Monitoraggio delle prestazioni aziendali:** somministrando annualmente una *survey* anonima sugli abusi nel luogo di lavoro e rendendo disponibili canali attraverso cui i dipendenti possano riportare segnalazioni o suggerimenti.

La nostra società intende perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile nella vita economica con le seguenti azioni:

- ✓ rafforzare il concetto di Pari Opportunità secondo la Strategia Europea per l'Occupazione: far accedere le donne in tutti i ruoli professionali garantendo una uguale retribuzione degli uomini;
- ✓ dare il via a nuove strategie per aiutare l'inserimento delle politiche di genere in tutte le strategie organizzative, di sviluppo del business e della leadership migliorando le condizioni della donna all'interno del quadro economico;
- ✓ promuovere il concetto di parità nella partecipazione e nella rappresentanza;
- ✓ contribuire al miglioramento dell'equilibrio fra uomo e donna all'interno dei processi decisionali;
- ✓ contribuire al miglioramento dell'equilibrio fra uomo e donna all'interno dei gruppi di lavoro;
- ✓ promuovere la parità dei diritti sociali da parte di uomini e donne;
- ✓ contribuire al miglioramento della conoscenza della legislazione comunitaria in campo sociale;
- ✓ promuovere la parità dei diritti civili da parte di uomini e donne;
- ✓ promuovere i diritti delle donne;
- ✓ contrastare la violenza a sfondo sessuale;
- ✓ promuovere il superamento degli stereotipi;
- ✓ sviluppare la tematica uomo-donna;
- ✓ superare i pregiudizi e gli stereotipi legati al sesso all'interno delle politiche interne e esterne e nei processi di comunicazione.

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

- ✓ definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida;
- ✓ comunicata e diffusa all'interno di **NUOVENERGIE** ed alle proprie parti interessate;
- ✓ oggetto di sensibilizzazione e formazione del management aziendale: per attuare azioni di sviluppo delle professionalità e della leadership delle donne;
- ✓ revisionata o 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 e di genere.

L'Alta Direzione assegna risorse economiche, responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti nel Piano Strategico.

DIFFUSIONE, ATTUAZIONE E AGGIORNAMENTO DELLA POLITICA AZIENDALE

Il presente documento è reso disponibile alle parti interessate attraverso la pubblicazione sul sito internet www.nuovenergiespa.it, resa disponibile e visibile nei locali delle sedi e disponibile a tutti i soggetti che la richiedono; dell'approvazione della Politica è, altresì, data notizia mediante apposita comunicazione di servizio indirizzata via e-mail a tutto il personale di NUOVENERGIE.

La Società assicura l'effettività ed efficacia della Politica, accertando che la stessa sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli dell'organizzazione e si assicura che gli obiettivi posti in materia di parità di genere e di non discriminazione vengano raggiunti; a tal fine monitora e aggiorna la presente Politica.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di genere.

Rho, 19 maggio 2025

La Presidente del CdA

D.ssa Claudia Zanetti

