

NEG SPA ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alle seguenti aree: Cultura e strategia, Governance, Processi HR, Opportunità, Equità remunerativa, Genitorialità.

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce. In particolare si propone di:

- Rispettare la legislazione vigente in materia di parità ed uguaglianza, rispetto del CCNL adottato e delle politiche del lavoro previste dalla normativa nazionale
- Garantire che a tutte le persone qualificate, senza distinzione di sesso, cultura, nazionalità, siano offerte pari opportunità nel processo di selezione, di carriera e trattamento economico
- Valutare e selezionare il personale secondo i principi di uguaglianza e pari opportunità
- Adottare misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
- Garantire condizioni di lavoro sempre migliori ed eque per i nostri lavoratori, applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative in materia, nazionali ed internazionali, i contratti collettivi, gli impegni sottoscritti dall'organizzazione ed i requisiti previsti dagli standard internazionali
- Favorire il colloquio continuo con la popolazione aziendale per monitorare la percezione dell'ambiente di lavoro e rilevando la percezione rispetto la parità di genere
- Diffondere la cultura della diversità e delle pari opportunità tra i dipendenti e i collaboratori assicurandosi che tutti siano trattati, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità.
- Adottare condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita e sostenere e valorizzare la genitorialità e cura
- Diffondere all'interno dell'organizzazione – sul sito aziendale - ed alle proprie parti interessate la politica coinvolgendo anche i principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile
- Adottare una strategia di rappresentanza aziendale equa e paritaria in eventi quali convegni, workshop, tavole rotonde o altri eventi
- 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
- Assegnare risorse (budget), responsabilità ed autorità adeguate al raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti
- Definire e aggiornare in modo continuo la presente Politica per la Parità di Genere
- Istituire un Comitato Guida con lo scopo di veicolare e sviluppare progetti Diversity, Equity & Inclusion
- 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
- Relazionarsi in maniera corretta e trasparente con gli stakeholders

In particolare gli impegni assunti sono incentrati sui seguenti temi ai quali l'organizzazione si ispira, e su cui ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico:

➤ **Selezione ed assunzione (recruitment)**

La Direzione si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Il processo di selezione avviene utilizzando un linguaggio neutrale e senza tenere conto di razza, colore, origine nazionale, religione, etnia, sesso, identità di genere, età, disabilità, cittadinanza, stato di gravidanza, stato di veterano, stato militare, stato civile, orientamento sessuale o qualsiasi altra caratteristica protetta dalla legge. L'esame di ogni candidatura si baserà sui requisiti minimi indicati nella descrizione del lavoro, sull'esperienza complessiva, sulle prestazioni passate, sulle competenze, sulle credenziali e sulla buona reputazione generale nella posizione attuale. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase. L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione. Le assunzioni avvengono nel rispetto del CCNL in uso aziendale e del mansionario in vigore.

➤ **Gestione della carriera**

Lo sviluppo del capitale umano è un punto importante e strategico per NEG. La Direzione in osservanza dei principi di non discriminazione, garantisce che a tutti i dipendenti vengano fornite le medesime opportunità di sviluppo, incentivi economici e carriera, indipendentemente dal genere, età, orientamento religioso, etnia, orientamento sessuale e disabilità, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali. Al fine di garantire processi di sviluppo delle carriere equi e bilanciati che tengano conto delle competenze tecniche e gestionali degli interessati, Neg si impegna affinché donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni e, che, pertanto, le short list dei candidati alle posizioni manageriali siano equamente rappresentate da entrambi i generi.

La Direzione si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. Al fine di valorizzare le proprie risorse, l'azienda organizza periodicamente percorsi formativi su materie generali o di base e specialistiche. La formazione è garantita a tutta la popolazione aziendale indipendentemente dal sesso inclusa quella sulla leadership. Si promuove, quindi, la creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

➤ **Equità salariale**

La politica retributiva aziendale è incentrata sul rispetto di tutti i termini del contratto collettivo di lavoro applicabile e degli accordi sindacali vigenti, con riferimento a quanto previsto dalle tabelle retributive in vigore per i livelli di retribuzione e delle mansioni attribuite. Nel contratto devono essere specificati tutti gli elementi concordati (orario di lavoro, retribuzione lorda, livello di assunzione, etc). Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità indipendentemente dal genere.

➤ **Genitorialità, cura**

L'organizzazione fornisce un supporto efficace alle madri e ai padri al fine di bilanciare il loro impegno lavorativo alle nuove esigenze emerse ed emergenti dalla nuova condizione di genitorialità.

NEG SPA non intende costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità: sono previsti dei programmi di servizi e garantisce il mantenimento dei livelli salariali e del welfare.

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

NEG si impegna a fornire al personale aziendale la possibilità di bilanciare il tempo dedicato alla vita e al lavoro, tenendo conto sia degli obiettivi aziendali che del benessere psicofisico dei dipendenti, attraverso l'adozione di misure specifiche che tuttavia tengono conto delle esigenze aziendali e consentendo loro di gestire il proprio tempo in modo autonomo.

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

NEG si impegna a contrastare qualsiasi forma di abuso fisico, verbale, digitale e comunque ogni forma di violenza sui luoghi di lavoro. A tutti è richiesto di:

- rispettare i diritti e la dignità di ogni persona
- accettare, promuovere e valorizzare la diversità a tutti i livelli e in tutti i contesti, contribuendo a instaurare sempre un clima di lavoro che promuova il confronto, la collaborazione, la partecipazione dell'altro, per la generazione di idee e soluzioni
- allenarsi a riconoscere e ad agire sui propri pregiudizi di cui si è consapevoli e meno consapevoli, in particolare nei rapporti con gli altri (es. colleghi, clienti, fornitori).

Qualsiasi forma di violenza o abuso viene contrastata e chiunque ne avesse necessità la può segnalare utilizzando l'apposita procedura divulgata sui canali aziendali sia internamente che esternamente.

Neg si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.