POLITICA
per la parità di genere

NovaNext si impegna a garantire, all'interno della propria organizzazione, il rispetto dei principi costituzionali di uguaglianza e non discriminazione, promuovendo le pari opportunità, la parità di genere e l'equità retributiva come valori imprescindibili.

Attraverso l'adozione di pratiche trasparenti e processi strutturati, NovaNext punta a eliminare ogni forma di disparità, sostenendo il benessere delle persone e valorizzando il talento in tutte le sue forme. L'obiettivo è quello di promuovere una cultura organizzativa orientata alla crescita, alla collaborazione e al riconoscimento delle competenze, garantendo a tutti pari possibilità di accesso, sviluppo professionale e retribuzione equa.

Inoltre, l'azienda riconosce l'importanza della tutela e della cura della genitorialità, favorendo l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali di ogni dipendente.

Per conseguire e preservare tale impegno, NovaNext:

- ha implementato un Sistema di gestione per la parità di genere conforme ai requisiti della prassi UNI PDR 125:2022, al fine di massimizzare obiettivi specifici in materia di occupazione e rappresentanza del sesso meno rappresentato nella propria organizzazione e contribuire a ridurre il divario di genere, assumendo quale obiettivo strategico la creazione di maggiore valore sostenibile;
- ha nominato un Comitato Guida per l'efficace adozione e applicazione della Politica per la Parità di Genere;
- ha predisposto un Piano Strategico per la pianificazione di obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, e assegnati come responsabilità di attuazione, per i processi che, in quanto più sensibili, sono da attenzionare per superare stereotipi di genere e creare un ambiente di lavoro che valorizzi l'inclusione e la diversità;
- ha individuato quali processi più sensibili in tema di pari opportunità i seguenti:
  - cultura e strategia
  - governance
  - selezione e assunzione
  - gestione della carriera
  - equità salariale

  - genitorialità e cura
  - conciliazione dei tempi vita-lavoro (work life balance)
  - attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.
- **VIETA CON TOLLERANZA ZERO** ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, nonché ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale, sessuale (*molestia*) che comprometta la dignità morale e professionale, l'integrità fisica e psichica delle risorse impiegate, deprimendone l'autostima e la motivazione, da chiunque attuata, nei luoghi di lavoro o in occasione di collaborazioni o rapporti commerciali con **la società**.
- ha istituito canali interni per la segnalazione, anche anonima, di qualunque forma di discriminazione sul luogo di lavoro, nel rispetto del Regolamento (UE) n. 679/2016 e del Codice Privacy, D.lgs. n. 196/2003.

Le linee guida attraverso le quali si intende raggiungere questi obiettivi si possono sintetizzare nelle seguenti:

- *Rispetto delle normative in materia di pari opportunità tra uomo e donna e di tutela della maternità e paternità e cura della genitorialità;*
- *Gestione delle risorse secondo criteri di pari opportunità ed equità;*
- *Informazione e coinvolgimento di tutta l'Organizzazione circa le modalità, le responsabilità personali nello svolgimento delle specifiche competenze, per l'attuazione e il mantenimento costante nel tempo del Sistema di gestione per la parità di genere;*
- *Ricerca costante ed eliminazione delle non conformità per il miglioramento continuo;*
- *Attività di prevenzione di ogni forma di discriminazione compreso ogni abuso verbale, fisico, digitale, (molestia), sul luogo di lavoro attraverso un sistema di valutazione del rischio e monitoraggio del clima aziendale e del benessere del personale.*
- *Misurazione dell'efficacia del sistema di gestione attraverso gli indicatori forniti dalle linee guida della prassi UNI PDR 125:2022.*

La Direzione si impegna a comunicare e diffondere la Politica sulla parità di genere e le politiche collegate a tutti gli stakeholders:

- ai propri dipendenti, già nella fase di recruiting attraverso annunci neutrali e inclusivi;

- ai propri collaboratori esterni;
- ai propri fornitori;

elevando a criterio preferenziale nella scelta di terzi (fornitori, collaboratori, consorziati) l'adozione di politiche e misure volte a colmare il divario di genere.

La Direzione

Rivoli, 7 gennaio 2025