
SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITA' DI GENERE DI
Nieco SpA

UNI/PdR 125:2022

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

MOD – 520

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, **NIECO SPA** ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per **NIECO SPA** rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di **NIECO SPA** sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale **NIECO SPA** concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

L'amministratrice unica di **NIECO SPA**, Francesca Cafiero, ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione di parità di genere nella figura della RSGPG: **Valeria Frasacco**.

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in tema di Parità di Genere, è stato costituito il **comitato guida di parità** (CGDP) composto da: **Dott.ssa Francesca Cafiero, Dott.ssa Camilla Cafiero, Sig.ra Valentina Crudo, Sig.ra Silvia Pilli**.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

MOD – 520

La presente Politica per la Parità di Genere è definita dall'Alta Direzione di **NIECO SPA** in coordinamento con il Comitato Guida e definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni che determinano l'impegno di **NIECO SPA** nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, della valorizzazione delle diversità e dell'empowerment femminile.

All'interno di **NIECO SPA** la diversità e la pluralità sono la fonte di nuove idee ed iniziative innovative che possono contribuire a creare soluzioni per la realizzazione di una società dove le discriminazioni e le disparità sono eliminate.

La Politica qui delineata è coerente con l'obiettivo dell'**Agenda 2030** (SDG 5 e relativi targets) e con la volontà di fare della parità di genere una priorità trasversale di tutti gli obiettivi di sviluppo Sostenibile.

NIECO SPA s'impegna a:

- Diffondere la cultura della diversità e delle pari opportunità tra i dipendenti, i collaboratori, le collaboratrici e agli altri stakeholder;
- Creare un clima di collaborazione e di costante dialogo nella piramide gerarchica e sostenere l'impegno di tutti al raggiungimento degli obiettivi;
- Verificare puntualmente gli indicatori di performance (kpi) inerenti la parità di genere;
- Garantire pari opportunità nella crescita professionale, basandola principalmente sulle capacità e sulle competenze e prevedere sviluppi di carriera per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, indipendentemente dal genere;
- Prevenire ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) nei luoghi di lavoro;
- Prevedere politiche di comunicazione interna ed esterna volte a promuovere la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.
- Riconoscere il valore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata sviluppando programmi e iniziative per la genitorialità e per la conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance).

NIECO SPA si impegna inoltre a:

- ad 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;
- a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/fornitura dei prodotti;
- a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

MOD – 520

- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

NIECO SPA in virtù di quanto previsto dalla prassi UNI PdR125:2022 focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree:

- Cultura e strategia: miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere, valorizzazione della diversità, lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole (unconscious bias) - fondato su questioni di genere;
- Governance: attuazione di un modello di governance volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e a garantire pari opportunità di accesso negli organi di indirizzo e controllo per mezzo di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- Processi HR: misurazione del grado di maturità dell'azienda attraverso l'analisi dei principali processi di gestione delle risorse umane. **NIECO SPA** si impegna a perseguire la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati con diversi background e abilità, il più possibile paritetica uomo – donna;
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici in tutte le iniziative e percorsi formativi, inclusi corsi sulla leadership. L'organizzazione si impegna a promuovere una cultura basata sulla meritocrazia e rispetto delle persone, indipendentemente dal genere, assicurando crescita professionale e mobilità interna, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali, in coerenza con principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- Equità remunerativa per genere: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward (ricompensa totale) comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being (contributo migliorativo);
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuazione di politiche per supportare i lavoratori e le lavoratrici nelle loro attività genitoriali e di caregiver (work-life balance).

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni,

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE**MOD – 520**

congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

L'Alta Direzione, di raccordo con il Comitato Guida, provvederà, con cadenza annuale, a riesaminare la Politica affinché la stessa possa essere riconfermata o aggiornata anche tenendo conto del proprio contesto di riferimento, dell'evoluzione normativa sul tema della parità di genere, sugli esiti dei monitoraggi e delle verifiche interne ed esterne.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di **NIECO SPA** ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

NIECO SPA 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 dell'organizzazione.

L'Alta Direzione, inoltre, si impegna a dare massima diffusione della presente Politica mediante la comunicazione interna, la pubblicazione sul sito istituzionale e attraverso:

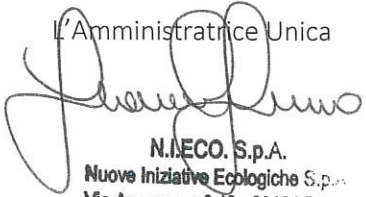
- la comunicazione capillare verso tutte le risorse umane che costituiscono l'Organizzazione;
- la comunicazione a tutti gli stakeholder esterni;
- l'attività di formazione e sensibilizzazione sul tema della parità di genere;
- la pubblicazione sul proprio sito aziendale.

PERIMETRO DI APPLICABILITÀ

Gli effetti della certificazione UNI/Pdr 125:2022 si estendono a tutti i processi, le persone e le attività dell'organizzazione.

Roma,

Data di approvazione: **12/03/2025**

L'Amministratrice Unica

NIECO S.p.A.
Nuove Iniziative Ecologiche S.p.A.
Via Amaseno n° 46 - 00131 Roma
P. IVA/C. F. 03605181001