

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Nova Coop e Nova Aeg (di seguito insieme denominate **Organizzazioni** o **Società**) sono orientate all'innovazione organizzativa, allo sviluppo e alla valorizzazione del territorio, sono guidate dai principi di inclusione, qualità, sostenibilità e chiarezza, mettendo persone e soci/clienti al centro delle loro attività. I lavoratori e le lavoratrici sono "patrimonio intangibile" delle nostre Organizzazioni e, qualsiasi funzione svolgano, contribuiscono a realizzare la nostra missione risultando testimoni diretti verso il corpo sociale. A tal fine, ci impegniamo a sostenere il senso di responsabilità di ognuno e la capacità d'essere parte attiva per il migliore servizio ai soci/clienti e ad assicurare il rispetto della dignità personale, la valorizzazione delle capacità professionali individuali, adeguata formazione e coinvolgimento. Sviluppiamo un ambiente di lavoro equo ed inclusivo improntato alla meritocrazia e al benessere individuale, aperto al confronto e alla collaborazione, in cui ogni persona può sentirsi accolta, rispettata e libera di esprimere se stessa e il proprio potenziale.

All'interno di questo insieme di principi e valori consideriamo fondamentale garantire pari opportunità nel mondo del lavoro per il successo delle nostre Organizzazioni e il benessere delle persone. L'attenzione di Nova Coop e Nova Aeg alle diversità, alla parità di genere, all'empowerment femminile e alle pari opportunità si esprime attraverso questa **Politica di Parità di Genere**, di cui la Presidenza è promotrice attiva, e che viene applicata "a" e "da" tutti in azienda nei rapporti interni ed esterni con i diversi stakeholder con cui entriamo in contatto attraverso la nostra attività.

Tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, intendiamo formalizzare il percorso di cambiamento culturale e organizzativo intrapreso dalle nostre Organizzazioni con particolare riferimento a Cultura e strategia, Governance, Processi HR, Opportunità di crescita, Equità remunerativa, Genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

L'IMPEGNO DELL'ORGANIZZAZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

Attraverso il presente documento, la Presidenza, con il supporto del Comitato Guida per la Parità di Genere, formalizza l'approccio strategico e operativo adottato da Nova Coop e Nova Aeg rispetto ai seguenti processi:

- ACCESSO AL LAVORO (RICERCA e SELEZIONE, ONBOARDING)
- FORMAZIONE
- VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E SVILUPPO PROFESSIONALE
- REMUNERAZIONE
- GESTIONE DELLA GENITORIALITÀ
- AMBIENTE INCLUSIVO
- PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

ACCESSO AL LAVORO

Adottiamo processi di reclutamento e selezione diretti a eliminare qualsiasi tipo di discriminazione e a garantire equità e meritocrazia, valorizzando le diversità: le offerte di lavoro sono costruite in modo gender neutral, scritte utilizzando un linguaggio inclusivo; la scelta della candidatura più adatta per ogni posizione viene basata esclusivamente su esperienze, capacità, competenze, valori e motivazioni prevedendo un'apposita formazione su parità di genere, bias e stereotipi per le persone coinvolte in tali processi. All'interno del processo di on-boarding è esplicitata l'importanza riconosciuta alla parità di genere richiedendo alle proprie persone di esprimere nel loro lavoro quotidiano questa attenzione attraverso i loro linguaggi, comportamenti e azioni.

FORMAZIONE

Riconosciamo il valore dell'apprendimento continuo e l'importanza di supportare e accompagnare la crescita professionale delle nostre persone nell'acquisizione e nel rafforzamento di competenze tecniche, trasversali, personali e manageriali necessarie allo svolgimento del proprio lavoro. A tal fine rendiamo disponibili e facilmente accessibili a tutte le nostre persone, indistintamente dalle loro caratteristiche socio-demografiche, opportunità di formazione e sviluppo volte a sostenere la crescita del potenziale individuale e a incoraggiare l'adozione di comportamenti e linguaggi inclusivi, equi e imparziali, affinché i talenti e le risorse di ogni persona possano contribuire a massimizzare l'efficienza dell'Organizzazione stessa.

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI e SVILUPPO PROFESSIONALE

Sviluppiamo processi di valutazione delle prestazioni basati su responsabilità, competenze e risultati, incentivando un dialogo costruttivo e rispettoso tra Responsabili e Collaboratori/trici provvedendo a rendere facilmente accessibili e fruibili gli strumenti di valutazione, effettuando sessioni formative dedicate ad accompagnare i diversi ruoli nello svolgimento corretto e libero da bias della valutazione e della restituzione del feedback. In caso di nuove aperture di posizioni è prevista la possibilità di mobilità interna per tutte le persone che lavorano nelle nostre Organizzazioni, indipendentemente dalle loro caratteristiche socio-demografiche. Le opportunità di crescita e di sviluppo sono garantite in modo imparziale a tutte le nostre persone valorizzando all'interno di ogni ruolo il merito di chi li ricopre basandosi su risultati conseguiti e qualità dell'apporto professionale.

REMUNERAZIONE

Principi di oggettività, equità e trasparenza, guidano la politica di remunerazione delle Organizzazioni attraverso un sistema di valutazione delle posizioni neutro, basato su criteri di differenziazione di natura organizzativa chiari, oggettivi e condivisi, che valorizza le diverse responsabilità dei ruoli definendone il corrispettivo retributivo in base al peso relativo di ciascuno di essi all'interno dell'organizzazione.

Garantiamo a tutti e tutte le stesse opportunità di crescita e di sviluppo retributivo valorizzando all'interno di ogni ruolo in modo indiscriminato e imparziale il merito di chi li ricopre, attraverso interventi sul fisso e sistemi di incentivazione variabile costruiti e ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale. L'Equità remunerativa viene costruita e garantita secondo una logica di total reward che combina compensi monetari con compensi non monetari quali soluzioni di welfare e wellbeing, formazione e sviluppo, ambiente di lavoro.

GESTIONE DELLA GENITORIALITÀ

Viviamo la nascita di un figlio come un evento da festeggiare e riconosciamo ai neogenitori un pensiero per accogliere la nuova vita. Diventare genitori non impatta negativamente sulla vita professionale delle nostre persone. Riconosciamo il pieno godimento dei congedi di maternità, paternità e parentali sostenendo una gestione condivisa dei carichi di cura per consentire a entrambi i genitori di apprezzare appieno la nuova fase di vita personale e familiare. Ci impegniamo a informare, tutelare, supportare le persone prima, durante e dopo i periodi di assenza dal lavoro per maternità e paternità, assicurando che la persona e il team di lavoro affrontino questi momenti in modo consapevole, costruttivo e inclusivo. Riconosciamo come la genitorialità sviluppi importanti competenze trasversali e personali in capo a madri e padri spendibili anche nell'Organizzazione. Rendiamo disponibili servizi di welfare diversificati che comprendono anche soluzioni specifiche a supporto dei genitori e dei figli. La intranet aziendale e il giornale bimestrale interno, in cui vengono socializzati gli avvenimenti e i cambiamenti significativi aziendali, restano accessibili a tutte le persone durante tutto il ciclo di vita professionale così da permettere un aggiornamento continuo.

AMBIENTE INCLUSIVO

Nella volontà di sostenere il benessere psico-fisico individuale e familiare delle proprie persone e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, mettiamo a disposizione soluzioni lavorative flessibili compatibili con le caratteristiche dei ruoli organizzativi e capaci di tutelare i bisogni di conciliazione espressi dalle nostre persone. L'attenzione ai temi di equità, parità di genere, valorizzazione delle diversità ed empowerment femminile orienta le nostre scelte aziendali, il linguaggio e lo stile comunicativo, con impatto diretto sulle comunicazioni aziendali, interne ed esterne, di marketing e pubblicità, nonché sulle scelte di adesione ad associazioni e di partecipazione ad eventi.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

Adottiamo "tolleranza zero" per ogni forma di mobbing, molestia, vessazione, diffamazione, o qualsiasi altro comportamento offensivo basato su caratteristiche individuali o che possa umiliare, offendere, intimidire o insultare altre persone, realizzati in forma fisica, verbale o digitale, da parte di Dipendenti, Lavoratori/trici, Soci/ie, Candidati/e, Clienti, Fornitori o qualsiasi altro stakeholder. Promuoviamo azioni di formazione e sensibilizzazione, rivolte a tutti i dipendenti e le dipendenti, per accrescere il livello di consapevolezza e la cultura sulla parità di genere e dare indicazioni sui corretti comportamenti e linguaggi da assumere.

Prendiamo in seria considerazione le segnalazioni di episodi di mobbing, molestia, violenza o discriminazione verificatisi nel corso delle attività lavorative e chiunque ritenga di essere stato/a discriminato/a o trattato/a in modo iniquo in base al genere o abbia riscontrato la mancanza di parità di genere nel contesto aziendale, è sensibilizzato/a a segnalarlo anche attraverso il sito <https://www.novacoop.it/whistleblowing/> per Nova Coop ed il sito <https://www.novaaeg.it/whistleblowing/> per Nova Aeg in linea con quanto previsto dalla politica di whistleblowing senza timore alcuno di incorrere in ritorsioni.

Le violazioni a tale politica potranno attivare l'applicazione di sanzioni disciplinari adeguate e proporzionate, tenendo anche conto dell'eventuale rilevanza penale imputabile al comportamento perpetrato.

CONCLUSIONI

La presente Politica rappresenta la guida per il miglioramento continuo delle prestazioni del Sistema Parità di Genere di Nova Coop e Nova Aeg e costituisce il quadro di riferimento per la definizione e il riesame dei relativi obiettivi.

Ci impegniamo a dare massima diffusione di questa Politica inserendola nella intranet e nel sito aziendale per far conoscere a tutti gli stakeholder l'impegno assunto verso le pari opportunità, con particolare riferimento a quelle di genere.

La responsabilità della concretizzazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere che ne definisce le caratteristiche attuative attraverso la redazione del Piano Strategico e la predisposizione di un budget di spesa annuale dedicato.

La Politica sulla Parità di Genere è dinamica, la Presidenza la revisiona con periodicità annuale e la modifica in ragione delle esigenze e delle mutate situazioni.