

NEWPENTA SERVICE S.p.A.

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE **(UNI/PdR 125:2022)**

SOMMARIO

1. OBIETTIVI	3
2. PRINCIPI	4
3. MONITORAGGIO E REPORTING	5
4. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO	5
5. SISTEMA SANZIONATORIO	6

1. OBIETTIVI

NEWPENTA SERVICE S.p.A. (di seguito anche la “Società”) è impegnata nel sostegno dei valori della diversità e dell’inclusione attraverso l’adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà delle persone.

In questo contesto NEWPENTA SERVICE S.p.A. ha inteso implementare un Sistema di gestione in accordo con la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022: la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l’empowerment femminile sono parte integrante della strategia aziendale della Società per creare un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato.

La Società opera secondo imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta in relazione al genere, all’età, all’orientamento e all’identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all’origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove, inoltre, le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l’espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all’interno dell’organizzazione.

NEWPENTA SERVICE S.p.A. attua la propria Politica coerentemente al raggiungimento dei propri indicatori (KPI), sulla base delle Aree Tematiche stabilite dalla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, accuratamente dettagliate all’interno del Piano strategico adottato:

- *Cultura e Strategia*: miglioramento dell’ambiente di lavoro, garantendo l’inclusione, la parità di genere e l’attenzione alla gender diversity della Società;
- *Governance*: attuazione di un modello di governance volto a definire adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- *Processi HR*: attuazione di processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell’organizzazione, basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- *Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda*: miglioramento delle capacità di garantire accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione;
- *Equità remunerativa per genere*: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward comprendente anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being;

- *Tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro*: attuazione di politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e di caregiver.

La presente Politica, definita dall'Alta Direzione della Azienda in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere, è redatta in linea con quanto già affermato nel Codice Etico della Società e si integra con le altre politiche aziendali, quali la Procedura risorse umane, la Procedura per la prevenzione e la gestione di molestie e violenze sul lavoro, la Procedura per la comunicazione e altre procedure eventualmente applicabili emanate dalla Società. È applicabile a tutto il personale interno nonché al personale esterno che collabora con NEWPENTA SERVICE S.p.A.

2. PRINCIPI

NEWPENTA SERVICE S.p.A. dà valore all'equilibrio di genere e al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, per creare condizioni in cui ogni persona possa esprimersi al meglio. Sul piano culturale, la Società si impegna ad un rafforzamento crescente delle iniziative di sensibilizzazione a tutti i livelli con azioni mirate al superamento di pregiudizi. Inoltre, si fa promotrice di politiche e azioni volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro, la condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di ogni potenziale ostacolo.

A tale riguardo, NEWPENTA SERVICE S.p.A., avvalendosi della collaborazione di ogni figura aziendale, si impegna:

- ✓ a creare un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, stimolante, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- ✓ a prevenire, censurare e contrastare stereotipi, discriminazioni, molestie e ogni forma di abuso fisico, verbale e/o digitale;
- ✓ a rispettare la legislazione comunitaria e nazionale e a contribuire a diffonderne la conoscenza in campo sociale;
- ✓ ad assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
- ✓ ad adottare un approccio di dialogo e confronto nei rapporti con il personale al fine di sensibilizzarlo e coinvolgerlo nell'impegno al rispetto dei principi della parità di genere;
- ✓ a rispettare i principi di uguaglianza e pari opportunità nel processo di valutazione e selezione del personale;
- ✓ a garantire uguali possibilità retributive e di avanzamento nella carriera a tutto il personale indipendentemente dal genere;
- ✓ a promuovere politiche di welfare e condizioni di lavoro adeguate alle diverse fasi di vita, garantendo la conciliazione vita-lavoro;

- ✓ a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile;
- ✓ a promuovere l'uso di un linguaggio inclusivo e rispettoso delle differenze di genere e di ogni diversità;
- ✓ a realizzare audit e verifiche periodiche interne volte ad accertare il rispetto dei principi di parità, pianificando ed attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento ove necessario;
- ✓ a promuovere tali principi nelle proprie attività e nei rapporti con gli stakeholder.

3. MONITORAGGIO E REPORTING

NEWPENTA SERVICE S.p.A. ha predisposto un sistema di monitoraggio dei propri indicatori (KPI) per garantire il rispetto dei principi di cui alla presente Politica.

Inoltre, l'Amministratore Unico ha nominato il Comitato Guida della Parità per l'efficace adozione e la continua applicazione della Politica per la parità di genere, assegnando allo stesso responsabilità ed autorità adeguate al raggiungimento e al mantenimento degli obiettivi di parità di genere di cui alla presente Politica.

In un'ottica di valorizzazione delle responsabilità dei singoli alla promozione e al raggiungimento degli stessi principi, NEWPENTA SERVICE S.p.A. ha istituito, in conformità a quanto previsto dalla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, dal D.lgs. 231/2001 e dal D.lgs. 24/2023, un canale interno per le segnalazioni di violazioni della presente Politica, del Codice Etico e di qualsiasi ulteriore condotta contraria ai principi e alle procedure aziendali.

Le violazioni della presente Politica e, comunque, ogni violazione relativa al sistema per la Parità di genere di cui alla prassi di riferimento Uni/PdR 125:2022 sono segnalate al Comitato guida per la Parità, come previsto dalla c.d. Procedura Whistleblowing cui si rinvia.

4. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

La presente Politica è comunicata a tutto il personale dipendente ed è oggetto di sensibilizzazione mediante apposite e specifiche sessioni formative in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità.

Nell'ottica di garantire la diffusione e la conoscenza da parte di tutti gli stakeholder, compresi collaboratori, fornitori e partner, la Società provvede alla diffusione della presente Politica secondo la procedura di comunicazione implementata.

La presente Politica è oggetto di revisione ed eventuale aggiornamento periodicamente, almeno una volta l'anno, sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche ed è coordinata da una figura responsabile, designata da management e in possesso delle necessarie competenze organizzative e di genere.

5. SISTEMA SANZIONATORIO

In caso di mancato rispetto della presente Politica, verranno adottate le sanzioni previste dal Codice Etico e dalla Parte Generale del Modello 231 adottato da NEWPENTA SERVICE S.p.A.

14 giugno 2024

L'Amministratore Unico



NEWPENTA SERVICE S.p.A.

PROCEDURA PER LA COMUNICAZIONE **(UNI/PdR 125:2022)**

SOMMARIO

1. SCOPO	3
2. DEFINIZIONI	3
3. PRINCIPI	3
4. COMUNICAZIONE INTERNA	3
5. COMUNICAZIONE ESTERNA	4
6. DIFFUSIONE	4
5. SISTEMA SANZIONATORIO	5
PIANO DI COMUNICAZIONE	6

1. SCOPO

L'attività di comunicazione ha un ruolo centrale all'interno del Sistema per la Parità di Genere e deve prevedere l'utilizzo di un linguaggio, neutro, inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Lo scopo di questa Procedura è definire le modalità e le responsabilità con cui NEWPENTA SERVICE S.p.A. gestisce le comunicazioni interne ed esterne alla Società in relazione al Sistema di Gestione sulla Parità di Genere, nell'ottica di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

2. DEFINIZIONI

La comunicazione interna è rivolta a tutto il personale di NEWPENTA SERVICE S.p.A. e comprende tutti quei flussi di informazione e scambi di comunicazione interni alla struttura aziendale.

La comunicazione esterna è rivolta ai clienti, ai fornitori e alle altre parti interessate e comprende anche eventuali attività di marketing e pubblicità.

3. PRINCIPI

NEWPENTA SERVICE S.p.A. si impegna a usare, sia nella comunicazione interna sia nella comunicazione esterna, comprese le eventuali attività di marketing e/o promozionali, un linguaggio neutro, non discriminatorio e capace di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere.

Si richiede, quindi, a tutto il personale l'utilizzo, a tutti i livelli, sia nella comunicazione interna sia nella comunicazione esterna, di un linguaggio (scritto, parlato e gestuale) neutro, prevenendo l'impiego di espressioni inappropriate e potenzialmente discriminatorie.

4. COMUNICAZIONE INTERNA

Le attività di comunicazione aziendale interna si sviluppano allo scopo di:

- Fornire informazioni rilevanti al personale neoassunto;
- Informare e formare il personale al fine di sensibilizzarlo sulle tematiche relative alla parità di genere;
- Comunicare modifiche relative al Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

	PROCEDURA PER LA COMUNICAZIONE (UNI/PdR 125:2022)	REV. 00 DEL 14.06.2024
		NPS_PDR125_COM_06_2024

Gli strumenti di comunicazione che NEWPENTA SERVICE S.p.A. adotta per facilitare lo scambio di informazioni tra le figure aziendali sono:

- Mail;
- Bacheca;
- Cloud aziendale e messaggistica;
- Incontri periodici quali momenti di confronto tra il personale;
- Attività di Team Building;
- Canali di segnalazione;
- Comunicazioni informative.

5. COMUNICAZIONE ESTERNA

Le attività di comunicazione esterna si sostanziano in:

- Coinvolgimento da parte di NEWPENTA SERVICE S.p.A. di tutte le parti interessate in relazione al Sistema di Gestione sulla Parità di Genere;
- Comunicazioni e richieste provenienti dagli stakeholder esterni in merito alla concreta applicazione del Sistema di Gestione sulla Parità di Genere, al monitoraggio dei KPI, all'esito delle attività di revisione periodica e al miglioramento dei processi.
-

Gli strumenti di comunicazione che NEWPENTA SERVICE S.p.A. adotta per favorire la comunicazione esterna sono:

- Sito Internet aziendale;
- E-mail;
- Eventi;
- Media;
- Canale di segnalazione Whistleblowing per eventuali illeciti o irregolarità.

6. DIFFUSIONE

La presente Procedura è diffusa internamente e la sua adozione è comunicata a tutto il personale e alle parti interessate.

5. SISTEMA SANZIONATORIO

In caso di mancato rispetto della presente Procedura, verranno adottate le sanzioni previste dal Codice Etico e dalla Parte Generale del Modello 231 adottato da NEWPENTA SERVICE S.p.A.

14 giugno 2024

L'Amministratore Unico



	PROCEDURA PER LA COMUNICAZIONE (UNI/PdR 125:2022)	REV. 00 DEL 14.06.2024
		NPS_PDR125_COM_06_2024

PIANO DI COMUNICAZIONE

Cosa comunicare		Come comunicare			A chi comunicare		Frequenza	Responsabile
		Internamente	Esternamente	Esternamente	Internamente	Esternamente		
internamente	Esternamente							
Politica per la Parità di Genere		Cloud aziendale/Sessioni informative e formative/Incontri periodici	Publicazione sul sito Internet aziendale		Tutto il personale	Tutte le parti interessate	In caso di aggiornamento	Direzione/ Comitato Guida
KPI e Piani di miglioramento	/	Incontri periodici	/	/	Tutto il personale	/	In caso di aggiornamento e comunque annualmente	Direzione/ Comitato Guida
Sessioni formative sui temi relativi al Sistema per la Parità di Genere	/	Bacheca aziendale/posta elettronica	/	/	Tutto il personale	/	In caso di organizzazione	Direzione
Resoconto sul Sistema per la Parità di Genere e sul grado di adeguamento alla UNI/PdR 125:2022	/	Riesame della Direzione	/	/	Management	/	Annualmente	Comitato Guida
Piano di comunicazione		Publicazione sul sito Internet aziendale/ Sessioni informative e formative	Publicazione sul sito Internet aziendale		Tutto il personale	Tutte le parti interessate	In caso di aggiornamento e comunque annualmente	Direzione/ Comitato Guida
Comunicazioni relative a opinioni sul tema della parità e alle segnalazioni di violazioni o sospette violazioni del Sistema di Gestione sulla Parità di Genere, nel rispetto della riservatezza		Incontri periodici/Diffusione procedura di segnalazione	Diffusione procedura di segnalazione		Tutto il personale	Tutte le parti interessate	All'occorrenza	Direzione/ Comitato Guida