

Nomisma

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Marzo 2024

NOMISMA S.p.A.

Strada Maggiore, 44 - 40125 Bologna (BO)

P. IVA IT02243430374

www.nomisma.it

✉ marketing@nomisma.it

☎ +39-051-6483111

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Nomisma è una **società indipendente** che offre studi settoriali e territoriali, ricerche economiche e intelligence di mercato, valutazioni, strumenti di supporto decisionale, advisory strategico e servizi di consulenza. Solide competenze multidisciplinari e **consolidata esperienza** nell'interpretazione dei fenomeni economici, **terzietà e autorevolezza** sono i valori che da sempre guidano l'attività di Nomisma.

Fondata a Bologna nel 1981 su iniziativa di Nerio Nesi e Francesco Bignardi, allora presidente e direttore generale di BNL, che affidarono il coordinamento dell'attività di ricerca a Romano Prodi, allora professore di Economia e Politica Industriale all'Alma Mater Università di Bologna, Nomisma ispira il suo operato al significato del nome greco: "il valore reale delle cose".

È oggi uno dei protagonisti del mercato degli studi economici e della consulenza sui temi dell'economia reale. Inoltre, nel corso degli anni è diventata un vero e proprio punto di riferimento in alcuni settori chiave attraverso l'implementazione di Osservatori tematici che fotografano con costanza i trend e le opportunità di alcuni segmenti di mercato.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Nomisma S.p.A. 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 Nomisma S.p.A. 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 Nomisma S.p.A., 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 Nomisma S.p.A. 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;
- ✓ 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

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Nomisma S.p.A. 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.

Nomisma S.p.A. si impegna ad attuare un sistema di gestione che coinvolge l'attivazione delle seguenti aree: opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzioni; politiche per la

gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro; politiche di gestione dei processi aziendali.

Nomisma ritiene prioritari i seguenti obiettivi:

- rispettare i principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
- adottare politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
- adottare misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità retributiva, 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 il nostro personale, 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;
- implementare, attuare e mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti per la Parità di Genere ed adeguarsi ai nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
- definire e aggiornare in modo continuo la presente Politica per la Parità di Genere;
- estendere l'impegno di Nomisma verso la sostenibilità sociale anche oltre il perimetro delle nostre attività, coinvolgendo in maniera attiva gli stakeholder e promuovendo i principi di uguaglianza e inclusione, identificando e gestendo gli impatti sociali in modo etico e responsabile;
- includere principi di uguaglianza e pari opportunità come parte del processo di valutazione e selezione del personale;
- adottare un approccio di dialogo e confronto nei rapporti con i dipendenti al fine di coinvolgerli nel nostro impegno verso la sostenibilità sociale e sensibilizzarli nei confronti dei principi della Parità di genere;

- realizzare audit e verifiche periodiche interne volte ad accertare il rispetto dei requisiti sociali di parità, pianificando ed attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento laddove necessario;
- partecipare al dialogo con tutte le parti interessate, documentando e comunicando a tutti gli stakeholder l'impegno di Nomisma in materia di Parità di Genere;
- attenzione particolare dell'Alta Direzione nel prevenire ogni forma di discriminazione di genere o forma di violenza fisica, verbale e/o digitale.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Nomisma valorizza e tutela le diversità contrastando ogni forma di isolamento e di discriminazione. Alla base vi è l'obiettivo di favorire e aiutare ogni singola persona a sentirsi rispettata, promuovendo una politica a sostegno delle pari opportunità e diffondendo una cultura che incoraggi nuove idee da parte di tutte le risorse. Il valore del singolo e della sua unicità sono due punti cardine attraverso i quali assicurare le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti all'interno di Nomisma. Uguaglianza significa valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro. In conformità ai principi della Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite (ONU) e all'International Labour Organization (ILO), Nomisma considera la Parità di Genere un elemento fondamentale per combattere le discriminazioni nel mondo del lavoro e, a tal fine, intraprende le seguenti azioni:

- Promuovere una politica di tolleranza zero nei confronti di episodi di discriminazione o molestie sul posto di lavoro;
- Assumere persone con diversi background e capacità, perseguendo la Parità di Genere nel processo di selezione e assunzione;
- Creare, per uomini e donne, maggiori e migliori possibilità di accesso ad un lavoro e ad un reddito sicuro e dignitoso;

La presente policy è rivolta a tutti i dipendenti e a tutti i professionisti di Nomisma ed è condivisa con tutti i suoi 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 professionali.

Questo documento si pone l'obiettivo di offrire le linee guida da implementare attraverso prassi e processi al fine di creare un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

Per raggiungere l'obiettivo oggetto della presente policy, Nomisma ha definito una politica per la Parità di Genere impegnandosi a:

- predisporre processi HR relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- garantire opportunità di crescita ed inclusione delle donne;
- garantire equità remunerativa per genere;
- tutelare la genitorialità e conciliazione vita-lavoro;
- ridurre in modo graduale, ma rigoroso, le differenze di genere sia retributive sia di avanzamento nella carriera.

Nomisma ritiene che le diversità consentano di generare nuovi impulsi in tutti i settori e gli ambiti professionali; pertanto, si pone come obiettivo l'adozione di politiche e piani di reclutamento volti alla valorizzazione di esse. Nomisma ha definito un sistema di responsabilità, individuando i soggetti qualificati per professionalità ed esperienza affinché, ciascuno, per la propria area di responsabilità e dotato di relativi poteri di organizzazione, gestione, controllo e spesa, garantisca l'adeguamento e il continuo aggiornamento alla normativa e alle regole di buona tecnica in relazione alla normativa sulla Parità di Genere.

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da Nomisma sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Nomisma 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, valorizzando nel processo di assunzione la meritocrazia, considerando esperienze, capacità e competenze criteri guida nella scelta dei migliori candidati. Nomisma prevede, in fase di selezione e assunzione del personale, un approccio equo nei confronti di qualsiasi profilo di candidato/a, prevenendo in modo attento qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo. Nomisma predispone descrizioni della mansione in modo neutro rispetto al genere e processi di reclutamento rivolti sia a uomini che a donne.

Gestione della carriera

Nomisma pone, durante tutto il ciclo professionale del lavoratore, particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità personali, skill e livelli professionali che caratterizzano il dipendente. Nomisma tende a bilanciare la presenza di uomini e di donne sui luoghi di lavoro, sia per settore specifico sia per specifica mansione, favorendo la diversità e il benessere psico-fisico di tutto il personale. Ad esso, infatti, Nomisma rivolge l'opportunità di ricevere specifica formazione o specifiche comunicazioni sul miglioramento delle competenze professionali e sulla gestione degli ostacoli che possono crearsi sul luogo di lavoro. Viene garantita la partecipazione equa e paritaria a

percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i generi, inclusi corsi sulla leadership.

Equità salariale

Nomisma, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL – Commercio-Terziario, Distribuzione e Servizi – Codice H03A, garantisce la parità salariale ai dipendenti a prescindere dal genere, rispettando le esigenze delle persone per ogni genere ed età o orientamento sessuale/culturale.

Genitorialità, cura

Nomisma si impegna a supportare, anche a tutela della genitorialità, i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con Nomisma durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Nel rispetto della persona umana e realizzazione di vita privata, è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo di maternità/paternità incentivando, in particolar modo, la richiesta per il congedo di paternità. Nomisma tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, sostenendo il lavoratore nella fase di reintegro con specifiche attività di supporto (riunioni di aggiornamento; passaggi di consegne; affiancamento etc.)

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

Nomisma sviluppa azioni concrete per migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona, attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati. Nomisma per favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, dopo la chiusura del periodo emergenziale, ha mantenuto e rafforzato l'adozione dello smart working. Le attività lavorative prevedono fasce orarie di reperibilità e il diritto alla disconnessione.

DISCRIMINAZIONE E ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

Nomisma garantisce che i generi siano equamente rappresentati nello svolgimento delle differenti attività aziendali, compresa la partecipazione a eventi, congressi e manifestazioni,

adoperandosi per evitare ogni forma di discriminazione. Si impegna altresì a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso azioni di sensibilizzazione sulle molestie di genere che creino consapevolezza nelle persone e le guidino nei comportamenti quotidiani. È vietata ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro. Nomisma pone particolare attenzione anche al linguaggio utilizzato tra e nei confronti dei dipendenti, sensibilizzando a una comunicazione il più possibile gentile e neutrale. Nomisma condanna qualsiasi forma di discriminazione fra i propri lavoratori, inclusa l'esclusione o la preferenza basata su razza, genere, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale. Sia in fase di assunzione e ricerca del personale sia in chiave di promozioni e/o bonus aziendali. Nomisma si impegna a non tener conto dei fattori come quelli sopra elencati, attuando un processo gestito come descritto nelle procedure (selezione e gestione del personale). In caso in cui si verificano episodi di discriminazione o abuso i dipendenti hanno la piena libertà di denunciarli, attraverso la compilazione di moduli anonimi messi a disposizione di tutti i lavoratori. Adottiamo un sistema di monitoraggio per verificare che i diversi processi aziendali siano progettati ed applicati in rispetto delle migliori prassi internazionali per la parità di genere con indicatori chiave di performance sviluppati sulla base della UNI/PdR 125:2022

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

Ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, la Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.