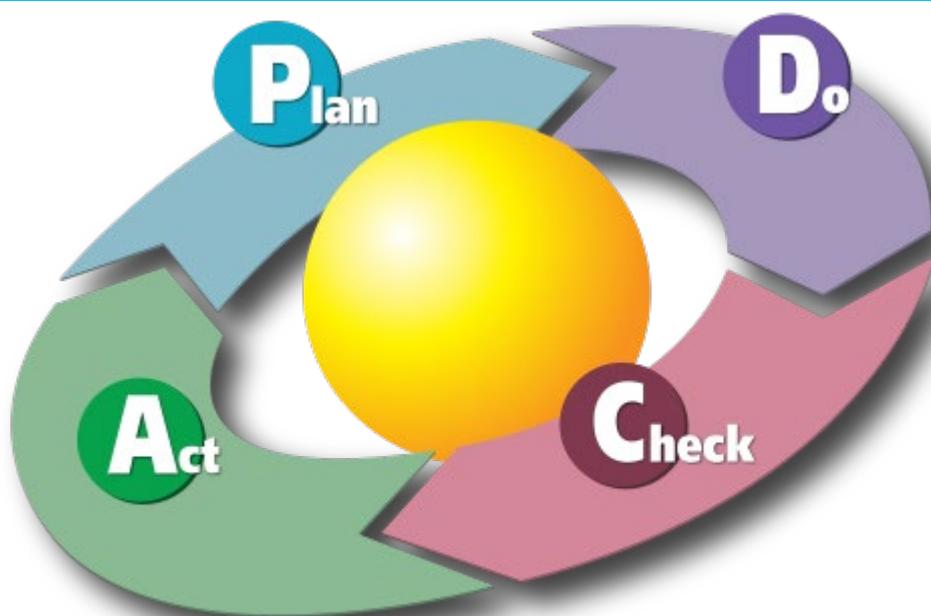


---

# Integrated Management System

---



---

## PROVISIONS & REPORTS

### Piano Strategico Triennale Parità di Genere 2024 – 2025 - 2026

---

<b>NEXTGEO Ref</b>	PRP-HR-02-EU		
<b>Revisione</b>	2	<b>Emesso da</b>	SUST
<b>Data</b>	26/08/2024	<b>Controllato da</b>	QHSE/HR
<b>Descrizione</b>	Approved	<b>Approvato da</b>	CEO

---



---

<b>1.</b>	<b>PREMESSA.....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>IL CONTESTO DELLA PARITA' DI GENERE.....</b>	<b>4</b>
2.1	Contesto Europeo .....	4
2.2	Contesto Italiano.....	4
2.3	Aree Prioritarie.....	4
<b>3.</b>	<b>PIANO D'AZIONE .....</b>	<b>5</b>
<b>4.</b>	<b>COMITATO GUIDA AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE.....</b>	<b>6</b>
4.1	Definizione del Budget.....	6
4.2	Compiti del Comitato .....	7
<b>5.</b>	<b>GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI .....</b>	<b>8</b>
<b>6.</b>	<b>APPENDICE – OBIETTIVI.....</b>	<b>10</b>



## 1. PREMESSA

NEXTGEO è convinta che tutelare la parità di genere non è solo una scelta etica ma anche strategica.

NEXTGEO si impegna, quindi, ad avviare un percorso sistemico di cambiamento culturale, integrando le proprie politiche per la parità di genere anche con l'adozione e l'applicazione delle linee guida contenute nella prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere, che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni".

La parità di genere è uno degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Il Piano Strategico sulla Parità di Genere (Gender Equality Plan - GEP) è un documento programmatico che definisce la strategia aziendale per identificare i gender bias (pregiudizi di genere) e introdurre azioni per la loro correzione e per la riduzione della disparità di genere.

Il Piano Strategico sulla Parità di Genere è uno strumento finalizzato a pianificare, sostenere e monitorare in maniera organica e strutturata gli obiettivi di equità di genere di NEXTGEO, ha durata triennale (2024-2026).

Tale documento si inserisce nel solco tracciato dalle politiche aziendali PLC-HR-08-GR – Human Rights, PLC-HR-04-GR – Harassment and dignity at work e PLC-HR-05-GR – Equality, Diversity and Inclusion.

Il Piano Strategico Triennale è relativo agli anni 2024, 2025 e 2026.

## 2. IL CONTESTO DELLA PARITA' DI GENERE

### 2.1 Contesto Europeo

La parità di genere è uno degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

La Comunità Europea ha istituito, a partire dal 2010, l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (European Institute for Gender Equality - EIGE), agenzia dell'Unione europea che si adopera per rendere l'uguaglianza di genere una realtà all'interno e all'esterno dell'UE. Il materiale prodotto è accessibile attraverso il sito: <https://eige.europa.eu/>. L'EIGE si occupa di:

- Raccogliere dati sulla parità di genere nell'Unione europea.
- Verificare che l'UE rispetti i suoi impegni internazionali in materia di parità di genere.
- Organizzare iniziative per fermare la violenza nei confronti delle donne.
- Condividere le sue conoscenze e risorse online e sostenendo le istituzioni europee, gli Stati membri dell'UE e le parti interessate di molti settori diversi per contrastare le disuguaglianze di genere in Europa e al di fuori di essa.

### 2.2 Contesto Italiano

L'importanza strategica delle azioni per superare le disparità di genere è confermata anche nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), il quale mira a rilanciare lo sviluppo nazionale dopo la pandemia.

Le misure previste dal PNRR a favore della parità di genere sono principalmente mirate a promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro attraverso:

- interventi diretti per sostenere l'occupazione e l'imprenditorialità femminile;
- interventi indiretti o abilitanti, focalizzati sul potenziamento dei servizi educativi per i bambini e di alcuni servizi sociali che si ritiene possano favorire un aumento dell'occupazione femminile.

### 2.3 Aree Prioritarie

La Commissione Europea ha evidenziato le aree prioritarie che devono essere oggetto del Piano Strategico, mediante concrete misure e indicatori:

- Equilibrio tra vita lavorativa e vita privata (organizzazione del lavoro).
- Equilibrio di genere nei ruoli decisionali (accesso alla leadership).
- Parità di genere nelle assunzioni e nel career management (accesso al lavoro e gestione delle carriere).
- Attività di sensibilizzazione (formazione erogata sulle questioni di genere).
- Contrasto alla violenza di genere (strumenti di prevenzione e segnalazione).



### 3. PIANO D'AZIONE

Il presente Piano Strategico mira alla valutazione dei seguenti punti:

- Equilibrio tra vita lavorativa e vita privata (organizzazione del lavoro).
- Equilibrio di genere nei ruoli decisionali (accesso alla leadership).
- Attività di sensibilizzazione (formazione erogata sulle questioni di genere).
- Contrasto alla violenza di genere (strumenti di prevenzione e segnalazione).

#### Equilibrio tra vita lavorativa e vita privata (organizzazione del lavoro)

NEXTGEO si impegna a rispettare il diritto alla disconnessione di tutti i suoi impiegati, come disciplinato dalla legge 22 del 2017 n. 81 sul Lavoro Agile, nel rispetto degli obiettivi concordati e delle relative modalità di esecuzione del lavoro autorizzate dal medico del lavoro, nonché delle eventuali fasce di reperibilità. Il dipendente ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro senza che questo possa comportare, di per sé, effetti sulla prosecuzione del rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.

NEXTGEO, data la sua struttura organizzativa snella, delega ad ogni capo dipartimento l'organizzazione ed il controllo del lavoro da remoto. Il dipendente discute in maniera informale con il diretto superiore le proprie necessità personali al fine di trovare la miglior soluzione organizzativa.

#### Equilibrio di genere nei ruoli decisionali (accesso alla leadership) e parità retributiva.

NEXTGEO desidera esaminare la composizione di genere della propria forza lavoro, al fine di mappare eventuali discrepanze di genere nelle posizioni dirigenziali. È importante sottolineare, tuttavia, che le donne sono rappresentate in posizioni chiave come il ruolo di Responsabile del settore commerciale. Inoltre, il comitato farà richiesta al Consulente del Lavoro aziendale dei dati retributivi del personale distribuiti esclusivamente per genere per valutare lo stato della parità retributiva.

#### Attività di sensibilizzazione (formazione erogata sulle questioni di genere).

NEXTGEO promuove una cultura organizzativa inclusiva che, attraverso la consapevolezza dei valori della diversità e dell'inclusione, valorizza le differenze, principalmente di genere, e garantisce pari opportunità, specialmente in un settore caratterizzato da una presenza prevalentemente maschile come quello in cui opera.

#### Contrasto alla violenza di genere (strumenti di prevenzione e segnalazione).

NEXTGEO promuove una campagna di sensibilizzazione contro la violenza di genere online, attraverso la presentazione e la condivisione del materiale fornito dal EIGE (European Institute for Gender Equality).

## 4. COMITATO GUIDA AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE

Il presente documento definisce il Comitato Guida Aziendale per la Parità Di Genere composto da quattro (4) persone, due (2) di genere femminile e due (2) di genere maschile.

1. Valentina De Rienzo	<a href="mailto:v.derienzo@nextgeosolutions.com">v.derienzo@nextgeosolutions.com</a>	+39 344 3830740
2. Roberta Morelli	<a href="mailto:r.morelli@nextgeosolutions.com">r.morelli@nextgeosolutions.com</a>	+39 345 3004932
3. Roberto Amoroso	<a href="mailto:r.amoroso@nextgeosolutions.com">r.amoroso@nextgeosolutions.com</a>	+39 366 5852347
4. Francesco Varriale	<a href="mailto:f.varriale@nextgeosolutions.com">f.varriale@nextgeosolutions.com</a>	+39 345 60 48860

La Responsabile Aziendale della Parità Genere, all'interno del Comitato Guida, è Valentina De Rienzo.

Gli strumenti di comunicazione utilizzabili da tutto il personale e le modalità di invio delle segnalazioni relativamente alla UNI/PdR 125 possono essere le seguenti:

- Cartacea: per mezzo del sistema delle *Observation Card* da recapitare presso gli appositi punti di raccolta distribuiti negli uffici e sulle imbarcazioni, come definito all'interno della procedura di comunicazione interna PMP-IMS-04 §3.2.13. (COMUNICAZIONE ANONIMA).
- Posta elettronica: le comunicazioni possono essere inviate facendo riferimento agli indirizzi precedentemente forniti (COMUNICAZIONE AUTOGRAFA NON ANONIMA).
- Comunicazioni Verbali: nel caso di segnalazioni verbali (anche telefoniche), esse vanno fatte ai membri del Comitato Guida per la Parità di Genere.

Tali soggetti hanno il dovere di mantenere l'anonimato, se richiesto, della persona da cui si riceve la comunicazione.

### 4.1 Definizione del Budget

Al Comitato, nella persona di Valentina De Rienzo, Presidente del Comitato, viene accordato un budget annuale di €15000,00 (quindicimila euro).

Il budget ha lo scopo di intraprendere azioni volte al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi di parità di genere, in particolare da impiegare nei supporti quali formazione, comunicazione, promozione.

I membri del Comitato avranno la possibilità di sottoporre proposte di spesa alla Presidente, che in accordo con il Comitato, sottoporrà la spesa all'approvazione dell'Amministratore delegato.

La Presidente del Comitato presenterà al Comitato una relazione sull'utilizzo del budget alla fine dell'anno.



## 4.2 Compiti del Comitato

Il Comitato, organo appositamente designato dai vertici aziendali, si impegna a validare il Piano Strategico per la Parità di Genere.

Il Comitato si impegna a:

- a. promuovere e/o potenziare ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- b. discutere i risultati presentati nel Report di Genere annuale;
- c. verificare i risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- d. discutere eventuali risultanze relative a segnalazioni dirette;
- e. riunirsi annualmente a meno di diverse esigenze.



## 5. Gestione delle segnalazioni

Oggetto delle segnalazioni possono essere, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Qualunque violazione dei valori del Piano Triennale per la parità di genere.
- Qualsiasi comportamento contrario alla politica aziendale Human Rights (PLC-HR-08-GR).
- Qualsiasi comportamento discriminatorio contrario alla politica aziendale Harassment and dignity at work (PLC-HR-04-GR).
- Qualsiasi comportamento discriminatorio contrario alla politica aziendale Equality, Diversity and Inclusion (PLC-HR-05-GR).

Chiunque ravvisi una violazione può procedere alla segnalazione secondo i canali elencati di seguito, senza nessun ordine di priorità, identificando quello che meglio si allinea con le proprie necessità:

- Segnalazione ai membri del Comitato usando i contatti presenti nel paragrafo introduttivo al capitolo 5 di questo documento.
- Segnalazione al HR Manager, per segnalazioni derivanti dall'ufficio di Norwich, che dovrà poi informare della segnalazione ai membri del Comitato  
Simon Newman      [s.newman@nextgeosolutions.com](mailto:s.newman@nextgeosolutions.com)      +44 7786 589130
- Segnalazione anonima attraverso *Observation Card* usando il form [FRM-COMMS-10](#) presente sull'IMS aziendale e, in formato cartaceo, in corrispondenza delle caselle di segnalazione negli uffici e sulle imbarcazioni.
- Segnalazione al proprio responsabile che dovrà poi riportare la segnalazione ai membri del Comitato o al HR manager.

In tutti i casi, il Comitato dovrà essere messo a conoscenza di tutte le segnalazioni in ambito Parità di Genere.

La persona che riceve la segnalazione ha il dovere di mantenere l'anonimato se specificatamente richiesto dal segnalante.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della violazione.

Il soggetto segnalante è tenuto quindi a riportare in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, indicando, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, luogo) ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;



- generalità o altri elementi che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato;
- generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione eventuali interessi privati collegati alla Segnalazione

Il Comitato Guida provvederà a verificare la veridicità delle segnalazioni, anche attraverso interviste dirette alla persona o/e colleghi, volte ad individuare eventuali episodi discriminatori.

Entro 10 giorni dalla ricezione della segnalazione, il Comitato Guida per la parità di genere provvederà a dare risposta direttamente al firmatario della segnalazione (in caso di segnalazione non anonima), o tramite affissione in bacheca (se in forma anonima).

Il Comitato Guida per la Parità di Genere può essere in qualsiasi momento interpellato relativamente alle segnalazioni di eventi discriminatori da parte del personale. Il Comitato Guida, oltre a facilitare la comunicazione, è chiamato a monitorare che il rilievo sia gestito dalla funzione competente collaborando alla verifica della chiusura del rilievo/reclamo. Qualora si renda necessario, a fronte del trattamento di un rilievo può essere richiesta una azione correttiva. Le segnalazioni pervenute saranno input per la Revisione Periodica del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Il Comitato Guida per la Parità di Genere, garantisce che in fase di definizione delle azioni correttive e preventive per il rimedio di una problematica segnalata prenderanno in considerazione, per quanto legalmente e professionalmente possibile, le misure più favorevoli nei confronti del lavoratore ed, inoltre, si impegneranno attraverso la formazione e sensibilizzazione del personale e tutte le parti interessate a rendere lo strumento della segnalazione delle problematiche un mezzo positivo e attivo con cui la stessa organizzazione vuole migliorare il proprio il Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

## 6. Appendice – Obiettivi

Area Cultura e strategia						
	Azione	Tipologia	Strategia	Risorse	Revisione intermedia	Revisione 12/2024
1	Formalizzazione e implementazione di un piano strategico come definito al punto 6.3 che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva.	Qualitativo	Pubblicazione o Aggiornamento Piano Strategico triennale	Interne		
2	Presenza di procedure interne che consentono alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto.	Qualitativo	Nomina Comitato Guida Aziendale per la Parità di Genere	Interne		
3	Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere.	Qualitativo	Condivisione interna attraverso sistema IMS	Interne		
4	Presenza di politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.	Qualitativo		Interne		
5	Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli unconscious bias.	Qualitativo	Svolgimento di corsi di formazione.	Interne & Esterne		
6	Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno.	Qualitativo	Questionario Parità di Genere	Interne		



<b>Area Cultura e strategia</b>					
<b>Azione</b>	<b>Tipologia</b>	<b>Strategia</b>	<b>Risorse</b>	<b>Revisione intermedia</b>	<b>Revisione 12/2024</b>
<b>7</b> Realizzazione di interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo nell'ultimo biennio, che includano, tra altre, attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholder sui temi dell'inclusione, della parità di genere e della integrazione.	Qualitativo	Svolgimento di corsi di formazione e comunicazioni interne.	Interne		



Area Governance						
Azione		Tipologia	Strategia	Risorse	Revisione intermedia	Revisione 12/2024
1	Definizione nella governance dell'organizzazione di un presidio (comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo, ecc.) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione	Qualitativo	Pubblicazione o Aggiornamento Piano Strategico triennale	Interne		
2	Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività	Qualitativo	Verifica del processo inserito nel Piano Strategico triennale	Interne		
3	Presenza di un budget dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione	Qualitativo	Definizione budget e suo monitoraggio.	Interne		
4	Definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management, per i quali saranno valutati	Qualitativo	Svolgimento revisione periodica ed Audit interno	Interne		
5	Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione	Qualitativo	Valutazione composizione C.d.A.	Interne		



Area Processi HR						
	Azione	Tipologia	Strategia	Risorse	Revisione intermedia	Revisione 12/2024
1	Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, on-boarding neutrali, valutazioni prestazioni.	Qualitativo	Verificare del protocollo PROT-HR-01	Interne		
2	Presenza di meccanismi di analisi del Turnover in base al genere.	Qualitativo	Discutere ultimi dati disponibili sul Bilancio di Sostenibilità	Interne		
3	Presenza di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.	Qualitativo		Interne		
4	Presenza di politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.	Qualitativo	Verifica del protocollo PROT-HR-01	Interne		
5	Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità	Qualitativo	Verifica del protocollo PROT-HR-01	Interne		
6	Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing.	Qualitativo	Pubblicazione o Aggiornamento Piano Strategico triennale	Interne		



Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda							
Azione	Tipologia	Strategia	Misurazione	Risorse	Revisione intermedia	Revisione 12/2024	
1	Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente.	Quantitativo	Verificare organigramma aziendale	Il KPI è raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % rispetto al valore medio dell'Industry di appartenenza e comunque in crescita fino alla parità	Interne		
2	Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento.	Quantitativo	Verificare organigramma aziendale	Il KPI è raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % rispetto al valore medio dell'Industry di appartenenza e comunque in crescita fino alla parità.	Interne		
3	Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente.	Quantitativo	Verificare organigramma aziendale	Il KPI è raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % rispetto al valore del biennio precedente fino alla parità	Interne		
4	Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente.	Quantitativo	Verificare organigramma aziendale	Il KPI è raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti %	Interne		



Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda						
Azione	Tipologia	Strategia	Misurazione	Risorse	Revisione intermedia	Revisione 12/2024
			rispetto al valore del biennio precedente fino alla parità			
5	Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento.	Quantitativo	Verificare organigramma aziendale	Il KPI è raggiunto quando si registra una quota almeno pari al 40% rispetto al totale responsabili e comunque in crescita fino alla parità.	Interne	
6	Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice.	Quantitativo	Verificare organigramma aziendale	Il KPI è raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'Industry di appartenenza e comunque in crescita fino alla parità	Interne	
7	Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento.	Quantitativo	Verificare i budget dipartimentali	Il KPI è raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a + 10 punti % rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'Industry di appartenenza e comunque in crescita fino alla parità	Interne	



Equità remunerativa per genere							
Azione	Tipologia	Strategia	Misurazione	Risorse	Revisione intermedia	Revisione 12/2024	
1	Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze.	Quantitativo	Consultare Consulente del lavoro	Il KPI è raggiunto quando il delta tra retribuzione media maschile e femminile a parità di mansione/ruolo è inferiore al 10% e decrescente negli anni successivi	Interne		
2	Percentuale promozioni donne su base annua.	Quantitativo	Consultare Consulente del lavoro	Il KPI è raggiunto quando la % di donne promosse rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini promossi rispetto il totale di uomini in organico, prendendo in considerazione i diversi livelli funzionali e non in valore assoluto	Interne		
3	Percentuale donne con remunerazione variabile per assicurare la corresponsione del salario variabile in maniera equa, rendendo note ai lavoratori e alle lavoratrici le procedure e i criteri	Quantitativo	Consultare Consulente del lavoro	Il KPI si considera raggiunto quando la % di donne con variabile target rispetto al totale di donne in organico è			



Equità remunerativa per genere						
Azione	Tipologia	Strategia	Misurazione	Risorse	Revisione intermedia	Revisione 12/2024
seguiti nell'attuazione delle politiche retributive per quel che riguarda la parte variabile del salario			pari alla % di uomini con variabile target rispetto il totale di uomini in organico			