

NOBILE
1942

oggetto
UNI/PDR 125:2022
Sistema di gestione per
la parità di genere

Indice

MISSION E VISIONE STRATEGICA

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

I PRINCIPI ISPIRATORI

LO SCOPO E GLI SFORZI DELLA NOSTRA
ORGANIZZAZIONE

L'IMPEGNO DELL'ALTA DIREZIONE

RISULTATI BASATI SULLA SODDISFAZIONE
DELLE PARTI INTERESSATE

POLITICHE:
SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

GESTIONE DELLA CARRIERA

EQUITÀ SALARIALE

GENITORIALITÀ, CURA

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO
(WORK-LIFE BALANCE)

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

COMUNICAZIONE

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

DIFFUSIONE DELLA POLITICA





La tradizione familiare e la competenza nel mondo della profumeria risalgono agli anni Trenta e raggiungono il loro culmine nel 1942 con l'apertura della prima profumeria gestita dalla famiglia Nobile. Mogli e mariti, uomini e donne uniti non solo nel lavoro ma soprattutto nella visione.

Da qui nascono il nome e l'identità stessa del marchio, fondato nel 2005 da Massimo Nobile e Stefania Giannino, che portano avanti i valori della tradizione di famiglia, tramandati di padre in figlio, con l'obiettivo di dividerli in tutto il mondo.

La tradizione si unisce alla passione e allo spirito di Massimo e Stefania, che da quasi vent'anni creano emozioni liquide con uno sguardo pionieristico rivolto al futuro della profumeria.

PRODOTTI CHE NON VENGONO SOLO "VENDUTI" MA "VISSUTI"

Nobile 1942 dispone di un'organizzazione commerciale in grado di supportare, attraverso un canale rigorosamente selettivo, sia la distribuzione delle proprie fragranze sia la distribuzione nazionale esclusiva di prodotti terzi di grande valore, scelti personalmente da Stefania e Massimo Nobile durante i consueti viaggi di ricerca e aggiornamento.

Si può affermare con orgoglio che produzione e confezionamento vengono effettuate a mano internamente.

Oltre a ingredienti italiani come il bergamotto di Calabria e l'iris di Firenze, ven-

gono selezionate materie prime provenienti dai luoghi in cui sono disponibili nella migliore qualità.

Ma soprattutto, tutti gli ingredienti rispettano elevati standard qualitativi e i naturali processi di macerazione. L'eccellenza italiana cattura costantemente l'attenzione del brand: utilizzo della seta damascata di Loriga, vetro soffiato a mano di Altare, filigrana di Campo Ligure, pelle toscana...I prodotti riflettono la qualità e la cura dell'artigianato italiano.

Oggi l'impegno include anche una forte sensibilità etica e culturale, che guida sia il lavoro interno sia le creazioni: non esistono più fragranze maschili o femminili, ma creazioni libere, pensate per esprimere l'identità e la sensibilità unica di ogni persona.



Il Percorso verso la Parità di Genere

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, NOBILE 1942 SRL 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 NOBILE 1942 SRL 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 NOBILE 1942 SRL 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 NOBILE 1942 SRL, 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 NOBILE 1942 SRL 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.



Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione

NOBILE 1942 SRL si propone di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro e come ha stabilito nello scopo del sistema di gestione, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne in NOBILE 1942 SRL

In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione e tutela delle diversità presenti sui luoghi di lavoro e nei ruoli che operano in NOBILE 1942 SRL e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022

Cultura e strategia Governance Processi HR Opportunità Equità remunerativa Genitorialità NOBILE 1942 SRL 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 che NOBILE 1942 SRL conduce.

L'impegno dell'alta Direzione

L'Alta Direzione di NOBILE 1942 SRL si impegna, alla luce dell'analisi dei propri processi ed in particolare in relazione alle 6 aree della UNI/PdR 125:2022 (Cultura e strategia; Governance; Processi HR; Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda; Equità remunerativa per genere; Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro) a definire le linee strategiche da perseguire per affrontare i gap esistenti in riferimento ai KPI e per soddisfare le esigenze del personale dipendente, ed in particolarità delle donne, presenti nell'organizzazione aziendale.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di NOBILE 1942 SRL 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.

NOBILE 1942 SRL SI IMPEGNA:

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/ forniture dei prodotti; a sostenere il welfare familiare dei propri personale dipendente attraverso modalità di lavoro tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata; 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.



Risultati basati sulla Soddifazione delle Parti Interessate

NOBILE 1942 SRL, per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in NOBILE 1942 SRL e del personale dipendente in generale, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce.

NOBILE 1942 SRL, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna, e più in generale del personale dipendente, nell'organizzazione ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

Selezione ed assunzione (recruitment) Gestione della carriera Equità salariale Genitorialità, cura Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance) Prevenzione abusi e molestie Per ciascuno dei seguenti aspetti, NOBILE 1942 SRL ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui NOBILE 1942 SRL si ispira, NOBILE 1942 SRL ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

NOBILE 1942 SRL, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022 Le esigenze del personale dipendente, in particolare delle donne presenti in NOBILE 1942 SRL, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema di gestione.



politiche
Selezione ed Assunzione
(Recruitment)

**NOBILE 1942 SRL NELLE ATTIVITÀ
DI SELEZIONE ED ASSUNZIONE
DEL PERSONALE DA IMPIEGARE
NELLE ATTIVITÀ DI BUSINESS
RISPETTA, NELLA PROSPETTIVA
DEL MIGLIORAMENTO, I SEGUENTI
PRINCIPI:**

La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere. I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza. La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari. La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti. La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.

Gestione
della Carriera

NOBILE 1942 SRL è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere.

**LA NOSTRA ORGANIZZAZIONE,
NELLA PROSPETTIVA DEL
MIGLIORAMENTO, GESTISCE LE
CARRIERE DEL PERSONALE INTERNO
RISPETTANDO I SEGUENTI PRINCIPI:**

La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere. L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort. Si pone come obiettivo il bilanciamento di genere in relazione alle promozioni tenendo conto del settore specifico e delle specifiche mansioni.

Equità
Salariale

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. NOBILE 1942 SRL non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso.

**NEL PROVVEDERE ALLA DETERMINAZIONE,
ALLA CORRESPONSIONE E ALLE
MODIFICHE DELLA RETRIBUZIONE,
NOBILE 1942 SRL RISPETTA I SEGUENTI
PRINCIPI:**

La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti.



Genitorialità, Cura

NOBILE 1942 SRL intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

NOBILE 1942 SRL SOSTIENE TALE INTENZIONE ALLA LUCE DEI SEGUENTI PRINCIPI:

La maternità e la paternità sono sostenute. Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge. I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità.

Conciliazione Dei Tempi Vita-Lavoro (Work-Life Balance)

NOBILE 1942 SRL intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

I PRINCIPI ALLA BASE DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA-LAVORO SONO I SEGUENTI:

Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere. NOBILE 1942 SRL adotta il part time, smart working, flessibilità di orario.

Prevenzione Abusi e Molestie

NOBILE 1942 SRL ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero.

NOBILE 1942 SRL ATTUA LA SUA PREVENZIONE ATTRAVERSO AZIONI CONCRETE I CUI PRINCIPI PREVEDONO:

Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati. Che NOBILE 1942 SRL pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione. La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie. L'assoluta tutela, da parte di NOBILE 1942 SRL delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni. Che NOBILE 1942 SRL analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie. Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

**COMUNICAZIONE**

*La **NOBILE 1942 SRL** redige un piano di comunicazione (in cui sono specificati: oggetto della comunicazione, destinatari, frequenza, modalità, responsabilità) relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere contenuti in questa politica, promuovendo una comunicazione il più possibile gentile e neutrale e predisponendo linee guida per utilizzo linguaggio neutro.*

**MONITORAGGIO
E ATTUAZIONE
DELLA POLITICA**

*La politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche di **NOBILE 1942 SRL**, prevede, ai fini di valutarne l' idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, 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.



NOBILE
1942

graxie
dell'Attenzione