

# Gender Equality Plan

Anno 2026



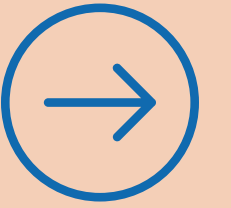
**NEXTAGE**  
INNOVATION MADE EASY

# Introduzione

Con cadenza annuale, il Comitato Guida di Nextage s.r.l. predispone il Gender Equality Plan in cui, partendo da un'analisi di contesto e dagli indicatori di raggiungibilità identificati dalla prassi di riferimento, sono chiaramente identificati gli obiettivi di parità di genere e le attività che l'Organizzazione intende perseguire per raggiungerli.

Il successo di Nextage è soprattutto fatto di persone: la Direzione attua, con costanza e frequenza, iniziative di formazione e sensibilizzazione ai temi della parità di genere, al fine di migliorare il benessere aziendale e dei propri dipendenti e lavora per la creazione di una cultura aziendale inclusiva, basata sulla valorizzazione delle differenze individuali e sulla trasparenza. Fin dalle sue origini, l'Azienda ha perseguito la volontà di costruire le proprie attività ponendo le risorse umane al centro e favorendo l'innestarsi di una cultura aziendale inclusiva, equa e sostenibile; ad ogni persona è offerta la possibilità di esprimersi al meglio grazie alle iniziative offerte come la flessibilità del lavoro, la collaborazione e l'ascolto che incrementano il benessere e, di conseguenza, la produttività.





# Governance, adozione e ambito di applicazione

## Adozione formale

Il Gender Equality Plan (GEP) è formalmente adottato dalla Direzione di Nextage s.r.l. quale documento strategico istituzionale. Il presente GEP è valido per l'anno 2026 ed è soggetto a revisione periodica (almeno annuale).

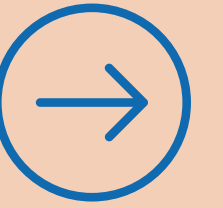
## Ambito di applicazione

Il GEP si applica a tutto il personale di Nextage, indipendentemente da ruolo, funzione, livello o tipologia contrattuale. Le misure ivi stabilite hanno carattere istituzionale e non sono limitate a singoli progetti.

## Governance e responsabilità

La responsabilità complessiva dell'attuazione del GEP è affidata al Comitato Guida (composto dal CDA, dal Responsabile del Sistema di Gestione Integrato, dal Responsabile HR, dal Responsabile Comunicazione e da un dipendente) in collaborazione con i Responsabili di Area.



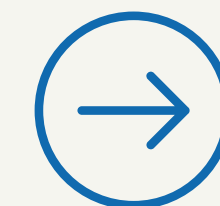


## Area 1

Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi

### Obiettivi

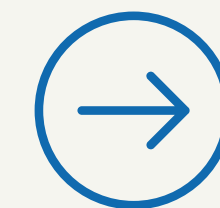
- 1) Mantenere attive le misure che consentono l'equilibrio tra vita privata e lavoro.
- 2) Proporre annualmente iniziative che mettano al centro il benessere del dipendente.



**Obiettivo 1 - Mantenere attive le misure che consentono l'equilibrio tra vita privata e lavoro**

<b>AZIONE 1</b>	Effettuare periodica analisi delle esigenze del personale da sottoporre all'esame della Direzione
RESPONSABILITÀ	Responsabile HR (Risorse Umane)
DESTINATARI/E	Tutto il personale
RISULTATI ATTESI	Elenco dei fabbisogni e delle esigenze personali
RISORSE UMANE	HR (Risorse Umane), Direzione
RISORSE FINANZIARIE	-
INDICATORI E TARGET	Esecuzione dell'analisi dei fabbisogni annuale
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere

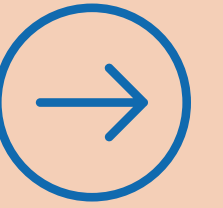




**Obiettivo 2 - Proporre annualmente iniziative che mettano al centro il benessere del dipendente**

<b>AZIONE 1</b>	Proporre nuova attività in associazione con il canile di Genova ed escursioni in mountain bike/a piedi con guide-istruttori
RESPONSABILITÀ	Responsabile HR (Risorse Umane)
DESTINATARI/E	Tutto il personale
RISULTATI ATTESI	Comunicazione via e-mail, in bacheca e partecipazione alle attività
RISORSE UMANE	HR (Risorse Umane), Responsabile Comunicazione
RISORSE FINANZIARIE	Costo indicativo per l'attività in canile: 500 euro (assicurazione+liberalità), l'attività in mountain-bike: 720 euro, l'escursione: 120 euro
INDICATORI E TARGET	Avvenuta comunicazione e partecipazione
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 15 Vita sulla Terra



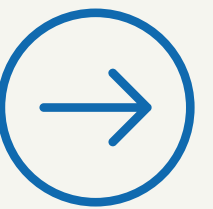


## Area 2

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

### Obiettivo

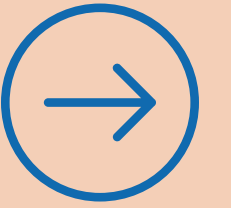
1) Mantenere la parità di genere nei ruoli di leadership e negli organi decisionali



**Obiettivo 1 - Mantenere la parità di genere nei ruoli di leadership e negli organi decisionali**

<b>AZIONE 1</b>	Effettuare il monitoraggio costante dei dati sui percorsi di carriera attivati
RESPONSABILITÀ	Responsabile HR (Risorse Umane)
DESTINATARI/E	Tutto il personale
RISULTATI ATTESI	Analisi periodica dei dati del personale
RISORSE UMANE	HR (Risorse Umane)
RISORSE FINANZIARIE	-
INDICATORI E TARGET	Eseguite raccolta e analisi dati del personale
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze





## Area 3

### Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

#### Obiettivi

- 1) Aumentare e mantenere presenze femminili in mansioni compatibili (amministrativa, tecnica, HR, ecc.) per tendere alla parità.
- 2) Fare leva sugli Enti formativi con cui l'Azienda collabora affinché incentivino la partecipazione delle donne ai corsi professionalizzanti quali sviluppo software, ecc.
- 3) Definire meglio i percorsi di crescita e i meccanismi per i passaggi di livello migliorando anche la comunicazione rispetto alle opportunità di carriera e di sviluppo professionale in azienda (gestione della carriera).
- 4) Ristabilire l'equità salariale per ogni livello e migliorare il monitoraggio dei dati del personale.

# Area 3 | Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

**Obiettivo 1 - Aumentare e mantenere presenze femminili in mansioni compatibili (amministrativa, tecnica, HR, ecc.) per tendere alla parità**

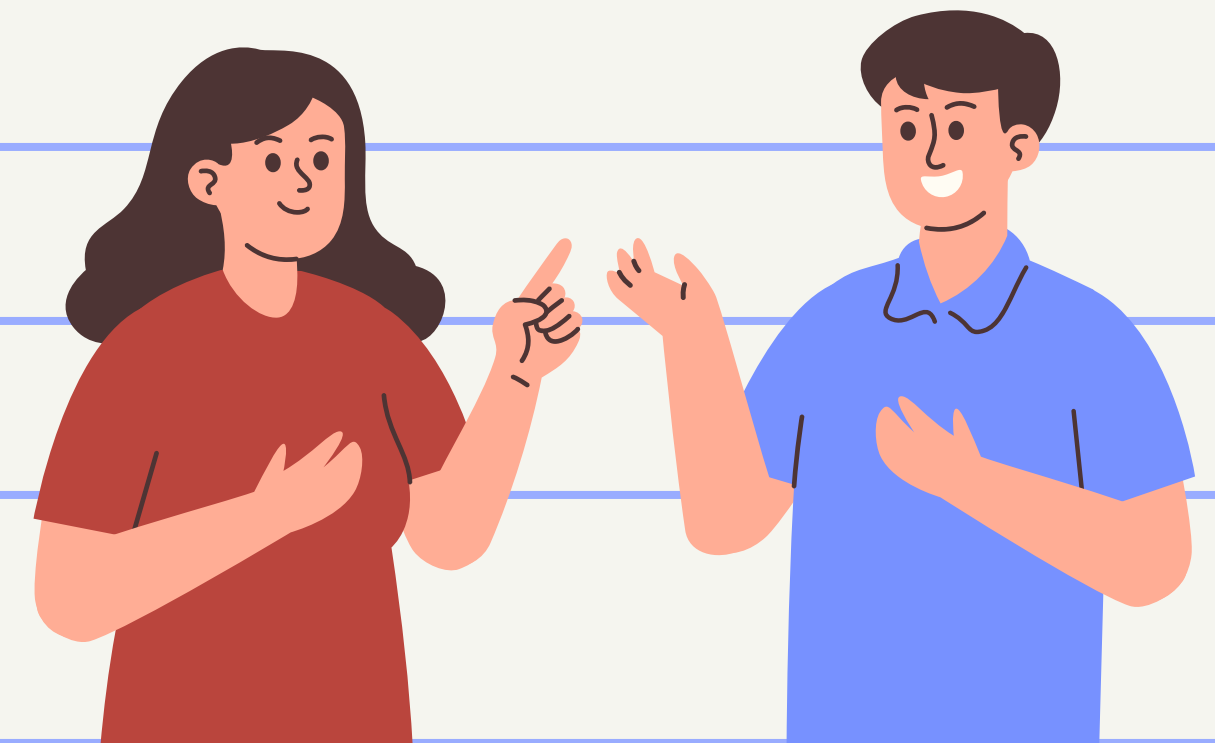
<b>AZIONE 1</b>	Contattare in modo equo i profili candidati sulla base del genere (es. nascondendo ai selezionatori foto e informazioni di genere)
<b>RESPONSABILITÀ</b>	Responsabile HR (Risorse Umane)
<b>DESTINATARI/E</b>	Candidati
<b>RISULTATI ATTESI</b>	Descrizione profili e valutazione dei candidati equi
<b>RISORSE UMANE</b>	HR (Risorse Umane)
<b>RISORSE FINANZIARIE</b>	-
<b>INDICATORI E TARGET</b>	Effettuare controllo annuale sul processo di selezione
<b>COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030</b>	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze



# Area 3 | Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

**Obiettivo 1 - Aumentare e mantenere presenze femminili in mansioni compatibili (amministrativa, tecnica, HR, ecc.) per tendere alla parità**

<b>AZIONE 2</b>	Predisporre profili da ricercare con descrizioni delle mansioni da assumere di carattere neutro rispetto al genere affinché il processo di reclutamento sia sempre rivolto sia agli uomini che alle donne
RESPONSABILITÀ	Responsabile HR (Risorse Umane)
DESTINATARI/E	Candidati
RISULTATI ATTESI	Descrizione profili e valutazione dei candidati equi
RISORSE UMANE	HR (Risorse Umane)
RISORSE FINANZIARIE	-
INDICATORI E TARGET	Effettuare controllo annuale sul processo di selezione
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze



# Area 3 | Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

**Obiettivo 1 - Aumentare e mantenere presenze femminili in mansioni compatibili (amministrativa, tecnica, HR, ecc.) per tendere alla parità**

<b>AZIONE 3</b>	Divieto di porre domande relative ai temi del matrimonio, della gravidanza e/o delle responsabilità di cura introducendo una checklist di riferimento oppure con apposita autodichiarazione su come sia stata condotta l'intervista
RESPONSABILITÀ	Responsabile HR (Risorse Umane)
DESTINATARI/E	Candidati
RISULTATI ATTESI	Descrizione profili e valutazione dei candidati equi
RISORSE UMANE	HR (Risorse Umane), Responsabili di Area, Direzione
RISORSE FINANZIARIE	-
INDICATORI E TARGET	Effettuare controllo annuale sul processo di selezione
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze



# Area 3 | Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

**Obiettivo 2 - Fare leva sugli Enti formativi con cui l'Azienda collabora affinché incentivino la partecipazione delle donne ai corsi professionalizzanti quali sviluppo software, ecc.**

<b>AZIONE 1</b>	Ad ogni richiesta di attivazione tirocinii/stage da parte di Enti formativi, richiedere espressamente che vengano proposte, per quanto possibile, solo candidature femminili
RESPONSABILITÀ	Responsabile HR (Risorse Umane)
DESTINATARI/E	Enti formativi, candidati
RISULTATI ATTESI	Requisiti attivazione tirocinii/stage
RISORSE UMANE	HR (Risorse Umane), Direzione
RISORSE FINANZIARIE	-
INDICATORI E TARGET	Effettuare controllo annuale sul processo di selezione
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze



**Area 3 | Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera** 

**Obiettivo 3 - Definire meglio i percorsi di crescita e i meccanismi per i passaggi di livello migliorando anche la comunicazione rispetto alle opportunità di carriera e di sviluppo professionale in azienda**

<b>AZIONE 1</b>	Rivedere la procedura di gestione del personale in modo da descrivere i percorsi di crescita e definire meccanismi di passaggio di livello
RESPONSABILITÀ	Responsabile HR (Risorse Umane)
DESTINATARI/E	Tutto il personale
RISULTATI ATTESI	Emissione e condivisione della documentazione
RISORSE UMANE	HR (Risorse Umane)
RISORSE FINANZIARIE	-
INDICATORI E TARGET	Verifica emissione e recepimento documentazione
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze



**Area 3 | Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera** 

**Obiettivo 4 - Ristabilire l'equità salariale per ogni livello e migliorare il monitoraggio dei dati del personale**

<b>AZIONE 1</b>	Effettuare il monitoraggio costante dei dati relativi all'equità salariale
RESPONSABILITÀ	Responsabile HR (Risorse Umane)
DESTINATARI/E	Tutto il personale
RISULTATI ATTESI	Analisi periodica dei dati del personale
RISORSE UMANE	HR (Risorse Umane)
RISORSE FINANZIARIE	-
INDICATORI E TARGET	Eseguite raccolta e analisi dati del personale
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze



# Area 3 | Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

## Obiettivo 4 - Ristabilire l'equità salariale per ogni livello e migliorare il monitoraggio dei dati del personale

<b>AZIONE 2</b>	Introdurre un database aziendale ai fini di facilitare il monitoraggio delle risorse; il database dovrà rendere facilmente accessibili i dati riguardanti lo stato delle assunzioni, la situazione per genere per ognuna delle mansioni, la formazione, la promozione professionale, i livelli, i passaggi di categoria e/o qualifica)
RESPONSABILITÀ	CTO (Chief Technical Officer)
DESTINATARI/E	HR (Risorse Umane)
RISULTATI ATTESI	Migliore gestione e monitoraggio dei dati del personale
RISORSE UMANE	Area Digital, HR (Risorse Umane)
RISORSE FINANZIARIE	Costo stimato per sviluppo interno dell'applicativo: 40.000 euro
INDICATORI E TARGET	Rilascio prodotto in produzione
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze



**Area 3 | Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera** 

**Obiettivo 4 - Ristabilire l'equità salariale per ogni livello e migliorare il monitoraggio dei dati del personale**

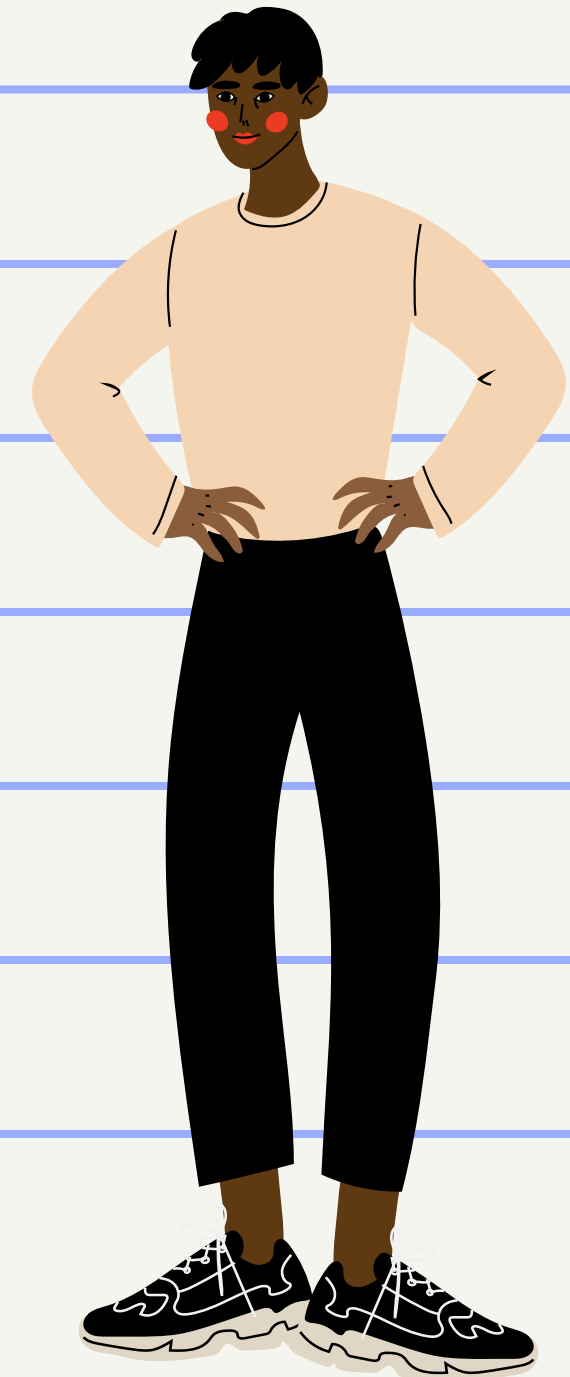
<b>AZIONE 3</b>	Comunicazione a tutti i dipendenti sui criteri che sottendono le politiche retributive aziendali
RESPONSABILITÀ	Responsabile HR (Risorse Umane)
DESTINATARI/E	Tutto il personale
RISULTATI ATTESI	Informazioni retributive trasparenti
RISORSE UMANE	HR (Risorse Umane)
RISORSE FINANZIARIE	-
INDICATORI E TARGET	Avvenuta comunicazione
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze



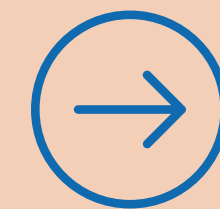
**Area 3 | Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera** 

**Obiettivo 4 - Ristabilire l'equità salariale per ogni livello e migliorare il monitoraggio dei dati del personale**

<b>AZIONE 4</b>	Recepimento nuova Direttiva UE 2023-970 sulla trasparenza retributiva e parità salariale tra uomini e donne
RESPONSABILITÀ	Responsabile HR (Risorse Umane)
DESTINATARI/E	Tutto il personale
RISULTATI ATTESI	Conformità normativa
RISORSE UMANE	HR (Risorse Umane), Direzione
RISORSE FINANZIARIE	-
INDICATORI E TARGET	Verifica rispetto dei requisiti
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze



# Monitoraggio, indicatori e reporting

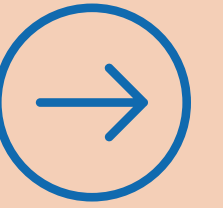


Nextage adotta un sistema di monitoraggio basato su dati disaggregati per genere.

I risultati sono analizzati dal Comitato Guida e conservati come evidenza ai fini di audit e programmi UE

AMBITO	INDICATORE	FREQUENZA	RESPONSABILE
Personale	Distribuzione per genere, per ruolo e livello	Annuale	HR
Reclutamento	Assunzioni per genere	Annuale	HR
Carriera	Promozioni per genere	Annuale	HR
Retribuzioni	Analisi equità salariale	Annuale	HR
Leadership	Presenza di genere nei ruoli decisionali	Annuale	Direzione
Formazione	Partecipazione ai corsi	Annuale	HR





## Area 4

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione

### Obiettivi

- 1) Integrare la dimensione di genere nelle attività di ricerca e innovazione, se pertinente
- 2) Integrare la dimensione di genere nelle attività formative



**Obiettivo 1 - Integrare la dimensione di genere nelle attività di ricerca e innovazione, se pertinente**

<b>AZIONE 1</b>	Predisporre una checklist interna per supportare la valutazione della rilevanza della dimensione di genere nelle attività di ricerca e innovazione e nei progetti finanziati (es. Horizon Europe)
RESPONSABILITÀ	Direzione + Responsabile di Area + PM (Project Manager)
DESTINATARI/E	Il personale coinvolto in attività di ricerca, innovazione e progettazione
RISULTATI ATTESI	Disponibilità della checklist da applicare in fase di progettazione e avvio dei progetti
RISORSE UMANE	Direzione, Responsabile di Area, PM (Project Manager)
RISORSE FINANZIARIE	-
INDICATORI E TARGET	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Checklist predisposta e approvata (SI/NO)</li> <li>• Applicazione della checklist nei nuovi progetti R&amp;D (100% dei casi)</li> </ul>
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 9 Imprese, innovazione e infrastrutture





**Obiettivo 1 - Integrare la dimensione di genere nelle attività di ricerca e innovazione, se pertinente**

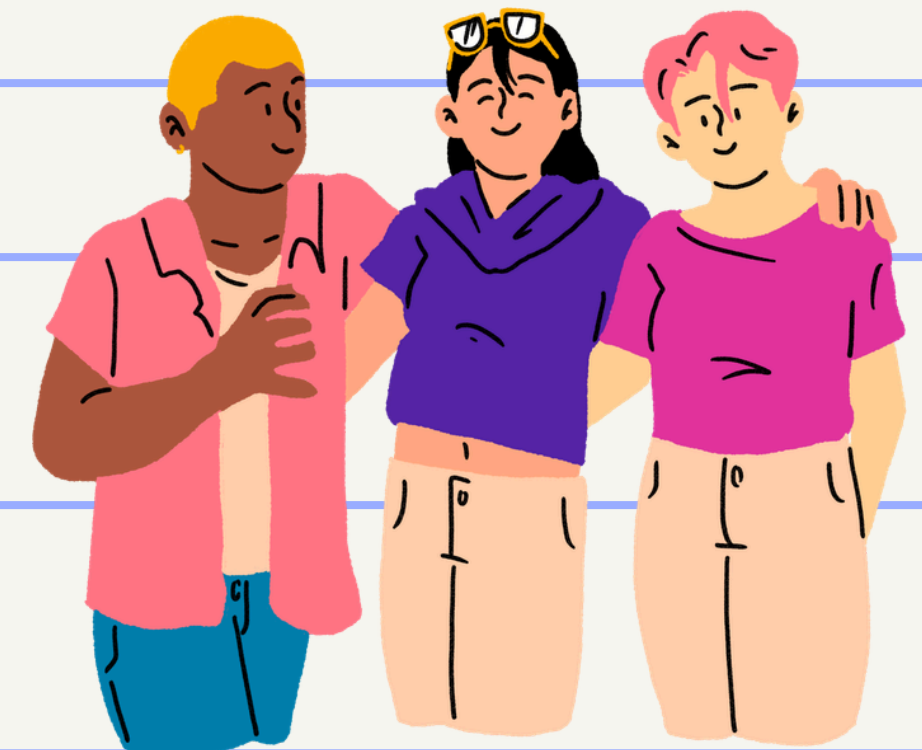
<b>AZIONE 2</b>	Integrare moduli informativi sulla dimensione di genere nella formazione interna rivolta al personale coinvolto in progetti di ricerca e innovazione
RESPONSABILITÀ	Responsabile HR (Risorse Umane)
DESTINATARI/E	Personale tecnico, progettisti, ricercatori, staff coinvolto in R&D
RISULTATI ATTESI	Disponibilità della checklist da applicare in fase di progettazione e avvio dei progetti
RISORSE UMANE	HR (Risorse Umane), Responsabili di Area
RISORSE FINANZIARIE	
INDICATORI E TARGET	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero di sessioni formative realizzate (≥ 1/anno)</li> <li>• Percentuale di personale R&amp;I coinvolto (≥ 80%)</li> </ul>
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere





**Obiettivo 1 - Integrare la dimensione di genere nelle attività di ricerca e innovazione, se pertinente**

<b>AZIONE 3</b>	Applicare l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti progettuali solo quando pertinente rispetto agli obiettivi, ai destinatari e agli impatti delle attività di ricerca e innovazione
RESPONSABILITÀ	Responsabile di Area + PM (Project Manager)
DESTINATARI/E	Team di progetto
RISULTATI ATTESI	Approccio coerente e proporzionato all'integrazione della dimensione di genere nei progetti R&D
RISORSE UMANE	HR (Risorse Umane), Responsabili di Area
RISORSE FINANZIARIE	Team di progetto
INDICATORI E TARGET	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valutazione della rilevanza documentata nei progetti (100% dei progetti R&amp;D)</li> <li>• Assenza di integrazioni non giustificate</li> </ul>
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 9 Imprese, innovazione e infrastrutture

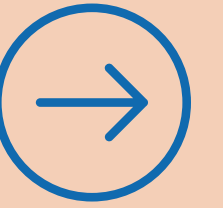




**Obiettivo 2 - Integrare la dimensione di genere nelle attività formative**

<b>AZIONE 1</b>	Revisione dei programmi formativi per integrare la prospettiva di genere nei contenuti
RESPONSABILITÀ	Responsabile Corsi
DESTINATARI/E	Tutto il personale interno e i clienti che partecipano ai corsi
RISULTATI ATTESI	Aggiornamento del materiale didattico
RISORSE UMANE	Responsabile Corsi, HR (Risorse Umane)
RISORSE FINANZIARIE	-
INDICATORI E TARGET	% corsi revisionati sul totale dei corsi attivi
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere





## Area 5

Contrasto della violenza di genere,  
comprese le molestie sessuali

### Obiettivi

- 1) Corsi di formazione sul tema degli abusi.
- 2) Sensibilizzare il 100% del personale sulle politiche di tolleranza zero.



**Obiettivo 1 - Effettuare corsi di formazione sul tema degli abusi**

<b>AZIONE 1</b>	Predisporre specifici interventi formativi (es. cineforum)
RESPONSABILITÀ	Comitato Guida
DESTINATARI/E	Tutto il personale
RISULTATI ATTESI	Aumento della consapevolezza sui fenomeni di violenza e molestia e sulle procedure di segnalazione interne
RISORSE UMANE	HR (Risorse Umane), Direzione
RISORSE FINANZIARIE	-
INDICATORI E TARGET	N. interventi formativi realizzati annualmente
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide





**Obiettivo 2 - Sensibilizzare il 100% del personale sulle politiche di tolleranza zero**

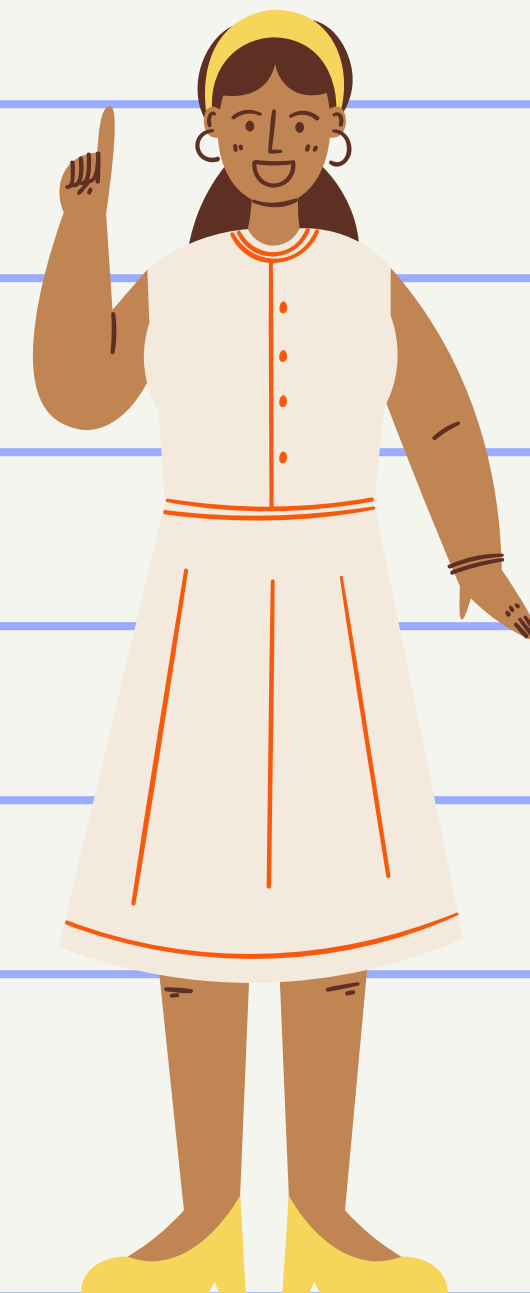
<b>AZIONE 1</b>	Riproporre analisi del clima aziendale sotto forma di colloqui one-to-one, approfondendo gli aspetti legati ad aver subito, segnalato, ecc. molestie
RESPONSABILITÀ	Responsabile HR (Risorse Umane)
DESTINATARI/E	Tutto il personale
RISULTATI ATTESI	Sensibilizzazione del personale sulle politiche di tolleranza zero
RISORSE UMANE	Comitato Guida
RISORSE FINANZIARIE	-
INDICATORI E TARGET	Valutazione esiti dei colloqui
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide

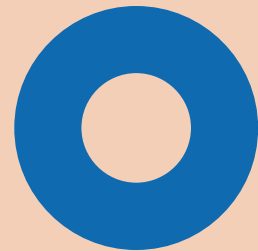




**Obiettivo 2 - Sensibilizzare il 100% del personale sulle politiche di tolleranza zero**

<b>AZIONE 2</b>	Pianificare ed effettuare comunicazioni / attività di sensibilizzazione sui temi della parità di genere
RESPONSABILITÀ	Responsabile HR (Risorse Umane)
DESTINATARI/E	Tutto il personale
RISULTATI ATTESI	Comunicazione via e-mail, in bacheca e partecipazione alle attività
RISORSE UMANE	HR (Risorse Umane), Responsabile Comunicazione
RISORSE FINANZIARIE	-
INDICATORI E TARGET	Avvenuta comunicazione e partecipazione
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide





Genova

Piazza della Vittoria 12/12

16121 Genova, GE, Italia

(039) 010-7962720



[www.nextage-on.com/parita-di-genere/](http://www.nextage-on.com/parita-di-genere/)



DIR – ALPO03.A.2 - Gender Equality Plan Rev0.0 19/02/2026

PUBBLICO

Documento conforme ai requisiti di eleggibilità Horizon Europe