

DE&I REPORT 2023

NHOOD SERVICES ITALY

DATA PUBBLICAZIONE: 9 APRILE 2024

nh⁰od



INDICE



01 Lettera agli stakeholder

02 Metodologia

03 Il nostro racconto

- Manifesto DE&I
- Fase di recruiting & Blind CV
- Smart Working: verso il balance vita-lavoro
- Best Work Life 2023
- I nostri spazi
- Supporto alla genitorialità
- Congedo parentale
- Tutela di Genere & Lotta alla discriminazione
- La Task Force DE&I
- Il Piano d'Azione
- Partnership per creare valore positivo diffuso
- Pillole di formazione DE&I
- Nhooders Feedback on DE&I

04 Iniziative ed eventi DE&I

- L'inclusione in Mostra
- L'Or Amica
- La ricchezza delle differenze
- Pagina per Pagina
- Contro ogni forma di bullismo
- Scegliamo la non violenza
- Tante gambe, un solo cuore contro la violenza
Corsa in Rosa
- Volontariato
- Nhood meets Frolla

05 Parte quantitativa KPI

- La diversità in termini di genere, appartenenza anagrafica, geografica
- Gender Pay Gap & Equità Salariale

◆ Il valore della DE&I per Nhood

Cari Stakeholder,

restituiamo questo primo Report DE&I a pochi giorni dall'ottenimento della certificazione UNI PdR 125:2022, istituita dal Ministero delle Pari Opportunità del Consiglio dei Ministri, quale riconoscimento alle aziende che si sono distinte per l'attuazione di politiche di parità di genere e inclusione sul posto di lavoro. Nhood Services Italy è la prima azienda italiana nel settore Servizi per il Real Estate ad aver raggiunto questo traguardo.

Si tratta di un'attestazione di grande valore per noi che della DE&I abbiamo fatto un impegno a lungo termine.

La DE&I, come tutti gli aspetti della responsabilità sociale che ha la nostra azienda, rappresenta una leva imprescindibile del nostro business. Lo riteniamo un fattore integrato di tutte le decisioni che prendiamo. È lo strumento tangibile che ci consente di provvedere ad una crescita sostenibile per i nostri clienti e all'erogazione di migliori soluzioni per tutti: le nostre persone, insieme alle loro famiglie; i nostri partner; le comunità che per prime vivono i luoghi in cui operiamo; fino ai fondi e agli investitori che credono nella nostra expertise e condividono il nostro approccio.

Una postura che ci impegniamo a mantenere ogni giorno perché fa parte della visione olistica del benessere aziendale sentito a livello di tutto il nostro Gruppo: parliamo di oltre 1.000 professionisti presenti in 10 Paesi nel mondo che, provate a visualizzarli sulla mappa dell'Europa e dell'Africa, rappresentano da sé una un'inestimabile ricchezza, una straordinaria molteplicità di lingue, culture, storie, esperienze, generazioni, per non dire abilità.

Nel nostro Paese, l'Italia, la DE&I rappresenta uno degli assi strategici della nostra crescita, la garanzia di sapere erogare performance e innovazione in ogni aspetto delle Soluzioni immobiliari che sappiamo portare al mercato nell'ambito della Gestione e dello Sviluppo del comparto Real Estate.

Per farlo, non possiamo che fare della DE&I una parte integrante della nostra cultura aziendale: per noi la DE&I include tutti gli aspetti del benessere che impattano sui nostri «Nhooders»: dalla creazione di un ambiente di lavoro accogliente e stimolante, alla formazione, fino all'educazione ad un linguaggio e ad una gestione della relazione con l'esterno equilibrata, rispettosa, arricchente.



◆ Il valore della DE&I per Nhood

Le nostre persone in Italia sono oltre 130 professionisti, di cui il 49% è rappresentato da donne, incluse le direttrici e vicedirettrici dei centri commerciali gestiti da Nhood lungo tutto il perimetro nazionale, in particolare negli asset in cui siamo leader a livello regionale e nei progetti di recente inaugurazione.

Investire sul capitale umano e sull'unicità del singolo, per noi, significa promuovere una cultura open mind che incoraggia l'inclusione e l'autosviluppo; vuol dire avere a cuore le persone e fare del loro benessere la bussola delle nostre azioni, la linfa vitale dei nostri progetti.

Lavoriamo nella volontà di condividere valori, idee e buone pratiche del fare impresa e trasmettiamo questi concetti a tutti coloro che si relazionano con noi per costruire, insieme, una florida rete di interscambi oltre che opportunità sempre nuove di formazione e crescita professionale.

La diversità è il manifesto del nostro essere e del nostro agire, è il motore del nostro pensiero libero e creativo che ci porta a guardare il mondo oltre la sua apparenza e a coglierne, nelle sue mille sfaccettature, la complessità e la bellezza.

Valorizzare l'unicità dei singoli è il nostro impegno quotidiano: siamo convinti che la diversità sia il più genuino degli ingredienti per fare del cambiamento la nostra costante, in un mondo in continua evoluzione la diversità è il seme del rinnovamento.



I NOSTRI IMPATTI

Benessere e formazione:

Investiamo nel capitale umano e valorizziamo ogni singola risorsa con piani e iniziative che favoriscono il benessere sul lavoro e promuovono l'inclusività e l'autosviluppo.

Comunità e territorio:

Siamo generatori di luoghi di vita sostenibili, evoluti e integrati nel territorio pensati per mettere in connessione le persone, favorire la socializzazione, lo scambio e il confronto. Creiamo comunità nelle comunità per costruire luoghi migliori, storie e legami di successo, nel tempo.

Periferie e rigenerazione:

Creiamo sinergie e coinvolgiamo attivamente le comunità alla ricerca di una contaminazione fertile, inedita e stimolante per contrastare la marginalità sociale e favorire il senso di appartenenza, l'identità culturale e la coesione socio-territoriale.

◆ La nostra motivazione

Sono numerose le iniziative che hanno visto Nhood Services Italy protagonista in ambito DE&I e che concretizzano il sistema di valori a cui tutta l'azienda si ispira.

Il presente documento si prefigge l'obiettivo di raccontarle in modo da **ripercorrere in modo organico quanto fatto durante il 2023** ed aprire **riflessioni e progettualità sul 2024** e gli anni a seguire. Un percorso nato in modo naturale, con una **strada ben tracciata**, tanti obiettivi ed ambizioni future.

Il report si prefigge l'obiettivo di raccontare i nostri dati, tramite l'utilizzo di misure quantitative quali **KPI selezionati**.

Il 2023 rappresenta il punto di partenza che dettaglia molti elementi quantitativi utili a fornire una **fotografia dello stato «as is»**, che sarà la baseline per costruire, con altrettanto impegno, gli anni a seguire.

Diritti, benessere delle persone, inclusione e diversità, formazione, cultura e progetti di crescita intergenerazionale e cross-settoriale sono azioni concrete che rispondono ai nostri valori e che riassumiamo nel nostro motto: **In positive impact we trust**.



01

Lettera agli
stakeholder

02 Metodologia

03 Il nostro
racconto

04 Iniziative
ed eventi DE&I

05 Parte
quantitativa – KPI

↑ Indice

“Condividiamo con il nostro Gruppo internazionale una visione olistica del benessere in cui ci rendiamo protagonisti di azioni di responsabilità sociale a 360 gradi.

Esse includono aspetti come la salute fisica e mentale, il benessere sociale, finanziario e l’aspirazione di crescita.

Con questo impegno miriamo a trattenere i talenti e tutti quei giovani professionisti che oggi cercano sì un posto di lavoro, ma soprattutto ambiscono a dare il loro contributo dentro un contesto stimolante e vivace, in cui trovare una soddisfacente integrazione tra vita professionale e contesto personale”.



Ethel Lidia Brezzo

*Head of RFI
& Sponsor Task Force DE&I*

“Siamo orgogliosi di definirci un’innovativa società di soluzioni immobiliare generatrice di luoghi di vita.

Trasformiamo, sviluppiamo e gestiamo spazi in cui abbiamo la responsabilità di favorire e promuovere una cultura di inclusione, garantendo eque opportunità in azienda.

Miriamo a diventare leader nella “S” degli ESG, consapevoli che un approccio strategico e sostenibile al business non può che passare dall’aumento di Valore Economico-Sociale per le comunità che per prime beneficiano dei nostri servizi.

E in questo i nostri Nhooders sono i primi destinatari e ambasciatori del nostro impegno”.



Carlo Masseroli

*Amministratore Delegato
& Head Of Development Italy*

nh00d

METODOLOGIA



◆ Metodologia

Il documento viene elaborato e pubblicato in forma volontaria e si prefigge l'obiettivo di raccontare in forma qualitativa e quantitativa l'impegno di Nhood sulle tematiche DE&I. Sulla scia dello stile di un bilancio di sostenibilità, il documento viene introdotto dalla lettera agli stakeholder, dove emerge la motivazione alla base della progettualità.

Per la rendicontazione dei dati quantitativi, ci siamo lasciati guidare dallo standard GRI (Global Reporting Initiative).

Tra gli indicatori consultati vi sono

- GRI 401 - 3: Congedo Parentale,
- GRI 404 - 1: Ore medie di formazione annua per dipendente,
- GRI 405 - 1: Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti,
- GRI 406 - 1: Episodi di discriminazione e misure correttive adottate.

Oltre a questo schema di rendicontazione volontaria, sono stati utilizzati KPI specifici per la realtà di Nhood, in quanto creati dall'interno ed utilizzati per il monitoraggio ordinario (a titolo di esempio: almeno una formazione DE&I erogata all'anno). Infine, alcuni valori sono riportati in veste di dato statico, su cui da un anno all'altro se ne potranno evidenziare le variazioni (a titolo di esempio: numeri di giorni di smart working, permessi baby week).

IL NOSTRO RACCONTO



◆ Manifesto DE&I

IL DOCUMENTO CHE RICONOSCE ED ACCOGLIE IL VALORE DEI PRINCIPI DI DIVERSITÀ, EQUITÀ ED INCLUSIONE

Nel 2023, Nhood Italy si è dotata di un manifesto DE&I, che volta a ripercorre l'importanza delle tematiche di diversità, equità ed inclusione grazie a riferimenti pratici ed immediati alla vita aziendale quotidiana.

Un documento che, dopo esser stato condiviso con tutti i Nhooders, è stato pubblicato sull'intranet aziendale, nonché sulla pagina web dell'azienda in modo da poter essere accessibile per tutti gli stakeholders, in un'ottica di trasparenza e collaborazione reciproca.



OBIETTIVO: favorire un ambiente inclusivo, aperto, rispettoso e plurale, dove ciascuno possa esprimere il proprio potenziale.

◆ Fase di recruiting & Blind CV

A partire dal 2 Maggio 2023, è stato adottato il processo di blind recruiting. L'adozione di questo procedimento ha avuto lo scopo di **eliminare le informazioni personali dei candidati** al fine di **evitare che questi possano influenzare HR e Manager nella loro decisione, ancor prima, di effettuare il colloquio.**

IN TAL SENSO, CI SI È POSTI I SEGUENTI OBIETTIVI:

- si va verso la parità di genere: l'azienda che si occupa di recruitment non ha pregiudizi legati al genere;
- non si fanno discriminazioni in base all'età;
- **processi di selezione trasparenti:** la selezione diventa più trasparente anche agli occhi dei candidati che non si sentiranno scartati a priori, ma comprenderanno le dinamiche del processo di selezione e il valore delle competenze;
- diversificazione dei team e maggior crescita: se si **valorizzano le capacità delle persone per quello che sono**, i team crescono e possono portare a raggiungere strade e obiettivi inesplorati;
- produttività: a quanto detto sopra, è collegata la produttività data da team davvero multidisciplinari;
- **cambiamento di mentalità:** ne beneficiano i dipendenti, ma anche l'azienda che inizia un percorso nuovo e un nuovo modo di lavorare. Questo aiuterà ad aumentare l'employer branding e il rapporto con i clienti.



◆ Smart Working: verso il balance vita-lavoro

La possibilità di svolgere il proprio lavoro in modalità smart working consente al singolo di poter **bilanciare in modo ottimale il binomio vita - lavoro**. L'introduzione di tale modalità lavorativa rientra nell'ambito delle politiche di valorizzazione e sviluppo delle risorse umane volte a favorire:

- lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati;
- la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e dunque, tra la dimensione privata e professionale.

Dal 1 gennaio 2022 Nhood ha reso ancora più flessibili le giornate di lavoro dei suoi collaboratori fornendo la possibilità di fruire di **100 giorni** all'anno di presenza virtuale, guidata dall'organizzazione dei propri compiti professionali e dalla responsabilità individuale. Una flessibilità che è anche oraria, garantita dal diritto di disconnessione.

Nell'usufruire di questa modalità di lavoro è importante garantire il corretto svolgimento delle attività. Su indicazione del Manager, l'attività di lavoro deve essere organizzata all'interno dei singoli team in maniera da garantire la presenza in ufficio di tutto il team, a seconda delle esigenze.

Valorizzare il capitale umano in Nhood vuol dire avere a cuore l'equilibrio tra vita privata e professionale.

Per questa ragione - in ottica win win - le nostre politiche aziendali prevedono il Lavoro Agile e l'orario flessibile.



**GIORNI DI SMARTWORKING
ALL'ANNO/NHOODER NEL 2023**

Lavorare in smart working significa anche risparmiare tempo e costi del commuting (ovvero dello spostamento casa - lavoro). Considerando l'adozione di 100 giorni di smart working l'anno, le risorse risparmierebbero annualmente in media circa 143 ore impiegate ad oggi per raggiungere l'ufficio.

Per l'anno successivo, ovvero per il 2024, il progetto prevede l'incremento del numero di giorni di smart working.

◆ Best Work Life 2023

L'attestato dà merito all'impegno costante della Società e a tutte le sue iniziative messe in campo nel corso del 2022 in tema di work-life balance, supporto economico, crescita personale e professionale dei propri collaboratori, di tutela per ogni forma di diversità e inclusione.

Nhood Service Italy ha ricevuto il BEST Work Life® 2023, riconoscimento ideato da Corriere della Sera - Buone Notizie e NeXt - nuova economia, per premiare le **aziende che si sono distinte in tema di politiche di benessere proposte ai propri dipendenti**. Nhood ha ottenuto (ex aequo con altre tre aziende e fra oltre 40 imprese che si sono candidate) il miglior punteggio secondo i criteri di valutazione BEST. Molteplici gli elementi valutati: dall'ambiente relazionale alla sicurezza, dalla qualità dei servizi di welfare al trattamento economico dei lavoratori. Oltre ovviamente alla salute fisica e mentale e al coinvolgimento del personale nel progetto d'impresa.

L'attestato rende merito **all'impegno costante della Società** nei confronti dei propri collaboratori. Infatti, **punto di partenza** di ogni iniziativa sviluppata è l'**ascolto dei propri dipendenti (Nhooders)** presenti in tutta Italia: una vera e propria comunità di oltre 130 persone delle quali, attraverso una **survey annuale (BES - Barometer Engagement & Satisfaction)**, viene misurato il grado di soddisfazione e coinvolgimento nella vita aziendale.

Molti i fattori analizzati: l'importanza del lavoro svolto, la sinergia aziendale, i rapporti con i colleghi, l'apprezzamento, la ricompensa, la strategia aziendale, il carico di lavoro, il coinvolgimento, il successo, l'autonomia, l'ambiente lavorativo, la libertà di opinione, l'individuazione degli obiettivi, la crescita professionale e il supporto della direzione.

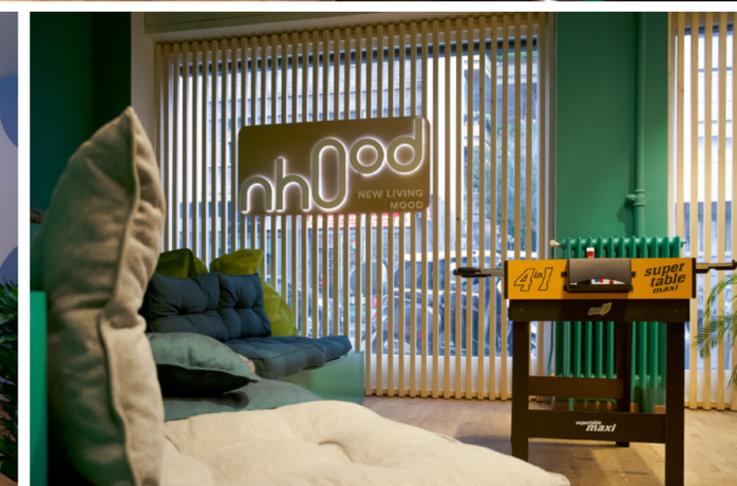
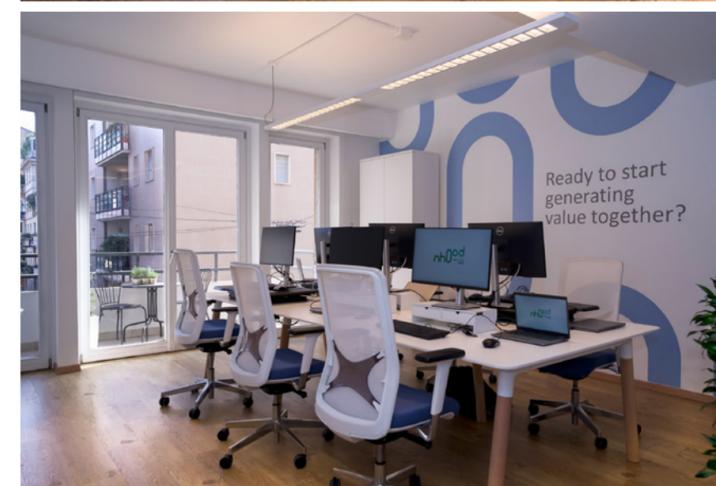
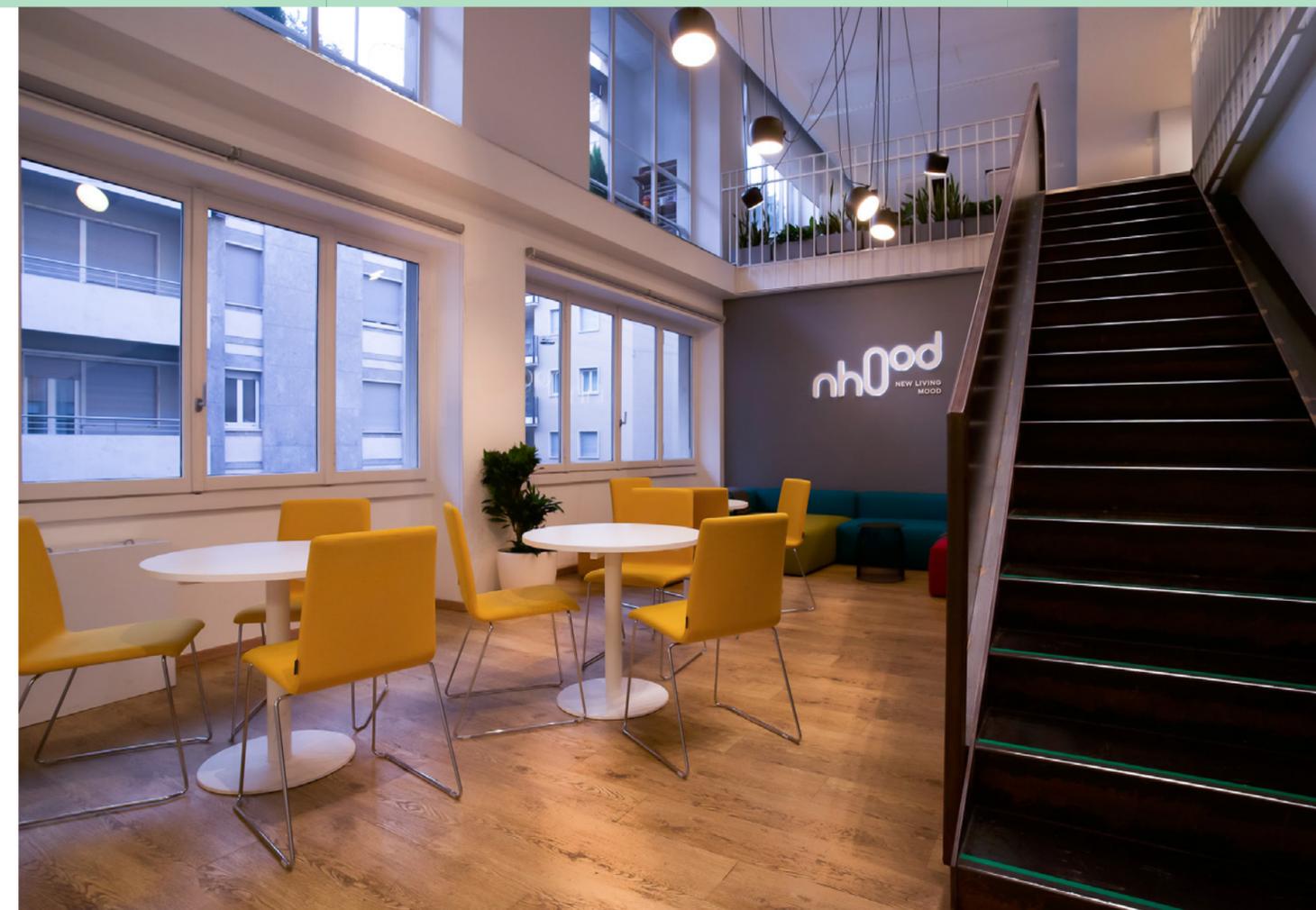


◆ I nostri spazi

La sede degli uffici di Nhood a Milano è stata riorganizzata negli ultimi anni al fine di **agevolare il lavoro di squadra** e creare un **luogo piacevole** dove trascorrere le ore lavorative, dove gli spazi sono **pensati per la socialità** e per il **benessere delle persone**. Si compone di diversi spazi di co-working, dove le singole postazioni sono prenotabili quotidianamente tramite apposito portale digitale. In questo modo, viene garantita a tutti la possibilità di usufruire della postazione che si preferisce.

Oltre le singole postazioni, sono presenti 6 sale riunioni funzionali allo svolgimento dei lavori in squadra, nonché agli incontri con stakeholder esterni e potenziali futuri partner/clienti. La sede si compone inoltre di spazi più informali quali spazi living e spazi dedicati al coffee break o alla pausa pranzo.

Nel corso del 2023, sono stati svolti alcuni lavori per rendere la sede di Milano più accessibile. Gli spazi sono stati rivisitati nell'ottica di favorire l'ingresso e la permanenza di tutti. In particolare, sono state introdotte rampe per favorire l'ingresso di carrozzine e il bagno al piano terra è stato ristrutturato per garantire maggiore spazio e comfort alle persone con disabilità.





◆ Supporto alla genitorialità



POLICY: SUPPORTO ALLA GENITORIALITÀ

PERMESSI GIORNI DA PAPÀ

Oltre ai 10 giorni previsti da contratto, Nhood permette a tutti i neopapà di usufruire di **3 giorni** di permesso retribuito.

PERMESSI BABY WEEK

Fare i genitori è un lavoro a tempo pieno. Nhood ha introdotto per i propri dipendenti **5 ore** di permesso extra retribuito per l'inserimento scolastico dei figli, **fino ai 6 anni**.

SELF COACHING PER MAMME E PAPÀ AL RIENTRO

Programma “**Genitori che nascono**” è stato introdotto per supportare tutti i neogenitori. E' focalizzato sul riconoscimento e l'applicazione, anche in ambito lavorativo, di competenze che si sviluppano in particolare quando in famiglia arriva una nuova vita, come, ad esempio, l'autoconsapevolezza, la gestione delle complessità, l'empatia e la gestione dello stress.

LAVORO AGILE & ORARIO FLESSIBILE

Alle future mamme viene data la possibilità di lavorare in modalità agile durante tutta la gravidanza e fino al compimento dell'anno del bambino. Orari di lavoro flessibili: possibilità di adattare gli orari di lavoro in base alle esigenze familiari. Questo può includere l'opportunità di iniziare o finire l'orario di lavoro in momenti diversi da quelli canonici “d'ufficio”.

PERMESSI PER VISITE MEDICHE

Prendersi cura della propria salute per Nhood è una priorità: tutti i collaboratori possono usufruire di **8 ore** di permesso per visite mediche personali o per accompagnare i genitori (di età superiore a 80 anni) oppure i propri figli (inferiore ai 12 anni).

PERMESSI VISITE MEDICHE GRAVIDANZA

Per le mamme in attesa non ci sono limiti al numero di permessi fruibili durante il periodo gestionale. Giustificativo rilasciato dal medico o dalla struttura sanitaria sempre necessario.

WELFARE

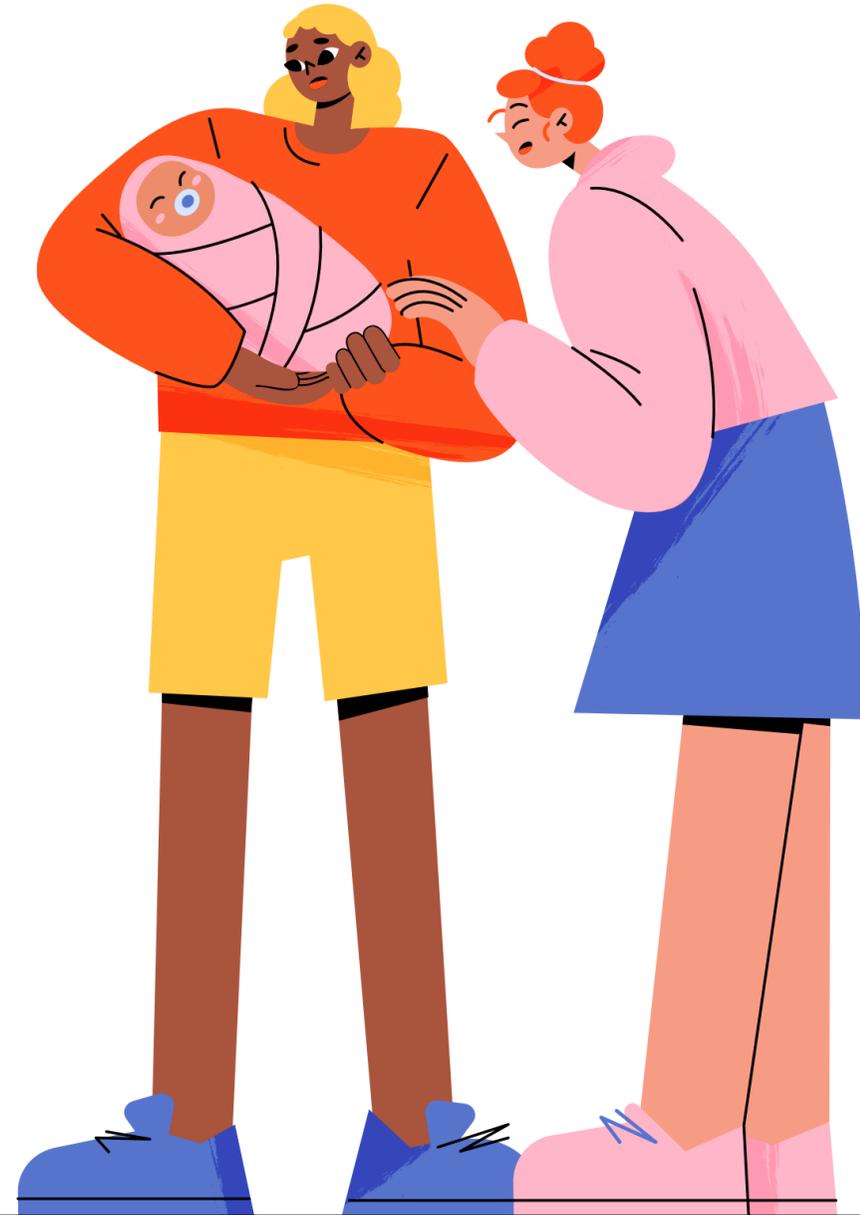
Possibilità di acquistare, attraverso il proprio credito Welfare, servizi dedicati alla famiglia con particolare attenzione ai più piccoli.

OPZIONI PART-TIME

I dipendenti a tempo pieno che desiderano passare a un'opzione part-time per prendersi cura di un bambino (per i primi tre anni di età del bambino) possono presentare una richiesta alle Risorse umane. Aumento al 5% della percentuale di part time post maternità.

ASSICURAZIONE

Assicurazione sanitaria RSMO a copertura anche del nucleo familiare, al cui interno è presente il Pacchetto Maternità e assicurazione infortuni professionali ed extraprofessionali.



◆ Congedo parentale



TASSO DI RIENTRO AL LAVORO POST CONGEDO PARENTALE = 100%

Congedo parentale 2023 (GRI 401-3)

NHOODERS CON DIRITTO AL CONGEDO PARENTALE



TOT: 4

NHOODERS CHE HANNO BENEFICIATO DEL CONGEDO PARENTALE



TOT: 4

NHOODERS CHE SONO RIENTRATI AL LAVORO NEL 2023 AL TERMINE DEL CONGEDO PARENTALE



TOT: 4

◆ Tutela di Genere & Lotta alla discriminazione

Con il termine “violenza di genere” si intendono tutte le forme di violenza, inclusa quella psicologica, fisica, sessuale, stalking, stupro e femminicidio, che coinvolgono un vasto numero di individui discriminati in base al sesso e all’orientamento sessuale. Nhood condanna tali comportamenti in tutte le loro forme e si impegna a contrastare qualsiasi forma di molestia o violenza che possa verificarsi sul luogo di lavoro, anche da parte di clienti o personale esterno.

RISPETTO E DIGNITÀ SUL LUOGO DI LAVORO

Una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo è il rispetto reciproco della dignità dell’altro, a tutti i livelli, dentro e fuori i luoghi di lavoro.

In conformità con l’articolo 24 del decreto legislativo 80/2015 e future modifiche normative, Nhood introduce le seguenti misure di sostegno per le vittime di violenza di genere:

(segue pag successiva)



**CASI DI DISCRIMINAZIONE
SEGNALATI NEL 2023**





Tutela di Genere & Lotta alla discriminazione



POLITICA GLOBALE ANTI-MOLESTIE
E ANTI-DISCRIMINAZIONE & CODICE ETICO

CONGEDO AGGIUNTIVO

La Società estende, a proprie spese, il congedo retribuito di 3 mesi previsto dalla normativa vigente aggiungendo un mese ulteriore.

I dipendenti potranno usufruire di questo periodo aggiuntivo dopo aver esaurito completamente le ferie e i permessi maturati al momento della presentazione della richiesta scritta. Sarà inoltre necessario fornire documentazione che attesti il coinvolgimento in un percorso certificato dai servizi sociali del Comune di residenza, dai Centri antiviolenza o dalle Case Rifugio.

ASSOCIAZIONE DI RIFERIMENTO

Le Parti hanno identificato l'associazione "Doppia Difesa" come riferimento per l'assistenza delle vittime di violenza di genere.

Si impegnano a garantire che questa associazione sia a disposizione delle persone interessate.

MODIFICA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nhood accoglierà, ove possibile in base alle disponibilità organizzative, le richieste di modifica, anche temporanea, del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o da orizzontale a verticale, pervenute dalle persone vittime di violenza di genere.

TRASFERIMENTO PRIORITARIO

Nel caso in cui una lavoratrice o un lavoratore, vittima di violenza di genere, richieda un trasferimento (anche temporaneo) per proteggere la propria sicurezza o quella dei figli, la Società valuterà tale richiesta in modo prioritario.

◆ Speakup

IL NOSTRO SISTEMA DI ALLERTA

Nhood ha predisposto un sistema di allerta per gestire tutte le segnalazioni di dubbi, domande o violazioni della legge e/o dei nostri codici di condotta etica, siano esse quelle dei dipendenti o dei partner.

Tutte le segnalazioni saranno trattate in maniera strettamente confidenziale con la migliore protezione per il Whistleblower. I dati vengono eventualmente resi anonimi sistematicamente.

◆ La Task Force DE&I

ALL' ATTIVO DA MAGGIO '23

All'inizio del 2023, in Nhood l'attenzione per le tematiche DE&I è cresciuta, insieme al forte desiderio, quasi necessario, di approfondire l'argomento.

Ha cominciato così a emergere una necessità interna: la creazione consapevole di luoghi e spazi dedicati, atti a lanciare confronti e discussioni.

Sulla spinta del Team di Sostenibilità e dal desiderio condiviso di strutturare un sistema di governance interna sempre più forte, è nato il tavolo di lavoro dedicato alla diversità, equità ed inclusione, noto come 'Task Force DE&I': è il primo di questo tipo, collocato all'interno di un progetto più ampio che mira ad incrementare l'ingaggio e l'impegno di un numero sempre maggiore di Nhooders sulle tematiche del mondo ESG.

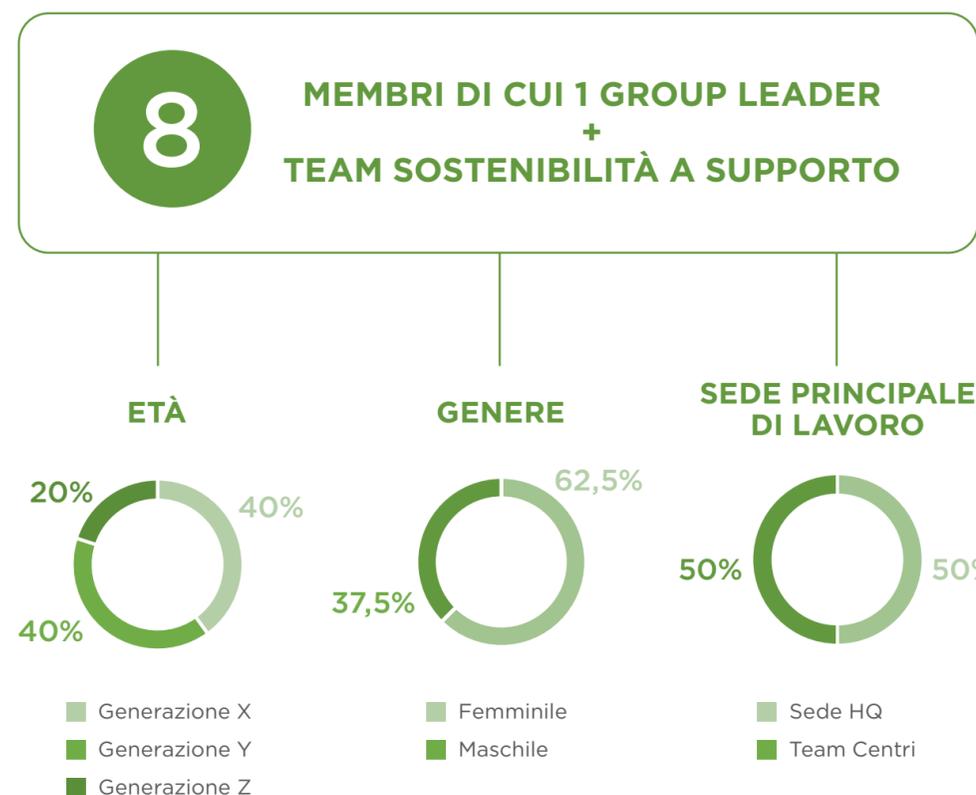
COME SI È COSTITUITO IL GRUPPO DI LAVORO?

A tutti i Nhooders è stata offerta la possibilità di entrare a far parte del tavolo di lavoro sulla DE&I. Proposta che è stata accolta in modo positivo ed ha portato alla costituzione di un gruppo di lavoro organico ed interdipartimentale, dove si intrecciano diversi background, knowledge e skill.

QUALI SONO I COMPITI PRINCIPALI DELLA TASK FORCE?

Diffondere e proporre iniziative DE&I, lavorare attivamente affinché vengano create e supportate le condizioni necessarie per un ambiente il più inclusivo possibile, fornire i riferimenti a cui le persone possano rivolgersi per potersi confrontare in caso di necessità legate alla propria unicità, allineamento sulle iniziative in corso, di stimolo e di facilitazione nella messa a terra dei progetti.

LA TASK FORCE IN KPI



◆ Il Piano d’Azione

ARCO TEMPORALE: 2022 - 2025

Il Piano d’Azione DE&I segue una **struttura organizzata per pillar, macro-obiettivi e micro-obiettivi**.

A ciascun micro-obiettivo è associato un **owner** che ha la responsabilità di guidare il filone progettuale, seguirne l’evoluzione e rendicontarne i progressi durante gli incontri periodici della Task Force. Il conseguimento di ciascun micro - obiettivo contribuisce al raggiungimento del più ampio macro - obiettivo, inquadrato al di sotto di un determinato pillar.

I PILLAR



FORMAZIONE



REPRESENTATION



PROCEDURE PER LA DE&I



NEW WAYS OF WORKING PER LE PERSONE

“In questi primi mesi di attività della task force è stato entusiasmante e gratificante vedere l’evoluzione del lavoro di un gruppo nato su base volontaria. Il lavoro si è sempre più strutturato e organizzato, guidato da un calendario di appuntamenti fissi e scanditi da odg puntuali e da una tabella di marcia ben definita.

Fin da subito gli obiettivi chiari hanno reso possibile il raggiungere risultati tangibili.

Da Nhooder non posso far altro che ribadire che Nhood ha prodotto e proposto nel corso del 2023 molteplici attività che hanno contribuito a creare ove necessario o ad arricchire la cultura DE&I della nostra Azienda e di ogni dipendente della stessa”.



Simone Rao

Shopping Center Manager

◆ Le nostre azioni

La Task Force DE&I si è costituita agli inizi del 2023 ed è diventata operativa a partire dal mese di Maggio.

Nell'incontro di kick-off, sono state scelte le prime attività su cui concentrarsi. Tali attività sono state avviate e seguite quotidianamente per riportarne i progressi al tavolo di lavoro.

In questo 1° report DE&I, si ripercorrono i progressi effettuati su una sola delle attività in corso. L'attività qui riportata ha infatti già una sua maturità e può esser raccontata. Le altre attività in corso, che non hanno ancora una maturità di racconto, verranno riportate nel report DE&I del prossimo anno.

PILLAR



PROCEDURE PER LA DE&I

MACRO OBIETTIVO



RAFFORZARE LA CULTURA DELL'INCLUSIONE E VALORIZZARE LA DIVERSITÀ, DENTRO E FUORI IL GRUPPO

MICRO OBIETTIVO



VERIFICA CRITERI DI SELEZIONE FORNITORI COMPLIANT AI TEMI DELLA DE&I

“C'è una forte necessità di integrare la DE&I nella supply chain poiché rappresenta la nostra longa manus operativa e strategica.

Cerchiamo di sensibilizzare i nostri fornitori, partner e stakeholder alle tematiche DE&I chiedendo di completare, durante l'assessment di qualifica, uno specifico questionario.

Individuando una catena di fornitura diversificata e inclusiva, cerchiamo di promuovere l'innovazione, la creatività e la resilienza. Questo porta con sé una moltitudine di prospettive, idee e soluzioni che possono contribuire ad affrontare le complesse sfide della Vision di Nhood”.



Valerio Pozzi

Procurement
Manager



6 DICEMBRE 2023

◆ Pubblicazione del questionario DE&I sul portale dei fornitori

Il gruppo di lavoro DE&I ha elaborato un pacchetto di domande volte a **mappare il grado di sensibilità e di attenzione rispetto alle tematiche DE&I degli stakeholder interni alla catena di fornitura**. Il questionario è ora presente in piattaforma.

Le risposte verranno collezionate progressivamente. In particolare, il questionario DE&I risulta essere obbligatorio e con efficacia immediata per i nuovi fornitori, ovvero per coloro che si registrano per la prima volta al portale. Invece, per i fornitori già presenti nel database, il questionario verrà sottoposto dal portale stesso seguendo quelle che sono le tempistiche e il funzionamento fisiologico del software.

Durante il 2024, il questionario così implementato potrà consentire la mappatura DE&I dei fornitori per categorie merceologiche e consentirci di indirizzare le attività di ingaggio verso la nostra supply chain.

◆ Partnership per creare valore positivo diffuso

Nhood Italy è parte del network **Valore D**, la prima associazione di imprese che dal 2009 lavora al fianco delle aziende che hanno scelto di impegnarsi per evolvere e divenire organizzazioni più inclusive, investendo sulla leva primaria generativa di valore, il capitale umano.

Valore D fornisce alle aziende associate l'accesso alla sua piattaforma dal nome **Younicity**.



Younicity

È un luogo unico dove l'unicità, l'inclusione e il progresso si fondono, un luogo amico, inclusivo e accessibile dove è possibile:

- **Informarsi** sui principali temi dell'equità con contenuti di approfondimento, news e interviste.
- **Crescere** a livello personale e professionale con **esperienze formative coinvolgenti** e in continuo aggiornamento.
- **Confrontarsi** con un network che condivide gli stessi valori, scambiando idee e opinioni, e creando **nuove sinergie**.
- **Ispirarsi** con news di scenario, progetti e storie di successo, scoprendo come trasformare le **sfide in opportunità**.

◆ Pillole di formazione DE&I

Per Nhood la formazione è un driver importante di cambiamento e di generazione di impatto positivo.

Ogni anno i Nhooders vengono ingaggiati e formati su tematiche differenti, sempre nuove e stimolanti. Formarsi in azienda vuol dire dedicare una porzione del proprio tempo ad ampliare la propria visione, ad apprendere e metabolizzare concetti nuovi.

Nel 2023, le tematiche DE&I hanno rappresentato un elemento importante per la visione e cultura aziendale. Ed è per questo che durante l'anno sono state erogate 3 formazioni su questi temi.

FORMAZIONE → **UNCONSCIOUS BIAS. GLI STEREOTIPI INCONSAPEVOLI**



OBIETTIVO DELLA FORMAZIONE:

- Trasportarsi in un mondo dove il cervello umano non si lascia ingannare da pregiudizi nascosti, dove si è in grado di prendere decisioni basate sulla ragione e sulla meritocrazia.
- Identificare e sconfiggere i bias, diventando supereroi della razionalità!

4 MODULI - 4 MESI DI ACCESSO AL CORSO

Al termine di ciascun corso, viene chiesto ai Nhooders di esprimere il loro parere circa l'efficacia del corso tramite compilazione di un sondaggio volontario. Per il 44% dei rispondenti, il corso è risultato essere superiore o molto superiore alle loro aspettative.

Inclusione è la parola d'ordine!

“Vogliamo creare un ambiente di lavoro in cui ognuno si senta a proprio agio e apprezzato per ciò che è.

Ecco perché vogliamo coinvolgere tutti nella sfida di superare i nostri unconscious bias.

Siamo convinti che conoscere e affrontare i nostri pregiudizi inconsci possa fare davvero la differenza nel nostro ambiente lavorativo”.



Jessica Rendina

HR Manager

valore^D

◆ Pillole di formazione DE&I

FORMAZIONE → SENSIBILIZZAZIONE SULLE MOLESTIE DI GENERE NEI LUOGHI DI LAVORO



OBIETTIVO DELLA FORMAZIONE:

- Consolidare la nostra cultura aziendale basata sul rispetto, l'uguaglianza e la collaborazione.
- Offrire informazioni chiare e sensibili sulla prevenzione e gestione delle molestie di genere, creando un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo per tutti noi. Il programma ha coperto argomenti cruciali tra cui definizioni delle molestie, perché è importante occuparsene, quali sono gli effetti e le conseguenze.

7 MODULI - 4 MESI DI ACCESSO AL CORSO

Per il 25% dei rispondenti, il corso è risultato essere superiore alle loro aspettative.

LANCIATO A NOVEMBRE 2023 - ANCORA IN CORSO

FORMAZIONE → LA COMUNICAZIONE INCLUSIVA



OBIETTIVO DELLA FORMAZIONE:

- Approcciarsi al tema della comunicazione equa e inclusiva come opportunità
- Identificare i rischi di una comunicazione tradizionale
- Sperimentare metodi di comunicazione rispettosa e valorizzante
- Massimizzare il potenziale presente in ognuno

L'INGAGGIO DEI NHOODERS

La survey, che mira a testare quanto il corso è stato apprezzato dai Nhooders, rivela che per il 27% delle risposte il corso, nel suo complesso, è risultato essere superiore o molto superiore alle aspettative.

◆ Pillole di formazione DE&I

FORMAZIONE, LA COMUNICAZIONE INCLUSIVA → 4 INCONTRI

1° INCONTRO

- La comunicazione inclusiva: a cosa serve, perché conviene
- Riconoscere gli stereotipi di genere e migliorare la comunicazione sulle persone e con le persone

2° INCONTRO

- Il mondo LGBTQ+: una guida
- La comunicazione in relazione a identità

3° INCONTRO

- Le disabilità, visibili e non
- L'abilismo inconsapevole e la comunicazione sui corpi

4° INCONTRO

- Comunicare con popoli e culture differenti
- Riconoscere il razzismo sistemico

◆ ALMENO 1 FORMAZIONE SU TEMATICHE DE&I ALL'ANNO

85%

Tasso minimo di partecipazione per ciascun corso

75%

Tasso minimo di completamento di ciascun corso

◆ 3 FORMAZIONI DE&I NEL 2023

86%

Tasso medio di partecipazione ai corsi*

100%

Tasso medio di completamento dei corsi*

* KPI calcolati rispetto ai 2 corsi DE&I conclusi nel 2023. Il corso sulle molestie di genere è ancora on-going, dunque i Nhooders hanno ancora tempo per partecipare, ed è escluso dal calcolo

01 Lettera agli stakeholder

02 Metodologia

03
Il nostro racconto

04 Iniziative ed eventi DE&I

05 Parte quantitativa – KPI

↑ Indice



◆ Pillole di formazione DE&I

2.496

ORE COMPLESSIVE
DI FORMAZIONE DE&I
NEL 2023

100%

NHOODERS INGAGGIATI
E FORMATI SULLE
TEMATICHE DE&I*

17

ORE DI FORMAZIONE
DE&I PRO-CAPITE
ANNUE**

Dati statistici, non intesi come KPI

*Calcolato rispetto ai Nhooders presenti in azienda al momento dell'erogazione della formazione

**Il numero pro-capite di ore annue è stato ottenuto considerando il numero di Nhooders in entrata ed in uscita nell'anno

nh00d

◆ Nhooders Feedback on DE&I

Ogni anno, il sentiment aziendale viene raccolto grazie ad uno strumento di misura quantitativa e qualitativa, che si identifica con l'acronimo **BES**.

Il **BES** è una survey svolta annualmente e volta a misurare il **grado di soddisfazione** e **ingaggio** dei collaboratori. In particolare, consente di:

- acquisire una profonda comprensione della **cultura aziendale interna**;
- acquisire una profonda comprensione della qualità della vita lavorativa dei Nhooders;
- investire nel **benessere aziendale**;
- far emergere punti di forza;
- far emergere punti di debolezza;
- Identificare le azioni da mettere in campo sull'anno successivo al fine di risolvere eventuali criticità e potenziare quanto di positivo già emerso.

La survey si compone di numerose domande che esplorano varie tematiche. Ai fini del presente report, si riportano i risultati relativi ai **fattori di diversità ed inclusione**. Data una scala che va da 1 a 10, il **punteggio relativo a DE&I** si è assestato a 9.1, superando di 0.7 punti il benchmark di riferimento e di 1.3 punti il punteggio dell'annualità precedente sulla medesima tematica. Il dato è particolarmente significativo se si evidenzia come il **tasso di partecipazione complessivo** alla survey si è assestato al **97%**.

Ciò significa che quasi la totalità della popolazione aziendale ha risposto alle domande, il campione è rappresentativo.

9,1

PUNTEGGIO BES 2023 SU DIVERSITÀ ED INCLUSIONE

+0,7

Rispetto al
benchmark

+1,3

Rispetto
al 2022

◆ Nhooders Feedback on DE&I

OLTRE I KPI, OLTRE LA MISURAZIONE QUANTITATIVA...
VOCE AI NHOODERS!

“Penso che valorizzare la diversità sia funzionale ad una crescita comune in azienda, diversità di pensiero, diverso modo di relazionarsi e rapportarsi, diversità di pensiero, di sesso, di appartenenza devono essere uno strumento di confronto per creare un flusso sinergico di collaborazione senza dover perdere la propria unicità, creando una cultura di inclusione combattendo i pregiudizi”



Sabrina Pellegrino

Shopping Center
Assistant

*“Cos’è ‘diverso’ se non una parte della realtà ancora da scoprire?
Come una città diversa da quella in cui si è sempre vissuti,
una casa in cui ci si è appena trasferiti, una canzone nuova
appena diffusa alla radio.*

Di primo acchito non riconosci le strade, non apprezzi le stanze vuote, le note risuonano in modo strano nella tua testa, ma piano piano scopri che, per quanto diverso, sia tutto bellissimo in equal modo.

Lentamente ti affezioni e diventa casa. Senza che tu te ne renda conto, ti ritrovi a canticchiare con piacere quel motivetto”



Valentina Brunella Doro

Leasing & Marketing
Back Office

◆ Nhooders Feedback on DE&I

OLTRE I KPI, OLTRE LA MISURAZIONE QUANTITATIVA...
VOCE AI NHOODERS!

“Perché parlare ancora di diversità nel 2024?

Non è giusto, dovrebbe essere un argomento obsoleto nella nostra società.

Sono tuttavia consapevole che c'è ancora tanta strada da fare, quindi parlarne e attivarsi per risolvere questo tipo di problemi è comunque meglio del silenzio e dell'indifferenza”



Salvatore Piccolo
IT Manager

*“La diversità è anzitutto valorizzazione.
La forza di una comunità è data dalla propria capacità di comprendere e dare espressione a tutte le differenze tra propri membri. Non è il sincretismo, né l'assimilazione ma è l'integrazione a rendere grandi le organizzazioni.*

Dove le organizzazioni si muovano per valorizzare le peculiarità di ognuno e ognuna, il valore che ogni individuo può aggiungere al totale è ben superiore alla somma dei singoli contributi, la potenza di questa scelta diventa esponenziale.

Nhood si impegna ogni giorno a costruire un ambiente che funga da spazio sicuro per il progresso professionale e umano di tutti e tutte”



Sebastian Rambelli
Leasing Specialist

◆ Nhooders Feedback on DE&I

OLTRE I KPI, OLTRE LA MISURAZIONE QUANTITATIVA...
VOCE AI NHOODERS!

“Diverso da chi?”

Credo che dovremmo imparare ad abbracciarla la diversità, a celebrarla, perché diversità è ricchezza di esperienze, di identità e prospettive, è vedere il mondo attraverso gli occhi di un altro è imparare a trasformare il giudizio in curiosità.

Le frasi più ricorrenti che scaturiscono dall’ascolto di qualcosa di nuovo e sconosciuto sono...non lo sapevo...non lo avevo mai sentito.... ecco da dove nascono il cambiamento, l’inclusione e la vera crescita.

Quando c’è vera inclusione, non solo costruiamo comunità più forti e pronte ai cambiamenti, ma riflettiamo anche il meglio dell’umanità, dove ciascuno trova il proprio spazio e valore.

Sentirsi inclusi è poter essere se stessi, non dover assomigliare a nessun altro se non al proprio io ed essere applauditi per questo”



Loredana Longo

HR Admin & Office Manager

INIZIATIVE ED EVENTI DE&I

◆ L'inclusione in Mostra

PERCORSI FACILITATI PER AGEVOLARE L'ACCESSO AL CENTRO COMMERCIALE ALLE PERSONE CON DISTURBO DELLO SPETTRO AUTISTICO E DISABILITÀ COGNITIVE

CENTRO COMMERCIALE OLBIA MARE | DAL 18 AL 31 MAGGIO 2023

“L’Inclusione in Mostra” è il progetto nato dalla collaborazione fra il Centro Commerciale Olbia Mare e l’Associazione sensibilMente Odv e l’adesione al progetto Kairos. Kairos, realizzato dal Centro Psicopedagogico Maia, frutto della volontà dell’Associazione sensibilMente Odv e del lavoro in sinergia con il Centro Commerciale Olbia Mare, ha voluto favorire l’inclusione nel contesto sociale e lo **sviluppo delle autonomie personali delle persone con autismo e disabilità cognitive, migliorando l’accessibilità e la fruibilità di spazi e aree pubbliche.**

Il progetto si è articolato in due fasi, una **formativa di sensibilizzazione** e l’altra legata alla **creazione di cartellonistica facilitata**. La formazione ha avuto l’intento di trasmettere a titolari e dipendenti delle attività commerciali la conoscenza di modalità comunicative e relazionali specifiche, grazie all’incontro formativo a cura della pedagoga del Centro Psicopedagogico Maia. La cartellonistica facilitata invece ha visto la creazione di supporti (mappe cartacee e digitali) che, con l’ausilio dei pittogrammi della CAA (comunicazione aumentativa e alternativa), facilitano lo spostamento all’interno degli spazi pubblici e commerciali. La mostra, inaugurata il 18 maggio, ha ripercorso le tappe, i risultati e le iniziative di SensibilMente Odv, Associazione nata nel 2014 allo scopo di sostenere, pensando al futuro, le famiglie e i ragazzi autistici.



SPETTRO AUTISTICO

Associazione coinvolta: sensibilMente ODV



“L' INCLUSIONE
IN MOSTRA!..”

DAL 18 AL 31 MAGGIO

◆ L'Or Amica

LO SHOPPING A BASSO IMPATTO SENSORIALE

CENTRO COMMERCIALE PORTE DELLO JONIO | OGNI MERCOLEDÌ - ATTIVO DAL 2018

Ogni mercoledì dalle 17 alle 18 arriva lo **shopping a basso impatto sensoriale**, in collaborazione con Mister Sorriso e il Comune di Taranto. Un'iniziativa dedicata a chi è affetto dal **disturbo dello spettro autistico**.

SEMPLICI ACCORTEZZE CHE FANNO LA DIFFERENZA

Vogliamo **creare un "ambiente amico"** dei soggetti sensibili a suoni e luci tramite piccoli accorgimenti:

- Interruzione della diffusione sonora
- Illuminazione ridotta del 50%
- Porte automatiche sempre aperte

Ulteriori provvedimenti vengono adottati dai negozi che espongono l'**adesivo "L'OrAmica"**.



SPETTRO AUTISTICO

Associazione coinvolta: Mister Sorriso O.d.V. - E.T.S.



◆ La ricchezza delle differenze

LOTTA CONTRO LA DISCRIMINAZIONE E SUPPORTO ALLA COMUNITÀ LGBTQ+

CENTRO COMMERCIALE Belpò | FEBBRAIO – MAGGIO 2023

Il Centro Commerciale Belpò è stato sponsor del Piacenza Pride che ha avuto luogo il 27 maggio. Seguendo questo filone, gli spazi interni della galleria commerciale sono stati animati grazie a due iniziative:

- Installazione di una **panchina arcobaleno** quale angolo fotografie volto ad informare e creare interesse circa le attività svolte dalla comunità LGBTQ+ locale;
- installazione **mostra fotografica “... ma il cielo è di tutt*. La ricchezza delle differenze”**, realizzata dagli studenti del Liceo Artistico “B. Cassinari” di Piacenza, che attraverso i loro scatti hanno dato vita a una profonda riflessione sul **tema della discriminazione**, in tutte le sue forme. Un viaggio alla scoperta della diversità, riconosciuta e accolta dallo sguardo profondo di giovani artisti.



COMUNITÀ
LGBTQ+

Associazione coinvolta: Arcigay Piacenza Lambda A.P.S.



“LA RICCHEZZA DELLE DIFFERENZE..”

**DAL 12 AL 21 MAGGIO
IN GALLERIA**

Mostra fotografica sulla discriminazione etnica, sociale, religiosa, di genere e di orientamento sessuale realizzata dagli studenti del Liceo Artistico “B. Cassinari” di Piacenza in occasione del Piacenza Pride 2023.

PROGETTO FOTOGRAFICO PROMOSSO DA



SPONSOR DELL'INIZIATIVA



◆ Pagina per Pagina

NON UNO DI MENO, LEGGERE PER INCLUDERE

CENTRO COMMERCIALE CASAMASSIMA | NOVEMBRE 2023

PAGINA PER PAGINA è il Festival della Letteratura dell’Inclusione Sociale, ovvero dei libri di tutti e per ciascuno, che si è tenuto in occasione del long week-end 10, 11, 12 Novembre 2023 presso il Parco Commerciale Casamassima di Casamassima (Ba).

L’evento, alla sua **I Edizione** di successo, ha avuto il patrocinio e il coinvolgimento del Comune di Casamassima, nonché la larga partecipazione di studentesse e studenti degli istituti scolastici superiori, degli ospiti dei centri diurni, di realtà associative culturali ed impegnate nel sociale del territorio, di celebri scrittori di fama nazionale ed eminenti autori locali.

Leggere significa conoscere, esplorare differenze per poterle accogliere, arricchirsi. Un libro diviene luogo d’incontro, rifugio al quale tornare per sentirsi se stessi. Un libro è il posto dove tutti sentono di essere accolti, perché leggendo «sentirai formarsi dentro di te quell’esperienza straordinaria che è la cultura» come scriveva Pier Paolo Pasolini.

L’evento si è rivolto principalmente a ragazze e ragazzi, ovvero a tutti quegli adolescenti e giovani adulti che oggi fanno fatica a trovare il loro posto nel mondo e per cui la lettura può diventare strumento d’appartenenza e quindi inclusione.



LINGUAGGIO
DEI SEGNI

Realtà coinvolte: ARDITA Management & Strategy Eventi Comunicazione, Accademia della Musica, ADELFA PROFESSIONAL DANCE CENTER, ALAUDA, Cooperativa Sociale “Apollo” Turi, A.s.d. Kreative, AUXILIUM, FONDAZIONE MONS. SANTE MONTANARO, GABY ADVISER, CRAP IL GERMOGLIO, Associazione culturale Kalòs, New Aurora Dance Casamassima, Centro Socio Educativo Diurno “Pia Domus Cristo Re”, Associazione culturale PIOVONO LIBRI, Pro Loco Casamassima APS, Soc. Coop. Soc. “Vita Activa”,



◆ Contro ogni forma di bullismo

CENTRO COMMERCIALE I FENICOTTERI | MAGGIO 2023

Contro ogni forma di bullismo” è l’evento nato dalla collaborazione fra il Centro Commerciale I Fenicotteri e diverse associazioni presenti sul territorio.

E’ nato per far conoscere, affrontare e dar rilievo alla problematica del cyberbullismo e bullismo e ha proposto un fitto programma di eventi e speech sul tema. Un’iniziativa, che fa parte di una campagna nazionale e che vede Nhood in prima linea nel divulgare sull’isola questo forte messaggio di sensibilizzazione



BULLISMO

Associazioni coinvolte: Centro Addestramento Soft Control del Maestro Pandolfi Francesco, Associazione Bads



nh00d

◆ Perseveriamo... scegliamo la non violenza

CENTRO COMMERCIALE PORTE DELLO JONIO

Quattro convegni fra relatori esperti e i giovani del territorio per creare delle buone prassi e maggiore consapevolezza riguardo la tematica della tutela delle donne e del contrasto alla violenza correlata.

È stato realizzato un opuscolo informativo di aiuto alle donne in difficoltà, da distribuire contestualmente agli eventi. Gli studenti e le studentesse delle scuole sono stati invitati a creare elaborati di varia natura e, i migliori, sono stati premiati in occasione dell'evento finale di novembre in cui è stata installata una «panchina rossa», simbolo della tematica affrontata.

In collaborazione con Ass. Stella Maris. Patrocini: Comune di Taranto, Regione Puglia commissione P.O., Comitato unitario professioni Taranto.



**VIOLENZA
CONTRO LE DONNE**

Associazione coinvolta: STELLA MARIS

PERSEVERIAMO... SCEGLIENDO LA NON VIOLENZA

Presentazione del progetto di **sensibilizzazione contro la violenza sulle donne** rivolto alle scuole del territorio.

Convegno con esperti del settore, e ragazze e ragazzi del Liceo Scientifico G. Battaglini di Taranto.

In collaborazione con



Con il patrocinio di



Partner



Presso Cortile dei Pescatori

**CENTRO COMMERCIALE
PORTE DELLO JONIO**

◆ Tante gambe, un solo cuore contro la violenza

GARA PODISTICA CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE

C. C. PORTE DI MILANO | SETTEMBRE 2023

In collaborazione con il Comune di Cesano Boscone e l'associazione Circolo Donne Sibilla Aleramo, è stata organizzata la 4° edizione della gara podistica "Tante gambe, un solo cuore contro la violenza".

Il centro commerciale è stato tappa del percorso della competizione e punto di ristoro; un banchetto per idratare e far recuperare energia a tutti i partecipanti!

La manifestazione ha coinvolto gran parte della comunità raccogliendo più di 300 iscrizioni, oltre a numerose manifestazioni di approvazione, a dimostrazione di quanto il tema della violenza sulle donne sia rilevante e delicato per l'intera comunità.

Siamo lieti di aver potuto dare un contributo importante per questa bellissima iniziativa.



VIOLENZA
CONTRO LE DONNE

Associazione coinvolta: Circolo Donne Sibilla Aleramo

◆ Corsa in Rosa

C.C. PORTE DI SASSARI | APRILE 2023

All'interno del Centro Commerciale nelle giornate del 7-8 aprile è stato allestito il banchetto per la partecipazione della Corsa in Rosa, manifestazione sportiva contro la violenza sulle donne.

Le persone interessate hanno avuto la possibilità di iscriversi alla corsa tenuta domenica 23 aprile nella Piazza d'Italia di Sassari.



VIOLENZA
CONTRO LE DONNE

Associazione coinvolta: Currichisimagna



◆ Volontariato

IN NHOOD È POSSIBILE DEDICARE/DONARE PARTE DEL PROPRIO TEMPO VERSO GLI STAKEHOLDER INTERNI GRAZIE AL BANCO DELLE ORE SOLIDALI

E VERSO GLI STAKEHOLDER ESTERNI GRAZIE ALLE ATTIVITÀ DI VOLONTARIATO INDIVIDUALE ED AZIENDALE

Per Nhood, il volontariato costituisce un elemento fondamentale che si posiziona all'interno dell'ampia categoria delle attività di HR & Sostenibilità.

L'azienda organizza annualmente attività di volontariato volte a:

- avvicinare i Nhooders alle tematiche ambientali e sociali;
- portare i Nhooders a conoscenza delle realtà presso cui è possibile investire il proprio tempo;
- promuovere azioni d'impatto diretto;
- sensibilizzare, creare consapevolezza.

Ogni anno, Nhood promuove sia il volontariato individuale sia quello aziendale.

Nel 2023, sono state svolte attività ad impatto People, con impatto sulla sfera sociale che hanno riguardato diversi gruppi di persone: dai minori, alle persone anziane, a persone fragili e con lievi disabilità.



Lasciate alla scelta del singolo



4 Ore Impatto Planet

4 Ore Impatto People

BANCO ORE SOLIDALI

L'azienda è una comunità solidale che si alimenta attraverso il sostegno reciproco. Se un collega affronta problematiche di carattere Socio-Sanitario esiste la possibilità di donare il proprio tempo cedendo le ore di permesso individuale grazie alla banca delle ore solidali.



◆ Nhood meets Frolla

Per dare seguito ai valori espressi nel nostro manifesto, abbiamo organizzato un momento di incontro insieme alla realtà di **Frolla** che ben incarna i principi DE&I.

Frolla è un **microbiscottificio artigianale** con sede a Osimo (AN), che ha dato vita ad un'idea: **quella di offrire un biscotto speciale**. Speciale perché:

- le materie prime utilizzate per i prodotti sono **marchigiane doc** e di prima qualità
- i pasticceri sono **ragazzi con disabilità fisiche e mentali** e per loro il lavoro è futuro, indipendenza.
- Frolla è per loro un punto di partenza, una **famiglia**, uno spazio, una possibilità.



NHOOD VISITS FROLLA



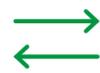
FROLLA VISITS NHOOD

DA QUEST'INCONTRO SI SONO SVILUPPATE 2 INIZIATIVE DE&I:

1

NHOOD VISITS FROLLA

Workshop/attività di volontariato con i Nhooders che lavorano sui centri commerciali delle Marche e dell'Abruzzo con visita ai laboratori di Frolla e produzione dei prodotti dolciari con i ragazzi.



2

FROLLA VISITS NHOOD

Presentazione della realtà Frolla indirizzata a tutti i Nhooders, condivisione dell'esperienza dei colleghi delle Marche e dell'Abruzzo, momento merenda ed erogazione prodotti dolciari. Per rendere il momento inclusivo, ai Nhooders è stata offerta la possibilità di **partecipare a quest'attività con i loro bimbi**.



PARTE QUANTITATIVA

Glossario

I dati quantitativi vengono riportati su 3 livelli di rendicontazione:

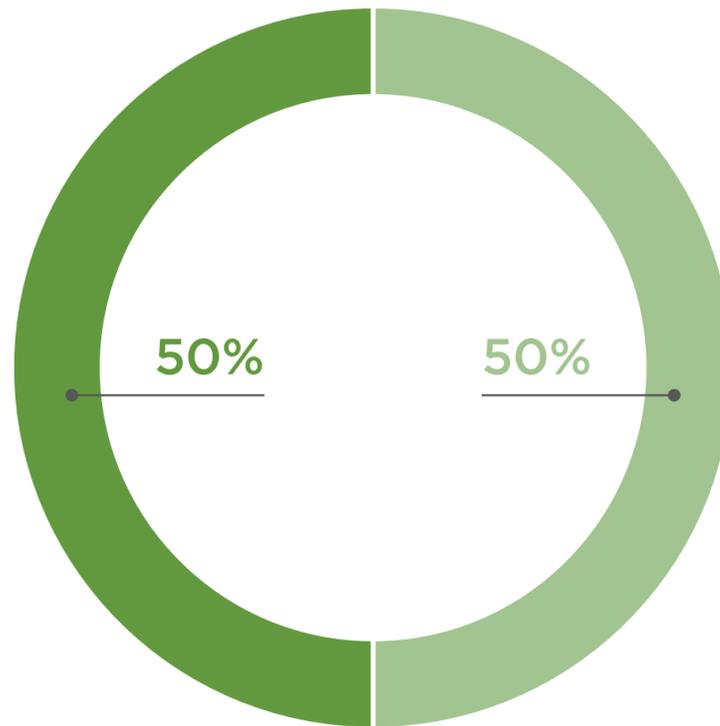
- executive
- middle management
- employees

Dove con il termine Nhooders si identifica la somma dei 3 livelli (executive, middle management, employees)

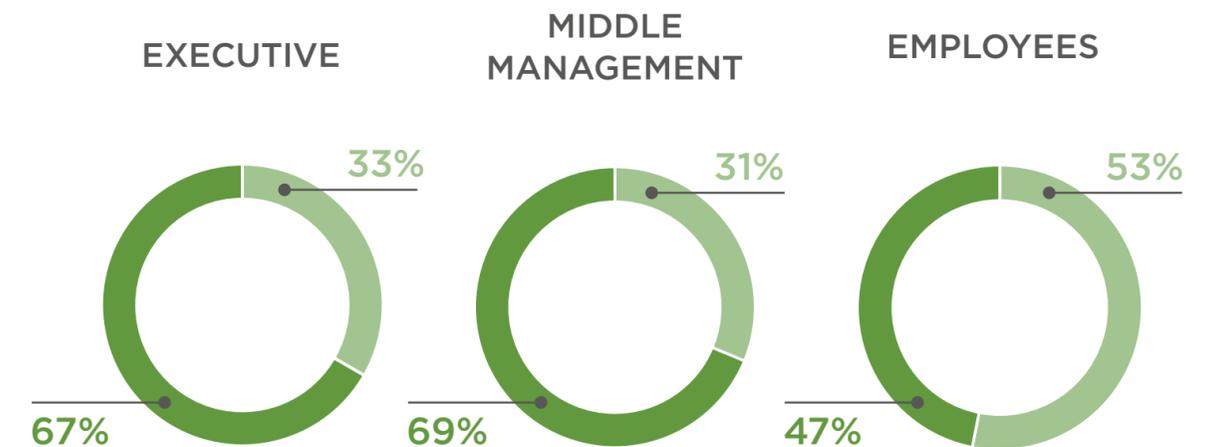
I dati qui riportati includono tutta la popolazione aziendale, sono dunque incluse anche le figure che nel 2023 erano inserite in modalità stage.

◆ La diversità in termini di ...

GENERE

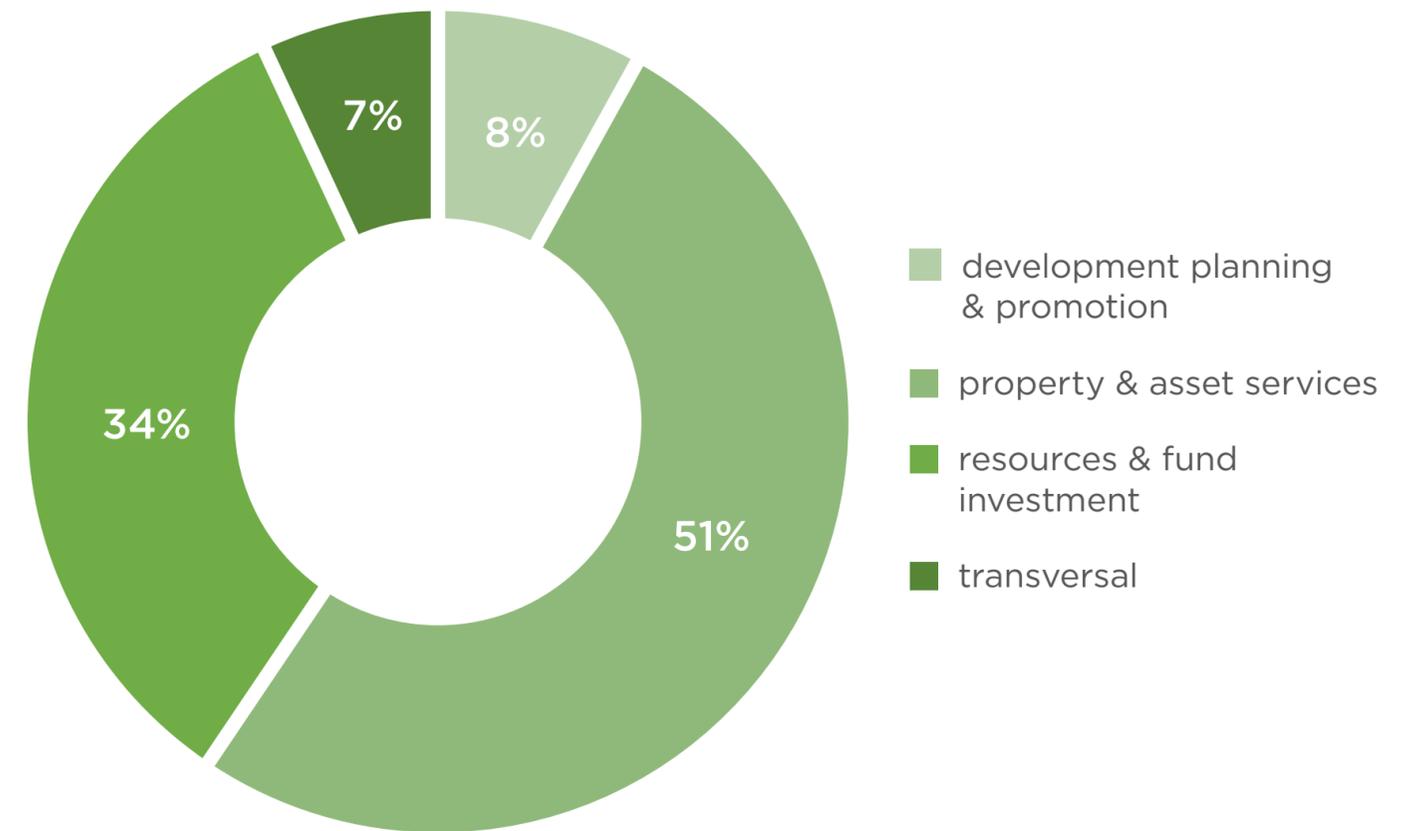
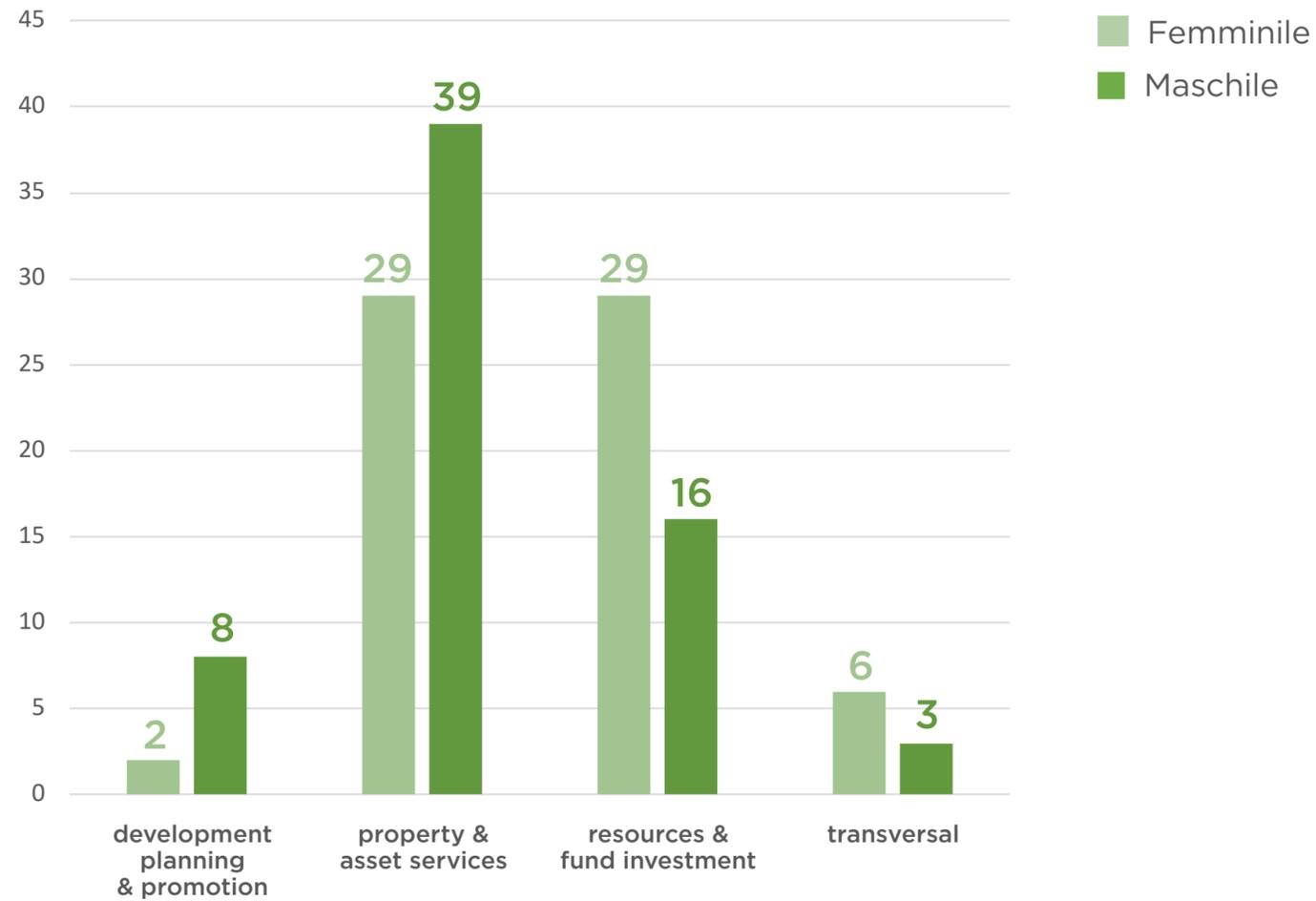


■ Femminile
■ Maschile



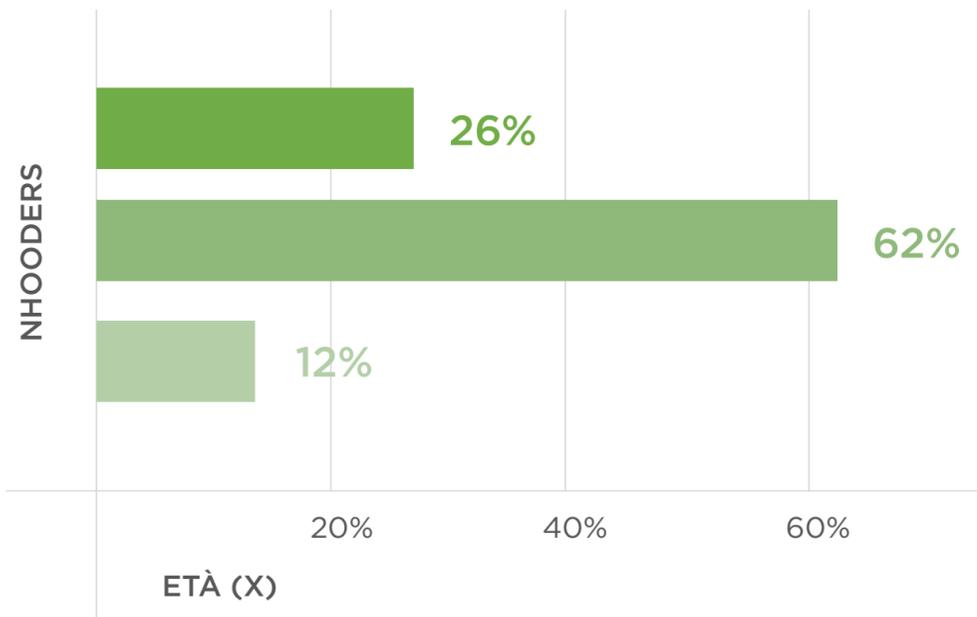
◆ La diversità in termini di ...

GENERE PER MACRO DIPARTIMENTI



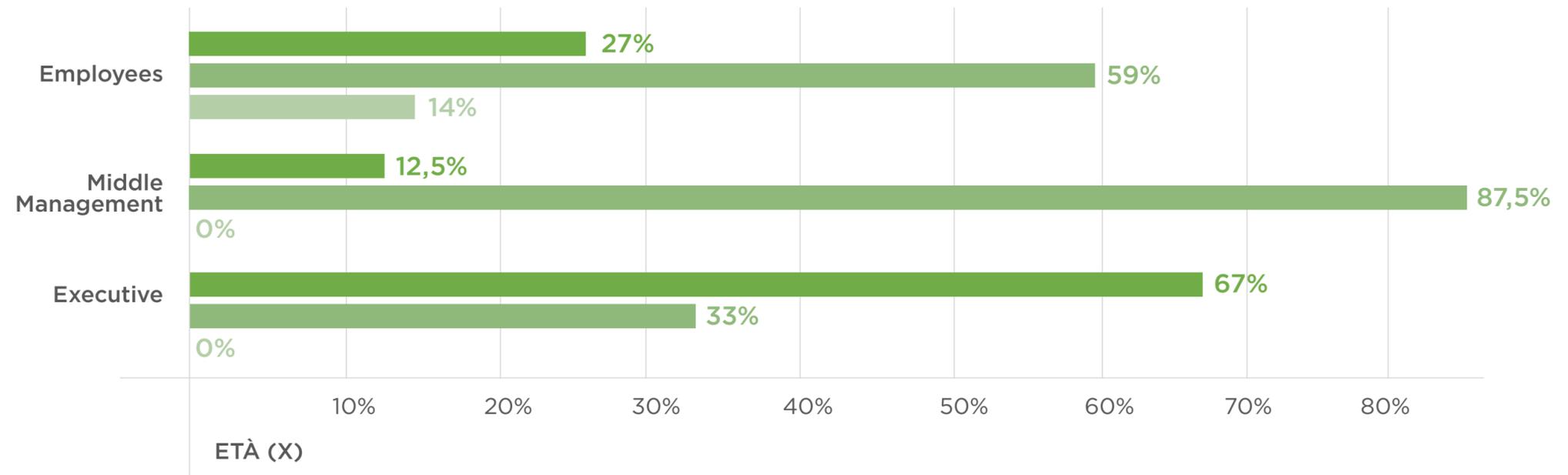
◆ La diversità in termini di ...

APPARTENENZA ANAGRAFICA



Nel complesso, la popolazione aziendale si costituisce:

- per il 12%, età inferiore ai 30 anni;
- per il 62%, età compresa tra i 30 e i 50 anni;
- per il 26%, età superiore ai 50 anni.

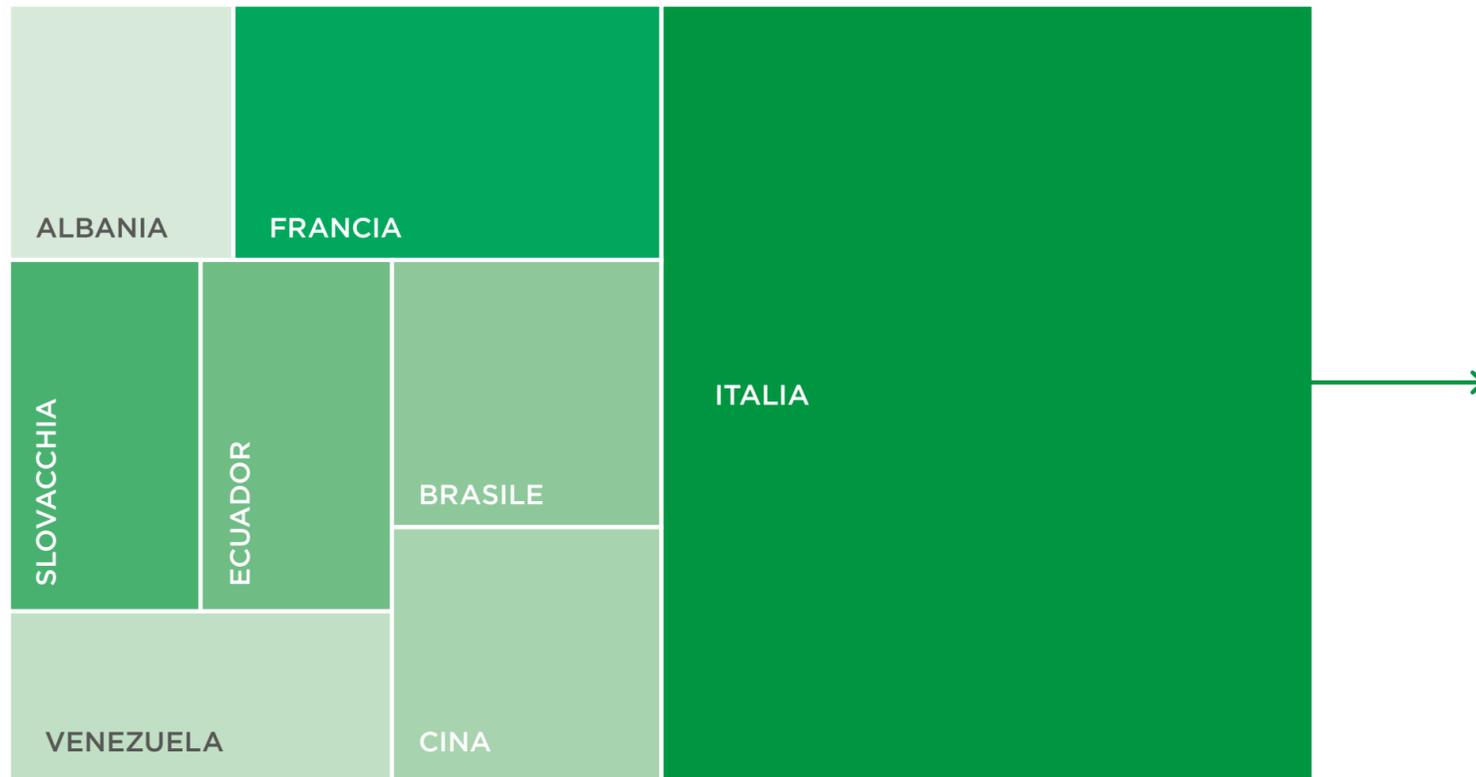


- X > 50
- 30 < X < 50
- X < 30

Il grafico a lato mostra le differenze in termini di appartenenza anagrafica rispetto ai 3 livelli individuati: Executive, Middle Management, Employees.

◆ La diversità in termini di ...

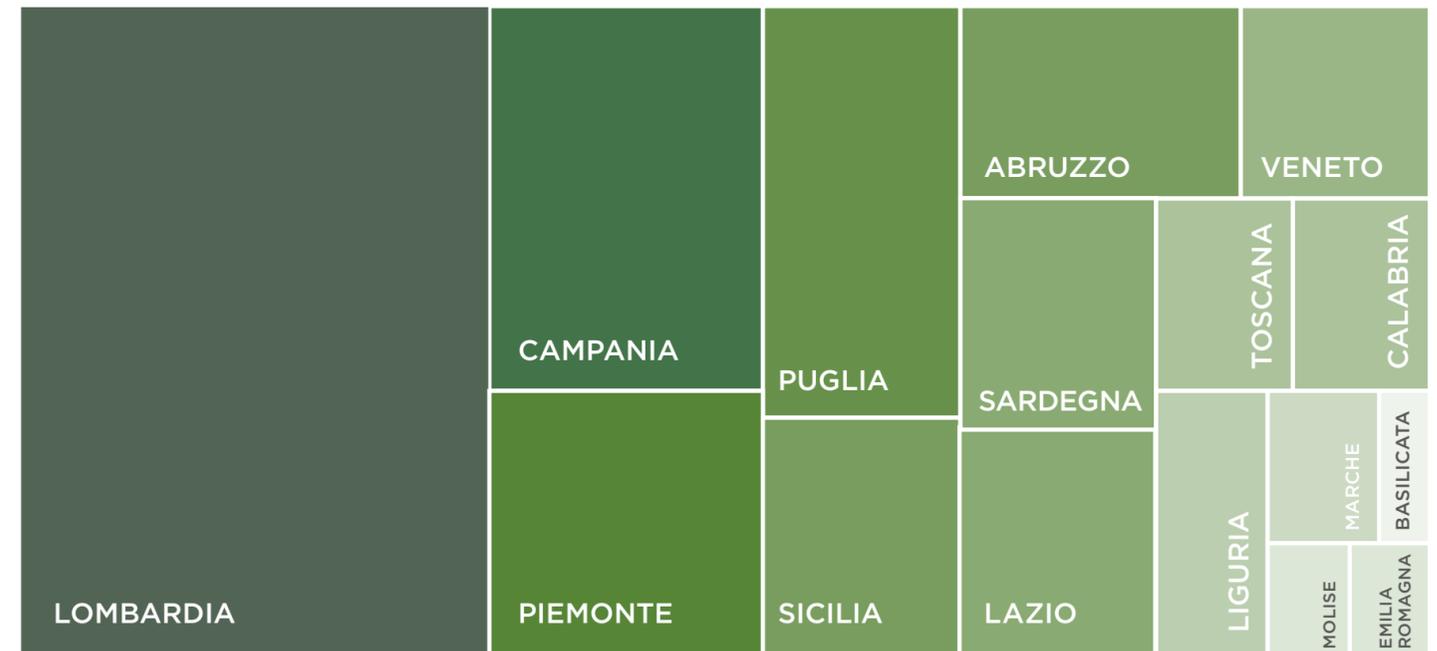
APPARTENENZA GEOGRAFICA



8 Differenti Paesi di provenienza geografica



BENEFICI IN TERMINI DI SCAMBIO CULTURALE ED ARRICCHIMENTO PERSONALE



17 Regioni italiane di provenienza

◆ Gender Pay Gap & Equità salariale

Nhood ha chiesto a **Korn Ferry** di eseguire una verifica dei compensi per i suoi dipendenti. L'obiettivo dello studio è quello di fornire a Nhood una visione professionale sulla competitività dei suoi pacchetti retributivi.

Lo studio riguarda un **totale di 119 dipendenti in Italia**.

Il mercato di riferimento è il Mercato Generale 2022, 516 aziende - 233516 HC.

Il benchmark consiste in 2 analisi distinte: l'equità interna di Nhood e la competitività esterna.

INTERNAL EQUITY

L'equità può essere definita come la differenza che apparirà accettabile in termini di retribuzione tra due persone che ricoprono una posizione equivalente.

Nel mercato si osserva che la maggior parte delle aziende gestisce le proprie retribuzioni entro un intervallo di +20% / -20% intorno alla loro mediana interna.

- 19% sono posizionati al di fuori delle linee di dispersione dell'80% - 120%, di cui:
 - il 7% sono posizionati al di sotto dell'80% del valore mediano interno.
 - il 12% sono posizionati al di sopra del 120% del valore mediano interno.

Questi risultati indicano che, considerando dipendenti con un livello di responsabilità comparabile, **l'equità di Nhood sugli stipendi base è rispettata**. È assunto un livello di tolleranza del 20% di dipendenti al di fuori delle linee di dispersione (ad esempio, casi storici, notevoli differenze di età e/o di esperienza professionale, ecc.)



PROCESSO DI CERTIFICAZIONE PARI OPPORTUNITÀ
ON GOING EXPECTED IN EARLY 2024

EXTERNAL COMPETITIVENESS

L'analisi della competitività esterna è il confronto tra il salario di un dipendente con il mercato esterno.

Lo stipendio base complessivo è al 97% rispetto alla mediana del mercato.

Competitività esterna:

- Il posizionamento dello stipendio base (97%) è alla mediana del mercato generale.
- Il posizionamento del Total Cash (101%) è allineato alla mediana del mercato generale. Rispetto allo Stipendio base, il posizionamento per la Cassa totale rappresenta un aumento di 4 punti sulla competitività esterna grazie alla RVI.

Nhood si conferma competitiva sul mercato su tutti e tre i marcatori considerati, in special modo per ciò che riguarda bonus e premi.



nh00d