

CHE COSA DICE LA COSTITUZIONE ITALIANA



Art. 3 COSTITUZIONE ITALIANA

- Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.
- E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Art. 37, COMMA 1 COSTITUZIONE ITALIANA

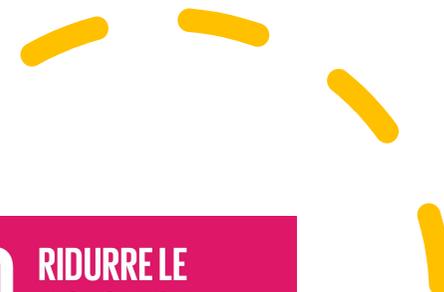
- La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

Art. 48 COMMA 1 COSTITUZIONE ITALIANA

- Sono elettori tutti i cittadini, uomini e donne, che hanno raggiunto la maggiore età

AGENDA 2030

Il nostro focus



UNA POLITICA PER LE PARI OPPORTUNITA'PERCHE'

Educare una società all'uguaglianza significa educarla a fare tesoro della «diversità», cioè a rispettare l'altro in quanto persona, al di là dell'età, del sesso e della religione che professa. Ogni essere umano è diverso dall'altro e difendere questa specificità è un diritto, così come è un dovere rispettare la diversità degli altri.



Il nostro CODICE ETICO E DI CONDOTTA a proposito di

...Equità ed eguaglianza

In tutti i rapporti instaurati a vario titolo evitare e ripudiare ogni discriminazione rispettando e facilitando l'effettiva parità di opportunità e di condizioni di trattamento, indipendentemente dalla razza, sesso, paternità/maternità, religione, appartenenza politica, relazioni personali, nazionalità, estrazione sociale, salute, età, disabilità o altre caratteristiche personali, e, in particolare, non deve esercitare alcuna discriminazione diretta o indiretta per quanto concerne assunzioni, formazione, progressioni di carriera e promozioni, o violare i diritti connessi.

Al contempo favorire l'integrazione, promuovendo il dialogo interculturale, la tutela dei diritti delle minoranze e dei soggetti deboli.

Il nostro CODICE ETICO E DI CONDOTTA a proposito di

...Tutela della persona

Operare nel pieno rispetto della Costituzione e del principio di Democrazia in essa sostenuto il cui fine primario è l'osservanza dei valori di libertà e uguaglianza come prioritari rispetto ad ogni altra esigenza sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, richiedendo l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

Operare, nella misura delle proprie possibilità, per rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza tra i cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione del Paese.

Sostenere il principio che l'interdipendenza tra dignità dell'individuo e tutela del diritto al lavoro in tutte le sue forme ed effetti è basata sul diritto ad una retribuzione equa, proporzionata alla quantità e qualità del lavoro svolto e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé stessi e alla propria famiglia un'esistenza libera e dignitosa, indipendentemente dal fatto di essere una lavoratrice o un lavoratore.

Tra i diritti nei rapporti etico-sociali, economici e politici, in linea con la Costituzione, promuovere il diritto alla salute, all'istruzione, a manifestare in sciopero, al risparmio privato e alla libera imprenditoria economica.

Garantire che né il lavoro forzato, né il lavoro minorile siano utilizzati nell'organizzazione o nella sua catena di valore rivolta anche a parti interessate dirette su cui è maggiore la capacità di influire.

PERCHE' UNA PARITA' DI GENERE

La parità di genere è motore di crescita economica e di sviluppo. Poiché la distribuzione dei talenti e delle capacità tra uomini e donne è la stessa e le donne in media detengono un capitale umano e una produttività non inferiore a quella degli uomini, una piena valorizzazione del talento femminile diventa elemento fondamentale nella creazione della crescita economica.



La partecipazione delle donne alla vita economica e alle decisioni economiche e politiche comporta un allargamento di prospettive che è essenziale per spingere l'innovazione e la performance.

Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni





Ostacoli

- **Retribuzioni e carriere.** Le donne sono penalizzate nella retribuzione e nei percorsi di crescita professionale, occupano livelli professionali inferiori e in settori meno remunerativi.
- **Genitorialità e cura della famiglia.** Nonostante la puntuale e completa tutela legislativa presente nel Paese, la genitorialità è ancora elemento scoraggiante per l'occupazione femminile, poiché ad essa le organizzazioni attribuiscono un costo elevato e asimmetrico rispetto a quello legato alla paternità. Sulla base di processi di discriminazione statistica, le organizzazioni attribuiscono alle madri mediamente un maggior coinvolgimento dei padri nella gestione della famiglia e della casa (evidenza provata dai dati) e quindi preferiscono assumere e promuovere uomini a cui non attribuiscono tali carichi.
- **Bias gestionali e processi di gestione.** I processi gestionali non sono neutri rispetto al genere. Anche i processi di selezione non sono neutri: si tende a selezionare profili candidati non sulla base del merito e quindi della futura performance, ma sulla base di altre caratteristiche. In altri termini, la presenza dei bias è molto costosa. Rimuovere i bias è estremamente difficile. Il primo passo è il riconoscimento della loro stessa esistenza, grazie ad indicatori oggettivi di misurazione. Gestire i processi aziendali diventerà più efficiente.

L'organizzazione si impegna a:

- Rispettare i principi costituzionali di parità ed uguaglianza
- Garantire che il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne
- Favorire l'occupazione femminile, specie quella delle giovani donne e quella qualificata
- Recepire i principi di gender equality, articolati sull'intero percorso professionale e fasi di vita delle lavoratrici, dal momento del recruiting fino al pensionamento
- Garantire pari opportunità di carriera, pari trattamento economico, condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione.
- Superare gli stereotipi di genere, sia in riferimento al contesto lavorativo che familiare
- Integrare i principi di parità di genere e di rispetto delle diversità negli obiettivi aziendali
- Integrare il Sistema di gestione con i principi della certificazione sulla parità di genere misurando gli stati di avanzamento e i risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI rendendone conto nei documenti ufficiali: riesame della direzione, bilancio sociale



Attuare un sistema di gestione per la parità di genere



L'attuazione di un sistema di gestione per la parità di genere, volta a promuovere la parità di genere nelle aziende italiane, coinvolge in particolare l'attivazione delle seguenti aree:

- crescita in azienda e parità di retribuzioni;
- gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro;
- gestione integrata dei processi aziendali

IL PIANO STRATEGICO

La realizzazione di un sistema di gestione per l'inclusione, le pari opportunità e la parità di genere è attuabile attraverso un piano strategico che definisca per ogni tema identificato dalla politica obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione.



Il nostro piano strategico è basato sui seguenti principi che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva e rispettosa delle pari opportunità della parità di genere:

1. Inclusione sin dalla fase di selezione
2. Governance attenta alle diversità
3. Gestione di processi HR
4. Opportunità e piani di crescita
5. Equità remunerativa per genere
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro
7. Comunicazione, sensibilizzazione e attenzione alle esigenze di tutti i lavoratori indistintamente



I NOSTRI OBIETTIVI

- SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)
- GESTIONE DELLA CARRIERA
- EQUITÀ SALARIALE
- GENITORIALITÀ, CURA
- CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)
- ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO



Agire per
raggiungere
gli obiettivi



Attuare il piano strategico attraverso
azioni concrete e misurabili,
supportate e integrate all'interno dei
processi aziendali

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)	Resp.	Entro il
Applicazione di specifica procedura contenente indicazioni al personale incaricato atte a prevenire la disparità di genere, a contrastare i bias cognitivi e valutativi in fase di selezione dei CV e di nuovo personale	Area gestione personale	Continuativo
Applicazione di specifica procedura contenente indicazioni sul divieto, durante i colloqui di lavoro ad effettuare richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura	Area gestione personale	Continuativo
Assegnazione di mansione neutre rispetto al genere e ai requisiti minimi di competenza previsti in ingresso	Datore di lavoro	Continuativo

GESTIONE DELLA CARRIERA	Resp.	Periodicità
Rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff	DIR	Continuativo
Trasparenza e disponibilità di dati relativi allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, dei licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta	AMM	Ogni anno
Offrire opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali a tutto il personale senza distinzione	DIR	Continuativo

EQUITÀ SALARIALE

	Resp.	Periodicità
Distribuzione di questionario anonimo con domande mirate a verificare eventuali disparità (retributive, di genere o simili), elementi di insoddisfazione del personale, per intercettare aree di miglioramento o criticità per cui implementare azioni adeguate	DIR	Ogni anno
Applicazione di premio aziendale come da accordo siglato con i sindacati secondo un sistema premiante trasparente e che esclude qualsiasi disparità o discriminazione rispetto ai parametri stipulati	DIR	Ogni anno
Informare il personale di nuovo inserimento sulle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare secondo l'accordo sindacale in essere	DIR	Ad ogni inserimento
Mantenere attivo un programma di welfare in modo che comprenda le esigenze delle persone di ogni genere ed età, condiviso con trasparenza fra collaboratori storici e di nuovo inserimento	DIR	Continuativo

GENITORIALITÀ, CURA**RESP.****Periodicità**

Predisporre programmi di formazione e/o una modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti in caso di re-inserimento a seguito di congedi di maternità o di paternità

DIR

Ad ogni congedo

Applicazione di specifica procedura contenente indicazioni sulla gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo) e di congedo parentale

DIR

Ad ogni maternità o congedo parentale

Favorire iniziative specifiche e flessibilità di orario, per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver

DIR

Continuativo

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

Resp.

Periodicità

Prendere in carico eventuali richieste di lavoro part time e flessibilità di orario nel rispetto delle reciproche esigenze tra colleghi valutando tutte le possibilità a favore del singolo collaboratore e contestualmente della squadra di lavoro

DIR

Su richiesta

Garantire che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale e in modo che possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, ecc.

DIR/RSGI

Ad ogni riunione

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

Resp.

Periodicità

Sensibilizzare tutto il personale riproponendo periodicamente i contenuti della Politica, della Politica sulla parità di genere e del Codice Etico e di condotta per mantenere alta l'attenzione sulla responsabilità sociale, sulla parità di genere, sulla prevenzione e gestione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) e promuovendo una comunicazione il più possibile gentile e neutrale

DIR

Ogni anno