

FUORI QUOTA



POLICY DI GENERE

LA RIVOLUZIONE DEI PARADIGMI AZIENDALI

Policy di Genere e inclusione

Premessa

Prima ancora che il Covid-19 sconvolgesse la nostra quotidianità e le nostre certezze, stava già emergendo una sempre maggiore consapevolezza dell'importanza "dell'aver cura": delle persone, dell'ambiente, della nostra economia come delle nostre istituzioni. Adesso e per il futuro. La pandemia è un ulteriore stimolo per fare dello sviluppo sostenibile il *master driver* del cambiamento e le donne sembrano possedere le caratteristiche e il set di valori adeguati per perseguire questo obiettivo con responsabilità, competenza e determinazione.

La valorizzazione delle diversità e l'inclusione rappresentano elementi fondanti della sostenibilità delle imprese nel medio lungo periodo e costituiscono il paradigma di riferimento per le società che decidono di adottarle. La somma collettiva delle unicità delle singole persone rappresenta un valore e una parte fondamentale della reputazione delle aziende.

È necessario e utile per una crescita sostenibile e proficua che le aziende adottino policy con cui si impegnano a rifiutare le discriminazioni e a promuovere una cultura della diversità e dell'inclusione che riconosca le singolarità dell'individuo secondo quanto riconosciuto e condiviso internazionalmente, nel rispetto delle *best practice* e di tutte le normative in tema di diversità ed inclusione.

La Policy dovrà essere approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo (se presente) che ne promuoverà l'adozione al suo interno e a tutte le società controllate che la adotteranno in autonomia. La Capogruppo e le rispettive società controllate si adopereranno inoltre per favorire il recepimento da parte anche delle società in cui si detengono partecipazioni non di controllo (incluse Joint venture).

A fini informativi e di trasparenza i destinatari della policy saranno tutti gli stakeholder: amministratori, dipendenti, collaboratori, candidati, fornitori, clienti, comunità di riferimento.

FINALITÀ E PRINCIPI DI APPLICAZIONE

Le principali Finalità della Policy attengono a:

- Riconoscere le diversità che rendono gli individui unici
- Valorizzare le competenze, le esperienze e le qualità delle persone
- Promuovere la collaborazione, l'innovazione e la creatività
- Favorire lo sviluppo del potenziale e aumentare la motivazione
- Incoraggiare la libertà di espressione
- Costruire adeguati modelli di leadership

Ogni azienda dovrà definire Principi in linea con il proprio Codice etico, di comportamento e Modello 231

- **Non discriminazione:** *valorizzare il capitale umano* secondo criteri meritocratici, competenze professionali, correttezza di comportamento, onestà e fiducia
- **Pari accesso al lavoro:** garantire uguale accesso al lavoro indipendentemente dal genere e dalla provenienza nel rispetto delle diversità e delle pari opportunità nelle varie fasi del percorso lavorativo
- **Inclusione:** favorire lo sviluppo di una cultura e di un ambiente inclusivo che supporti le persone a esprimere il proprio potenziale ciascuno secondo le proprie distintività, esperienze di vita, conoscenze e capacità personali
- **Equilibrio fra lavoro e vita privata:** riconoscere il valore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata nel rispetto delle esigenze e delle scelte personali compatibili con le progettualità aziendali e le possibilità di realizzazione delle stesse
- **Valorizzazione delle competenze e dei talenti:** garantire l'impiego efficace delle capacità di tutti coloro che operano nell'azienda, allo scopo di creare valore e sostenibilità nel medio lungo termine

CONTENUTO DELLA POLICY DI GENERE

Le aziende che redigono la Policy si impegnano a:

- creare un ambiente di lavoro privo di discriminazioni (inclusi molestie, bullismo, ritorsioni, volgarità)
- diffondere cultura e leadership inclusive
- adottare politiche di selezione, formazione e sviluppo non discriminatorie e rivolte al merito
- diffondere regole per adottare principi di rispetto ed equità
- definire KPI per misurare l'efficacia delle azioni di *diversity* e inclusione

La Policy deve riguardare l'intero ciclo di selezione, gestione e sviluppo del personale nelle seguenti fasi:

1. processo di selezione/assunzione
2. attribuzione ruoli, responsabilità e promozioni
3. definizione obiettivi e conseguente sistema di valutazione delle competenze e delle prestazioni
4. definizione politiche retributive e determinazione dei parametri di incentivazione di breve periodo (MBO) e medio-lungo periodo (LTI)
5. formazione e sviluppo professionale
6. valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera
7. conclusione del rapporto di lavoro
8. aspetti organizzativi del lavoro

Le aziende definiscono i propri impegni per la Policy di genere, ne misurano gli stati di avanzamento e i risultati attraverso la predisposizione di specifici Indicatori di Impatto di cui rendono conto nei documenti ufficiali

IN PARTICOLARE, LA POLICY DI GENERE DEVE CONTENERE I SEGUENTI IMPEGNI FORMALI

I In sede di selezione/assunzione

1. Presentare e valutare un pari numero di curricula femminili e maschili, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere in tempi definiti
2. Evitare domande personali su stato civile, desiderio di maternità ecc
3. Evitare domande – anche nei test e nei case study – che, pur inconsapevolmente, sottintendano stereotipi o valutino negativamente le caratteristiche distintive femminili
4. Prevedere retribuzioni uguali a parità di competenze, ruoli e mansioni

II In sede di attribuzioni di ruoli, responsabilità e promozioni

5. Presentazione e valutazione di un pari numero di curricula femminili e maschili per promozioni e/o assegnazioni di ruoli e responsabilità
6. Assicurare, nelle decisioni di avanzamento di carriera, un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere in tempi definiti
7. Garantire uguale remunerazione fissa e parametri di retribuzione variabile, nonché uguali trattamenti non economici a donne e uomini, in sede di promozioni, attribuzione di ruoli e responsabilità

III In sede di definizione obiettivi e conseguente sistema di valutazione delle competenze e delle prestazioni

8. Correlare le valutazioni e il sistema premiante al raggiungimento di obiettivi - di breve, medio e lungo periodo - definiti in termini di risultati attesi e di scadenze che tengano conto di tutte le competenze, caratteristiche e attitudini, maschili e femminili, per il successo sostenibile dell'azienda

IV In sede di definizione delle politiche retributive e determinazione dei parametri di incentivazione di breve periodo (MBO) e medio-lungo periodo (LTI)

9. Assicurare parità di trattamento nella definizione delle politiche retributive e nella determinazione del complesso dei parametri di incentivazione di breve e medio-lungo periodo
10. Garantire equità e parità di trattamento economico e non economico nelle valutazioni e in tutte le fasi di carriera in azienda

V In sede di formazione e sviluppo professionale

11. Creare percorsi trasversali o piramidali non condizionati da considerazioni sulle eventuali maternità o che sottintendano stereotipi o valutino negativamente le caratteristiche distintive femminili
12. Prevedere in modo strutturale cicli di incontri con manager su questioni di genere, sui risultati raggiunti, sui problemi aperti e sulle aree di miglioramento
13. Prevedere forme di tutoraggio per le giovani donne
14. Prevedere, nell'ambito dei piani formativi annuali, iniziative dirette a tutti i dipendenti (uomini e donne insieme) promosse dal vertice aziendale che evidenzino la rilevanza e l'impatto delle tematiche di genere

VI In sede di valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera

15. Adottare tutte le misure necessarie – anche valutative e premianti – per affermare una cultura d'impresa basata sul rispetto, sul merito e sulla dignità delle persone indipendentemente dal genere
16. Valorizzare le competenze di merito, i risultati raggiunti e la capacità di promuovere la crescita e lo sviluppo dei collaboratori
17. Prevedere iniziative di valorizzazione e reinserimento delle donne durante e post maternità

VII In sede di conclusione del rapporto di lavoro

18. Adottare regole, formule e incentivi di uscita non discriminanti per uomini e donne

VIII Aspetti Organizzativi

19. Organizzare le riunioni sia interne sia con esterni in orari adeguati, prevedendone durata massima, agenda e tempi
20. Prevedere forme di flessibilità del lavoro (ad es. *smart working*) non penalizzanti e tempi compatibili con gli obiettivi assegnati
21. Prevedere la parità di genere nei gruppi di lavoro, task force e commissioni
22. Tutelare le donne in maternità e i genitori che si avvalgono dei congedi parentali nel percorso di crescita professionale e di carriera, trovando opportune forme di coinvolgimento concordato
23. Censurare ogni forma di violenza sia fisica sia psicologica