POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Aubay Italia S.p.A. – Società con Socio Unico

Sede Legale
Via Giotto 36
20145 Milano
Partita IVA e C.F. n°12339020153
Registro imprese n°12339020153- R.E.A. n°1550195
Cap.Soc. 5.000.000 euro i.v.
Tel.: +39 02 655676.1
Fax: +39 02 65567631

Sedi Operative
Torino |Milano | Padova |Bologna | Siena | Roma
Carsoli | Napoli |Reggio Calabria

Sito web
www.aubay.it

Mail
info@aubay.it

Versione V 1.0, 07/11/2022

Stato : Emesso

STORIA DELLE MODIFICHE

Ver.	Redazione	Descrizione	Verificato	Approvato	Data
1.0	Sicurezza & Privacy + Consulente Esterno (Ing-Almerico Fedele)	Prima Emissione del documento	Comitato Guida per la Parità di Genere (Resp. Marta Savino)	Amministratore Delegato (Paolo Riccardi)	07/11/2022

Questo documento di proprietà di Aubay non può essere divulgato senza autorizzazione.

SOMMARIO

1. POLITICA 4
2. ADOZIONE E DIFFUSIONE 8

Questo documento di proprietà di Aubay non può essere divulgato senza autorizzazione.

1. POLITICA

Aubay Italia ha deciso di adottare la presente Politica per la parità di genere globale che si propone di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro.

A tale scopo ha deciso di definire un piano di azione per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui renderà conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale mantiene e verifica le azioni pianificate.

Aubay ha deciso di riferissi ai KPI di cui al punto 5 della prassi UNI/PdR 125:2022, che costituiranno una parte importante delle informazioni necessarie per determinare e spiegare come l'organizzazione progredirà verso gli obiettivi prefissati.

La presente politica di parità di genere aziendale, è:

a) definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il comitato guida;
b) comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
c) oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale,
d) revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
e) coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere.

La presente politica di parità è resa disponibile sul sito di Aubay Italia.

In Aubay Italia riconosciamo il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle Risorse Umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.

Riteniamo che si debba raggiungere la creazione di una 'leadership pipeline' maggiormente equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di entrambi i generi vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione.

Creare una cultura di parità di genere in Aubay Italia è alla base della strategia human capital fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

Questo documento di proprietà di Aubay non può essere divulgato senza autorizzazione.

La presente policy è rivolta a tutti i dipendenti di Aubay Italia e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.
Questo documento offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi aziendali per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

1. Processo di Selezione e Assunzione (Recruiting)

Aubay Italia si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo, Aubay Italia si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase. L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter e Line Manager ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

2. Sistema annuale di valutazione della Performance

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda.
Nel corso del processo si promuove inoltre la creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo. Nella fase di "Valutazione Finale" la Direzione HR si impegna a verificare che la curva delle valutazioni non presenti discriminazioni di genere. Aubay Italia si impegna ad includere la dimensione Diversità e Inclusione all'interno del Modello di Leadership e di conseguenza nel sistema di Performance Management.

3. Formazione, sviluppo professionale e comunicazione

Aubay Italia si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development. Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli unconscious bias e la capacità di comunicare in maniera inclusiva. Infine, Aubay Italia si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini in almeno un corso di formazione all'anno.

Questo documento di proprietà di Aubay non può essere divulgato senza autorizzazione.

4. Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera

Aubay Italia promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di Talent Development e Succession Planning avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali. Aubay Italia si impegna quindi che donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni e, che quindi le short list dei candidati alle posizioni manageriali siano equamente rappresentate da entrambi i generi.

5. Definizione politiche retributiva di breve (MBO) e medio-lungo

La politica di remunerazione di Aubay Italia contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice Etico della società. Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità. La società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

6. Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro

Aubay Italia si impegna a migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile (es. smart working) non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati. Inoltre, supporta i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Infine, Aubay Italia si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

7. Conclusione del rapporto di lavoro

Aubay Italia si è dotata di un processo chiaro e condiviso di "exit interview" per raccogliere feedback qualitativi e analizzarli per identificare tempestivamente processi, strumenti o aspetti da migliorare in azienda. A tal riguardo, particolare attenzione viene data alle persone che escono dall'azienda per ragioni riconducibili al genere (non rientro dalla maternità, non conciliabilità tra impegni familiari vs vita professionale, etc).

Questo documento di proprietà di Aubay non può essere divulgato senza autorizzazione.

8. Misurazione KPI

Aubay Italia adotta un sistema di monitoraggio, attraverso una Dashboard, per garantire che la parità di genere sia gestita in maniera adeguata. La Dashboard contiene indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale. Questa dashboard viene aggiornata periodicamente e condivisa con il Comitato per la Parità di Genere.

Questo documento di proprietà di Aubay non può essere divulgato senza autorizzazione.

2. ADOZIONE E DIFFUSIONE

La Politica per la Parità di Genere di Aubay è pubblicata sul sito internet aziendale ed è visionabile all'indirizzo: www.aubay.it.

Aubay ha istituito il Comitato per le Pari Opportunità; ogni istanza potrà essere inoltrata al comitato all'indirizzo e-mail appositamente creato:

pariopportunità@aubay.online

Questo documento di proprietà di Aubay non può essere divulgato senza autorizzazione.