

POLITICA PER DIVERSITÀ INCLUSIONE PARI OPPORTUNITÀ DI ICIM SPA

00	20/01/2023	Prima emissione	RHR	CPO	DIR GOV	AD
<i>Rev.</i>	<i>Data</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Redatto</i>	<i>Verificato</i>	<i>Verif. GOV</i>	<i>Approvato</i>

IDENTIFICAZIONE: IS-CSG-0041CR-00-IT

L'impegno a creare un ambiente di lavoro diversificato, inclusivo ed equo, risponde ad un vincolo necessario per il raggiungimento dell'accreditamento per la certificazione del sistema di gestione per la parità di genere all'interno delle organizzazioni ai sensi della UNI/PdR 125:2022, ma deriva da una sensibilità e da un indirizzo di gestione delle risorse umane che fin da settembre 2021 ha contraddistinto le politiche applicate da ICIM S.p.A., dalla capogruppo ICIM Group e da tutte le altre aziende del gruppo.

Forse per la prima volta, un documento normativo italiano stabilisce che un organismo che si candida a rilasciare la certificazione secondo criteri definiti, attui a sua volta detti criteri al proprio interno. Questa coerenza regolatoria è prima di tutto una coerenza etica, che rafforza il ruolo dell'organismo di certificazione perché è il primo soggetto a dover attuare il sistema di gestione per la parità di genere, vive le difficoltà di attuazione e i benefici, comprende i trade-off e le contraddizioni, conosce concretamente minacce e opportunità.

Questo vincolo-opportunità nel caso di ICIM S.p.A. e delle società del gruppo si innesta sul processo di cambiamento intrapreso dal settembre 2021 con il cambio dei vertici societari, che ha visto tra gli obiettivi prioritari un focus specifico sulle risorse umane, interpretate non solo come asset da utilizzare secondo criteri di massima efficienza ma soprattutto come stakeholder essenziale per la crescita e lo sviluppo della società e per la fondazione e la diffusione di una cultura aziendale basata su valori di rispetto, inclusione, attenzione alle esigenze della persona inserita all'interno di una comunità lavorativa.

La presente politica rappresenta pertanto una formalizzazione di un processo già in atto, e ne costituisce quindi contestualmente una presa d'atto e un impegno al miglioramento continuo.

In linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU, in particolare l'obiettivo 5 "Parità di genere" e l'obiettivo 8 "Lavoro dignitoso e crescita economica" ICIM S.p.A. e le società di ICIM Group intendono adottare politiche e strumenti orientati a identificare e gestire eventuali situazioni di rischio che potrebbero impedire una piena inclusione lavorativa sulla base di genere, identità di genere, età, razza, provenienza economico-sociale, disabilità, tratti fisici o comportamentali, orientamento religioso, sessuale, politico, ecc. nell'orientamento definito dalle linee guida *UNI EN ISO 30415:2021 Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione*. Intendono inoltre mettere in atto tutte le buone pratiche necessarie per valorizzare le caratteristiche individuali delle persone, favorendo le differenze che - nel rispetto delle competenze richieste per i diversi ruoli - rappresentano un elemento di crescita e di sviluppo.

Il presente documento è neutro rispetto al genere.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente documento riguarda le Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo.

ICIM S.p.A. e le società di ICIM Group agiscono in coerenza con i principi di diversità, inclusione e pari opportunità sia al proprio interno, come organizzazione, applicando detti principi a tutto il personale a prescindere da ruolo, profilo, inquadramento che all'esterno, nei confronti di clienti e altri stakeholder, promuovendo la conoscenza e la diffusione di detti principi e adottando buone pratiche nella relazione con ogni stakeholder.

DEFINIZIONI

Diversità

La diversità nel contesto lavorativo fa riferimento a differenze tra individui che possono riguardare uno o più aspetti quali ad esempio: genere, identità di genere, età, razza, provenienza economico-sociale, disabilità, tratti fisici o comportamentali, orientamento religioso, sessuale, politico ecc. Nell'ambito della relazione lavorativa, la diversità si esprime anche attraverso la molteplicità dei punti di vista e idee, che deve rappresentare una ricchezza.

Inclusione

L'assenza di pratiche discriminatorie e la sostanziale apertura alle diversità non sono elementi sufficienti per la creazione di un ambiente inclusivo. L'inclusione è frutto di una politica attiva, che individua strumenti per creare valore dalla diversità e contribuisce a costruire un ambiente dove i gruppi di persone con interessi e caratteristiche comuni non rimangono separati ma sono in costante relazione di reciproco confronto e influenza, con uguali opportunità di partecipazione alle decisioni aziendali che loro competono per ruolo e responsabilità.

L'inclusività ha come obiettivo che ogni persona si senta benvenuta, sostenuta, rispettata e responsabilizzata rispetto agli obiettivi da perseguire.

Pari opportunità

Le pari opportunità garantiscono a tutte le persone uguale accesso alle opportunità di selezione, crescita, formazione, carriera, ricevendo una retribuzione commisurata al ruolo e alle competenze e non influenzata da elementi riguardanti genere, razza, età o qualunque altro elemento riguardante le caratteristiche dell'individuo. Il pieno raggiungimento delle pari opportunità deve tenere conto dei pregiudizi inconsapevoli, che devono essere riconosciuti e gestiti.

OBIETTIVI

In coerenza con quanto descritto in premessa, ICIM SpA e le società di ICIM Group hanno stabilito di perseguire i principi e mettere in atto le azioni previste dalla UNI/PdR 125:2022 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 e più in generale dalla norma UNI ISO 30415 Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione.

In particolare:

nell'ambito dei processi di selezione

- ▶ orientare il processo verso profili coerenti con le caratteristiche ricercate per le singole posizioni aperte, indipendentemente dalle categorie di diversità delle persone che si candidano (genere, identità di genere, età, razza, provenienza economico-sociale, disabilità, tratti fisici o comportamentali, orientamento religioso, sessuale, politico, ecc.).
- ▶ favorire l'ingresso di nuovi talenti con visioni e prospettive coerenti con i valori di inclusività perseguiti dalla società.

Nelle iniziative di formazione e sviluppo

- ▶ prevedere che i percorsi di inserimento di nuove risorse includano la conoscenza della presente politica e includano temi specifici riguardanti la parità di genere.

- ▶ intraprendere percorsi specifici per sensibilizzare il personale e per la struttura manageriale, allo scopo di permettere il riconoscimento e la corretta gestione di ogni pregiudizio, consapevole e inconsapevole, che potrebbe impedire l'effettiva inclusione di ogni individuo.
- ▶ promuovere processi di calibration tra responsabili orientati ad un confronto sui processi di valutazione delle prestazioni e per la definizione delle opportunità di sviluppo professionale e retributivo.

Nelle politiche organizzative

- ▶ sottoporre a costante revisione le politiche di gestione delle risorse umane per garantire un pieno rispetto della parità in ogni aspetto formale e sostanziale, incluse la remunerazione, gli sviluppi di carriera, l'accesso a opportunità.
- ▶ adottare iniziative volte a favorire l'empowerment femminile in tutte le aree aziendali.
- ▶ valorizzare i comportamenti dei responsabili e delle singole persone in termini di rispetto e promozione delle politiche sulla diversità e l'inclusione nella valutazione di prestazione annuale, utile anche ai fini degli avanzamenti di carriera.
- ▶ monitorare e rendicontare periodicamente gli indicatori qualitativi e quantitativi, a partire da quelli stabiliti dalla UNI/PdR 125:2022, oltre ad altri che saranno ritenuti opportuni, al fine di misurare l'allineamento rispetto alla politica definita.
- ▶ individuare strumenti per il bilanciamento vita-lavoro, proseguendo nella strada già intrapresa con l'adozione dello smart working come modalità lavorativa non emergenziale.
- ▶ aprire il confronto sugli strumenti per favorire la genitorialità, la fruizione dei congedi parentali e il rientro al lavoro dopo il periodo di congedo.
- ▶ adottare adeguate misure per la prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale.
- ▶ promuovere il costante confronto e il coinvolgimento del personale anche attraverso forme di rappresentatività elettiva che favoriscano un dialogo proficuo e l'emersione di qualsiasi criticità.
- ▶ rendere disponibili spazi fisici e virtuali per approfondimenti, informazione, sviluppo di nuove iniziative promosse dalla base.

Nella comunicazione

- ▶ mettere in atto le azioni opportune per sviluppare una cultura ed una prassi della comunicazione inclusiva, che individui ed eviti ogni pregiudizio.
- ▶ assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato in tutti gli ambiti della comunicazione verso l'interno e verso l'esterno, orientando lo stile verso un linguaggio il più possibile neutrale, appropriato, inclusivo e rispettoso della parità che promuova un modo diverso di fare business e di fare azienda e sostenga il cambiamento culturale.
- ▶ mantenere allineamento e coerenza tra comunicazione interna e comunicazione esterna.

Nelle relazioni con gli stakeholder esterni

- ▶ stabilire nuove relazioni con attori impegnati in questo ambito e valutare la partecipazione a progetti/network che si ritengano rilevanti per valorizzare l'inclusione (parità di genere, disabilità, giovani ecc.) come elemento di crescita sociale e competitività.

- ▶ assicurare la pari rappresentanza di genere nel panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altri eventi organizzati dalle società del gruppo o alla cui organizzazione le società partecipano con altri partner.

Considerata la necessità di ICIM SpA di conseguire l'accreditamento e perciò di implementare entro breve il sistema di gestione per la parità di genere, si è data priorità all'attuazione degli obiettivi all'interno di ICIM SpA. Questo permetterà di concentrare l'attenzione sull'azienda dimensionalmente più rilevante all'interno del Gruppo, nonché di acquisire esperienza che permetterà di procedere con l'attuazione anche sulle restanti aziende.

In termini temporali l'attuazione sarà realizzata come segue:

- ▶ ICIM SpA: entro 31/12/2023
- ▶ ICIM Group: entro 30/6/2024
- ▶ Omeco e ICIM Consulting: entro 31/12/2024

L'attuazione si considererà realizzata quando, oltre all'implementazione di quanto previsto per il sistema di gestione, il punteggio totale dei KPI previsti dalla UNI PdR 125 sarà superiore a 60.

CONTROLLO E REVISIONE

L'osservazione di quanto definito nel presente documento di Politica è garantita dall'Amministratore Delegato di ICIM SpA e costantemente monitorata dal Comitato per le pari opportunità.

I piani d'azione che saranno definiti per ogni specifico ambito saranno oggetto di valutazione nell'ambito delle riunioni periodiche del Comitato pari opportunità e del Riesame della Direzione previsto ai sensi della UNI/PdR 125:2022 che si occuperà di valutare se la strategia per la promozione di diversità e inclusione risulti efficace.

Gli esiti di questa valutazione saranno la base per la definizione degli interventi di miglioramento necessari.

Altri strumenti di controllo già operativi sono rappresentati dalla struttura manageriale, dalla RSU, dal RLS, del CdA. È inoltre attivo la possibilità di effettuare segnalazioni – anche anonime - all'Organismo di Vigilanza di ICIM S.p.A. previsto a presidio del Modello organizzativo 231.

Sesto San Giovanni, 8 novembre 2022

Federico Pasqui
Amministratore Delegato ICIM SpA

Andrea Orlando
Presidente ICIM Group Srl