



# GRUPPO AUTOSPED G

Politica sulla Parità di Genere Gruppo Autosped G.

## Politica sulla parità di genere Gruppo Autosped G.

“Raggiungimento entro il 2030 dell’uguaglianza di genere garantendo la piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership a ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica” (ONU, Agenda 2030 - goal N.5)

Il Gruppo Autosped G. vuole essere attore attivo nel campo dell’uguaglianza di genere perché la *corporate gender equality* non è solo una scelta etica, ma anche un asset strategico vincente sia per il business aziendale sia per il consolidamento della brand identity interna ed esterna. Il Gruppo Autosped crede nel valore delle sue persone e delle loro differenze e vuole assicurare le stesse possibilità di crescita professionale a tutti i presenti in azienda assumendo dunque formalmente l’impegno a promuovere una politica di gestione che ponga attenzione alla diversity, alla parità di genere (tutti i generi), all’empowerment femminile e alle pari opportunità. Il Gruppo crede altresì nella cultura della parità di genere promuovendo e incentivando politiche aziendali che favoriscono pari opportunità, durante l’intero percorso lavorativo della risorsa, partendo dal processo di recruitment per poi proseguire nei processi HR di Onboarding, Job Rotations, Training e Career Development. Creare una cultura di parità di genere è alla base della strategia human capital fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul merito e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

Con la Corporate gender equality policy del Gruppo Autosped, la Direzione, con il supporto del Comitato Guida sulle pari opportunità, detta linee guida alle prassi organizzative a tutte le Direzioni e, in particolare, all’approccio ai processi. Il Gruppo Autosped si impegna affinché ciascuna risorsa abbia la serenità necessaria per programmare la propria crescita professionale e personale in un contesto altamente inclusivo e privo di discriminazioni di sorta. Per questo promuove ed incentiva politiche aziendali rivolte al benessere delle proprie risorse e delle loro famiglie. In particolare:

- crea un ambiente lavorativo in cui non sussistono discriminazioni di genere, anche per mezzo dell’utilizzo del linguaggio;
- diffonde la cultura dell’inclusione attraverso l’informazione e la formazione;
- stabilisce meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità;
- garantisce servizi dedicati al rientro post maternità/paternità, come il part-time e smart working su richiesta del dipendente temporaneo e reversibile.
- adotta procedure di Recruitment, Job Rotation, Training e Career Development non discriminatorie, favorendo una mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un’organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- favorisce l’equilibrio fra lavoro e vita privata;
- definisce KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere e di inclusione;
- valorizza la genitorialità
- garantisce che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, convegni o altri eventi;

- garantisce la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership;
- assicura la presenza di referenti e prassi aziendali volte alla tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ad episodi di molestie o di mobbing;
- adotta piani di welfare pluriennali, dedicati alla tutela della maternità/ paternità e servizi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;
- si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

RECRUITMENT. La presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio, di cultura/generazioni/religioni/etnie diverse facilitano la creazione di un contesto capace di produrre nuove idee, soluzioni e prestazioni positive. Questa composizione del corpus aziendale non solo favorisce la crescita di ogni singolo dipendente/collaboratore o amministratore, ma aiuta anche le prestazioni dei team di lavoro e, di conseguenza, è un volano di crescita aziendale.

Il Gruppo Autosped vuole, dunque, consolidare politiche e piani di reclutamento utili a favorire e valorizzare le diversità impegnandosi a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. L'azienda assicura, inoltre, che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter e manager, ricevano un'adeguata formazione legata alla parità di genere slegata da stereotipi che possano impattare negativamente sui processi di selezione. In particolare:

#### CARRIERE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE SULLA PARITÀ DI GENERE

La politica di remunerazione del Gruppo Autosped contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle competenze e della professionalità delle persone, applicando principi di equità e non di discriminazione.

Il Gruppo Autosped garantisce meccanismi di protezione del posto di lavoro e di medesimo livello retributivo anche nel post-maternità e a fronte di politiche di congedi parentali. A tale fine sviluppa processi e sistemi di valutazione delle prestazioni che incentivino il dialogo costante tra responsabili e collaboratori e creino piani di carriera senza nessuna discriminazione di genere, ma con un'attenzione e una cultura basata sulla meritocrazia.

#### ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E WELFARE AZIENDALE

Il Gruppo Autosped si adopera per migliorare il Work life balance, dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della risorsa attraverso:

- pianificazione delle riunioni nella fascia oraria centrale della giornata lavorativa;
- comunicazioni aziendali ordinarie limitate, ove possibile, all'orario di lavoro;
- orario flessibile in ingresso e in uscita,

- previsione di piani di smart working temporanei e reversibili
- consolidamento di servizi di welfare familiare anche per tramite di specifica piattaforma
- favorire processi di accompagnamento al rientro in azienda dopo lunghi periodi di assenza (maternità, paternità, malattia, congedi ed infortunio) anche tramite richiesta di part-time temporaneo e reversibile

## PEOPLE DEVELOPMENT

Il Gruppo Autosped garantisce un processo di formazione efficace rispetto alle esigenze di conoscenza organizzativa, competenze e sviluppo della consapevolezza; permettere un adeguato onboarding dei nuovi assunti ed un efficace affiancamento/formazione del dipendente nell'ambito dell'attività lavorativa assegnata; assicurare il rispetto delle pari opportunità nel rispetto dei principi di adeguato posizionamento lavorativo adottati dall'organizzazione ed il rispetto del codice etico e delle norme di anticorruzione presenti all'interno dell'organizzazione e dei Protocolli di decisione aziendale.

## MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE DELLA PARITÀ DI GENERE

Il Gruppo Autosped ha messo in atto un processo di condivisione degli obiettivi, misurazione e sviluppo delle performance, al fine di:

- creare una cultura meritocratica basata sulle evidenze dei risultati raggiunti e scevra da qualsiasi considerazione legata al genere, alla nazionalità o all'età delle risorse;
- assicurare la parità di trattamento attraverso la definizione degli MBO, LTI e degli incentivi ad essi collegati;
- garantire equità di trattamento nelle valutazioni attraverso la definizione di obiettivi specifici e misurabili

## MISURAZIONE KPI

Gruppo Autosped adotta un sistema di monitoraggio per garantire che la parità di genere sia gestita adeguatamente. La dashboard (piano di miglioramento) contiene gli indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale in conformità con gli indicatori richiesti dalle linee guida (fare riferimento alle azioni conseguenti).

Tale Politica verrà annualmente riesaminata nei suoi obiettivi, con il coordinamento e il supporto del Comitato Guida e verrà diffusa tramite il sito internet del Gruppo Autosped ed affissa alle bacheche aziendali dei diversi siti in cui opera il Gruppo.

  
Luca Giorgi  
Amministratore Delegato Autosped G. S.p.A.  
Società Capogruppo