



Gruppo Generali

Disposizioni Attuative del Codice di Condotta

Promozione delle diversità e dell'inclusione

<i>Titolo</i>		Disposizioni Attuative del Codice di Condotta Promozione delle diversità e dell'inclusione
<i>Emanato da</i>		Group CEO
	<i>Società</i>	Assicurazioni Generali S.p.A.
	<i>Paese</i>	Mondo
<i>Destinatari</i>		Personale, come definito dal Codice di Condotta
<i>Referente</i>	<i>Nome</i>	Servizio Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo - Gestione Internazionale delle Risorse Umane
	<i>e-mail</i>	IHRM@generali.com

Principali documenti correlati

Codice di Condotta

Disposizioni Attuative "Segnalazioni di violazioni"

Data 9 gennaio 2013

Firma

1. Introduzione

Il Gruppo considera le diversità e l'inclusione come valori da promuovere, in grado di favorire la crescita e l'innovazione.

La diversità consiste in differenze individuali visibili e non visibili. Può trattarsi di differenze di razza o di origine etnica, di genere o transgenere, orientamento sessuale, condizione socio-economica, età, capacità fisiche, fede religiosa, formazione professionale, istruzione o bagaglio culturale e paese d'origine. La promozione delle diversità implica il riconoscimento dell'unicità della persona e il rispetto delle differenze individuali, nonché la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e motivante.

2. Promozione delle diversità e dell'inclusione

Il Gruppo si prefigge di favorire e promuovere una cultura fondata sul rispetto dell'unicità della persona, tesa a creare e a mantenere condizioni di lavoro in cui tutti si sentano valorizzati e supportati.

3. Misure attuative

Nella gestione delle relazioni con il Personale, il Gruppo promuove le diversità adottando le seguenti misure, in conformità alle vigenti normative locali.

3.1. Assunzione

Il Gruppo, in qualità di operatore globale, promuove le diversità nel proprio processo di assunzione di nuovi collaboratori al fine di dotarsi un'ampia gamma di competenze e di capacità, creando in questo modo un ambiente di lavoro in cui le idee e le prospettive di ognuno rappresentino un vantaggio strategico per l'impresa. Il personale del Servizio Risorse Umane e tutto il personale addetto al processo di reclutamento sono adeguatamente formati a mettere in atto tecniche di selezione, di colloquio e di gestione delle risorse umane in linea con le presenti Disposizioni Attuative. Il Gruppo mette a disposizione specifici programmi di formazione.

Nel processo di selezione del personale vengono osservati i seguenti principi.

3.1.1 Pubblicità delle offerte di lavoro

Nel pubblicizzare le offerte di lavoro, il Gruppo incoraggia l'adesione di un ampio ventaglio di candidati.

Le descrizioni dei profili richiesti indicano chiaramente le funzioni e le responsabilità, nonché i requisiti che attengono alla posizione offerta. Le offerte sono essenziali, circostanziate e direttamente collegabili alla posizione. La razza, l'origine etnica, la fede religiosa e l'orientamento sessuale non possono essere indicati come requisiti per l'impiego.

Il Gruppo garantisce che il processo di assunzione sia diretto a persone di ogni età. Devono essere evitati i termini che fanno riferimento a fasce d'età specifiche, come "maturo/a", "giovane e dinamico/a" o "adatto per neolaureati/e". D'altro canto, è ammissibile indicare un certo numero di anni di esperienza lavorativa, se oggettivamente richiesto dalla posizione.

Le donne o le persone con disabilità possono ricevere un trattamento più favorevole negli annunci di lavoro, in quanto vi possono essere offerte dedicate solo a categorie specifiche, se oggettivamente giustificato o ammissibile ai sensi delle vigenti normative locali.

I candidati possono avanzare richieste specifiche per poter effettuare il colloquio o possono manifestare ogni altra loro esigenza nel processo di selezione.

3.1.2 Colloqui

Devono essere evitate le domande sulla vita privata delle persone, ad esempio sull'orientamento sessuale, sulle capacità fisiche e sulla fede religiosa.

Possono essere poste domande sulle condizioni di salute o sulla disabilità solo se pertinenti per stabilire la capacità del candidato di espletare le funzioni previste nella posizione offerta o nel caso in cui la posizione sia riservata a persone con disabilità.

3.1.3 Test

Devono essere apportate le opportune modifiche ai test da somministrare alle persone con disabilità, qualora esse possano trovarsi in condizioni sostanzialmente svantaggiate rispetto ai candidati non disabili.

3.1.4 Decisioni

Le decisioni non possono essere influenzate da presunte differenze, come la razza, l'origine etnica, la fede religiosa, l'orientamento sessuale, lo stato civile, le opinioni politiche, la nazionalità, la disabilità o l'età (salvo il caso in cui tali fattori rientrino nei requisiti oggettivi della posizione offerta).

La decisione finale sul processo di reclutamento viene comunicata al candidato. La decisione deve essere supportata da elementi oggettivi.

3.2. Retribuzione, termini e condizioni del contratto di lavoro

Le politiche retributive mirano a garantire equità ed equilibrio nei livelli di retribuzione in relazione alla posizione e alle responsabilità. Per retribuzione non si intende solo lo stipendio, ma anche le condizioni contrattuali di lavoro.

Non è tollerata alcuna forma di lavoro nero, lavoro forzato o lavoro minorile.

Il Gruppo si adopera per garantire parità di trattamento ai dipendenti coniugati e non coniugati. Pertanto, in linea con quanto previsto dalle disposizioni aziendali locali, eventuali benefici assicurati ai coniugi dei dipendenti in costanza del rapporto di lavoro, come l'assistenza sanitaria privata, sono resi disponibili anche ai loro partner, compresi i partner dello stesso sesso.

3.3 Sviluppo e opportunità di carriera

Le opportunità di sviluppo e di carriera sono accessibili a tutti i dipendenti a seconda delle esigenze organizzative, delle caratteristiche individuali e delle competenze professionali. Tutte le procedure di valutazione e di analisi devono essere documentate e le decisioni devono essere assunte in maniera imparziale e su base oggettiva.

Tutte le procedure e i criteri di valutazione delle performance devono essere trasparenti, oggettivi e applicati con correttezza e basati solo su considerazioni di carattere aziendale.

3.4 Promozione della multiculturalità

Il Gruppo promuove la multiculturalità, favorendo la mobilità internazionale, assumendo persone di paesi diversi e di origini diverse e sviluppando programmi di apprendimento transculturali.

3.5 Ambiente di lavoro

Il management si adopera per creare un ambiente che massimizzi il potenziale di tutto il Personale, riconoscendo a ciascuno l'unicità del contributo e le sue peculiarità. Il management è chiamato a favorire la consapevolezza sulle diversità e sui vantaggi che ne derivano.

Il Gruppo investe nella creazione di un ambiente di lavoro collaborativo, adottando, ove possibile:

- orari di lavoro flessibili
- lavoro a tempo parziale
- telelavoro (ad es. da casa)
- servizio di nido aziendale
- sostegno per i dipendenti che rientrano dopo lunghi congedi (ad es. dopo malattia o maternità).

Il Gruppo garantisce un ambiente inclusivo e parità di diritti a lesbiche, omosessuali, bisessuali e transgender. Nel caso di distacchi e di trasferimenti, qualora siano previsti dei benefit, essi si applicano a tutte le coppie, comprese le coppie dello stesso sesso.

4. Dirigente preposto alla promozione delle Diversità e dell'Inclusione

All'interno del Servizio Risorse Umane di Gruppo viene nominato un Dirigente preposto alla promozione delle Diversità e dell'Inclusione. Tale Dirigente ha la responsabilità di dare attuazione alle presenti Disposizioni, di rivederle e aggiornarle periodicamente, di fornire consulenza e monitorare l'evoluzione delle diversità e dell'inclusione nell'ambito del Gruppo.

Il Dirigente preposto alla promozione delle Diversità e dell'Inclusione:

- indica le strategie per promuovere le diversità e l'inclusione;
- predispone politiche, linee guida e fornisce suggerimenti organizzativi in merito ai ruoli e alle responsabilità per garantire, a livello locale, un'attuazione adeguata delle presenti Disposizioni
- promuove e sviluppa la comunicazione sulle diversità e l'inclusione da parte dell'alta dirigenza del Gruppo
- favorisce iniziative di formazione e sensibilizzazione nonché programmi nell'ambito del Gruppo
- informa l'alta dirigenza del Gruppo sull'andamento delle iniziative adottate e sul raffronto con altre realtà rilevanti
- assicura le relazioni con le istituzioni e con altri interlocutori, anche non istituzionali, in merito alle diversità e all'inclusione.