

Ania

Associazione Nazionale
fra le Imprese Assicuratrici

Ania

Associazione Nazionale
fra le Imprese Assicuratrici

Politiche associative per l'inclusione e la parità di genere

Policy associativa

Testo approvato dal Comitato di Direzione ANIA del 26 febbraio 2024

*L'istruzione e il conferimento di poteri alle donne nel mondo non possono che condurre
a una vita più altruista, tollerante, giusta e pacifica per tutti.*

(Aung San Suu Kyi, Premio Nobel per la pace)

Attenzione:

Prima di utilizzare il documento assicurarsi che la versione sia aggiornata.

Autore	Benedetta Carducci Agostini – Responsabile Servizio Legale e Societario Maurizio Audizi – Responsabile della Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Legale
Proprietà	ANIA
Livello di Classificazione	Uso Interno ed esterno

INDICE

0. INFORMAZIONI SUL DOCUMENTO	4
1. PREMessa	5
2. FINALITÀ	5
3. DESTINATARI	5
4. COMITATO GUIDA	5
5. GOVERNANCE	6
6. PRINCIPI GENERALI	6
7. AMBITI DI INTERVENTO	8
8. BUDGET	10
9. DIVULGAZIONE	11

0. INFORMAZIONI SUL DOCUMENTO

Tipo	Policy
Nome	Politiche associative per l'inclusione e la parità di genere
Proprietà	ANIA
Livello di Classificazione	Usò Interno interno ed esterno
Versione	V1.0

Validazione del documento

Organo	Data
Comitato Guida per la Parità	1° febbraio 2024
Comitato di Direzione ANIA	26 febbraio 2024

Lista di Distribuzione

Nome	Funzione
ANIA	Tutte le funzioni
ANIA SAFE	Tutte le funzioni
Fondazione ANIA	Tutte le funzioni
Forum ANIA Consumatori	Tutte le funzioni

Revisione del documento

Nome	Funzione	Data

Versioni

Versione	Data	Responsabile	Descrizione Modifiche
V1.0	01.02.2024	Comitato Guida	Prima emissione

1. PREMESSA

È ferma convinzione dell'ANIA che un equilibrato rapporto tra i generi all'interno dell'organizzazione, a tutti i livelli, permette di incrementare la produttività e di generare maggiore soddisfazione e senso di appartenenza tra i/le dipendenti con evidenti vantaggi reputazionali.

Infatti, team diversificati ed eterogenei favoriscono una migliore cooperazione tra i dipendenti e una maggiore creatività derivante da opinioni, punti di vista ed emozioni diverse di fronte a una stessa situazione.

La presente politica è parte integrante del Modello Organizzativo dell'Associazione e dei suoi Enti collegati.

2. FINALITÀ

Con l'adozione e pubblicazione della presente policy associativa, l'ANIA intende formalizzare i principi di parità e affermare un ambiente inclusivo e diversificato.

Inoltre, è intenzione dell'Associazione rimuovere qualsivoglia fattore che possa ostacolare o, comunque, disincentivare l'affermazione dei principi di parità di genere all'interno dell'organizzazione, a tutti i livelli.

Per questo, l'ANIA si impegna ad assicurare che tutti/e – dipendenti, collaboratori/collaboratrici e fornitori – siano trattati con dignità e rispetto. Si impegna, altresì, a non tollerare alcuna forma di discriminazione, intimidazione, bullismo, molestie di qualunque tipo o maltrattamenti, prevedendo anche l'assunzione di provvedimenti disciplinari secondo quanto disposto dal Codice etico.

3. DESTINATARI

La presente policy è rivolta a tutti i/le dipendenti dell'ANIA e dei suoi Enti collegati (ANIA SAFE, Fondazione ANIA e Forum ANIA Consumatori).

È, altresì, rivolta a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo dell'Associazione, ai componenti del Collegio dei Revisori, ai/alle dipendenti e ai/alle collaboratori/collaboratrici con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei e a coloro che intrattengono rapporti onerosi o anche gratuiti di qualsiasi natura con l'Associazione (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, consulenti, fornitori, appaltatori di opere o di servizi, partner commerciali e finanziari e terze parti in genere).

4. COMITATO GUIDA

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per l'adozione e l'applicazione della politica per la Parità di Genere (di seguito anche solo Comitato Guida o CPO) di cui fanno parte obbligatoriamente il legale rappresentante o persona delegata dell'ANIA e il responsabile del Servizio Risorse Umane.

Il Comitato Guida si può, inoltre, completare con altre professionalità appartenenti ad altri Servizi.

La responsabilità nella gestione della parità di genere riguarda tutte le componenti dell'organizzazione, dagli Organi direttivi ai lavoratori, ciascuno secondo le proprie attribuzioni e competenze.

Al Comitato Guida sono assegnate risorse, responsabilità ed autorità adeguate al perseguimento, al raggiungimento e al mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

Il Comitato Guida viene dotato di apposita casella di posta elettronica DEI@ania.it che sarà messa a disposizione di tutto il personale per eventuali segnalazioni o suggerimenti ai fini del raggiungimento e del mantenimento della certificazione di parità. L'accesso e la gestione di questa casella di posta sarà in capo al Coordinatore del Comitato e alle figure del Comitato che questi vorrà indicare.

5. GOVERNANCE

Per garantire l'efficace attuazione e il rispetto della presente Policy associativa, ANIA individua una figura di coordinamento del Comitato Guida, che rappresenta anche un punto di riferimento per tutti i/le dipendenti, e una persona Responsabile del sistema di gestione della parità di genere.

Quest'ultima figura, in coordinamento con il servizio Risorse Umane e tutto il Comitato Guida, effettuerà monitoraggi periodici circa l'attuazione della presente Policy e verificherà che parità di genere, inclusione e diversità siano costantemente promosse sul luogo di lavoro.

Tanto premesso, tenuto conto che per intervenire in un sistema integrato di regole è necessario il coinvolgimento di tutti coloro che hanno responsabilità verso le diversità, si evidenzia che il management riveste un ruolo nevralgico per garantire equità, inclusione e non discriminazione, intervenendo ogni qualvolta venga a conoscenza di comportamenti non rispettosi della persona.

Il personale dirigente, oltre ad adoperarsi per la costruzione di un clima aperto e inclusivo all'interno del team, deve assumere comportamenti orientati a creare le condizioni affinché tutti possano sentirsi liberi di esprimere il proprio contributo e potenziale.

6. PRINCIPI GENERALI

La presente politica conferma l'impegno dell'Associazione, già definito nel Codice Etico, nonché previsto dal CCNL che disciplina i rapporti di lavoro con il personale dipendente, nel sostenere il rispetto della dignità delle persone ed evitare ogni tipo di discriminazione, sia essa diretta o indiretta, ispirandosi ai principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza.

6.1. Tutela della diversità e garanzia di equità e inclusione

Per garantire la piena espressione dei/delle propri/e dipendenti, ANIA incoraggia una cultura solidale e inclusiva, nonché il rispetto delle pari opportunità in tutti gli ambiti associativi, senza distinzione di genere, stato civile, identità di genere e orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, credo religioso, opinioni politiche e sindacali, origine etnica, nazionalità, età e condizione di diversa abilità.

L'Associazione favorisce un sistema di relazioni e un dialogo costruttivo con il personale che ne alimenti la motivazione e il senso di appartenenza e che incoraggi il coinvolgimento diretto delle persone.

ANIA ritiene particolarmente importante il benessere psico-fisico delle persone che lavorano in Associazione e adotta ogni azione necessaria a garantire elevati standard di salute e sicurezza assicurando condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro armoniosi.

6.2. Impegni dell'Associazione

ANIA garantisce il rispetto delle diversità in ogni fase della vita lavorativa di tutti i/le dipendenti e promuove un ambiente di lavoro inclusivo dove vengano favorite le pari opportunità senza distinzione di genere, lingua, etnia, disabilità, orientamento sessuale e identità di genere, condizione economica, religione, opinione politica, appartenenza ad un sindacato, età o qualsiasi altra caratteristica personale, ponendo in essere efficaci azioni di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

A tal fine, nell'ambito della gestione delle risorse umane, ANIA adotta criteri di imparzialità, merito, competenza, professionalità e corretta valutazione delle capacità e delle potenzialità individuali, garantendo le medesime opportunità ed equità di trattamento.

L'ANIA si impegna, inoltre, a promuovere un percorso formativo accessibile senza distinzione di genere e/o ruolo al fine di sviluppare le competenze e il potenziale di ciascun individuo.

L'Associazione, come espressamente stabilito nel Codice Etico, si impegna a salvaguardare i /le dipendenti da atti di violenza psicologica, contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona e promuove un clima relazionale ottimale sul posto di lavoro.

6.3. Le dimensioni della diversità

ANIA tutela la diversità ritenendola un valore che favorisce la generazione di idee, moltiplica la possibilità di individuare soluzioni innovative, incrementa la produttività, migliora il clima lavorativo che, pertanto, va protetto e incoraggiato.

L'impegno di ANIA nel coltivare il valore delle persone, affinché tutti si sentano inclusi e possano dare il meglio di sé, si sostanzia nel promuovere l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale.

Nel perseguire questo impegno, sono fondamentali il riconoscimento, la comprensione e la valorizzazione delle diversità come risorsa.

Genere

L'Associazione favorisce la parità di genere e si impegna ad abbattere ogni stereotipo e pregiudizio inconscio. Si impegna, altresì, ad attuare azioni volte a eliminare il *gender gap*, a sostenere la presenza del genere meno rappresentato in ruoli chiave e a realizzare iniziative finalizzate alla riduzione delle asimmetrie presenti, promuovendo la cultura dell'equilibrio dei generi.

Promuove, inoltre, politiche di conciliazione tra vita lavorativa e privata quale presupposto abilitante al riconoscimento della professionalità femminile.

Generazione

ANIA si impegna a facilitare il dialogo intergenerazionale, promuove la contaminazione della conoscenza (non solo lavorativa, ma anche sociale e culturale) e favorisce il superamento di

stereotipi per stimolare la generazione di sinergie tra esperienza e consolidato spirito di appartenenza, maggiore energia e spiccata prontezza digitale.

A tal fine, promuove specifici programmi di formazione per i più giovani e percorsi di *reskilling* per tutte le fasce d'età sulla base dell'evoluzione delle competenze richieste nei vari ambiti lavorativi.

Cultura ed etnia

L'Associazione incoraggia e sostiene l'apertura al confronto e alla multiculturalità considerandola come elemento fondamentale di integrazione, oltre che di conoscenza e creatività. La molteplicità di esperienze, infatti, è foriera di prospettive di ampio spettro, consente un'analisi contemporanea dei bisogni e del mercato e favorisce la predisposizione al cambiamento.

Identità di genere e orientamento affettivo-sessuale

ANIA promuove un ambiente in cui ogni individuo si senta rispettato, riconosciuto e apprezzato indipendentemente dalla propria identità e/o espressione di genere o dal proprio orientamento affettivo-sessuale, rifiutando e impegnandosi a eliminare ogni discriminazione.

Disabilità

L'Associazione sviluppa iniziative che favoriscano l'inserimento e l'inclusione nell'organizzazione di persone con diverse abilità garantendo un ruolo idoneo alle loro competenze ed esigenze e favorendo condizioni di benessere e supporto attraverso un ambiente che abbia adeguate caratteristiche fisiche e comportamentali.

7. AMBITI DI INTERVENTO

Al fine di ottenere un ambiente inclusivo ed equo, ANIA si impegna ad evitare qualsiasi forma di discriminazione, in particolare nei seguenti ambiti.

7.1. Processo di selezione e assunzione del personale

ANIA riconosce il valore della diversità di genere come risorsa chiave per l'innovazione, la produttività e la crescita e, pertanto, si impegna, in fase di selezione, a identificare un rosa di candidature rappresentative dei generi, tenuto conto della specificità del settore in cui opera. Laddove tale bilanciamento non fosse perseguibile, l'Associazione ne approfondirà le motivazioni.

Per questo motivo, l'Associazione esamina regolarmente tutte le pratiche e procedure di assunzione e sviluppo in modo che venga sempre mantenuto un equilibrio di genere.

Tutte le decisioni relative alla selezione, all'assunzione, alle promozioni, alle politiche retributive, alle decisioni riguardanti lo sviluppo dei/delle dipendenti (come la formazione, e tutto ciò che concerne le condizioni di lavoro) vengono considerate indipendentemente dall'età, dall'etnia, dal colore, dal sesso, dalla provenienza geografica, dal credo religioso, dalla disabilità, dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere.

Il processo di selezione garantisce pari opportunità in ogni sua fase e non consente di rivolgere in sede di colloqui domande dirette, per esempio, relative a matrimonio, gravidanza, responsabilità di cura. Adeguate istruzioni e formazione vengono erogate al management e alle persone

coinvolte nel processo di selezione, incluse le società di consulenza esterne.

7.2. Gestione della carriera

Per rafforzare le performance dei/delle dipendenti, ANIA predispone dei Piani di sviluppo e successione, anche su posizioni manageriali, senza nessuna discriminazione di genere, suggerisce e favorisce un periodico confronto tra i lavoratori e i rispettivi responsabili per identificare e valorizzare il proprio potenziale di carriera. Il Servizio Risorse Umane si impegna a verificare che le valutazioni dei responsabili in merito allo sviluppo dei lavoratori non presentino profili di discriminazione.

Lo stesso Servizio, inoltre, redige un resoconto annuale sullo stato delle assunzioni, sulla situazione di genere, sulla formazione e promozione professionale, sui livelli e sui passaggi di categoria o qualifica e su altri fenomeni quali, a titolo esemplificativo non esaustivo, mobilità, licenziamenti e prepensionamenti.

7.3. Conciliazione dei tempi vita-lavoro

ANIA riconosce l'importanza del bilanciamento vita privata-lavoro, per non penalizzare le categorie più vulnerabili, garantire a tutti eque opportunità lavorative, permettere a ciascuno di soddisfare le proprie ambizioni e aspirazioni personali e professionali e garantire il rispetto di uno stile di vita sano.

In quest'ottica, l'Associazione promuove iniziative volte alla conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro, contemperandoli alle esigenze organizzative aziendali sulla base dei seguenti principi:

- Universalità: le misure di *work-life balance* sono rivolte a tutto il personale, a prescindere dal genere;
- Flessibilità: vengono adottate misure di flessibilità nell'orario lavorativo, di smart working e di part-time e viene attivato il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto) per operazioni di lavoro e per la partecipazione alle riunioni;
- Rispetto del tempo libero: individua misure organizzative volte ad assicurare, fuori dalle normali fasce lavorative, il "diritto alla disconnessione".

7.4. Genitorialità e cura

ANIA non intende costituire ostacolo alla genitorialità e prevede misure e strumenti finalizzati a venire incontro alle esigenze di madri e padri che devono bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le necessità legate alle nuove occorrenze.

L'Associazione sostiene tale impegno attraverso:

- l'adozione di meccanismi di protezione del posto di lavoro;
- il mantenimento del medesimo livello retributivo nel post-maternità;
- la realizzazione di iniziative di formazione, informazione e reinserimento in relazione alla maternità e paternità

- la promozione dell'utilizzo dei congedi di paternità affinché venga utilizzato appieno dai beneficiari
- la possibilità di dare supporto ai genitori eventualmente anche attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini (diretti o tramite voucher).

7.5. Equità di remunerazione

L'equità remunerativa è basata su principi di trasparenza dei criteri retributivi e di uguaglianza e prende in considerazione parametri quali il merito, le abilità, le competenze e i risultati in relazione al ruolo organizzativo ricoperto.

Le politiche di remunerazione adottate da ANIA sono neutrali rispetto al genere e contribuiscono a perseguire la completa parità tra il personale.

ANIA monitora annualmente la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo.

7.6. Comunicazione/linguaggio inclusivo

ANIA promuove un uso del linguaggio quotidiano rispettoso verso tutti, volto ad evitare qualsiasi approccio violento, polemico o giudicante e a mantenere un comportamento rispettoso, educato e corretto. Al riguardo si rimanda all'appendice a questa procedura.

L'Associazione tiene informato il proprio personale in tema di diversità, equità e inclusione attraverso i propri strumenti di comunicazione ed *engagement* promuovendo iniziative e campagne di sensibilizzazione in merito.

ANIA si impegna, altresì, a mettere in atto tutte le misure necessarie a una pari accessibilità agli eventi e alle attività dell'Associazione. Adotta, inoltre, un approccio inclusivo delle differenze, a partire da quella di genere, età e provenienza geografica, nella programmazione e gestione delle iniziative aperte a un pubblico più ampio e non esclusivamente associativo, impegnandosi a definire una composizione equilibrata del panel dei relatori invitati agli eventi.

7.7. Prevenzione abusi

Qualsiasi abuso, condotta violenta o molestia sul lavoro non è tollerata, in quanto in aperto contrasto con i valori dell'Associazione, come riportato anche nel Codice etico.

ANIA si impegna a prevenire tali molestie e a realizzare attente valutazioni dei rischi aziendali la cui analisi viene inserita nell'apposito documento di valutazione (DVR, di cui al Testo Unico d.lgs. n. 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro), secondo quanto previsto dalla Legge 4/2021 e ad adottare uno specifico piano di prevenzione e gestione delle molestie.

Per l'eventuale segnalazione di abusi, l'Associazione mette a disposizione un canale in grado di garantire l'anonimato del segnalante. Al riguardo si rimanda alla Procedura Whistleblowing adottata da ANIA e dagli Enti collegati.

8. BUDGET

Ogni anno, Ania individua un budget specifico per la realizzazione delle iniziative del Piano

Strategico sulla parità di genere.

9. DIVULGAZIONE

La presente Politica è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e a tutti gli stakeholder esterni, in un'ottica di trasparenza e collaborazione e viene, altresì, pubblicata sul sito aziendale. L'Azienda si impegna, inoltre, a promuovere idonee misure di formazione e sensibilizzazione del personale sulla presente Politica.
