



Entità

PDF

Titolo: **Politica in materia di Parità di genere**

Autore e Sigla: C. Lancerotto – EUS/SG/ITM/P

Validatore e Sigla: M. De Tomasi – EUS/C/ITM

Politica in materia di Parità di Genere

CAMPO DI APPLICAZIONE

La Politica in materia di Parità di genere si applica a tutti i dipendenti che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione. Al dipendente così definito è equiparato: il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della Legge 24 giugno 1997, n. 196(N), e di cui a specifiche disposizioni delle Leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; il personale somministrato.

Deve essere applicata entro e non oltre il 26/10/2023 a tutto il personale dipendente della Michelin Italiana s.p.a.

EVOLUZIONI

Creazione

Riferimento: POL_DEI_001_PDF	Versione: 01 del 07/09/2023		
Classificazione: D3	Conservazione: WA + 5	Caratteristiche Speciali: NO	Pagina: 1/6

Tutte le copie stampate di questo documento non sono gestite

FINALITA'

In Michelin Italiana le Persone rappresentano l'elemento centrale nella realizzazione degli obiettivi di crescita della Società.

L'Azienda costruisce con i propri dipendenti e collaboratori, rapporti improntati sui principi di lealtà, fiducia e rispetto reciproco, in coerenza con i Valori fondanti del Gruppo

- Rispetto dei Fatti
- Rispetto delle Persone
- Rispetto dei Clienti
- Rispetto degli Azionisti
- Rispetto dell'Ambiente

che costituiscono la base per le politiche aziendali in tutte le attività in cui opera Michelin Italiana.

Con particolare riferimento alla gestione delle Persone, l'Azienda adotta le seguenti politiche:



per favorire coesione ed equità all'interno dell'azienda e garantire la forza e l'attrattività del brand, nel pieno rispetto delle leggi nazionali in materia di lavoro.

Il Gruppo ha identificato 4 frontiere da sviluppare all'orizzonte 2050



con riferimento alla frontiera





Michelin Italiana ha adottato la Politica sulla Parità di Genere, che attraverso:

1. Selezione ed assunzione
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Prevenzione abusi e molestie

concorre ad assicurare che ci siano le condizioni per svolgere ‘il lavoro che amiamo’, attraverso un ambiente inclusivo, diversificato al proprio interno, privo di discriminazioni di genere.

Michelin Italiana è fermamente convinta che anche questa politica, tesa a promuovere la diversità e l’inclusione, concorrerà a sviluppare la crescita dell’organizzazione, l’empowerment al femminile, la costruzione di un luogo di lavoro senza discriminazioni.

Nell’ambito del processo di **selezione ed assunzione**, Michelin si impegna ad attrarre e assumere persone con profili ed abilità differenti, operando su più versanti, tra questi:

- regolari azioni di attrattività sul brand esprimendo le specifiche attività dell’Azienda in modo neutro rispetto al genere,
- in fase di selezione e assunzione individuando una rosa di candidati che rispetti la parità di genere.

Il processo di selezione prevede metodi standardizzati che consentono di assicurare il rispetto della parità di genere in ogni fase.

Per quanto riguarda la **gestione della carriera**, Michelin prevede che ciascun dipendente sia attore attivo del proprio percorso professionale attraverso

- una valutazione della performance individuale e di team sulla base di obiettivi e parametri che non prevedano riferimenti di genere (valutazione annuale degli obiettivi)
- il mantenimento e l’accrescimento delle competenze nel tempo attraverso un regolare scambio con il manager di riferimento e il PDP, utilizzando gli strumenti previsti (Frequent Feedback, People Review, colloqui di sviluppo, ...)

In Michelin, vogliamo che tutti siano **trattati in modo equo** e che possano esprimere liberamente se stessi e le proprie differenze in uno spirito di inclusione e apertura.

Su questi principi, **la politica di remunerazione** di Michelin contribuisce alla realizzazione della missione, alla messa in pratica dei Valori e delle strategie aziendali e si articola su 3 livelli:

- equità di trattamento di ciascun dipendente
- attrattività e competitiva rispetto al mercato
- sostenibilità nel medio/lungo periodo.

In concreto, le componenti della politica di retribuzione in Michelin sono:

Riferimento: POL_DEI_001_PDF	Versione: 01 del 07/09/2023		
Classificazione: D3	Conservazione: WA + 5	Caratteristiche Speciali: NO	Pagina: 3/6



per le quali Michelin si impegna ad informare periodicamente i dipendenti.

Per quanto riguarda la **tutela della genitorialità**, Michelin Italiana promuove il superamento di ogni ostacolo legato a questo tema, supportando la maternità e la paternità con attività intese a soddisfare le esigenze di bilanciamento tra il proprio impegno professionale e le nuove occorrenze connesse alla condizione di genitore.

L'attività di promozione si concretizza attraverso programmi di formazione, informazione e re-inserimento del genitore prima, durante e dopo la nascita in ragione dell'assenza dal posto di lavoro.

L'azienda promuove la messa in opera di un'organizzazione che favorisca la **conciliazione dei tempi vita-lavoro (work life balance)** al fine di creare un ambiente di lavoro orientato alla flessibilità, all'autonomia capace di favorire l'empowerment, permettendo a tutti i dipendenti senza distinzione di genere di utilizzare strumenti in grado di assicurare il conseguimento degli obiettivi attesi anche da postazioni differenti dalla sede di lavoro assegnata.

In concreto attraverso l'adozione di soluzioni e modalità innovative di lavoro che favoriscano la conciliazione tra dimensione privata e professionale e siano al tempo stesso efficaci e sostenibili. Tra queste, le principali sono:

- part time
- flessibilità degli orari
- smart working
- piano di Welfare

che sono oggetto di regolare monitoraggio con tutto il Personale.

Per Michelin non contano solo i risultati ma anche il modo in cui essi vengono raggiunti: per quanto riguarda le **attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro**, in Michelin non c'è posto per le molestie e devono essere combattute in tutta l'azienda a tutti i livelli.

Qualsiasi comportamento, suscettibile di causare danni fisici o psicologici, è inaccettabile.

Ognuno di noi ha la responsabilità di essere attento e di segnalare qualsiasi situazione di molestia a cui possa assistere, utilizzando gli strumenti previsti dal Codice Etico.

L'azienda assicura una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando ad una comunicazione gentile e neutrale.

Tutte le segnalazioni sono riservate e ogni persona che, in buona fede, segnala una possibile situazione di molestie viene protetta.

Riferimento: POL_DEI_001_PDF	Versione: 01 del 07/09/2023		
Classificazione: D3	Conservazione: WA + 5	Caratteristiche Speciali: NO	Pagina: 4/6



Entità

PDFTitolo: **Politica in materia di Parità di genere**Autore e Sigla: **C. Lancerotto – EUS/SG/ITM/P**Validatore e Sigla: **M. De Tomasi – EUS/C/ITM**

Questo documento è oggetto di diffusione a tutto il Personale di Sami e comunicazione ai principali stakeholder di riferimento

Riferimento: **POL_DEI_001_PDF**Versione: **01** del **07/09/2023**Classificazione: **D3**Conservazione: **WA + 5**Caratteristiche Speciali: **NO**Pagina: **5/6**

Tutte le copie stampate di questo documento non sono gestite



Entità

PDF

Titolo: **Politica in materia di Parità di genere**

Autore e Sigla: C. Lancerotto – EUS/SG/ITM/P

Validatore e Sigla: M. De Tomasi – EUS/C/ITM

SCHEDA DI ACCOMPAGNAMENTO DEL DOCUMENTO

Processi/i al/ai quale/i è collegato	Sigla	Definizione
Recepito nello SMEP Si <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>	Responsabile EP (se recepito)	Firma (se recepito)

Firmatari					
Cognome e Nome	Autore Sigla	Firma	Cognome e Nome	Validatore Sigla	Firma
	C. Lancerotto			M. De Tomasi	
	EUS/SG/ITM/P			EUS/C/ITM	
Cognome e Nome	Esperto (opzionale) Sigla	Firma	Cognome e Nome	Validatore della traduzione (se tradotto) Sigla	Firma

Lista dei destinatari (dedotta dal campo d'applicazione)			
Sigla	Destinatari	Sigla	Destinatari
	Datori di lavoro		
	Capi del Personale		

Storico delle evoluzioni (citare solo le ultime tre)			
Versione	Data di redazione	Autore-Sigla	Natura delle evoluzioni
01	07/09/2023	C. Lancerotto – EUS/SG/ITM/P	Creazione

Informazioni complementari per i destinatari

Riferimento: POL_DEI_001_PDF	Versione: 01 del 07/09/2023
Classificazione: D3	Conservazione: WA + 5
	Caratteristiche Speciali: NO
	Pagina: 6/6

Tutte le copie stampate di questo documento non sono gestite