



Categoria documentale	Sistema normativo interno
Tipologia documentale	Politica di governance
Classificazione	C1 – Documento ad uso interno

Identificativo	Politica diversità, equità ed inclusione
Data emissione	21/02/2022
Data revisione	08/04/2025
Versione	3.0

Owner	Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Comunicazione
Approvatori	Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Comunicazione
	CCIR 02/04/2025
	CDA 08/04/2025

Sommario

PREMESSA	3
REVISIONE DEL DOCUMENTO	5
ENTI INTERESSATI	5
ITER APPROVATIVO	5
PRINCIPI GENERALI	6
Le dimensioni della diversità	6
Genere	6
Generazioni	7
Disabilità	7
Interculturalità	7
Applicazione delle politiche di Diversity and Inclusion	7
Il percorso come Compagnia Dislexia Friendly	8
RUOLI E RESPONSABILITÀ	9
Il ruolo delle Persone	9
Il ruolo del management.....	9
Il ruolo della funzione HR	9
STRUMENTI PER FAVORIRE L'INCLUSIONE	11
INDICATORI	11
DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO	12

Premessa

Groupama Assicurazioni è da tempo impegnata nel sostegno dei valori della diversità e dell'inclusione attraverso l'adozione di sistemi e processi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà delle persone. In tale direzione, il percorso intrapreso mira ad evolvere le modalità di presidio delle tematiche legate alla diversità, passando da un approccio volto alla tutela ed integrazione della "diversity" a una strategia proattiva per il superamento di ogni stereotipo culturale e per identificare e risolvere i fattori che impediscono alle persone l'inclusione lavorativa. L'azienda opera secondo imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione. Groupama Assicurazioni preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali. In tale quadro, il presente documento punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale, aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei nostri agenti e partner, dei clienti e, in generale, della società civile. L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business. Il documento è redatto in linea con quanto affermato nel Codice Etico di Gruppo che riconosce la valenza di un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione o molestia, e confermato nella Dichiarazione Congiunta del 15/2/2013 sulla Qualità della Vita al lavoro, sottoscritta nell'ambito del Comitato Aziendale Europeo, in coerenza con i principi della Responsabilità Sociale delle Imprese sanciti nel Patto Mondiale delle Nazioni Unite, nell'accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro del 26 aprile 2007, e nella dichiarazione prodotta dal dialogo sociale europeo settoriale delle assicurazioni del 26/01/2010.

Groupama Assicurazioni si impegna, dunque, a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento (es. Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -SDGs -; Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite, Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, Convenzioni delle

Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità; Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO); Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019), nonché ad applicare alle politiche di parità di genere un approccio sistemico e integrato, con l'obiettivo di incorporarne i principi nell'organizzazione aziendale e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo secondo le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere fornite dalla Prassi di riferimento UNI PDR 125:2022.

Per affermare l'impegno su questi temi l'azienda si è dotata nel tempo di strumenti di partecipazione attiva:

- Manifesto per l'occupazione femminile: il documento, sottoscritto da Groupama Assicurazioni, costituisce una guida per identificare obiettivi e dare valore alla diversità, in linea con gli indicatori del Global Reporting Initiative (GRI).
- Manifesto per l'inclusione delle persone con disabilità (documento sottoscritto a livello di Gruppo in Francia nel 2019)
- Adesione a primarie associazioni, campagne e eventi dedicati: attraverso tale canale è possibile avvalersi di professionisti di settore specializzati nella diversity e garantire un confronto e scambio reciproco di best practice con altre realtà aziendali (ad esempio, Valore D, Dive In, 4 Weeks 4 Inclusion)
- Organismi paritetici: il CCNL e il CIA vigenti disciplinano rispettivamente il funzionamento a livello nazionale e aziendale delle Commissioni Pari Opportunità che hanno lo scopo di implementare e rafforzare una cultura attenta alla diversità, anche di genere, tramite azioni positive tese a realizzare esempi di buone prassi, nell'intento di promuovere la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità.
- Groupama Assicurazioni, in collaborazione con l'Associazione Italiana Dislessia, ha ottenuto nel giugno 2024 il riconoscimento Dislexia Friendly Company, migliorando i propri processi aziendali per l'inclusione e la valorizzazione delle persone con Dislessia e Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA) in linea con la Legge di Stato nr. 25 del 28 Marzo 2022.

Revisione del documento

La Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Comunicazione ha la responsabilità di assicurare la redazione, l'aggiornamento ed il riesame della presente Politica, con cadenza annuale.

Enti Interessati

Tutta la popolazione aziendale

Iter approvativo

Il presente documento viene sottoposto, come tutte le politiche operative interne, al Comitato di Direzione per approvazione assieme al piano di iniziative annuali che viene periodicamente rivisto.

Principi generali

Le dimensioni della diversità

La diversità è un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete e pervasive in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle persone. La diversità arricchisce e apre a nuove idee moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociali e generazionali, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento. L'impegno di Groupama Assicurazioni nel coltivare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

Genere

L'azienda dà valore all'equilibrio di genere e al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, per creare le migliori condizioni in cui ogni persona possa esprimersi al meglio. Sul piano culturale, Groupama Assicurazioni si impegna ad un rafforzamento crescente delle iniziative di sensibilizzazione a tutti i livelli con azioni mirate al superamento degli "unconscious bias" (pregiudizi inconsapevoli). Inoltre, si fa promotrice di politiche e azioni volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro, la condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli, ivi inclusi quelli connessi all'orientamento sessuale. L'elevata componente femminile, che da sempre caratterizza l'identità aziendale, viene già apprezzata nei programmi di sviluppo e valorizzazione delle persone e ha portato ad un approccio strategico che si caratterizza per iniziative dedicate ai talenti, politiche retributive e di crescita basate su equità e performance orientate a garantire la gender equality attraverso specifiche progettualità ed azioni positive. Uno degli obiettivi dell'azienda è quello di rafforzare, in particolar modo, la presenza femminile in quei programmi finalizzati allo sviluppo della managerialità e della leadership, per aumentare le opportunità di carriera garantendo sempre di più l'equilibrio di genere rispetto alle posizioni di responsabilità di strutture complesse. L'azienda è altresì impegnata sul contrasto a qualsiasi forma di violenza di genere e ha scelto di dotarsi di un protocollo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, per mantenere alto il

livello di attenzione e presidio verso percorsi di inclusione ed autonomia volti al reinserimento lavorativo di donne vittime di violenza.

Generazioni

L'azienda riconosce e valorizza strategie integrate per lo sviluppo e la gestione dei bisogni delle differenti generazioni che convivono all'interno dell'organizzazione. In tale ottica, in considerazione delle prospettive demografiche e dei relativi impatti sul turn-over aziendale, le politiche puntano a favorire il dialogo e il confronto intergenerazionale. L'attenzione è non solo focalizzata sull'età anagrafica e professionale delle lavoratrici e dei lavoratori, ma anche sulla ricerca di modalità efficaci per il loro sviluppo, che favoriscano la contaminazione delle differenti esperienze sociali, culturali e lavorative, oltre che delle diverse abilità, conoscenze e competenze sia soft che hard (quali ad esempio quelle digitali) tipiche di ciascuna generazione.

Disabilità

L'azienda riconosce pari opportunità a tutte le sue persone indipendentemente dalle disabilità sensoriali, cognitive e motorie. In tale contesto, si impegna a realizzare misure concrete per favorire l'inserimento e l'inclusione delle persone con disabilità, valorizzandone appieno il talento e le competenze in azienda e contribuendo in tal modo all'abbattimento di barriere culturali, sensoriali e fisiche. Le azioni sono orientate a sostenere e promuovere lo sviluppo delle persone con disabilità, attraverso azioni formative e di arricchimento delle conoscenze e competenze nonché a creare ambienti di lavoro accessibili attraverso iniziative, strumenti e ausili adeguati (cd. accomodamenti ragionevoli).

Interculturalità

L'azienda favorisce e promuove una visione interculturale al proprio interno ed è aperta al confronto multilivello, improntato alla cooperazione organizzativa e sociale, attraverso la condivisione delle migliori pratiche tra diversi paesi e le opportunità professionali in un contesto internazionale. Tale stile di lavoro favorisce lo sviluppo competitivo di soluzioni organizzative, tecniche e di processo a sostegno dell'innovazione e della crescita.

Applicazione delle politiche di Diversity and Inclusion

Il modello sopra descritto mira alla diffusione di una cultura aziendale volta all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità negli ambienti di lavoro, attuato attraverso la progettazione, lo sviluppo e la promozione di iniziative di people care e diversity management. Sulla base dei principi sopra affermati, Groupama Assicurazioni ha avviato azioni specifiche per promuovere l'inclusione, mettendo a punto un piano

aziendale operato prioritariamente nei modelli di relazione e nei processi che hanno un impatto diretto nello sviluppo e gestione delle persone:

- diffusione a tutti livelli dell'organizzazione di stili manageriali e di leadership che facciano dell'inclusione il paradigma culturale di riferimento anche attraverso una gestione responsabile dei team di lavoro, per una crescente sensibilità e consapevolezza del valore delle differenze;
- diffusione di un sistema di regole (es. Codice Etico, Protocolli e processi) e comportamenti volti a promuovere e garantire un ambiente di lavoro ispirato a principi di trasparenza, inclusività e di pari opportunità nei confronti delle persone;
- sostegno ad ogni forma di integrazione tra le diverse funzioni aziendali per l'adozione di modelli e azioni a supporto delle politiche definite;
- rimozione degli ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa nonché favorire l'emersione delle opportunità interne ed esterne all'azienda anche in termini di politiche del lavoro;
- creazione di relazioni di lavoro improntate, a tutti i livelli dell'organizzazione, al rispetto ed alla fiducia reciproca;
- promozione di campagne di sensibilizzazione verso i temi della Diversity, Equity & Inclusion;

Il percorso come Compagnia Dislexia Friendly

Groupama Assicurazioni ha intrapreso dal 2023 il percorso verso il riconoscimento Dislexia Friendly Company con l'obiettivo di creare condizioni di lavoro ottimali anche per tutte quelle risorse che possiedono caratteristiche peculiari come i DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento), sia già presenti in azienda, sia intercettando e valorizzando i talenti e punti di forza tipici delle persone con una neurodiversità.

Il percorso intrapreso ha permesso a Groupama Assicurazioni di allinearsi alla Legge 25 del 28 Marzo 2022 il cui articolo 7 ha introdotto diritti fondamentali per i lavoratori con DSA. La norma prevede il divieto di ogni forma di discriminazione e garanzie di pari opportunità per la realizzazione professionale di candidati e lavoratori con DSA che liberamente scelgono di dichiarare la propria caratteristica.

L'Azienda ha revisionato e migliorato i processi e le pratiche di gestione delle risorse umane, ad esempio in ambito selezione, formazione, gestione e sviluppo del personale, tenendo conto della possibile presenza di candidati e lavoratori con DSA, eliminando potenziali barriere e ostacoli, al di là dello svelamento del proprio disturbo ed assicurando, altresì, a candidate/i e lavoratori/trici con DSA che dichiarano il disturbo l'accesso a strumenti e accomodamenti ragionevoli che possano compensare le difficoltà e favorire l'emergere del potenziale già a partire dal processo di selezione. Inoltre, per diffondere una maggiore conoscenza e incrementare la consapevolezza di tutta la popolazione aziendale, creando così ambienti realmente inclusivi, ha promosso una serie di attività di informazione, sensibilizzazione e dotazione di strumenti di auto-aiuto rivolte al personale.

Ruoli e Responsabilità

Il ruolo delle Persone

In Groupama le persone sono chiamate a integrare nel loro comportamento quotidiano i principi di inclusività e ad imprimere in Azienda un impegno al cambiamento affinché le iniziative in atto abbiano successo. Le modalità di comunicazione e linguaggio adottate tra colleghi, la gestione dei rapporti interpersonali sul luogo di lavoro improntati al rispetto dell'altro e alla parità di trattamento, sono solo alcuni esempi che traducono in concreto l'impegno del singolo verso il mantenimento di un ambiente di lavoro altamente inclusivo. Sono inoltre tenute a segnalare situazioni potenzialmente critiche o di potenziale discriminazione e/o violenza verso sé stessi o verso altri.

Il ruolo del management

La definizione dei contenuti di un sistema integrato di regole e interventi presuppone il coinvolgimento di tutti quelli che hanno delle responsabilità verso la gestione delle diversità. In tale quadro, il management riveste un ruolo nevralgico affinché sia garantita l'equità, l'inclusione e la non discriminazione intervenendo ogni qualvolta sia a conoscenza di comportamenti non ispirati al rispetto dell'altro. I comportamenti manageriali devono essere orientati a creare le condizioni per cui ciascun componente del team possa esprimere appieno il proprio contributo e il proprio potenziale, anche nel rispetto di eventuali esigenze personali. I manager devono inoltre adoperarsi per creare un clima aperto all'espressione di tutti per favorire l'innovazione e la generazione di nuove idee e progettualità, devono inoltre essere esempio dei comportamenti attesi da seguire.

Il ruolo della funzione HR

Il ruolo della funzione Risorse Umane è parimenti cruciale per assicurare la valorizzazione nel lungo periodo delle diversità a tutti i livelli e nelle fasi di attuazione delle politiche aziendali. In particolare, ha il compito di gestire il ciclo di vita aziendale

delle persone fin dalle fasi di pre-ingresso (reclutamento e selezione) e fino alla cessazione del rapporto, ne monitora la crescita, la valutazione e lo sviluppo, garantendo la massima equità ed inclusione. In considerazione del forte impatto delle politiche di Risorse Umane sui processi di valorizzazione delle diversità, è necessaria un'azione sinergica per definire obiettivi, azioni e indicatori coerenti con i processi di people management. In tale contesto, la funzione Risorse Umane è chiamata ad operare come attivatore e promotore del cambiamento culturale ed organizzativo, in stretto collegamento con le funzioni di staff e di business che a loro volta avranno il compito di far propri ed interiorizzare, nelle relazioni di lavoro, i valori della diversità e dell'inclusione. In particolare, ha il compito di:

- definire una strategia di ricerca e selezione che tenga conto dei principi di Diversity, Equity & Inclusion e che garantisca per tutte le aree dell'organizzazione l'individuazione dei migliori talenti disponibili, al tempo stesso rispettando il principio di pari opportunità e imparzialità al fine di facilitare la creazione di un contesto in cui le prospettive multilivello migliorino il raggiungimento degli obiettivi aziendali, in risposta alle sfide di un mercato in costante evoluzione;
- ampliare la platea delle persone potenzialmente interessate a lavorare in azienda attraverso attività dedicate, in collaborazione con le scuole e iniziative di employer branding attivando sinergie con le università anche al fine di contribuire a diffondere un'immagine di azienda sensibile alle diversità e all'inclusione;
- assicurare pari opportunità di sviluppo e di crescita professionale secondo principi meritocratici;
- definire un action plan per prevenire il divario retributivo di genere, favorire lo scambio generazionale e la disclosure delle performance aziendali sul gender pay gap;
- diffondere, attraverso piani formativi dedicati, una cultura non omologante e orientata all'inclusione delle diversità in tutte le sue declinazioni e accezioni, superando gli stereotipi, per evidenziare il valore aggiunto portato dalla diversità e generare un mindset pervasivo che faciliti l'accoglienza, l'integrazione e la massima espressione da parte di tutti (es. esigenze genitoriali, care givers, personale con disabilità, ecc.);
- migliorare il benessere organizzativo, il dialogo e la motivazione delle persone rafforzando l'offerta di servizi e strumenti di welfare aziendale a sostegno delle esigenze di conciliazione vita-lavoro e delle situazioni di fragilità individuale.

Nell'ambito dell'attuazione delle politiche di Diversity, Equity & Inclusion viene attribuita alla Comunicazione Interna un ruolo fondamentale per valorizzare una cultura

organizzativa aperta all'inclusione ed alla valorizzazione delle diversità, e per promuovere le iniziative e i servizi di Diversity Management e di People Care in senso ampio (incluse le iniziative di Welfare e quelle orientate al Wellbeing).

Strumenti per favorire l'inclusione

L'Azienda mette a disposizione diversi strumenti volti a favorire l'emersione delle diverse esigenze e la loro gestione.

- Interlocutori specifici, come l'HR Manager di riferimento attraverso il quale dipendenti e manager possono richiedere supporto e consulenza. In ogni caso, la Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Comunicazione è a disposizione per fornire assistenza e raccogliere i singoli contributi.
- Processi e pratiche in ambito risorse umane che tengano conto degli obiettivi di inclusione ed ingaggio di tutte le persone facendo emergere e cogliendo anche le esigenze per l'inclusione di tutti gli stili cognitivi esistenti.
- Le iniziative di formazione, workshop e seminari dedicati alle tematiche di DEI
- Le campagne di comunicazione e iniziative di CSR destinate a promuovere una cultura inclusiva in azienda e nella società
- La comunicazione interna, assicurandosi che tutti all'interno dell'organizzazione comprendano l'importanza dell'inclusione
- La messa a disposizione di linee dedicate e protette per la segnalazione di situazioni di disagio e di stress, per ricevere supporto psicologico specializzato
- Un medico competente, in particolare per tutte le esigenze legate allo stato di salute sul luogo di lavoro
- Le piattaforme di welfare ed iniziative di conciliazione vita-lavoro, come l'adozione di iniziative nell'area flessibilità/smartworking
- Coltivare il networking con altre realtà aziendali e associazioni di settore

Indicatori

L'Azienda integra le politiche di Diversity and Inclusion nel proprio modello di gestione dei rischi e provvede alla loro valutazione periodica con metriche specifiche e definisce piani di azione, integrati a tutti gli effetti nella più ampia strategia di sostenibilità aziendale, in grado di rafforzare gli strumenti previsti per assicurare il più alto livello di attuazione delle politiche Diversity and Inclusion.

Tra gli indicatori di diversità ed inclusione, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Percentuale di donne che ricoprono posizioni di responsabilità
- Rappresentazione delle diverse fasce di età che costituiscono la popolazione aziendale

- Gap retributivo tra generi
- Percentuale di diffusione di strumenti di flessibilità in azienda
- Percentuale di manager formati su tematiche legate all'inclusività

Diffusione e Aggiornamento

Questa politica è comunicata a tutto il personale dipendente, anche mediante apposite e specifiche sessioni formative in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità, ed è resa disponibile sul sito internet aziendale di Groupama

Assicurazioni a tutti gli stakeholder, compresi collaboratori, fornitori e partner, affinché ci sia piena consapevolezza e ulteriore impulso alla promozione dei diritti umani come parte integrante del sistema dei valori di Groupama Assicurazioni. L'aggiornamento è curato dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione.