

FONDAZIONE SOLIDITAS		Carta per le Pari Opportunità - Risultati dei Soliditas D&I Self-Assessment				
DATI DI CLASSIFICAZIONE						
NOME AZIENDA:	ASST FONDALIA					
INDICARE ORGANIZZAZIONE:	VITA SOSTITUI					
SETTORE:	Terziario					
NUMERO DIPENDENTI:	Oltre 5000					
PROVINCA:	NA					
PERSONA INCARICATA DELLA COMPILAZIONE:	GIUSEPPE MANTOVANI - PRESIDENTE					
EMAIL PER RECESSIONE RISULTATO:	giuseppe.mantovani@asstfondalia.it					
DATA COMPILAZIONE:	09-10-2023					
AZIONE	RIFERIMENTO	REQUISITO	CRITERIO	ATTUAZIONE	RATING COMPLESSIVO	NOTE
Definire e attuare politiche aziendali che, a partire dal vertice, coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione nel rispetto del principio della pari dignità e trattamento sul lavoro	1.1	Dichiarazioni di impegno della Direzione	La Direzione aziendale aderisce e specifica l'imprenditoria politica generale aziendale in tema di Diversification sotto forma di almeno uno dei seguenti (specificare il particolare): 1) Dichiarazione di politica già esistente 2) Nota politica di D&I sottoscritta dal vertice aziendale Inclusione nel codice deontologico di Diversification o richiamo al presidente o al delegato di azioni concrete dalla Carta delle Pari Opportunità e l'appartenenza sul Lavoro altro (specificare)	NO	50%	
	1.2	Strategie, politiche e obiettivi	La Direzione aziendale decide Strategie e politiche annuali in tema di Diversification e coerentemente pianifica gli interventi determinando obiettivi, indicatori chiave, tempi, risorse, responsabilità.	NO		
Individuare funzioni aziendali alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di pari opportunità	2.1	Responsabile D&I quale rappresentante della Direzione	La Direzione aziendale nomina e dà autorità a una sua rappresentanza quale responsabile della politica e dell'implementazione delle politiche della Direzione, a cui sono assegnati annualmente obiettivi e risorse. Ha assunto questa responsabilità (specificare nelle note) Si applica contratto di Discrimination/bearing commitment direzione interna assenti: 1 gruppo di lavoro multifunzionale e multidisciplinare pariteticamente (FCOA) 2 Diversity manager 3 Consiglio del Club altro (specificare)	Sì	100%	specifico contratto di Discrimination/bearing commitment
	2.2	Compiti e autorità del Rappresentante	Il responsabile presenta alla Direzione un report annuale relativo allo sviluppo e ai monitoraggi degli interventi su cui la Direzione ha politico ed economico interesse.	Sì		
Superare gli stereotipi di genere, attraverso adeguate politiche aziendali, formazione e sensibilizzazione, anche promuovendo i percorsi di carriera	3.1	Formazione specifica a dirigenti/responsabili ed interventi mirati di valorizzazione	In ogni sede individuata i programmi che assicurano la valorizzazione delle competenze, la Direzione aziendale ha previsto una formazione specifica a dirigenti/responsabili per garantire la parte di accesso a tutti i livelli di istruzione e crescita professionale.	NO	50%	
	3.2	Pari opportunità di leadership	La Direzione aziendale promuove una maggiore presenza di donne, garantendo la loro piena ed effettiva partecipazione pari opportunità a leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita aziendale.	NO		
Integrare il principio di parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e della valorizzazione delle risorse umane, affinché le decisioni relative ad assunzione, formazione e sviluppo di carriera vengano prese unicamente in base alle competenze, all'esperienza, al potenziale professionale delle persone.	4.1	Gestione non discriminata dei processi chiave relativi alle risorse umane	Se assunzione gestita con modalità trasparenti e non discriminatorie Se formazione resa equamente accessibile a tutto il personale Se criteri positivi adottati e basati su gruppi potenzialmente discriminati Se C&A inclusi e rappresentativi altro (specificare)	Sì	77.5%	
	4.2	Valutazione non discriminata delle prestazioni per sviluppo carriera e remunerazioni	L'organizzazione adotta modelli di valutazione che prevedono e superano gli stereotipi relativi a genere, età, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale ed altri possibili fattori di penalizzazione genitoriale e tutti pari opportunità, in ogni caso, sono adottate modalità che tendono la valutazione trasparente e non discriminatoria. L'organizzazione riconosce la sensibilità e la formalizza come presupposti essenziali per il successo della politica di D&I. Tutta la persona è sensibilizzata in tema di pari opportunità e azione delle diversificazioni non adeguati strumenti e strumenti, diversificati e adattati in base a ruolo e responsabilità, in particolare l'azienda ha coinvolto in attività di sensibilizzazione HR, non si escludono a priori.	Sì		
Sensibilizzare e formare adeguatamente tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse	5.1	Sensibilizzazione e formazione del personale a tutti i livelli	Tutti management Tutti Middle management Altre risorse umane Tutti dipendenti altro (specificare)	Sì	85.42%	
	5.2	Strumenti adottati e principali temi affrontati	La Direzione aziendale ha avviato i seguenti programmi: Se opportunamenti su come gestire praticamente problematiche e situazioni legate ai temi D& Se questi specifici di discriminazione relativi a disabilità, genere, età, origine etnica, orientamento sessuale altro (specificare)	Sì		
Monitorare periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutarne l'impatto delle buone pratiche.	6.1	Definizione di metriche ed indicatori per il monitoraggio dei progressi	L'organizzazione ha definito dagli obiettivi a sviluppati dei sistemi di monitoraggio dei risultati per misurare il livello di raggiungimento dei target Diversification.	NO	81.25%	
	6.2	Raccolta dati disaggregati quantitativi	Tempi raccolti, materiali e compresi i dati disaggregati dei principali indicatori (impiegati/multiculturali, assuntori, formazioni, sviluppo carriera, flessibilità del lavoro, assorbimenti...) per identificare eventuali discrepanze in termini di diversificazione. Ingegneri rilevanti e principali risultati qualitativi delle azioni attuate in termini di clima, esperienza, buone prassi.	Sì		
Revisione dei risultati e impatti degli interventi e relative decisioni	6.4	Revisione dei risultati e impatti degli interventi e relative decisioni	Non definito un piano di azione e monitoraggio lo stato di avanzamento, pianificato gli eventuali interventi correttivi.	NO		
	7.1	Attenzione e ascolto	Tempi raccolti / risultati e gli impatti prodotti (anche dal punto di vista economico).	NO		
Individuare e fornire al personale strumenti intesi a garanzia della effettiva tutela della parità di trattamento	7.2	Sistema formalizzato raccolta denunce	L'organizzazione ha un sistema formalizzato, adeguatamente promosso tra i dipendenti e di facile accesso, per la ricezione delle denunce di discriminazione, di qualsiasi tipo e grado, legato a genere, etnia, etnia, età, fede religiosa o all'orientamento sessuale. L'azienda ha attivato politiche per la soddisfazione dei bisogni in termini di flessibilità del lavoro dei propri dipendenti. In particolare attraverso: seccati contrattuali diritti con autonomia/flexibility seccati di natura sindacale e collettiva	Sì	75%	
	8.1	Flessibilità del lavoro	Se contratti a tempo parziale Se flessibilità degli orari di lavoro Se telelavoro, smart working o lavoro agile Se banca dello zero Se accordi territoriali per servizi alla persona altro (specificare)	Sì		
Fornire strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro favorendo l'incontro tra domanda e offerta di flessibilità aziendale e delle persone, anche con adeguate politiche aziendali e contrattuali, in collaborazione con il territorio e la convenzione con i servizi intrapresi in tali ambiti e sui risultati pratici conseguiti.	8.2	Supporti per la conciliazione della vita lavorativa-vita familiare	Se supporto organizzativo: dialogo pratico, servizi lavanderia/cassa Se possibilità alle opere di cura, benefici assistiti Se servizio di trasporto Se accordi con altre imprese per decidere i costi dei servizi Se reti territoriali di conciliazione con istituzioni e altre imprese altro (specificare)	NO	65.37%	
	8.3	La gestione dei lunghi congedi	La gestione dei lunghi congedi richiede una pianificazione strutturata prima, durante e dopo. Quali sono stati i piani attivati dall'azienda in materia? Se pre-congedo, chiusa piano di congedo e carriera post congedo Se supporto e accompagnamento per rientrare a congedo e facilitare il ritorno Se formazione specifica per rientramento dopo congedo di maternità Se formazione capo diretto per la relazione e il rientramento dopo congedo altro (specificare)	NO		
Comunicare al personale, con le modalità più opportune, l'impegno assunto a favore di una cultura aziendale della pari opportunità, informandolo sui progetti intrapresi in tali ambiti e sui risultati pratici conseguiti.	9.1	La comunicazione interna	Se strumenti adottati dall'organizzazione per comunicare a tutto il personale l'impegno preso per la tutela e la promozione delle pari opportunità e la valorizzazione delle diversificazioni (per esempio integrando progetti realizzati da) Incontri informativi a tutti i livelli Se stampa/pubblicazione aziendale ufficiale a facilità Se documentazione per nuovi assunti altro (specificare) Se pubblicazione viene comunicato Se impegno della direzione Se interventi/progetti realizzati a risultati ottenuti Se nuovi servizi offerti altro (specificare)	NO	50%	
	10.1	Comunicazione esterna	L'organizzazione comunica all'esterno le sue politiche e gli interventi in tema di Diversification/adeguatezza, a tutti i suoi stakeholder, in particolare ai referenti istituzionali, ai fornitori, ai clienti, agli azionisti attraverso: la partecipazione/partecipazione di congressi partecipando a seminari/conferenze la condivisione pratica attraverso reti specializzate altro (specificare la nota) La Direzione è responsabile rapporti stabili con referenti istituzionali e non per concordare: la realizzazione congiunta con altre imprese cioè di un nuovo servizio gli interventi a favore di una migliore qualità di vita e di lavoro (housing, trasporti...) altro (specificare)	Sì		
Promuovere la visibilità esterna dell'impegno aziendale, dando testimonianza delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunità realmente solida e responsabile.	10.2	Rapporti con le istituzioni e il territorio	Se interventi a favore di una migliore qualità di vita e di lavoro (housing, trasporti...) altro (specificare)	Sì	100%	gli interventi a favore di una migliore qualità di vita e di lavoro (housing, trasporti...)

Target Diversity&Inclusion	Nello specifico le iniziative che avete avviato o che state avviando nella vostra organizzazione verso quale ambito di Diversity & Inclusion si sono indirizzate (possibilità di risposta multipla)?	Donne	SI	
		Disabili	SI	
		Antigi	SI	
		Età/età	NO	
		Ricercare etniche	NO	
		Ricercare religiose	NO	
		Colori	NO	
		Altro (specificare in Note)	NO	