

AmTrust Assicurazioni S.p.A.

D8 Politica Parità di Genere



AmTrust Assicurazioni

Contents

1. Introduzione.....	3
2. Informazioni di contesto	3
2.1. Riferimenti normativi esterni	3
2.2. Riferimenti normativi interni.....	3
3. Definizioni	3
4. Linee guida strategiche	3
5. Responsabilità delle unità organizzative	5
6. Disposizioni finali	5
7. Revisioni.....	6

1. Introduzione

La presente Politica per la Parità di Genere definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno di AmTrust nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile. A tale scopo, garantisce che la gestione del percorso professionale di una risorsa all'interno dell'Organizzazione – selezione, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – sia improntata al principio delle pari opportunità, dell'equità e della meritocrazia.

2. Informazioni di contesto

2.1. Riferimenti normativi esterni

- Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022;
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246. (Gazzetta Ufficiale n.125 del 31-5-2006 - Suppl. Ordinario n.133)
- L. 162/2021 Modifiche al codice di cui al D.Lgs 11 aprile 2006 n.198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo (Gazzetta Ufficiale n.275 del 18-11-2021)

2.2. Riferimenti normativi interni

- Manuale del Sistema di Gestione per la Parità di Genere

3. Definizioni

Comitato guida: Comitato istituito dall'Alta Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere.

Discriminazione: Assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito a un giudizio o a una classificazione.

Governance: Sistema di governo attraverso il quale un'organizzazione prende e attua le proprie decisioni nel perseguimento dei suoi obiettivi.

Parità di genere: Parità di genere tra sessi

Promozione: Passaggio a una qualifica o livello contrattuale o organizzativo superiore.

Selezione: Processo volto al reperimento, alla scelta e all'inserimento nell'organizzazione di nuove risorse.

Welfare Aziendale: Insieme delle azioni volte a migliorare il benessere del personale e delle loro famiglie, con un approccio di "corso di vita". Il piano di welfare aziendale deve essere integrativo e complementare con il welfare pubblico e coerente con il contesto locale dell'organizzazione. Le somme, i beni, le prestazioni, le opere e i servizi hanno finalità di rilevanza sociale e per questo sono escluse, in tutto o in parte, da reddito di lavoro.

4. Linee guida strategiche

La Direzione di AmTrust Assicurazioni S.p.A. si impegna a:

- Rispettare la cultura e strategia aziendale;
- Stabilire una governance dell'organizzazione volta a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi;

- Definire processi HR relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- Favorire opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda;
- Rispettare un'equità remunerativa per genere;
- Tutelare la genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

La politica per la parità di genere si pone altresì l'obiettivo di ridurre in modo graduale ma rigoroso le differenze retributive e di avanzamento nella carriera che possono essere occorse nella storia dell'azienda, altresì sono messe in atto politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti dell'azienda.

AmTrust Assicurazioni S.p.A. attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con organizzazioni altrettanto impegnate nelle tematiche di inclusione e parità di genere.

In particolare, per perseguire gli obiettivi prefissati, l'azienda:

- si impegna concretamente nel welfare familiare, negli aiuti concreti alle famiglie dei propri dipendenti sia in termini economici sia in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro agile;
- sostiene attività ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione;
- favorisce la partecipazione agli incontri formativi, webinar e dibattiti di tutti gli addetti indipendentemente dal ruolo e dall'inquadramento contrattuale;
- promuove politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media;

AmTrust Assicurazioni S.p.A. ha nominato un Comitato Guida con compiti propositivi, consultivi e di verifica.

I compiti di natura propositiva sono quelli tesi a:

- Predisporre piani di azioni per interventi e progetti atti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne
 - Predisporre azioni positive idonee a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenza
 - Promuovere e/o potenziare le iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e tutto ciò sia necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità
 - Promuovere iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo
 - Effettuare analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini
 - Favorire la diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare
 - Promuovere azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
 - Valutare temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- i compiti di natura consultiva si esplicano formulando pareri su:

- o Progetti di riorganizzazione
- o Piani di formazione del personale
- o Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- o Criteri di valutazione del personale
- o Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

I compiti di verifica sono invece riconducibili ad analizzare:

- I risultati delle azioni propositive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- Gli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- Gli esiti delle azioni di contrasto alla violenza;
- L'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro

Gli obiettivi del Comitato Guida sono:

- Assicurare parità e pari opportunità di genere rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici contro qualsiasi forma di discriminazione
- Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità
- Utilizzare le novità introdotte in materia di diritto discriminatorio al fine di razionalizzare e rendere efficiente e efficace l'organizzazione aziendale

5. Responsabilità delle unità organizzative

La responsabilità per tutte le attività svolte al fine di assicurare l'applicazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere sono proprie della Direzione in collaborazione con il Comitato Guida e il Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

6. Disposizioni finali

Il presente documento è stato sottoposto all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

La Politica è inoltre sottoposta a revisione con cadenza almeno annuale, o quando necessario per riflettere cambiamenti nella legislazione, nel mercato e nella strategia della Compagnia, al fine di garantirne la compatibilità e l'attualità dei principi e degli indirizzi dalla stessa rispetto alla normativa applicabile e vigente e rispetto a eventuali modifiche che potrebbero essere opportune anche tenuto conto delle best practice in uso nel mercato di riferimento.

Per qualsiasi necessità di supporto in relazione al documento, contattare il Responsabile della Parità di Genere.

Il documento è reso disponibile a tutti i dipendenti della Compagnia e pubblicato nella sezione “documenti” della Suite Dipendente.

7. Revisioni

Versione	Owner	Motivo revisione	Data approvazione CDA
1	RSPG Nicola Sonedda	Emanazione Politica Parità de Genere	16/06/2023
2	RSPG Veronica Romito	Revisione Politica Parità di Genere	19/06/2024

AmTrust Assicurazioni S.p.A.

Via Clerici 14, 20121 Milano
Milano



AmTrust Assicurazioni
An AmTrust Financial Company