

La diversità, l'equità e l'inclusione (di seguito anche DEI) sono valori fondamentali per creare un ambiente di lavoro aperto, rispettoso e plurale, dove ciascuno possa esprimere il proprio potenziale. Ogni persona è unica e diversa, con una propria storia, con le proprie esperienze, caratteristiche, capacità e qualità. Per questo motivo, PILOT, in linea con gli Obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile n.5 (Parità di genere) e n.10 (Ridurre le disuguaglianze), riconosce e accoglie il valore dei principi di diversità, equità e inclusione, come parte integrante della propria cultura, dei propri valori espressi anche nel Codice Etico e delle proprie attività di business. Il presente documento definisce i principi ispiratori e le modalità operative per promuovere costantemente i principi di diversità, equità e inclusione sia all'interno del sistema organizzativo di PILOT, favorendo così un ambiente di lavoro inclusivo per i propri dipendenti, sia all'esterno per gli altri stakeholder, sostenendo l'impegno a favore di tutte le forme di diversità.

PILOT si impegna a rispettare e a promuovere attivamente i principi previsti dalla normativa interna, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati dalle organizzazioni internazionali, tra cui:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals (SDGs);
- Global Compact delle Nazioni Unite;
- 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.

La diversità è un valore che alimenta la creatività, l'innovazione, la produttività e la generazione di idee, migliorando il clima lavorativo, favorendo un ambiente culturale eterogeneo, e pertanto, va tutelata e protetta in tutte le sue forme, tra le quali genere, età, abilità, cultura, credo religioso, identità di genere e orientamento affettivo-sessuale. Al fine di ottenere un ambiente plurale, equo e inclusivo, sono stati individuati quattro macro ambiti di intervento che andranno a toccare le persone di PILOT, le scelte del business, la selezione dei fornitori e le modalità di comunicazione.

PILOT monitora periodicamente l'efficacia delle azioni intraprese e adotta laddove necessario le opportune misure correttive.

AMBITI E MODALITÀ

Recruiting, selezione e assunzione

PILOT riconosce il valore del merito nel reclutare, selezionare ed assumere nuove risorse, senza alcun tipo di discriminazione, nel pieno rispetto delle pari opportunità e delle disposizioni dettate dalle procedure interne. Per questo si impegna affinché le campagne di assunzione siano improntate su criteri di oggettività, competenza e professionalità, e trasmettano il valore delle pari opportunità, assicurando ogniqualvolta possibile la rappresentanza dei generi e di ogni altra eventuale forma di diversità all'interno delle long e short list delle candidature, così da garantire un processo di selezione equo ed imparziale.

In particolare, per tutte le posizioni ricercate è prevista una fase di assessment tecnico-attitudinale, basata su prove e strumenti di valutazione selezionati in funzione della posizione da coprire. Nel rafforzare i concetti di trasparenza e imparzialità, viene introdotta una ulteriore fase di valutazione condotta da panel misti composti da Manager di funzioni diverse, che intervistano tutti i candidati in short list rispetto ad un set di domande omogeneo, volto ad assicurare un raffronto quanto più oggettivo ai fini della scelta finale.

Compensation

Il processo di compensation è basato sui principi della trasparenza e dell'uguaglianza e prende in considerazione, con incondizionata neutralità, autonomia e indipendenza di giudizio, criteri quali il merito, le abilità, le competenze e le performance dei singoli, tenuto conto anche del ruolo organizzativo ricoperto. PILOT si impegna ad analizzare e monitorare annualmente il divario retributivo di genere e a sviluppare strategie e iniziative per colmare gli eventuali gap rilevati, allo scopo di promuovere attivamente il raggiungimento dell'equità salariale. Tali obiettivi possono essere raggiunti anche attraverso l'applicazione di politiche retributive specifiche e programmi di incentivazione dei manager volti a ridurre il divario retributivo, con particolare riferimento ai cluster di popolazione con i gap salariali più significativi.

Formazione e sviluppo

Per quanto concerne la formazione, PILOT si impegna affinché non ci sia alcuna discriminazione nell'offerta di programmi di formazione e nei percorsi di sviluppo. Tali processi sono improntati in funzione della crescita professionale di tutte le persone, così da permettere a ciascun dipendente di raggiungere il proprio pieno potenziale attraverso opportunità basate esclusivamente sulle competenze, esperienze e potenzialità. In ambito formativo, i programmi devono essere progettati e proposti con l'obiettivo di fare evolvere le competenze delle persone, garantendo un'equa partecipazione, senza distinzione alcuna (es. genere, età, lavoratori part time, full time).

Conciliazione vita privata-lavoro

PILOT 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, PILOT si impegna a fornire strumenti concreti e ad implementare iniziative ad hoc per favorire la conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro.

A titolo di esempio non esaustivo, PILOT si impegna a:

- adottare modalità di lavoro flessibili (es. smart working) con tempi compatibili rispetto alle attività assegnate;
- programmare le riunioni e/o meeting durante il normale orario di lavoro previsto dalla normativa aziendale, facendo debite eccezioni solo per comprovate e rilevanti esigenze aziendali;
- individuare misure organizzative volte ad assicurare, fuori dalle normali fasce lavorative, il "diritto alla disconnessione";
- mettere a disposizione, coerentemente con la strategia aziendale, in maniera integrata e continua, iniziative e servizi volti a favorire la promozione del benessere individuale e del work life balance, nonché il miglioramento del clima aziendale.
- introdurre una serie di nuove misure e strumenti di assistenza in favore della cura dei genitori anziani e della genitorialità;
- favorire il ricorso all'istituto del part-time, dando la priorità alle richieste motivate da situazioni di grave difficoltà familiare.

Sensibilizzazione e consapevolezza

PILOT promuove un uso del linguaggio quotidiano rispettoso verso tutti, volto ad evitare qualsiasi approccio polemico o giudicante. Ogni dipendente, consapevole dell'effetto che azioni e parole possono avere nei rapporti con i propri colleghi, si impegna a mantenere un comportamento educato e corretto. PILOT si impegna a tenere informati i propri dipendenti sulle evoluzioni dei temi relativi alla Diversità, Equità e Inclusione attraverso i propri strumenti di comunicazione ed engagement e si impegna ad attivare e/o partecipare ad iniziative e campagne di sensibilizzazione, per una costante e attenta applicazione dei principi contenuti nella presente Politica.

La presente politica è comunicata a tutti i nostri dipendenti ed è resa disponibile a tutte le parti interessate.

Cornate d'Adda, 15.02.2023

L'Amministratore Delegato

Giancarlo Vimercati

Il Datore di Lavoro Delegato

Marcello Bernasconi