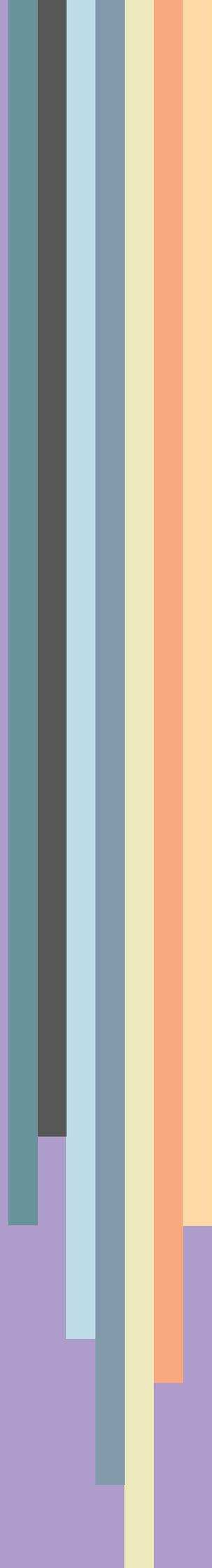


ASBA\

**Bilancio
diversità,
inclusione
ed equità
2023**



indice

| | |
|---|-----------|
|  Un messaggio per tutt* | 05 |
|  ASB/COMUNICAZIONE world | 06 |
|  Principi e obiettivi | 10 |
|  Certificato UNI ISO 30415 | 12 |
|  Diversity, inclusion e gender equality policy | 14 |
|  Organigramma | 16 |
|  Remunerazione | 20 |
|  Formazione | 22 |
|  Work life balance | 24 |
|  Cultura dell'inclusione e della diversità | 26 |
|  Ciclo di vita delle risorse umane | 30 |

*Un messaggio per tutt**

Cari lettori*,

ritrovarvi in questo spazio a distanza di un anno è per noi una grande soddisfazione.

In questi anni, in ASB\COMUNICAZIONE abbiamo lavorato con costanza per rafforzare i valori di diversità, equità ed inclusione che vogliamo ci caratterizzino. In questo report vi presentiamo il risultato del nostro impegno, certi però che il nostro sforzo non si fermerà qui.

Vogliamo infatti che questo percorso contaminino ogni aspetto di ASB\COMUNICAZIONE, in primis internamente, ma anche con l'obiettivo di influenzare l'intera catena dei nostri stakeholders.

Chi si occupa di comunicazione, come noi, ha l'importante vantaggio di creare connessioni tra i settori più lontani e crediamo che tale vantaggio debba essere sfruttato per sviluppare una cultura dell'inclusione e del rispetto di tutte le diversità. È con questa intenzione che, collaborando con i nostri clienti, cerchiamo quotidianamente di combattere stereotipi e bias inconsci, per diffondere una comunicazione sempre più sensibile.

Il nostro percorso è iniziato lo scorso anno con l'ottenimento delle certificazioni ISO 30415:2021 sulla diversità e UNI PdR 125:2022 sull'equità di genere.

L'assimilazione di questi principi, però, per noi non si ferma solo alle prassi e alle linee guida, ma si riflette sulla nostra organizzazione, con politiche reali che hanno un impatto concreto all'interno e all'esterno di ASB\COMUNICAZIONE.

In questo anno abbiamo costruito procedure di genere che mirano ad eliminare il gender gap tra uomini e donne, abbiamo partecipato e sponsorizzato eventi di sensibilizzazione sul genere e sull'inclusione, abbiamo ospitato giovani risorse dall'estero per ampliare i nostri orizzonti anche dal punto di vista culturale.

Come sempre, ci piacerebbe coinvolgervi in questo cammino, per arrivare insieme, un passo alla volta, ad una società più equa per tutt*.

*Alice Palumbo
Luca Previdi Borsoni
Cristina Pasini*

ASB/COMUNICAZIONE *world*

ASB\COMUNICAZIONE è specializzata nella consulenza operativa di comunicazione, nella micro-progettazione multichannel e nel relativo monitoraggio, nel coordinamento progettuale, nel pensiero e nella realizzazione creativa di contenuti multimediali (visivi, audiovisivi, fotografici, testuali, applicazioni), in pubbliche relazioni, organizzazione di eventi aziendali, nella pianificazione e acquisto di spazi media.

L'approccio.

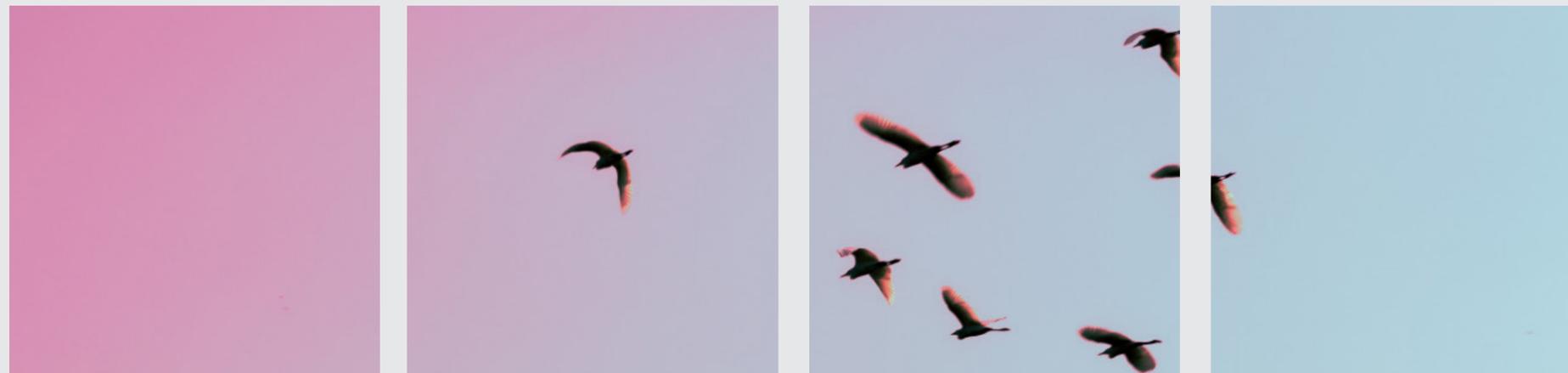
Percepriamo i **bisogni** del cliente, li **facciamo nostri**, li **appaghiamo** e passiamo a **soddisfare i successivi**, in una crescita che si nutre di **mete sempre più ambiziose**.

L'obiettivo.

Percepriamo i **bisogni** del cliente, li **facciamo nostri**, li **appaghiamo** e passiamo a **soddisfare i successivi**, in una crescita che si nutre di **mete sempre più ambiziose**.

Il metodo.

Strategia e operatività sono le linee guida di ogni modello organizzativo intelligente e dei progetti di crescita armonica che ne derivano. Sia interni che esterni.



mission

La nostra responsabilità è essere, in primo luogo, dei **partner strategici** per i nostri clienti, dando profondo valore al costante conseguimento dei traguardi stabiliti sia a breve sia a lungo termine. Crediamo nel **dialogo costante** e in una consulenza continua **per crescere insieme**. Nel delineare dei precisi step performativi, il nostro plus è pensare sempre in un'ottica di **reputation aziendale**, avendo un termometro significativo sulle criticità e sulle opportunità di comunicazione tradizionali e trasversali. La nostra prerogativa è di essere utili nel **rispondere alle esigenze** dei nostri clienti, monitorando il loro mercato di riferimento e adottando processi risolutivi grazie alla continua capitalizzazione delle soft skill del nostro team. In questo modo, il nostro know-how abbraccia sfide e opportunità per affrontare ogni giorno l'**evoluzione continua** del mondo che ci circonda.

vision

Perseguiamo la **qualità** anziché la quantità, per essere **consapevoli** e **responsabili** di una **comunicazione efficace** e **distintiva** per aziende contemporanee dalla visione internazionale, come la nostra. A questa vocazione abbiamo integrato una vision più human, dove l'attenzione alla società ci porta a interpretare nuovi bisogni in modo **proattivo**.



principi e obiettivi

IL PERCORSO DI ASB\COMUNICAZIONE PER DIVERSITÀ, INCLUSIONE ED EQUITÀ

Nel momento storico in cui ci troviamo è fondamentale che un business non si concentri più solo sul profitto, quanto anche sulla sensibilità verso dipendenti, consumatori e clienti, in una società sempre più attenta ai temi di **genere** e all'**inclusione**.

Con questa consapevolezza, in ASB\COMUNICAZIONE abbiamo lavorato per valorizzare al massimo le persone, vedendole come esseri umani prima e solo poi come risorse, così che il loro benessere potesse riflettersi sui nostri processi.

La somma delle differenze individuali, delle esperienze di vita, delle conoscenze, dell'inventiva, dell'espressione di sé e del talento che le persone portano nel loro lavoro, infatti, rappresenta una parte significativa non solo della cultura, ma anche della reputazione e dei risultati dell'azienda.



Per questo motivo abbiamo fortemente voluto, **ottenendole**, l'**attestazione di conformità su diversità e inclusione (UNI ISO 30415)** e la certificazione sulla **Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022)**, con il supporto della Società Benefit **IN-GENERE** (in-genere.com).

Ciò che vogliamo sottolineare, a questo punto, è che l'ottenimento di questi riconoscimenti non ha rallentato il nostro lavoro, né ha rappresentato per noi un punto d'arrivo. Al contrario. Questo è per noi il punto di partenza, la base su cui costruire il nostro sistema di parità e inclusione.

Come abbiamo evidenziato nella nostra Policy DEI, infatti, ogni nostra linea di processo e servizio ha un approccio e delle modalità operative inclusivi, con l'obiettivo di promuovere la crescita di una cultura e una **sensibilità inclusiva** in termini di sviluppo sostenibile dentro e fuori dall'organizzazione.

Un passo alla volta.

our goal

CERTIFICAZIONE ISO 30415 - D&I

Si tratta di un approccio strutturato che definisce un **ambiente di lavoro** come **inclusivo**.

È richiesto alle aziende un **impegno costante** su tematiche come la **diversità** e l'**inclusione (D&I)** per affrontare disuguaglianze nei sistemi, nelle politiche, nei processi e nelle pratiche organizzative.

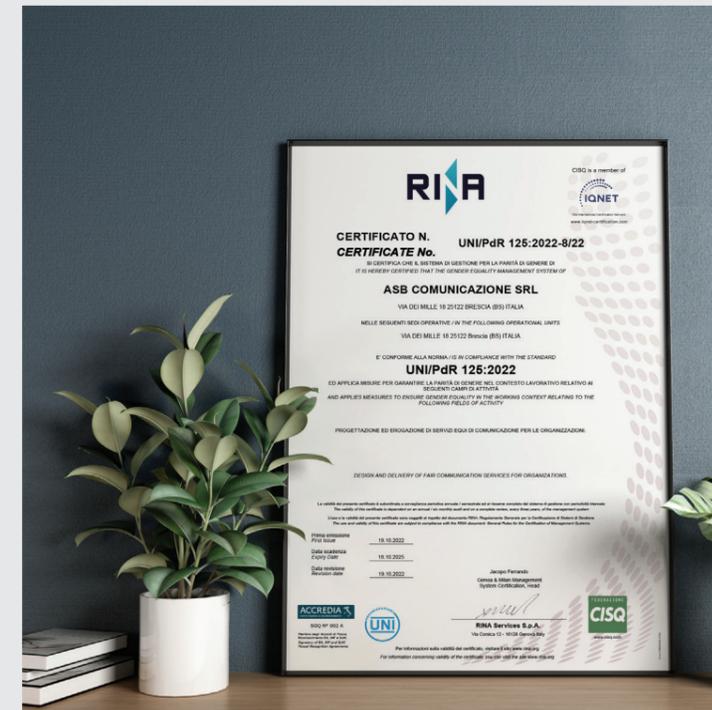


Risultato

L'ottenimento dell'attestazione ISO 30415 certifica e permette di comunicare il **nostro impegno nel valorizzare la diversità** promuovendo un **ambiente inclusivo**. Inoltre, l'attestazione ci incoraggia ad adottare un **piano di miglioramento continuo** per raggiungere **nuovi obiettivi** legati alla D&I, valutando l'impatto sulle risorse interne ed esterne all'organizzazione.

CERTIFICAZIONE PdR 125:2022 Gender Equality

La UNI/PdR 125:2022 è la guida sul sistema di gestione per la **parità di genere** che prevede l'adozione di **specifici KPI** nelle aziende.



Risultato

Sempre in prima linea nel **colmare i gap culturali** e nell'incorporare nuovi paradigmi relativi alla **parità di genere**, abbiamo messo a terra i semi per un **cambiamento duraturo**. Dopo aver razionalizzato il nostro sistema di gestione dell'inclusione, ci siamo certificati PdR 125:2022 non solo per mostrare il nostro **impegno sul tema Gender Equality**, ma anche per **determinare e monitorare** precisi **obiettivi futuri**.

diversity, inclusion e gender equality policy

In ASBA\COMUNICAZIONE crediamo nella **valorizzazione** di ogni **forma di diversità**: genere, età, orientamento sessuale, etnia, religione, disabilità. Parlare di diversity, per noi, non vuol dire parlare solo della popolazione femminile e di come conciliare al meglio impegni lavorativi con quelli familiari. Ci siamo fatti ispirare infatti dalla UNI ISO 30415 relativa alla Gestione delle risorse umane con approccio alla **diversità e all'inclusione** nonché dalla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 per la parità di genere per ampliare il nostro raggio d'azione. L'approccio alla **D&I** di ASBA\COMUNICAZIONE è naturale, radicato nella sensibilità e nella cultura internazionale della **pluralità delle persone**, è basato sui principi fondamentali di **non discriminazione, pari opportunità e inclusione di tutte le forme di diversità**, nonché di integrazione e bilanciamento del lavoro con le necessità personali e familiari. Ci impegniamo a preservare un ambiente di lavoro nel quale differenti caratteristiche e/o orientamenti personali e culturali sono considerati un **valore**, fonte di arricchimento reciproco, oltre che un elemento irrinunciabile della sostenibilità del business. Per uno sviluppo sostenibile in grado di impattare davvero abbiamo ritenuto necessario un piano strategico e interfunzionale in fasi (pianificazione, esecuzione, controllo e revisione) che chiarisca gli approcci organizzativi all'integrazione della D&I nella nostra azienda.

Riconosciamo il valore della **diversità**;

Promuoviamo l'impegno per la D&I attraverso l'uso di **sistemi, politiche, processi, pratiche e operazioni di governance dell'organizzazione inclusivi**;

Agiamo in modo etico e socialmente responsabile, promuovendo un **impiego produttivo** e un **lavoro dignitoso per tutti**;

Lavoriamo in modo inclusivo e crediamo nel **senso di appartenenza**;

Comunichiamo in modo inclusivo **riconoscendo e rispondendo alle esigenze** di persone con **background culturali diversi**;

Promuoviamo attivamente pratiche organizzative e relazioni con gli **stakeholder inclusive**;

Assicuriamo una costante **attenzione al linguaggio** utilizzato, sensibilizzando una **comunicazione** il più possibile **gentile e neutrale**.

*Di seguito riportiamo i temi caldi del nostro operato attraverso dati che ne definiscono la **solidità e veridicità**.*

Organigramma

Remunerazione

Formazione

Work life balance

Cultura dell'inclusione e della diversità

Ciclo di vita risorse umane

I nostri numeri

organigramma

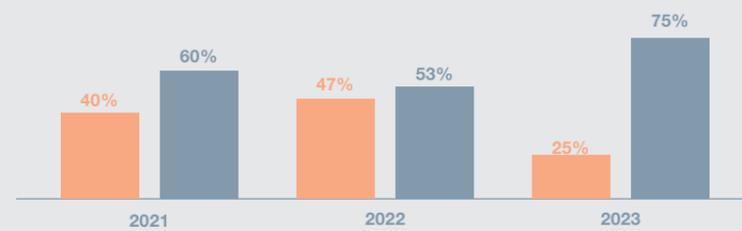
COMPOSIZIONE TEAM

Triennio 2021 - 2023
analisi di genere

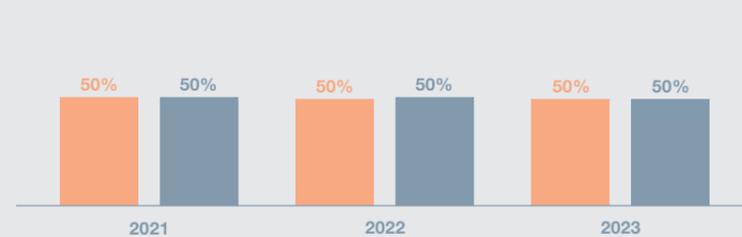
In generale **superiamo la media di settore** sia per ruoli apicali che per ruoli organizzativi.



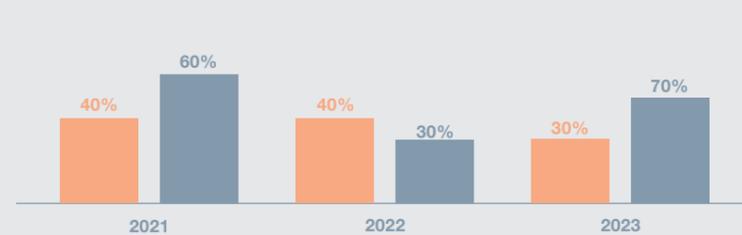
organizzazione generale



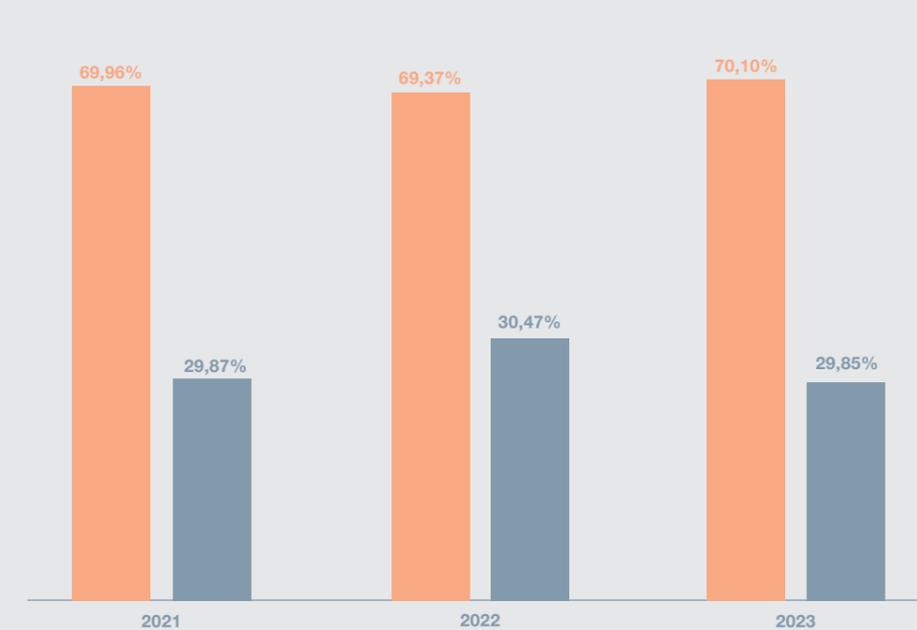
amministratori



prima linea



occupati nel settore informazione e comunicazione classe j



Confronto dati ISTAT
(estratti il
06 Ottobre 2023
09.25 (GMT)
da I.STAT) i dati del
2023 si riferiscono al
primo semestre

I nostri numeri

organigramma

COMPOSIZIONE TEAM

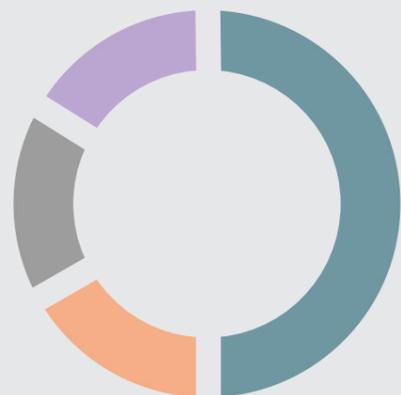
% di uomini e donne assunti, con grado di anzianità interna ed esterna all'azienda, età e background.

dati aggiornati
al 2023



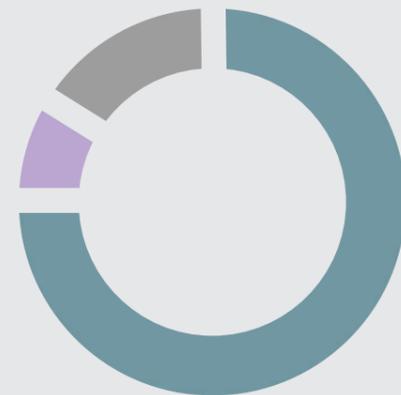
background

Umanista **50%**
Tecnologico **16,7%**
Design **16,7%**
Economico **16,7%**



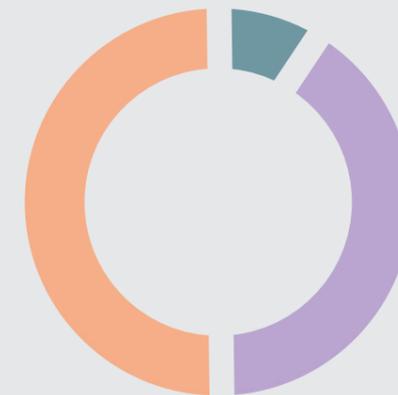
età

Millenials
(1981/1996) **75,0%**
Gen Z
(1997/2004) **8,3%**
Gen X
(1965-1980) **16,7%**



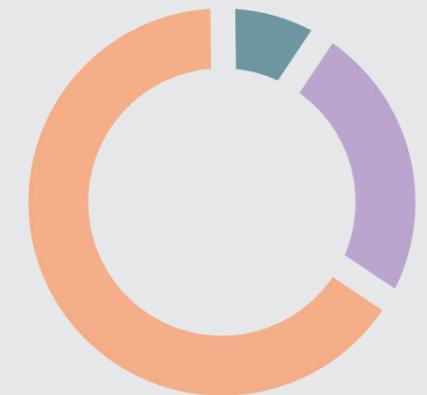
anzianità ASB/

over 10 anni
8,3%
dai 6 ai 10 anni
41,7%
fino a 5 anni
50,0%



anni di esperienza nello stesso settore

over 10 anni
8,3%
dai 6 ai 10 anni
25,0%
fino a 5 anni
66,7%

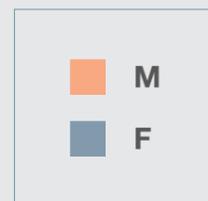


I nostri numeri

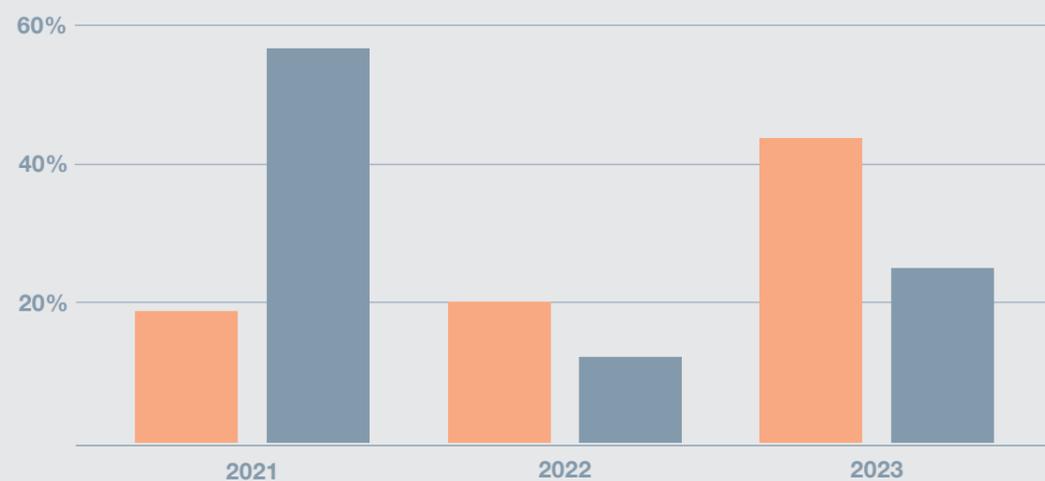
equità

STIPENDI

Triennio 2021 - 2023
analisi di genere



passaggio di livello



Applichiamo politiche di **remunerazione imparziali, eque e trasparenti** e immaginiamo benefici a sostegno delle dimensioni di diversità tra le nostre risorse e con ciascuno, soprattutto nella valorizzazione nel tempo, facciamo considerazioni sulla flessibilità, sull'accessibilità, su adeguamenti che si adattino a esigenze individuali specifiche. Ciclicamente eseguiamo un'analisi comparativa del valore relativo e del valore di mercato dei ruoli occupazionali nonché dei dati di composizione demografica di settore regionali e nazionali per identificare la sottorappresentanza demografica, identificare anomalie e differenze associate al genere e ad altre diversità.

Nel nostro questionario periodico **indaghiamo** anche i livelli di soddisfazione o insoddisfazione riguardo ai processi associati a retribuzione e benefici.

Prevediamo un questionario ad hoc che raccolga la percezione di chi è stato sottoposto a colloquio per comprendere quanto siano espliciti i principi, le politiche, i processi e le pratiche di D&I dell'organizzazione.

a parità livello c'è equità di genere

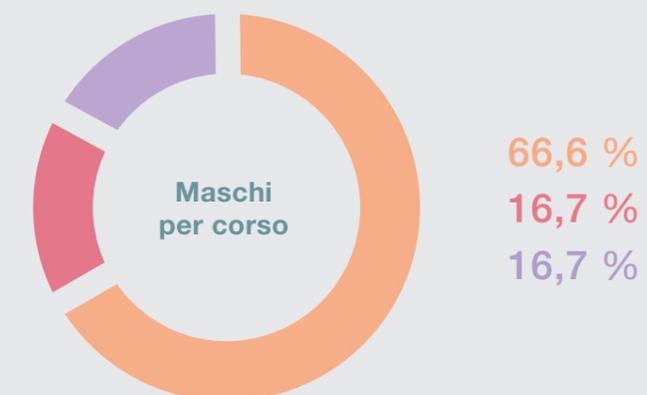
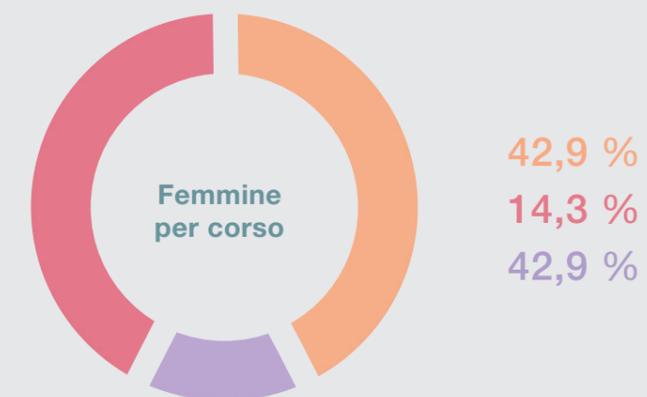
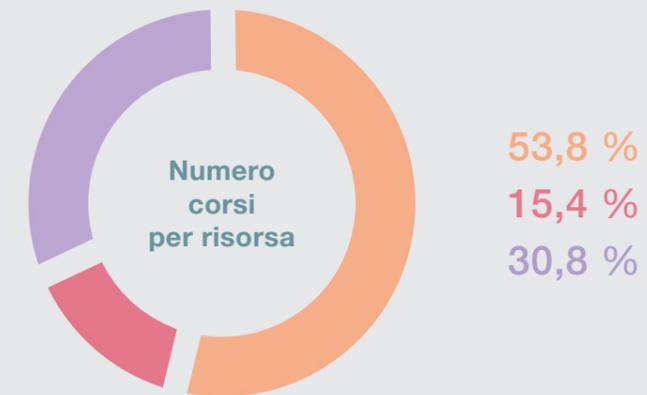
I nostri numeri

equità

FORMAZIONE

Corsi formativi effettuati

- A** BUSINESS ENGLISH
- B** PEOPLE MANAGEMENT
- C** DIVERSITY & INCLUSION
- D** GENDER EQUALITY
- E** Gli ESG : quando un'organizzazione può dirsi sostenibile
- F** TALENT EVALUATION
- G** EMPLOYEE ENGAGEMENT
- H** ISO 30415 - Diversity & Inclusion, la Linea Guida internazionale di riferimento
- I** Lo sviluppo di un sistema di gestione in accordo alla UNI PdR 125:2022 sulla parità di genere in azienda
- J** Video Corso Diversità e Inclusione
- K** Video Corso Equità di genere



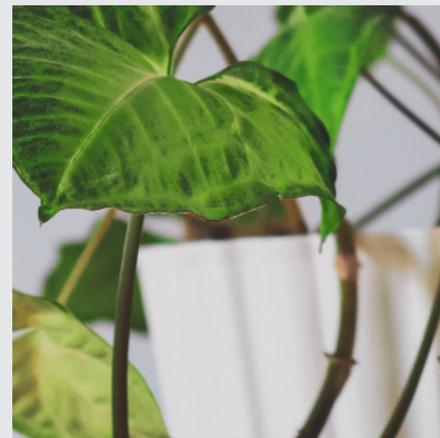
I corsi riportati sono stati frequentati in un arco temporale che va da gennaio a luglio 2023. Il tipo di formazione erogata si declina sia in obbligatoria che in integrativa. Come si può vedere **non vi sono discriminazioni** lato genere a parità di livello.

La nostra filosofia

work life balance

ESIGENZE CONDIVISE

Viene mantenuto il **remote working** per tutte le risorse **un giorno preconcordato a settimana**, come del resto eventuali giorni aggiuntivi piuttosto che esigenze di part-time. Azioni che si collocano all'interno di un piano di **benefit** legati al **work-life balance**, con particolare **sensibilità** a genitorialità e cura.



ESIGENZE GENITORIALITÀ

1

Durante la gravidanza, prima della maternità, possibilità di fare **home working** per facilitare la risorsa in caso di esigenze, anche a livello fisico.

2

Al rientro, organizzare delle **riunioni di aggiornamento** con i colleghi e i vari reparti dell'azienda in modo che la risorsa possa allinearsi con la situazione clienti del momento ed **essere facilitata nel reinserimento** sui vari lavori.

3

Valutazione **re-skilling** e/o **upskilling**

4

Terminato il periodo ridotto a 6h/giorno per allattamento (fino all'anno del neonato), **facilitare** il cambio contratto verso il **part-time** se desiderato da entrambe le parti (datore di lavoro - risorsa).

5

Durante tutto il periodo dopo il rientro, eventuale possibilità di fare **orari flessibili** in caso di necessità con recuperi (banca ore) e previa organizzazione con il team.

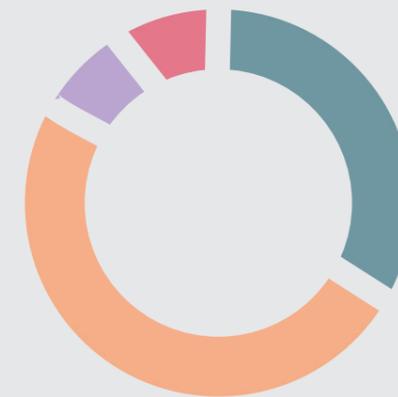
La nostra filosofia

work life balance

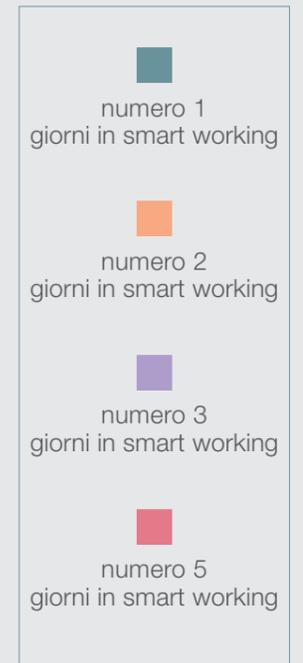
ESIGENZE CONDIVISE

La maggior parte del team ritiene che la giusta quantità di home working sia 1 / 2 giorni a settimana, cosa che in ASB|COMUNICAZIONE è già prassi:

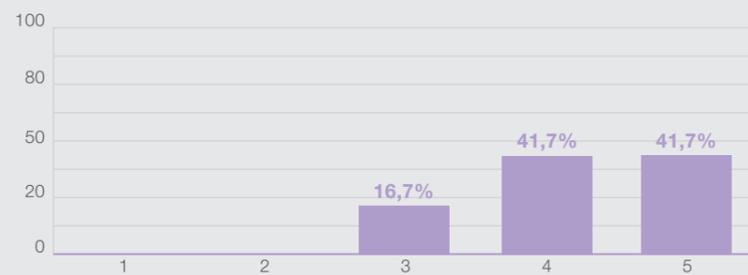
Quanti giorni settimana ritieni che lavorare da casa possa impattare positivamente sul tuo equilibrio vita-lavoro?



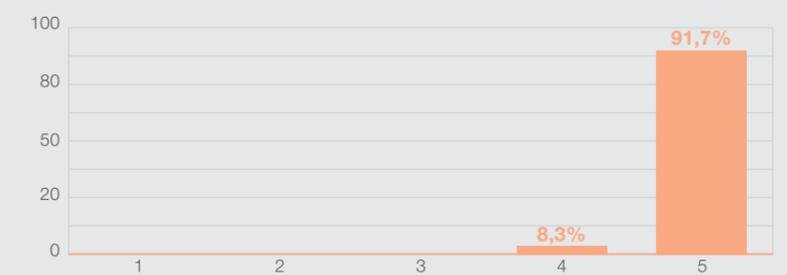
33,3 %
50 %
8,3 %
8,3 %



Ritengo che le riunioni di lavoro nella mia azienda siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale?



Ritengo che l'home-working, alternato al lavoro in presenza o semplicemente al bisogno, sia una buona iniziativa per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver?



La nostra filosofia

cultura e diversità

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Le attività di sensibilizzazione, interna ed esterna, verso i temi di D&I (con particolare attenzione al genere) avverranno anche sui **canali social** nonché sul **blog** di ASB\COMUNICAZIONE. Le tendenze nei commenti richiesti e non richiesti verranno analizzate per accertare la reputazione dell'organizzazione come **organizzazione inclusiva**.

ASB\COMUNICAZIONE è socio corporate di EWMD (European Women's Management Development) – network internazionale creato e voluto dalle donne per le donne e per gli uomini con posizioni di responsabilità – e ne aderisce agli intenti perseguendo i punti focali del Manifesto EQUAL Panel di EWMD. La delegazione di iscritti può partecipare liberamente alle attività dell'associazione contribuendo al raggiungimento degli obiettivi di D&I.



Aderiamo con orgoglio al manifesto del progetto #equalpanel promosso da EWMD Italia, in quanto in linea con la nostra visione e con il nostro agire.. Un impegno in primis morale, che ci trova perfettamente in linea nel perseguire una parità di genere in ambito professionale per una maggiore inclusione femminile nel mondo degli eventi pubblici. Creeremo e sosterranno, in modo profondo, tutte quelle esperienze che ne vedono un'attuazione reale per una buona pratica della parità di genere.

CULTURA DELLA DIVERSITÀ

Perseguiamo e appoggiamo percorsi personalizzati per **ragazzi con disabilità** per esercitare l'autonomia lavorativa e **favorire l'inclusione sociale** con il territorio di appartenenza. Ci muoviamo con realtà territoriali su progetti di mobilità internazionale per giovani nell'ambito dei programmi europei Erasmus Plus e Solidarity Corps e per tirocini di inserimento inclusivo.

Cooperativa sociale a scopo plurimo che dal 1987 opera al fine di perseguire l'interesse generale della comunità, la promozione umana e l'integrazione sociale dei cittadini.



Cooperativa sociale senza scopo di lucro con sede a Brescia che dal 1986 sviluppa servizi, progetti e attività rivolte a persone con disabilità congenita ed acquisita, condizioni di svantaggio e minori.

I nostri strumenti

cultura e diversità



SEGNALAZIONI ANONIME

Tolleranza zero verso comportamenti non coerenti con i principi di **D&I**.

In linea con questo approccio sono stati identificati referenti e prassi aziendali a **tutela dell'ambiente di lavoro**, con possibilità di **segnalazione** anche in **modalità anonima** di episodi di molestie o mobbing.

<https://asborsoni.com/segnalazioni>

CODICE ETICO

Il Codice Etico nasce con l'obiettivo di indirizzare la gestione di ASB\ COMUNICAZIONE secondo criteri di **rispetto della legge**, nonché della **lealtà, correttezza professionale** ed **efficienza economica** nei rapporti interni ed esterni alla Società, al fine di **favorire** indirizzi univoci di **comportamento** volti alla soddisfazione delle **esigenze degli stakeholder** e al consolidamento di una **positiva reputazione aziendale**.

Con la pubblicazione del **Codice Etico**, ASB\COMUNICAZIONE dichiara di ispirare la propria attività ai principi in esso contenuti al fine di **non intraprendere**, o **perseguire**, alcun rapporto con chiunque dimostri di non **condividerne lo spirito** o ne **violi i principi** e le regole di condotta.

https://asborsoni.com/doc/codice_etico_asb_comunicazione.pdf

CREAZIONE PIANO D&I Social

Integrazione nella pianificazione social ASB\COMUNICAZIONE di **elementi** legati alla **D&I** sia sotto forma di post sia sotto forma di stories.

La necessità principale è stata quella di rendere noto agli stakeholder l'**impegno a perseguire** su più fronti **temi sensibili** e parallelamente informare gli utenti dei profili rispetto a linguaggio e tipo di **comunicazione attuabile**.

COMUNICAZIONE SENSIBILE

Abbiamo indirizzato le nostre forze sull'ecosistema comunicativo che ci circonda. Parliamo di **tutela della salute digitale**, ovvero un'ecologia dei media, come del comportamento e del linguaggio utilizzato. L'abbiamo chiamata **comunicazione sensibile**. Ne abbiamo scritto un manifesto di intenti sia sul nostro modo di lavorare sia sull'impatto possibile sui nostri clienti.

<https://asborsoni.com/it/galateo>



Concorso per individuare e promuovere le organizzazioni sostenibili sul nostro territorio a cura di LIONS INTERNATIONAL.

Monitoraggio

ciclo delle risorse

Dal momento in cui una risorsa entra a far parte di ASBA\ COMUNICAZIONE a quando ne esce, il rapporto deve essere fondato sulla **fiducia**, l'imparzialità, il rispetto e la trasparenza. Viene costruito un bilancio annuale delle risorse umane interne che valorizzi, ad esempio, l'**opportunità di crescita** ed **inclusione** delle donne (e non solo) in azienda, così come l'equità di remunerazione.



Assicuriamo così la **non discriminazione e le pari opportunità** nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali.

Per una pianificazione della forza lavoro, in linea con i principi di D&I, sono espliciti i requisiti di conoscenza, abilità e capacità richiesti su ciascun ruolo presente e futuro, dove eventuali lacune sono affrontate e colmate attraverso la formazione.

step uno RECRUITING + VALUTAZIONE

Nello step di attrazione e reperimento di risorse umane, utilizziamo canali di assunzione diversi, accessibili attuando attività di sensibilizzazione per ampliare il nostro bacino di candidati. Nella promozione del lavoro utilizziamo un **linguaggio inclusivo** con descrizioni della mansione da assumere neutre rispetto al genere. In fase di valutazione e selezione proponiamo modalità di lavoro a tempo pieno, a tempo parziale reversibile e flessibile (ad esempio a tutela della genitorialità per agevolare la conciliazione vita-lavoro), tirocini facendo incontrare il più possibile le esigenze aziendali con quelle delle potenziali nuove risorse.

Diamo **priorità** ai gruppi demograficamente **sottorappresentati** e alle persone che cercano di tornare al lavoro dopo periodi di inattività lavorativa. Garantiamo **procedure di selezione eque** dei profili candidati sulla base del genere. Durante i colloqui non sono effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

Monitoraggio

ciclo delle risorse

step due

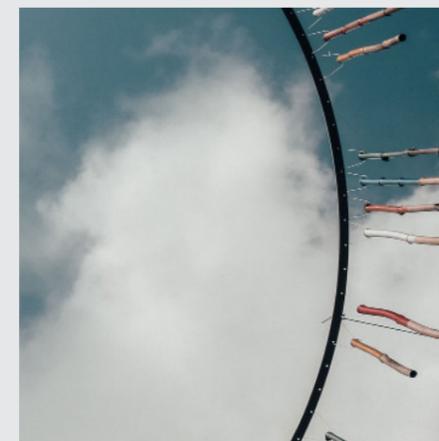
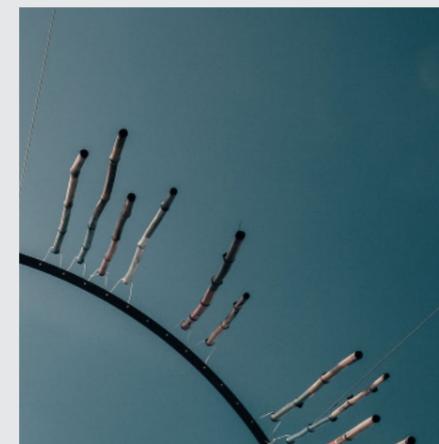
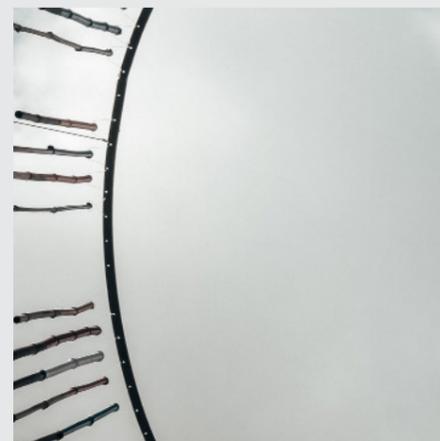
RETRIBUZIONE

Applichiamo politiche di **remunerazione imparziali, eque** e **trasparenti** settando benefici a sostegno delle dimensioni di diversità tra le nostre risorse.

Con ciascuno, soprattutto nella valorizzazione nel tempo, facciamo considerazioni sulla **flessibilità**, sull'**accessibilità**, su adeguamenti che si adattino a **esigenze individuali** specifiche.

Ciclicamente eseguiamo un'analisi comparativa del valore relativo e del valore di mercato dei ruoli occupazionali nonché dei dati di composizione demografica di settore regionali e nazionali per identificare la sottorappresentanza demografica, identificare anomalie e differenze associate al genere e ad altre diversità.

Nel nostro questionario periodico indagiamo anche i **livelli di soddisfazione o insoddisfazione** riguardo ai processi associati a retribuzione e benefici.



step tre

ASSUNZIONE

Attualmente non utilizziamo algoritmi automatizzati del sistema HR, siamo comunque molto **attenti alla trasparenza**, all'imparzialità e al non applicare meccanismi discriminatori, riconoscendo il potenziale pregiudizio conscio e inconscio.

Teniamo monitorato il numero di persone che esprimono interesse nel lavorare per la nostra organizzazione in conseguenza di attività di sensibilizzazione, nonché il numero e il tipo di adeguamenti richiesti e soddisfatti, il numero di momenti critici relativi al pregiudizio o alla discriminazione, il numero di offerte effettuate rispetto al numero di accettazioni e i motivi della non accettazione nonché l'efficacia delle strategie, delle fonti, dei canali, dei metodi e delle attività di assunzione in periodi diversi, compresi i dati sul ricambio e sulla ritenzione della forza lavoro.

Monitoraggio

ciclo delle risorse

step quattro INSERIMENTO

Il nostro scopo è quello di **aiutare** le persone a ottenere successo nei loro ruoli incentivando una **comunicazione aperta** e in **continuo dialogo**, affrontando esigenze e **necessità specifiche**, **incoraggiando comportamenti inclusivi**. Attraverso il confronto evidenziamo i requisiti individuali relativi all'ambiente di lavoro, alle strutture e alle tecnologie, e apportiamo adeguamenti che si adattino alle esigenze individuali specifiche, per esempio le esigenze derivanti da condizioni di salute. Ciclicamente identifichiamo e rispondiamo alle esigenze individuali di apprendimento e sviluppo, alle opportunità di avanzamento e alle richieste di affiancamento e mentoring.

Dal primo giorno all'ultimo di lavoro non possono esserci dubbi in ASB\COMUNICAZIONE rispetto al fatto che **ognuno ha la responsabilità di rendere l'organizzazione inclusiva**, e sottolineiamo – quando servono – le aspettative comportamentali che promuovono l'importanza di un comportamento inclusivo e rispettoso.

Ricordiamo sempre a chi rivolgersi per ottenere assistenza e supporto per la risoluzione di problemi o reclami in materia di D&I. Per i neo assunti, al fine di revisionare i risultati e gli impatti delle attività di inserimento nella trasformazione verso un'organizzazione più inclusiva, abbiamo un questionario ad hoc per raccogliere dati sui livelli di coinvolgimento e di soddisfazione riguardanti l'inserimento, al fine di **identificare e affrontare il pregiudizio o la discriminazione**, valutando l'affiancamento e/o il mentoring.

step cinque APPRENDIMENTO E SVILUPPO

L'**inclusione** in generale è un **principio fondamentale** di tutto l'apprendimento e lo sviluppo in ASB\COMUNICAZIONE attraverso approcci formali e informali che possono includere la partecipazione a una combinazione di formazione, affiancamento, mentoring, incarichi temporanei e missioni individuali, di gruppo e sul posto di lavoro, in presenza e online. Sono previsti **interventi formativi** a tutti i livelli, compresi i vertici, in particolare sulla **differenza di genere e suo valore**, gli **stereotipi** e gli **unconscious bias**. Cerchiamo di rendere l'apprendimento e lo sviluppo disponibili e **accessibili a tutti** i membri della forza lavoro, apportando adeguamenti che si adattino alle esigenze individuali. Tutti in azienda fanno formazione per aumentare la consapevolezza dei principi di D&I e favorire la comprensione dei vantaggi derivanti dall'avere una serie di prospettive, capacità, valori e credenze, e comprendere l'importanza di

un **comportamento inclusivo e rispettoso** a cominciare dall'utilizzo di linguaggio privo di supposizioni e riferimenti culturali stereotipati. Teniamo monitorato il numero di persone che partecipano ad attività di apprendimento e sviluppo, le valutazioni dei commenti post-attività e dei livelli di soddisfazione, i giudizi provenienti da osservazioni indipendenti delle attività di apprendimento e sviluppo e delle persone che le somministrano. Nel tempo chiediamo valutazioni delle attività di apprendimento e sviluppo e del loro impatto sui risultati organizzativi.

Rivolghiamo le **opportunità di carriera** ed i programmi per lo **sviluppo professionale** a tutto lo staff, senza nessuna differenziazione per età, livello e genere. Sia alle risorse attuali che ai futuri professionisti della comunicazione. Per questo motivo aderiamo a progetti di mobilità internazionale nell'ambito dei programmi europei Erasmus Plus e Solidarity Corps per persone appartenenti alle categorie dello svantaggio. Riteniamo che **tutti** in ASB\COMUNICAZIONE debbano avere pari **accesso** e pari **opportunità** per lo **sviluppo** del loro **potenziale** e investiamo molto nelle abilità e nelle conoscenze richieste per comunicare, costruire relazioni e collaborare in modo efficace.



Monitoraggio

ciclo delle risorse

step sei GESTIONE DELLE PRESTAZIONI

A **tutti** è richiesto di fornire commenti costruttivi sui risultati delle prestazioni correlate alla D&I, incluso il riconoscimento di un comportamento inclusivo e il contrasto e la risoluzione dei comportamenti non inclusivi. Ai più senior, accanto ai soci, il compito del **mantenimento dei talenti**. Vengono realizzati piani di sviluppo personale per un potenziale avanzamento e piani d'azione per il miglioramento. È incoraggiato il **coinvolgimento**, vengono valorizzate le **prestazioni individuali**, di gruppo e dell'organizzazione al fine di raggiungere sempre nuovi obiettivi.

step sette LIFE&WORK BALANCE

Garantiamo **flessibilità** sulla costruzione di misure personalizzate per garantire l'equilibrio vita-lavoro (**work-life balance**) rivolte a tutti/e i/ le dipendenti comprese iniziative specifiche per supportare i/ le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver (homeworking). È inoltre in atto la gestione delle riunioni/call di lavoro in linea con le specificità di contratti di lavoro a tempo parziale (part-time verticali e orizzontali) tale da rendere partecipativo ogni task di progetto.

step otto PIANIFICAZIONE DEGLI AVVICENDAMENTI

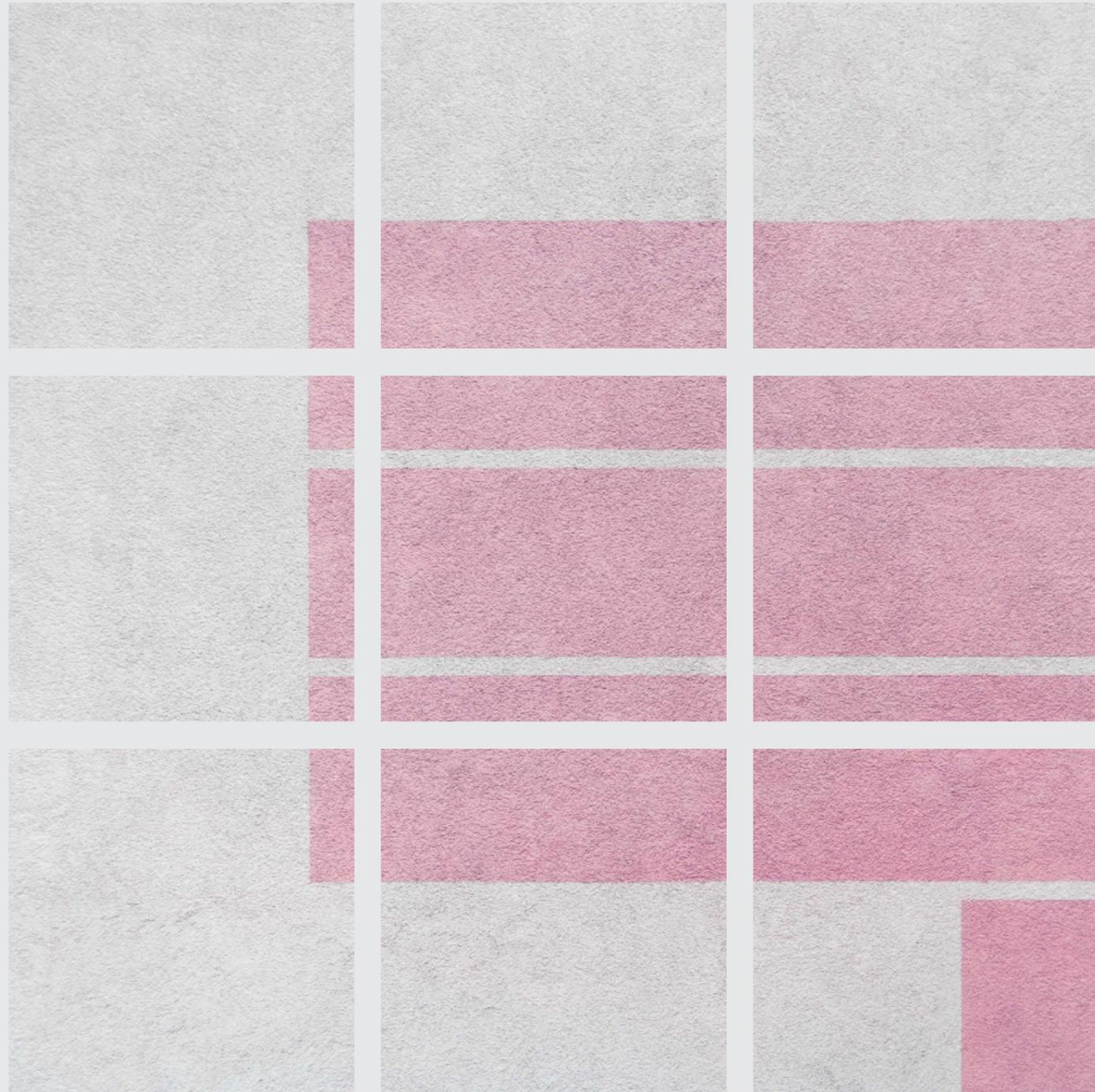
La nostra è una **struttura giovane**, il nostro piano di avvicendamento strategico, basato su principi e obiettivi di D&I, ha individuato un **bacino diversificato** di potenziali successori per il futuro, che già come Mentor assumono ruoli di leadership e posizioni cruciali. L'accesso alle **opportunità** di sviluppo per prepararsi a queste posizioni e ampliare le responsabilità man mano che diventano disponibili è **aperto a tutte le persone del team**, non solo ai Mentor in realtà. Per questo abbiamo costruito un processo di revisione sistematico biennale che identifica le posizioni lavorative nel piano di avvicendamento, un bacino diversificato di potenziali successori reperiti internamente, o esternamente dove ve ne sia necessità.

step nove CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Riconoscendo che per qualcuno la risoluzione dell'impiego può essere impegnativa e stressante, le politiche, i processi e le pratiche di cessazione del rapporto di lavoro sono **trasparenti**, attuate in modo **imparziale, sensibile e rispettose**, e nella **tutela** della **riservatezza**, della **salute** e del **benessere**. Raccogliamo eventuali tendenze nei commenti richiesti e non richiesti sui processi di cessazione del rapporto di lavoro. Incentiviamo le persone a rimanere in contatto con l'organizzazione e a mantenere relazioni con i colleghi dopo la risoluzione del loro impiego.



Questionari



Feedback D&I

Questionari

Nell'ottica della **certificazione Qualità e D&I** sono stati stilati dei questionari di natura esterna – rivolti a clienti e fornitori – per analizzare la percezione del nostro operato e un questionario di natura interna per vagliare il sentiment delle risorse.

In **forma anonima**, senza possibilità di tracciabilità, sono strumento indispensabile per il miglioramento dei processi, della leadership, dell'equilibrio salariale e del work-life balance (focus su homeworking).

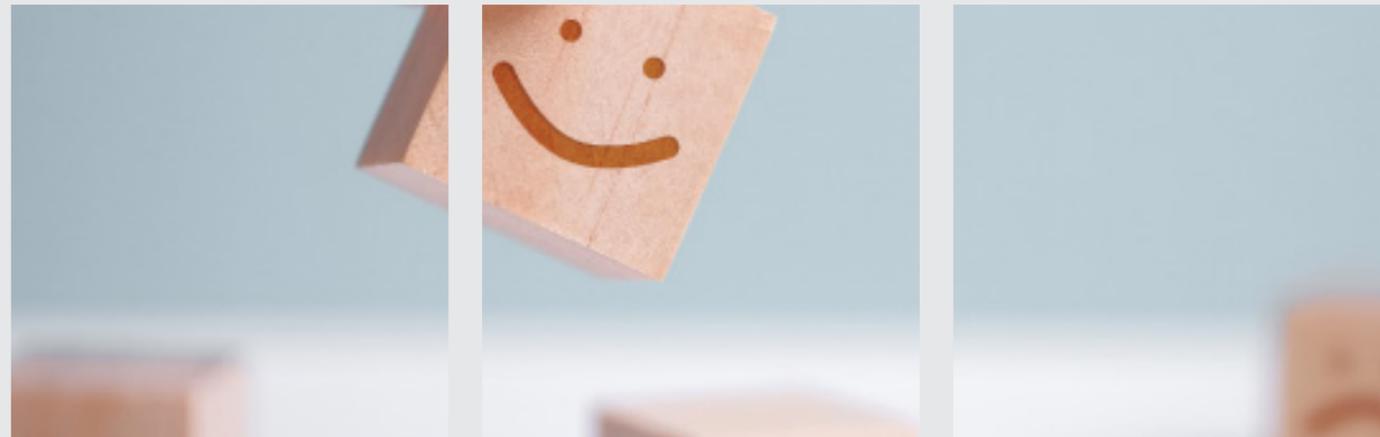
Sono stati creati anche questionari post colloquio recruiting per avere un feedback dell'incontro e delle domande story in stile 4 risposte o gradimento su Instagram per testare gli stakeholder sui temi della D&I.

questionario_ **clienti**

questionario_ **interno**

questionario_ **fornitori**

questionario_ **post recruiting**



Feedback D&I

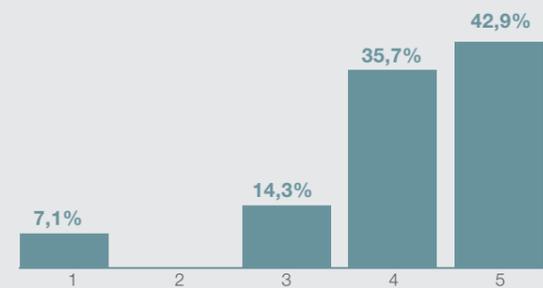
Questionari

QUESTIONARIO CLIENTI

Come capire il valore del nostro output?

Il monitoraggio del nostro operato avviene a cadenza annuale dove oltre alle domande relative alla buona gestione della progettualità abbiamo inserito domande relative all **D&I**. Questo perché il nostro processo interno deve, necessariamente, avere una ricaduta sui nostri clienti e deve modificare in modo visibile le nostre proposte creative e operative.

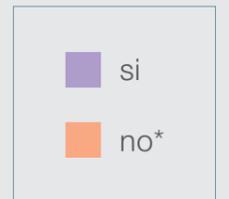
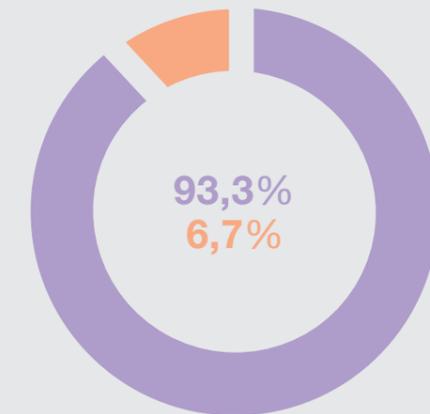
Nelle comunicazioni pubblicitarie e di marketing di prodotto e di servizio sono state utilizzate **immagini positive** di persone di **diversa estrazione** e un linguaggio inclusivo?



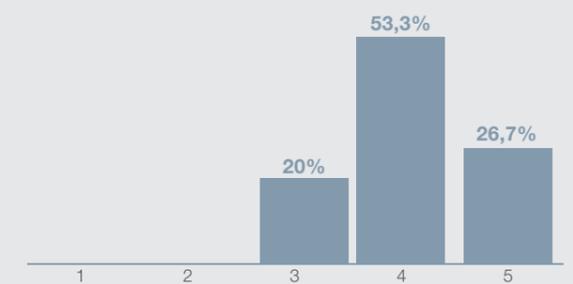
Qui i risultati.

Credi che lavorerai ancora con noi?

***no perchè:** "per il prossimo triennio avremo una contrazione significativa delle attività legate al marketing, quali eventi e promozioni ADV"



In che misura ritieni che nella progettualità e nello sviluppo di lavoro di **ASB\COMUNICAZIONE** siano stati integrati i principi della **Diversity & Inclusion** al fine di promuovere un servizio clienti incluso e rispettoso?



Feedback D&I

Questionari

QUESTIONARIO COLLOQUI

Al fine di monitorare la neutralità e l'imparzialità nel processo di recruiting, proponiamo alle potenziali risorse un questionario post-colloquio, per poter far emergere eventuali violazioni o lacune.

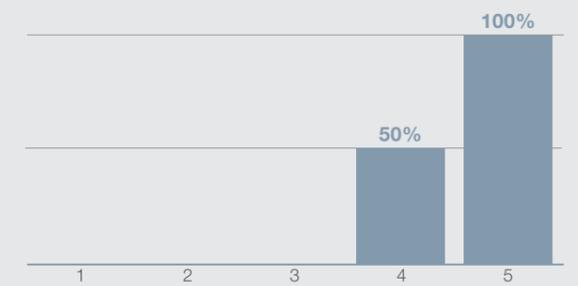
Qui i risultati.

dove **5** è la massima espressione della **positività** e **1** della **negatività**

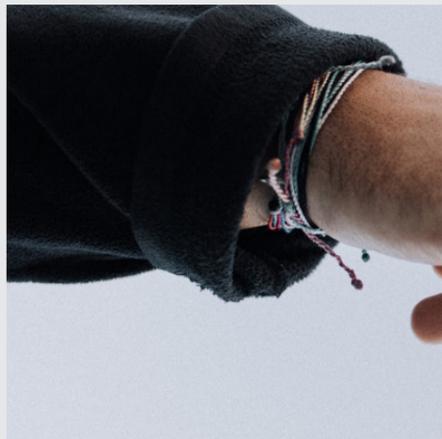
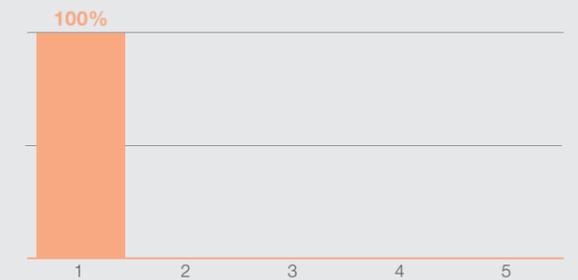
Durante il processo selettivo ti sono state fatte domande inopportune che non ti hanno messe a tuo agio?



In che misura hai percepito che l'azienda dia importanza ad una dimensione inclusiva nella propria selezione e nella costruzione del team?



Sulla base dell'annuncio e del colloquio con l'intervistatore pensi che l'azienda discrimini alcune candidature sulla base di genere, età, orientamento, formazione e cultura?



Feedback D&I

Questionari

QUESTIONARIO INTERNO

Ogni anno viene redatto un questionario anonimo in modo da **ricevere prospettive diverse**, valutare l'impatto dell'impegno per la D&I sulla consapevolezza del team di lavoro, **analizzare** la percentuale dei lavoratori che dichiara di sentirsi **valorizzata** o meno dall'organizzazione, **misurare il percepito** rispetto alle politiche e alle pratiche che dovrebbero essere **imparziali** ed **eque**, applicate in modo coerente e considerare le differenti esigenze, raccogliendo eventuali incidenti, reclami e lamentele. Attraverso il questionario anonimo verranno raccolti dati per capire la dimensione di diversità su **salute**, **sicurezza** e **benessere** della forza lavoro.

Sono in **miglioramento** rispetto al 2022:

- valori condivisi (il dato è cresciuto di quasi un punto, da 3.3 a 4)
- emergenza e stress in calo rispetto al 22
- percezione di discriminazioni cala ulteriormente
- libertà d'espressione, inclusione della diversità restano molto alti (4 su 5)

Qui i risultati.

dove **5** è la massima espressione della **positività** e **1** della **negatività**

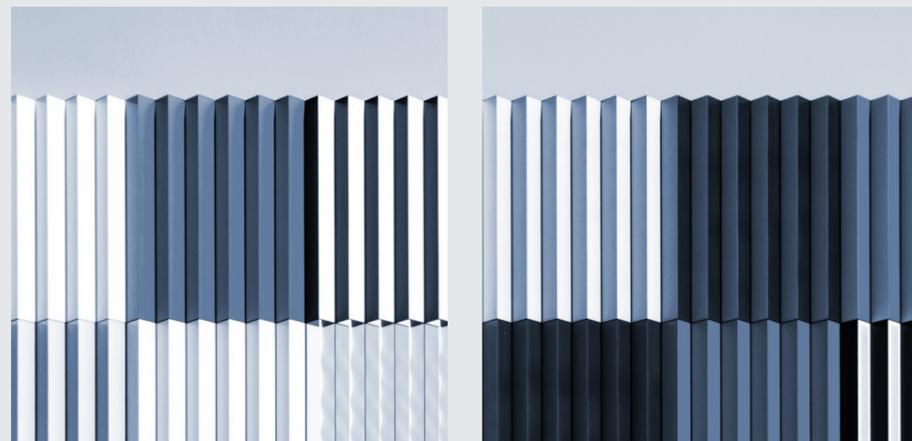


Feedback D&I

Questionari

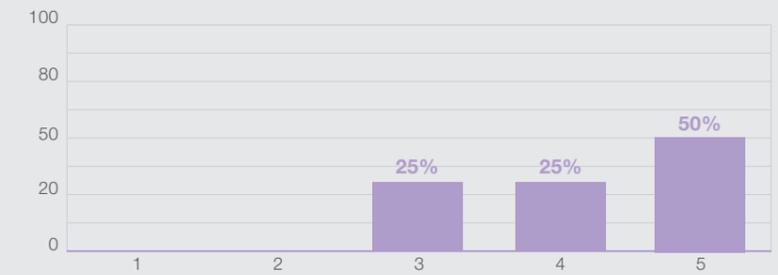
QUESTIONARIO FORNITORI

Ci **confrontiamo** tramite questionario con i partner della catena di fornitura per condividere e scambiare esperienze e competenze in materia di D&I, **rafforzare le relazioni** con gli stakeholder e con la comunità, e sviluppare **opportunità economiche**.

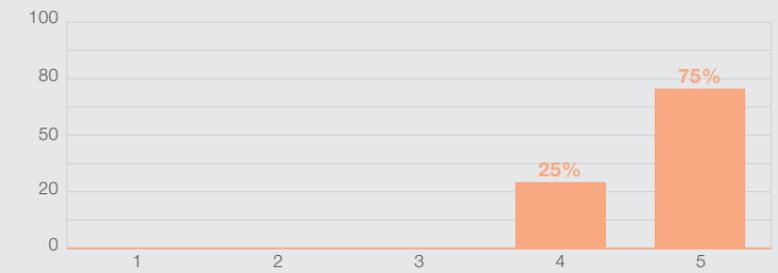


Qui i risultati.

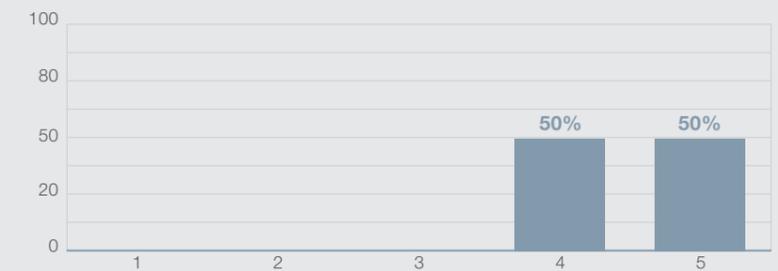
Secondo te in che misura **l'affidabilità** e la **precisione**, come valori, sono percepibili nel metodo di lavoro di ASB/ COMUNICAZIONE?



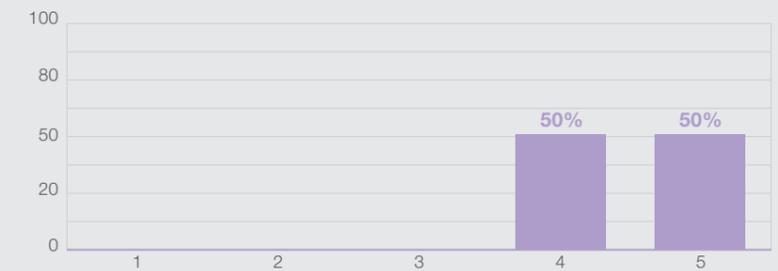
Secondo te in che misura **l'innovazione** e la **creatività**, come valori, sono percepibili nel metodo di lavoro di ASB/ COMUNICAZIONE?



Secondo te in che misura **l'inclusività**, come valore, è percepibile nel metodo di lavoro di ASB/ COMUNICAZIONE?



Secondo te in che misura la **trasparenza** e **l'onestà**, come valori, sono percepibili nel metodo di lavoro di ASB/ COMUNICAZIONE?



Secondo te in che misura il **rispetto** e la **fiducia**, come valori, sono percepibili nel metodo di lavoro di ASB/ COMUNICAZIONE?



Conclusioni

un piccolo passo: ancora

Questo bilancio esprime la nostra volontà di metterci in gioco valorizzando i nostri punti di forza ma anche e soprattutto facendo emergere i lati su cui dobbiamo lavorare ancora di più.

Riflettere sui risultati dei questionari interni ed esterni e confrontarci con il benchmark del nostro settore ci permette di avere un quadro concreto del livello della nostra organizzazione in termini di D&I; questo ci premette di fare un bilancio degli interessi delle parti coinvolte e studiare i nostri prossimi passi.

Vogliamo fare la differenza per i nostri talenti, leader, clienti e partner.



