



**FERALPI**  
**GROUP<sup>®</sup>**

# Progetto Steel Women

14.06.2024

# Contenuti

1. Feralpi Group: radici sostenibili
2. Il percorso Diversity, Equity, Inclusion (DEI)
3. La scorecard S della ESG e il progetto Steel Women
4. Conclusioni





# **1. Feralpi Group**

## **Le sue radici sostenibili**



# La nostra storia: “Produrre e crescere nel rispetto delle persone e dell’ambiente” (Carlo Nicola Pasini, 1968).



## PURPOSE

Essere tra i **leader internazionali nel settore siderurgico**, anticipando gli standard di eccellenza nell’industria attraverso l’innovazione tecnologica, la sostenibilità e lo sviluppo dei talenti.

L’obiettivo non è solo quello di **produrre i migliori acciai per l’edilizia, per l’industria e la meccanica**, ma di farlo contribuendo al **progresso economico e sociale**, rispondendo alle sfide attuali con la transizione verso **modelli di sviluppo più inclusivi**, efficienti e a **minor impatto ambientale**

2023

Inaugurato lo stabilimento di Nave di Presider



1968

Feralpi nasce a Lonato del Garda (BS)



1972

Viene fondata Acciaierie di Calvisano (BS)



1992

Nascono ESF (Riesa), Feralpi Hungaria e Feralpi Praha



2009

Viene acquisita Nuova Defim



2012

Viene acquisita Orsogril



2013

Viene fondata Feralpi Algérie



2014

Feralpi acquista Caleotto



2015

Viene acquisita Presider



2019

Viene fondata Presider Armateur (FR)t



2021

Conversione industriale di Feralpi Profilati Nave



2022

Nasce Feralpi Power On; Acquisita la società spagnola SAEXPA



TAPPE DI SOSTENIBILITÀ

Primo Bilancio di Sostenibilità di Gruppo

ESF: migliore tecnologia ambientale

Acciai strutturali (caldo e freddo): dichiarazione EPD

ESF: prima dichiarazione e EMAS

ESF: Premio ambientale Sassone;

Feralpi Siderurgica: Certificazione SusSteel

Siderurgica: prima dichiarazione e EMAS

Riesa: Sistema di Gestione Integrato

Prima DNF

Dichiarazione Ambientale di Prodotto EPD (GreenStone)

Creazione delle Business Unit

Feralpi Siderurgica: Sistema di Gestione Integrato (Ambiente, Qualità ed Energia)

Primo Circular Economy Linked Interest Rate Swap



2003-04

2009

2011

2012

2013

2014

2018-19

2020

2021

2022



# Feralpi at a glance (2022)



**2,46**

Milioni di tonnellate di acciaio prodotte



**1.856**

Dipendenti tra Italia, Europa e Nord Africa



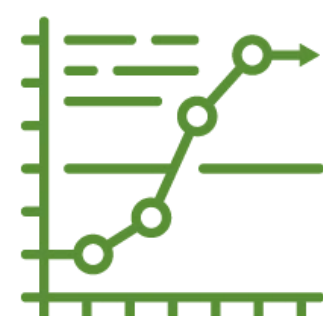
**7**

Paesi in cui Feralpi è presente con stabilimenti produttivi (Italia, Germania, Francia, Spagna, Repubblica Ceca, Ungheria, Algeria)



**23**

Società



**2,4**

Miliardi di Euro Ricavi



**117**

Milioni di Euro in investimenti tecnici



**1.002**

Milioni di Euro di patrimonio netto



**624**

Milioni di Euro di valore aggiunto globale lordo



**>25**

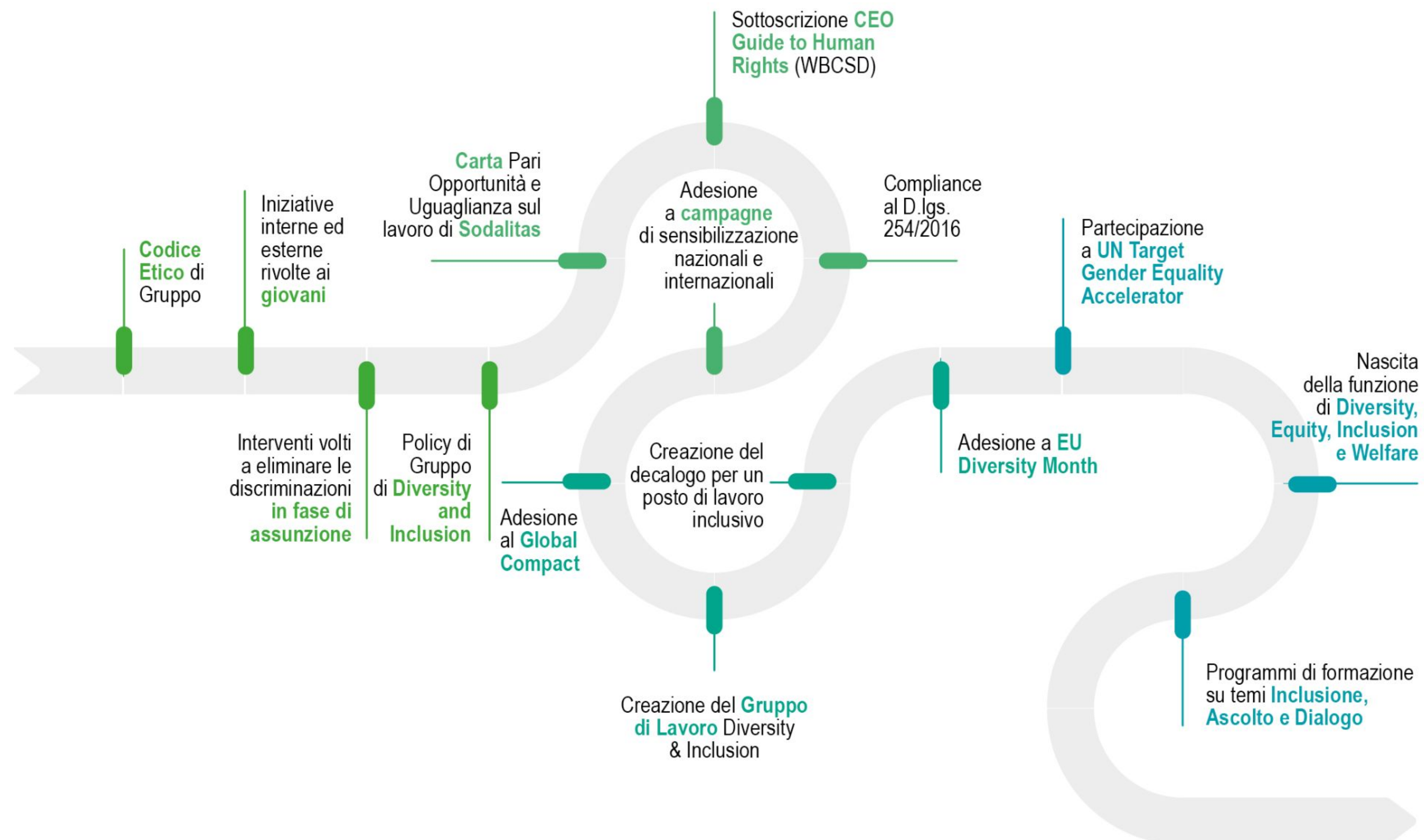
Progetti di ricerca



## **2. Il percorso DEI (Diversity Equity and Inclusion)**





## Diversity Equity and Inclusion: un percorso di alcuni anni per Feralpi Group





# Alcuni step fondanti:

## 1. Carta per le pari opportunità



Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro

Valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuisce al successo e alla competitività delle imprese, riflettendone la capacità di rispondere alle trasformazioni della società e dei mercati. Adottando questa Carta la nostra impresa intende contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro - genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale e altre forme che potrebbero nascere nel tempo - impegnandosi al contempo a valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione aziendale.

**In virtù di questa Carta ci impegniamo a contribuire al raggiungimento degli obiettivi sopra condivisi attraverso alcune azioni concrete:**

- **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
- **Individuare** funzioni aziendali alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di pari opportunità
- **Superare** gli stereotipi di genere, attraverso adeguate politiche aziendali, formazione e sensibilizzazione, anche promuovendo i percorsi di carriera
- **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
- **Sensibilizzare** e formare adeguatamente tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse
- **Monitorare** periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutarne l'impatto delle buone pratiche
- **Individuare** e fornire al personale strumenti interni a garanzia della effettiva tutela della parità di trattamento
- **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 pubblici e privati integrati; assicurando una formazione adeguata al rientro dei congedi parentali
- **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
- **Promuovere** la visibilità esterna dell'impegno aziendale, dando testimonianza delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunità realmente solidale e responsabile

[sodalitas.it](http://sodalitas.it)

La **Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro** è una dichiarazione d'intenti, sottoscritta volontariamente da aziende di ogni dimensione, per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità.

Rappresenta uno strumento concreto per l'implementazione di programmi di diversity management.

Oggi aderiscono alla Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro circa 800 aziende e pubbliche amministrazioni, che impiegano oltre 700.000 persone.

**Feralpi ha firmato la carta, per mano del Presidente Pasini, nel 2020.**



***"It is not our diversity which divides us; it is not our ethnicity, or religion or culture that divides us. Since we have achieved our freedom, there can only be one division amongst us: between those who cherish democracy and those who do not."***

**Nelson Mandela**



## 2. Linee guida Policy DEI -UN Global Compact Network Italia

Il **Global Compact** è una rete globale che comprende più di 18.000 aziende di oltre 173 Paesi del mondo con reti nazionali.

La missione del Global Compact è quella di attivare a livello nazionale azioni e partnership per il raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, richiedendo a enti e aziende di sostenere i principi fondamentali relativi ai diritti umani, agli standard lavorativi, alla tutela dell'ambiente e alla lotta alla corruzione, al fine di creare un quadro economico, sociale e ambientale basato su un'economia sana e sostenibile che garantisca a tutti i cittadini di godere pienamente dei suoi benefici.

Partecipiamo all'**Osservatorio DEI** e abbiamo partecipato con la nostra policy alle linee guida policy **DEI del network Italia**, con il **best case degli e delle nostre Ambassadors DEI** (pagina 36).



UN Global Compact Network Italia presenta le nuove linee guida sulla policy "Diversity, Equity & Inclusion"

10 Ott 2023



Cerca

Categorie news

Seleziona una categoria

Editoria



Formazione

Lo sviluppo della Diversity, Equity & Inclusion, si è posto anche in Italia negli ultimi anni come leva essenziale per la crescita delle imprese e la promozione di efficienza e competitività. Nel percorso verso la realizzazione degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 e una transizione giusta non si può infatti prescindere dall'attenzione alle persone e dalla valorizzazione delle diversità a cui sono chiamati governi e imprese.



# 3. We Are Together - Conoscersi - Connettersi

Tutti e tutte noi conosciamo il gioco dei LEGO, forse sin dall'infanzia.

La capacità dei Lego sia quella di favorire il pensiero creativo, utilizzando una metodologia pratica e intuitiva come quella dei famosi mattoncini.

I LEGO, fin da piccini, **permettono di favorire un gioco di squadra** e nel tempo sono stati usati in contesti aziendali per aiutare a sviluppare il pensiero, la comunicazione e la risoluzione di problemi complessi.

Con i LEGO, le persone possono lavorare su metafore della propria organizzazione e scenari in una modalità ludica e divertente, utilizzando la propria immaginazione.

Come per i mattoncini da gioco, nel tempo il metodo LEGO Serious Play è diventato uno dei più famosi metodi di facilitazione basati sul "gioco serio".

E' un'attività formativa alla ricerca del proprio X-Factor Inclusivo che coinvolgerà in un triennio tutte le sedi di Feralpi Group, e tutta la popolazione aziendale (partito a luglio 2023 con Feralpi Siderurgica).

#We are Together  
CONOSCERSI, CONNETTERSI 





# 4. Creazione degli e delle Ambassadors DEI

Il Gruppo "**Ambassadors DEI**" nasce per rispondere all'esigenza di Feralpi di avere persone formate e competenti sul tema, che siano in grado internamente di comprendere le opportunità e/o le eventuali situazioni di rischio che si possono presentare in azienda e che quindi abbiano gli strumenti e la chiara visione di governance del tema.

Il Gruppo di Lavoro ha come funzioni capofila la Direzione Risorse Umane e la Direzione Relazioni Esterne e Sostenibilità.

Feralpi chiede a questo Gruppo di lavoro di:  
riconoscere il valore della diversità e condividere le esperienze;

agire in modo etico e socialmente responsabile, **promuovendo e sostenendo attivamente i principi DEI all'interno del proprio ambiente di lavoro;**

proporre soluzioni condivise e costruttive per rendere la governance aziendale sempre più inclusiva;

contribuire attivamente alla comunicazione interna di queste tematiche;

promuovere e sostenere attivamente i principi di D&I in azienda e con gli stakeholder della nostra catena del valore.



“  
If I have seen further, it is by  
standing on the shoulders of  
giants.”

Isaac Newton







## 10

SUGGERIMENTI PER UN  
POSTO DI LAVORO  
INCLUSIVO

1

**Mostrare rispetto, attraverso il comportamento e l'uso del linguaggio**

Ricordarsi che siamo persone prima di essere la 'caratteristica' che ci contraddistingue (ad esempio è meglio dire "è una persona con disabilità" rispetto a "è disabile")  
Ricordarsi che all'interno di ciascun gruppo di lavoro, anche a livello locale, ci sono numerose diversità (di genere, età, nazionalità/etnia, provenienza geografica, background educativi e professionali, diverse abilità e capacità cognitive, esperienze, interessi, etc.): alcune sono immediatamente visibili, altre occorre scoprirle  
Fare attenzione al linguaggio usato con colleghe e colleghi (ed eventualmente scusarsi per la disattenzione) così da non creare situazioni spiacevoli, involontariamente

**Essere accoglienti**

2

Nei piccoli momenti di quotidianità provare ad essere aperti all'altro e metterlo a proprio agio  
Trovare soluzioni nuove per modificare i processi aziendali e renderli più inclusivi

3

**Usare l'intelligenza emotiva**

Ascoltarsi e ascoltare gli altri  
Comprendere le proprie emozioni e riconoscere quelle altrui, facendone tesoro  
Condividere il proprio sé personale laddove ci sono incomprensioni

**Creare momenti e luoghi di condivisione**

4

Sfruttare i momenti di pausa per parlare con persone al di fuori del proprio team  
Utilizzare gli applicativi tecnologici di condivisione per collaborare più agevolmente ed essere aperti a metodologie di lavoro collaborative (Google Workspace)  
Creare momenti di feedback e di confronto a livello verticale e orizzontale: con i propri manager, con i propri collaboratori e con i propri colleghi, ma anche con i propri clienti e con i propri fornitori

5

**Aumentare la consapevolezza sui propri pregiudizi**

Tutti (persone e organizzazioni) hanno i propri pregiudizi, è inevitabile. Riconoscerli è l'unico modo per 'sospenderli'  
Dobbiamo esserne consapevoli perché sul luogo di lavoro un pregiudizio può precludere importanti sviluppi e opportunità

6

**Informarsi e formarsi**

Raccogliere e analizzare in modo sistematico "numeri", dati e percezioni sul tema "diversity & inclusion"  
Sviluppare competenze specifiche sulla D&I e continuare a formarsi sul tema  
Accogliere l'esperienza personale e professionale dei colleghi

7

**Garantire la libertà di espressione**

Non denigrare o sminuire le idee degli altri  
Valorizza i contributi dei colleghi, dei manager e dei collaboratori  
Accogliere l'esperienza dei colleghi affinché tutti si sentano liberi di mettere le proprie competenze professionali e personali al servizio del team e dell'azienda

8

**Accogliere il cambiamento con l'ascolto**

Ascoltare le proposte che provengono da colleghi e collaboratori  
Fare domande  
Sospendere il giudizio, rimanere aperti e mettersi in discussione  
Anche quando si percepisce come distante, provare a comprendere gli aspetti positivi, oltre che quelli negativi

9

**Utilizzare l'umorismo**

Utilizzare qualche battuta per rompere il ghiaccio  
Fare ironia su se stessi  
Ricordarsi che l'ironia è influenzata dalla "cultura di provenienza", di conseguenza potrebbe venir fraintesa: meglio comprendere l'ironia della persona con cui ci relazioniamo

10

**Essere umili e chiedere scusa**

C'è sempre qualcosa da imparare, da tutti. Provali  
Non pensare che la tua seniority sia per forza garanzia di successo  
Non credere che il fatto di essere giovane o appena arrivato sia sinonimo di innovazione e visione futura

*Un ambiente di lavoro inclusivo è un ambiente dove ciascuno si sente libero di esprimersi e dove ognuno può continuare a crescere, formarsi e mettere a disposizione le proprie competenze per raggiungere gli obiettivi del proprio team e della propria organizzazione.  
Un ambiente lavorativo inclusivo è dove si desidera restare.*



# 5. Progetti STEM con le scuole: Deploy Your Talents

Rilanciare gli studi delle discipline tecnico-scientifiche e superare gli stereotipi di genere che le caratterizzano, costruendo partnership tra scuole e imprese: è questo l'obiettivo principale della campagna **"DEPLOY YOUR TALENTS - Stepping up the STEM (Science, Technology, Engineering & Mathematics) agenda for Europe"**.

"Deploy your Talents" è un progetto nato dalla CSR Europe e sviluppato in Italia da Fondazione Sodalitas.

*"Caro diario, da grande voglio fare l'ingegnere, come papà, e stare nella sala di controllo, da dove si controlla il mondo".*

Amalia Ercoli Finzi, ingegnere aerospaziale della NASA, contribuisce allo sviluppo della sonda Rosetta.



Appuntamento di presentazione del progetto

Lunedì 15 Novembre 2021  
Ore 10.30 | 12.05

(in presenza in Auditorium 1 le 2 classi Quarte del LS ed eventuali studenti delle 5e LS in SMART), in meet le 2 classi Quarte del Liceo della Scienze umane e la 4 Professionale)

**INTERVENGONO:**

<b>Francesca Rubes</b> Organizzazione e Sviluppo del Personale Feralpi Group	<b>Gianpaolo Foglio</b> Responsabile Acciaieria Feralpi Siderurgica
<b>Marcella Semenza</b> Sostenibilità e Relazioni Esterne Feralpi Group	<b>Franco Brizzolari</b> Fondazione SODALITAS



## DEPLOY YOUR TALENTS

Il programma europeo per rilanciare gli studi tecnico-scientifici, oltre gli stereotipi di genere



Da Lunedì sarà poi aperta la procedura di selezione per i 20 posti disponibili alla quale potranno accedere presentando la propria candidatura le studentesse delle classi IV e V.

Info:  
Prof.ssa Sara Viprati



# 5. Progetti STEM con le scuole: Girls Code It Better

Sono venute a trovarci in Feralpi Siderurgica 40 ragazze tra gli 11 e i 13 anni dell'Istituto Comprensivo 1 di Desenzano del Garda. Abbiamo "adottato" questa scuola nell'ambito del progetto **"Girls Code it Better"**, che vede protagoniste queste ragazze nella sperimentazione di laboratori digitali, per realizzare un virtuoso progetto di benessere a scuola.

Accolti da alcuni dei nostri colleghi del team D&I, e dopo la visita in stabilimento, l'incontro è stato orientato sul tema del problem solving. Questo appuntamento è stato anche l'occasione per avvicinare le ragazze ai temi verso i quali orientiamo i nostri obiettivi e le nostre strategie: dalla sostenibilità ambientale e gli impegni in ottica di transizione ecologica, fino agli strumenti di automazione e la digitalizzazione come collaborazione tra reparti.





# 6. Laboratori con i figli e figlie dei dipendenti: Feralpi Bootcamp

**Feralpi Bootcamp** è un'iniziativa di diversi anni che vede il coinvolgimento dei figli e delle figlie delle nostre persone sui temi di diverso tipo, tra cui anche quello dell'inclusione.

Negli ultimi anni abbiamo utilizzato il teatro e attività ludiche con associazioni del territorio per avvicinare i nostri bimbi e bimbe ai temi della scienza, del rispetto delle persone, della riscoperta dei propri talenti.

E ovviamente alla scoperta dell'azienda in cui lavorano i proprio genitori, per far crescere tra la propria famiglia e l'ambiente di lavoro un legame di rispetto, curiosità e voglia di vicendevole conoscenza.



## INDOVINA CHI?

SCOPRENDO LA SCIENZA TRA GIOCO E TEATRO

All'interno di Feralpi Bootcamp, organizziamo un laboratorio interattivo per i figli dei nostri dipendenti. Attraverso momenti di gioco e improvvisazione teatrale, andremo alla scoperta della vita di famosi scienziati e lo andremo a mettere in scena durante la giornata, con divertimento e creatività!

**9 GIUGNO 2023**

L'iniziativa è riservata ai ragazzi e ragazze dalla terza elementare alla seconda media. Il 9 giugno 2023 si terrà alle ore 8:30 presso la sala assemblee di Feralpi a Lonato del Garda.

Per partecipare richiedi il modulo disponibile all'ufficio personale. Compila e restituisce all'ufficio personale entro il 30 maggio 2023.

**FERALPI GROUP** Gruppo Feralpi **LA BETULLA**

08:30	accoglienza nella sala assemblee di Feralpi Siderurgia a Lonato
08:45	visita agli impianti
10:30	spuntino presso la sala assemblee
10:45	attività con Associazione Chirone
12:15	spostamento verso la mensa per pranzo
13:30	rientro presso la sala assemblee
13:45	attività con l'Associazione teatrale La Betulla
15:15	improvvisazione teatrale davanti a genitori o accompagnatori
15:30	chiusura della giornata





### **3. La scorecard S della ESG e il progetto Steel Women**



# 3. Scorecard S della ESG: un impegno sociale

## La scorecard sociale

		Baseline	2023	Target	Perimetro	SDGs		
Social	Human Resources	2022	0%	-8	≥5% / anno nuovi ingressi siderurgia primaria	2027	Feralpi Siderurgica, Acciaierie di Calvisano, Arlenico, ESF	5 8
			0%	18,07%	100% popolazione interessata		Consolidato Feralpi Siderurgica <sup>3</sup>	
			49%	49%	~50%		Feralpi Siderurgica - Servizi Corporate	
	Safety	2022	23,7 (media 2018-2022)	15,6	7 (0-10)	2030	Consolidato Feralpi Siderurgica <sup>3</sup>	3 8
			25%	28%	100%			
	Supply Chain	2023	0%	0%	75% dei fornitori coinvolti	2030	Feralpi Siderurgica, Acciaierie di Calvisano, Arlenico/Caleotto, Feralpi Stahl, Hungaria, Praha	9 12

<sup>3</sup> Sulla produzione totale prodotti laminati a caldo calcolate secondo il metodo market-based.

<sup>7</sup> Comprensivo anche dei somministrati.

<sup>8</sup> Dato in validazione

### 3. Il progetto Steel Women all'interno delle nostre direttrici DEi

Il **progetto Steel Women** si inserisce, insieme ad altre progettualità correnti, all'interno del nostro percorso **DEI**, che si snoda, dalla sua **policy**, nelle 4 aree di:

**Cultura Globale**  
**Equilibrio di Genere**  
**Leadership Inclusiva**  
**Responsabilità Collettiva**





### 3. Progetto Steel Women: la missione del progetto

“Vogliamo posizionarci come **precursori** del cambiamento attraverso **l'inclusione del genere femminile** in un contesto nel quale fino ad oggi era impensabile.

Abbiamo dato vita ad un progetto che rinforzerà ulteriormente lo sviluppo della **sostenibilità sociale** come **leva di business.**”





### 3. Progetto Steel Women: obiettivo del progetto

Il nostro obiettivo è arricchire la varietà professionale e culturale all'interno dei nostri team, introducendo e accompagnando sempre più donne in un settore tradizionalmente maschile. Siamo invece convinti che le competenze femminili possano e debbano integrarsi per collaborare all'innovazione ed allo sviluppo.

Un progetto che ha come principale **obiettivo la promozione dell'equità di genere, trasformandola in innovazione sociale e opportunità di sviluppo per la nostra organizzazione**, per andare oltre ai bias cognitivi che non ci permettono di cogliere le opportunità del cambiamento.

Attraverso un forte commitment della governance, tutte le principali funzioni organizzative sono state coinvolte (obiettivo quadriennale, **almeno 5%** dei prossimi ingressi di personale blue collar femminile nelle aree tecnico-produttive del comparto siderurgia primaria (10 volte il valore del settore- fonte Istat 2021).





### 3. Progetto Steel Women: obiettivo del progetto

Settimanale  
06-11-2023  
Pagina 11  
Foglio 1 / 2

**L'Economia**  
del CORRIERE DELLA SERA

Tiratura: 230.062  
Diffusione: 261.691

www.ecostampa.it

# GIUSEPPE PASINI

bile e anche remunere paga meglio di a  
**Quale è la paga d'ingress**  
«Le neo assunte, do dall'ingresso, raggiu

## PIÙ DONNE NELL'ACCIAIO CONTRO LE DIFFICOLTÀ RILANCIAMO L'INDUSTRIA

«Anche nella siderurgia deve valere il principio del merito e dell'inclusione», dice il presidente di Feralpi. Che esorta a reagire: «Le criticità ci sono, ma vanno affrontate con slancio e senza abbassare l'asticella degli obiettivi»

frontate con slancio e senza abbassare l'asticella degli obiettivi. In particolare per quanto riguarda i target della decarbonizzazione: non arretrere di un millimetro per esempio con il nostro piano da oltre 500 milioni di investimenti straordinari entro il 2027 che include anche l'elettificazione dei processi e la produzione di energie rinnovabili. Spero che lo stesso faccia, più in grande,

clusivo del destinatario, non riproducibile.

**Perché le donne dovrebbero inviarti il curriculum? Dia a una neodiplomata o neolaureata un buon motivo per candidarsi.**

«Si tratta di un lavoro qualificante, stabile e anche remunerativo. Il nostro settore paga meglio di altri».

**Quale è la paga d'ingresso?**

«Le neo assunte, dopo un anno e mezzo dall'ingresso, raggiungono un lordo annuo di oltre 40 mila euro. Le famiglie hanno bisogno spesso di essere composte da due persone che lavorano. Ma non c'è solo l'aspetto economico. Siamo molto attenti alla conciliazione tra vita e lavoro, attraverso strumenti di welfare e di supporto alla genitorialità».

**Come integrerete le nuove dipendenti?**

«Abbiamo introdotto una manager dedicata alle attività diversity, equity, inclusion & welfare che ha anche l'incarico di seguire e favorire in tutti gli aspetti l'integrazione delle nuove assunte, oltre che la loro formazione. E abbiamo anche creato gruppi di lavoro per agire internamente sulla cultura dell'inclusione. Comunque, l'interesse delle potenziali candidate non manca. Lo abbiamo verificato in un primo open day dedicato alle donne. A breve il secondo».

**La futura quotazione vi incoraggia in**



**Il governo deve mettere a terra tutti i fondi del Pnrr, fino all'ultimo euro. Dalla legge di bilancio le aziende si aspettavano qualcosa di più**

**2023**

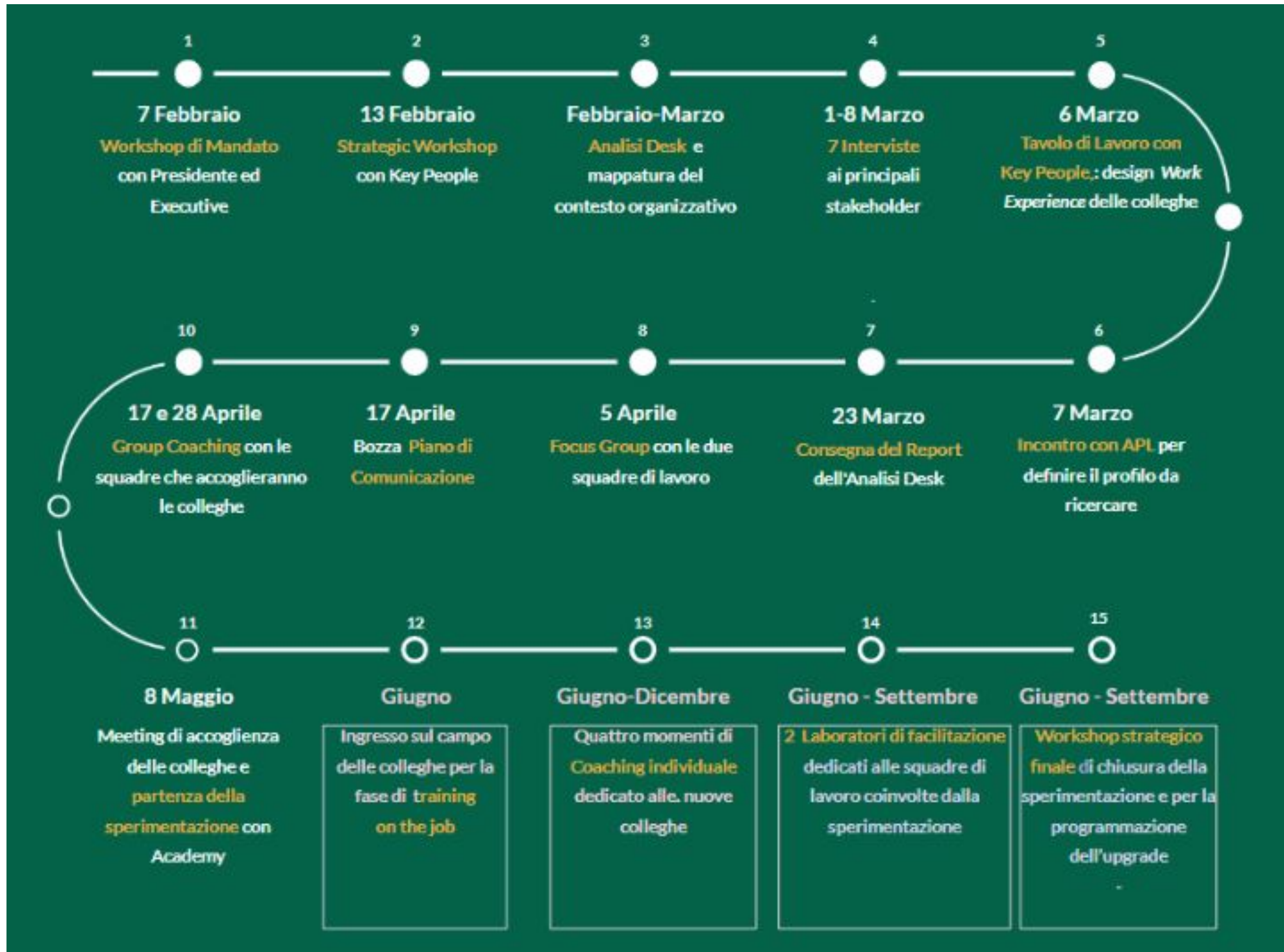
**Tra i principali player**  
Feralpi tra i big siderurgici in Italia, con ricavi per 2,3 mld



115343



### 3. Progetto Steel Women: il percorso della prima fase all'head quarter





### 3. Progetto Steel Women: il percorso della prima fase all'head quarter

I **diversi incontri** di lavoro hanno coinvolto tutte le **persone principali** a livello organizzativo.

Attraverso **tavole di confronto, focus group e group coaching** si sono resi possibili sia la **risoluzione** di questioni operative, sia la **progettazione** dell'entrata delle nuove colleghe, sia la crescita di consapevolezza dei propri **pregiudizi inconsci**, per favorire tutti **assieme il cambiamento** che ci aspetta.





### 3. Progetto Steel Women: il percorso della prima fase all'head quarter



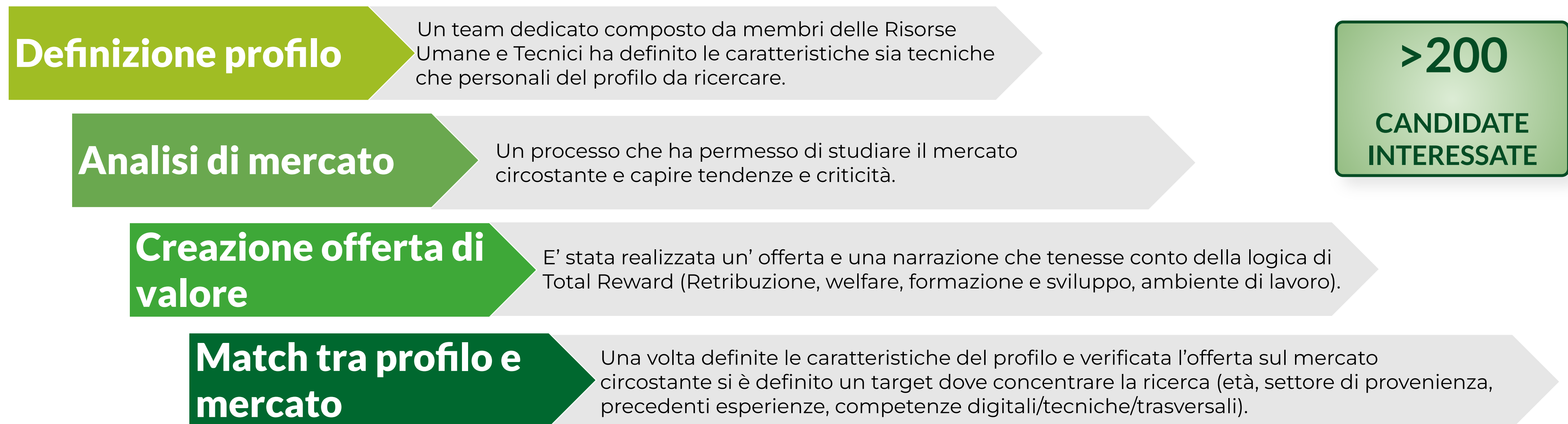
**Opportunità** di **group coaching** con le persone direttamente coinvolte delle **squadre**, per condividere assieme i temi del **cambiamento, dell'inclusione**, affrontandone sia le **sfide sia le chance** per tutte e tutti.



### 3. Progetto Steel Women: il percorso della prima fase all'head quarter

L'ambizioso **progetto Steel Women** ha previsto un'attenta fase di studio preliminare anche per l'area di Recruitment.

Quattro passaggi fondamentali per strutturare un **processo di selezione efficace**:





### 3. Progetto Steel Women: il percorso della prima fase all'head quarter

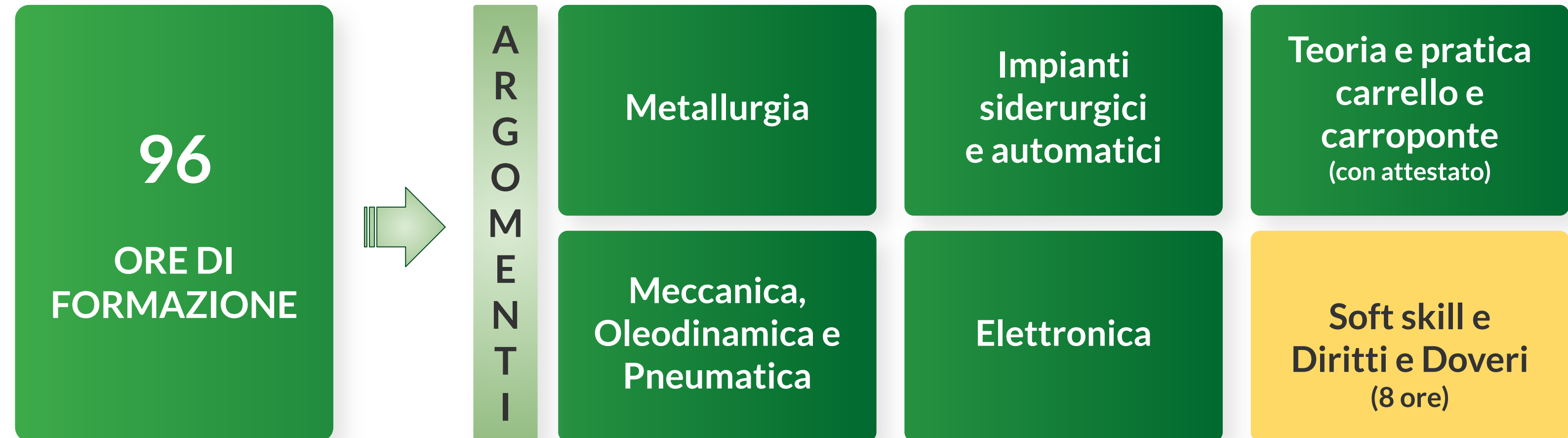
#### Contesto e Obiettivo

Feralpi, oltre all'inserimento di personale con requisiti ritenuti fondamentali, offre l'opportunità di entrare a far parte di Feralpi Group anche a candidati/te fortemente motivati/te con esperienze diverse dal mondo metalmeccanico. L'obiettivo è **ampliare il proprio bacino di reclutamento** fornendo una **formazione di base sulle competenze legate al mondo dell'acciaio e a tematiche trasversali.**

#### Percorso formativo

##### Sider+

Il **percorso formativo** per risorse fortemente motivate non in possesso di tutti requisiti richiesti.





# 4. Conclusioni



## 4. Conclusioni

Il progetto **Steel Women** sta proseguendo con la fase 2 nell'head quarter di Lonato. E', inoltre, in estensione negli altri siti italiani ed esteri della siderurgia primaria, come **apertura al mercato del lavoro** e fonte di **nuove competenze** derivanti anche dalle differenze di genere.







“ Il cambiamento è una  
porta che si apre solo  
dall'interno ”

Tom Peters



**Contatti:**

Dott.ssa Laura Tolettini (MBA)  
DEI & Welfare Manager

**mail:**

[laura.tolettini@it.feralpigroup.com](mailto:laura.tolettini@it.feralpigroup.com)

**phone:**

+39 0309996 354•Work

+39 3403845 857•Mobile





**THANK YOU**

**GRAZIE**

**DANKE**