



aubay
per
CEO for Life
- AWARDS -
2024

PROGETTO D'INCLUSIONE

AREA: Social Impact

SOTTOCATEGORIA: Diversity & Inclusion



SOMMARIO

- Introduction
- Goals
- Activities
- Output
- Impact
- Additional Info

INTRODUCTION

Aubay è una **Digital Service Company** (DSC) fondata nel 1998, quotata al mercato NYSE Euronext di Parigi.

Attualmente in forte crescita, Aubay opera su mercati ad alto valore aggiunto, con sedi in Francia, Italia, Spagna, Portogallo, Belgio Lussemburgo e Gran Bretagna.

Aubay conta su un organico di 7800 professionisti e ha realizzato ricavi pari a 534,1 M € nel 2023, con una crescita del 4%.

Dalla consulenza alla realizzazione di progetti tecnologici, accompagniamo la trasformazione e la modernizzazione dei sistemi informativi in tutti i settori, con particolare attenzione a banche e assicurazioni che contano per il 60% del nostro fatturato.



Nei pilastri fondanti di Aubay c'è l'ambizione di costruire un modello di azienda che abbia un ruolo "sociale" con un compito istituzionale, generando una "buona occupazione" e coniugando, in un percorso virtuoso, sviluppo, reddito ed occupazione promuovendo, altresì, la diffusione di una cultura d'impresa inclusiva volta a garantire il rispetto delle pari opportunità, a ridurre situazioni di fragilità individuale e a valorizzare la diversità di pensiero, considerata una risorsa fondamentale per lo sviluppo e la crescita aziendale.

Il percorso che sta compiendo Aubay è quello di offrire un ambiente basato sull'inclusività e la diversità, da sempre tratti distintivi della società per promuovere comportamenti che facilitino l'inclusione.

Crediamo che, parlando apertamente di questi argomenti, si possano costruire relazioni più solide e promuovere un maggiore senso di comunità, all'interno della nostra Società.

**Aubay promuove una serie di iniziative che desidera presentare come unico grande
«Progetto di Inclusione»
in essere ed in itinere.**

Di seguito una serie di attività che l’Azienda mette in campo per il raggiungimento degli obiettivi:

1. **Certificazione in base alla nuova prassi UNI/PDR 125:2022 “Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere”**

Si è adottata una specifica Politica per la parità di genere globale che si propone di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro.

Si riconosce il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle Risorse Umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.

Già da vari anni si è posta particolare attenzione affinché la Parità di Genere entrasse a fare parte integrante della cultura aziendale e, è stato istituto, alle dirette dipendenze dell’Amministratore Delegato, un Comitato Guida per la Parità di Genere e Pari Opportunità o CPO.

È stato creato un indirizzo e-mail per inviare eventuali segnalazioni o richiesta di chiarimento direttamente al Comitato.

ACTIVITIES – 2/7



2. Chat Antenne

Offrire un ambiente basato sull'inclusività e la diversità è sempre stato un nostro tratto distintivo e quest'anno, con la consulenza degli esperti di [@HXA srl](#), abbiamo scelto di avviare internamente il progetto "Chat Antenne", volto a sensibilizzarci su stereotipi e pregiudizi e promuovere comportamenti che facilitino l'inclusione. Crediamo che, parlando apertamente di questi argomenti, si possano costruire relazioni più solide e promuovere un maggiore senso di comunità all'interno del nostro team. Per portare avanti questo percorso utilizziamo il nostro social interno, dove ogni settimana il team di HXA lancia spunti di riflessione ai quali tutti possono sentirsi liberi di rispondere apertamente.



3. Conciliazione Vita-Lavoro

- **Accordo Individuale di Smart-Working:** possibilità di effettuare lavoro in Smart-Working per tutti i dipendenti con stabilito un massimale di rientri senza indicazione di un minimo di presenza, sulla base di un calendario definito e concordato tra referente azienda e lavoratrice/ore.
- **Accordo Riduzione-Rimodulazione orario di lavoro:** si pone l'obiettivo di definire una modalità applicabile ed equilibrata di riduzione/ rimodulazione dell'orario di lavoro, diffusa alla più parte dei lavoratori, in grado di bilanciare le esigenze di business con le esigenze, sempre più pressanti, di conciliazione vita lavoro. Per permettere una maggiore possibilità di scelta, sono state proposte tre modalità di riduzione che prevedono una settimana di 36-38-39 ORE lavorative, a parità di stipendio.

Sono, inoltre, previsti:

- **possibilità di congedi e aspettative più lunghi in caso di maternità e paternità**
- **passaggio a part-time verticale e orizzontale**
- **disponibilità di asili nido (o loro rimborso) e copertura delle spese per la prima infanzia, l'educazione e l'assistenza domestica**

4. Adesione al Codice di autodisciplina per le imprese a favore della maternità contenente le indicazioni delle buone pratiche poste in essere in attuazione del Codice o già pianificate dall'azienda in precedenza

Aubay Italia S.p.A. in relazione ai tre ambiti di comportamento aziendale di seguito indicati:

- 1) il favore per la continuità di carriera delle madri;
- 2) le iniziative di prevenzione e cura dei bisogni di salute;
- 3) l'adattamento dei tempi e modi di lavoro.

In relazione al favorire la continuità di carriera delle madri (1):

Per quanto concerne la continua informazione sulla evoluzione dell'impresa e dell'area professionale della lavoratrice durante i periodi di astensione, rimangono disponibili gli accessi alla mail e ai sistemi aziendali. Sono previste delle plenarie di Competence Center a cui sono invitate anche le persone in congedo, senza obbligo di partecipazione.

In relazione a formazione mirata e sostegno al benessere psico-fisico nella fase di rientro al lavoro, è stato creato uno percorso di coaching specifico. Rimane disponibile la possibilità di collegarsi tramite la piattaforma KnowAndBe.Live, dove sono erogati podcast e webinar periodici, che offrono l'opportunità di esplorare vari aspetti della mindfulness, dalla meditazione alla gestione dello stress, dalla consapevolezza emotiva alla connessione con il nostro ambiente.

In relazione alle iniziative di prevenzione e cura dei bisogni di salute (2):

- a) ***campagne di prevenzione e vaccinazione:*** percorso di sensibilizzazione sulla prevenzione oncologica, studiato per sfatare i falsi miti sul cancro e renderti più consapevole su temi delicati come l'incidenza della malattia e il tasso di sopravvivenza, la sua prevenzione e la diagnosi precoce.
- b) ***screening periodici e pacchetti check-up dedicati alla maternità:*** In Aubay vengono garantire le iscrizioni alle Assicurazioni Sanitarie di categoria che prevedono dei pacchetti dedicati alla maternità, con possibilità di rimborso.
- c) ***attenzione alla medicina di genere:***
 - convenzioni con studi professionali di medicina;
 - percorsi di prevenzione e sensibilizzazione;
 - convenzione Odontoiatrica: È stata creata una convenzione che copre tutta la categoria impiegati di qualsiasi CCNL presente in azienda. Ciascun dipendente di Aubay potrà, in caso di necessità, contattare una delle strutture presenti sulle piattaforme di welfare e avvalersi delle prestazioni attraverso delle condizioni tariffarie di vantaggio.

In relazione all'adattamento dei tempi e modi di lavoro (3):

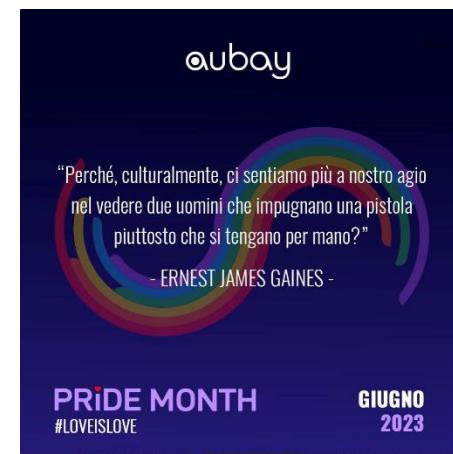
- a) Si fa riferimento a quanto indicato nella slide (n 7), dedicata agli Accordi

ACTIVITIES – 5/7



5. Pride Month

Il Pride Month ci invita a riflettere sulla libertà e sul rispetto della diversità come una vera e propria ricchezza. La diversità è ciò che rende il mondo un posto meraviglioso e la libertà è un diritto fondamentale che dovrebbe essere garantito a tutte le persone. Tuttavia, in molte parti del mondo, le persone LGBTQ+ sono ancora discriminate e perseguitate. Il Pride Month ci ricorda che la lotta per i diritti delle persone LGBTQ+ non si è ancora conclusa e che dobbiamo continuare ad agire per garantire la libertà di tutti.



6. UNHCR il logo Welcome – Working for Refugee Integration

Lo scorso anno Aubay Italia ha ricevuto dall'UNHCR il logo Welcome – Working for Refugee Integration 2020-21 per aver favorito l'inserimento lavorativo di Asem e sostenuto il suo processo d'integrazione in Italia. Per noi è stata la prima esperienza di questo tipo e siamo stati molto felici per il conferimento di questo logo, che certifica il nostro contributo ad una società più inclusiva nei confronti di chi è stato costretto a fuggire da guerre e persecuzioni.

È un modo per dare concretezza ai propri valori civili, un modo per combattere la xenofobia e il razzismo nei confronti di chi è stato costretto ad abbandonare il proprio paese valorizzando il potenziale di competenze e professionalità che i rifugiati portano con sé.

Nella primavera del 2020, ultimato il periodo formativo, abbiamo avuto modo di conoscere maggiormente Asem tramite meeting virtuali finalizzati all'inserimento in azienda e di offrirgli la possibilità di un tirocinio formativo che in seguito si è trasformato in un contratto di apprendistato

Per noi come professionisti e come azienda è una grande soddisfazione vedere crescere professionalmente Asem e soprattutto avere avuto la possibilità di offrirgli una stabilità lavorativa. **"Dal momento in cui sono arrivato qua in Italia ho sempre cercato di avere una vita stabile e quella stabilità viene con il lavoro. Per noi rifugiati il lavoro è la cosa più importante, perché tutto dipende da questo, per esempio senza lavoro non puoi affittare una casa o aprire un conto in banca ... questo contratto di lavoro mi ha aiutato molto!"**

7. Progetto di riqualifica competenze al Sud

Perché il sud?

In continuità con la politica valoriale di Aubay, (creare reddito nelle zone più depresse) e in un'ottica di economia di distretto, Aubay punta alla riqualificazione di risorse legate al territorio del sud Italia:

in particolare Cosenza (java back end) Reggio Calabria (Java angular) e Catania (Network Engineer).

Le risorse hanno avuto modo di inserirsi nel mercato del lavoro e lavorare in forma ibrida (presenza e smart working) su progetti Aubay in parte radicati sulle sedi operative presenti tra la Calabria e la Sicilia.

I corsi di 15 partecipanti ciascuno, sono rivolti a personale uscito dal mercato del lavoro e punta alla riqualifica delle competenze indirizzandole in ambito IT.

- Fascia età media over 40.
- I corsi della durata di 240 ore ciascuno hanno l'obiettivo di formare personale su tematiche legate al mondo dello sviluppo java e delle infrastrutture di rete.

Il progetto prevede l'assorbimento del 90% delle risorse con contratti stabili. Così diversificati:

- 50% da assumere a tempo indeterminato
- 40% tempi determinati non inferiori ai 6 mesi

Risultati ottenuti:

- ✓ la promozione di iniziative volte alla tutela e piena affermazione dei Diritti Umani, nonché alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di sfruttamento degli esseri umani e della tratta delle persone;
- ✓ la completa attuazione delle politiche in materia di pari opportunità tra uomo e donna, con particolare riferimento alle materie della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e delle carriere;
- ✓ la prevenzione ed il contrasto del fenomeno della violenza sessuale e di genere, lo stalking e ogni altra forma di violenza e di maltrattamento a danno di donne e minori;
- ✓ la prevenzione e rimozione di tutte le forme di discriminazione per cause direttamente o indirettamente fondate su etnia, religione, convinzioni personali, età, orientamento sessuale o identità di genere.
- ✓ in relazione all'analisi di gender pay gap che neutralizzino i periodi di astensione, Aubay attualmente ha un valore di **gender pay gap inferiore all'1%**.

Risultati attesi:

creare un ambiente di lavoro che dia agio alle donne lavoratrici e continuare a lavorare per avere risultati pratici:

- ✓ predisporre un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo) e meccanismi di informazione, finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità;
- ✓ pianificare iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale (formazione, supporto), inclusi eventuali piani di "engagement" da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità;
- ✓ creare un ambiente di lavoro che sia accogliente, aldilà delle differenze di genere, promuovendo la capacità di ognuno a priori.

Le diverse attività, precedentemente descritte, che convergono nel «**Progetto di Inclusione**» hanno generato un impatto positivo:

- Maggiore consapevolezza da parte del personale e delle persone coinvolte nel processo gestionale;
- Miglioramento del bilanciamento vita- lavoro
- Attenuamento emissioni co2 per riduzione spostamenti casa-lavoro
- Aumento dell'occupazione femminile
- Miglioramento gender pay gap;

ADDITIONAL INFO



L'inclusione ed il rispetto del genere umano continueranno ad essere elementi trainanti delle attività di Aubay., come valore principale.

In questo concetto rientra il perseguitamento e l'ottenimento da parte di Aubay della certificazione SA 8000, relativa alla Responsabilità Sociale D'Impresa, che si estende anche nel rapporto con gli stakeholders, così da essere viatico di valori positivi ed etici, non solo all'interno dell'Azienda.

THE **aubay** VALUES

RESPONSIVENESS

LISTENING

EXPERTISE

CUSTOMIZATION

PROXIMITY

FLEXIBILITY