

**CODICE DI AUTODISCIPLINA DI IMPRESE RESPONSABILI IN FAVORE
DELLA MATERNITA'**

LETTERA DI INTENTI E BUONE PRATICHE

a cura di UTOPIA

Il Gruppo UTOPIA, tra i principali leader in Italia per i servizi di consulenza integrata in relazioni istituzionali, comunicazione e strategie digitali, è impegnato fin dalla sua costituzione nella promozione e nel rispetto delle politiche di Diversity&Inclusion, *in primis* nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori.

Tali politiche trovano fondamento nel sistema valoriale del Gruppo, basato su un approccio orientato alla trasparenza e all'inclusione, nonché alla valorizzazione della persona nel luogo di lavoro e al conseguente sviluppo delle aspirazioni e dei bisogni.

Le policy di UTOPIA rappresentano uno standard comune e trasversale a tutte le Business Unit societarie nonché a tutte le sedi operative (Roma, Milano, Bruxelles), testimoniando come il Gruppo oggi possa considerarsi una vera e propria comunità inclusiva, così come definito dal Codice in oggetto.

Inoltre, anche in considerazione della costante crescita di dipendenti e collaboratori e dunque della molteplicità delle differenti esigenze individuali, la Governance del Gruppo ha definito nel corso degli anni un set di strumenti e di misure finalizzate a delineare un modello organizzativo che coniuga la crescita aziendale e quella delle persone, promuovendo la continuità dei percorsi di carriera e impostando il lavoro per obiettivi/risultati.

I numeri

Attualmente, vi sono in UTOPIA 10 posizioni apicali (tra CdA, Direttori e Responsabili di funzione) e 5 sono ricoperte da donne, assicurando così la piena parità di genere (50%).

Anche con riferimento al totale dei dipendenti, la parità risulta ad oggi sostanzialmente raggiunta sia con riferimento alla società italiana (49%) che per quanto concerne la società controllata belga, UTOPIA Bruxelles (50%).

Il Gruppo, inoltre, ha identificato e nominato due Diversity&Inclusion Manager che aderiscono e supportano associazioni, network e movimenti impegnati nella promozione dell'empowerment femminile. A tal riguardo si specifica che, in un'ottica di valorizzazione e migliore comprensione della pluralità di esperienze personali anche al di fuori dell'ambito lavorativo, UTOPIA ha stabilito che almeno uno dei due Diversity&Inclusion Manager deve essere individuato tra un dipendente che sia genitore.

Intenti e buone pratiche

A carattere preliminare si vuole sottolineare che UTOPIA ha sempre rifiutato e rifiuta ogni comportamento emarginante e, dal punto di vista economico, tale principio di sostanza nel più completo rifiuto di ogni forma di gender pay gap e discriminazione salariale verso tutta la forza lavoro.

Specificatamente in relazione ai tre ambiti di comportamenti aziendali identificati dal Codice in oggetto, UTOPIA porta avanti già oggi la maggior parte delle buone pratiche elencate.

In particolare:

- con riferimento alla continuità di carriera delle madri, il Gruppo UTOPIA informa – su base volontaria delle singole professioniste – delle evoluzioni aziendali e dell'area professionale della lavoratrice e prevede, anche attraverso attività di coaching, un percorso di formazione mirato nella fase di rientro al lavoro dal periodo di maternità;
- relativamente alle iniziative di prevenzione e cura, il Gruppo UTOPIA prevede per tutti i dipendenti una forma di assistenza sanitaria integrativa, favorendo momenti di formazione interni volti alla sensibilizzazione circa l'importanza di screening periodici nonché allo sviluppo di una diffusa consapevolezza in materia di pianificazione familiare;
- con riguardo alla conciliazione dei tempi e modi di lavoro, UTOPIA – oltre a garantire flessibilità di orario di ingresso e di uscita, a partire dai lavoratori che sono genitori – implementa al proprio interno lo smart working e, più in generale, ha sviluppato un metodo di lavoro per obiettivi/risultati. In più, UTOPIA ha implementato da diversi anni un sistema di welfare aziendale, a favore di tutta la forza lavoro societaria, garantendo in particolare ai lavoratori-genitori la possibilità di affrontare le spese per l'istruzione, la prima infanzia e l'assistenza a bambini e familiari anziani o non autosufficienti.

Firmato digitalmente da: *Giampaolo Zurlo*
Data: 15/06/2024 13:16:19

