

BILANCIO DI GENERE

2021



RIFERIMENTI AGLI OBIETTIVI ONU



Sommario

RIFERIMENTI AGLI OBIETTIVI ONU	1
Presentazione della Presidente e Amministratrice delegata	3
Contestualizzazione - post shock pandemico	3
Una via di maturazione personale e collettiva	4
Nota metodologica	5
Componenti del Gruppo di indagine e coordinamento del progetto	7
1. Parte prima	8
1.1. Presentazione di AlmaLaurea Srl e quadro normativo di riferimento	8
1.2. Codice etico, Codice di comportamento, Modello di organizzazione e gestione ...	9
1.3 Governance e rappresentanza del personale	10
1.4 Il modello organizzativo di AlmaLaurea Srl	10
2. Parte seconda	16
2.1 Capitale umano e composizione di genere	16
2.2 Politiche assunzionali e tipologie di lavoro	18
2.3. Ruoli organizzativi e sviluppo professionale.....	19
3. Parte terza	21
3.1. La valorizzazione del capitale umano e iniziative per la parità di genere	21
3.2 La formazione e la crescita professionale.....	22
3.3. Indagini di clima aziendale e coinvolgimento del personale.....	23
3.4 Politiche e misure di conciliazione vita-lavoro	25
3.5 Welfare aziendale.....	28
4. Parte quarta	29
4.1. Integrazione del fattore di genere nel rapporto con i fornitori	29
4.2. Iniziative di placement dedicate	29
4.3. Partenariato e Collaborazioni con il territorio per la promozione del fattore di genere	31
4.4 Politica aziendale gender oriented e raccordo con Agenda ONU 2030	33
Contatti	35

Presentazione della Presidente e Amministratrice delegata

Contestualizzazione - post shock pandemico

La decisione di mettersi in gioco con l'elaborazione del primo Bilancio di Genere o Bilancio dei Generi giunge in un periodo importante sia per la vita aziendale della nostra Agenzia per il Lavoro che per il sistema Paese.

Siamo ad un anno dall'attuazione del [Piano Strategico Pluriennale](#) che identifica le linee di azione per il consolidamento e lo sviluppo di un nuovo modello di impresa. Il Piano Strategico è, in sintesi, un documento di programmazione che, sulla base della missione istituzionale e dell'identità di AlmaLaurea Srl, intende tracciare la visione, gli obiettivi, le priorità di intervento ed i risultati fissati per il triennio 2020-2022.

L'emergenza sanitaria Covid-19 ha evidenziato una stretta relazione tra temi economici, sociali e ambientali. Per superare le incertezze e la crisi è necessario ripartire da modelli di business sostenibili e mettere al centro la persona con i suoi valori, risultati e competenze, investendo su cultura d'impresa, lavoro agile, valorizzazione del ruolo della donna lavoratrice, sviluppo di competenze digitali e trasversali con percorsi innovativi di contaminazione: Umanesimo e Tecnologia, integrazione dei sistemi di Istruzione, Formazione e Lavoro.

Il lavoro resta il principale luogo di apprendimento della vita in società. AlmaLaurea Srl opera da sempre per sviluppare e diffondere servizi innovativi a sostegno dell'occupazione giovanile e siamo convinti che il valore dell'etica e la certificazione sociale possano diventare elemento di vantaggio competitivo già oggi per affrontare la ripresa.

In questa prospettiva post-Covid-19 di costruzione partecipata del "new normal", emerge l'urgenza di un profondo rinnovamento dell'organizzazione dei servizi alla persona per un ambizioso e nuovo sistema di welfare. In particolare per il nostro Paese, si apre un ampio e prezioso spazio di azione centrato su una nuova idea integrata dei servizi per la conciliazione vita-lavoro, che sostengano prioritariamente i target fragili maggiormente colpiti dalla pandemia: i giovani e le donne.

Anche il dibattito converge sulla necessità di ripartire proprio dal lavoro, governando le transizioni in atto guidandole verso un modello certamente digitale, ma soprattutto centrando sullo sviluppo del capitale umano.

In questa nuova situazione deve svilupparsi una cultura in grado di promuovere quella capacità di apprendere nuove competenze, grazie ad una spiccata flessibilità e ad una buona accettazione del cambiamento. Nelle organizzazioni centrate realmente sul fattore umano questo cambiamento va sostenuto, con un management che diventa costruttore di senso, che crea connessioni tra i diversi ambiti dell'ecosistema di cui l'organizzazione fa parte.

Una via di maturazione personale e collettiva

Le riflessioni sul futuro del lavoro e la conseguente riflessione sui lavoratori del futuro dovrebbero essere portate avanti avendo come riferimento la *cultura della maturazione*:

Dove per maturazione significa scegliere la via lunga della co-educazione in cui insieme si cercano e si praticano le prospettive di bene dando il tempo alle convinzioni profonde di formarsi, verificarsi nella vita e così sedimentarsi nell'interiorità personale e nella consapevolezza collettiva. Questo è di estrema importanza per una trasformazione politica che sia radicata nell'umano di ciascuno e disseminata collettivamente e quindi sia davvero capace di influire sulle strutture profonde della convivenza: «afferrare la questione contemporanea e incontrare la sua sfida richiede allora uno sforzo collettivo. Non è l'individuo, ma il gruppo che trasforma la cultura»¹.

Con tale auspicio ci siamo dedicati nella stesura di questo primo Bilancio dei generi che intende valorizzare e dare conto dell'impegno primario di AlmaLaurea Srl rivolto allo sviluppo di nuovi modelli organizzativi che pongano al centro la persona e l'unicità del suo "talento", che solo nell'incontro con l'altro scopre il suo significato più profondo, per un cambiamento che trovi nell'etica e nella sostenibilità un nuovo paradigma di competitività.

Nota metodologica

Il Bilancio di Genere (d'ora in poi, BDG) costituisce uno strumento essenziale per promuovere l'uguaglianza tra le persone e integrare la prospettiva di valorizzazione delle diversità di genere nella politica aziendale e nel governo delle organizzazioni.

Da un lato, il BDG fotografa la distribuzione di genere delle risorse umane e la partecipazione della componente femminile negli organi di governo e di gestione della Società; d'altro lato, consente di monitorare le iniziative e le azioni realizzate a favore dell'eguaglianza e delle pari opportunità delle persone che lavorano, valutando l'efficacia e il concreto impatto sugli impegni economico-finanziari assunti dall'organizzazione e sul benessere lavorativo del personale.

È bene precisare che non si tratta solo di un documento che misura la parità di genere all'interno di un'organizzazione, ma – in una prospettiva più ampia - il BDG rappresenta uno strumento di analisi e di confronto sull'identità stessa dell'organizzazione, consentendo di verificare la sua sostenibilità nella prospettiva della promozione del capitale umano e dell'equa valorizzazione delle persone.

A partire dalla Risoluzione del Parlamento Europeo del 2003 (2002/2198(INI)), il BDG è stato introdotto per affrontare le disuguaglianze e le disparità di genere nella politica economica e sociale dell'Unione; un successivo rafforzamento di tale strumento è stato realizzato dalla Risoluzione "*Gender Mainstreaming in the work of the European Parliament*" approvata nel 2011 e rappresenta oggi una condizione indispensabile per il raggiungimento degli obiettivi di crescita intelligente, sostenibile e inclusiva di Europa 2030.

Con la consapevolezza della forte rilevanza sociale del BDG, la Presidente di AlmaLaurea Srl (d'ora in poi, AL Srl) ha dato avvio al progetto di analisi ed elaborazione di tale strumento, dando mandato ad un Gruppo di indagine e di coordinamento del progetto e definendo in via preventiva una metodologia aperta e inclusiva, in grado di coinvolgere tutte le componenti della Società e le risorse umane dell'organizzazione.

Il BDG è, in realtà, uno strumento di bilancio dei generi, perché sollecita una riflessione sullo stare insieme nell'ambiente di lavoro in una condizione di equilibrio tra i diversi generi. Il BDG raccoglie le voci delle persone in una narrazione che evidenzia le leve dello sviluppo organizzativo e della crescita sul piano professionale e personale.

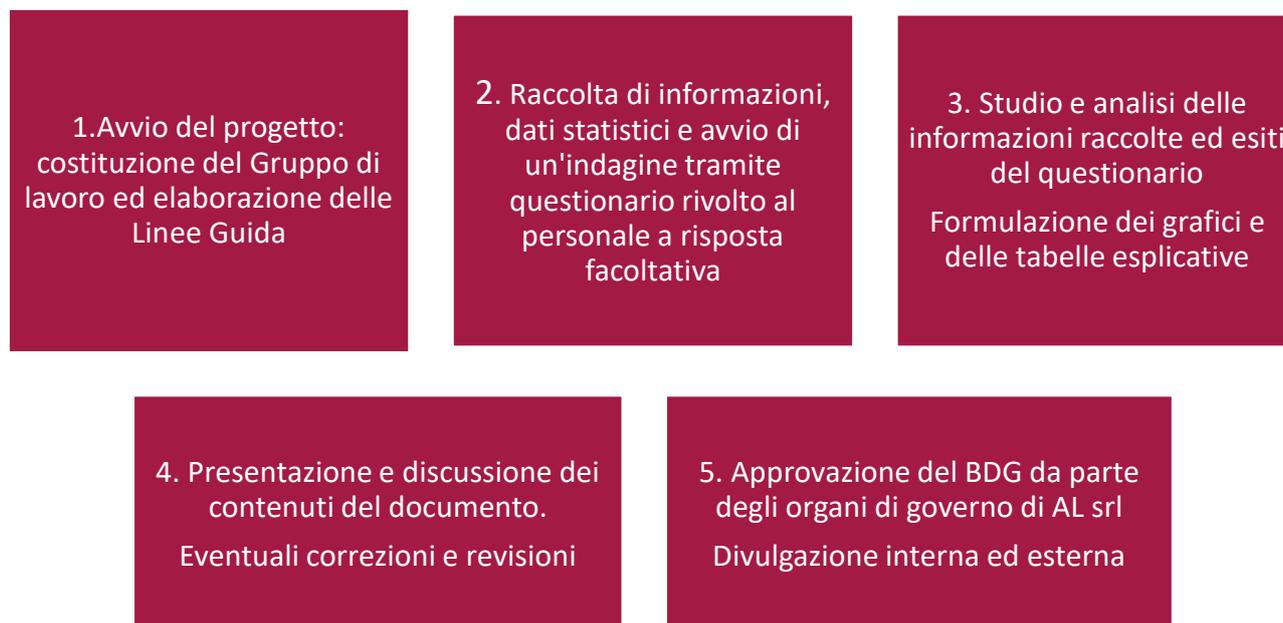
Il Gruppo di indagine e di coordinamento del progetto (con la composizione di cui *infra*) ha elaborato le "Linee guida" per la realizzazione dell'indagine e ha avviato la comunicazione interna ai fini della presentazione del progetto e della condivisione dell'intero processo di elaborazione del BDG.

La comunicazione interna si è avvalsa di un filmato reso disponibile tramite la rete *intranet* e della somministrazione a tutto il personale di un Questionario sul bilancio di genere, da compilare su base volontaria e in forma anonima, salva la volontà della singola persona di rendere riconoscibile la risposta. La raccolta dei questionari compilati è terminata il 30 giugno 2021.

Nel processo di elaborazione del BDG ha assunto un ruolo centrale l'indagine che ha coinvolto l'intera comunità di lavoro di AL Srl, incluse le sue sedi territoriali. Il sondaggio ha consentito di acquisire valutazioni e suggerimenti sui temi relativi alle politiche promozionali della parità di genere, al clima aziendale e alle prospettive di sviluppo dell'organizzazione, tenuto conto delle aspettative del personale.

Gli esiti di tale indagine sono riportati, in sintesi e per estratto, nel contenuto del BDG.

Il ciclo di realizzazione del BDG si articola in 5 fasi successive:



Componenti del Gruppo di indagine e coordinamento del progetto

<i>Presidente</i>	Francesca Pasquini
<i>Responsabile Affari Generali</i>	Chiara Braschi
<i>Rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori</i>	Elena Ghelli Rossella Parisi
<i>Consulente tecnico-giuridico</i>	Patrizia Tullini
<i>Composizione grafica ed elaborazione tabelle</i>	Andrea Vizzacchero Giulia Malaguti

1. Parte prima

1.1. Presentazione di AlmaLaurea Srl e quadro normativo di riferimento

AlmaLaurea Srl è una società privata interamente controllata dal Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea.

In base al suo Statuto, AL Srl <<valorizza il patrimonio informativo, di conoscenza e di ricerca del Consorzio e dei suoi consorziati, fornendo servizi di interesse economico generale nell'area dei servizi alla persona>>.

In particolare, AL Srl fornisce servizi per l'incontro tra domanda e offerta nel mercato del lavoro, a favore dei giovani e delle organizzazioni pubbliche e private che ricercano forza lavoro qualificata e con certificati livelli di istruzione. Da un lato, fornisce servizi per l'occupazione dei giovani diplomati, laureandi, neo-laureati e laureati con esperienza; dall'altro, valuta le esigenze e le richieste della domanda di lavoro in base ai profili professionali; svolge attività di ricerca, selezione e intermediazione per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

AL Srl è autorizzata dal Ministero del Lavoro e iscritta all'Albo delle Agenzie per il lavoro – sez. IV (Prot. N. 0001543) e sez. III (Prot. N. 0010720). Ha una sede centrale a Bologna e Unità operative sul territorio nazionale (Milano, Padova, Siena, Roma e Regione Sicilia).

Con il **Piano Strategico 2020-2022**, approvato dall'Assemblea l'11 febbraio 2021, AL Srl ha avviato un ampio processo di *restyling* organizzativo e ha ri-definito la sua missione istituzionale, individuando gli obiettivi sociali e le priorità d'azione per il triennio.

Sul versante organizzativo interno, il Piano Strategico prevede uno sviluppo della cultura aziendale e un forte cambiamento del *management* delle risorse umane che si riassume nel pilastro di "Learning Agility".

Sono obiettivi prioritari del Piano Strategico 2020-2022:

- *upgrade* dell'organizzazione;
- revisione dei processi aziendali per linea di servizio;
- perseguimento dei principi di Agenda Europa 2030.

Il pilastro "Learning Agility" promuove lo sviluppo della filosofia della Responsabilità sociale d'impresa, attraverso il rafforzamento dei principi etico-sociali sui quali si fonda l'organizzazione e si realizza la *mission* della Società. Da tale prospettiva è derivato l'impegno della *governance* per la realizzazione del **primo BDG di AL Srl**.

1.2. Codice etico, Codice di comportamento, Modello di organizzazione e gestione

AL Srl ha adottato un **Codice Etico** (cfr. delibera del CDA n. 6 del 21 maggio 2018 e successivo aggiornamento con delibera CDA del 23 luglio 2021) finalizzato a comunicare ai soggetti terzi e agli *stakeholders* i valori di etica aziendale che la Società riconosce e applica, nonché le responsabilità sociali che gli Organi di governo e il personale assumono nelle relazioni commerciali e personali, interne ed esterne.

La Società promuove la più ampia diffusione del proprio Codice Etico presso gli *stakeholders* e tutti i soggetti interessati, fornendo gli strumenti conoscitivi adeguati per consentirne l'applicazione.

Al fine di garantire un corretto monitoraggio sull'applicazione del Codice etico all'interno dell'organizzazione, è stato istituito un Organismo di Vigilanza (OdV) che svolge un'attività di controllo e verifica, curando anche l'aggiornamento dei contenuti e degli impegni etici di AL Srl.

La strumentazione normativo-istituzionale di cui AL Srl si è dotata comprende, inoltre, il **Codice di comportamento**, approvato nella seduta del CDA 8 giugno 2020 (e successivamente aggiornato con delibera CDA del 27 luglio 2021).

Il Codice di comportamento, pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito *web* istituzionale, sancisce in particolare gli impegni di diligenza, correttezza, lealtà e imparzialità che tutto il personale di AL Srl, inclusi i collaboratori e i fornitori, sono tenuti ad osservare.

Il Codice Etico è stato allegato, in appendice, al **Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. n 231/2001**, parimenti approvato dal CDA nel 2018 e in seguito aggiornato con delibera del 27 luglio 2021, che porta a compimento il piano di riordino organizzativo di AL srl e l'acquisizione di una nuova visione etico-sociale della Società.

AL Srl è impegnata a garantire la diffusione, la conoscenza e l'accoglimento dei principi del Modello di organizzazione e di controllo da parte di tutto il personale, così contribuendo alla crescita professionale e incoraggiando l'investimento, a livello individuale e collettivo, nella prospettiva della responsabilità sociale d'impresa.

1.3 Governance e rappresentanza del personale

Presidente e Amministratore Delegato	Francesca Pasquini
Consigliere di Amministrazione	Matteo Sgarzi
Consigliere di Amministrazione	Marco Tupponi
Organo di Vigilanza	Stefano Termanini
Responsabile della prevenzione, trasparenza e anticorruzione	Marco Tupponi
Rappresentante sindacale aziendale	Elena Ghelli
Rappresentante sindacale aziendale	Rossella Parisi

Il Consiglio di Amministrazione scrive a proposito del BDG:

<<Nella mia carriera professionale ho sempre avuto l'opportunità di lavorare con molte donne. Quello della mescolanza di genere in contesto lavorativo mi appare naturale, essa contribuisce ad arricchire l'ambiente, l'approccio ai problemi, conciliando diverse sensibilità e punti di vista. Sicuramente in un ambiente mono-genere non si potrebbe avere lo stesso spettro di sensibilità rispetto ai problemi professionali quotidiani. Per quanto riguarda la slide è evidente che si tratta di valori condivisi e universali ai quali la dimensione di genere può senz'altro aggiungere più di spessore>>.

Dott. Matteo Sgarzi

1.4 Il modello organizzativo di AlmaLaurea Srl

Nel corso del 2018 AL Srl ha avviato un percorso di attuazione di un nuovo modello organizzativo, con l'obiettivo di realizzare anzitutto un corretto inquadramento contrattuale e retributivo delle risorse umane, ma anche al fine di progettare un itinerario di sviluppo professionale e di carriera a favore del personale che tenga conto della parità tra i generi.

Il percorso di innovazione organizzativa è stato orientato da un Comitato di Monitoraggio e soprattutto è stato guidato da un Consulente esterno, con compiti di *assessment* e di *coaching* del



capitale umano di AL Srl. L'impegno all'innovazione organizzativa è proseguito nel corso dell'anno 2020, nonostante le difficili condizioni create dalla pandemia, con la collaborazione di una Società esterna e specializzata nelle politiche di sviluppo organizzativo aziendale.

La fase di *assessment* è stata caratterizzata da un forte investimento nel capitale umano da parte delle *governance* di AL Srl, allo scopo di porre al centro la persona che lavora, i suoi talenti, le sue competenze professionali e i suoi valori sociali.

Lo schema concettuale si riassume nella formula della "*Learning Agility*", che utilizza il metodo di "*Open Collaboration*", per favorire il coinvolgimento dell'intera comunità di lavoro nella co-progettazione e nella stesura del Piano strategico 2020-2022 che recepisce la nuova visione organizzativa e di sviluppo sociale di AL Srl.

La nuova visione organizzativa di AL Srl ruota attorno a tre fondamentali pilastri: *lifelong employability*, ecosistema 4.0 e *learning agility*.

La Presidente di AL Srl descrive il nuovo assetto organizzativo

Dal 2018 abbiamo avviato una nuova fase di investimento sul personale, caratterizzata da un percorso di innovazione organizzativa che pone al centro la persona con i suoi valori, obiettivi e competenze.

Ad oggi tutto il personale è coinvolto nelle diverse fasi del processo di Change Management è impegnato in un percorso di crescita formativa e professionale di accompagnamento alle responsabilità.



La terza linea strategica di intervento del Piano Strategico 2020-2022 riguarda, pertanto, il consolidamento e lo sviluppo dell'impianto organizzativo e funzionale, per aumentarne la produttività, la qualità e l'ottimizzazione dei processi ed il valore della Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI).

In particolare sul tema della RSI, molteplici studi economici hanno dimostrato come esista una correlazione positiva tra la politica aziendale di attenzione al fattore sociale e la generazione di utili, nonché di sostenibilità futura.

Le imprese, infatti, sono sempre più chiamate a integrare negli obiettivi di business la dimensione sociale e ambientale, mettendo il profitto economico al pari del valore sociale che viene prodotto dall'impresa.

In questo quadro, tre sono le macro aree di azione:

1. la prima diretta al miglioramento del clima organizzativo, dello sviluppo del capitale umano e delle competenze manageriali e di gestione progetti;
2. la seconda finalizzata al miglioramento dell'efficienza dei processi aziendali e ad acquisire i requisiti essenziali per l'accreditamento e la partecipazione a bandi di finanziamento pubblico;
3. la terza mirata al posizionamento dell'APL nel circuito istituzionale di Agenda 2030.

La Tavola seguente illustra il cronoprogramma per il raggiungimento dei risultati attesi nel corso del triennio di programmazione 2020-2022.



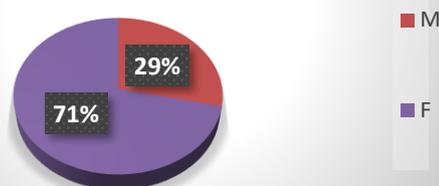
L'esito principale sarà quello di aver definito e condiviso con un'ampia platea di interlocutori i valori e la visione imprenditoriale dell'Agenda Per il Lavoro del sistema universitario italiano e di aver avviato un percorso evolutivo dell'intera organizzazione, dai livelli più tecnici di strumenti, processi e competenze, fino a quelli più profondi e umani della cultura e delle persone, nel rispetto dell'identità, del contesto e della traiettoria unica dell'ecosistema AL Srl.

In questo processo di riassetto organizzativo-funzionale di AL Srl, la valorizzazione del capitale umano, specialmente in una prospettiva di genere, rappresenta la leva fondamentale.

La complessiva dotazione di personale alla data del 31.12.2020 prevede:

- 21 dipendenti
- Età media: 35 anni
- 95% laureati/e
- 71% donne lavoratrici

Percentuale dipendenti sesso femminile e maschile



Scrive Laura:

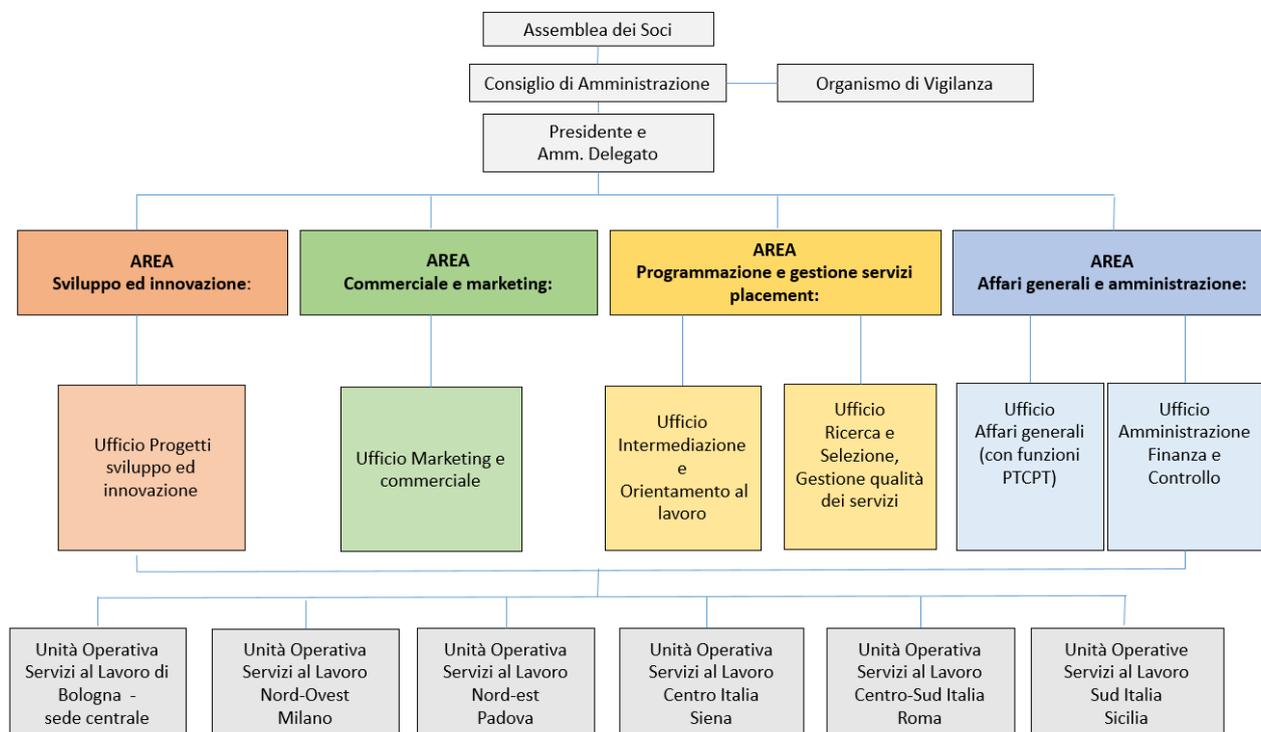
<<... Ritengo che all'interno dell'organizzazione il mio apporto lavorativo, così come i miei talenti siano stati e continuino ad essere valorizzati, da un lato, tramite azioni "mirate e programmate", come ad esempio il Modello Organizzativo, la Formazione e il Piano Strategico, e dall'altro, tramite il coinvolgimento in attività derivanti in certi casi dalla novità, dalla necessità o dall'emergenza, basti pensare al periodo pandemico>>.

La prospettiva finale del riassetto organizzativo dovrà condurre ad un'autentica trasformazione dell'organigramma aziendale: passando da struttura gerarchica verticale ad un assetto orizzontale, costituito da *team* collaborativi e fortemente integrati nel sistema AL Srl.

I prossimi obiettivi del Piano Strategico Aziendale - PSA 2020/2022, infatti, prevedono il consolidamento dell'apprendimento organizzativo per *team* trasversali e il riconoscimento della relativa indennità economica. Inoltre, a partire dal 1° gennaio 2022, attraverso una metodologia di *co-design*, saranno individuati i nuovi livelli della struttura organizzativa a matrice.

L'orientamento verso il lavoro per commessa o per progetto dovrà consolidare un coordinamento interno che utilizzi la leva del "progetto" come metodo di aggregazione delle persone che lavorano.

L'organigramma di AlmaLaurea Srl



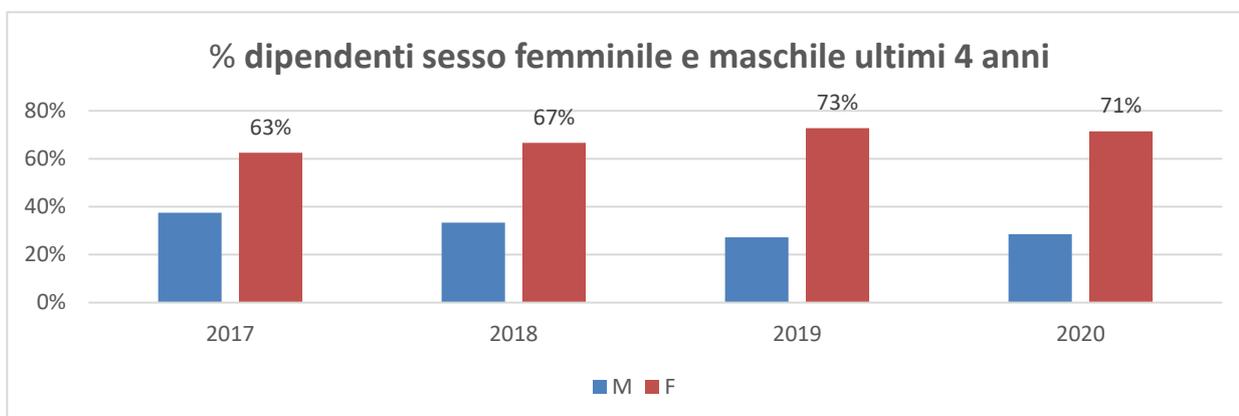
2. Parte seconda

2.1 Capitale umano e composizione di genere

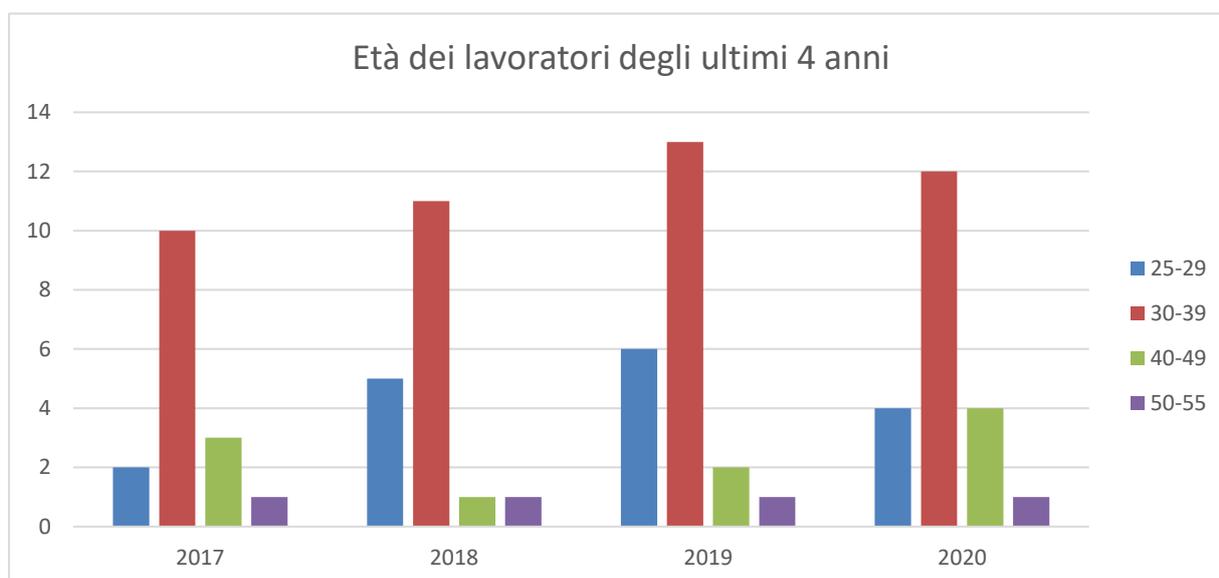
La valorizzazione del capitale umano, anche nell’ottica di genere, rappresenta la principale leva innovativa dell’attuale assetto organizzativo di AL Srl.

La platea del personale impiegato al 31.12.2020 si caratterizza per 4 indicatori principali:

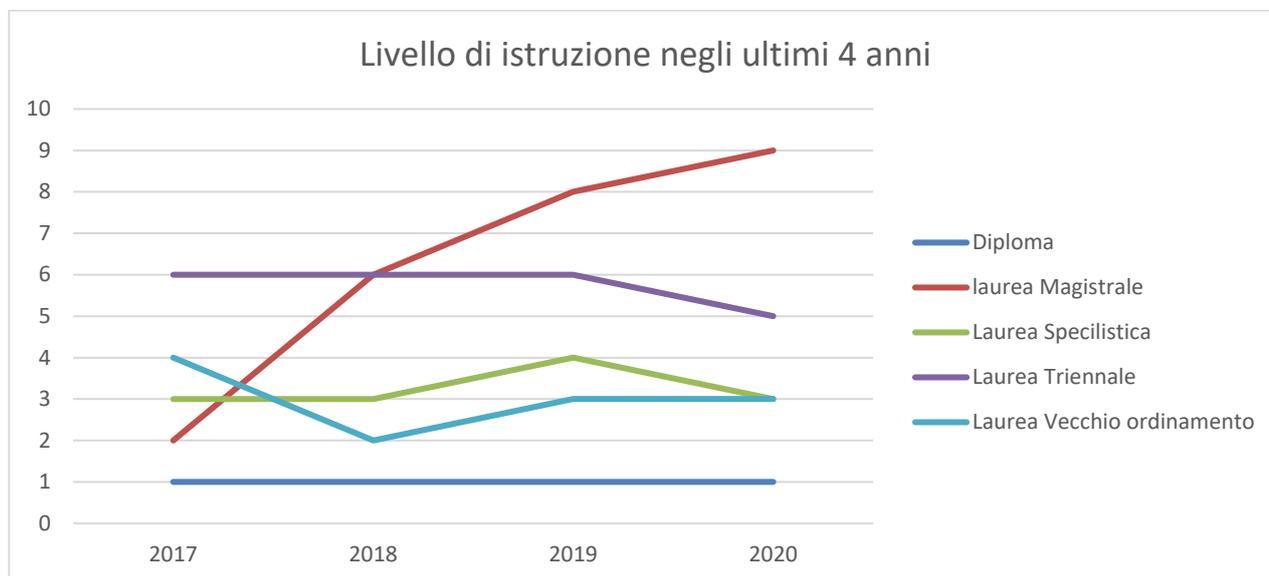
- Composizione di genere della platea con prevalenza di occupazione femminile (71,43% lavoratrici)



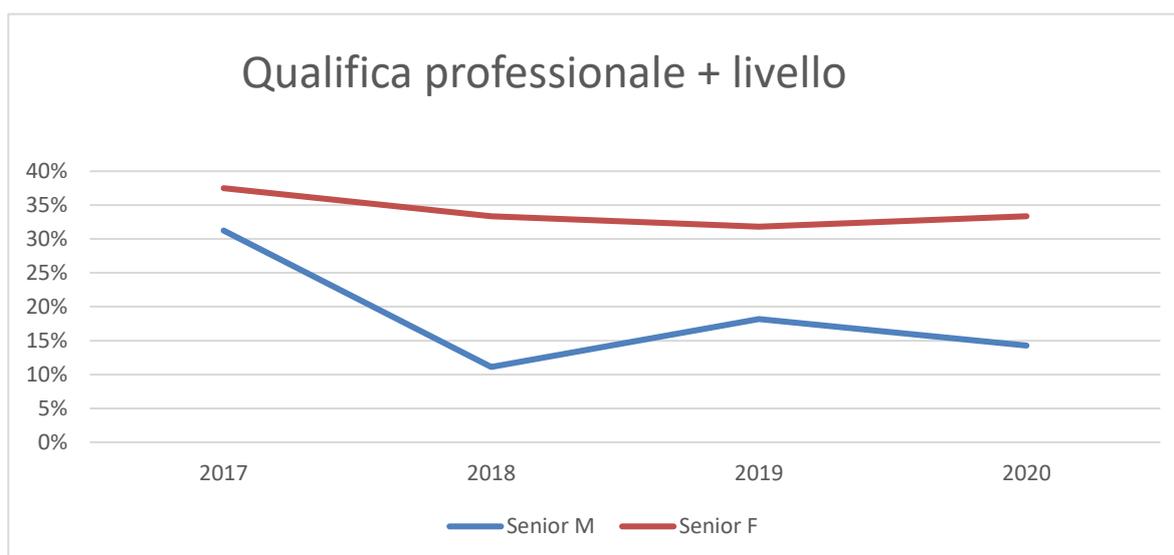
- Appartenenza alla fascia di occupazione giovanile (età media 35 anni, con un equilibrio sostanziale tra i generi: 33,83 per i lavoratori e 36,13 per le lavoratrici);



- Elevato livello di istruzione (95,24 % del personale è in possesso del titolo di laurea e 93,33 appartiene al genere femminile)



- Partecipazione ai ruoli professionali organizzativi e di coordinamento in misura paritaria tra i generi.



2.2 Politiche assunzionali e tipologie di lavoro

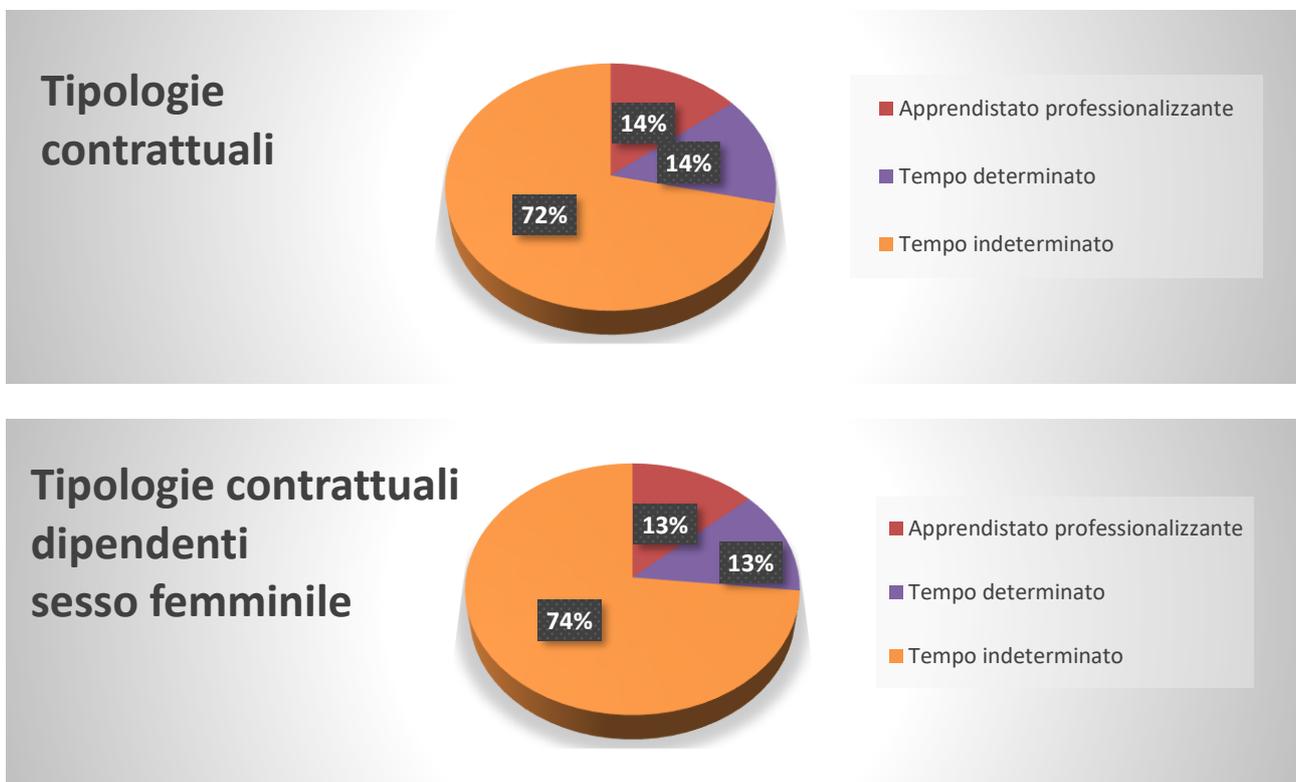
La politica assunzionale di AL Srl prevede il ricorso in via esclusiva alle forme di lavoro subordinato e stabile (TI e TD), con una netta prevalenza per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno (n. 15 unità sul totale di n. 21 dipendenti).

Il personale di genere femminile che fruisce della stabilità del rapporto di lavoro TI è pari, in termini assoluti, a n. 11 unità (pari al 73,33% del totale dei dipendenti).

Questa favorevole politica assunzionale garantisce al personale la stabilità giuridica ed economica che è indispensabile per un investimento nella qualità e nella professionalità. Inoltre, incentiva per entrambi i generi l'accesso alla genitorialità e l'assunzione responsabile dei compiti di cura familiare.

I contratti di lavoro con finalità formative (n. 3 apprendistati professionalizzanti sul totale di n. 21 dipendenti) sono utilizzati come modalità di primo ingresso al lavoro nell'organizzazione di AL Srl e sono finalizzati alla conversione in una forma di lavoro stabile e a tempo indeterminato.

Le assunzioni formalizzate nel precedente triennio (2017-2020) presentano un tasso di *turn over* positivo pari al 25 % del totale del personale occupato.



2.3. Ruoli organizzativi e sviluppo professionale

Il progetto di innovazione organizzativa di AL Srl ha comportato, nel corso del triennio 2017-2020, una ridefinizione dei ruoli professionali ed un processo di *up-grading* a favore di tutto il personale e della sua preponderante componente femminile.

La distribuzione di genere nell'ambito del sistema di inquadramento professionale/retributivo (in base al CCNL Terziario, distribuzione e servizi) dimostra un sostanziale equilibrio e un'equa ripartizione delle opportunità di crescita professionale.

Nel II° livello d'inquadramento contrattuale collettivo si trovano collocati, in misura percentuale pressoché paritaria, i lavoratori (50%) e le lavoratrici (46,67%).

Si segnala, in particolare, una significativa partecipazione della forza lavoro femminile nei ruoli di carattere organizzativo e di coordinamento.

Infatti, i ruoli organizzativi (come responsabile di UOSL - Unità Operative Servizi al Lavoro) rappresentano una partecipazione esattamente paritaria tra i generi (50% maschi e 50% femmine), mentre i ruoli professionali di coordinamento di Area prevedono una partecipazione prevalente del genere femminile (67%).

Scrive Silvio:

<<... Ritengo che l'organizzazione sappia valorizzare adeguatamente le differenze di genere e riesca ad offrire un giusto equilibrio nell'offerta di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori>>.

Commenta Andrea:

<<... Beh ! questo mi sembra fin troppo evidente, il nostro organigramma lo evidenzia chiaramente: le lavoratrici sono in maggioranza e rivestono spesso ruoli di responsabilità; questo probabilmente incide positivamente anche sul clima aziendale, rispetto ad altri contesti lavorativi molto meno contaminati in termini di genere>>.



Anche il dato relativo all'anzianità di servizio dimostra che esiste un sostanziale equilibrio tra i generi: la media è pari 4 anni per i lavoratori e 4,33 anni per le lavoratrici.

Il dato è particolarmente significativo nella prospettiva dello sviluppo professionale e di carriera, perché evidenzia che entrambi i generi hanno fruito di pari opportunità lavorative e di un'analogha progressione sul piano professionale nel medesimo arco temporale.

La conferma della validità del percorso di sviluppo organizzativo che è stato intrapreso da AL Srl risulta, in particolare, dai seguenti indicatori:

- sostituzione del *middle management* con una gestione del coordinamento distribuita da n. 2 a n. 6 unità;
- ampliamento dell'organico in termini quantitativi e inserimento di nuove competenze (ad es., internalizzazione competenze giuridiche, *project manager*, comunicazione e *reputation*).

3. Parte terza

3.1. La valorizzazione del capitale umano e iniziative per la parità di genere

Introduce la Presidente di AL Srl

Il futuro del lavoro è femmina

La riflessione sul futuro del lavoro riguarda vari aspetti, sia a livello individuale che collettivo, dal livello di gradimento per il proprio lavoro, al valore che il lavoro ha per ciascuno, alla relazione con i propri manager e responsabili, fino alle modalità di lavorare desiderate.

Risulta centrale la riflessione di *Silvia Zanella*, Head of Employer Branding and HR communications per una grande società di consulenza:

Non si tratta di ridurre ad una questione di genere ma di ripensare il lavoro con uno sguardo femminile, sguardo che già si stava diffondendo e che oggi lo fa ancora di più.

Da un lato, infatti, il primato delle competenze tecniche, le cosiddette hard skill, è destinato a fare spazio sempre più alle soft skills, competenze più propriamente umane come "la comunicazione, la cura, l'ascolto, la capacità di relazione" che "sono assai meno replicabili da una macchina e molto più tipiche di un approccio al lavoro 'al femminile'".

In secondo luogo i modi di lavorare sono evoluti da un "modello novecentesco del command and control, basato sull'accentramento delle informazioni, sulla pura esecuzione, su gerarchie rigide" che "rischia di rispondere meno efficacemente a un mercato globalizzato e complesso" ad "un approccio votato all'inclusione e alla diversità, all'accoglienza e alla comprensione, alla cura e all'empatia, all'attenzione all'ecosistema", approccio che può risultare più completo nel fronteggiare le sfide di business.

Infine è necessario far entrare nuove categorie nel discorso pubblico, politico, manageriale, e serve una chiave di lettura diversa del lavoro e delle istituzioni, iniziando da "una narrazione del lavoro che non consideri esclusivamente gli scenari macro e racconti distopie tecnologiche, ma che contempi invece chiavi di lettura più micro, su come il futuro impatta sulla vita delle persone". Insomma "Il futuro del lavoro è femmina, ma non è assolutamente una questione di genere, appartiene tanto agli uomini quanto alle donne, disponibili ad accogliere il cambiamento in atto con le risorse più efficaci".

3.2 La formazione e la crescita professionale

Le iniziative e le azioni adottate da AL Srl nella prospettiva promozionale della parità di genere consistono soprattutto nella valorizzazione della professionalità e del talento delle donne, con l'obiettivo di contrastare lo stereotipo che vuole la forza lavoro femminile più spesso relegata in ruoli professionali marginali e con scarse opportunità di crescita.

AL Srl aderisce, a partire dall'anno 2017, al Fondo paritetico inter-professionale nazionale per la formazione continua **Fondimpresa** e garantisce al proprio personale una serie di percorsi di formazione continua. Nel triennio 2017-2020 sono state erogate complessivamente n. 188 ore di formazione.

I corsi di formazione hanno puntato soprattutto sul rafforzamento dell'identità di ruolo professionale, sulla valorizzazione delle *skills* e sull'acquisizione di una maggiore consapevolezza, specie da parte del genere femminile, rispetto alle competenze e alla responsabilità.

L'attività di formazione è proseguita anche nell'anno 2021, con l'attivazione di un Piano di formazione mirato sui valori etico-sociali promossi dall'organizzazione di AL Srl e, in particolare, sulla dimensione della sostenibilità aziendale alla luce degli obiettivi dell'Agenda ONU 2030.

L'investimento di AL Srl nella formazione continua si conferma – anche nel sondaggio e nelle opinioni del personale – uno dei fattori più rilevanti per la valorizzazione del capitale umano e per la realizzazione delle aspettative individuali sul lavoro.

La politica formativa, inoltre, contribuisce in misura rilevante al miglioramento del complessivo clima aziendale e rafforza la relazione di solidarietà tra le persone di entrambi i generi.

Scrive Silvio:

<<... Ritengo che il piano formativo che stiamo mettendo in atto come organizzazione sia interessante e valorizzante Siamo un contesto professionale fluido e questa attenzione alla trasversalità e a diversi livelli di approfondimento è, a mio parere fondamentale. Stiamo attraversando un periodo di trasformazione e vivendo un contesto mai visto, nonostante ciò le opportunità di crescita del capitale umano sono tenute in considerazione>>.

Secondo Laura:

<<... L'aspetto del Lifelong Learning è molto presente e valorizzato, spero rimanga un punto fermo nella nostra organizzazione e un faro che guidi il processo formativo. In merito alla opportunità formative e di crescita del capitale umano, credo vi sia una forte attenzione e una solida base di partenza, spero si continui a lavorare per costruire un piano formativo quanto più strutturato>>.

Le opinioni dei dipendenti:

<<... L'attenzione per lo sviluppo del capitale umano è notevole: non soltanto si investe nella formazione continua del personale e quest'ultima si configura come uno dei pilastri del piano triennale dell'organizzazione, ma soprattutto le risorse sono protagoniste nell'elaborazione del piano formativo. Noi dipendenti ci siamo espressi in prima persona rispetto ai nostri punti di debolezza e agli ambiti e alle aree in cui sentiamo la necessità di crescita e miglioramento. Per cui nella nostra organizzazione le opportunità formative sono state strutturate in un processo bottom up, condivise ed elaborate dagli stessi membri della comunità di lavoro>>.

Prevista una fase di formazione di tutto il personale sui contenuti e sulle prospettive di applicazione. L'obiettivo dell'iniziativa di formazione è quello di consolidare il senso di appartenenza alla comunità di lavoro in una prospettiva di condivisione e di bilanciamento dei generi.

3.3. Indagini di clima aziendale e coinvolgimento del personale

Il riassetto organizzativo di AL Srl e l'intensa attività di formazione hanno puntato sul miglioramento del clima aziendale.

Il percorso formativo dedicato allo Sviluppo organizzativo (n. 6 sessioni e n. 28 ore di formazione) e i laboratori che sono stati attivati a questo scopo hanno aperto al confronto inter-personale e hanno consolidato il senso di appartenenza dei singoli alla comunità di lavoro.

In particolare, la formazione dedicata all' *Organization Evolution Project* (n. 2 fasi e n. 18,5 ore) ha indirizzato il personale verso la co-creazione di contenuti professionali, in una prospettiva di relazione con l'ecosistema esterno.

Durante il periodo della pandemia è stata attivata una specifica attività formativa (n. 8 ore) a favore di tutto il personale, finalizzata al supporto della persona e al *counseling* individuale per affrontare le nuove e inedite criticità lavorative e personali determinate dal *lock-down*.

Il complessivo miglioramento del clima aziendale e la crescita di un senso comune di appartenenza all'organizzazione si evincono dalle risposte al sondaggio svolto presso lavoratori e lavoratrici.

Il primo aggettivo che mi viene in mente pensando al clima aziendale è "collaborativo", perché si respirano condivisione e tensione verso obiettivi comuni e si percepisce l'impegno che ciascuno mette nel cercare di raggiungerli assieme agli altri. I team di coordinamento delle diverse attività o la creazione di gruppi di lavoro su tematiche specifiche sono una palestra che ci allena in questo senso.

..... le differenze a livello personale – non solo di genere – e di background formativo e professionale costituiscono una ricchezza da valorizzare Spesso non è semplice ed anzi è un po' faticoso, ma le differenze tra noi stimolano continuamente il confronto e impongono di non dare mai nulla per scontato>>.

Elena

<<....Ho percepito una sensazione di inclusione, in particolare da parte del team della mia sede fisica ed una disponibilità da parte dei colleghi che non si limita solamente all'ambito strettamente lavorativo>>.

<<.... Il lavoro ha un ruolo predominante nelle nostre vite, se pensiamo alle ore ad esso dedicate quotidianamente. E vivere in una comunità di lavoro serena ed empatica come la mia ritengo sia un elemento fondamentale che non si deve dare per scontato>>.

<<.... Valuto il clima aziendale equilibrato e stimolante; altrettanto lo è il rapporto con i colleghi e la comunità di lavoro, con cui mi trovo allineato sul fronte valoriale, etico e professionale. Siamo un bel gruppo; flessibile, motivato ed intraprendente>>.

Silvio

<<... Mi piace pensare al rapporto con i colleghi e la comunità di lavoro come ad un puzzle: ogni pezzo, seppur diverso dall'altro e con le proprie caratteristiche, è importante e necessario e ricopre un ruolo fondamentale. Gli incastri non sono sempre facili ma ciascuno, con la propria unicità, contribuisce al risultato finale>>.

Laura

La prassi instaurata da AL Srl di calendarizzare momenti di dialogo e di confronto personale – tramite appositi incontri di *staff meeting* - ha consentito di introdurre una modalità di relazione diretta tra il personale e la *governance* aziendale, ma soprattutto ha accresciuto il coinvolgimento, anche sul piano identitario, delle persone nella realizzazione dei progetti comuni ed ha incentivato l'adozione di comportamenti pro-attivi.

I momenti di condivisione collettiva si svolgono periodicamente, nella modalità in presenza e in video-call. Durante lo *staff meeting* ogni processo d'innovazione e di cambiamento organizzativo di AL Srl viene analizzato, discusso e, infine, approvato dai partecipanti.

Nonostante le difficoltà create dal periodo pandemico e le limitazioni derivanti dal distanziamento sociale, nel corso dell'anno 2020 si sono svolti n. 17 incontri e n. 3 incontri nell'anno 2021.

<<... La calendarizzazione di periodici staff meeting è molto efficace Ho apprezzato molto che lo scorso anno, soprattutto all'inizio della pandemia quando la situazione era particolarmente indecifrabile, ci sia stato un confronto continuativo e proficuo per gestire l'emergenza>>.

<<...i momenti di staff meeting e più in generale le riunioni sono preziose per non lasciare nulla al caso A volte capitano fraintendimenti rispetto a progetti o difficoltà nel mettere a terra concretamente alcune strategie della governance, ma la condivisione, i momenti di confronto e la franchezza aiutano a chiarire zone d'ombra>>

<<...nei momenti di riunione/condivisione, c'è sempre spazio per permettere a tutti di trasmettere il proprio punto di vista, per cui c'è molta attenzione al coinvolgimento e alle idee/opinioni di tutti. Le riunioni non si riducono ad un elenco di punti da condividere, ma sono dei veri e propri momenti di confronto in cui tutti abbiamo la possibilità di intervenire>>

3.4 Politiche e misure di conciliazione vita-lavoro

Le politiche di conciliazione vita-lavoro adottate da AL Srl consistono soprattutto nell'introduzione di misure di flessibilità del lavoro, attraverso l'uso della modalità di *smart working* (in atto prima e durante la pandemia) e di misure di flessibilità dell'orario di lavoro (ad es., riposi compensativi; permessi per esigenze familiari e di cura; permessi per visite mediche).

Come si legge nel Documento predisposto dal MEF (Ministero dell'Economia e delle Finanze) "Le disuguaglianze di genere in Italia e il potenziale contributo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per ridurle" (2021), tutte le misure che producono effetti in termini di "liberazione del tempo", derivante da un minor carico di lavoro di cura, ha un impatto positivo sull'asimmetria tra uomini e donne nell'impegno familiare. Le misure connesse a tale "liberazione di tempo", infatti, producono un vantaggio relativo superiore per le donne e favoriscono la loro partecipazione al mercato del lavoro.

Le misure di flessibilità dell'orario adottate in AL Srl sono definite dal contratto collettivo integrativo stipulato il 20 febbraio 2019, con validità per il triennio 2019-2021. L'accordo integrativo prevede, oltre al monte ore annuo per la flessibilità, una serie di misure per la fruizione, a livello individuale, di riposi compensativi e di permessi retribuiti per soddisfare esigenze personali e familiari.

Nel triennio antecedente al periodo di pandemia (anni 2017-2019), le misure di conciliazione vita-lavoro adottate stabilmente da AL Srl hanno riguardato soprattutto la fruizione di permessi per l'assistenza di familiari in difficoltà (in particolare, i permessi ex l. n. 104/1992). L'utilizzo dei riposi compensativi e dei permessi orari per l'accesso a visite mediche è stato rivolto soprattutto alle donne, per consentire loro un più agevole assolvimento degli impegni familiari.

Nel periodo precedente la pandemia è stata introdotta anche la modalità di lavoro agile, tramite la stipula di accordi individuali che hanno interessato n. 2 lavoratrici e n. 1 lavoratore.

Nell'anno 2020, durante la fase di *lock-down*, tutto il personale di AL Srl ha lavorato in modalità a distanza. Le misure di tutela sanitaria e di prevenzione del rischio da contagio sono state accompagnate dalla politica aziendale di *work-life balance*, con l'obiettivo di garantire la sostenibilità sociale e familiare in un periodo così critico.

Il Protocollo aziendale anti-contagio di AL Srl è stato sottoscritto il 9 maggio 2020 (e ripetutamente aggiornato nei mesi di ottobre 2020, novembre 2020; maggio 2021; ottobre 2021, dicembre 2021). Il Protocollo ha previsto l'adozione in modo generalizzato dello *smart working* a partire dal 13 marzo 2020, senza la necessità di rientro in sede in presenza e a cadenza infrasettimanale.

La presenza fisica del personale nelle sedi di lavoro, ove risultasse indispensabile e indifferibile per esigenze organizzative, è stata oggetto di una pianificazione settimanale, basata sulla turnazione e concordata con i dipendenti interessati. Tale modalità organizzativa ha consentito di evitare gli assembramenti all'interno dei luoghi di lavoro: il numero di persone contemporaneamente presenti è stato contingentato, nonché negli spazi comuni, quali sale riunioni, corridoi, parcheggi.

L'adozione del lavoro agile si è rivelata utile per tutto il personale, ma le opinioni espresse nei questionari somministrati evidenziano la particolare efficacia di tale misura di flessibilità del tempo/luogo di lavoro nella prospettiva della conciliazione delle donne lavoratrici con gli impegni familiari e genitoriali.

<<... la sperimentazione del lavoro agile per lavoratrici e lavoratori ancora prima dello scoppio della pandemia è stata una delle modalità con la quale si è provato ad iniziare un ragionamento sul tema della conciliazione vita-lavoro; e devo ammettere che l'accelerata imposta dalla pandemia di Covid-19 ha favorito un processo di apertura>>.

Elena

<<...Ho molto apprezzato che, seppur nel perimetro della normativa nazionale vigente e del Protocollo aziendale di sicurezza adottato, sia stato dato peso ed attenzione alle esigenze di ciascun dipendente in termini di organizzazione e sostenibilità del lavoro e conciliazione con la propria vita privata>>.

Laura

<< Nel periodo pre-pandemico l'azienda è venuta incontro alle mie esigenze attraverso i permessi compensativi e le ferie che mi hanno aiutato ma non abbastanza. Oggi si stanno ponendo le basi per adottare lo Smart working anche al di fuori del periodo di emergenza covid. Questo sicuramente mi consentirà di gestire al meglio la mia vita lavorativa con quella privata>>

Rossella

<<... Flessibilità oraria, smart working equilibrato, welfare allineato alle esigenze della popolazione aziendale sono tre punti che ritengo possano aggiungere valore alla dimensione di vita dell'organizzazione>>.

Silvio

<<... Lo smart working oltre ad avermi dato l'opportunità di continuare a lavorare nel contesto pandemico ha introdotto un ulteriore passo avanti in termini di conciliazione vita/lavoro unita ad una maggiore responsabilizzazione rispetto alle attività quotidiane>>.

<<... Con l'arrivo di un figlio le esigenze personali e familiari cambiano e la flessibilità di tempo e spazio diventando fondamentali. Ecco allora che la governance mi ha proposto di conciliare queste esigenze personali con la mia attività lavorativa attraverso questo strumento Uno dei pochi aspetti positivi di questa emergenza, è stata proprio la possibilità di estensione a tutti di questo strumento>>.

<<... . Oltre a concedere la scelta del proprio orario di lavoro, ha dato l'opportunità alle neomamme e a chi ne avesse necessità di approcciarsi in via sperimentale allo smartworking ancora prima della pandemia proprio per agevolare e conciliare maggiormente i bisogni di ogni dipendente. Grazie alla pandemia l'organizzazione ha imparato e "digerito" cosa significasse questa nuova modalità di lavoro abbattendo i pregiudizi e gli stereotipi legati al lavoro normale d'ufficio>>.

3.5 Welfare aziendale

AL Srl ha avviato nel corso dell'anno 2020 la sperimentazione di un **Piano di Welfare aziendale**, che verrà consolidato entro l'anno 2022, diretto a rafforzare la visione complessiva del benessere organizzativo e aziendale.

Il Piano di *Welfare* è stato elaborato facendo seguito alla ricognizione e all'analisi dei bisogni concreti delle persone. Infatti, è stato somministrato un apposito questionario, che ha registrato una forte adesione da parte del personale (nella misura del 71,42%), per intercettare le specifiche esigenze e le necessità di lavoratori e lavoratrici.

Attraverso il Piano di *Welfare*, i dipendenti hanno concordato di convertire il 25% del premio di risultato relativo all'anno 2020 in prestazioni di *Welfare* aziendale. Una parte del premio (pari al 63,5 %) è stata erogata in denaro e la parte restante (pari al 36,42%) è stata corrisposta sotto forma di beneficio di *welfare*.

4. Parte quarta

4.1. Integrazione del fattore di genere nel rapporto con i fornitori

A partire dall'anno 2022, AL Srl ha assunto l'impegno di applicare la nuova normativa in materia di "Acquisizione e pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente dei rapporti sulla situazione del personale dei fornitori" prevista dall'[art. 47, comma 9, d.l. n. 77/2021, conv. in l. n. 108/2021](#) (Al punto 1.1 Riferimenti Normativi del PTPCT Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza pag. 5).

Sebbene non vi sia obbligata per legge, AlmaLaurea Srl ha volontariamente deciso di conformarsi a tale disposto normativo che costituirà una *best practice* aziendale diretta a promuovere il fattore di genere nella catena delle forniture e degli approvvigionamenti. Pertanto, AL Srl acquisirà dai suoi fornitori il "Rapporto sulla situazione del personale" previsto dall'art. 46 del Codice delle pari opportunità (d. lgs. 11 aprile 2006, n. 198) e la "Relazione di Genere sulla situazione del personale maschile e femminile" in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri processi di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

A gennaio 2022 è stata avviata una *newsletter* dedicata ai temi relativi alla *Trasparenza* e *Anticorruzione* che darà notizia, tra l'altro, della volontà di AL Srl conformarsi alla nuova normativa sui rapporti con i fornitori e appaltatori.

La *newsletter* è stata dedicata anzitutto ai dipendenti ma è rivolta anche a partner, collaboratori e fornitori: vuole essere uno strumento rapido di informazione/formazione e di condivisione di temi dedicati alla trasparenza per renderli più concreti e fruibili, ma anche per comunicare all'esterno la politica aziendale di genere e le iniziative promozionali delle pari opportunità.

4.2. Iniziative di placement dedicate

AL Srl favorisce, inoltre, la diffusione delle tematiche legate al genere attraverso l'organizzazione di iniziative ed eventi, nonché attraverso l'elaborazione e la divulgazione di buone pratiche connesse alla valorizzazione dei generi.

A dicembre 2021 ha lanciato l'iniziativa "AL Lavoro Empower Young Women, dal gender engagement alle buone pratiche per la parità di genere". Per la prima volta AL Srl ha deciso di non connotare

geograficamente una tappa della propria *career fair* ma di incentrarla su una delle tematiche più attuali che riguardano il mondo del lavoro e la società in generale.

Con l'evento AL Lavoro Empower Young Women, AL Srl intende offrire il proprio contributo in merito al perseguimento di alcuni obiettivi dell'Agenda ONU 2030, in particolare quelli relativi a:

- ❖ Garantire la piena ed effettiva partecipazione femminile e le pari opportunità di *leadership* ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica (goal 5.5);
- ❖ Rafforzare l'utilizzo delle tecnologie abilitanti, in particolare quelle dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'emancipazione della donna, in particolare nel mercato del lavoro (goal 5b).

Durante il *webinar* di apertura dell'evento, dal titolo "Lavoro al femminile: iniziative ed esperienze che puntano al gender engagement", sono intervenute:

Cristina Mezzanotte, Presidente di Manageritalia Emilia-Romagna

Francesca Pasquini, Presidente e AD di AlmaLaurea srl

Claudia Pellicori, Co-Founder di Cocoon Projects

Gaia Spinella, Responsabile Engagement, inclusion and development di TIM

Patrizia Tullini, Professoressa ordinaria dell'Università di Bologna

Moderatrice, Silvia Camisasca, Fisica e giornalista

Sintesi grafica di Elena Brugnerotto e Giada Zavattiero



I numeri relativi alla partecipazione all'evento sono i seguenti:

- n. 35 imprese
- n. 2500 utenti registrati
- n. 600 colloqui

4.3. Partenariato e Collaborazioni con il territorio per la promozione del fattore di genere

AL Srl promuove le pari opportunità delle donne anche attraverso il sostegno economico, il patrocinio e la divulgazione di iniziative di carattere sociale (quali presentazioni, spettacoli, seminari, ecc.), instaurando una relazione con il territorio, a livello locale e nazionale, e con le istituzioni pubbliche.

Nel 2018 AL Srl ha deciso di sostenere, con un contributo economico per un importo di Euro 4.819,66, due realtà di grande rilievo sociale situate nel territorio bolognese: "Gomito a Gomito" e "Campi d'Arte".



Gomito a Gomito è il laboratorio sartoriale che opera all'interno della Casa Circondariale Dozza di Bologna. Aperto nel 2010 dalla Cooperativa Sociale ONLUS Siamo Qua, sviluppa opportunità di formazione, di lavoro e di reinserimento sociale alle donne detenute nel carcere bolognese.

Tutti i prodotti del laboratorio "Gomito a Gomito" sono realizzati utilizzando materiali e tessuti che vengono donati o riciclati. Viene offerta una seconda opportunità sia agli oggetti sia alle persone, all'insegna della sostenibilità ambientale e umana.



Campi d'Arte - Cooperativa Sociale Onlus

Teri è STORIA
Domani è MISTERO
ma Oggi è un DONO ...
per questo si chiama PRESENTE

A nome di tutta la Cooperativa Sociale Campi d'Arte

Ringraziamo



per aver sostenuto e creduto nella nostra Cooperativa.
Siamo consapevoli che il nostro agire si realizza anche grazie alla partecipazione ed al sostegno di molti...
Segni concreti, vivi e visibili della generosità e della solidarietà dei tanti che ci accompagnano nel nostro cammino.

Grazie!

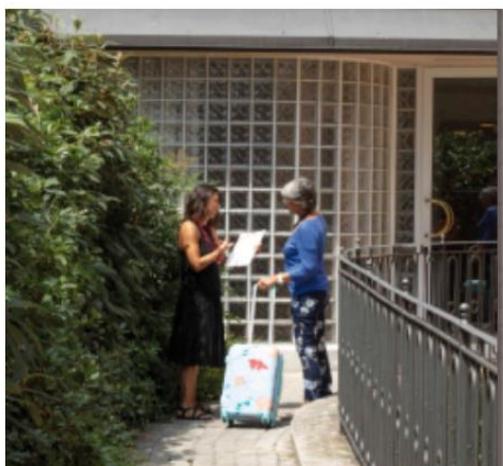


Campi d'Arte Cooperativa Sociale Onlus

Campi d'Arte è una Cooperativa Sociale che si occupa di servizi educativi e di lavorazioni artigianali, ed è nata nel 2004 con l'obiettivo di promuovere la persona attraverso il lavoro e l'inclusione sociale. Opera sulla pianura est bolognese, collaborando con i Servizi pubblici e con le Istituzioni del territorio per la progettazione e la realizzazione di interventi volti al superamento delle condizioni a rischio esclusione sociale per le fasce di popolazione più deboli e, tra queste, figurano le donne.

Nel 2019 AL Srl ha destinato il suo contributo economico al progetto **"The Economy of Francesco"**, che rappresenta bene l'impegno prioritario di AlmaLaurea nella valorizzazione del capitale umano. Il progetto prevedeva un incontro internazionale di studiosi, economisti, imprenditori e *change-maker*, appartenenti alla fascia *under 35*, ad Assisi nel periodo 26-28 marzo 2020, con l'obiettivo di confrontarsi su un nuovo modello di sviluppo dell'economia a partire dalle idee delle nuove generazioni. Il contributo di AL Srl è stato finalizzato alla partecipazione di giovani donne economiste, provenienti da Paesi a forte tensione sociale o in ritardo di sviluppo, con il contributo di una borsa a copertura di spese di viaggio e di permanenza all'evento per un importo medio pari ad Euro 13.500,00. A causa dello scoppio della pandemia, il progetto è stato riorganizzato nella modalità a distanza, ma ha consentito la realizzazione di incontri seminariali e di *webinar*.

In occasione delle Festività natalizie del 2020, AL Srl ha sponsorizzato un progetto di grande valore sociale ed umano. Sono state "adottate" tre stanze a **Casa AIL**, la struttura di accoglienza per i pazienti onco-ematologici a Bologna. In questo luogo i pazienti che devono allontanarsi dalla propria abitazione per ricevere terapie ematologiche speciali, possono trovare un ambiente sereno e confortevole, da condividere con un accompagnatore.



*Questo dono
illumina il futuro
e cambia il mondo.*



**Una settimana di accoglienza,
calore e aiuto a Casa AIL**
potrà essere offerta
a tre nuclei familiari
(tre Pazienti e tre accompagnatori)
che hanno lasciato la propria casa
per ricevere terapie ematologiche
speciali a Bologna.

4.4 Politica aziendale gender oriented e raccordo con Agenda ONU 2030

A dicembre 2020 AL Srl ha partecipato ad un progetto promosso da [Impronta Etica](#) per elaborazione di buone pratiche da parte delle imprese, dirette a favorire la realizzazione degli obiettivi dell'Agenda ONU 2030. I risultati del progetto sono stati raccolti nel documento di sintesi dal titolo "Imprese e Agenda 2030: strumenti e buone pratiche per un approccio strategico", corredato dal documento integrativo "La scheda per la raccolta di buone pratiche: elaborazione dei dati".

Il progetto è stato elaborato da un Gruppo di lavoro finanziato dalla Regione Emilia-Romagna (con il bando "Premio e contributi innovatori responsabili") sul tema: "Gli SDGs per le imprese: opportunità di innovazione e impatti sul business". Dopo aver approfondito il contesto globale, le principali novità dell'Agenda 2030 e gli impatti provocati dalla pandemia da Covid-19, il progetto di Impronta Etica ha analizzato, in una sezione specifica, le buone pratiche aziendali che sono state accolte attraverso una *survey* alla quale hanno partecipato n. 49 imprese del territorio.

Il modello di AL Srl è stato citato all'interno della fase di progetto intitolata "Integrazione nella strategia e pianificazione" (cfr. il documento, p. 26), in quanto – tra le imprese del territorio che hanno la stessa dimensione occupazionale e operanti nel territorio – ha dimostrato di impegnarsi concretamente ad integrare l'Agenda 2030 e i suoi obiettivi all'interno delle proprie strategie aziendali.

A settembre 2021, AL Srl ha avviato un progetto finalizzato a promuovere modelli innovativi di organizzazione del lavoro per incrementare la produttività aziendale e il benessere di lavoratori e

lavoratrici, e ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, eliminando il vincolo del luogo ove deve essere svolta la prestazione e lasciando libertà di scelta al lavoratore. Uno degli output del progetto è stato la realizzazione del **Regolamento per il lavoro in modalità agile** approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 22 marzo 2022.

Il progetto si colloca tra le azioni previste dal terzo pilastro "Learning Agility" del Piano Strategico Aziendale 2020-2022, è in linea con i 6 Obiettivi tematici dell'Agenda 2030 ed è stato sostenuto con un finanziamento regionale nell'ambito dell'Avviso pubblico per l'adozione di Piani aziendali di Smart working. POR FSE 2014-2020. Asse I - Azione 8.6.1" (ref. Decreto di ammissione N. 11292 del 18/08/2021) di Regione Lombardia.

I contenuti del Regolamento si segnalano, non solo per l'attenzione alle tematiche di genere, ma soprattutto per gli obiettivi diretti a favorire lo sviluppo professionale delle persone attraverso la flessibilità dell'organizzazione del lavoro e la conciliazione dei tempi di vita-lavoro. Il Regolamento costituisce uno strumento operativo della strategia aziendale di AL Srl, che è intesa a generare ricadute positive sul benessere organizzativo e a promuovere la partecipazione delle persone al lavoro.

Nell'anno 2022 AlmaLaurea Srl ha avviato anche un primo approccio al tema della sostenibilità sociale ed ambientale, ai fini del conseguimento della Certificazione ESG (Environmental, Social, Governance).

Nel febbraio 2022 ha conseguito la certificazione (validità un anno) da parte della società certificatrice **Synesgy**. [The Sustainability Network](#) è un'alleanza globale di aziende che si propongono di migliorare la transizione verso la sostenibilità con dati e informazioni su clienti e fornitori attraverso un'innovativa piattaforma digitale.



Contatti

Per chiarimenti o informazioni sul Bilancio di Genere è possibile fare riferimento ad AlmaLaurea srl:

Sede centrale: viale Masini, 36 - 40126 Bologna

Tel.: +39 051 242119

www.almalaurea.it

Il presente documento è pubblicato all'interno del sito AlmaLaurea nella sezione *Piano Strategico e Bilanci*.