

DIVERSITY  DOESN'T
LOOK  LIKE ANYONE.
IT  LOOKS   LIKE
EVERYONE

Karen Draper

DEI MICHELIN ITALIANA

VALERIA MARINELLI

CHI SIAMO



UN TEAM DI 16 PERSONE VOLONTARIE:

- DA TUTTE LE REALTA' SAMI (INDUSTRIAL, SALES, HQ...),
- DIFFERENTI GENERAZIONI,
- DIFFERENTI RUOLI (HR, SALES, SAFETY, QUALITY, LOGISTICS ETC.),
- DIFFERENTI WORK SENIORITY

SEDE LEGALE: 3 PERSONE

SALES: 2 PERSONE

INDUS-ALESSANDRIA: 4 PERSONE

INDUS-CUNEO: 4 PERSONE

INDUS-TORINO: 3 PERSONE





COME LAVORIAMO



FOCUS SU QUATTRO AREE:

- **GENDER**
- **AGING – MULTIGENERAZIONALITA'**
- **MULTICULTURALITÀ**
- **DISABILITÀ**

+ ATTIVITA' E INIZIATIVE COMUNI A TUTTE LE AREE



QUATTRO SOTTOGRUPPI, UNO PER OGNI AREA, CHE LAVORANO AUTONOMAMENTE SUL TEMA CON LA SPONSORSHIP DI UNO DEI MEMBRI DEL TEAM DI DIREZIONE ITALIANA



INCONTRI MENSILI SIA COME RETE CHE COME SOTTOGRUPPI DI LAVORO

I NOSTRI RIFERIMENTI

LA POLICY DEI GRUPPO

LA POLITICA DI GENERE

IL CODICE ETICO

LA CARTA PER LE PARI OPPORTUNITÀ E L'UGUAGLIANZA SUL LAVORO

Ogni persona, dipendente o partner esterno dell'azienda, deve essere trattata con rispetto e correttezza indipendentemente dalle sue particolarità o dalle diversità che incarna. Questo vale per tutte le azioni quotidiane (ascolto dell'opinione di tutti, distribuzione dei compiti o dei giorni di riposo, ecc.), ma anche durante lo sviluppo della carriera (mobilità, promozioni) o il trattamento dei partner esterni (candidati, fornitori, relatori, ecc.). Ognuno deve poter vivere serenamente la propria identità e le proprie differenze all'interno e con l'azienda senza paura di essere giudicato, messo da parte, discriminato o svantaggiato.

Ma la nostra ambizione va ben oltre il rispetto e l'equità. Vogliamo che la diversità sia considerata come un vero e proprio asset e un'opportunità per le performance dei team e dell'azienda. Pertanto, incoraggiamo tutti a costruire team diversificati che riflettano il più possibile la società odierna e a comprendere la differenza degli altri e le diversità che incarnano in uno spirito di apertura e inclusione al fine di promuovere l'intelligenza collettiva.

Per fare ciò, l'azienda deve sensibilizzare tutti i suoi dipendenti alla comprensione della diversità (genere, disabilità, LBGTQ+, età, etnia, culture, ecc.) e la loro inclusione. Ciò comporta la formazione, con l'obiettivo di mitigare i pregiudizi inconsci e la diffusione a intervalli regolari di comunicazioni che rendano visibili queste diversità al fine di comprenderle e rispettarle meglio.

Ci assicuriamo inoltre che tutte le nostre funzionalità, strumenti e vantaggi siano accessibili e corretti per tutti i nostri dipendenti, istituendo sistemi di allerta e sanzioni.

Nell'ambito del ruolo sociale della società per quanto riguarda intraprendiamo progetti concreti nel mondo del lavoro e a promuover

PERSONE	PRESTAZIONE	SOCIETÀ
		
Benessere e Inclusione	Intelligenza collettiva	Impatto sociale
Promuovere l'equità, l'inclusione e quindi il benessere interno	Attrarre e trattenerne i talenti diversi	Svolgere un ruolo sociale sull'inclusione delle diversità
Obiettivo I dipendenti che sono trattati in modo equo, si sentono inclusi e apprezzati, indipendentemente dalla loro diversità.	Obiettivo Un'azienda che ha un impatto sociale positivo all'interno delle comunità locali in cui opera e nella sua catena di fornitura.	Obiettivo Un'azienda che ha un impatto sociale positivo all'interno delle comunità locali in cui opera e nella sua catena di fornitura.

	Data: PDF: Autore e data: C. Lanciauto - EUS/IGT/MIP Validazione e data: M. De Tommasi - EUS/IGT/MIP						
Politica in materia di Parità di Genere							
CAMPO DI APPLICAZIONE La Politica in materia di Parità di genere si applica a tutti i dipendenti che, indipendentemente dalle tipologie contrattuali, svolgono un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione. Ai dipendenti così definiti è equiparato il soggetto beneficiario delle iniziative di training formative e di orientamento di cui all'articolo 38 della Legge 24 giugno 1987, n. 386/87, e di cui ai specifici disposizioni delle Leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di affiancamento tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro il personale somministrato. Devi essere applicata entro e non oltre il 26/10/2023 a tutto il personale dipendente della Michelin Italia s.p.a.							
EVOLUZIONI Creazione:							
<table border="1"> <tr> <td>Referenza: PDL_DEI_01_PDF</td> <td>Versione: 01 del 07/09/2023</td> </tr> <tr> <td>Classificazione: DS</td> <td>Classificazione: WA + E</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Classificazione: Spese: NO</td> </tr> </table> Tutti le copie stampate di questo documento non sono valide		Referenza: PDL_DEI_01_PDF	Versione: 01 del 07/09/2023	Classificazione: DS	Classificazione: WA + E		Classificazione: Spese: NO
Referenza: PDL_DEI_01_PDF	Versione: 01 del 07/09/2023						
Classificazione: DS	Classificazione: WA + E						
	Classificazione: Spese: NO						







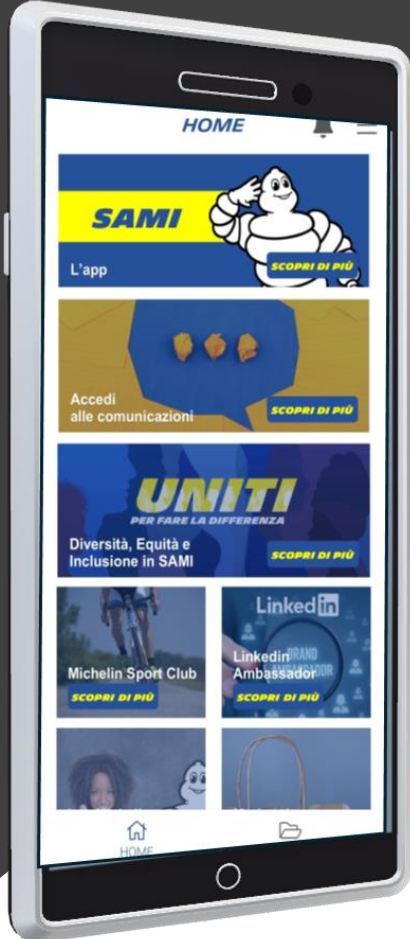
Valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuisce al successo e alla competitività delle imprese, riflettendone la capacità di rispondere alle trasformazioni della società e dei mercati. Adottando questa Carta la nostra impresa intende contribuire alla lotta contro tutte 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:

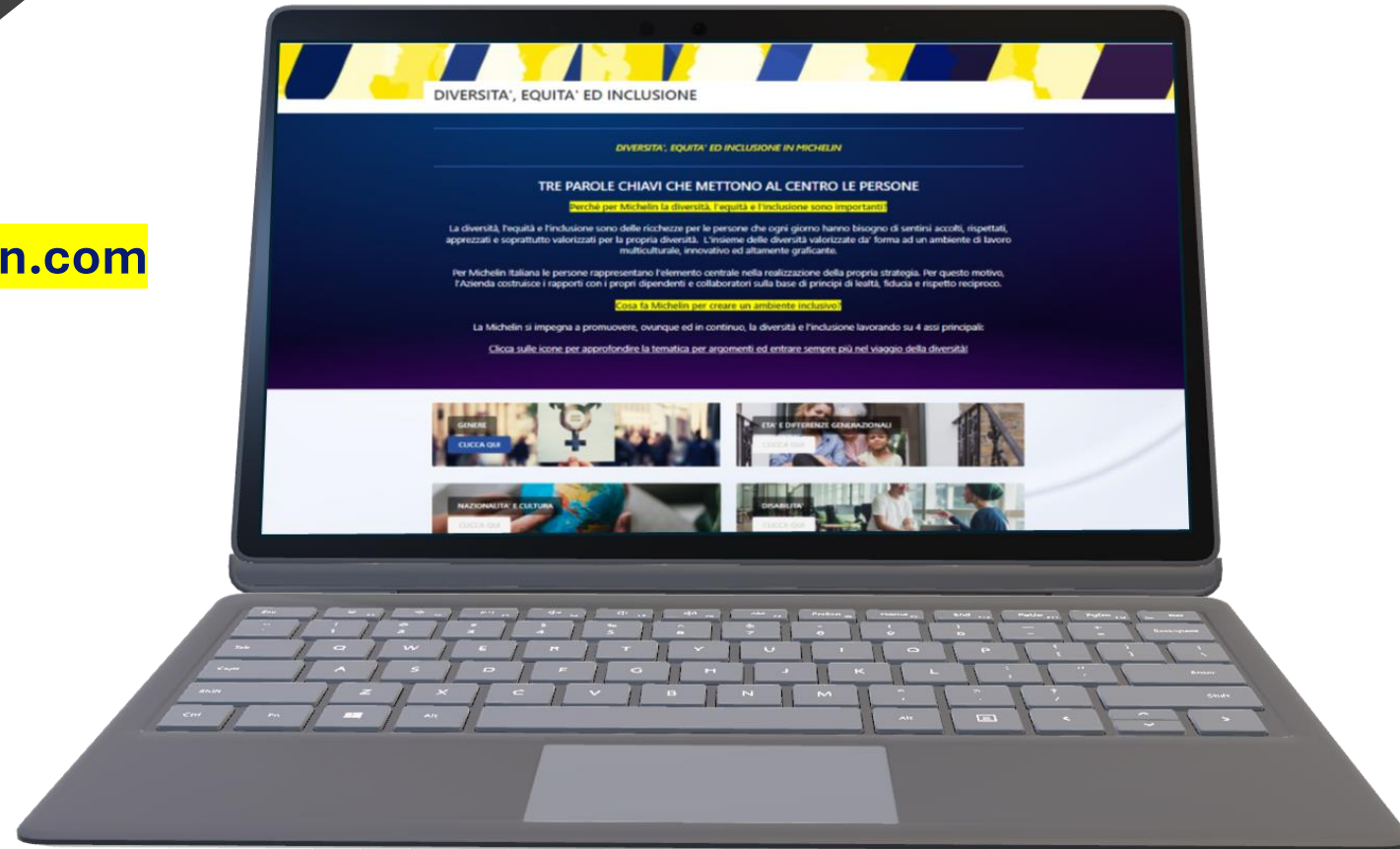
- Definire e attuare politiche aziendali che, a partire dal vertice, coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione nel rispetto del principio della pari dignità e trattamento sul lavoro
- Individuare funzioni aziendali alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di pari opportunità
- Superare 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 buone pratiche
- Individuare e fornire al personale strumenti di trattamento
- Fornire strumenti concreti per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, attraverso incontri tra domanda e offerta di flessibilità, politiche aziendali e contrattuali, in collaborazione con i servizi pubblici e privati integrati, assicurando percorsi parentali
- Comunicare al personale, con le modalità più appropriate, la cultura aziendale della pari opportunità, informando i risultati pratici conseguiti
- Promuovere la visibilità esterna dell'impegno adottato e dei progressi ottenuti in un'ottica di trasparenza



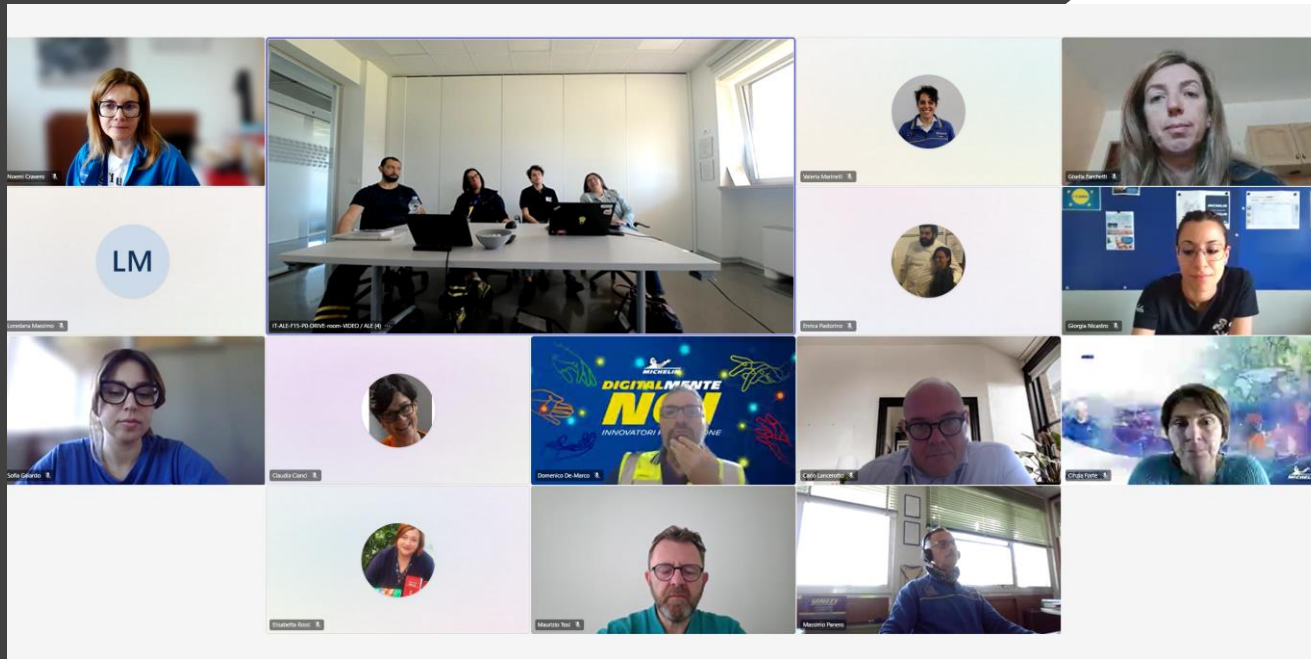
COMUNICAZIONE DEI



SAMI.DEI@michelin.com



OSSERVATORIO DEI



29/05/2025

INIZIO DEI LAVORI DELL'OSSERVATORIO DEI

Osservatorio DEI; un **tavolo permanente di confronto dedicato ai temi e alle iniziative DEI con le parti sociali** di tutti i siti della Michelin Italiana.

Per creare **alleanza e collaborazione**, essere **allineati** e condividere quanto si fa e si può fare ulteriormente, integrando e arricchendo quello che è il confronto in tema di pari opportunità già previsto da molti contratti nazionali.

LA COLLABORAZIONE CON CONFINDUSTRIA CUNEO E UNIONE INDUSTRIALI TORINO

PROGETTO FORMAZIONE IN SITUAZIONE

- COSA (WHAT)

Progetto di inserimento lavorativo dedicato alle persone che affrontano una situazione di disabilità grave

- PERCHÉ (WHY)

Dare una prima o, in alcuni casi, una seconda opportunità lavorativa a persone con disabilità e permettere loro di essere realizzati/e in uno degli aspetti principali della vita: il lavoro e l'indipendenza ne può derivare

- COME (HOW)

Inserimento con uno stage di circa 400 ore e un percorso supportivo al partecipante, al team che lo/la accoglie e all'azienda.



PIEMONTE Fondo sociale europeo

PERCORSO DI FORMAZIONE IN SITUAZIONE

A Cuneo

Corso gratuito, finanziato dalla Regione Piemonte e cofinanziato dal FSE.

DIRETTIVA FORMAZIONE PER IL LAVORO a.é. 21/22 - Macro Ambito 2
600 ore di cui 400 di stage in Azienda

DESTINATARI: Giovani ultra 18enni e adulti iscritti nelle liste del collocamento obbligatorio (Legge 68/99)

OBIETTIVO: Il percorso si realizza attraverso una modalità didattica innovativa che valorizza la formazione in impresa e che prevede il supporto all'azienda nella costruzione e nell'adattamento delle mansioni per l'allievo in modo da garantire il proficuo inserimento nel contesto lavorativo.

CERTIFICAZIONE FINALE: Validazione delle competenze

SEDE DI SVOLGIMENTO: Centro di Cuneo - Via Tiziano Vacello, 8/C
tel 0171.693760 - segreteria.cuneo@afpdronero.it

INIZIO PREVISTO: Aprile 2022

AFP

www.afpdronero.it - info@afpdronero.it

Il percorso ha degli step ben definiti che Michelin ha integrato ulteriormente:

- 30 ore formative presso AFP
- degli incontri prima dell'arrivo della persona con il manager, il team e degli specialisti esterni (assistente sociale, psicologo etc.)
- 40 ore di formazione iniziale
- 80 ore di presenza direttamente in reparto dell'assistente sociale per favorire l'inserimento
- Un tutor dedicato durante tutto il percorso

PROGETTO FORMAZIONE IN SITUAZIONE

- CHI (WHO)

Interazione di cinque attori principali:

- Il team Michelin
- Confindustria nella figura della Disability Manager
- Regione Piemonte
- La società di formazione AFP
- La famiglia della persona candidate
- La persona candidata

Nel corso degli anni il Progetto ci ha permesso di confrontarci con diverse disabilità tra cui:

- Disabilità cognitive
- Autismo
- Depressione
- Sordità

- 2022 → Due persone assunte
- 2023 → Una persona assunta
- 2024 → Due persone assunte
- 2025 → Una persona assunta



IL CONFRONTO

FOCUS VIOLENZA DI GENERE



- Un percorso formativo e informativo sulla violenza di genere in collaborazione con **Telefono Rosa Piemonte di Torino**.
- **6 appuntamenti** nel corso di tutto il 2024
- Oltre **300 persone coinvolte**