

Verbale di intesa

Progetto di azioni positive per la parità uomo-donna nel lavoro

Addì 22 novembre 2011 in Roma, presso Assovetro, Associazione Nazionale degli Industriali del Vetro

tra

- Saint-Gobain Glass Italia S.p.A., società a unico socio, soggetta ad attività di direzione e coordinamento di SAINT-GOBAIN GLASS FRANCE S.A., con sede legale a Pisa, in via Ponte a Piglieri n. 2, iscritta al Registro delle Imprese di Pisa con Codice Fiscale e Partita IVA n. 00116650508, R.E.A. di Pisa n. 52199, capitale sociale versato € 161.420.325, rappresentata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e Legale Rappresentante Dott. Gianni Scotti
- SAINT-GOBAIN PPC ITALIA S.p.A., soggetta ad attività di direzione e coordinamento di Saint-Gobain Produits pour la Construction S.A.S., con sede legale in Milano, Via Ettore Romagnoli n. 6, iscritta al Registro delle Imprese di Milano con Codice Fiscale e Partita IVA n. 08312170155, R.E.A. di Milano n. 1212939, Capitale sociale € 77.305.082,40, in persona del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Legale Rappresentante Dott. Gianni Scotti assistite da:
  - Dott. Ezio Borreani, in qualità di Direttore Risorse Umane della Delegazione Generale Saint-Gobain per l'Italia, l'Egitto, la Grecia e la Turchia
  - Ing. Giorgio De Giovanni, in qualità di Direttore di Assovetro, Associazione Nazionali degli Industriali del Vetro

- da una parte -

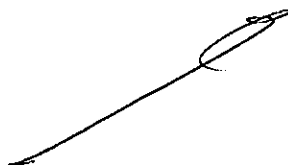
- Le segreterie nazionali FILCTEM-CGIL, nella persona della sig.ra Elena Palumbo, FEMCA-CISL, nella persona del sig. Angelo Colombini, ed UILCEM-UIL, nella persona del sig. Gilbert Abasimi;

- dall'altra parte -

Saint-Gobain Glass Italia S.p.A., Saint-Gobain PPC Italia S.p.A. e le Segreterie Nazionali di FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL denominate anche congiuntamente le "**Parti**" e ciascuna di esse singolarmente anche la "**Parte**"

**Premesso**

- a) che il contratto di lavoro applicabile al settore industriale del vetro (CCNL 10 dicembre 2010) al capitolo 1 (Osservatorio Nazionale) richiama tra i temi di esame congiunto tra le Parti



l'andamento dell'occupazione femminile e la promozione di possibili azioni finalizzate al conseguimento delle pari opportunità;

b) che le Parti sono impegnate a promuovere il superamento delle disparità tra uomo e donna nel lavoro, anche in merito al trattamento retributivo, ed in particolare richiamano la Legge 10 aprile 1991, n. 125 concernente azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro ed il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 concernente il codice delle pari opportunità tra uomo e donna;

c) che l'art. 2 comma 4, del predetta legge 125/91 prevede che i progetti di azioni positive concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza per l'accesso al beneficio del rimborso da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di oneri finanziari connessi alla realizzazione dei progetti;

d) che l'art. 10 lettera c) del predetto Decreto Legislativo 198/2006 stabilisce che il Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra i lavoratori e lavoratrici formuli, ogni anno, un programma obiettivo nel quale vengono indicate le tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere ed i soggetti ammessi per le singole tipologie ed i criteri di valutazione;

e) che il Comitato Nazionale di Parità e Pari Opportunità ha formulato, per l'anno 2011, il programma obiettivo per l'incremento e la qualificazione dell'occupazione femminile per il superamento delle disparità salariali e nei percorsi di carriera, per la creazione, lo sviluppo ed il consolidamento di imprese femminili e per la creazione di progetti integrati di rete.

Tutto ciò premesso le Parti come sopra individuate e rappresentate

### CONVENGONO QUANTO SEGUE

In attuazione delle azioni previste al punto 1 del citato programma obiettivo (lett. e delle premesse)

- Promuovere, al proprio interno, la presenza delle donne negli ambiti dirigenziali e gestionali mediante la realizzazione di specifici percorsi formativi volti all'acquisizione di competenze di vertice e/o di responsabilità e l'attuazione di buone e nuove prassi, per un piano di concreto inserimento nelle strutture esecutive entro i termini di conclusione del progetto - si intende procedere con l'attuazione del progetto "Le Quote Rosa nei Comitati Direttivi di Saint-Gobain Glass Italia SpA e Saint-Gobain PPC Italia SpA".

In seguito all'indagine condotta dalla Delegazione Generale Saint-Gobain per l'Italia, l'Egitto, la Grecia e la Turchia con il supporto della società di consulenza *Wise Growth*, nelle persone di Cristina Bombelli e Patrizia Demarchi, e rivolta a tutti i membri dei comitati direttivi delle società italiane (89 partecipanti di cui 14 donne) è emersa la comune esigenza da parte dei vertici aziendali di procedere con l'attuazione di azioni positive che favoriscano l'ingresso e l'evoluzione professionale delle donne nelle società del Gruppo Saint-Gobain poiché non sono state individuate ragioni professionali oggettive che giustificano l'attuale disequilibrio di genere nelle posizioni apicali delle società del Gruppo in Italia.

Il progetto di cui sopra avrà la durata di 24 mesi a partire dall'autorizzazione a procedere ministeriale e avrà le seguenti finalità:

- a) Eliminare o ridurre le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità.
- b) Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali sono sottorappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e ai diversi livelli di responsabilità.
- c) Favorire la conciliazione tra tempi di lavoro ed esigenze di vita personale e familiare.

Le destinatarie del progetto sono 30 e sono le donne per le quali si prevedono future evoluzioni professionali:

#### **Saint-Gobain Glass Italia**

- Direttrice EHS (ambiente, salute e sicurezza)
- Responsabile rete Climalit e progetto Quantum
- R&D coater Manager
- Responsabile Comunicazione
- Responsabile Selezione e Sviluppo
- Communication Specialist

#### **Saint-Gobain PPC Italia**

- Credit Manager (Weber)
- Responsabile Tecnico R&D Autolivellanti, Sigillanti, Flooring (Weber)
- Responsabile Tecnico R&D Prodotti in pasta (Weber)
- Responsabile Risorse Umane (Weber)
- Communication executive (Weber)
- Segretaria Commerciale (Weber)
- Addetta direct MKTG (Weber)
- Responsabile servizi tecnici promoter (Weber)
- PM Edilizia (Isover)

- Addetta Selezione, Formazione e Comunicazione Interna (Isover)
- Technical Engineer (Isover)
- Communication account (Isover)
- Plant Manager Chieti (Isover)
- Technical engineer (Isover)
- Responsabile Controllo di Gestione (Isover)
- Responsabile Qualità e EHS di sito (Gyproc)
- Cost Controller (Gyproc)
- Assistente di Direzione e Comunicazione Interna (Gyproc)
- Responsabile Centrale Sviluppo Prodotti Sistemi a secco (Gyproc)
- Responsabile Promozione Tecnica (Gyproc)
- Supply Chain Manager (Gyproc)
- Responsabile Operativa Planning / siloservice (Gyproc)
- EHS Manager (Gyproc)
- Project Manager GY.Eco LIFE (Gyproc)

Il progetto si articolerà in 6 fasi:

1. **Valutazione del Potenziale:** per le donne inserite nel progetto, per le quali è prevista una crescita professionale futura, al fine di individuarne i punti di forza e definire meglio il percorso professionale.
2. **Attività formativa:** percorso di sviluppo personale e professionale  
Il percorso si articolerà in due livelli di due giornate formative ciascuno:
  - a) Livello Base: contesti organizzativi e differenze di genere, diventare leader
  - b) Livello avanzato: dalla conoscenza di sé alla leadership
3. **Guida d affiancamento interno:** formare alcune persone di grande anzianità aziendale che possano supportare le donne inserite nel progetto - introduzione alla cultura organizzativa ed individuazione di un percorso personale di sviluppo che faccia tesoro delle esperienze e della cultura Saint-Gobain, con una particolare attenzione allo sviluppo dei talenti al femminile.
4. **Modelli di riferimento esterni:** affiancamento condotto da professionisti di altre aziende per scambiare best practices e nuovi metodi. Contatti presi con IKEA Italia per la realizzazione del progetto.
5. **Quote Rosa:**
  - a. **Nuove assunzioni:** almeno 4 nuovi ingressi di personale femminile nell'organico delle due società (con maggiore attenzione all'area Sales & Marketing)
  - b. **Promozioni:** 10% in più di presenza femminile nei 4 comitati direttivi delle due società
6. **Convenzione con Asilo Nido "La compagnia dei Birichini" – Milano:** prima convenzione con asilo nido per Saint-Gobain in Italia; si partirà con la sede di Milano per poi individuare la possibilità di estendere il servizio alle altre società dislocate su tutto il territorio nazionale.

I risultati attesi dall'attuazione del progetto "Quote Rosa in Saint-Gobain" sono:

1. Aumento delle Quote Rosa nei comitati direttivi del 10% rispetto alla condizione attuale, nella prospettiva di favorirne una presenza sempre più numerosa.
2. Inserimento a tempo indeterminato di almeno 4 donne nell'organico delle due società
3. Diffusione di una cultura che favorisca l'inserimento e la crescita delle donne.

Si prevedono importanti effetti moltiplicatori di questo progetto pilota: sarà infatti riproposto a tutte le realtà aziendali del Gruppo in Italia, opportunamente adattato agli specifici contesti e culture organizzative e secondo le priorità definite dai comitati direttivi.

Ne risulterà tra l'altro una positiva valutazione da parte della Direzione Internazionale di Saint-Gobain circa la capacità delle società italiane del Gruppo di allinearsi alle politiche della Compagnie de Saint-Gobain in materia e di dare spazio all'expertise femminile anche in esperienze internazionali ai vertici del Gruppo.

Si rafforzerà il senso di fiducia all'interno delle realtà aziendali e un approccio di maggior apertura nei confronti dell'esterno. L'immagine di Saint-Gobain ne sarà favorita e permetterà alle società di presentarsi sul mercato del lavoro con un'autorevolezza e una credibilità maggiori, risultato dell'investimento sulle politiche di innovazione culturale e non solo di business.

Tutto il progetto sarà condiviso tra le società Saint-Gobain Glass Italia, Saint.Gobain PPC Italia e Wise Growth che utilizzerà, a seconda delle diverse fasi del progetto, competenze specialistiche e strumenti ad hoc.

Il monitoraggio delle attività e la valutazione dei risultati avverranno secondo le seguenti modalità:

- Reportistica trimestrale sul work in progress
- Dinamica degli organici
- Modifica Organigrammi aziendali e Piani di Successione
- Ogni intervento incluso nel presente progetto sarà corredato da apposito questionario di valutazione

Sarà inoltrata al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale domanda di finanziamento del progetto, ai sensi dell'art 2 legge 125 / 1991 e dell'art. 7 D.Lgs 196 / 2000.

Saint-Gobain Glass Italia SpA



Saint-Gobain PPC Italia SpA



Saint-Gobain Delegazione Generale

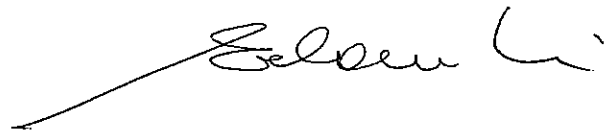


Assovetro

Filctem-CGIL



Femca-CISL



Uilcem-UIL

