

Politica in materia di diversità e inclusione 2021-2025



CORTE
DEI CONTI
EUROPEA

Indice

I. Informazioni generali	3
II. Cosa intendiamo per “diversità” e “inclusione”?	4
III. Come mettiamo in pratica la diversità e l’inclusione (D&I)?	5
IV. Priorità per il 2021-2025	6
V. Obiettivi e indicatori relativi a D&I per il 2021-2025	8

I. Informazioni generali

La Corte dei conti europea (di seguito: “la Corte”), il revisore esterno delle finanze dell’Unione europea, **attua una politica di pari opportunità**. Il principio della parità di opportunità è sancito nella normativa che sta alla base delle attività dell’UE, ed in particolare nell’articolo 1 *quinquies* dello Statuto dei funzionari, che proibisce “ogni discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle, le origini etniche o sociali, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l’appartenenza a una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l’età o l’orientamento sessuale”. In base a detto principio, è essenziale anche la piena uguaglianza tra uomini e donne sul luogo di lavoro.

L’impegno della Corte in materia di pari opportunità è altresì manifesto negli orientamenti deontologici della stessa (decisione n. 66-2011), nei quali si afferma quanto segue: “Dobbiamo evitare qualsiasi forma di discriminazione e contribuire ad attuare una politica di pari opportunità per tutti i membri del personale. I Membri ed il personale direttivo devono adottare provvedimenti volti a garantire che tutto il personale riceva un trattamento equo e goda di pari opportunità nel proprio sviluppo professionale”.

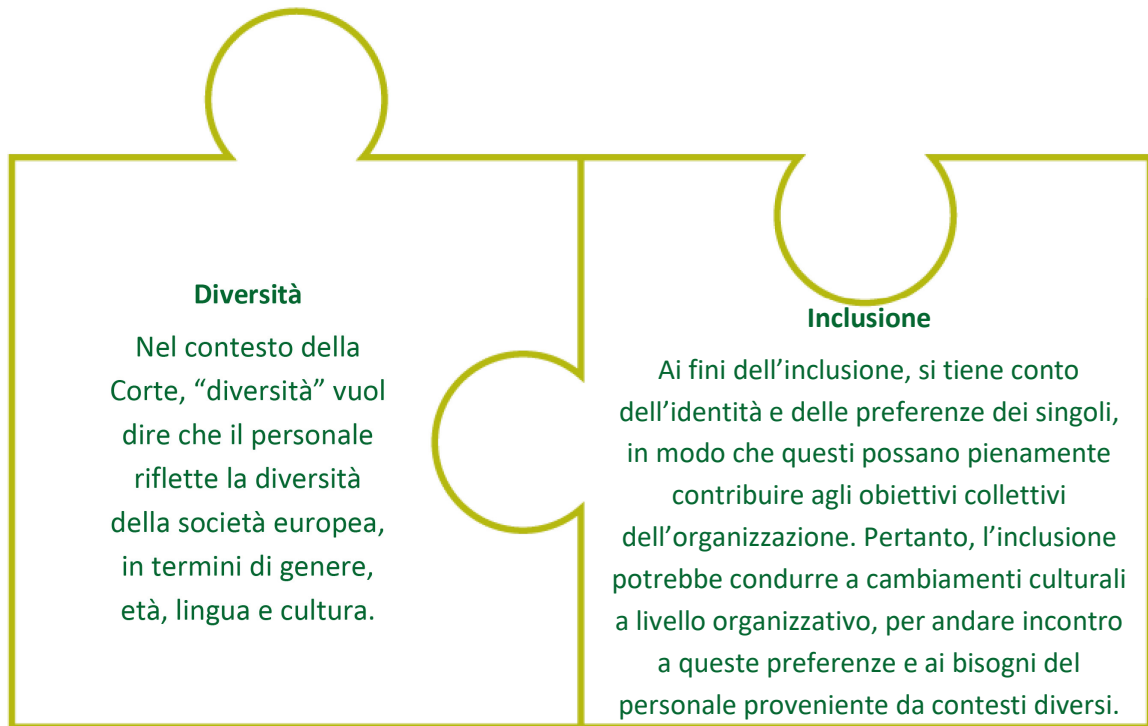
Oltre a garantire pari opportunità per tutto il proprio personale, la Corte è impegnata a porre in atto una **politica in materia di diversità e inclusione**. L’intento è quello di creare un ambiente di lavoro composito ed una cultura inclusiva, in modo che tutti si sentano apprezzati e possano conseguire il proprio pieno potenziale.

“Questa politica in materia di diversità e inclusione è una parte importante degli obiettivi strategici della Corte per il 2021-2025. Muove dai risultati dei precedenti piani d’azione per tracciare la strada verso un ambiente di lavoro più eterogeneo, maggiormente flessibile e, allo stesso tempo, più equo, nel quale il talento di ogni persona possa svilupparsi al meglio. I dirigenti svolgono un ruolo fondamentale a tal fine; tramite il nostro impegno, possiamo dare l’esempio al resto dell’organizzazione. Pertanto, è nostro compito rendere manifesti a tutti i benefici di una cultura composita ed inclusiva”.

Zacharias Kolias

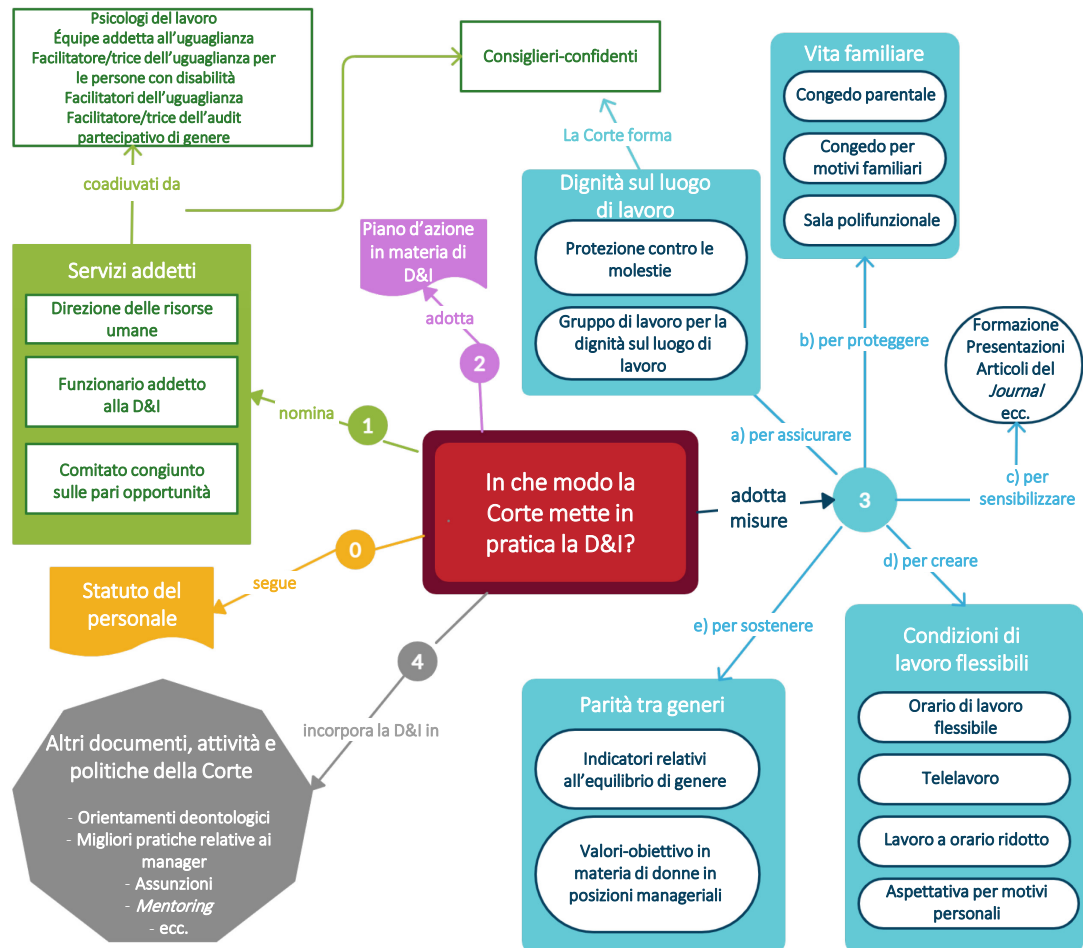
Segretario generale, Corte dei conti europea

II. Cosa intendiamo per “diversità” e “inclusione”?



L’inclusione incontra la diversità: “inclusione” significa far sì che ogni collega con un profilo diverso apporti tutto “se stesso” per lavorare e rendere al meglio delle sue capacità. In un ambiente di lavoro inclusivo si riconosce l’esigenza di tener conto delle singole situazioni e preoccupazioni di **tutti** i componenti del personale e si mira in particolare ad includere chi fra loro si trova in situazioni specifiche (come le persone con disabilità o con parenti a carico disabili, le persone appartenenti alla comunità LGBTQ+ e i membri del personale più anziani).

III. Come mettiamo in pratica la diversità e l'inclusione (D&I)?



IV. Priorità per il 2021-2025

- 01** MOBILITARE: continueremo a mobilitare l'alta dirigenza in modi familiari e innovativi; offriremo ai Membri della Corte il ruolo di "ambasciatore della D&I". La Corte, come istituzione, si impegnerà ad ottenere risultati concreti.
- 02** INFORMARE E COINVOLGERE: assicureremo comunicazioni periodiche su questioni di D&I. Pubblicheremo articoli, organizzeremo eventi formativi ed inviteremo oratori esterni per accrescere la consapevolezza e cambiare gli atteggiamenti. Organizzeremo campagne ed eventi per promuovere le migliori pratiche. Attuare azioni di D&I coinvolgerà numerosi portatori d'interesse. Il funzionario addetto alla D&I ed il Comitato congiunto sulle pari opportunità lavoreranno insieme per sfruttare i risultati ottenuti in passato e apportare, se necessario, ulteriori cambiamenti. Progettiamo inoltre di estendere la collaborazione a gruppi di membri del personale disposti ad impegnarsi in azioni di D&I.
- 03** ATTRARRE: metteremo in atto specifiche misure di risorse umane per garantire pari opportunità a chiunque si candidi ad un posto di lavoro. Contatteremo EPSO e altri portatori d'interesse per diversificare l'insieme di potenziali candidati. Raccoglieremo feedback dai candidati per monitorare i progressi compiuti.
- 04** INTEGRARE: i processi essenziali delle risorse umane (come la gestione del rendimento, la valutazione, la certificazione e le promozioni) saranno monitorati per far sì che tutto il personale della Corte abbia uguali opportunità di successo nella propria carriera e vita professionale. A fini di trasparenza, pubblicheremo dati relativi alle risorse umane.
- 05** PROMUOVERE: esorteremo i dirigenti a nominare donne come capoincarico o in ruoli equivalenti. Forniremo formazione e altre forme di sostegno per donne qualificate, al fine di motivarle a presentare domanda per posizioni di capoincarico.
- 06** ADATTARE: continueremo ad offrire condizioni di lavoro flessibili al nostro personale, introducendo misure specifiche per membri del personale in situazione di vulnerabilità. Porremo maggior enfasi sul benessere e valuteremo come meglio aiutare il personale ad adattarsi alla realtà di un mondo post-pandemico.
- 07** RENDERE POSSIBILE: accresceremo la consapevolezza circa le disabilità; forniremo maggiore sostegno ai membri del personale della Corte con disabilità e più
-

orientamento per facilitare la loro integrazione al lavoro. Ove possibile, renderemo gli edifici della Corte maggiormente accessibili.

08 **PROTEGGERE:** esamineremo i punti di forza e l'esperienza che il personale più anziano può apportare, nonché le difficoltà incontrate da questo gruppo, al fine di individuare il modo migliore di soddisfarne le esigenze. Avvieremo iniziative per motivare il personale più anziano e aiutarlo a trasmettere conoscenze ed esperienze alla generazione più giovane.

09 **ESORTARE:** esorteremo le donne ad intraprendere la strada che porta a diventare manager. Monitoreremo periodicamente la percentuale di capoincarico e manager donne e forniremo alle donne consulenza specifica in materia di carriera e formazione in tema di leadership. Esamineremo gli ostacoli che le donne potrebbero incontrare nel corso della loro carriera e valuteremo misure per controbilanciare detti ostacoli.

10 **MISURARE:** continueremo ad utilizzare indicatori chiave per misurare i progressi compiuti in materia di D&I e comunicheremo i risultati ad intervalli periodici.

Per maggiori informazioni, si prega di consultare il Piano d'azione della Corte dei conti europea 2021-2025 per la diversità e l'inclusione.

V. Obiettivi e indicatori relativi a D&I per il 2021-2025

Obiettivo 1. MOBILITARE – Promuovere la D&I tra la dirigenza

Indicatore	Valore di partenza	Valore-obiettivo
Numero di manager che effettuano la valutazione volontaria sulla D&I	N.d. (nuovo indicatore)	Dieci manager l'anno
Numero di corsi di formazione obbligatori offerti ai manager in materia di non discriminazione, pari opportunità ed obiettivi relativi alla D&I	Un corso all'anno (offerto in diverse occasioni)	Mantenere almeno un corso ogni anno

Obiettivo 2. INFORMARE E COINVOLGERE – Promuovere la D&I tra tutto il personale

Indicatore	Valore di partenza	Valore-obiettivo
Numero di comunicazioni (comunicazioni al personale, <i>newsletter</i> sulle novità relative alla Corte, articoli, ecc.) sulle pari opportunità, sulla D&I e sul benessere	Una ogni 4-5 mesi	Una comunicazione al mese
Numero di conferenze, corsi di formazione, <i>webinar</i> ed eventi organizzati dalla Corte ed incentrati su pari opportunità, dignità al lavoro, D&I e benessere	N.d. (nuovo indicatore)	Sei all'anno

Obiettivo 3. ATTRARRE – Fornire pari opportunità e aumentare la D&I nel processo di assunzione

Indicatore	Valore di partenza	Valore-obiettivo
Percentuale di commissioni di selezione che comprendono sia donne che uomini	86 % nel 2018 96 % nel 2019 100 % nel 2020	Mantenere il 100 %
Percentuale di avvisi di posto vacante esaminati per assicurarsi che attraggano/incoraggino una gamma di candidati eterogenea per genere, età, disabilità, ecc.	N.d. (nuovo indicatore)	100 %

Obiettivo 4. INTEGRARE – Incorporare le pari opportunità e la D&I nella gestione della performance, nella valutazione, nella certificazione e nelle promozioni

Indicatore	Valore di partenza		Valore-obiettivo
	Personale che lavora a tempo parziale / in congedo parentale	Tutto il personale	
Percentuale di promozioni tra il personale che lavora a tempo parziale	33 % nel 2018 45 % nel 2019 49 % nel 2020	43 % nel 2018 48 % nel 2019 48 % nel 2020	Percentuale di promozioni tra il personale che lavora a tempo parziale
Percentuale di promozioni tra il personale in congedo parentale	43 % nel 2018 50 % nel 2019 49 % nel 2020		45 % nel 2019

Obiettivo 5. PROMUOVERE – Promuovere la parità tra generi nella selezione dei capoincarico

Indicatore	Valore di partenza	Valore-obiettivo
Percentuale di donne in posizione di capoincarico	34 % nel 2020	40 % entro la fine del 2027
Numero di sessioni informali per capoincarico donne con esperienza affinché condividano le loro conoscenze	N.d.	Due all'anno

Obiettivo 6. ADATTARE – Aumentare la flessibilità al lavoro

Indicatore	Valore di partenza	Valore-obiettivo
Percentuale di sale riunione "ibride"	N.d. (nuovo indicatore)	100 % entro il 2025
Percentuale di manager che partecipano alla formazione obbligatoria sulla creazione di un equilibrio tra vita professionale e vita privata	N.d. (nuovo indicatore)	100 % entro il 2025
Percentuale di giorni lavorativi per i quali si può chiedere il telelavoro (non traduttori)	Massimo 40 % nel 2020	50 % entro il 2025

Obiettivo 7. RENDERE POSSIBILE – Creare un ambiente inclusivo per il personale con disabilità

Indicatore	Valore di partenza	Valore-obiettivo
Numero di sessioni/eventi dedicati all'uguaglianza delle persone con disabilità	Una ogni tre anni	Una all'anno
Numero di tirocinanti con disabilità	N.d. (nuovo indicatore)	Uno all'anno

Obiettivo 8. PROTEGGERE – Riconoscere, comprendere e far fronte all'invecchiamento del personale della Corte

Indicatore	Valore di partenza	Valore-obiettivo
Numero di sessioni di scambio sociale intergenerazionale	N.d. (nuovo indicatore)	Due all'anno
Numero di scambi tra personale anziano in attività e personale prossimo alla pensione	N.d. (nuovo indicatore)	Uno all'anno

Obiettivo 9. ESORTARE – Esortare le donne ad intraprendere la strada che porta a diventare manager

Indicatore	Valore di partenza	Valore-obiettivo
Percentuale di donne in posizioni manageriali di medio o alto livello (audit)	29 % nel 2020	40 % entro la fine del 2027
Percentuale di donne in posizioni manageriali di medio o alto livello (non-audit)	39 % nel 2020	40 % entro la fine del 2027

Obiettivo 10. MISURARE – Valutare i progressi compiuti in materia di D&I

Preparare relazioni sulla demografia presso la Corte utilizzando, tra gli altri, i dati che seguono.
Tabella dell'organico della Corte
Forza lavoro, per tipo di contratto
Equilibrio di genere presso la Corte (anche per gruppo di funzioni e a livello di manager)
Ripartizione del personale per nazionalità e per tipo di contratto; inoltre, ripartizione di manager e assistenti per cittadinanza
Profilo d'età di tutto il personale
Ripartizione dei manager per età e genere
Profilo per grado dei funzionari e degli agenti temporanei
Numero medio di giornate di formazione, per genere e per gruppo di età
Numero medio di giornate di formazione, per genere e per modalità lavorative

ECA-Diversity-and-Inclusion@eca.europa.eu



EUROPEAN
COURT
OF AUDITORS



Publications Office
of the European Union

EUROPEAN COURT OF AUDITORS
12, rue Alcide De Gasperi
1615 Luxembourg
LUXEMBOURG

Tel. +352 4398-1

Enquiries: eca.europa.eu/en/Pages/ContactForm.aspx

Website: eca.europa.eu

Twitter: @EUAuditors