Politiche di inclusione e valorizzazione delle differenze al lavoro

Costruire una cultura del rispetto condivisa

Conforme alla UNI/PdR 125:2022
Conforme alla UNI/PdR 159:2024
Conforme alla UNI/PdR 192:2026
Conforme alla UNI EN ISO 26000:2020
Conforme alla UNI ISO 30415:2021
Conforme allo standard AA 1000
In linea con Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, delle Convenzioni fondamentali dell'ILO – International Labour Organization – e delle Linee Guida dell'OCSE

Documento accessibile
impaginato con EasyReading font.

VERITAS

Indice

1. Premessa ... 3
2. Obiettivi ... 4
3. L'inclusione e il rispetto come valori ... 4
3.1 Il linguaggio inclusivo ... 4
3.2 Leadership inclusiva ... 4
3.3 Uso dell'Intelligenza Artificiale – Diversità, non discriminazione ed equità ... 5
3.4 Comunicazione ... 5
4. Dimensioni della diversità ... 5
4.1 Genere ... 5
4.2 Disabilità, neurodivergenze e stili cognitivi ... 6
4.3 Età e differenza generazionale ... 6
4.4 Identità di genere, orientamento affettivo e sentimentale ... 6
4.5 Interculturalità e credo religioso ... 7
4.6 Ambiti trasversali ... 7
5. Conciliazione vita-lavoro ... 8
6. Il Codice etico, le pari opportunità, i Diritti Umani ... 8
7. Il Modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/01 ... 9
8. Identificazione delle figure coinvolte ... 9
8.1 Diversity manager ... 9
8.2 Disability manager ... 10
8.3 Welfare manager ... 10
8.4 Gruppo di lavoro Inclusione ... 10
8.5 Consigliere di fiducia ... 10
8.6 Comitato Guida certificazioni D&I ... 10
9. Impatti, rischi e opportunità ... 11
9.1 Impatto sociale ... 11
10. Percorso di sviluppo in azienda ... 11
10.1 Pianificazione della forza lavoro, degli avvicendamenti e del pensionamento ... 11
10.1.1 Pianificazione del fabbisogno di forza lavoro ... 11
10.1.2 Pianificazione degli avvicendamenti e sviluppo delle competenze ... 12
10.1.3 Attenzione alla diversità e all'inclusione ... 12
10.2 Selezione ... 12
10.3 Inserimento ... 13
10.4 Apprendimento, sviluppo e gestione delle prestazioni della persona ... 13

preparazione	verifica	approvazione
Per il Gruppo Inclusione *Welfare Manager* *Carolina Stefani* [firmato] *Disability Manager* *Daniela Grisostolo* [firmato]	Comitato Guida Certificazioni D&I di Gruppo [firmato] *Direttrice Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo, Diversity Manager* *Chiara Bellon* [firmato] *Responsabile Sostenibilità e transizione energetica* *Alessandro De Pol* [firmato]	Cda Veritas 20.05.2026 [firmato]

Modifiche: aggiornamento contenuti.

Qualsiasi riferimento contenuto nelle presenti politiche relativo a un determinato genere (maschile o femminile) includerà, di norma, tutti i generi; parimenti il significato attribuito a un termine espresso al singolare si intenderà riferito allo stesso termine anche dove espresso al plurale.

1. Premessa

Il Gruppo Veritas ha l'obiettivo di creare valore per i soci e per la collettività del territorio servito, tramite azioni di sviluppo e innovazione nei diversi settori di competenza, in un'ottica di sostenibilità ed economia circolare. I servizi sono erogati da personale che deve essere formato e preparato, reso consapevole del proprio ruolo rispetto all'organizzazione aziendale e alle comunità nelle quali opera, così da adottare comportamenti appropriati.

Tale obiettivo si ottiene attraverso azioni mirate ad accrescere il benessere organizzativo e individuale, lavorando su tre aspetti principali: *welfare*, *work-life balance* e inclusione. È necessario, quindi, consolidare un ambiente di lavoro basato sul rispetto delle persone, sia incoraggiando un cambiamento culturale, sia attraverso schemi organizzativi e gestionali; è importante valorizzare al meglio le attività di ogni singolo individuo, secondo capacità e potenzialità possedute, riconoscendone l'unicità e contribuendo ad accrescere il bagaglio di conoscenze e di competenze individuali, fondamentali per affrontare eventuali disuguaglianze nei sistemi, nelle politiche, nei processi e nelle pratiche delle organizzazione, nonché nei pregiudizi e nei comportamenti consci e inconsci delle persone.

Le sfide da fronteggiare attivamente sono legate a comportamenti e norme culturali non inclusivi e pratiche inique e discriminatorie, siano esse sviluppate da persone o associate a tecnologie.

Il Gruppo Veritas non ammette alcuna forma di discriminazione, diretta o indiretta, in relazione a età, genere, disabilità, nazionalità, opinioni politiche, fede religiosa e cultura pertanto non è permesso che siano adottati comportamenti discriminatori tra coloro che lavorano all'interno dell'organizzazione. Promuovere attivamente la comprensione dei valori, dei doveri e dei processi aziendali, consente una consapevole partecipazione alle attività lavorative e al tempo stesso stimola lo sviluppo di competenze relazionali anche grazie al confronto con la diversità; la considerazione della politica inclusiva e della valorizzazione delle differenze diventa quindi una parte indispensabile anche delle attività di formazione aziendale.

Nel presente documento sono riassunte le linee guida per la tutela e il sostegno della diversità e le politiche di inclusione, finalizzate anche alla generazione di valore e di efficienza nell'organizzazione.

I riferimenti legislativi e normativi utilizzati per la redazione delle presenti politiche sono i seguenti:

- prassi UNI/PdR 125:2022;
- prassi UNI/PdR 159:2024;
- prassi UNI/PdR 192:2026;
- Norma UNI ISO 30415:2021 Gestione delle risorse umane -Diversità e inclusione;
- Standard internazionale SA 8000:2014;
- Direttiva UE 970/2023 trasparenza retributiva;
- legislazione in vigore, in particolare Codice delle Pari Opportunità aggiornato alla Legge 5 novembre 2021, n. 162 e D. Lgs. 222-2024;
- Carta internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite (ONU): a) Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, 1948; b) Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici, 1976; c) Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali, 1976;
- Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo, 1950;
- Convenzione dell'ONU sui Diritti dei Bambini, 1989;
- Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro, 1998;

Il presente documento è pertinente ai seguenti Obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite:

2. Obiettivi

Il traguardo è la realizzazione di un ambiente inclusivo per tutti i dipendenti, attraverso un processo continuo, in cui tutte le attività e i percorsi lavorativi devono poter considerare efficientemente le differenze di ogni persona.
Per una corretta politica inclusiva occorre fare spazio alla ricchezza della differenza, adeguando, di volta in volta, e se necessario, gli ambienti e le prassi nel rispetto di ogni specifica singolarità, anche sensibilizzando i fornitori a un impegno verso le tematiche di valorizzazione delle differenze.
Gli obiettivi si fondano su questi capisaldi:

- la diversità non ha un'accezione negativa: non è un costo, non è un punto di debolezza, né un ostacolo ma, al contrario, è un'opportunità di miglioramento, un valore aggiunto o talvolta si può rivelare un vantaggio;
- la diversità va riconosciuta, accettata, valorizzata e integrata, così da creare valore per l'azienda, nella garanzia dei servizi da erogare, e anche per le persone che ci lavorano;
- la valorizzazione della diversità è un'opportunità, può rappresentare un investimento e/o uno strumento di benessere organizzativo;
- la creazione di un ambiente di lavoro improntato a una equilibrata considerazione delle persone e al benessere organizzativo.

3. L'inclusione e il rispetto come valori

La presente politica ha lo scopo di favorire l'apertura culturale comprendendo alla propria base il principio dell'inclusione e la valorizzazione delle diversità e promuovendo una cultura del rispetto.
L'obiettivo è quello di disporre di linee guida in grado di generare un approccio manageriale che tenga conto dell'inclusione e ne faccia uno stile di direzione; lo scopo è quello di sviluppare una nuova sensibilità che sappia apprezzare la diversità e l'inclusività, includendole tra i valori di riferimento nello sviluppo di sistemi, politiche, processi, pratiche e operazioni di governance delle aziende del Gruppo.

3.1 Il linguaggio inclusivo

Il linguaggio inclusivo diviene anch'esso uno strumento per preordinare inclusione e scardinare dinamiche discriminatorie in azienda. Bisogna allenare le persone a riflettere sul linguaggio utilizzato: determinate espressioni o parole possono essere neutre per alcune persone mentre possono risultare discriminatorie o offensive per altre. Usare un lessico che tenga conto delle differenze individuali diventa esso stesso un elemento per valorizzare le persone e trasmettere la cultura del rispetto.
Questo significa rendere tutti responsabili del linguaggio utilizzato sia come lavoratori e lavoratrici all'interno dell'organizzazione aziendale, sia soprattutto come persone all'interno di una comunità. Il linguaggio, pertanto, non solo funge da strumento di comunicazione, ma rappresenta un mezzo per attestare la propria competenza nell'esercizio del proprio ruolo in modo adeguato.

3.2 Leadership inclusiva

Da tempo la Capogruppo Veritas persegue politiche manageriali volte all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze, che ha promosso presso le aziende del Gruppo, per incentivare una leadership inclusiva e, di conseguenza, il successo organizzativo. In questo contesto, a partire dal 2024, il Gruppo si è dotato di un modello di *leadership* che integra la diversità, valorizzandola come competenza unica e come elemento strategico. Questo modello mira a creare un ambiente di lavoro in cui ogni individuo si senta rispettato e valorizzato, promuovendo la collaborazione e l'innovazione; attraverso programmi di formazione specifici, il *management* aziendale è stato preparato a riconoscere e valorizzare le diverse prospettive, garantendo che tutte le voci siano ascoltate e che ogni persona all'interno dell'organizzazione possa esprimere il proprio potenziale al massimo.

3.3 Uso dell'Intelligenza Artificiale – Diversità, non discriminazione ed equità

Il Gruppo acquisisce, implementa, utilizza soluzioni di Intelligenza Artificiale nel pieno rispetto dei principi di parità di accesso, inclusione, uguaglianza di genere e interculturalità per limitare e inibire la produzione di pregiudizi ed effetti discriminatori e lesivi della dignità della persona. In tale contesto, il Gruppo vieta l'utilizzo di soluzioni di IA che hanno lo scopo o l'effetto di distorcere il comportamento di un individuo sfruttandone la vulnerabilità dovuta alla sua età, disabilità oppure a una specifica situazione economico-sociale.

Gli utilizzi consentiti di soluzioni di IA e le modalità di utilizzo da parte del personale del Gruppo sono regolamentati da specifico Codice di comportamento.

3.4 Comunicazione

Il Gruppo Veritas si impegna a:

- basare la propria comunicazione interna ed esterna sulla responsabilità, evitando qualsiasi stereotipo, utilizzando un linguaggio rispettoso e attento alle differenze e alle sensibilità individuali;
- garantire che la comunicazione sia coerente con i principi delle Politiche, del Codice etico e della cultura aziendale;
- garantire una comunicazione accessibile verso tutte le tipologie di disabilità;
- sviluppare attività e iniziative per sensibilizzare gli *stakeholder* alla consapevolezza delle differenze e unicità delle persone, nel rispetto della Strategia e delle Politiche di inclusione e valorizzazione delle differenze.

Inoltre, è importante investire anche su una comunicazione trasparente in relazione alle componenti retributive individuali, valorizzando non solo le componenti economiche fisse, ma anche quelle variabili, nonché eventuali polizze assicurative in vigore, previdenza complementare, buoni pasto; per questo motivo, Veritas ha attivato da tempo un servizio *online* (**Total Reward *Statement* - "La mia retribuzione"**) dove ciascun dipendente può vedere tutte le informazioni relative alla propria retribuzione e alle relative voci. Tale servizio, sperimentato in primo luogo dalla Capogruppo, verrà esteso a tutte le aziende del Gruppo, e incrementato con la valorizzazione di ulteriori servizi aziendali (es. *welfare* e *work-life balance*).

4. Dimensioni della diversità

Le principali dimensioni della diversità nei luoghi di lavoro individuate dal Gruppo Veritas sono:

- genere;
- identità di genere, orientamento affettivo e sentimentale;
- disabilità, neurodivergenze e stili cognitivi
- età e differenza generazionale;
- interculturalità e credo religioso;
- ambiti trasversali.

Tutte le dimensioni sono raccolte nel più ampio concetto di *corporate social responsibility*.

4.1 Genere

La differenza di genere all'interno dell'organizzazione costituisce una risorsa e come tale va riconosciuta e valorizzata per trarre massimo beneficio. La valorizzazione delle differenze di genere può concorrere a promuovere una maggiore equità sociale all'interno dell'organizzazione aziendale e si può concretizzare attraverso l'applicazione delle esistenti politiche meritocratiche impostate per dare le medesime opportunità a tutte le persone.

Il Gruppo Veritas garantisce all'interno della propria organizzazione politiche e azioni volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e la promozione di strumenti di flessibilità.

Il Gruppo Veritas garantisce che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori dei panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altri eventi anche di carattere scientifico.
Campagne di sensibilizzazione e attività formative sono necessarie sia per rimuovere eventuali stereotipi legati al genere che per avviare percorsi di carriera e trattamenti retributivi non discriminatori.

4.2 Disabilità, neurodivergenze e stili cognitivi

Il Gruppo Veritas, nella consapevolezza dei numerosi aspetti afferenti al tema delle disabilità, sia visibili sia invisibili, che possono comprendere disabilità fisiche e malattie gravi; affronta tale dimensione su più fronti:

- accessibilità e adeguamento di infrastrutture e servizi nei luoghi di lavoro, che comprendono la verifica degli spazi relativamente alle necessità delle persone con disabilità, anche attraverso l'adozione di tecnologie, strumenti, infrastrutture e metodologie di lavoro finalizzate ad abbattere o ridurre eventuali limitazioni motorie e/o sensoriali;
- accessibilità e adeguamento di infrastrutture e servizi per l'utenza coerentemente alle **Carte dei Servizi** e alla normativa vigente;
- iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale mediante il coinvolgimento di figure interne ed esterne e di associazioni con focus su stereotipi, pregiudizi, intersezionalità, discriminazioni multiple e bias cognitivi nonché sulle tematiche della salute e sicurezza sul lavoro;
- collaborazione con enti specializzati e accreditati, ai fini dell'inserimento lavorativo di persone con disabilità, e con associazioni per confronto sulle tematiche dell'accessibilità.

Il Gruppo Veritas si impegna ad accompagnare le persone con disabilità, sia in fase di assunzione, sia nel caso in cui la disabilità si manifesti in seguito a malattie o infortuni, lungo un percorso di accrescimento delle proprie capacità e qualità professionali, contribuendo così a trasformare le potenzialità della persona in opportunità per l'organizzazione.
Inoltre, Gruppo Veritas si impegna in materia di neurodivergenze, tema che include ADHD e disturbi dell'apprendimento, nonché altre pluralità come lo spettro dell'autismo o i disturbi del comportamento. Tali caratteristiche, infatti, possono determinare modalità di processare le informazioni, gestire le priorità, comunicare e interagire con l'ambiente circostante.

4.3 Età e differenza generazionale

È verosimile che persone di età differenti tendano a pensare diversamente e ad avere esperienze di vita potenzialmente dissimili. È necessario, dunque, individuare delle prassi per lo sviluppo e la gestione delle differenti generazioni all'interno dell'organizzazione, sviluppando politiche che favoriscano il dialogo tra le persone. All'interno di un'azienda è comune che più generazioni convivano, da un lato per effetto dell'innalzamento dell'età pensionabile e dell'allungamento delle aspettative di vita, dall'altro per effetto dell'inserimento di persone di qualunque età.
Ciò comporta possibili cambiamenti nei metodi organizzativi legati a problemi di compatibilità con alcune mansioni che richiedono prevalente impegno fisico nel lavoro per le quali esistono già strumenti di gestione contrattuale e prassi determinate dai documenti di valutazione dei rischi sulla sicurezza del lavoro. Inoltre, vi sono dinamiche relazionali tra generazioni diverse, dove invece il principale obiettivo è di supportare azioni di comunicazione e collaborazione.
Il Gruppo Veritas promuove percorsi formativi adeguati e pratiche di trasferimento intergenerazionale di conoscenze e competenze, per garantire le giuste opportunità dialogiche, cooperative, di trasferimento delle conoscenze, tutte fonte di crescita e sviluppo professionale.
Le differenze tra generazioni si manifestano anche nel differente approccio al lavoro e nella diversa percezione delle priorità: per questo il Gruppo Veritas promuove iniziative atte a migliorare la comprensione di questi aspetti al fine di creare un luogo di lavoro stimolante per persone di differenti età.

4.4 Identità di genere, orientamento affettivo e sentimentale

Il Gruppo Veritas promuove un ambiente di lavoro inclusivo, in cui non sono ammesse discriminazioni basate sull'orientamento affettivo e sentimentale o sull'identità di genere. Questo principio si riflette sia

nell'organizzazione interna dell'azienda sia nei servizi offerti agli utenti. Il rispetto reciproco tra le persone è considerato un valore fondamentale e una garanzia di qualità, in linea con le normative vigenti. Tali principi trovano applicazione anche negli strumenti di tutela e disciplina previsti dai contratti collettivi e dai **Codici Etici** delle società del Gruppo.

4.5 Interculturalità e credo religioso

Il Gruppo Veritas promuove buone prassi nella gestione delle relazioni tra più culture all'interno dell'organizzazione, attraverso cooperazione, comprensione e rispetto dei bisogni di tutti coloro che appartengono a culture e religioni tra loro differenti. La cultura e la religione non devono essere un elemento di discriminazione ma differenze che possono essere riconosciute e valorizzate, anche attraverso il supporto di mediatori culturali o di azioni di facilitazione per un'efficace integrazione all'interno delle organizzazioni aziendali.
Il Gruppo Veritas si propone di creare un ambiente di lavoro sicuro, attraverso pratiche e politiche del lavoro flessibili, per supportare i dipendenti che abbiano esigenze legate alla propria religione, contribuendo a promuovere il rispetto e la dignità di ogni persona.
Per questo, si impegna, per quanto di sua competenza, a inserire tali iniziative all'interno di strumenti contrattuali di primo e di secondo livello vigenti, nonché alle prassi o alle modalità di gestione del lavoro e dei servizi, impegnandosi a individuare percorsi compatibili con le esigenze aziendali e di servizio.

4.6 Ambiti trasversali

L'Azienda riconosce che l'inclusione non si esaurisce nelle dimensioni tradizionalmente codificate, ma si estende anche a una pluralità di condizioni personali, relazionali e sociali che incidono in modo significativo sull'esperienza lavorativa, sul benessere e sulle opportunità di partecipazione delle persone.
Per questo motivo, si impegna a operare anche su tematiche trasversali dell'inclusione, spesso meno visibili ma potenzialmente generatrici di disuguaglianze, promuovendo un approccio equo, rispettoso e orientato alla valorizzazione delle differenze individuali in tutte le loro forme.

Stato civile, condizione familiare e configurazioni di vita
Il Gruppo Veritas riconosce che il diritto al tempo libero e al riposo è un diritto universale, indipendente dallo stato civile, dalla composizione del nucleo familiare o dalle scelte di vita personale. L'Azienda si impegna a contrastare forme di discriminazione indiretta che possono derivare da presupposti culturali sulla presunta maggiore "disponibilità" del personale senza figli o partner, promuovendo una distribuzione equa dei carichi di lavoro.

Care-giving e carichi di cura non tradizionali
Consapevole dell'evoluzione demografica e della crescente diffusione di carichi di cura non riconducibili alla sola genitorialità, il Gruppo Veritas riconosce e valorizza il ruolo di chi assiste familiari anziani, persone con disabilità o con bisogni di salute complessi. L'Azienda si impegna a sostenere attivamente il personale coinvolto in attività di *care-giving*, favorendo l'accesso a misure di welfare e flessibilità e promuovendo un clima di sicurezza psicologica.

Condizione socio-economica e accessibilità
Il Gruppo Veritas riconosce che le differenze socio-economiche possono generare barriere invisibili alla piena partecipazione alla vita aziendale. Per questo motivo, l'Azienda si impegna a garantire che iniziative di socialità, formazione, *team building* e *welfare* siano accessibili e sostenibili per tutto il personale, promuovendo una cultura organizzativa che eviti dinamiche esclusive basate sulla disponibilità economica o sullo stile di vita.

Pluralità dei corpi e contrasto ai *bias* estetici
Il Gruppo Veritas tutela la dignità e la pluralità dei corpi, contrastando ogni forma di discriminazione fondata sull'aspetto fisico o su standard estetici impliciti. L'Azienda esclude l'utilizzo dell'aspetto fisico

come criterio nei processi di selezione, valutazione e assegnazione dei ruoli, promuovendo la consapevolezza sui *bias* estetici e garantendo che eventuali indicazioni sull'abbigliamento professionale siano motivate, inclusive e non discriminatorie.

Stili relazionali, introversione ed estroversione
Il Gruppo Veritas riconosce e valorizza la diversità degli stili relazionali e comunicativi, incluse le dimensioni di introversione ed estroversione, come espressioni legittime della personalità individuale. L'Azienda si impegna a prevenire dinamiche organizzative che favoriscano implicitamente modelli comunicativi o comportamentali dominanti, promuovendo contesti di lavoro in cui tutte le persone possano contribuire in modo autentico, nel rispetto dei propri tempi, delle proprie modalità espressive e delle proprie energie relazionali, valorizzando competenze, risultati e contributi professionali indipendentemente dallo stile personale.

5. Conciliazione vita-lavoro

Il Gruppo Veritas riconosce la conciliazione tra vita e lavoro come elemento fondamentale del benessere organizzativo, della sostenibilità sociale e della valorizzazione delle persone. L'organizzazione considera infatti, oltre alle diverse caratteristiche soggettive, anche le responsabilità familiari e di cura come parte integrante dell'esperienza individuale e promuove condizioni che consentano di conciliare, in modo equilibrato, esigenze professionali, personali e familiari. A tal fine, il Gruppo si impegna a sviluppare e mantenere misure organizzative, strumenti di flessibilità e iniziative di welfare finalizzate a sostenere la genitorialità, la maternità, la paternità, i carichi di cura (anche non tradizionali) e le diverse esigenze che possono manifestarsi nel corso della vita lavorativa delle persone.
Particolare attenzione è dedicata alla prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, collegata all'utilizzo di congedi, permessi, strumenti di flessibilità o altri istituti previsti a supporto della conciliazione. L'accesso alle opportunità di formazione, sviluppo professionale, crescita e valorizzazione delle competenze deve essere garantito indipendentemente dalla fruizione di tali strumenti.
Il Gruppo promuove inoltre una cultura organizzativa orientata al rispetto dei bisogni delle persone favorendo il dialogo, e il miglioramento continuo delle misure adottate, anche attraverso specifiche attività di monitoraggio e la definizione di obiettivi e indicatori dedicati.
Le iniziative adottate sono sviluppate e monitorate nell'ambito del Piano Strategico di Gruppo e attraverso il coinvolgimento del Comitato Guida certificazioni D&I, del Gruppo di lavoro Inclusione nonché del Gruppo di lavoro Welfare e Work-life balance, che ne verificano periodicamente efficacia, adeguatezza e opportunità di miglioramento.

6. Il Codice etico, le pari opportunità, i Diritti Umani

Attraverso i **Codici etici** le aziende del Gruppo si impegnano a rispettare i diritti, l'integrità fisica, culturale e morale di tutte le persone che appartengono o rappresentano l'organizzazione aziendale e di tutti gli *stakeholder* che con le stesse si relazionano. La centralità della persona si esprime in particolare attraverso la corretta valorizzazione delle proprie attività dirette o dei propri collaboratori (siano essi dipendenti o legati da altro rapporto di lavoro), così come la loro partecipazione attiva alla vita aziendale.
Il Gruppo Veritas, contrastando ogni possibile discriminazione rispetto alle dimensioni sopracitate, si impegna a operare in modo equo e imparziale, adottando lo stesso comportamento verso tutti gli interlocutori con cui entra in contatto, pur nelle differenti forme di relazione e comunicazione richiesta dalla natura e dal ruolo istituzionale degli interlocutori. Inoltre, di fronte a situazioni di svantaggio (stato di bisogno, disabilità ecc.), si impegna a adottare strumenti organizzativi tesi a garantire equità di trattamento.
L'azienda promuove le pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici secondo quanto previsto dal d.lgs. 198/2006, garantendo parità di trattamento nell'accesso al lavoro, alla formazione, alla promozione professionale, anche di tipo economico, e alle condizioni di lavoro, incentivando, laddove possibile, orari

e rapporti di lavoro flessibili (*part time*, telelavoro, *smart working*), atti a conciliare gli impegni familiari con quelli lavorativi.
Il Gruppo si impegna a richiedere prestazioni di lavoro nel rispetto delle disposizioni di legge e della contrattazione collettiva vigente in termini di orario e giornate lavorate, nonché a garantire un adeguato riposo e un'equa remunerazione a tutti i dipendenti. In particolare, la remunerazione prende in considerazione il principio di giusto compenso per il lavoro e dell'uguaglianza di retribuzione fra donne e uomini per un lavoro di valore uguale, basato su una valutazione obiettiva. La retribuzione minima dei dipendenti del Gruppo non può essere inferiore a quella stabilita dai contratti collettivi e dai trattamenti legislativi e normativi vigenti di riferimento, in linea con quanto disposto dalle Convenzioni ILO. Inoltre, il Gruppo si impegna al rispetto di quanto previsto dalla Direttiva UE 970/2023 relativamente alla trasparenza retributiva e al suo prossimo recepimento in ambito nazionale.
L'indipendenza e la trasparenza sono altresì i principi che guidano l'azione del Gruppo Veritas nella selezione e nell'assunzione del personale.
Nella gestione dei rapporti lavorativi il Gruppo Veritas valorizza il lavoro di tutti i propri collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con le attività loro assegnate, promuovendone il coinvolgimento e rendendoli partecipi degli obiettivi aziendali e del loro raggiungimento.
Il Gruppo si impegna a promuovere l'effettiva eliminazione di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio, così come definito dalla Convenzione n. 29 dell'ILO, nonché di tutte le forme di sfruttamento dei lavoratori, inclusa qualsiasi forma di abuso, costrizione o violenza psicologica e fisica, nei confronti sia dei propri dipendenti sia dei lavoratori impiegati lungo la catena di fornitura, e condanna fermamente il traffico e lo sfruttamento di esseri umani in ogni sua forma. Il Gruppo rifiuta, altresì, l'impiego del lavoro minorile, come definito dalla legislazione vigente, e, in ogni caso, non inferiore all'età minima stabilita dalla Convenzione n. 138 dell'ILO.
Il Gruppo garantisce la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva, condividendo con le organizzazioni sindacali un sistema di relazioni industriali basato sul confronto costante e costruttivo.
Il Gruppo Veritas sostiene e rispetta i diritti umani, in conformità con le disposizioni nazionali vigenti e anche con i principi contenuti nella Dichiarazione universale dei diritti umani dell'Onu e linee guida dell'OCSE, al cui rispetto sono tenuti amministratori, dipendenti e collaboratori esterni e fornitori del Gruppo. Il Gruppo Veritas provvederà a denunciare i comportamenti difformi all'Autorità giudiziaria qualora ne sussistano i presupposti.

7. Il Modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/01

Le aziende del Gruppo Veritas applicano Modelli di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/2001 allo scopo di dare evidenza del rispetto delle normative in materia di instaurazione di rapporto di lavoro e del fatto che i reati legati allo sfruttamento delle persone non possono determinarsi, neanche potenzialmente, in una società la cui azione è improntata sul rigoroso rispetto della legalità, condizione che viene perseguita anche negli affidamenti a ditte esterne che, nel caso della capogruppo devono sottoscrivere il Patto di integrità.

8. Identificazione delle figure coinvolte

Le funzioni sotto descritte si intendono di Gruppo.

8.1 Diversity manager

È stata istituita la figura della *Diversity manager* che ha i seguenti compiti:

- promuovere la cultura dell'inclusione;
- sviluppare pratiche e politiche per valorizzare la diversità negli ambienti di lavoro;
- individuare strategie e iniziative per lo sviluppo delle potenzialità dei singoli individui;
- diffondere la cultura del merito e l'opportunità di crescita alla portata di tutti;
- focalizzare le diversità dovute alle ridotte capacità d'interazione con l'ambiente circostante (disabilità).

8.2 Disability manager

È stata istituita la figura della *Disability manager* che ha i seguenti compiti:

- lavorare a fianco delle persone con disabilità per facilitare il loro inserimento o la propria prestazione;
- costruire programmi *ad hoc* per lo sviluppo delle professionalità a seconda delle difficoltà;
- supportare i bisogni di questi dipendenti anche nell'ambito del *welfare* aziendale;
- verificare le collocazioni operative i luoghi di lavoro, fornendo gli strumenti tecnologici e non per lo svolgimento dell'attività lavorativa senza barriere;
- mettere in atto ogni azione anche formativa per favorire l'accessibilità o dei luoghi.

8.3 Welfare manager

È stata istituita la figura della *Welfare manager* che ha i seguenti compiti:

- analizza i bisogni di persone e *stakeholder* per progettare piani di welfare;
- coordina risorse interne ed esterne e supervisiona la realizzazione dei progetti;
- promuove e comunica i servizi di *welfare*, facilitandone l'accesso e il coinvolgimento attivo delle persone;
- monitora i risultati, valuta l'efficacia delle iniziative e propone azioni di miglioramento continuo.

8.4 Gruppo di lavoro Inclusione

Per potenziare l'effetto delle presenti politiche è stato costituito un gruppo di lavoro permanente trasversale, sia in termini di competenze sia di ruoli organizzativi, che ha il compito di promuovere iniziative e attività di sensibilizzazione coerenti con i valori della diversità e dell'inclusione.

8.5 Consigliere di fiducia

É stata nominata una Consigliera di fiducia che ha i seguenti compiti:

- informare e formare i dipendenti sulle fattispecie trattate, sugli strumenti di tutela, sulle responsabilità;
- prevenire i fenomeni di *mobbing* e molestie, anche attraverso monitoraggio e formazione;
- svolgere attività di consulenza con approfondimenti, suggerimenti e possibilità d'intervento;
- contribuire alla soluzione dell'eventuale singolo caso tramite l'attivazione di procedure informali o formali, nel caso di insuccesso delle prime.

8.6 Comitato Guida certificazioni D&I

Il Comitato Guida di Gruppo è istituito con l'obiettivo di rendere efficace l'adozione e la continua applicazione delle Politiche di inclusione, rispetto e valorizzazione delle differenze aziendali. Il Comitato propone di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, definendo un piano di azione (Piano strategico di Gruppo) per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui rendere conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale mantenere e verificare le azioni pianificate.
Il piano strategico definisce per ogni tema identificato dalla politica obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione. Il Comitato Guida Certificazioni D&I di Gruppo, in coordinamento con il Gruppo di lavoro Inclusione raccoglie e analizza i KPI generali e specifici relativi all'attuazione del piano strategico e ne valuta l'andamento almeno una volta l'anno, come previsto dal piano strategico, e attua eventuali azioni di correzione a fronte di deviazioni. Sempre con cadenza annuale, il Comitato Guida, attua e mantiene la registrazione di una revisione periodica del sistema (riesame della direzione) in collaborazione con la Direzione aziendale. Tale revisione valuta come elementi in ingresso: i risultati delle attività di applicazione delle politiche, la continua congruità del piano strategico, la necessità di aggiornamenti e modifiche, anche a seguito di cambiamenti normativi significativi ed eventuali ulteriori esigenze formative.

9. Impatti, rischi e opportunità

Tutti i lavoratori del Gruppo, indipendentemente dalla tipologia contrattuale – dipendenti, compresi gli stagionali, tirocinanti o personale fornito da agenzie di somministrazione – rientrano nella definizione di **forza lavoro propria**; da sempre, infatti, le persone sono oggetto di attenta considerazione nell'ambito della strategia del Gruppo.
Gli impatti, sia positivi sia negativi, i rischi e le opportunità sono stati valutati attraverso l'analisi di doppia materialità, al fine di delineare un quadro complessivo della realtà del Gruppo Veritas. In particolare, gli impatti identificati sono strettamente collegati alla strategia e al modello di business del Gruppo, e sono orientati alla valorizzazione costante del capitale umano, anche tramite adeguamenti strutturali volti a gestire nuovi rischi o cogliere opportunità emergenti.
I temi vengono riportati annualmente nella relazione consolidata di sostenibilità pubblicata nel sito internet della Capogruppo.
Non sono presenti operazioni a rischio elevato in termini di lavoro forzato o minorile. Il Gruppo, infatti, mantiene alta l'attenzione su questi aspetti, dettagliatamente regolamentati a livello nazionale, anche attraverso i requisiti imposti nei processi di qualifica e audit alle aziende terze che forniscono personale.
Si segnala che le politiche riguardanti la forza lavoro propria non affrontano la tratta degli esseri umani, il lavoro forzato o coatto e il lavoro minorile in quanto temi non rilevanti per le attività del Gruppo Veritas e i confini entro i quali opera.

9.1 Impatto sociale

Le politiche di inclusione, rispetto e valorizzazione delle differenze promosse da Gruppo Veritas hanno un impatto tangibile sulle comunità di provenienza dei suoi collaboratori. Questo va oltre il semplice aspetto occupazionale, poiché si concentra anche sulla capacità di attrarre persone svantaggiate o emarginate.
Gruppo Veritas riconosce che il lavoro rappresenta uno dei principali catalizzatori per l'integrazione e l'autodeterminazione di ogni individuo, così come ben affermato dagli artt. 3 e 4 della Costituzione italiana. Inoltre, la promozione dei valori di inclusione all'interno dell'ambiente lavorativo si riflette positivamente nella vita privata dei collaboratori, contribuendo così a generare un impatto positivo sul territorio circostante.
Per garantire il monitoraggio e la valutazione di tali impatti, l'azienda si è impegnata a misurare attentamente gli effetti delle proprie politiche sulle comunità coinvolte.

10. Percorso di sviluppo in azienda

La cultura dell'inclusione deve accompagnare le persone in azienda in ogni fase della loro vita professionale: selezione, inserimento, sviluppo, carriera, dimissioni o pensione considerando inoltre la pianificazione della forza lavoro e degli avvicendamenti.

10.1 Pianificazione della forza lavoro, degli avvicendamenti e del pensionamento

L'Azienda adotta un approccio strutturato e sistematico alla pianificazione della forza lavoro e degli avvicendamenti, al fine di garantire la continuità operativa, la sostenibilità economica, lo sviluppo delle competenze e l'evoluzione organizzativa, in coerenza con gli obiettivi strategici aziendali e con i principi di equità, inclusione e valorizzazione delle diversità.

10.1.1 Pianificazione del fabbisogno di forza lavoro

Annualmente, in sede di definizione del *budget* aziendale vengono rilevate, analizzate e ponderate le esigenze di forza lavoro espresse dalle Direzioni aziendali, con focus particolare su quelle operative.
La definizione del fabbisogno tiene conto di una pluralità di fattori, tra cui:

- gli assetti organizzativi esistenti e le loro evoluzioni;
- i tassi di turn-over e le dinamiche demografiche della forza lavoro;
- eventuali progetti di internalizzazione o esternalizzazione di attività;

- l'andamento del mercato del lavoro e le difficoltà di reperimento, con particolare attenzione alle mansioni a maggiore intensità di lavoro (*labour intensive*);
- le competenze, le conoscenze e le capacità richieste nel breve, medio e lungo periodo;
- la sostenibilità economica e finanziaria della spesa rispetto alle azioni definite.

Il risultato di tale processo è formalizzato in un documento di pianificazione della forza lavoro che esplicita le ipotesi di fabbisogno quantitativo e qualitativo su cui basare le successive decisioni in materia di gestione e selezione del personale.
Il documento di pianificazione della forza lavoro è sottoposto all'approvazione della Direzione Generale, che lo valuta nel quadro complessivo della situazione aziendale, integrando, dove e se necessario, ulteriori indicatori di natura strategica, organizzativa e di contesto. L'esito di tale valutazione confluisce in una relazione che definisce i riferimenti numerici e qualitativi per la gestione della forza lavoro.
Nel corso dell'esercizio, il piano può essere oggetto di aggiornamenti o rimodulazioni, al fine di adattarsi all'evoluzione delle esigenze operative, alle variazioni del contesto esterno e alle condizioni generali aziendali, mantenendo un equilibrio tra flessibilità organizzativa, stabilità gestionale e sostenibilità economica.

10.1.2 Pianificazione degli avvicendamenti e sviluppo delle competenze

La pianificazione della forza lavoro è strettamente integrata con i processi di pianificazione degli avvicendamenti, finalizzata a garantire la continuità dei ruoli critici e a sostenere lo sviluppo delle persone.
In tale ambito, l'Azienda:

- identifica gruppi professionali omogenei, ruoli chiave e posizioni strategiche;
- analizza le competenze attuali e prospettiche, individuando eventuali gap di conoscenze, abilità e capacità;
- valorizza percorsi di crescita e sviluppo interni, favorendo la trasmissione delle competenze e la progressione professionale;
- considera, dove necessario, il ricorso al mercato esterno del lavoro in modo complementare allo sviluppo interno.

In tale ottica, il lavoro attualmente in corso relativo alla pesatura delle posizioni e alla definizione dei profili professionali, nonché la predisposizione di documenti, processi e analisi alla prossima applicazione della Direttiva Trasparenza Retributiva, saranno determinanti per le pianificazioni future.

10.1.3 Attenzione alla diversità e all'inclusione

Anche nel processo di pianificazione della forza lavoro e degli avvicendamenti, l'Azienda presta particolare attenzione alla valorizzazione delle persone e all'inclusione. A tal fine:

- raccoglie e analizza dati sulla composizione della forza lavoro, confrontandoli con i profili demografici esterni e con la domanda e l'offerta di lavoro;
- individua eventuali fenomeni di sovra-rappresentanza o sotto-rappresentanza demografica;
- valuta opportunità e rischi in ottica D&I connessi alle scelte di pianificazione;
- promuove condizioni di accessibilità, flessibilità e inclusione nei percorsi di sviluppo e avvicendamento.

I risultati delle strategie adottate sono periodicamente monitorati e valutati, al fine di verificare l'efficacia delle azioni intraprese.
La pianificazione della forza lavoro e degli avvicendamenti, quindi, mirano a combinare l'obiettivo di evolvere verso un'organizzazione efficiente, inclusiva e sostenibile, con l'analisi dei fabbisogni aziendali e la disponibilità dei profili professionali necessari in un mercato del lavoro sempre più competitivo e sfidante.

10.2 Selezione

L'assunzione può comportare un processo di attrazione, reperimento, valutazione, selezione e impiego di persone con conoscenze, abilità e capacità richieste dall'organizzazione per raggiungere i propri obiettivi di pianificazione della forza lavoro.

Il Gruppo Veritas utilizza canali di assunzione diversi e accessibili e attività di sensibilizzazione volte ad ampliare il proprio bacino di candidati allo scopo di fornire un'esperienza di assunzione positiva.
Nel decidere quali sistemi di vagliatura, valutazione e selezione utilizzare, il Gruppo, consapevole del potenziale di pregiudizio, anche negli algoritmi e nei programmi di apprendimento automatico nei sistemi HR automatizzati, definisce le proprie necessità:

- promuovere inclusività e diversità nel processo di selezione come leva competitiva per valorizzare il rispetto, la valorizzazione delle competenze e l'efficacia dei nuovi inserimenti in azienda;
- definire una modalità di selezione che tenga conto dei principi di diversità e inclusione al fine di valorizzare le competenze e attrarre i talenti;
- nominare commissioni di selezione che tengano conto delle differenze in tutte le sue dimensioni incrociate con le competenze;
- rispettare le normative che prevedono le assunzioni di persone svantaggiate, mettendo però al centro la persona e garantendo un ambiente inclusivo;
- creare, nei limiti delle competenze possedute, team di lavoro eterogenei.

10.3 Inserimento

L'inserimento può comportare un processo di accoglienza delle persone assunte nell'organizzazione e nella sua cultura. Tutti i programmi di inserimento in azienda (*onboarding*) prevedono un modulo specifico sulla diversità e sull'inclusione, al fine di accompagnare le persone neo-inserite in azienda a diventare loro stesse diffusori del valore dell'inclusione.

10.4 Apprendimento, sviluppo e gestione delle prestazioni della persona

Le attività di apprendimento e sviluppo organizzativo si concentrano sul miglioramento delle prestazioni individuali, di gruppo e dell'organizzazione attraverso il rafforzamento delle conoscenze, delle abilità e delle capacità. L'inclusione è un principio fondamentale di tutto l'apprendimento e lo sviluppo.
Sono stati inseriti nel sistema di valutazione della *performance* comportamenti all'inclusione; inoltre sono presenti all'interno del sistema MBO (*management by objectives*) obiettivi legati a progetti di differenza e inclusione. Percorsi di carriera, *job posting* e selezioni interne sono improntati alla valorizzazione delle competenze, alla garanzia di dare le medesime opportunità e alla trasparenza delle scelte.
Inoltre, si ritiene importante investire sulla pesatura delle posizioni professionali, processo che ha come obiettivo quello di valutare e classificare sistematicamente i ruoli all'interno dell'organizzazione, basandosi su criteri oggettivi come competenze *hard* e *soft* necessarie, titoli e formazioni. Tale processo, oltre a supportare la pianificazione dei percorsi di carriera e dei piani di successione in azienda, può diventare un'altra importante leva di supporto per le politiche di inclusione e di valorizzazione delle differenze individuali.
In ottica di trasparenza ed equità retributiva, è stata recentemente redatta una procedura, che descrive gli step dei processi di sviluppo, valutazione e crescita delle persone e verrà presto redatta una policy retributiva, che andrà a specificare i criteri guida per gli adeguamenti retributivi.