



Politiche di inclusione e valorizzazione delle differenze

Conforme alla UNI/PdR 125:2022

Conforme alla UNI/PdR 159:2024



Documento accessibile

Scritto con il carattere ad alta leggibilità

Easy Reading® Font

Indice

1 Premessa	4
2 Obiettivi	4
3 L'inclusione come valore	5
3.1 Il linguaggio inclusivo	5
3.2 Leadership inclusiva	5
4 Dimensioni della diversità	5
3.1 Genere	6
3.2 Disabilità	6
3.3 Credo religioso	7
3.4 Età e differenza generazionale	7
3.5 Identità di genere, orientamento affettivo e sentimentale	7
3.6 Interculturalità	7
4 Il Codice etico e le pari opportunità	8
5 Il Modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/01	8
6 Diversity manager	9
7 Disability manager	9
8 Gruppo di lavoro Differenza e inclusione	9
9 Consigliere di fiducia	9
10 Percorso di sviluppo in azienda	9
10.1 Selezione	10
10.2 Inserimento	10
10.3 Sviluppo della persona	10
10.4 Carriera	10
10.5 Uscita – pensionamento	10
11 Applicazione delle politiche di diversità e inclusione	11
12 Comunicazione	11
13 Impatto sociale	12

Preparazione

Per il Gruppo Differenza
e Inclusione
Diversity Manager
Chiara Bellon

Disability Manager
Daniela Grisostolo

*Responsabile Sostenibilità am-
biente e sicurezza*
Giuliana Da Villa

Verifica

Direttore Generale
Andrea Razzini
(FIRMATO)

Approvazione

CdA 28.11.2024
(FIRMATO)

Modifiche: allineamento al Piano strategico e alla UNI/Pdr 159:2024

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

Veritas organizza servizi pubblici essenziali e deve perseguire la massima efficacia ed efficienza nel produrre ed erogare tali servizi agli utenti, in linea con i migliori standard dei settori ove opera. I servizi, quindi, 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.

Questo obiettivo si ottiene anche facendo in modo che l'ambiente di lavoro sia inclusivo grazie a schemi organizzativi e gestionali che considerino il rispetto interpersonale e favoriscano la cooperazione tra le persone.

L'organizzazione aziendale deve essere in grado di valorizzare al meglio le attività di ogni singolo individuo, secondo le capacità e potenzialità da questi possedute, riconoscendo le differenze delle competenze, delle abilità e contribuendo ad accrescere il bagaglio di conoscenze e di capacità individuali.

Il Gruppo Veritas non ammette alcuna forma di discriminazione, diretta o indiretta, in relazione a età, genere, disabilità, nazionalità, opinioni politiche, fede religiosa, 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.

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 soggetto.

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, ciò nel rispetto di ogni specifica singolarità.

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 come valore

La presente politica ha lo scopo di favorire un'apertura culturale e un'organizzazione che comprende alla propria base il principio dell'inclusione e la valorizzazione delle diversità.

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.

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. Trasmettere la cultura del rispetto, usare un lessico che considera le differenze diviene esso stesso un elemento per valorizzare tutte le persone.

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 Veritas persegue politiche manageriali volte all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze, riconoscendo l'importanza di una leadership inclusiva per il successo organizzativo. In questo contesto, a partire dal 2024, l'azienda si sta dotando di un modello di leadership che integra la diversità 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 sarà 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.

4 Dimensioni della diversità

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

- genere;
- identità di genere, orientamento affettivo e sentimentale;
- disabilità;

- credo religioso;
- età e differenza generazionale;
- interculturalità.

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

3.1 Genere

Anche all'interno dell'organizzazione aziendale, le differenze di genere possono costituire una risorsa e vanno riconosciute e valorizzate per trarre massimo beneficio dalle potenzialità di tutto il personale. La valorizzazione delle differenze di genere può concorrere a promuovere una maggiore equità sociale all'interno dell'organizzazione aziendale ed essa si può concretizzare comunque nel rispetto delle esistenti politiche meritocratiche, già impostate nel dare le medesime opportunità a tutti gli individui.

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.

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 formativa sono quindi necessarie sia per rimuovere eventuali stereotipi legati al genere che per attuare politiche volte a non ostacolare eventuali percorsi di carriera o a provocare differenze nei trattamenti economici causati dal genere.

3.2 Disabilità

Veritas, consapevole che tale tematica includa numerosi aspetti molto differenti tra loro (disabilità fisiche, neurodiversità, disturbi del comportamento, ecc.) 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;

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 malattia 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.

3.3 Credo religioso

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.

3.4 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, andando a sviluppare delle politiche che favoriscano il dialogo tra le persone: all'interno di un'azienda, infatti, 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 sia a problemi di compatibilità con alcune mansioni che richiedono prevalente impegno fisico nel lavoro – peraltro esistono già strumenti di gestione contrattuale e nelle prassi determinate dai documenti di valutazione rischi sulla sicurezza del lavoro – sia a dinamiche relazionali tra generazioni diverse tra loro, dove invece il principale obiettivo è di supportare comunicazione e collaborazione.

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 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.

3.5 Identità di genere, orientamento affettivo e sentimentale

Veritas garantisce un ambiente di lavoro non discriminante in base all'orientamento affettivo e sentimentale e alle identità di genere. Ciò è da inquadrare all'interno dell'organizzazione aziendale e dei servizi pubblici erogati nei confronti degli utenti, rappresentandosi il massimo rispetto interpersonale come elemento di garanzia, peraltro anche ricompreso in norme e leggi vigenti per quanto traslabili, all'occorrenza, anche nell'applicazione degli strumenti di garanzia e disciplina previsti dai contratti applicati e dal *Codice etico* di Veritas.

3.6 Interculturalità

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 tra loro differenti. La cultura non deve essere un elemento di discriminazione ma una differenza che può essere riconosciuta e valorizzata, anche attraverso il supporto di mediatori culturali o di azioni di facilitazione per un'efficace integrazione all'interno dell'organizzazione aziendale.

4 Il Codice etico e le pari opportunità

Attraverso il *Codice etico*, adottato dal 2006, Veritas si impegna a rispettare i diritti, l'integrità fisica, culturale e morale di tutte le persone che appartengono o rappresentano l'organizzazione aziendale e di tutti coloro i quali 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.

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.

Di fronte a situazioni di svantaggio (stato di bisogno, disabilità ecc.), Veritas si impegna a adottare strumenti organizzativi tesi a garantire equità di trattamento.

Veritas 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.

L'indipendenza e la trasparenza sono altresì i principi che guidano l'azione di Veritas nella selezione e nell'assunzione del personale.

Nella gestione dei rapporti lavorativi 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.

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

Veritas applica un *Modello 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 al rigoroso rispetto della legalità, condizione che viene perseguita anche negli affidamenti a ditte esterne che devono sottoscrivere il *Patto di integrità* predisposto da Veritas.

6 Diversity manager

Dal 2020 è stata istituita la figura del 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).

7 Disability manager

Dal 2020 è stata istituita la figura del 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 Gruppo di lavoro Differenza e 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.

9 Consigliere di fiducia

Da luglio 2020 è 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.

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.

10.1 Selezione

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.

10.2 Inserimento

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.

10.3 Sviluppo della persona

Inserire nel sistema di valutazione della *performance* comportamenti e atteggiamenti legati all'inclusione.

Inserire all'interno del sistema MBO (*management by objectives*) aziendale obiettivi legati a progetti di differenza e inclusione.

Creare, nei limiti delle competenze possedute, team di lavoro eterogenei.

10.4 Carriera

Percorsi di carriera, *job posting* e selezioni interne sono improntati alla valorizzazione delle competenze e alla garanzia di dare le medesime opportunità e alla trasparenza delle scelte.

10.5 Uscita – pensionamento

Veritas organizza politiche attive di gestione del personale basate sullo scambio generazionale; l'interscambio generazionale viene favorito sia nella fase di coincidente collaborazione sia nella fase di congedo di chi si avvicina all'età del ritiro dalla vita lavorativa aziendale.

Sono da porre in atto, quindi, azioni quali: *reverse mentoring*, formazione che comprenda anche lo scambio delle conoscenze intergenerazionali, tutoraggio negli apprendistati nonché obiettivi di carriera condivisi tra generazioni; inoltre, l'apprendimento continuo per valorizzare e sviluppare le competenze e le esperienze lungo tutta la vita lavorativa possono contribuire alla rimozione i pregiudizi basati sull'età.

11 Applicazione delle politiche di diversità e inclusione

Veritas allo scopo di:

- sensibilizzare e formare l'organizzazione a tutti i livelli sull'importanza della valorizzazione delle diversità individuali, tramite corsi, comunicazione di buone prassi;
- monitorare l'andamento degli indicatori e valutare i risultati ottenuti utilizzando sistemi di monitoraggio in azienda;
- fornire strumenti di conciliazione di *work life balance*, *welfare*, flessibilità;
- comunicare al personale in modo trasparente gli impegni assunti dall'azienda, le iniziative intraprese, i risultati e i progressi ottenuti e favorirne la diffusione;

si propone di:

- avviare una comunicazione aperta rispettosa di tutti i dipendenti, indipendentemente da titolo o livello;
- fare campagne di sensibilizzazione, eventi di divulgazione e seminari informativi sui temi della diversità e dell'inclusione;
- attivare percorsi di formazione sugli stili manageriali, *leadership* e gestione dei team di lavoro incentrati sul rispetto della diversità;
- aderire a protocolli nazionali in materia;
- sviluppare politiche retributive di strumenti di *welfare* e *work life balance* anche per un'azione di fidelizzazione delle persone di talento;
- sintetizzare tutte le politiche di formazione sul benessere organizzativo orientate alla diversità;
- predisporre, a cura della direzione Risorse umane e organizzazione, modalità di monitoraggio e reportistica allo scopo di rendere trasparente il percorso in atto rendendolo pubblico nel mese di dicembre a tutti gli *stakeholder* societari;
- promuovere iniziative finalizzate all'inclusione nell'ambito delle politiche di *welfare* e di *work life balance*.

Veritas, rendiconta annualmente le principali attività sopra indicate nella Dichiarazione non finanziaria e nel Bilancio di sostenibilità.

12 Comunicazione

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 della Politica, 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 Mission aziendale e della Politica per la parità di genere.

13 Impatto sociale

Le politiche di inclusione e valorizzazione delle diversità promosse da 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.

Veritas riconosce che il lavoro rappresenta uno dei principali catalizzatori per l'integrazione e l'autodeterminazione di ogni individuo, così come ben affermato dagli art. 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, Veritas si è impegnata a misurare attentamente gli effetti delle proprie politiche sulle comunità coinvolte.