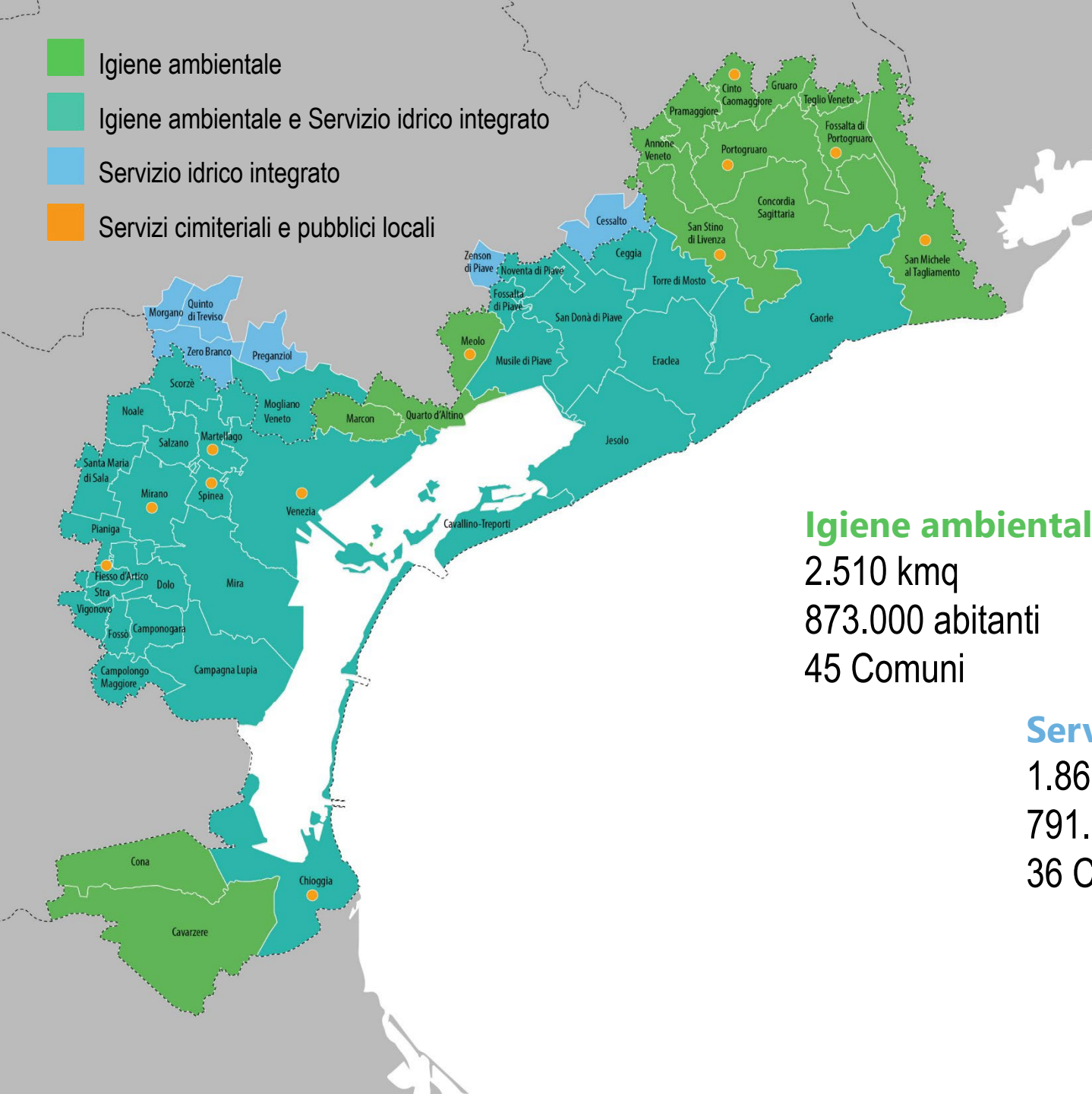




La certificazione parità di genere: un punto di partenza verso il cambiamento culturale



- Igiene ambientale
- Igiene ambientale e Servizio idrico integrato
- Servizio idrico integrato
- Servizi cimiteriali e pubblici locali



Gruppo Veritas

502 milioni di fatturato

51 Comuni serviti

3.469 dipendenti

al 31.12.2022

Igiene ambientale

2.510 kmq
873.000 abitanti
45 Comuni

Servizio idrico integrato

1.860 kmq
791.000 abitanti
36 Comuni

Servizi cimiteriali e pubblici locali

1.050 kmq
454.000 abitanti
11 Comuni

Igiene ambientale

spazzamento

ciclo integrato dei rifiuti:

raccolta

selezione e riciclo

trasporto

trattamento

smaltimento

intermediazione

gestione impianti industriali

gestione discariche post mortem

Energia

fotovoltaico

gestione del calore

illuminazione pubblica

biogas-biometano-idrometano

Servizi urbani collettivi

servizi cimiteriali

gestione dei crematori

servizi speciali per Venezia

gestione servizi igienici pubblici

bonifiche ambientali

Servizio idrico integrato

*ciclo delle acque potabili
per uso civile e industriale:*

prelievo

trattamento

sollevamento

distribuzione

*ciclo delle acque reflue
civili e industriali:*

raccolta

depurazione

espurgo

ingegneria

laboratori

rete antincendio a Venezia

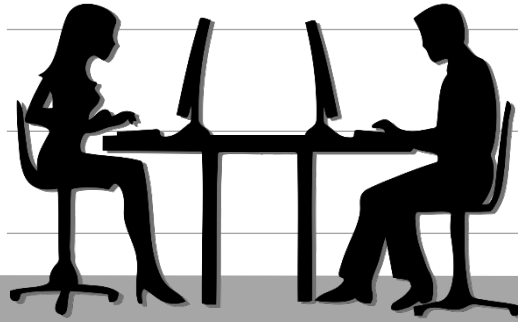
Gruppo Veritas

servizi pubblici essenziali

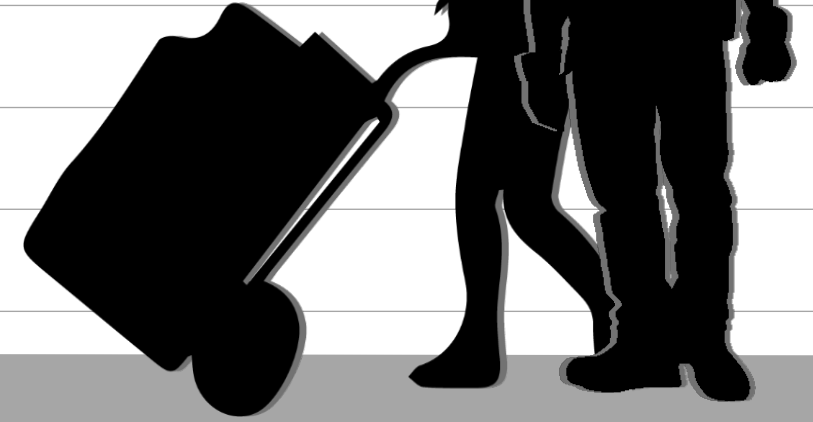
3.469
dipendenti
al 31.12.2022



35%
tecnici-
amministrativi



65%
operativi

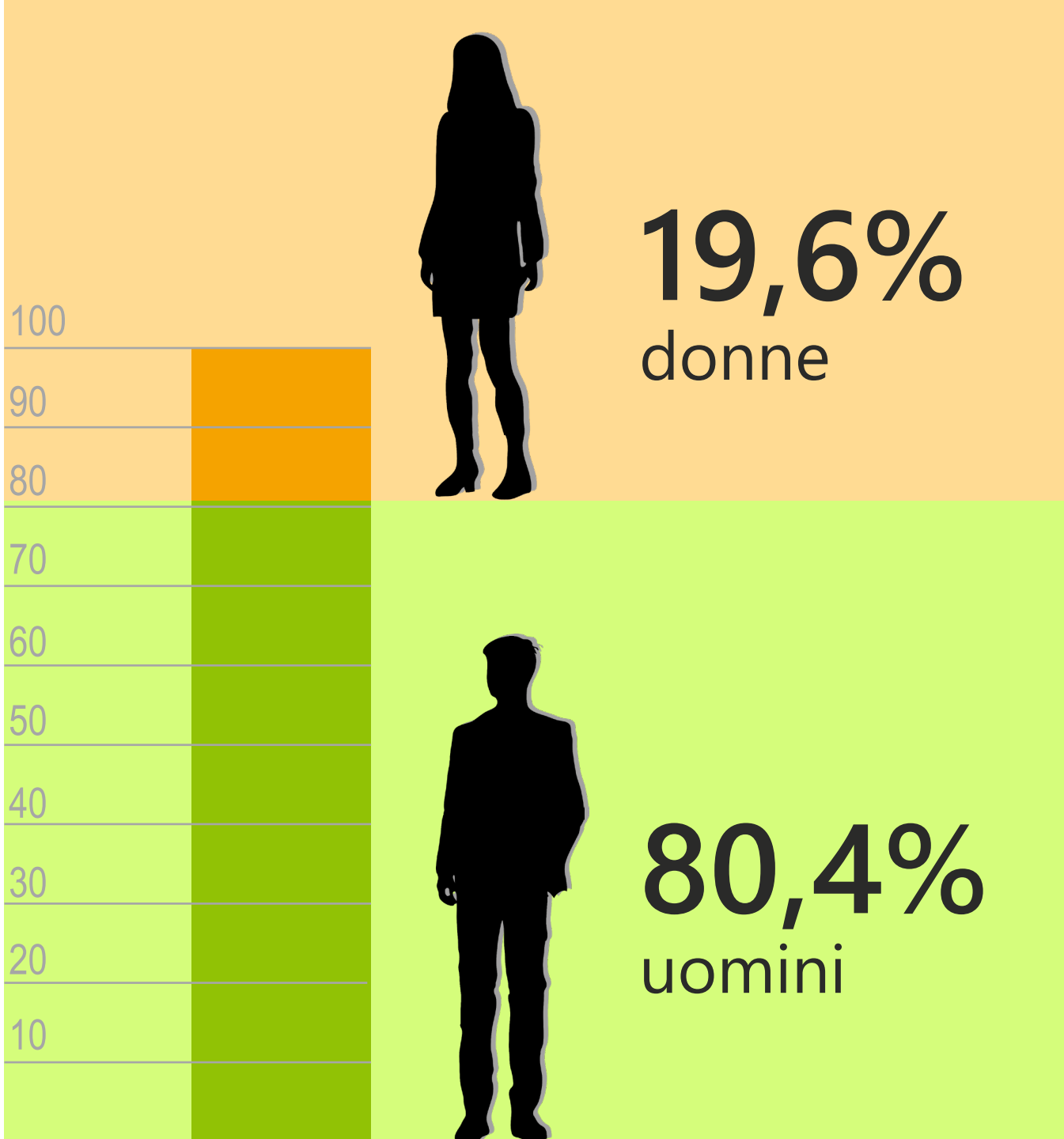


60%
50%
40%
30%
20%
10%



Gruppo Veritas
servizi pubblici essenziali

3.469
dipendenti
al 31.12.2022



cos'è il benessere
organizzativo?

Work life
balance

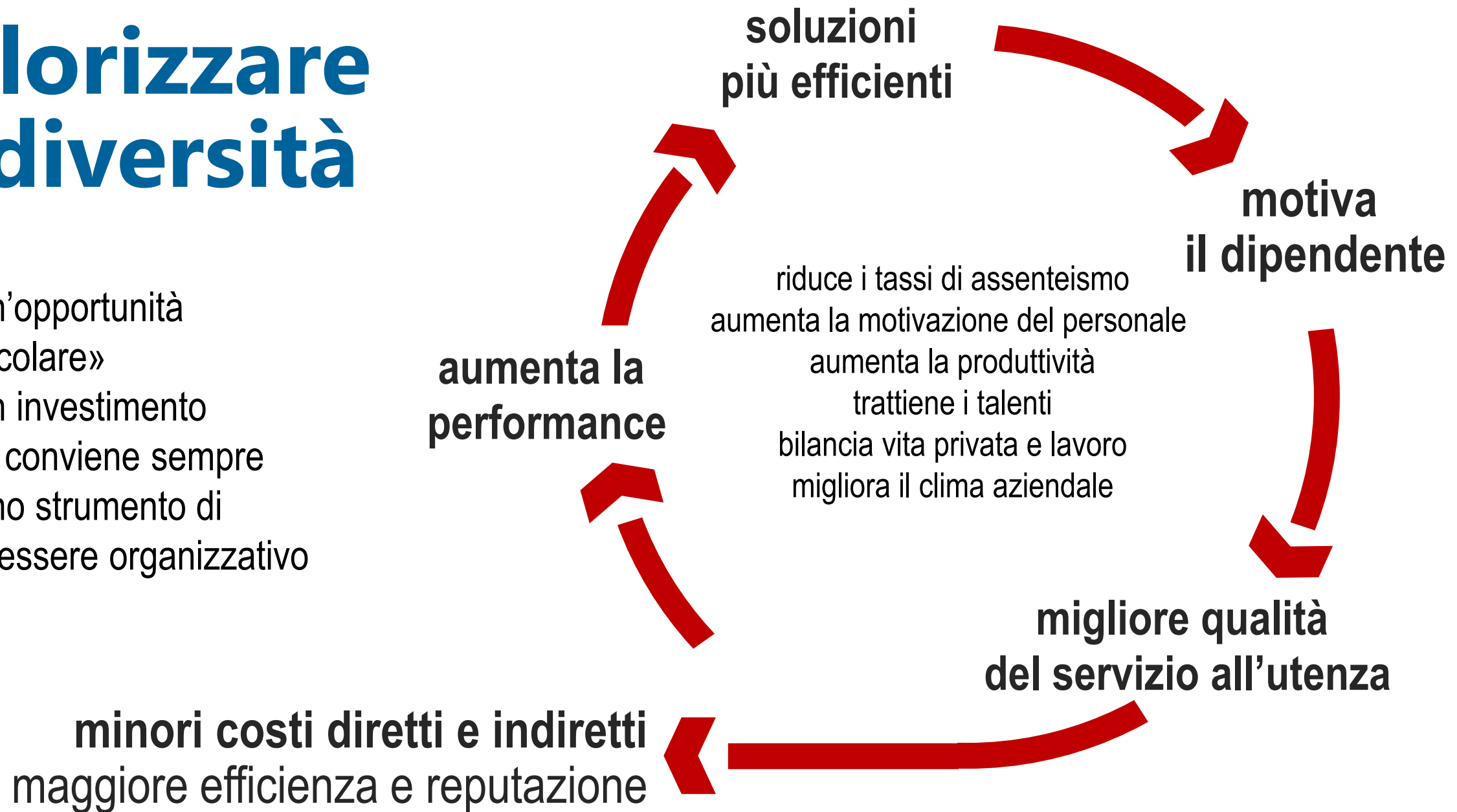
Valorizzazione
differenze e
inclusione

Welfare



valorizzare la diversità

- è un'opportunità «circolare»
- è un investimento che conviene sempre
- è uno strumento di benessere organizzativo



diversità e inclusione



adozione
Codice etico

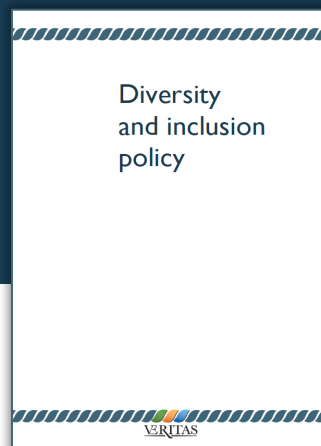
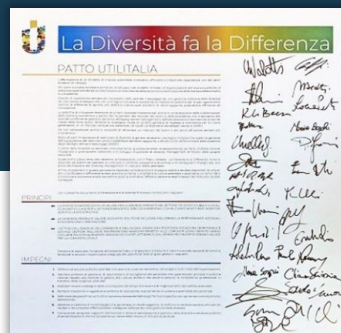
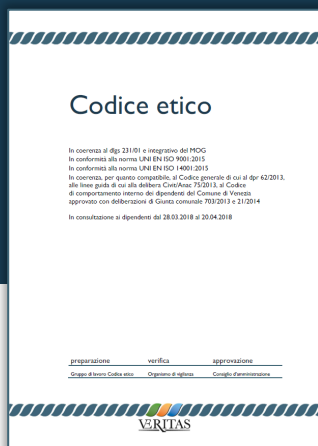
sottoscrizione
Patto Utilitalia
*La diversità
fa la differenza*

adozione
*Policy diversity
and inclusion*

certificazione
GEEIS

aggiornamento
*Politiche di
inclusione*

certificazione
parità di
genere



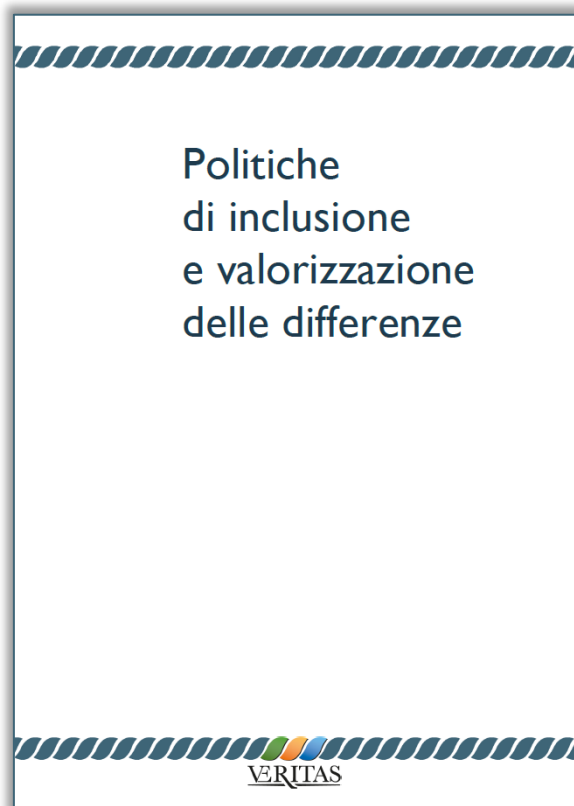
2006

2019

2020

2021

2022



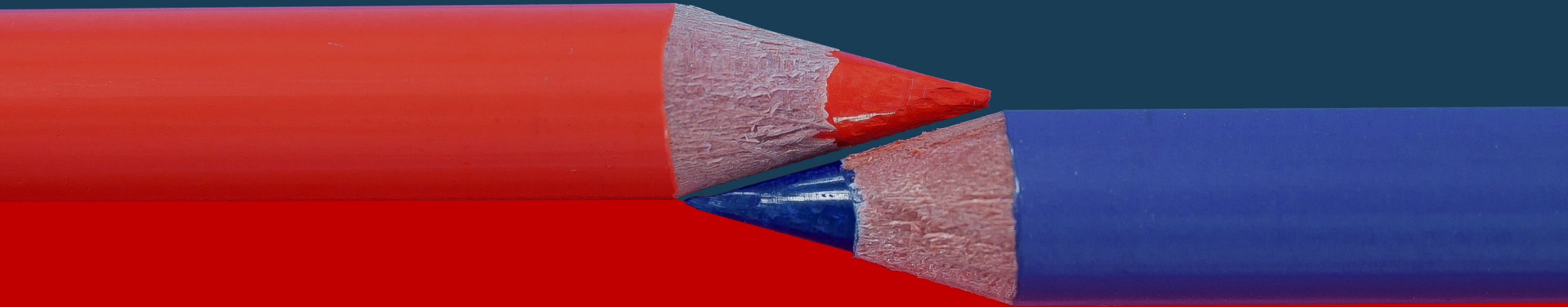
Linee guida per generare un nuovo approccio manageriale che tenga conto dell'inclusione facendone uno stile dell'azienda

***Prima emissione dicembre 2020
Aggiornamento 29 settembre 2022***

- > Il Gruppo Veritas non ammette alcuna forma di discriminazione, diretta o indiretta
- > Non è permesso che siano adottati comportamenti discriminatori tra coloro che lavorano all'interno dell'organizzazione



obiettivo



Creazione di un ambiente inclusivo
per tutti i dipendenti, per tutte
le attività e i percorsi lavorativi

diversità dimensioni



1. Genere
2. Disabilità
3. Credo religioso
4. Età e differenza generazionale
5. Orientamento sessuale
6. Origine etnica e culturale

Percorso di sviluppo in azienda



i ruoli aziendali

1 diversity manager



- Promuove la **cultura dell'inclusione**
- Sviluppa **pratiche** e **politiche** per valorizzare la diversità in azienda
- Individua iniziative per lo **sviluppo delle potenzialità** dei singoli individui
- Diffonde la cultura del merito
- Opportunità di crescita alla portata di tutti
- Focalizza le diversità dovute alle disabilità

2 disability manager



- Facilita l'**inserimento delle persone con disabilità**
- Costruisce **programmi *ad hoc*** in base alle difficoltà
- Supporta i **bisogni** di questi dipendenti anche in **ambito *welfare***
- Verifica luoghi e **postazioni operative** affinché siano senza barriere
- Azione, anche formativa, per favorire l'**accessibilità**

i ruoli aziendali

3 gruppo di lavoro

- Dipendenti individuati per **ruolo, esperienza** e **soft skill**
- Promuove **iniziative** e **azioni** che diano concretezza alla *Politica*
- Promuove attività di **sensibilizzazione** ai valori della diversità

@ e-mail dedicata

4 gruppo paritetico

- **Dipendenti, rappresentanti sindacali** e **direzione HR**
- Confronto sugli strumenti di **work-life balance** e sullo **specifico Protocollo**

5 consigliera di fiducia

- Informa e formare i dipendenti su **mobbing, molestie, discriminazioni** e **disagio lavorativo**, sugli strumenti di **tutela**, sulle **responsabilità**
- Previene e monitora **mobbing** e **molestie**, anche **attraverso formazione**
- Svolge attività di **consulenza** con approfondimenti e possibilità d'intervento
- **Contribuisce alla soluzione del singolo caso** tramite l'attivazione di procedure informali o formali, nel caso di insuccesso delle prime



sito intranet ed e-mail dedicati

alcune delle iniziative

GENERE

Blue day | Pink camper | Centri estivi | Corsi di autodifesa | Centri antiviolenza | Orari flessibili anche per operativi | Coaching individuale post maternità | Orientamento universitario - women in STEM

DISABILITÀ

Banca del tempo solidale
Progetto Lazarus
Tirocini per studenti disabili | Con Anmil prevenzione infortuni e disabilità

ETNIA

Corso di lingua italiana per lavoratori stranieri
Tirocini formativi per rifugiati

ETÀ

Work life balance
Active ageing
Academy per lo scambio generazionale

ORIENTAMENTO SESSUALE

Iniziative e materiale di sensibilizzazione sui temi LGBTQIA+

RELIGIOSO

Adattamenti dell'organizzazione del lavoro

Oltre a...

- Sportello d'ascolto
- Nutrizionista in azienda
- Obiettivi MBO management sul tema D&I
- Giornata dell'inclusione in azienda
- Smart working

Protocollo work-life balance

Part time	+
Smart working	+
Telelavoro	+
Flessibilità orario lavorativo	+

Banca ore individuale	+
Welfare day	+
Contatore ore a debito	+
Colloqui con gli insegnanti	+

Permessi retribuiti per visite mediche	+
Assenza per grave patologia	+
Ore di permesso per familiari malati oncologici	+
Banca del tempo solidale	+

il bollino hfc

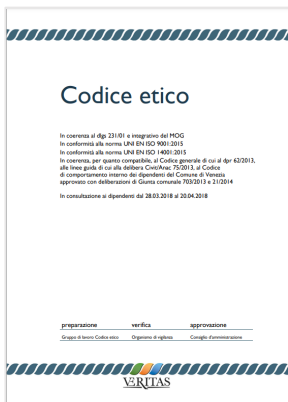


Il Gruppo Veritas ha ricevuto il **Bollino HFC** (Health Friendly Company) da **Fondazione Onda**, Osservatorio nazionale sulla salute della donna e di genere.

Il riconoscimento è stato assegnato il **18 aprile 2023**, nell'ambito di un evento online che complessivamente ha visto premiate 37 aziende italiane che si sono distinte per l'impegno per la tutela della salute e del benessere dei propri dipendenti o hanno intrapreso un percorso in tale direzione.

Il riconoscimento mette in evidenza l'importanza di promuovere sistemi di welfare sempre più avanzati che restituiscono centralità alla persona, valorizzandone la loro umanità anche in un contesto lavorativo.

responsabilità sociale del Gruppo



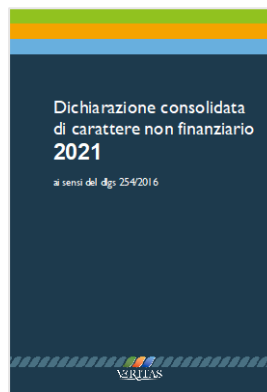
CODICE ETICO

Documento che individua i valori di riferimento dell'attività, nel rispetto di leggi, principi di lealtà e correttezza professionale, e dell'efficienza economica



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2021

Informa gli stakeholder sui **risultati ambientali, sociali ed economici** generati dal Gruppo nello svolgimento delle proprie attività.



DICHIARAZIONE NON FINANZIARIA 2021

Rendiconta gli aspetti di **carattere sociale e ambientale** delle aziende del Gruppo Veritas.



CERTIFICAZIONE GEEIS 28.07.2021

Riconoscimento che premia le aziende e le organizzazioni che considerano **elementi strategici** la tutela e valorizzazione delle differenza e l'inclusione



CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE 18.10.2022

Attesta che il sistema di gestione di Veritas è conforme ai requisiti della norma **Uni/Pdr 125:2022**, così da garantire un sistema inclusivo e rispettoso di ogni diversità

28 luglio 2021 certificazione GEEIS diversity

Riconoscimento che premia le aziende e le organizzazioni che considerano elementi strategici la tutela e valorizzazione delle differenze e l'inclusione



la certificazione di genere



10.2022

- > È il frutto delle politiche che l'azienda porta avanti da diversi anni per promuovere la cultura dell'inclusione, la parità salariale, le politiche che favoriscono le pari opportunità, la conciliazione tra i tempi della vita e quelli del lavoro e la promozione tra i dipendenti degli strumenti di flessibilità.



18 ottobre 2022

la certificazione di genere

- > È stata ottenuta sulla base di dati e obiettivi misurabili, quindi verificabili, e di un lungo processo di audit che ha valutato 33 parametri.
- > Attesta che il sistema di gestione di Veritas è conforme ai requisiti della norma Uni/Pdr 125:2022, così da garantire un sistema inclusivo e rispettoso di ogni diversità.

Un risultato molto importante, soprattutto se si tiene conto del fatto che i dipendenti di Veritas sono per l'80% uomini, dal momento la società svolge per la maggior parte lavori gravosi e fisicamente impegnativi.



le aree di valutazione

5.2

Cultura
e strategia

5.3

Governance

5.4

Processi HR

5.5

Opportunità di crescita
neutrali per genere

5.6

Equità remunerativa
per genere

5.7

Tutela della genitorialità
e conciliazione vita-lavoro

33 indicatori

KPI – key performance indicator

qualitativi

sono misurati in termini
di presenza o non presenza



quantitativi

sono misurati in termini di delta % rispetto
a un valore interno aziendale o al valore medio
di riferimento nazionale o del tipo di attività economica
(codice Ateco di appartenenza)

60% score minimo di sintesi complessivo
che determina l'accesso alla certificazione

80% score Veritas nel 2022

84% score Veritas nel 2023

5.2

Cultura e strategia

peso dell'area 15%

7 indicatori qualitativi

Misura che i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla *gender diversity* dell'organizzazione siano coerenti con la sua visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro.

- 1 **Piano strategico** per un ambiente di lavoro inclusivo
- 2 **Procedure interne** per esprimere le proprie opinioni
- 3 **Attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione**
- 4 **Politiche** per garantire l'equa rappresentanza dei generi tra i relatori di eventi anche di carattere scientifico
- 5 **Interventi formativi** a tutti i livelli sulla differenza di genere (ultimo biennio)
- 6 **Interventi per l'analisi della percezione** sulle pari opportunità (ultimo anno)
- 7 **Interventi per promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo** (ultimo biennio) con i diversi stakeholder

Piano strategico
di inclusione
e valorizzazione
delle differenze

VERITAS

5.3

Governance

peso dell'area 15%
5 indicatori qualitativi

Misura il grado di maturità del modello di *governance* dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

- 1 Presidio nella governance** per la gestione e monitoraggio delle tematiche (inclusione, parità di genere e integrazione)
- 2 Processi per identificare** e gestire le forme di **non inclusività**
- 3 Budget** per lo sviluppo di attività a supporto
- 4 Obiettivi** legati alla parità di genere **a vertici e management**
- 5 Esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo** e di controllo dell'organizzazione

Inside Veritas

Centro d'ascolto

work-life balance
iniziative 2022
dipendenti Veritas

CENTRO D'ASCOLTO 2022

Aperto ai dipendenti Veritas e ai familiari, il servizio è gratuito e gestito nella massima riservatezza. Uno psicologo, tenuto al segreto professionale, potrà fornirti aiuto per i momenti di difficoltà o darti un supporto per il miglioramento della qualità della vita personale.

DA FEBBRAIO NUOVE DATE: un mercoledì al mese, dalle 9 alle 18
prossimi appuntamenti 16 febbraio | 16 marzo | 13 aprile

SERVIZIO ANCHE VIA SKYPE
Confermata anche quest'anno la possibilità di usufruire del servizio in modalità remota (Skype) per chi risiede lontano da Mestre. Non è un'alternativa all'appuntamento in presenza, ma un'occasione in più per i dipendenti residenti nelle aree afferenti o limitrofe ai territori di Chioggia, Cavarzere, Jesolo e San Donà di Piave.

COME PRENOTARE
0245472753 e 0245472754 da lunedì a venerdì, 9-13 e 14-16

DOVE
Mestre - Poliambulatorio Lavista - via Fradeletto 29/B

scarica il pdf dell'iniziativa

2940 11:32

5.4

Processi HR

peso dell'area 10%
6 indicatori qualitativi

Misura il grado di maturità dei principali processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione e che si dovrebbero basare su principi di inclusione e rispetto delle diversità.

- 1** Processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione
- 2** Analisi turnover in base al genere
- 3** Politiche per la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione
- 4** Politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva
- 5** Protezione del posto di lavoro e medesimo livello retributivo nel post-maternità
- 6** Referenti e prassi a tutela dell'ambiente di lavoro (molestie e mobbing)





5.5

Opportunità di crescita neutrali per genere

peso dell'area 20%
7 indicatori quantitativi

Misura il grado di maturità delle organizzazioni in relazione all'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.

- 1** Percentuale di donne rispetto alla totalità dell'organico (aziende di fascia 1 e 2)
- 2** Percentuale di donne rispetto alla totalità dell'organico e al benchmark dell'industria di riferimento
- 3** Percentuale di donne con qualifica di dirigente (aziende di fascia 2)
- 4** Percentuale di donne con qualifica di dirigente
- 5** Percentuale di donne responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento
- 6** Percentuale di donne nella prima linea di riporto
- 7** Percentuale di donne con delega su un budget di spesa/investimento

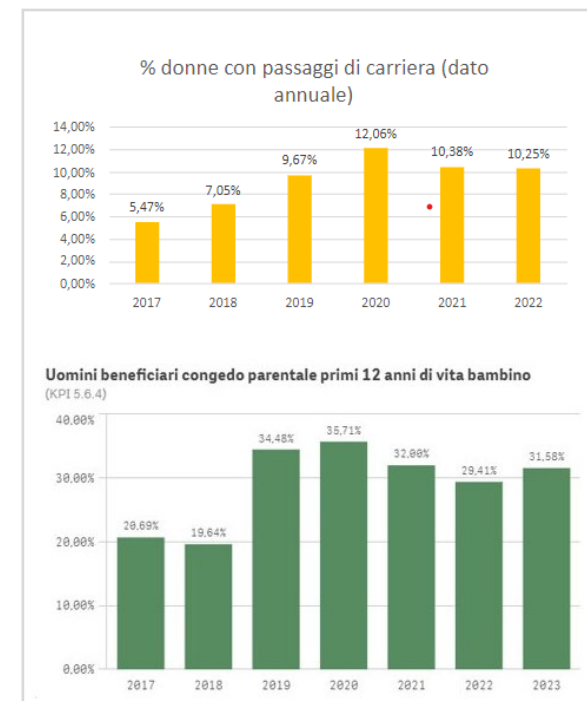
5.6

Equità remunerativa per genere

peso dell'area 20%
3 indicatori quantitativi

Misura il grado di maturità delle organizzazioni in relazione al differenziale retributivo in logica di *total reward* comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di *welfare* e *well-being*

- 1 Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere, mansione e ruolo
- 2 Percentuale promozioni donne su base annua
- 3 Percentuale donne con remunerazione variabile



5.7

Tutela della genitorialità conciliazione vita-lavoro

peso dell'area 20%

3 indicatori qualitativi

2 indicatori quantitativi

Misura il grado di maturità delle organizzazioni in relazione alla presenza di politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli in età prescolare

- 1** Presenza servizi dedicati al rientro post maternità/paternità
- 2** Policy, oltre il Ccnl di riferimento, dedicate alla tutela della maternità-paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa
- 3** Policy per il mantenimento di benefit e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità
- 4** Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità
- 5** Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. giorni potenziale

vantaggi per le aziende



sgravio sulla contribuzione

fino a un massimo di 50.000 € l'anno a favore dei datori di lavoro del settore privato che hanno ottenuto la certificazione della parità di genere entro il 31 dicembre 2022



punteggio premiale

per la concessione di aiuti di stato e/o finanziamenti pubblici



bandi di gara

per l'acquisizione di servizi e forniture, il possesso di una certificazione di parità di genere dal punteggio più alto determinerà un miglior posizionamento in graduatoria



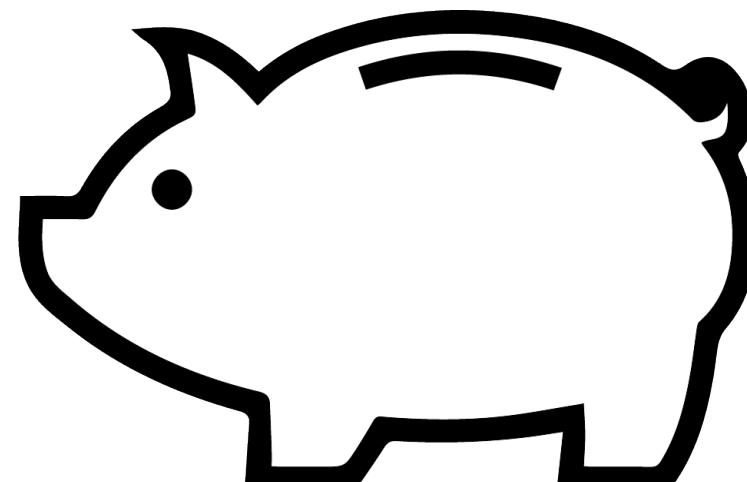
bandi di gara

non è più possibile autocertificare il possesso della certificazione di parità di genere: deve esserne comprovato il possesso (*Codice degli appalti*)

vantaggi per le aziende

Il *Ministero del lavoro e delle politiche sociali* ha pubblicato il decreto ministeriale 20 ottobre 2022 con il quale sono stati individuati i criteri di riconoscimento dell'esonero contributivo spettante alle aziende private che hanno conseguito la certificazione della parità di genere e hanno messo in atto ulteriori interventi per la promozione della parità salariale di genere e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Alla fine dell'iter procedurale e dei controlli, Veritas è risultata avere i requisiti per ottenere lo sgravio di cui sopra, che ammonta a **50.000 €** all'anno per 36 mensilità, per un totale esonero ottenuto di ben **150.000 €** come da autorizzazioni dell'Inps rilasciate il 19 maggio 2023.





leadership femminile per il cambiamento



piano formativo destinato
esclusivamente a dirigenti donne



potenziamento delle competenze
per la valorizzazione in azienda
di *Diversità e inclusione*



formazione interamente
finanziata (12.500 €)

il mantenimento delle certificazioni



Certificazione GEEIS Diversity

rilascio 28 luglio 2021

validità 4 anni

verifica ottobre 2022

rinnovo settembre 2025



Certificazione di genere

rilascio 10 ottobre 2022

validità 3 anni

monitoraggio annuale

verifica di mantenimento settembre 2023



specifici audit

- monitoraggio costante degli indicatori chiave
- valutazione delle ulteriori possibili azioni da mettere in pratica
- continuare a diffondere la cultura dell'inclusione tra tutti i dipendenti

Come promuovere la valorizzazione delle differenze

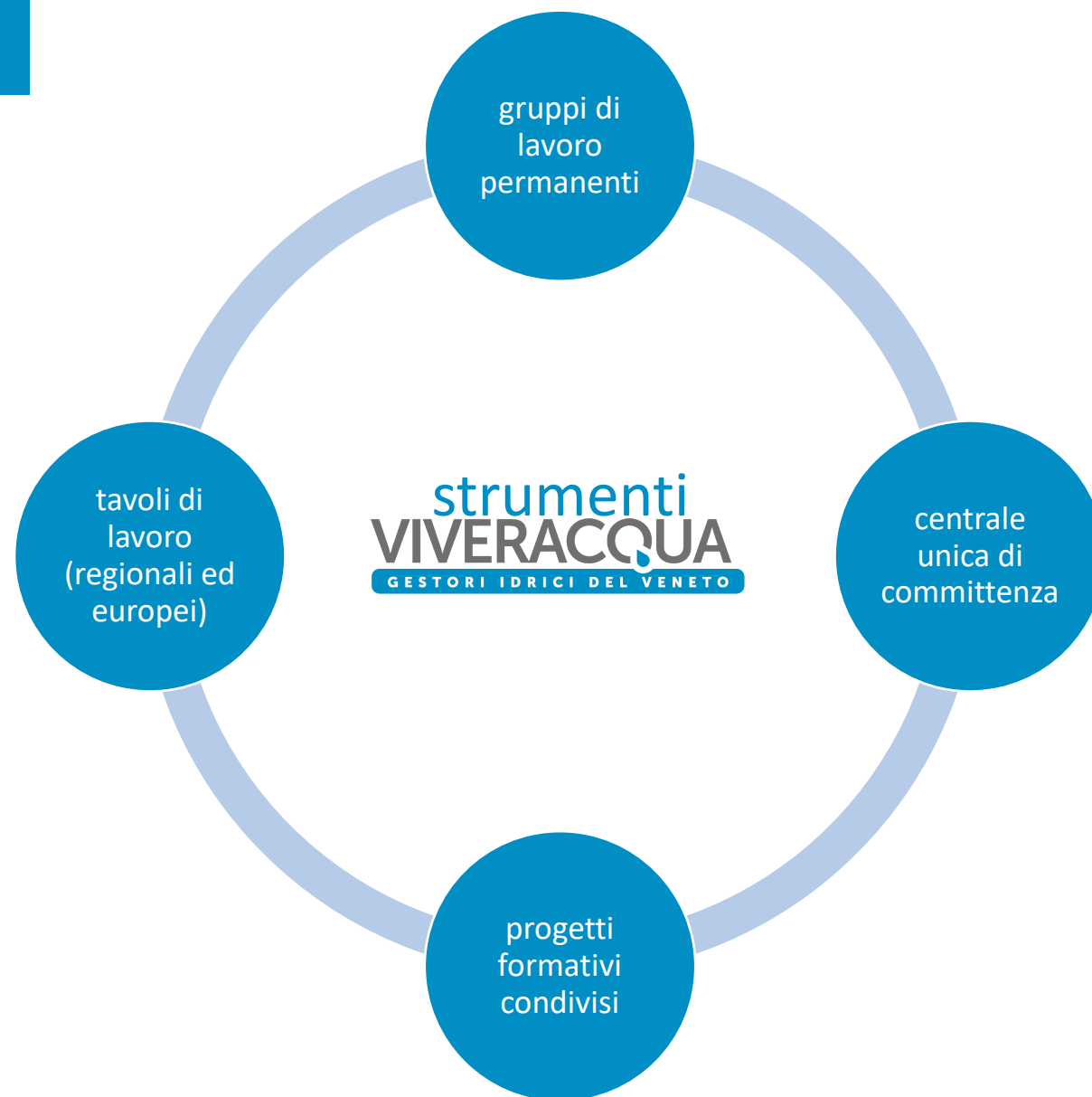


che cos'è viveracqua?

Nata nel 2011, Viveracqua è il consorzio che raggruppa le aziende del servizio idrico integrato a proprietà pubblica con sede in Veneto. Le aziende socie conservano autonomia e identità locale, offrendo ai cittadini i benefici tipici delle grandi dimensioni (economie di scala, di scopo e capacità competitiva).

Un **gioco di squadra** che ha come obiettivi:

- ◊ aumentare l'**efficienza** dei servizi resi ai cittadini,
- ◊ **ridurre i costi** legati alla gestione della risorsa idrica,
- ◊ promuovere la **ricerca** e la **crescita** di soluzioni innovative,
- ◊ sviluppare **partnership di livello nazionale e internazionale**,
- ◊ portare **nuove risorse e opportunità** ai territori serviti.



come ci stiamo muovendo?



COMITATO GUIDA

il ruolo del comitato

1. stesura del piano strategico e della Politica di valorizzazione delle differenze di Viveracqua
2. creare (e gestire) l'indirizzo email comitatoguida@viveracqua.it con la finalità di permettere ai dipendenti di Viveracqua di segnalare eventuali futuri episodi di mobbing, molestie, discriminazioni e disagio lavorativo;
3. messa a disposizione tutti i documenti creati, caricandoli in un link SharePoint dedicato.

7 sono le aziende che hanno intrapreso il percorso verso la Certificazione di genere: ACQUEVENETE, ATS, LTA, PIAVE SERVIZI, VIACQUA, ACQUE VERONESI, ETRA.

Il comitato guida continuerà anche nel 2024 a supportare le aziende anche attraverso degli incontri online



ottobre 2023

la certificazione di genere

Viveracqua ha superato con successo l'audit a settembre 2023, ottenendo la certificazione di genere.

