

POLITICHE DI INCLUSIONE E VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE

INDICE

PREMESSA	3
1. OBIETTIVI	4
1.1 Il linguaggio inclusivo	4
2. DIMENSIONI DELLA DIVERSITÀ	4
2.1 Genere.....	5
2.2 Disabilità	5
2.3 Credo religioso.....	5
2.4 Età e differenza generazionale.....	5
2.5 Orientamento sessuale.....	6
2.6 Origine etnica e culturale	6
3. IL CODICE ETICO E LE PARI OPPORTUNITÀ	6
4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D:LGS 231/01	7
5. DIVERSITY MANAGER	7
6. DISABILITY MANAGER	7
7. GRUPPO DI LAVORO TRASVERSALE	7
8. CONSIGLIERE DI FIDUCIA	7
9. PERCORSO DI SVILUPPO IN AZIENDA	8
9.1 Selezione	8
9.2 Inserimento.....	8
9.3 Sviluppo della persona.....	8
9.4 Carriera	8
9.5 Uscita – pensionamento.....	8
10. APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI DIVERSITÀ E INCLUSIONE	8

Rev.	Data	Pag. / Par.	Descrizione modifiche effettuate
1	16.11.2022		Aggiornamento per recepimento del nuovo documento della Capogruppo VERITAS SpA a seguito di certificazione e allineamento alla norma UNI Pdr 125:2022
0	14.07.2021	-----	Prima emissione. Recepisce le linee guida della Capogruppo VERITAS S.p.A.

<i>Redatto da</i>	<i>Verificato da</i>	<i>Approvato da</i>	<i>Validato da</i>
ASGQAS	RSGQAS	DG / DdL	CdA
Elisa Carraro	Andrea Rapposelli	Nicola Levorato	16/11/2022

PREMESSA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Gruppo Depuracque e la piattaforma di Salzano risalgono alla prima metà degli anni '70; Depuracque Servizi (di seguito Depuracque) svolge dal 1987 la propria attività nel settore Ambientale erogando servizi di raccolta, trasporto, stoccaggio, intermediazione, gestione tecnico-amministrativa, recupero e trattamento, attraverso processi chimici, fisici e biologici, di rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi, svolge inoltre servizi di bonifica di siti contaminati e impianti industriali nonché consulenza di settore connessa alle attività principali; dal luglio 2018 fa parte del Gruppo VERTAS che opera nei settori del ciclo integrato dei rifiuti, del ciclo integrato delle acque, nel recupero e trattamento di rifiuti urbani e speciali ed altri servizi pubblici locali, con importanti sinergie tra le società del gruppo.

Depuracque svolge quindi servizi alle imprese del territorio e come tale intende perseguire la massima efficacia ed efficienza nel produrre ed erogare tali attività, in linea con i migliori standard dei settori ove opera. I servizi, quindi, sono erogati da personale che deve essere formato e anche consapevole del proprio ruolo di rappresentanza fuori e dentro l'organizzazione aziendale anche nell'adottare comportamenti adeguati.

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.

Depuracque non ammette alcuna forma di discriminazione, diretta o indiretta, in relazione a età e differenza generazionale, genere, disabilità, nazionalità, orientamento sessuale, opinioni politiche, credo religioso, origine etnica e culturale e 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 delle competenze relazionali anche grazie al confronto con la diversità; lo sviluppo della condivisione di una 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.

Il CdA

1. 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 una 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 ed integrata, così da creare valore per l'azienda, nella garanzia dei servizi da erogare ed 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 ad un'equilibrata considerazione delle persone e al benessere organizzativo.

La presente politica ha lo scopo di favorire un'apertura culturale ed 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.

1.1 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 generalmente come persone sia, soprattutto, all'interno dell'organizzazione aziendale. Il linguaggio quindi corrisponde da un lato all'espressione per comunicare ma è anche una "divisa", ovvero un mezzo per testimoniare la capacità di esercitare il proprio ruolo in maniera adeguata.

2. DIMENSIONI DELLA DIVERSITÀ

Le dimensioni della diversità nei luoghi di lavoro sono:

- genere
- disabilità
- credo religioso
- età e differenza generazionale
- orientamento sessuale
- origine etnica

2.1 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.

Depuracque garantisce, all'interno della propria organizzazione, politiche ed azioni volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e, compatibilmente con le funzioni, la promozione di strumenti di flessibilità.

Sono quindi auspicabili campagne di sensibilizzazione e attività formative 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.

2.2 Disabilità

Le risposte alla disabilità si coniugano su due fronti:

- Il primo legato allo stato fisico del luogo di lavoro, che comprende la verifica relativa alle sistemazioni necessarie per le persone con disabilità, anche attraverso l'adozione di eventuali tecnologie disponibili per abbattere o ridurre alcune disabilità;
- Il secondo relativo all'atteggiamento posseduto. Molte persone provano disagio di fronte a persone disabili e oltre un terzo delle persone tende a pensare alle persone disabili non come produttive, per questo diverse dagli altri.

Depuracque si impegna ad accompagnare le persone disabili (sia in fase di assunzione sia nel caso in cui la disabilità si manifesti in seguito a causa di malattia o infortuni) lungo un percorso di accrescimento delle proprie capacità e qualità professionali, contribuendo così a trasformare le potenzialità della persona disabile in opportunità per l'organizzazione.

2.3 Credo religioso

Depuracque si propone di creare un ambiente di lavoro sicuro, attraverso pratiche e politiche del lavoro flessibili, per supportare i dipendenti che abbiano esigenze legate alle proprie religioni, contribuendo a promuovere il rispetto e la dignità di ogni persona.

Tali iniziative sono da reperirsi all'interno degli strumenti contrattuali di primo e di secondo livello vigenti, nonché alle prassi o alle modalità di gestione del lavoro e dei servizi, impegnandosi ad individuare percorsi compatibili con le esigenze aziendali e di servizio.

2.4 Età e differenza generazionale

È verosimile che persone di età differente tendano a pensare diversamente ed abbiano esperienze di vita che possono essere dissimili. È necessario individuare prassi per lo sviluppo e la gestione delle differenti generazioni all'interno dell'organizzazione sviluppando politiche che favoriscano il dialogo generazionale. All'interno dell'organizzazione aziendale questo genere di differenza può essere presente, da un lato per effetto dell'innalzamento dell'età pensionabile e dell'allungamento delle aspettative di vita e quindi anche delle carriere e dell'anzianità di servizio, dall'altro per effetto di inserimenti di personale a qualunque livello e di qualunque età.

Ciò comporta possibili cambiamenti dei metodi organizzativi legati sia a problemi di compatibilità con altre 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 ridurre l'eventuale alterità dialogica, se di ostacolo al lavoro cooperativo o portatore di barriere.

Depuracque può quindi promuovere percorsi formativi adeguati e pratiche di trasferimento intergenerazionale delle conoscenze e competenze, per garantire le giuste opportunità dialogiche, cooperative, di trasferimento delle conoscenze, tutte fonti di crescita e sviluppo professionale.

2.5 Orientamento sessuale

L'orientamento sessuale è una questione intrinsecamente personale.

Depuracque può garantire un ambiente di lavoro non discriminante in base alle preferenze sessuali e alla identità di genere. Ciò è comunque da inquadrare all'interno dell'organizzazione aziendale e dei servizi erogati così che il massimo rispetto interpersonale sia 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 dal CCNL applicato e dal Codice Etico adottato.

2.6 Origine etnica e culturale

Depuracque promuove buone prassi nella gestione delle relazioni tra più culture all'interno dell'organizzazione, cooperazione, multiculturalità, comprensione e rispetto dei bisogni del personale. L'origine etnica non è di per sé un elemento di discriminazione ma una differenza che può essere riconosciuta e superata anche attraverso il supporto di mediatori culturali o di azioni di facilitazione per un'efficace integrazione all'interno dell'organizzazione aziendale.

3. IL CODICE ETICO E LE PARI OPPORTUNITÀ

Attraverso il *Codice etico*, adottato fin dal 2016, Depuracque si impegna a rispettare i diritti, l'integrità fisica, culturale e morale di tutte le persone che appartengono o rappresentano o si relazionano con l'organizzazione aziendale.

La centralità della Persona si esprime in particolare attraverso la 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.

Depuracque, evitando ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alla religione dei suoi interlocutori, 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, handicap ecc.) Depuracque si impegna ad adottare strumenti organizzativi o formativi tesi a garantire equità di trattamento.

Depuracque 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, consentendo, 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 Depuracque nella selezione e nell'assunzione del personale.

Nella gestione dei rapporti lavorativi Depuracque 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.

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D:LGS 231/01

Depuracque 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 possano determinarsi, neanche potenzialmente, in una società la cui azione è improntata al rigoroso rispetto della legalità.

5. DIVERSITY MANAGER

Dal 2020 in Veritas SpA è stata istituita la figura del Diversity Manager, che, per conto delle società del Gruppo che lo richiedano, svolge 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).

6. DISABILITY MANAGER

Dal 2020 in Veritas SpA è stata istituita la figura del Disability Manager, che, per conto delle società del Gruppo che lo richiedano, svolge i seguenti compiti:

- lavorare a fianco delle persone con disabilità per facilitare il loro inserimento;
- 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).

7. GRUPPO DI LAVORO TRASVERSALE

La Capogruppo Veritas ha istituito un gruppo permanente trasversale, del quale possono far parte persone di Depuracque, che ha il compito di promuovere iniziative coerenti con la policy e attività di sensibilizzazione ai valori della diversità e dell'inclusione della cui esistenza ed eventuali proposte / provvedimenti, Depuracque dà informativa ai propri dipendenti.

8. CONSIGLIERE DI FIDUCIA

Dal mese di luglio 2020 in Veritas SpA è stata nominata una "Consigliera di fiducia", per conto delle società del Gruppo che lo richiedano svolge i seguenti compiti

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

9. PERCORSO DI SVILUPPO IN AZIENDA

9.1 Selezione

La cultura dell'inclusione deve accompagnare le persone in azienda in ogni fase (selezione, inserimento, sviluppo, carriera, dimissioni o pensione) attraverso:

- una modalità di selezione che tenga conto dei principi della diversità e inclusione al fine di valorizzare le competenze e attrarre i talenti.
- commissioni di selezione che tengano conto delle differenze in tutte le sue dimensioni incrociate con le competenze.
- normative che prevedono le assunzioni di persone svantaggiate, mettendo però al centro la persona e garantendo un ambiente inclusivo.

9.2 Inserimento

Tutti i programmi di inserimento in azienda prevedono un'informativa specifica sulla diversità e sull'inclusione, al fine di accompagnare le persone neo-inserite in azienda a diventare loro stesse diffusori del valore dell'inclusione.

9.3 Sviluppo della persona

Per lo sviluppo della persona, Depuracque con il supporto della Direzione Risorse Umane della capogruppo Veritas, prevede di:

- inserire nel sistema di valutazione della performance parametri legati all'inclusione.
- proporre obiettivi legati all'inclusione nei programmi MBO.
- creare, nei limiti delle competenze possedute, team di lavoro eterogenei.

9.4 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.

9.5 Uscita – pensionamento

Depuracque 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.

10. APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Depuracque 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;

si propone di:

- avviare una comunicazione aperta e rispettosa dei principi sopra declinati nei confronti di tutti i dipendenti;
- aderire a campagne di sensibilizzazione, eventi di divulgazione e seminari informativi sui temi della diversità e dell'inclusione;
- prevedere percorsi di formazione sugli stili manageriali, *leadership*, e gestione dei team di lavoro incentrati sul rispetto della diversità;
- aderire a protocolli nazionali in materia;
- adottare politiche retributive anche mediante strumenti di *welfare* e *work life balance* per un'azione di fidelizzazione delle persone di talento; spiegare questa nota a voce
- consentire alla Direzione Risorse Umane di Gruppo, modalità di monitoraggio e reportistica allo scopo di rendere trasparente il percorso in atto rendendolo periodicamente pubblico a tutti gli stakeholder interni aziendali;
- promuovere iniziative finalizzate all'inclusione nell'ambito delle politiche di *welfare* e di *work life balance*.

La Capogruppo VERITAS rendiconta, annualmente ed in maniera aggregata per tutto il Gruppo, le principali attività sopra elencate nella Dichiarazione non finanziaria e nel Bilancio di sostenibilità.