



POLITICA

# Politiche di inclusione e valorizzazione delle differenze

# Indice

## Sommario

<b>1</b>	<b>PREMESSA</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>OBIETTIVI</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>INCLUSIONE COME VALORE</b>	<b>5</b>
3.1	Il linguaggio inclusivo	5
<b>4</b>	<b>DIMENSIONI DELLA DIVERSITÀ</b>	<b>5</b>
4.1	Parità di Genere	5
4.2	Disabilità	6
4.3	Credo religioso	6
4.4	Età e differenza generazionale	6
4.5	Identità di genere e orientamento sessuale	7
4.6	Interculturalità	7
<b>5</b>	<b>IL CODICE ETICO E LE PARI OPPORTUNITÀ</b>	<b>7</b>
<b>6</b>	<b>IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX DLGS 231/01</b>	<b>8</b>
<b>7</b>	<b>DIVERSITY MANAGER</b>	<b>8</b>
<b>8</b>	<b>DISABILITY MANAGER</b>	<b>8</b>
<b>9</b>	<b>COMITATO GUIDA</b>	<b>8</b>
<b>10</b>	<b>GRUPPO DI LAVORO TRASVERSALE</b>	<b>9</b>
<b>11</b>	<b>CONSIGLIERE DI FIDUCIA</b>	<b>9</b>
<b>12</b>	<b>PERCORSO DI SVILUPPO IN AZIENDA</b>	<b>9</b>
12.1	Selezione	9
12.2	Inserimento	9
12.2	Sviluppo della persona	9
12.3	Carriera	9
12.4	Uscita – pensionamento	10

13 APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI DIVERSITÀ E INCLUSIONE

10

---

<i>Preparazione</i>	<i>Verifica</i>	<i>Approvazione</i>
<i>Ennio Scridel Chiara Bellon Giuliana Da Villa Laura Pieretto (FIRMATO)</i>	<i>Amministratore Delegato Massimo Zanutto (FIRMATO)</i>	<i>Cda 19.03.2024 (FIRMATO)</i>

---

## 1

## PREMESSA

Eco+Eco è una società controllata da Veritas S.p.A., la quale 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, così da 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.

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

Eco+Eco aderisce alle linee guida della Capogruppo per la tutela e il sostegno della diversità e le politiche di inclusione, finalizzate anche alla generazione di valore e di efficienza nell'organizzazione, che vengono riassunte nel presente documento.

## 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 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 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

## 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 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.

## 4

## DIMENSIONI DELLA DIVERSITÀ

Le principali dimensioni della diversità nei luoghi di lavoro possono essere costituite da:

- parità di genere
- disabilità;
- credo religioso;
- età e differenza generazionale;
- identità di genere e orientamento sessuale;
- interculturalità.

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

### 4.1 Parità di 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.

Eco+Eco 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.

Eco+Eco garantisce che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del 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.

#### **4.2 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 tendono a pensare alle persone disabili non come produttive, per questo diverse dagli altri. Eco+Eco 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 professionale, contribuendo così a trasformare le potenzialità della persona disabile in opportunità per l'organizzazione.

#### **4.3 Credo religioso**

Eco+Eco 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 a individuare percorsi compatibili con le esigenze aziendali e di servizio.

#### **4.4 Età e differenza generazionale**

È verosimile che persone di età differente tendano a pensare diversamente e 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 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 ridurre l'eventuale alterità dialogica, se di ostacolo al lavoro cooperativo o portatore di barriere.

Eco+Eco 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 fonte di crescita e sviluppo professionale.

#### 4.5 Identità di genere e orientamento sessuale

L'orientamento sessuale è una questione intrinsecamente personale.

Eco+Eco può garantire un ambiente di lavoro non discriminante in base alle preferenze sessuali e alle identità di genere. Ciò è comunque da inquadrare all'interno dell'organizzazione aziendale, 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 Eco+Eco.

#### 4.6 Interculturalità

Eco+Eco promuove buone prassi nella gestione delle relazioni tra più culture all'interno dell'organizzazione, cooperazione, multiculturalità, comprensione e rispetto dei bisogni del personale straniero. 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.

## 5

## IL CODICE ETICO E LE PARI OPPORTUNITÀ

Attraverso il *Codice etico*, adottato da Eco+Eco Srl, la Società 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.

Eco+Eco, evitando ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla cultura, 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, disabilità ecc.), Eco+Eco si impegna ad adottare strumenti organizzativi tesi a garantire equità di trattamento.

Eco+Eco promuove le pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici secondo quanto previsto dal dlgs 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 Eco+Eco nella selezione e nell'assunzione del personale.

Nella gestione dei rapporti lavorativi Eco+Eco 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.

## 6 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX DLGS 231/01

Eco+Eco applica un *Modello di organizzazione e gestione ex dlgs 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 Eco+Eco Srl.

## 7 DIVERSITY MANAGER

Dal 2020 nella struttura organizzativa della capogruppo Veritas SpA 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).

## 8 DISABILITY MANAGER

Dal 2020 nella struttura organizzativa della capogruppo Veritas SpA 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.

## 9 COMITATO GUIDA

Organo designato dal vertice direzionale, istituito per redigere e promuovere efficacemente la Politica per la Parità di Genere e per la valorizzazione delle differenze e delle politiche di inclusione.

La missione principale del Comitato di Guida è di stabilire e attuare il piano strategico, ovvero individuare linee guida, iniziative e aree di miglioramento per favorire il superamento degli stereotipi di genere ed eventuali forme di disuguaglianza nel contesto aziendale.



## 10

## GRUPPO DI LAVORO TRASVERSALE

Veritas SpA ha costituito un gruppo permanente trasversale, sia in termini di competenze sia di ruoli organizzativi, che ha il compito di promuovere iniziative coerenti con la presente politica e attività di sensibilizzazione ai valori della diversità e dell'inclusione.

## 11

## CONSIGLIERE DI FIDUCIA

Da luglio 2020 Veritas SpA ha nominato 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.

## 12

## PERCORSO DI SVILUPPO IN AZIENDA

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

### 12.1 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.

### 12.2 Inserimento

Tutti i programmi di inserimento in azienda 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.

### 12.2 Sviluppo della persona

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

Inserire nei programmi MBO obiettivi legati all'inclusione.

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

### 12.3 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.

## 12.4 Uscita – pensionamento

Eco+Eco Srl 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 contribuisce alla rimozione dei pregiudizi basati sull'età.

## 13 APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Eco+Eco Srl 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 monito-raggio 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.

Eco+Eco Srl rendiconta annualmente le principali attività sopra indicate nella Dichiarazione non finanziaria e nel Bilancio di sostenibilità.