



Politiche di inclusione e valorizzazione delle differenze

Indice

1	Premessa.....	3
2	Obiettivi.....	3
3	L'inclusione come valore.....	4
3.1	Il linguaggio inclusivo.....	4
4	Dimensioni della diversità.....	4
4.1	Parità di genere.....	4
4.2	Disabilità.....	5
4.3	Credo religioso.....	5
4.4	Età e differenza generazionale.....	5
4.5	Identità di genere e orientamento sessuale.....	5
4.6	Interculturalità.....	6
5	L'etica e le pari opportunità.....	6
6	Comitato guida.....	6
7	Percorso di sviluppo in azienda.....	6
7.1	Selezione.....	7
7.2	Inserimento.....	7
7.3	Sviluppo della persona.....	7
7.4	Carriera.....	7
7.5	Uscita - pensionamento.....	7
8	Applicazione delle politiche di diversità e inclusione.....	7
9	Impatto sociale.....	8

Preparazione

Comitato Guida

DATA
20.08.2024

Verifica

Presidente

(FIRMATO)

Approvazione

CdA

DATA
04.09.2024

Variazioni: modifiche a seguito di aggiornamento del sistema

I Premessa

Viveracqua nasce nel giugno 2011. Nei mesi e negli anni successivi, entrano a far parte del consorzio tutte le aziende del servizio idrico integrato a totale proprietà pubblica con sede in Veneto.

Mantenere lo stretto legame con il territorio di ciascuna azienda, riuscendo a coniugarlo con la capacità di sviluppare attività industriali, finanziarie e operative di grande portata: è questa l'idea alla base della nascita del consorzio.

Nel corso degli anni, il progetto Viveracqua si è dotato di molteplici strumenti per realizzare questo fondamentale obiettivo: tra questi, i Gruppi di lavoro permanenti, i tavoli di lavoro tra interlocutori di livello regionale ed europeo, i progetti formativi condivisi, una Centrale Unica di Committenza.

A segnare due tappe importanti nella storia di Viveracqua due progetti di rilievo.

Con **Viveracqua Hydrobond**, dalla prima emissione nel 2014 alla quarta nel 2022, i gestori idrici veneti hanno saputo raccogliere finanziamenti della Banca Europea degli Investimenti per circa 624 milioni di euro, dando vita alla prima operazione di questo tipo fra aziende del servizio idrico integrato in Italia ed Europa.

Nel 2018 si è concretizzato il progetto **Viveracquabond**: una rete che unisce laboratori e tecnici e mette a fattor comune le competenze e le tecnologie a disposizione delle diverse aziende, per analizzare la qualità delle acque potabili e reflue e garantire la tutela della risorsa idrica.

Per i 12 gestori di Viveracqua la sostenibilità è una scelta consapevole.

Per organizzare servizi pubblici essenziali perseguendo la massima efficacia ed efficienza nel produrli ed erogarli, in linea con i migliori standard dei settori ove si opera, il personale 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.

Le organizzazioni aziendali devono 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.

Viveracqua 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.

Per questo Viveracqua promuove attivamente, anche tra i gestori soci, la comprensione dei valori, dei doveri e dei processi aziendali, consentendo una consapevole partecipazione alle attività lavorative e al tempo stesso stimolando lo sviluppo di competenze relazionali anche grazie al confronto con la diversità; la considerazione della politica inclusiva e della valorizzazione delle differenze diventando quindi una parte indispensabile anche delle attività di formazione promosse dall'Academy.

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 sia nell'organizzazione di Viveracqua che come spunto per tutti i gestori soci.

2 Obiettivi

Il traguardo è la realizzazione di un ambiente inclusivo per tutti i dipendenti di Viveracqua e la promozione dei medesimi valori tra i soci, 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 le aziende, 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, anche tra i soci, 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 che tenga conto dell'inclusione e ne faccia uno stile di gestione; 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 viene promosso come strumento per promuovere 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;
- identità di genere e orientamento sessuale;
- disabilità;
- credo religioso;
- età e differenza generazionale;
- interculturalità.

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.

Viveracqua 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.

Viveracqua 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 i limiti legati ad 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. Viveracqua 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

Viveracqua si propone di creare al suo interno, e promuovere tra i soci, 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.

Viveracqua può quindi promuovere, anche tra i soci, percorsi formativi adeguati e pratiche di trasferimento intergenerazionale delle conoscenze e competenze, per garantire le giuste opportunità di dialogo, 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.

Viveracqua può garantire e promuovere tra i soci 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 dal contratto applicato.

4.6 Interculturalità

Viveracqua promuove al suo interno e tra i gestori soci 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 delle organizzazioni aziendali.

5 L'etica e le pari opportunità

Viveracqua 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. Promuove tra i soci i medesimi principi.

La centralità della Persona si esprime in particolare attraverso la corretta valorizzazione delle attività dirette o dei collaboratori (siano essi dipendenti o legati da altro rapporto di lavoro), così come la loro partecipazione attiva alla vita del consorzio.

Viveracqua, 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.), Viveracqua si impegna ad adottare strumenti organizzativi tesi a garantire equità di trattamento.

Viveracqua promuove le pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici secondo quanto previsto dalle norme, 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 Viveracqua nella selezione e nell'assunzione del personale.

Nella gestione dei rapporti lavorativi Viveracqua 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 Comitato guida

Viene costituito un Comitato guida permanente, trasversale sia in termini di competenze sia di ruoli organizzativi, che ha il compito di promuovere iniziative coerenti con la seguente *policy* e attività di sensibilizzazione ai valori della diversità e dell'inclusione.

7 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).

7.1 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.

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 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.

7.2 Inserimento

Tutti i programmi di inserimento 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.

7.3 Sviluppo della persona

Creare, nei limiti delle competenze possedute, team di lavoro eterogenei sia per genere che per competenze, anche rispetto alle composizioni dei gruppi di lavoro tematici.

7.4 Carriera

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

7.5 Uscita – pensionamento

Viveracqua promuove tra i soci 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.

8 Applicazione delle politiche di diversità e inclusione

Viveracqua allo scopo di:

- sensibilizzare e formare l'organizzazione e i soci 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 e ai soci 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 gruppi 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 del Comitato guida, modalità di monitoraggio e reportistica allo scopo di rendere trasparente il percorso in atto rendendolo pubblico a tutti gli stakeholder societari;
- promuovere iniziative finalizzate all'inclusione nell'ambito delle politiche di welfare e di work life balance.

Viveracqua rendiconta annualmente le principali attività sopra indicate nel Bilancio di sostenibilità.

9 Impatto sociale

Le politiche di inclusione e valorizzazione delle diversità promosse da Viveracqua 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.

Viveracqua riconosce che il lavoro rappresenta uno dei principali catalizzatori per l'integrazione e l'autodeterminazione di ogni individuo. 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.