

POLICY DIVERSITY & INCLUSION



Siram Veolia è impegnata nel sostegno dei valori della diversità e dell'inclusione. Veolia rispetta i diritti umani e garantisce la non discriminazione, le pari opportunità e l'inclusione della diversità ovunque essa operi. Per il Gruppo questi principi sono i migliori alleati dell'innovazione e della sostenibilità.

"La diversità è ovunque intorno a noi, arricchisce la nostra vita e ci apre a nuove idee e soluzioni.

In un mondo che cambia velocemente, persone diverse che lavorano bene insieme attraverso gruppi di lavoro multidisciplinari rappresenta un grande valore e aumenta le opportunità di scoprire soluzioni innovative per i nostri clienti.

Apprezziamo l'unicità di ogni persona e le molteplici diversità che consideriamo la chiave per il successo del nostro Business. Per questo motivo promuoviamo una cultura aperta alla diversità e che incoraggia l'inclusione.

La diversità è un dato di fatto, l'inclusione è un atto che riteniamo eticamente giusto, dà fiducia e responsabilità alle persone ed è un booster per le nostre innovazioni." Emanuela Trentin AD Siram Veolia.

In Siram Veolia i collaboratori sono il fattore indispensabile per il successo. Per questo motivo il Gruppo tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio e le competenze possedute da ciascuno. All'interno di un ampio programma di innovazione sociale, Siram Veolia accompagna le proprie risorse in un importante percorso di "Diversità & Inclusione" dedicato alla valorizzazione dell'unicità di ciascuna risorsa del Gruppo e volto a favorire l'inclusione e il superamento delle "distanze" e dei pregiudizi.

L'azienda opera secondo imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione in relazione al genere, all'orientamento sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alla fede religiosa. Le differenze vanno valorizzate e tutelate in quanto lo scambio interculturale è sempre foriero di arricchimento. Il Gruppo Siram, pertanto, salvaguarda le diversità; in cambio è convinta di ottenere maggiore partecipazione, coinvolgimento, innovazione ed energia che emergono in una eterogenea composizione del personale.

Con queste premesse, il presente documento punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e politiche al fine di stimolare e creare una cultura e un ambiente di lavoro che si basa sulla collaborazione e sulla solidarietà per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e di tutti gli stakeholders del Gruppo. L'obiettivo è quello di

favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per cogliere al massimo le opportunità e generare valore all'interno di tutte le aree aziendali.

Il documento è redatto in linea con quanto già affermato dal Codice Etico del Gruppo Siram e della Guida Etica del Gruppo Veolia che garantiscono la difesa piena delle differenze e la condanna degli abusi e garantisce un ambiente di lavoro salubre e sicuro. Il Gruppo si impegna anche al rispetto degli standard della normativa vigente, delle disposizioni contrattuali e degli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento es. Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.

Le dimensioni della diversità

Il Gruppo Siram Veolia si impegna a garantire che ogni singola persona all'interno del contesto aziendale si senta inclusa e possa dare il meglio di sé. Per realizzare questo Siram Veolia adotta strategie di sviluppo, formazione e gestione delle risorse umane in grado di promuovere una cultura inclusiva e garantire l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

Genere

L'azienda è impegnata da diversi anni nella realizzazione di percorsi di Sviluppo e Formazione individuale volti a potenziare la leadership e a garantire così una percentuale importante di presenza femminile che assicuri pari opportunità di carriera e garantisca più equilibrio di genere nelle posizioni manageriali o di maggiore complessità organizzativa.

Il Gruppo è inoltre impegnato in percorsi di sensibilizzazione mirati al superamento dei pregiudizi inconsapevoli (*unconscious bias*) con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza necessaria ad avviare un cambiamento che è soprattutto culturale.

Siram Veolia si fa promotrice di politiche volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione dei tempi di vita/lavoro, la condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di tutti quei fattori che possano costituire potenziali ostacoli all'inclusione.

Il Gruppo è attivo nel contrasto della violenza di genere e ha scelto la diffusione di un modulo di formazione per informare e prevenire le violenze e le molestie sul luogo di lavoro. Inoltre si è deciso di dotarsi dello strumento "Sistema di allerta etica WHISPLI" del Gruppo Veolia per facilitare il dialogo e la tutela dei dipendenti. Si tratta dell'attivazione di un canale che rende possibile segnalare autonomamente e in modo anonimo gravi violazioni dell'Etica tra cui le molestie sessuali e psicologiche.

Generazioni

L'azienda si impegna ad integrare i bisogni delle differenti generazioni che convivono al suo interno. L'attenzione non è focalizzata solo a ridurre la distanza data dalla differenza di età anagrafica, ma anzi a cercare modalità efficaci per lo sviluppo delle diverse generazioni, favorendo la contaminazione delle differenti esperienze sociali, culturali e professionali, nonché delle diverse abilità, conoscenze e competenze sia soft che hard di ciascuna generazione (es. Competenze digitali), in un'ottica di interdipendenza positiva e non di opposizione.

A questo scopo Siram Veolia sviluppa percorsi di mentoring e attiva nuovi canali di comunicazione e relazione tra le differenti generazioni. Anche la presenza dell'azienda negli Atenei e scuole italiane e il dialogo con le nuove generazioni giocano un ruolo centrale nel raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità inclusiva. Nel ruolo di maestri e maestre del mestiere, i più esperti contribuiscono spesso all'orientamento professionale delle future generazioni, ricevendo in cambio grande entusiasmo e contributi di valore sulle conoscenze e competenze del futuro.

Disabilità

L'azienda si impegna a realizzare misure concrete per favorire l'inserimento e l'inclusione delle persone con disabilità, valorizzando le competenze in azienda e contribuendo in tal modo all'abbattimento di barriere culturali, sensoriali e fisiche.

Applicazione delle politiche di Diversity & Inclusion

Quanto descritto sopra ha come obiettivo principale la diffusione di una cultura aziendale a sostegno dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità e quindi dell'abbattimento di stereotipi e pregiudizi all'interno del contesto aziendale. Sulla base dei principi sopra affermati il Gruppo Siram Veolia intende avviare azioni specifiche per promuovere l'inclusione, mettendo a punto un piano aziendale con un impatto diretto allo sviluppo e alla gestione delle persone:

- Diffondere a tutti i livelli aziendali stili di leadership che facciano dell'inclusione il paradigma culturale di riferimento;
- Promuovere campagne di sensibilizzazione e valorizzazione dei temi di Diversity & Inclusion;
- Arricchire il piano di Welfare a sostegno della genitorialità attraverso azioni che valorizzano e tutelino le diverse fasi dell'esperienza genitoriale e che permettano un sano equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, mettendo al centro il benessere psico-fisico della persona;
- Promuovere gruppi di lavoro multidisciplinari e intergenerazionali per la generazione di innovazioni attraverso il mix di competenze e skills differenti;
- Sensibilizzare sugli stereotipi e pregiudizi di genere e attivare piani di formazione specifici sul tema delle molestie nei luoghi di lavoro;
- Attivare e promuovere canali di dialogo e coinvolgimento di tutta la popolazione aziendale per favorire la libera opinione, la reciprocità di comunicazione e la partecipazione inclusiva alle decisioni aziendali;
- Sviluppare percorsi di empowerment al femminile volti a garantire una percentuale importante di presenza femminile nelle posizioni manageriali o di maggiore complessità organizzativa che assicuri pari opportunità di carriera e garantisca più equilibrio di genere;
- Promuovere la partecipazione a tavole rotonde, convegni ed eventi di carattere scientifico con un panel che garantisca un'equa rappresentazione dei generi.

In questo quadro, il management riveste un ruolo centrale affinché sia garantita equità, integrazione, inclusione e reali opportunità di sviluppo, intervenendo ogni volta sia a conoscenza di comportamenti non ispirati al rispetto dell'altro. I comportamenti manageriali devono essere coerenti con questa cultura favorendo lo sviluppo di ogni componente del team nel rispetto di eventuali esigenze personali.

Anche la Direzione Risorse Umane è tenuta a garantire la valorizzazione delle diversità a tutti i livelli organizzativi e in tutte le fasi del ciclo di vita aziendale dei dipendenti - dall'ingresso allo sviluppo - garantendo la massima equità ed inclusione.

Le Risorse Umane sono i promotori del cambiamento culturale, in stretta sinergia con il management, con il compito specifico di:

- Definire la strategia di selezione nel pieno rispetto dei principi di diversity & inclusion, garantendo l'inserimento di competenze di valore e allineate al contesto organizzativo e assicurando contemporaneamente la parità e l'inclusione;
- Lavorare in sinergia con scuole e università per diffondere e condividere la cultura della diversity & inclusion e garantire la possibilità di inserire giovani risorse all'interno dell'azienda nel rispetto della parità di genere;
- Assicurare pari opportunità nei percorsi di sviluppo e formazione all'interno del Gruppo;
- Dedicare alle manager donna percorsi di sviluppo ed empowerment con l'obiettivo di accelerare lo sviluppo e aumentare la crescita professionale nei ruoli organizzativi più complessi;
- Migliorare il benessere, il dialogo e la motivazione delle persone rafforzando l'offerta di welfare aziendale a sostegno delle esigenze di conciliazione vita-lavoro e delle situazioni di fragilità individuale;
- Garantire equità nei processi di promozione e di avanzamento retributivo (parità ed equità durante la Policy Review).

Fondamentali sono le iniziative di comunicazione interna volte a valorizzare i successi del Gruppo o i momenti importanti che permettano di rafforzare i valori di diversity & inclusion.

Monitoraggio e reporting

Il Gruppo si è impegnato a creare l'Open Report, un portale di rendicontazione che racconta l'azienda, le sue policy e le relative performance economiche, sociali e ambientali. Gli obiettivi del progetto sono principalmente quelli di: considerare tutti gli stakeholders, avere una visione integrata della performance, adottare impegni in linea con gli SDGs (Un's Sustainable Development Goals) e definire obiettivi di progresso precisi e misurabili.

La Direzione risorse umane ha quindi identificato le tematiche più rilevanti che sono:

- Salute e sicurezza sul lavoro
- Dialogo sociale
- Equilibrio vita-lavoro e welfare
- Formazione e valorizzazione del capitale umano
- Senso di appartenenza e commitment dei dipendenti
- Diversità e inclusione

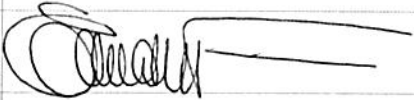

Sono poi stati definiti dei KPI per ogni pilastro che vengono elaborati annualmente e nell'ottica della trasparenza e responsabilità vengono resi pubblici internamente ed esternamente al Gruppo Veolia.

Inoltre l'azienda si impegna a verificare l'efficacia dell'approccio adottato attraverso indagini di clima rivolte a tutta la popolazione aziendale che permettono il coinvolgimento attivo dei dipendenti nella valutazione delle azioni messe in atto. La survey dedica una sezione in particolare alla percezione dei dipendenti alle tematiche di Diversity & Inclusion.

Inoltre l'azienda si è dotata di un Piano Strategico Diversity & Inclusion al fine di definire e monitorare i KPI D&I e valutare nuove azioni correttive per il miglioramento continuo. Il Piano Strategico D&I viene rivisto annualmente.

Diffusione e aggiornamento

Questa policy è disponibile e fruibile per tutto il personale dipendente pubblicata nella intranet aziendale.

Nominativo	Emanuela Trentin	Emanuela Teatini
Ruolo	AD e DG	Direttore Risorse Umane e Organizzazione
Firma		
Data	6 marzo 2023	6 marzo 2023

