


POLITICA RELATIVA ALLA DIVERSITA' E ALL'INCLUSIONE IN LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE

APPROVATA DAL CdA
IN DATA:

10/12/2024

| REVISIONE: | | | |
|---|--------------------|---|----------------------|
| <i>n.rev.</i> | <i>Motivazione</i> | <i>Redatto da:</i> | <i>data:</i> |
| 02 | | | |
| 01 | | | |
| 00 | <i>Emissione</i> | <i>Comitato PdG</i> | <i>Dicembre 2024</i> |
|  | | Livenza Tagliamento Acque S.p.A. Sede Legale: Piazza della Repubblica, n. 1 - 30026 Portogruaro (VE) Sede Amministrativa: Via Cornia, n. 1/b - 33079 Sesto al Reghena (PN) Sede Operativa: Viale Trieste, n. 11 - 30020 Annone Veneto (VE) Sito web: www.lta.it - e-mail: info@lta.it - pec: info@pec.lta.it | Dicembre 2024 |

Sommario

PREMESSA 1

| | | |
|-----|---|---|
| 1. | OBBIETTIVO | 2 |
| 2. | DIVERSITÀ | 2 |
| 2.1 | Genere..... | 3 |
| 2.2 | Disabilità..... | 4 |
| 2.3 | Religione..... | 4 |
| 2.4 | Età e differenza generazionale..... | 4 |
| 2.5 | Orientamento sessuale | 5 |
| 2.6 | Cultura..... | 5 |
| 3. | LINGUAGGIO..... | 5 |
| 4. | COMITATO GUIDA | 5 |
| 5. | RESPONSABILE COMITATO | 6 |
| 6. | PERCORSO DI SVILUPPO IN AZIENDA | 6 |
| 7. | APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI DIVERSITÀ ED INCLUSIONE | 7 |
| 8. | DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO | 7 |

PREMESSA

Livenza Tagliamento Acque S.p.A. è la società per azioni a totale controllo pubblico che gestisce il ciclo integrato delle acque nei comuni di Annone Veneto, Cinto Caomaggiore, Concordia Sagittaria, Portogruaro, Pramaggiore, Santo Stino di Livenza, Gruaro, Teglio Veneto, Fossalta di Portogruaro, San Michele al Tagliamento, Caorle (frazione Brussa) in provincia di Venezia, Meduna di Livenza in Provincia di Treviso, Morsano al Tagliamento, San Vito al Tagliamento, Cordovado, Azzano Decimo, Chions, Pasiano di Pordenone, Pravisdomini, Sesto al Reghena, Fiume Veneto, Casarsa, Zoppola, San Martino al Tagliamento, Valvasone-Arzene e San Giorgio della Richinvelda, Brugnera, Cordenons, Cavasso Nuovo, Fanna, Fontanafredda, Frisanco, Maniago, Meduno, Porcia, Prata di Pordenone, Sacile, San Quirino, Tramonti di Sopra, Tramonti di Sotto, Vajont, Vivaro in provincia di Pordenone.

La missione di LTA è assicurare continuità, sicurezza e qualità dei servizi offerti, dalla captazione alla distribuzione dell'acqua potabile, dal collettamento alla depurazione delle acque reflue, rispondendo alle esigenze degli utenti serviti, garantendo, allo stesso tempo, la tutela delle risorse idriche del territorio e salvaguardando le aspettative ed i diritti delle generazioni future. Questa missione si concretizza nelle attività incentrate ad incrementare l'efficienza dei servizi offerti, a ridurre i costi legati alla gestione della risorsa idrica mantenendo alti standard di qualità, a promuovere la ricerca e la crescita di soluzioni innovative, a realizzare economie di scala e di scopo, portare nuove risorse e opportunità ai territori serviti.

Per LTA il raggiungimento dei propri obiettivi è strettamente legato alla costruzione di un ambiente di lavoro sicuro e positivo, dove tutte le persone che lavorano possano sentirsi a proprio agio e vedano valorizzate le loro capacità: dove ciascuno si senta parte di un progetto. La valorizzazione delle diversità e l'inclusione sono un impegno prioritario di LTA per sostenere un ambiente di lavoro stimolante, inclusivo, rispettoso di ogni forma di diversità e partecipativo, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti professionali, privo di comportamenti – collettivi e individuali – discriminatori e che si fonda sulla necessità di preservare il territorio e le possibilità per generazioni future. Alla base di questo è fondamentale il rispetto interpersonale, la valorizzazione delle capacità e delle potenzialità del singolo e la cooperazione tra le persone.

LTA non ammette alcuna forma di discriminazione, diretta o indiretta, in relazione ad 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.

I valori in cui LTA basa le proprie attività sono declinati nella presente Politica relativa alla diversità e all'inclusione. Nel documento vengono definiti i principi e 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.

1. OBIETTIVO

La presente Politica, in linea con i valori del Codice Etico, formalizza i principi di LTA in materia di diversità e inclusione e ha lo scopo di stabilire delle linee guida, volte a promuovere l'integrazione e l'implementazione della cultura della diversità e dell'inclusione in tutti i processi e nell'agire quotidiano.

La Politica ha l'obiettivo di favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro nel quale le differenze di ognuno vengano considerate come una ricchezza e un valore aggiunto, promuovendo il benessere delle persone, contrastando quanto ostacola tale realizzazione.

La Politica rafforza l'impegno di LTA nel riconoscere e valorizzare ogni persona e a diffondere una cultura coerente con tale impegno. LTA rispetta tutte le leggi e le norme internazionali e nazionali applicabili per il rispetto della diversità e la promozione dell'inclusione. La Politica si applica a chiunque opera per LTA, indipendentemente dal tipo di contratto, comprese le persone in formazione, tirocinio e apprendistato.

LTA pone al centro della sua attenzione le persone, come evidenziano la Missione, i Valori Aziendali, il Codice Etico e il Piano Industriale.

La presente politica ribadisce l'impegno dell'Azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -SDGs -;
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite,
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019;
- Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea;
- Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.

Livenza Tagliamento Acque non tollererà il mancato rispetto dei principi enunciati nella presente politica da parte del personale o delle figure che collaboreranno a qualunque titolo con l'Azienda.

2. DIVERSITÀ

LTA opera secondo imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta. Inoltre, vede nella diversità un valore da proteggere e incoraggiare con azioni concrete e pervasive in tutti i processi organizzativi e gestionali. Così facendo, ogni dipendente ha modo di esprimere la propria unicità e il proprio talento, fornendo nuove prospettive/idee/visioni, le quali potrebbero poi generare occasioni di crescita e di successo per l'organizzazione stessa. L'obiettivo è costruire una comunità aziendale di cui ogni persona si

senza parte e in cui possa fornire il proprio contributo, nella consapevolezza che ogni persona è unica e il rispetto della diversità è il presupposto fondamentale per la convivenza comune.

La politica di diversità e inclusione vuole garantire la non discriminazione in fase di selezione, la valorizzazione delle competenze e dei “talenti” specifici, la promozione della managerialità al femminile e la formazione che sta alla base di ogni politica di crescita delle persone, attraverso programmi specifici volti anche ad aumentare il livello di consapevolezza sui temi legati alla diversità e a creare un ambiente di lavoro inclusivo. Dalla politica trarranno ispirazione le procedure, integrate con il Sistema di Gestione presente in Azienda, e le strategie, declinate nel Piano Strategico Aziendale, volte a garantire gli obiettivi prefissati e descritti in precedenza.

L'impegno di LTA si concentra, in questo momento storico, su sei direttrici principali, nella consapevolezza che l'evoluzione socio-culturale e del mercato può favorire lo sviluppo di nuove forme di esclusione che devono essere preventivamente identificate e contrastate. LTA si impegnerà ad aggiornare la politica e i programmi ponendo sempre concreta attenzione ai temi della diversità e dell'inclusione. Le sei direttrici individuate sono:

1. Diversità di genere;
2. Disabilità;
3. Religione;
4. Età e differenza generazionale;
5. Orientamento sessuale;
6. Cultura.

2.1 Genere

Superare qualsiasi stereotipo riconducibile alla differenza di genere è un traguardo culturale che LTA si impegna a promuovere e incentivare sia con attività volte all'inclusione e alla valorizzazione delle potenzialità del proprio personale sia con azioni mirate verso fornitori ed utenti.

La prevalente presenza negli organici di personale maschile, rispetto a quello femminile, deriva storicamente da motivazioni strutturali e socioculturali (ad esempio i ruoli tecnici qualificati provenivano tipicamente da percorsi scolastici spesso indirizzati alla popolazione maschile, così come le attività attinenti all'idraulica e alla realizzazione di sottoservizi stradali). LTA si impegna a riequilibrare questa situazione:

- promuovendo azioni volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e la promozione di strumenti di flessibilità in particolari situazioni (rientro dalla maternità/paternità, necessità di cura dei familiari, ecc.), mediante la concessione dello smart working o del part-time temporaneo e reversibile, tutte soluzioni normate nel regolamento del personale;
- promuovendo iniziative di sensibilizzazione a tutti i livelli, mediante specifici percorsi formativi mirati al superamento degli stereotipi e dei pregiudizi inconsapevoli (unconscious bias), la promozione della condivisione delle responsabilità assistenziali in famiglia (caregiver) e la rimozione di potenziali ostacoli alla parità salariale;
- promuovendo campagne di sensibilizzazione e attività formative per rimuovere eventuali stereotipi legati al genere e per attuare politiche volte a non ostacolare eventuali percorsi di carriera o a provocare differenze nei trattamenti economici causati dal genere.

LTA si impegna a contrastare la violenza di genere che può incidere sulla serenità dell'ambiente di lavoro mediante specifiche azioni di controllo e fornendo canali per permettere la segnalazione anche anonima delle violazioni.

2.2 Disabilità

Intendendo per disabilità ogni condizione di disagio psico-fisico, tale da determinare rischi di esclusione, lo stato di disabilità è una condizione di cui ogni individuo potrebbe far esperienza nel corso della vita, se inserito in un ambiente non consono.

Per accogliere i bisogni delle persone in situazioni di disagio, promuovere l'integrazione e migliorarne la situazione lavorativa, LTA si impegna da un lato a prevedere strumenti ed ausili adeguati al sostegno di tali persone e, dall'altro, a promuovere iniziative volte ad eliminare discriminazioni anche involontarie (disattenzione verso la disabilità). LTA si impegna a valorizzare ogni individuo nella sua peculiarità e ad abbattere qualsiasi tipo di barriera culturale, sensoriale o fisica. Inoltre, sostiene l'importanza di valorizzare le capacità e le abilità di ogni individuo, potenziandole attraverso percorsi formativi mirati, piuttosto che soffermandosi solo sulle disabilità o su qualsiasi altro punto di debolezza.

Altrettanto rilevante è la realizzazione di interventi formativi per l'intera popolazione aziendale, per migliorare la disponibilità e la capacità di accoglienza delle persone con disabilità o disagi.

2.3 Religione

LTA si impegna a realizzare un ambiente di lavoro sicuro ed inclusivo, definendo e adottando delle misure che rispettino le esigenze legate al credo religioso dei propri dipendenti.

L'Azienda si impegna ad individuare specifiche soluzioni per garantire la libertà di esercitare la propria professione religiosa inserendo specifiche misure all'interno del regolamento del personale e la possibilità di usufruire di servizi dedicati alla gestione del tempo e alla conciliazione della vita professionale con quella privata.

2.4 Età e differenza generazionale

LTA considera la coesistenza di diverse generazioni all'interno del proprio personale come una ricchezza che offre la possibilità, da un lato, di affrontare le nuove sfide legate all'innovazione e all'evoluzione della società, del mercato e della tecnologia e, dall'altro, di condividere le esperienze maturate in ambito lavorativo relative all'attività in sé ma anche alla percezione dei ruoli e delle relazioni con gli altri. L'integrazione di età diverse, la loro coesistenza e la promozione della collaborazione è fondamentale per garantire un corretto turnover e non perdere informazioni storiche sulla struttura e il patrimonio aziendale.

Per facilitare la cooperazione e l'integrazione tra diverse generazioni è necessario individuare i punti di forza e debolezza che caratterizzano ogni età e anzianità di servizio, favorire l'affiancamento dei nuovi assunti nelle mansioni assegnate, garantire la formazione e il trasferimento delle conoscenze. In tal senso LTA individua per ciascun nuovo assunto una figura di riferimento deputata a garantirne il corretto e funzionale inserimento. LTA riconosce la ricchezza che nasce dall'incontro tra conoscenze, competenze ed esperienze sociali/culturali/lavorative diverse e si impegna, quindi, a promuovere strategie capaci di stimolare e supportare lo scambio intergenerazionale all'interno della società, allo scopo di favorire la costruzione di un'unica comunità aziendale.

2.5 Orientamento sessuale

LTA riconosce l'importanza di proteggere negli ambienti di lavoro le diversità legate alle preferenze sessuali e alle identità di genere, oltre a salvaguardare i dipendenti contro eventuali comportamenti discriminatori da parte dei colleghi. In tale senso promuove attività formative per sensibilizzare tutto il personale al rispetto di ogni persona.

2.6 Cultura

La diversità di cultura nasce da diverse condizioni quali etnia, nazionalità, idioma, fede religiosa, stato civile, posizione sociale, esperienza professionale, orientamento sessuale, convinzioni personali (ad esempio legate alla militanza in gruppi politici, associazioni, sindacati) ma anche dal background familiare. Questa forma di diversità può essere una fonte importante di arricchimento personale e può portare, in generale, benefici all'interno dell'Azienda.

LTA rifiuta ogni forma di discriminazione culturale e favorisce la collaborazione tra le varie persone con lo scopo di creare un ambiente di lavoro unito e coeso. Per quanto riguarda gli/le stranieri/e che spesso possono avere difficoltà di relazione, anche solo per la diversità di linguaggio, LTA promuove percorsi di integrazione e affiancamento, come già indicato al punto 2.4.

In un'epoca di continui e veloci cambiamenti, caratterizzata dalla transizione digitale, la formazione riveste un ruolo fondamentale per contrastare le disuguaglianze, eliminare i pregiudizi ed emarginazione permettendo a ciascuno di sviluppare le proprie potenzialità.

3. LINGUAGGIO

Proprio in relazione all'agire quotidiano, uno degli aspetti da tenere in considerazione è il linguaggio utilizzato da ogni dipendente all'interno dell'organizzazione. La comunicazione ha il potere di svolgere una funzione regolatrice e di stimolo sui processi cognitivi che sono alla base della nascita del pensiero e del suo successivo sviluppo. Uno stile comunicativo inclusivo può, quindi, rappresentare un primo passo per il superamento di preconcetti e stereotipi.

LTA ritiene fondamentale sensibilizzare il proprio personale affinché si adoperi a mantenere un linguaggio rispettoso e inclusivo, evitando di utilizzare espressioni volgari o discriminatorie in qualunque contesto esse vengano utilizzate. Il potere della parola è spesso sottovalutato come la modalità di porsi nei confronti degli altri colleghi/e. Un'attenzione maggiore su questo aspetto favorisce l'integrazione e la collaborazione tra le persone.

4. COMITATO GUIDA

Nella seduta del 02.07.2024, il Consiglio di Amministrazione di LTA ha formalmente nominato il Comitato Guida, istituito per redigere e promuovere efficacemente la Politica per la Parità di Genere, la diversità e l'inclusione. Il comitato, al cui interno i generi sono stati equamente rappresentati, è formato dal Direttore Generale, dal Responsabile dell'ufficio HR, dall'RSPP e Responsabile del SGI nonché dalle rappresentanti

degli uffici HR, Legale e di Sostenibilità per coprire diverse aree aziendali con un'attenzione estesa ai diversi campi e necessità.

La missione principale del Comitato Guida è quella 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. Oltre a questo, il Comitato di LTA si incontra periodicamente durante l'anno al fine di:

- verificare il rispetto della presente politica nelle operazioni di selezione, negli avanzamenti di carriera, il turnover e monitorare i risultati annualmente raggiunti o identificare eventuali difficoltà nel raggiungimento degli obiettivi;
- definire le attività formative ai diversi livelli aziendali;
- proporre iniziative che permettano di favorire l'inclusione e la collaborazione aziendale;
- monitorare segnalazioni o analizzare proposte pervenute attraverso i canali predisposti allo scopo.

5. RESPONSABILE COMITATO

LTA si impegna ad individuare un responsabile per la parità di genere e l'inclusione in azienda che, a fianco del comitato, sarà impegnato/a nelle seguenti attività:

- promuovere la cultura dell'inclusione, all'interno dell'azienda e tra i fornitori;
- sviluppare pratiche e politiche per valorizzare la diversità negli ambienti di lavoro;
- individuare strategie e iniziative per lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti;
- 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);
- lavorare a fianco delle persone con disabilità per facilitare il loro inserimento o la propria prestazione;
- costruire programmi finalizzati allo sviluppo delle professionalità a seconda delle difficoltà;
- verificare le collocazioni operative dei luoghi di lavoro, abbattendo eventuali barriere allo svolgimento dell'attività lavorativa.

La persona designata sarà adeguatamente formata sulle tematiche legate alla parità di genere, sulla diversità e l'inclusione.

6. PERCORSO DI SVILUPPO IN AZIENDA

LTA si impegna a garantire la crescita di tutto il personale impiegato senza distinzioni (selezione, inserimento, sviluppo, carriera, dimissioni o pensione) all'interno dell'organizzazione, rispettando i seguenti principi:

- assicurare che le procedure di selezione siano fondate su principi di inclusione, di tutela della diversità e delle pari opportunità, di imparzialità così come previste dalla presente politica con il fine di individuare i migliori talenti disponibili per tutte le aree dell'organizzazione;
- prevedere che nelle selezioni si tenga in debita considerazione il turnover aziendale anche in relazione al genere e si promuova il bilanciamento di genere del personale;

- ampliare la platea delle persone, potenzialmente interessate a lavorare in LTA, dando massima visibilità agli avvisi di selezione;
- diffondere, a partire dal processo di onboarding e successivamente attraverso piani formativi dedicati, una cultura non omologante e orientata all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità;
- prevedere attività formative, iniziative ed eventi con la finalità di incentivare la creazione di un ambiente aperto al confronto e al dialogo, così da permettere alle persone di esprimersi liberamente;
- assicurare pari opportunità di sviluppo e di crescita professionale secondo principi meritocratici.

7. APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI DIVERSITÀ ED INCLUSIONE

LTA al fine di:

- sensibilizzare e formare l'organizzazione a tutti i livelli sull'importanza della valorizzazione delle diversità individuali;
- monitorare l'andamento degli indicatori e valutare i risultati ottenuti nel tempo;
- fornire strumenti di conciliazione vita-lavoro, favorire la genitorialità e rispettare le modalità di cura familiari in genere;
- comunicare al personale in modo trasparente gli impegni assunti dall'azienda, le iniziative intraprese, i risultati e i progressi ottenuti e favorirne la diffusione;
- sensibilizzare la propria catena del valore sui principi di inclusione e parità di genere;
- promuovere l'equilibrio di genere in Azienda;

si propone di:

- avviare una comunicazione aperta e trasparente, rispettosa con tutti i/le dipendenti;
- attuare campagne di sensibilizzazione, eventi di divulgazione e seminari informativi sui temi della diversità e dell'inclusione all'interno dell'azienda sia coinvolgendo i propri fornitori;
- attivare percorsi di formazione sugli stili manageriali, leadership e gestione dei gruppi di lavoro di lavoro incentrati sul rispetto della diversità;
- aderire a protocolli nazionali in materia;
- intervenire sulle proprie procedure e sui regolamenti interni al fine di prevedere strumenti utili al bilanciamento vita/lavoro, alla genitorialità e alla cura dei familiari;
- sintetizzare tutte le politiche di formazione sul benessere organizzativo orientate alla diversità;
- favorire iniziative di welfare che possano aiutare i dipendenti nelle attività di cura;
- prevedere meccanismi di analisi del turnover dei dipendenti.

Gli esiti delle attività di LTA saranno rendicontati nella dichiarazione non finanziaria e nel bilancio di sostenibilità.

8. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

LTA diffonde la propria politica sulla diversità e l'inclusione con comunicazione diretta a tutto il personale.

La politica viene condivisa con tutti gli stakeholder, i fornitori e i clienti, mediante la pubblicazione sul sito aziendale con l'obiettivo di essere un punto di riferimento per le altre realtà.

L'aggiornamento viene curato periodicamente dal Comitato Guida anche in occasione di rilevanti modifiche normative o cambiamenti significativi in materia.