

CARTA PER LA TUTELA E LA VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITA' E DELL'INCLUSIONE NELL'AMBIENTE DI LAVORO

1. Principi e finalità

acquevenete adotta la presente Carta quale strumento utile per combattere le discriminazioni, assicurare le pari opportunità e incentivare la libera espressione di tutti i lavoratori, in un'ottica di cambiamento culturale e di valorizzazione delle diversità nell'ambiente di lavoro.

acquevenete intende infatti:

- a) combattere ogni forma di molestia e discriminazione, diretta e indiretta, effettiva o potenziale, relativa alle differenze di età, etnia, genere, orientamento sessuale, aspetto fisico, disabilità, religione, nazionalità, preferenze politiche, status socioeconomico;
- b) promuovere una cultura aziendale di rispetto e inclusione e una gestione delle risorse umane volta a valorizzare le diversità e creare benessere nell'ambiente di lavoro.

2. Ambito di applicazione

La presente Carta si applica in tutti i luoghi di lavoro e nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti e, per quanto compatibile, anche ai lavoratori esterni (es. fornitori, clienti, consulenti, ecc.) presenti in azienda o che si relazionano con essa.

Tutti i lavoratori, ciascuno nell'ambito del proprio ruolo, sono chiamati a contribuire alla realizzazione dei principi di rispetto e inclusione.

3. Diversity Manager

acquevenete individua all'interno della propria organizzazione il *Diversity Manager*, con il compito di rendere il luogo di lavoro un ambiente inclusivo, privo di barriere, in cui ogni lavoratore possa esprimere il proprio potenziale individuale. Ciò, nella consapevolezza che promuovere equità, impegnandosi affinché tutti abbiano accesso alle stesse opportunità di crescere, svilupparsi e dare il proprio contributo a prescindere dalla loro identità, aiuta ad incrementare il senso di appartenenza e un clima favorevole, favorendo l'impegno nel raggiungimento di obiettivi comuni.

Al *Diversity Manager*, ogni lavoratore può:

- proporre iniziative, azioni o interventi volti alla realizzazione della politica di inclusione e valorizzazione delle diversità;

- segnalare comportamenti che si configurano come discriminazioni o molestie/violenze, dirette o indirette, effettive o potenziali relative alle differenze di età, etnia, genere, orientamento sessuale, aspetto fisico, disabilità, religione, nazionalità, preferenze politiche, status socioeconomico.

Il *Diversity Manager* raccoglierà le segnalazioni da parte di qualsiasi soggetto informato al fine di valutare, con la Direzione aziendale e i Responsabili aziendali coinvolti, gli opportuni interventi previo accertamento, nei limiti del possibile, della sussistenza del comportamento segnalato.

A tale proposito il *Diversity Manager* opererà affinché:

- i soggetti coinvolti agiscano con necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno;
- nessuna informazione sia resa nota a persone non coinvolte nel caso;
- i casi segnalati siano esaminati e gestiti senza indebito ritardo;
- tutte le parti coinvolte siano ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità;
- siano raccolte informazioni particolareggiate;
- sia all'occorrenza valutata l'utilità di un'assistenza esterna.

Qualora venga accertato che si sono verificate discriminazioni o violenze/molestie relative a differenze di età, etnia, genere, orientamento sessuale, aspetto fisico, disabilità, religione, nazionalità, preferenze politiche, status socioeconomico, saranno adottate misure adeguate nei confronti di colui/colei o coloro che le hanno poste in essere, eventualmente anche disciplinari.

Eventuali segnalazioni rese con scopo diffamatorio potranno dare luogo ad interventi a carico dei responsabili della segnalazione.

3.1 Integrazione al codice disciplinare

acquevenete modificherà il codice disciplinare inserendo la seguente integrazione:

“Nei rapporti sul luogo di lavoro, i dipendenti sono tenuti al pieno rispetto della persona. In particolare, costituiscono illecito disciplinare:

- *le discriminazioni violenze/molestie basate sulle differenze di età, etnia, genere, orientamento sessuale, aspetto fisico, disabilità, religione, nazionalità, preferenze politiche, status socioeconomico;*
- *le offese, calunnie, intimidazioni, diffusione di notizie di natura personale o ogni altra azione di discredito basate sull'età, etnia, genere, orientamento sessuale, aspetto fisico, disabilità, religione, nazionalità, preferenze politiche, status socioeconomico;*

- *il compimento di atti di ritorsione contro chi segnala una discriminazione e/o una violenza/molestia o intenda rendere o rende testimonianza;*

Le sanzioni correlate sono il richiamo scritto, la multa, la sospensione dal lavoro, la risoluzione del rapporto di lavoro, in proporzione alla gravità dell'illecito, nei limiti prescritti dal vigente CCNL in tema di provvedimenti disciplinari."

4. Impegni

acquevenete si rende promotrice delle seguenti azioni concrete secondo i principi e per le finalità di cui al punto 1. della presente Carta.

4.1 Prevenzione e rimozione delle discriminazioni di genere e delle violenze/molestie di genere

acquevenete si impegna a vigilare sull'osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo relativamente al genere nonché violenze/molestie di genere. In particolare, vigilerà affinché nei processi interni si rispettino:

- il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e artt. 27 e 31 del d.lgs n. 198 del 2006);
- l'obbligo di condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dall'art. 26 del d.lgs. n. 198 del 2006 in materia di violenze e molestie di genere;
- il divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (artt. 28 e 29 del d.lgs n. 198 del 2006);
- il divieto di attuare patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul genere (art. 15 della legge n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità – anche in caso di adozione o affidamento – e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001).

4.2 Processi di reclutamento e selezione, di progressione professionale, di parità di trattamento

acquevenete riconosce che la diversità di ogni individuo rappresenta un valore aggiunto e pertanto:

- adotta politiche di selezione, di assunzione e di accoglienza del personale che garantiscano processi e pratiche neutrali rispetto alla diversità di genere, età, cultura, abilità e che valutino soltanto le competenze professionali in funzione delle esigenze aziendali;
- assicura il rispetto della normativa a tutela dei lavoratori aventi diritto all'avviamento obbligatorio;

- adotta sistemi meritocratici trasparenti che consentano di premiare le *performance*, le complessità di ruolo e l'assunzione di responsabilità senza alcuna distinzione di età, etnia, genere, orientamento sessuale, aspetto fisico, disabilità, religione, nazionalità, preferenze politiche, status socioeconomico;
- rimuove modalità organizzative che possano ostacolare la partecipazione del personale a particolari attività, penalizzando la possibilità di promozione a ruoli superiori;
- assicura luoghi di lavoro privi di barriere architettoniche.

4.3 Formazione professionale

acquevenete si impegna a sostenere lo sviluppo professionale senza distinzioni di genere, favorendo le pari opportunità anche in materia di formazione, sia in caso di aggiornamento sia in caso di riqualificazione professionale. A tal fine:

- definisce strategie ed interventi di formazione sulla base dei fabbisogni formativi specifici con il più ampio coinvolgimento del personale;
- gli interventi formativi saranno programmati agevolando la partecipazione a prescindere dalle differenze di genere e dalla titolarità di orari *part time*;
- gli orari saranno articolati per favorire la partecipazione anche del personale fruitore di congedi/aspettative/permessi correlati alle esigenze di cura familiare;
- destina gli interventi formativi di contenuto professionalizzante in pari misura al personale a prescindere dal loro genere;
- eventuali impedimenti individuali ostativi alla partecipazione e correlati a problematiche di genere potranno essere segnalati all'Ufficio Formazione, che si impegna a gestirli compatibilmente con le esigenze organizzative e le necessità aziendali.

4.4 Conciliazione tempi di lavoro e vita familiare

acquevenete, al fine di favorire una migliore conciliazione dei tempi di vita-lavoro, si impegna ad assicurare i seguenti benefici:

- adozione di progetti di *smart working*;
- flessibilità di orario in ingresso secondo le previsioni del regolamento aziendale;
- riconoscimento di permessi retribuiti aggiuntivi da utilizzarsi per gestire visite mediche specialistiche per sé stessi, o in qualità di *caregiver* come previsto dall'accordo sul *welfare*;
- attivazione della banca del tempo solidale;
- valutazione di modifiche organizzative che consentano il soddisfacimento di esigenze correlate alle attività di cura familiare;
- possibilità di usufruire del tempo necessario per partecipare ai colloqui con gli insegnanti dei propri figli in modalità remota all'interno dei locali aziendali;

4.5 Interventi di reinserimento lavorativo post infortuni, malattie lunghe, aspettative, congedi di maternità/paternità e parentali

Al fine di mantenere costante il livello di competenze acquisite, *acquevenete* si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale assente per lunghi periodi per esigenze di cura (rientro da infortuni, malattie lunghe, aspettative, congedi correlati alla maternità/paternità,...) attraverso le necessarie attività di formazione, oppure attraverso attività di affiancamento, finalizzate all'aggiornamento relativo alle procedure e alle modalità operative di competenza in modo da agevolare il personale che riprende il lavoro rendendolo autonomo e integrato nel più breve tempo possibile.

4.6 Politiche di inclusione

Diversity e inclusione sono caratteristiche fondamentali per una società civile, in quanto permettono di mantenere una visione aperta e flessibile del mondo circostante. Rendono più facile l'integrazione dei singoli individui all'interno delle comunità e le rafforzano grazie all'apporto di idee, punti di vista ed esperienze diverse.

acquevenete si impegna a promuovere iniziative di informazione finalizzate ad alimentare la cultura del rispetto interpersonale e dell'inclusione attraverso la conoscenza e il confronto, con l'obiettivo di favorire il mantenimento di un efficace contrasto alla discriminazione di genere, di etnia, orientamento sessuale età, classe sociale, abilità o attributi fisici, credo e valori etici, nazionalità e preferenze politiche.

4.7 Indagine periodica

acquevenete si impegna a realizzare periodicamente una indagine interna, su base anonima, finalizzata a conoscere le opinioni del personale in merito alla sussistenza di eventuali discriminazioni nonché ad individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane in regime di pari opportunità, traendone elementi utili per interventi e iniziative.

All'occorrenza, in relazione agli esiti delle azioni di monitoraggio delle segnalazioni di cui al punto 3, saranno approntati interventi formativi a tutti i livelli dell'organizzazione al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni, violenze/molestie e per favorire un ambiente di lavoro sicuro e ispirato a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

5. Obblighi e responsabilità dei lavoratori

Tutti i lavoratori sono tenuti al rispetto delle vigenti disposizioni di legge preclusive di comportamenti discriminatori, violenze e molestie di genere, mantenendo di conseguenza un ambiente di lavoro libero da comportamenti che incidano negativamente anche

sull'organizzazione e sull'immagine dell'Azienda. A tal fine tutti i lavoratori sono invitati, in relazione al proprio ruolo, a:

- rispettare i principi contenuti nella presente Carta;
- favorire il mantenimento di un ambiente di lavoro sicuro, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti interpersonali tra individui, nel rispetto dell'inviolabilità della persona;
- segnalare tempestivamente al soggetto preposto ogni situazione discriminatoria e/o che possa essere configurabile quale violenza/molestia, secondo la procedura di cui al punto 3.

6. Rapporto sulla situazione del personale, ex art. 46 del d.lgs. 198/2006, modificato dalla l. 162/2021

Secondo quanto previsto dall'art. 46 del d.lgs n. 198/2006, modificato dalla l. 162/2021, *acquevenete* si impegna a redigere ogni due anni il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, delle variazioni di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento del Fondo di Integrazione Salariale, dei licenziamenti, dei pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta. Si impegna inoltre a illustrare alle OO.SS. i contenuti del rapporto e le azioni messe in atto in tema di parità di genere e di contrasto alle molestie e violenze di genere nel luogo di lavoro.