

Politiche di inclusione, cultura del rispetto e valorizzazione delle differenze

Conforme alla UNI/PdR 125:2022

Conforme alla UNI/PdR 159:2024

Conforme alla UNI EN ISO 26000:2020

Conforme alla linea guida UNI ISO 30415:2021

Conforme allo standard AA 1000

In linea con Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, delle Convenzioni fondamentali dell'ILO – International Labour Organization – e delle Linee Guida dell'OCSE



Documento accessibile
impaginato con EasyReading font.



Indice

1.	Premessa	3
2.	Obiettivi	4
3.	L'inclusione e il rispetto come valori	4
3.1	Il linguaggio inclusivo	4
3.2	Leadership inclusiva.....	4
3.3	Comunicazione	4
4.	Dimensioni della diversità	5
4.1	Genere.....	5
4.2	Disabilità.....	5
4.3	Età e differenza generazionale	6
4.4	Identità di genere, orientamento affettivo e sentimentale.....	6
4.5	Interculturalità e credo religioso	6
5.	Il Codice etico, le pari opportunità, i Diritti Umani.....	7
6.	Il Modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/01.....	7
7.	Identificazione delle figure coinvolte.....	8
7.1	Diversity manager.....	8
7.2	Disability manager	8
7.3	Gruppo di lavoro Inclusione.....	8
7.4	Consigliere di fiducia.....	8
7.5	Comitato Guida certificazioni D&I.....	8
8.	Impatti, rischi e opportunità	9
8.1	Impatto sociale.....	9
9.	Percorso di sviluppo in azienda.....	9
9.1	Selezione	9
9.2	Inserimento.....	10
9.3	Sviluppo della persona	10
9.4	Uscita – pensionamento	10

preparazione

Per il Gruppo Inclusione

*Direttrice Risorse Umane e Organizzazione
di Gruppo, Diversity Manager
Chiara Bellon [firmato]*

*Disability Manager
Daniela Grisostolo [firmato]*

*Responsabile
Sostenibilità ambiente e sicurezza
Giuliana Da Villa [firmato]*

verifica

Comitato Guida di Gruppo
[firmato]

approvazione

Cda Veritas 28.08.2025

[firmato]

Modifiche: allineamento al nuovo Piano strategico ed estensione a tutte le società del Gruppo certificate secondo la UNI/PdR 125:2022

Qualsiasi riferimento contenuto nelle presenti politiche relativo a un determinato genere (maschile o femminile) includerà, di norma, tutti i generi; parimenti il significato attribuito a un termine espresso al singolare si intenderà riferito allo stesso termine anche dove espresso al plurale.

I. Premessa

Il Gruppo Veritas ha l'obiettivo di creare valore per i soci e per la collettività del territorio servito, tramite azioni di sviluppo e innovazione nei diversi settori di competenza, in un'ottica di sostenibilità ed economia circolare. I servizi sono erogati da personale che deve essere formato e preparato, reso consapevole del proprio ruolo rispetto all'organizzazione aziendale e alle comunità nelle quali opera, così da adottare comportamenti appropriati.

Tale obiettivo si ottiene attraverso azioni mirate ad accrescere il benessere organizzativo e individuale, lavorando su tre aspetti principali: *welfare*, *work-life balance* e inclusione. È necessario, quindi, consolidare un ambiente di lavoro basato sul rispetto delle persone, sia incoraggiando un cambiamento culturale, sia attraverso schemi organizzativi e gestionali; è importante valorizzare al meglio le attività di ogni singolo individuo, secondo capacità e potenzialità possedute, riconoscendone l'unicità e contribuendo ad accrescere il bagaglio di conoscenze e di competenze individuali, fondamentali per affrontare eventuali disuguaglianze nei sistemi, nelle politiche, nei processi e nelle pratiche delle organizzazioni, nonché nei pregiudizi e nei comportamenti consci e inconsci delle persone.

Le sfide da fronteggiare attivamente sono legate a comportamenti e norme culturali non inclusivi e pratiche inique e discriminatorie, siano esse sviluppate da persone o associate a tecnologie.

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

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 nell'organizzazione.

I riferimenti legislativi e normativi utilizzati per la redazione delle presenti politiche sono i seguenti:

- prassi UNI/PdR 125:2022;
- prassi UNI/PdR 159:2024;
- UNI ISO 30415:2021 Linee guida Gestione delle risorse umane -Diversità e inclusione
- SA 8000:2014;
- Direttiva UE 970/2023 trasparenza retributiva;
- legislazione in vigore, in particolare Codice delle Pari Opportunità aggiornato alla Legge 5 novembre 2021, n. 162 e D. Lgs. 222-2024;
- Carta internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite (ONU): a) Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, 1948; b) Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici, 1976; c) Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali, 1976;
- Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo, 1950;
- Convenzione dell'ONU sui Diritti dei Bambini, 1989;
- Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)
- Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro, 1998

Il presente documento è pertinente ai seguenti Obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite:



3 Salute e benessere



5 Parità di genere



8 Lavoro dignitoso e crescita economica



9 Industria, innovazione e infrastrutture



10 Ridurre le disuguaglianze

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 persona.

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 nel rispetto di ogni specifica singolarità, anche sensibilizzando i fornitori a un impegno verso le tematiche di valorizzazione delle differenze.

Gli obiettivi si fondano su questi capisaldi:

- la diversità non ha un'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. L'inclusione e il rispetto come valori

La presente politica ha lo scopo di favorire l'apertura culturale comprendendo alla propria base il principio dell'inclusione e la valorizzazione delle diversità e promuovendo una cultura del rispetto.

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 nello sviluppo di sistemi, politiche, processi, pratiche e operazioni di governance delle aziende del Gruppo.

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. Usare un lessico che tenga conto delle differenze individuali diventa esso stesso un elemento per valorizzare le persone e trasmettere la cultura del rispetto.

Questo significa rendere tutti responsabili del linguaggio utilizzato sia come lavoratori e lavoratrici all'interno dell'organizzazione aziendale, sia soprattutto come persone all'interno di una comunità. Il linguaggio, pertanto, non solo funge da strumento di comunicazione, ma rappresenta un mezzo per attestare la propria competenza nell'esercizio del proprio ruolo in modo adeguato.

3.2 Leadership inclusiva

Da tempo la Capogruppo Veritas persegue politiche manageriali volte all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze, che ha promosso presso le aziende del Gruppo, per incentivare una leadership inclusiva e, di conseguenza, il successo organizzativo. In questo contesto, a partire dal 2024, il Gruppo si è dotato di un modello di *leadership* che integra la diversità, valorizzandola come competenza unica e come elemento strategico. Questo modello mira a creare un ambiente di lavoro in cui ogni individuo si senta rispettato e valorizzato, promuovendo la collaborazione e l'innovazione; attraverso programmi di formazione specifici, il *management* aziendale è stato preparato a riconoscere e valorizzare le diverse prospettive, garantendo che tutte le voci siano ascoltate e che ogni persona all'interno dell'organizzazione possa esprimere il proprio potenziale al massimo.

3.3 Comunicazione

Il Gruppo Veritas si impegna a:

- basare la propria comunicazione interna ed esterna sulla responsabilità, evitando qualsiasi stereotipo, utilizzando un linguaggio rispettoso e attento alle differenze e alle sensibilità individuali;
- garantire che la comunicazione sia coerente con i principi delle Politiche, del Codice etico e della cultura aziendale;
- garantire una comunicazione accessibile verso tutte le tipologie di disabilità;
- sviluppare attività e iniziative per sensibilizzare gli stakeholder alla consapevolezza delle differenze e unicità delle persone, nel rispetto della Strategia e delle Politiche di inclusione e valorizzazione delle differenze.

Inoltre, è importante investire anche su una comunicazione trasparente in relazione alle componenti retributive individuali, valorizzando non solo le componenti economiche fisse, ma anche quelle variabili, nonché eventuali polizze assicurative in vigore, previdenza complementare, buoni pasto; per questo motivo, Veritas ha attivato da tempo un servizio *online* (**Total Reward Statement - "La mia retribuzione"**) dove ciascun dipendente può vedere tutte le informazioni relative alla propria retribuzione e alle relative voci. Tale servizio, sperimentato in primo luogo dalla Capogruppo, verrà esteso a tutte le aziende del Gruppo, e incrementato con la valorizzazione di ulteriori servizi aziendali (es. *welfare* e *work-life balance*).

4. Dimensioni della diversità

Le principali dimensioni della diversità nei luoghi di lavoro individuate dal Gruppo Veritas sono:

- genere;
- identità di genere, orientamento affettivo e sentimentale;
- disabilità;
- età e differenza generazionale;
- interculturalità e credo religioso.

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

4.1 Genere

La differenza di genere all'interno dell'organizzazione costituisce una risorsa e come tale va riconosciuta e valorizzata per trarre massimo beneficio. La valorizzazione delle differenze di genere può concorrere a promuovere una maggiore equità sociale all'interno dell'organizzazione aziendale e si può concretizzare attraverso l'applicazione delle esistenti politiche meritocratiche impostate per dare le medesime opportunità a tutte le persone.

Il Gruppo Veritas 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.

Il Gruppo Veritas garantisce che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori dei panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altri eventi anche di carattere scientifico.

Campagne di sensibilizzazione e attività formative sono necessarie sia per rimuovere eventuali stereotipi legati al genere che per avviare percorsi di carriera e trattamenti retributivi non discriminatori.

4.2 Disabilità

Il Gruppo Veritas, nella consapevolezza dei numerosi aspetti afferenti al tema delle disabilità, sia visibili sia invisibili, che possono comprendere disabilità fisiche, disturbi del comportamento, neurodiversità e malattie gravi; affronta tale dimensione su più fronti:

- Accessibilità e adeguamento di infrastrutture e servizi nei luoghi di lavoro, che comprendono la verifica degli spazi relativamente alle necessità delle persone con disabilità, anche attraverso l'adozione di tecnologie, strumenti, infrastrutture e metodologie di lavoro finalizzate ad abbattere o ridurre eventuali limitazioni motorie e/o sensoriali;
- Accessibilità e adeguamento di infrastrutture e servizi per l'utenza coerentemente alle **Carte dei Servizi** e alla normativa vigente;

- Iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale mediante il coinvolgimento di figure interne ed esterne e di associazioni con focus su stereotipi, pregiudizi, intersezionalità, discriminazioni multiple e bias cognitivi nonché sulle tematiche della salute e sicurezza sul lavoro;
- Collaborazione con enti specializzati e accreditati, ai fini dell'inserimento lavorativo di persone con disabilità, e con associazioni per confronto sulle tematiche dell'accessibilità.

Il Gruppo Veritas si impegna ad accompagnare le persone con disabilità, sia in fase di assunzione, sia nel caso in cui la disabilità si manifesti in seguito a malattie o infortuni, lungo un percorso di accrescimento delle proprie capacità e qualità professionali, contribuendo così a trasformare le potenzialità della persona in opportunità per l'organizzazione.

4.3 Età e differenza generazionale

È verosimile che persone di età differenti tendano a pensare diversamente e ad avere esperienze di vita potenzialmente dissimili. È necessario, dunque, individuare delle prassi per lo sviluppo e la gestione delle differenti generazioni all'interno dell'organizzazione, sviluppando politiche che favoriscano il dialogo tra le persone. All'interno di un'azienda è comune che più generazioni convivano, da un lato per effetto dell'innalzamento dell'età pensionabile e dell'allungamento delle aspettative di vita, dall'altro per effetto dell'inserimento di persone di qualunque età.

Ciò comporta possibili cambiamenti nei metodi organizzativi legati a problemi di compatibilità con alcune mansioni che richiedono prevalente impegno fisico nel lavoro per le quali esistono già strumenti di gestione contrattuale e prassi determinate dai documenti di valutazione dei rischi sulla sicurezza del lavoro. Inoltre, vi sono dinamiche relazionali tra generazioni diverse, dove invece il principale obiettivo è di supportare azioni di comunicazione e collaborazione.

Il Gruppo Veritas promuove percorsi formativi adeguati e pratiche di trasferimento intergenerazionale di conoscenze e competenze, per garantire le giuste opportunità dialogiche, cooperative, di trasferimento delle conoscenze, tutte fonte di crescita e sviluppo professionale.

Le differenze tra generazioni si manifestano anche nel differente approccio al lavoro e nella diversa percezione delle priorità: per questo il Gruppo Veritas promuove iniziative atte a migliorare la comprensione di questi aspetti al fine di creare un luogo di lavoro stimolante per persone di differenti età.

4.4 Identità di genere, orientamento affettivo e sentimentale

Il Gruppo Veritas promuove un ambiente di lavoro inclusivo, in cui non sono ammesse discriminazioni basate sull'orientamento affettivo e sentimentale o sull'identità di genere. Questo principio si riflette sia nell'organizzazione interna dell'azienda sia nei servizi offerti agli utenti. Il rispetto reciproco tra le persone è considerato un valore fondamentale e una garanzia di qualità, in linea con le normative vigenti. Tali principi trovano applicazione anche negli strumenti di tutela e disciplina previsti dai contratti collettivi e dai **Codici Etici** delle società del Gruppo.

4.5 Interculturalità e credo religioso

Il Gruppo Veritas promuove buone prassi nella gestione delle relazioni tra più culture all'interno dell'organizzazione, attraverso cooperazione, comprensione e rispetto dei bisogni di tutti coloro che appartengono a culture e religioni tra loro differenti. La cultura e la religione non devono essere un elemento di discriminazione ma differenze che possono essere riconosciute e valorizzate, anche attraverso il supporto di mediatori culturali o di azioni di facilitazione per un'efficace integrazione all'interno delle organizzazioni aziendali.

Il Gruppo Veritas si propone di creare un ambiente di lavoro sicuro, attraverso pratiche e politiche del lavoro flessibili, per supportare i dipendenti che abbiano esigenze legate alla propria religione, contribuendo a promuovere il rispetto e la dignità di ogni persona.

Per questo, si impegna, per quanto di sua competenza, a inserire tali iniziative all'interno di 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.

5. Il Codice etico, le pari opportunità, i Diritti Umani

Attraverso i **Codici etici** le aziende del Gruppo si impegnano a rispettare i diritti, l'integrità fisica, culturale e morale di tutte le persone che appartengono o rappresentano l'organizzazione aziendale e di tutti gli *stakeholder* che 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. Il Gruppo Veritas, contrastando ogni possibile discriminazione rispetto alle dimensioni sopracitate, 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. Inoltre, di fronte a situazioni di svantaggio (stato di bisogno, disabilità ecc.), si impegna a adottare strumenti organizzativi tesi a garantire equità di trattamento.

L'azienda promuove le pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici secondo quanto previsto dal d.lgs. 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.

Il Gruppo si impegna a richiedere prestazioni di lavoro nel rispetto delle disposizioni di legge e della contrattazione collettiva vigente in termini di orario e giornate lavorate, nonché a garantire un adeguato riposo e un'equa remunerazione a tutti i dipendenti. In particolare, la remunerazione prende in considerazione il principio di giusto compenso per il lavoro e dell'uguaglianza di retribuzione fra donne e uomini per un lavoro di valore uguale, basato su una valutazione obiettiva. La retribuzione minima dei dipendenti del Gruppo non può essere inferiore a quella stabilita dai contratti collettivi e dai trattamenti legislativi e normativi vigenti di riferimento, in linea con quanto disposto dalle Convenzioni ILO.

L'indipendenza e la trasparenza sono altresì i principi che guidano l'azione del Gruppo Veritas nella selezione e nell'assunzione del personale.

Nella gestione dei rapporti lavorativi il Gruppo Veritas 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.

Il Gruppo si impegna a promuovere l'effettiva eliminazione di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio, così come definito dalla Convenzione n. 29 dell'ILO, nonché di tutte le forme di sfruttamento dei lavoratori, inclusa qualsiasi forma di abuso, costrizione o violenza psicologica e fisica, nei confronti sia dei propri dipendenti sia dei lavoratori impiegati lungo la catena di fornitura, e condanna fermamente il traffico e lo sfruttamento di esseri umani in ogni sua forma. Il Gruppo rifiuta, altresì, l'impiego del lavoro minorile, come definito dalla legislazione vigente, e, in ogni caso, non inferiore all'età minima stabilita dalla Convenzione n. 138 dell'ILO1.

Il Gruppo garantisce la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva, condividendo con le organizzazioni sindacali un sistema di relazioni industriali basato sul confronto costante e costruttivo.

Il Gruppo Veritas sostiene e rispetta i diritti umani, in conformità con le disposizioni nazionali vigenti e anche con i principi contenuti nella Dichiarazione universale dei diritti umani dell'Onu e linee guida dell'OCSE, al cui rispetto sono tenuti amministratori, dipendenti e collaboratori esterni e fornitori del Gruppo. Il Gruppo Veritas provvederà a denunciare i comportamenti difforni all'Autorità giudiziaria qualora ne sussistano i presupposti.

6. Il Modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/01

Le aziende del Gruppo Veritas applicano **Modelli di organizzazione e gestione ex d.lgs. 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 sul rigoroso rispetto della legalità, condizione che viene perseguita anche negli affidamenti a ditte esterne che, nel caso della capogruppo devono sottoscrivere il **Patto di integrità**.

7. Identificazione delle figure coinvolte

Le funzioni sotto descritte si intendono di Gruppo.

7.1 Diversity manager

È stata istituita la figura della 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).

7.2 Disability manager

È stata istituita la figura della 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.

7.3 Gruppo di lavoro Inclusione

Per potenziare l'effetto delle presenti politiche è stato costituito un gruppo di lavoro permanente trasversale, sia in termini di competenze sia di ruoli organizzativi, che ha il compito di promuovere iniziative e attività di sensibilizzazione coerenti con i valori della diversità e dell'inclusione.

7.4 Consigliere di fiducia

È stata nominata 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.

7.5 Comitato Guida certificazioni D&I

Il Comitato Guida di Gruppo è istituito con l'obiettivo di rendere efficace l'adozione e la continua applicazione delle Politiche di inclusione, rispetto e valorizzazione delle differenze aziendali. Il Comitato propone di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, definendo un piano di azione (Piano strategico di Gruppo) per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui rendere conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale mantenere e verificare le azioni pianificate.

Il piano strategico definisce per ogni tema identificato dalla politica obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione. Il Comitato Guida Certificazioni D&I di Gruppo, in coordinamento con il Gruppo di lavoro Inclusione raccoglie e analizza i KPI generali e specifici relativi all'attuazione del piano strategico e ne valuta l'andamento almeno una volta l'anno, come previsto dal piano strategico, e attua eventuali azioni di correzione a

fronte di deviazioni. Sempre con cadenza annuale, il Comitato Guida, attua e mantiene la registrazione di una revisione periodica del sistema (riesame della direzione) in collaborazione con la Direzione aziendale. Tale revisione valuta come elementi in ingresso: i risultati delle attività di applicazione delle politiche, la continua congruità del piano strategico, la necessità di aggiornamenti e modifiche, anche a seguito di cambiamenti normativi significativi ed eventuali ulteriori esigenze formative.

8. Impatti, rischi e opportunità

Tutti i lavoratori del Gruppo, indipendentemente dalla tipologia contrattuale – dipendenti, compresi gli stagionali, tirocinanti o personale fornito da agenzie di somministrazione – rientrano nella definizione di **forza lavoro propria**; da sempre, infatti, le persone sono oggetto di attenta considerazione nell'ambito della strategia del Gruppo.

Gli impatti, sia positivi sia negativi, i rischi e le opportunità sono stati valutati attraverso l'analisi di doppia materialità, al fine di delineare un quadro complessivo della realtà del Gruppo Veritas. In particolare, gli impatti identificati sono strettamente collegati alla strategia e al modello di business del Gruppo, e sono orientati alla valorizzazione costante del capitale umano, anche tramite adeguamenti strutturali volti a gestire nuovi rischi o cogliere opportunità emergenti.

I temi vengono riportati annualmente nella relazione consolidata di sostenibilità pubblicata nel sito internet della Capogruppo.

Non sono presenti operazioni a rischio elevato in termini di lavoro forzato o minorile. Il Gruppo, infatti, mantiene alta l'attenzione su questi aspetti, dettagliatamente regolamentati a livello nazionale, anche attraverso i requisiti imposti nei processi di qualifica e audit alle aziende terze che forniscono personale. Si segnala che le politiche riguardanti la forza lavoro propria non affrontano la tratta degli esseri umani, il lavoro forzato o coatto e il lavoro minorile in quanto temi non rilevanti per le attività del Gruppo Veritas e i confini entro i quali opera.

8.1 Impatto sociale

Le politiche di inclusione, rispetto e valorizzazione delle differenze promosse da Gruppo Veritas 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.

Gruppo Veritas riconosce che il lavoro rappresenta uno dei principali catalizzatori per l'integrazione e l'autodeterminazione di ogni individuo, così come ben affermato dagli artt. 3 e 4 della Costituzione italiana. 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.

Per garantire il monitoraggio e la valutazione di tali impatti, l'azienda si è impegnata a misurare attentamente gli effetti delle proprie politiche sulle comunità coinvolte.

9. Percorso di sviluppo in azienda

La cultura dell'inclusione deve accompagnare le persone in azienda in ogni fase della loro vita professionale: selezione, inserimento, sviluppo, carriera, dimissioni o pensione.

9.1 Selezione

L'assunzione può comportare un processo di attrazione, reperimento, valutazione, selezione e impiego di persone con conoscenze, abilità e capacità richieste dall'organizzazione per raggiungere i propri obiettivi di pianificazione della forza lavoro.

Il Gruppo Veritas utilizza canali di assunzione diversi e accessibili e attività di sensibilizzazione volte ad ampliare il proprio bacino di candidati allo scopo di fornire un'esperienza di assunzione positiva.

Nel decidere quali sistemi di vagliatura, valutazione e selezione utilizzare, il Gruppo, consapevole del potenziale di pregiudizio, anche negli algoritmi e nei programmi di apprendimento automatico nei sistemi HR automatizzati, definisce le proprie necessità:

- 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;
- creare, nei limiti delle competenze possedute, team di lavoro eterogenei.

9.2 Inserimento

L'inserimento può comportare un processo di accoglienza delle persone assunte nell'organizzazione e nella sua cultura. Tutti i programmi di inserimento in azienda (*onboarding*) 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.

9.3 Sviluppo della persona

Le attività di apprendimento e sviluppo organizzativo si concentrano sul miglioramento delle prestazioni individuali, di gruppo e dell'organizzazione attraverso il rafforzamento delle conoscenze, delle abilità e delle capacità. L'inclusione è un principio fondamentale di tutto l'apprendimento e lo sviluppo.

Sono stati inseriti nel sistema di valutazione della *performance* comportamenti all'inclusione; inoltre sono presenti all'interno del sistema MBO (*management by objectives*) obiettivi legati a progetti di differenza e inclusione. Percorsi di carriera, *job posting* e selezioni interne sono improntati alla valorizzazione delle competenze, alla garanzia di dare le medesime opportunità e alla trasparenza delle scelte.

In ottica di trasparenza ed equità retributiva, inoltre, si ritiene importante investire sulla pesatura delle posizioni professionali, processo che ha come obiettivo quello di valutare e classificare sistematicamente i ruoli all'interno dell'organizzazione, basandosi su criteri oggettivi come competenze *hard* e *soft* necessarie, titoli e formazioni. Tale processo, oltre a supportare la pianificazione dei percorsi di carriera e dei piani di successione in azienda, può diventare un'altra importante leva di supporto per le politiche di inclusione e di valorizzazione delle differenze individuali.

9.4 Uscita – pensionamento

Il Gruppo Veritas 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.

Si attuano processi 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 di pregiudizi basati sull'età.