

POLICY 01

POLICY DIVERSITY & INCLUSION

ai sensi della norma ISO 30415:2021

REVISIONE	DATA	MODIFICA	VERIFICATA DA	APPROVATA DA
Rev. 00	11/10/2023	Nuovo format	RSGI	Alfredo De Blasio
Rev. 01	02/01/2025	Aggiornamenti	RSGI	Alfredo De Blasio
Rev. 02	02/04/2025	Aggiornamenti	RSGI	Alfredo De Blasio

Sommario

1.	TRIVENETA MULTISERVIZI SOCIETA' COOPERATIVA	2
2.	PRINCIPI GENERALI: LE DIMENSIONI DELLA DIVERSITÀ	2
3.	GENERE	2
4.	GENERAZIONI	2
5.	DISABILITÀ	3
6.	INTERCULTURALITÀ	3
7.	APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI DIVERSITY AND INCLUSION	3
8.	DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO	4
9.	PRESIDIO DIVERSITY & INCLUSION	4

1. TRIVENETA MULTISERVIZI SOCIETA' COOPERATIVA

TRIVENETA è impegnata nel sostegno dei valori della diversità e dell'inclusione attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà delle persone e in accordo con la norma ISO 30415:2021. In tale direzione, il percorso intrapreso mira ad evolvere le modalità di presidio delle tematiche legate alla diversità, passando da un approccio volto alla tutela ed integrazione della "diversity" a una strategia proattiva per il superamento di ogni stereotipo culturale e per identificare e risolvere i fattori che impediscono alle persone l'inclusione lavorativa.

L'azienda opera secondo imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa.

Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

Il documento è redatto in linea con quanto già affermato nella Politica SGI Integrata e nel Codice Etico di Triveneta che riconosce la valenza di un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione o molestia.

2. PRINCIPI GENERALI: LE DIMENSIONI DELLA DIVERSITÀ

La diversità è un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete e pervasive in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone. La diversità arricchisce e apre a nuove idee moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

L'impegno di TRIVENETA nel coltivare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

3. GENERE

L'azienda dà valore all'equilibrio di genere e al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, per creare le migliori condizioni in cui ogni persona possa esprimersi al meglio.

Sul piano culturale, TRIVENETA si impegna ad un rafforzamento crescente delle iniziative di sensibilizzazione a tutti i livelli con azioni mirate al superamento degli "unconscious bias" (pregiudizi inconsapevoli). Inoltre, si fa promotrice di politiche e azioni volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro, la condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli, ivi inclusi quelli connessi all'orientamento sessuale.

4. GENERAZIONI

L'azienda riconosce e valorizza strategie integrate per lo sviluppo e la gestione dei bisogni delle differenti

generazioni che convivono all'interno dell'organizzazione.

In tale ottica, in considerazione delle prospettive demografiche e dei relativi impatti sul turn-over aziendale, le politiche puntano a favorire il dialogo e il confronto intergenerazionale. L'attenzione è non solo focalizzata sull'età anagrafica e professionale dei lavoratori, ma anche sulla ricerca di modalità efficaci per il loro sviluppo, che favoriscano la contaminazione delle differenti esperienze sociali, culturali e lavorative, oltre che delle diverse abilità, conoscenze e competenze sia soft che hard (quali ad esempio quelle digitali) tipiche di ciascuna generazione.

5. DISABILITÀ

L'azienda riconosce pari opportunità a tutte le sue persone indipendentemente dalle disabilità sensoriali, cognitive e motorie. In tale contesto, si impegna a realizzare misure concrete per favorire l'inserimento e l'inclusione delle persone con disabilità, valorizzandone appieno il talento e le competenze in azienda e contribuendo in tal modo all'abbattimento di barriere culturali, sensoriali e fisiche.

Le azioni sono orientate a sostenere l'autosviluppo delle persone con disabilità, attraverso azioni formative e di arricchimento delle conoscenze e competenze nonché a creare ambienti di lavoro accessibili attraverso iniziative, strumenti e ausili adeguati (cd. accomodamenti ragionevoli).

6. INTERCULTURALITÀ

In linea con i principi enunciati nel Codice Etico sul valore che l'integrazione di culture ed esperienze differenti esprime, l'azienda si impegna a favorire e mettere a sistema il mix di culture diverse al proprio interno attraverso la promozione di una visione interculturale e aperta al confronto multilivello, improntata alla cooperazione organizzativa e sociale.

Tale stile di lavoro favorisce, allo stesso tempo, lo sviluppo competitivo di soluzioni organizzative, tecniche e processive per migliorare ed identificare il posizionamento di mercato dell'azienda.

L'obiettivo è quello di far convivere persone con culture differenti per sostenere l'innovazione, accelerare la crescita e condurre a decisioni più solide, comunicando in modo trasparente diversità e prospettive plurime connesse a tale modello di relazione.

7. APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI DIVERSITY AND INCLUSION

La Società riconosce nelle persone la risorsa più importante per lo svolgimento delle proprie attività e si impegna a garantire, in ogni fase del rapporto di lavoro, dal processo di selezione all'attribuzione dei ruoli, dalla crescita professionale, fino alla conclusione del rapporto, pari opportunità, evitando qualsiasi forma di discriminazione in materia di occupazione o impiego e promuovendo una cultura in cui le persone riconoscano il valore che una forza lavoro diversificata e inclusiva comporta.

Non è tollerata nessuna forma di discriminazione sulla base di etnia, razza, colore della pelle, genere, orientamento sessuale, religione, nazionalità, età, opinione politica, affiliazione sindacale, stato civile, stato di salute e qualsiasi altro stato sociale o caratteristica personale.

Pertanto, la Società:

- si impegna a creare un ambiente di lavoro libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta,

associativa o individuale, qualsiasi tipo di violenza o molestia, sia sessuale che basata sulla diversità personale, politica e culturale.

- Intende promuovere una cultura inclusiva, basata sul reciproco rispetto, che coinvolga tutte le persone e offra l'opportunità di sviluppare il proprio talento.
- Persegue una politica di selezione del personale volta al riconoscimento dei meriti, nel rispetto delle pari opportunità. Tale politica si declina attraverso una valutazione trasparente delle competenze e delle capacità. Qualsiasi opportunità di carriera o avanzamento professionale sarà gestito senza alcun tipo di discriminazione e nel rispetto delle diversità.
- Si impegna altresì nella formazione e nella promozione delle persone, migliorando lo sviluppo professionale delle proprie risorse, ispirando tutti i collaboratori a raggiungere il loro pieno potenziale e supportando la condivisione delle migliori pratiche in tutta l'organizzazione.
- Persegue l'obiettivo di assicurare che tutti i collaboratori interni ed esterni trattino gli altri, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità, mostrando una condotta che rifletta l'inclusione e sostenga i valori della Società.

Sebbene il lavoro di sensibilizzazione e interiorizzazione delle diversità si svolga principalmente all'interno dell'azienda, anche esternamente TRIVENETA è impegnata a farsi portavoce dei valori chiave necessari alla realizzazione di spazi liberi e inclusivi.

8. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

Questa politica è comunicata a tutto il personale dipendente, anche mediante apposite e specifiche sessioni formative in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità, ed è resa disponibile sul sito internet aziendale per tutti gli stakeholder, compresi collaboratori, fornitori e partner, affinché ci sia piena consapevolezza e ulteriore impulso alla promozione dei diritti umani come parte integrante del sistema dei valori di Triveneta

9. PRESIDIO DIVERSITY & INCLUSION

Eventuali condotte che siano in contrasto con lo spirito della presente Policy saranno oggetto di analisi da parte del Comitato Guida, con l'obiettivo di assicurare il più alto livello di attuazione della presente Policy. In aggiunta, l'inosservanza dei comportamenti richiesti potrà essere tempestivamente segnalata, da chiunque ne ravvisi l'esigenza, al fine di attivare il processo di analisi e approfondimento delle condotte e valutare eventuali interventi sanzionatori, nella consapevolezza che TRIVENETA mira a proteggere e a sostenere coloro che siano stati offesi da condotte inosservanti i principi definiti nel presente documento o testimoni di fatti o episodi specifici. Le segnalazioni potranno essere trasmesse a: ufficio.sociale@cooptriveneta.it; - Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001 all'indirizzo odv@cooptriveneta.it, anche in forma anonima, purché veritiere e circostanziate.

Tutti coloro che effettuano segnalazioni, saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la massima riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge.