

R.5.000 – Regolamento Politica per la diversità, equità e inclusione

Rev.	Data emissione	Scopo della revisione	Preparato	Verificato	Approvato
0	01/05/2024	Prima emissione del documento	Ufficio Personale - F. Troncon e Comitato Guida DE&I	Direttore generale – P.Florian	CDA delibera del 29/05/2024
1	09/09/2025	Aggiornamento delle nuove politiche aziendali	Ufficio Personale - F. Troncon e Comitato Guida DE&I	Direttore generale – P.Florian	Cda delibera del 01/10/2025

In conformità alla norma PDR UNI 125:2022

In conformità alla norma ISO 9001:2015 “Sistema di gestione per la Qualità”

In conformità alla norma ISO 14001:2015 “Sistema di gestione Ambientale”

In conformità alla norma UNI ISO 45001:2018 “Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro”

P.I. - M. 1.000 - Politica integrata Ambiente-Qualità-Sicurezza di ATS

In conformità con il MOG ex d.lgs. 231/01

In conformità ai CCNL applicati in azienda

In coerenza, per quanto compatibile, al Codice generale di cui al dpr 62/2013, alle linee guida di cui alla delibera Civit/Anac 75/2013, al Codice di comportamento interno dei dipendenti del Comune di Treviso

Sommario

1. Premessa	3
2. Impegno e principi generali	3
3. Programmi per la diversità e l'inclusione	4
3.1 Diversità di genere	4
3.2 Diversità generazionale	5
3.3 Diversità di abilità	5
3.4 Diversità di cultura	6
4. Applicazione, responsabilità e percorso di sviluppo	7
4.1 Diversity Manager	7
4.2 Disability Consultant	7
4.3 Comitato Guida DE&I	8
5. Percorso di sviluppo	8
6. Segnalazioni e monitoraggio	9
7. Diffusione e aggiornamento	9

1. Premessa

La valorizzazione delle diversità e l'inclusione sono un impegno prioritario di Alto Trevigiano Servizi (poi ATS) Spa 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.

La presente Politica DE&I, in linea con i valori del Codice Etico e di Comportamento, formalizza i principi di ATS in materia di diversità, equità e inclusione che fanno propri e applicano i principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, delle Convenzioni e Raccomandazioni fondamentali dell'International Labour Organization (ILO), della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea e delle disposizioni legislative in tema di diversità, equità e inclusione.

La Politica ha l'obiettivo di favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro nel quale ogni diversità possa essere accolta e valorizzata, promuovendo il benessere delle persone e valorizzandone il contributo, quali che siano le caratteristiche personali, e prevenire e contrastare quanto possa ostacolare tale realizzazione.

La Politica rafforza l'impegno di ATS volto a riconoscere e valorizzare ogni persona che ne fa parte e a diffondere una cultura coerente con tale impegno.

ATS 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 tutti/e coloro che operano in e per ATS, indipendentemente dallo status contrattuale, comprese le persone in formazione, i/le tirocinanti, gli/le apprendisti/e, i clienti e i fornitori.

2. Impegno e principi generali

ATS ritiene che le diversità costituiscano un valore e assume tra i propri impegni la valorizzazione di tutte le diversità e la creazione di un ambiente di lavoro aperto e inclusivo, che favorisca il benessere di tutti/e. L'importanza di una cultura della diversità che, con una logica inclusiva, valorizzi tutte le differenze (di genere e identità di genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, nazionalità, idioma, estrazione sociale, fede religiosa, convinzioni personali, stato civile, esperienza, educazione, abilità cognitive e motorie, condizioni di salute e qualsiasi altra categoria protetta dalla legge) quali attivatrici di valore aggiunto e innovazione, si basa sul riconoscimento della dignità e del valore unico di ogni persona.

L'obiettivo è costruire una comunità in cui ogni persona si senta parte e possa fornire il proprio contributo, nella consapevolezza della sua unicità e nel rispetto della diversità, presupposto fondamentale per la convivenza di tutti/e. ATS pone da sempre al centro della sua attenzione le persone, come evidenziano la Mission, i Valori aziendali e il Codice Etico e di Comportamento. Le politiche di diversità, equità e inclusione

mirano a prevenire la discriminazione in fase di selezione, valorizzare le competenze e i “talenti” specifici, promuovere la managerialità e la formazione, che sta alla base di ogni strategia 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. L’impegno di ATS, si traduce in una strategia di sviluppo e gestione delle persone in grado di garantire a tutte l’accesso ad eque possibilità di crescita professionale, indipendentemente dal ruolo ricoperto nell’organizzazione.

La Politica conferma inoltre l’impegno di ATS, già definito nel Codice Etico e di Comportamento, nel sostenere il rispetto della dignità delle persone e nel prevenire ogni discriminazione, diretta o indiretta, fondata su ragioni legate a qualunque tipo di diversità, riconoscendo l’assoluto valore dei principi:

- della Costituzione della Repubblica Italiana;
- della Carta Internazionale dei Diritti dell’Uomo delle Nazioni Unite;
- della Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e le relative convenzioni applicabili;
- della Convenzione Europea sui Diritti dell’Uomo.

3. Programmi per la diversità e l’inclusione

L’impegno di ATS sui temi della diversità, equità e inclusione si concentra in questo momento storico su quattro direttrici principali, nella consapevolezza che l’evoluzione ambientale, socioculturale e di mercato può determinare sempre forme di esclusione, che devono essere per quanto possibile preventivamente identificate, prevenute e contrastate. L’impegno di ATS è, inoltre, quello di utilizzare un linguaggio decoroso, inclusivo e neutrale con l’intento di evitare ogni qualsiasi forma di discriminazione. L’aggiornamento della Politica e dei programmi correlati sarà, pertanto, un indicatore concreto dell’attenzione di ATS alla diversità, equità e inclusione, tematiche su cui l’impegno deve costantemente rinnovarsi.

ATS adotta come comunicazione inclusiva l’utilizzo del maschile e femminile (singolare o plurale) per soddisfare un linguaggio inclusivo, evitando altre simbologie, poiché meno usabili e accessibili per persone non vedenti.

3.1 Diversità di genere

Considerata la prevalenza negli organici di personale maschile rispetto a quello femminile, derivante storicamente da motivazioni strutturali socioculturali (come, ad esempio, i ruoli tecnici qualificati provenivano da percorsi scolastici e universitari preferiti dalla popolazione maschile), ATS si impegna a continuare a porre attenzione per riequilibrare questa situazione, secondo quanto previsto dal d.lgs. 198/2006, anzitutto attraverso:

- un equo percorso di selezione in base alle competenze e adeguatezza del ruolo;
- percorsi di formazione e informazione orientati a fornire opportunità di sviluppo in ogni ambito professionale alle donne, anche attraverso strumenti innovativi e sperimentali;

- la realizzazione di progetti extra-aziendali che hanno l'obiettivo di orientare le giovani professioniste a seguire le proprie aspirazioni, con particolare attenzione alla sensibilizzazione verso le discipline tecnico scientifiche, cosiddette STEM (science, technology, engineering and mathematics), e in generale in ambiti in cui le donne sono sottorappresentate o assenti;
- Sul piano culturale ATS è inoltre impegnata in iniziative di sensibilizzazione per il superamento di stereotipi e pregiudizi inconsapevoli (unconscious bias) e la promozione di politiche e azioni di welfare volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, la tutela della genitorialità, la condivisione delle responsabilità familiari e assistenziali (caregiver) e la rimozione di potenziali ostacoli alla parità salariale.
- Per garantire la parità dei generi, ATS ha avviato specifiche progettualità attraverso programmi di sviluppo e valorizzazione dei talenti e politiche retributive basate su equità e performance. In particolare, ATS promuove specifici percorsi formativi e di coaching a garantire sempre di più un equilibrio di genere nelle posizioni di responsabilità all'interno di strutture complesse. ATS si impegna, quanto più possibile, a garantire una rappresentanza equilibrata dei generi tra i relatori nelle tavole rotonde e negli eventi.
- ATS si impegna infine a contrastare la violenza di genere in ogni sua forma attraverso azioni di sensibilizzazione sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro, individuando specifici canali attraverso i quali possono essere indirizzate le segnalazioni di comportamenti scorretti (garantendone la confidenzialità). [A tale scopo, vengono svolte indagini tramite questionari al personale sulla percezione del clima aziendale in tema molestie e violenze di genere sul luogo di lavoro.](#)

3.2 Diversità generazionale

ATS considera la coesistenza di diverse generazioni all'interno dell'organizzazione un valore per tutti/e, in quanto offre l'opportunità per aprirsi al cambiamento, affrontare le sfide connesse all'evoluzione della società e del mercato e guidare l'innovazione. Infatti, le diverse generazioni portano con sé conoscenze, esperienze e percezioni del lavoro, dei ruoli e delle relazioni che sono uniche di ciascuna "età".

Per facilitare la cooperazione ed integrare con successo le diverse generazioni in ambito professionale è essenziale comprendere i punti di forza, le limitazioni e i valori di ciascuna nei confronti del lavoro, creando una cultura aziendale che dimostri attivamente rispetto e inclusione, a partire dal riconoscimento delle diverse esigenze di ciascuna "età". Per ATS la formazione e l'affiancamento costituiscono gli strumenti fondamentali per promuovere la comunicazione e lo scambio reciproco di esperienze tra le generazioni, stimolando un confronto produttivo e un trasferimento di conoscenze e competenze.

Le politiche di sviluppo e sistemi di welfare, inoltre, sono progettati e realizzati tenendo conto delle differenze esistenti e cercando di costruire sempre un'unica comunità aziendale.

3.3 Diversità di abilità

Intendendo per "disabilità" qualunque situazione di disagio psico-fisico, tale da determinare rischi di esclusione, ATS si impegna a implementare misure concrete per favorire un ambiente di lavoro che promuova l'accessibilità, l'usabilità e a adottare pratiche mirate alla socializzazione, all'integrazione e al benessere della persona. ATS sostiene, inoltre, la necessità di valorizzare ogni individuo nella sua specificità

e di cercare di abbattere ogni tipo di barriera culturale, sensoriale o fisica che limiti diritti imprescindibili, ponendo in essere i cambiamenti necessari al miglioramento delle condizioni di vita delle persone con disabilità.

~~ATS ritiene necessario spostare l'attenzione dal ciò che manca (deficit) alle capacità che ciascuno ha, attraverso azioni formative di arricchimento.~~

Infine, ATS si impegna a promuovere un cambio di paradigma culturale per una nuova narrazione della disabilità, applicando il metodo dell'Universal Design¹.

L'obiettivo è quello di accogliere i bisogni delle persone in situazioni di disagio, promuoverne l'integrazione e migliorarne la situazione lavorativa sia attraverso strumenti e ausili adeguati sia attraverso programmi e iniziative capaci di includere sempre di più le persone con disabilità nel contesto lavorativo aziendale, riducendo ogni discriminazione anche involontaria.

I programmi per la valorizzazione delle diverse abilità sono basati su un alto livello di personalizzazione e sulla costante ricerca di soluzioni (anche tecnologiche) che favoriscano una reale inclusione. Questo processo inizia con un ascolto attivo delle persone coinvolte. 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.

3.4 Diversità di cultura

La diversità culturale derivante da origine etnica, nazionalità, idioma, fede religiosa, stato civile, posizione sociale, background professionale, orientamento sessuale e convinzioni personali (anche in riferimento all'appartenenza e alla militanza in partiti politici, sindacati e associazioni), rappresenta un'opportunità di arricchimento personale e fonte di grandi benefici per ATS.

In linea con i principi del Codice Etico e di Comportamento, ATS considera la valorizzazione delle diversità culturali presenti in azienda uno dei propri obiettivi fondamentali e si impegna a favorire l'integrazione di tutte quelle esistenti, tramite la promozione delle loro peculiarità, in un ambiente inclusivo e aperto.

È, pertanto, impegno di ATS combattere ogni forma di discriminazione e pregiudizio, fornire a tutte le persone opportunità di crescita professionale e realizzare un ambiente di lavoro che accolga ogni persona, riconoscendone il suo valore e rispettandone le differenze.

In un momento storico caratterizzato da forti transizioni (digitale, ecologica ed energetica), la formazione costituisce lo strumento primario per contrastare disuguaglianze professionali ed emarginazione e per questo sono predisposti specifici programmi ricorrenti.

Sono inoltre favorite tutte le occasioni di riflessione e confronto attraverso incontri collettivi e focus group sulle specifiche tematiche emergenti.

¹ Universal Design: Universal Design, o progettazione universale, è un approccio inclusivo al design che punta allo sviluppo di soluzioni che offrano una completa fruibilità dei progetti ad un ampio spettro di individui, compresi anziani, bambini e persone con disabilità o con abilità diverse. – Ronald L. Mace 1985

4. Applicazione, responsabilità e percorso di sviluppo

Le strategie e politiche di valorizzazione della diversità, equità e inclusione si integrano nella Responsabilità Sociale di ATS, attraverso l'assunzione di impegni e la definizione di obiettivi e target, nonché monitoraggio e rendicontazione trasparente e costante di tali attività.

ATS applica il Modello di Organizzazione e Gestione ex dlgs 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 all'onestà, all'integrità e alla correttezza, condizioni che vengono perseguite anche negli affidamenti a ditte esterne.

In linea con l'impegno volto ad aumentare il livello di consapevolezza sui temi legati alla diversità e creare un ambiente di lavoro inclusivo, ATS ha costituito una struttura focalizzata alla realizzazione di azioni concrete e al relativo monitoraggio sulle tematiche dell'inclusione delle diversità, sulla conciliazione vita e lavoro e sul benessere delle persone. Tale struttura è, inoltre, attiva nel raccogliere e valutare proposte e suggerimenti per iniziative su tali tematiche.

4.1 Diversity Manager

Dal 2023 è stata istituita la figura del 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 tutte/i;
- focalizzare le diversità dovute alle ridotte capacità d'interazione con l'ambiente circostante.

4.2 Disability Consultant

Dal 2023 è stata istituita la figura del Disability Consultant 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 capacità, potenzialità e caratteristiche;
- supportare i bisogni delle persone anche nell'ambito del welfare aziendale;
- verificare le collocazioni operative nei 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 alla prestazione lavorativa o dei luoghi di lavoro.

4.3 Comitato Guida DE&I

Viene costituito un gruppo permanente trasversale, sia in termini di competenze sia di ruoli organizzativi, che ha il compito di promuovere iniziative coerenti con la seguente policy e attività di sensibilizzazione ai valori della diversità e dell'inclusione.

5. Percorso di sviluppo

L'impegno di tutta l'organizzazione è fondamentale per la costruzione di una cultura aziendale inclusiva e capace di valorizzare le diversità, per questo ATS:

- definisce ed attua politiche aziendali inclusive che coinvolgono tutti i livelli dell'organizzazione;
- adotta politiche di selezione, di assunzione e di accoglienza del personale basate su processi e pratiche neutrali rispetto a tutte le diversità e incentrate sul riconoscimento di caratteristiche personali e competenze professionali in funzione delle esigenze aziendali;
- adotta misure a sostegno della conciliazione dei tempi vita-lavoro e di miglioramento del welfare aziendale;
- rende trasparenti e oggettive le politiche di valutazione della performance, avanzamento di carriera, job posting e premialità del personale, con una formazione specifica per evitare pregiudizi in fase valutativa e un'attenzione specifica ai percorsi di sviluppo delle diverse popolazioni aziendali;
- inserisce nei programmi MBO obiettivi legati all'inclusione;
- crea, nei limiti delle competenze possedute, team di lavoro eterogenei;
- pone in atto azioni in uscita (pensionamento) quali: reverse mentoring ossia formazione che comprende anche lo scambio delle conoscenze intergenerazionali, tutoraggio negli apprendistati, inoltre, formazione continua per valorizzare e sviluppare le competenze e le esperienze lungo tutta la vita lavorativa;
- adotta un sistema di monitoraggio che garantisce, in modo oggettivo, la verifica e la rendicontazione annuale dei risultati e dei progressi effettivamente conseguiti nella gestione della diversità;
- comunica i progressi raggiunti in tema di valorizzazione e gestione della diversità e adotta politiche di sensibilizzazione interne ed esterne sul valore delle misure di inclusione adottate.

ATS ritiene fondamentale il ruolo del **management** che deve essere un esempio per i collaboratori ed è responsabile di:

- assicurare che non si verifichino atti di discriminazione;
- individuare ostacoli di carattere culturale, organizzativo o relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e adoperarsi per superarli;
- creare un clima aperto all'espressione di tutti/e;
- sensibilizzare il proprio team al rispetto dei principi contenuti nella presente Politica.

Fondamentale è, inoltre, il ruolo delle **Risorse Umane** per assicurare la valorizzazione nel lungo periodo delle diversità a tutti i livelli e nelle fasi di attuazione delle politiche aziendali di ingresso, valutazione, crescita e sviluppo delle persone, con l'obiettivo di garantire la massima equità ed inclusione.

Nell'attuazione delle politiche di inclusione e valorizzazione delle diversità, per promuovere una cultura organizzativa aperta e collaborativa, in linea con i principi di Responsabilità Sociale d'Impresa, è fondamentale il ruolo della **Comunicazione**.

La promozione della cultura dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità per ATS va oltre i confini aziendali e passa anche attraverso la costruzione di reti di confronto e collaborazione con una pluralità di attori istituzionali, imprenditoriali, associativi, educativi. Anche per questo i principi e i valori della presente Politica devono:

- impegnare tutte le risorse di ATS in tutti i rapporti interni ed esterni con gli stakeholder;
- essere rispettati da parte di tutti i fornitori, partner e in generale i soggetti che intrattengono relazioni con ATS.

6. Segnalazioni e monitoraggio

ATS monitora l'attuazione della presente Politica e promuove l'utilizzo di canali specifici per la segnalazione di eventuali violazioni (o presunte violazioni) al fine di tutelare coloro che effettuano la segnalazione stessa.

Le segnalazioni di eventuali inadempienze della politica e delle procedure possono essere segnalate:

- ad un componente del comitato Guida DE&I;
- in forma scritta, non anonima, per posta ordinaria o rivolgendosi al Disability Consultant all'indirizzo e-mail disabilityconsultant@altotrevigianoservizi.it
- Whistleblowing anticorruzione Trasparenza MOG 231.

Anche per segnalare situazioni di mobbing², molestie, discriminazioni o disagio lavorativo.

A seconda del tipo di segnalazione sono attivati gli Organi aziendali competenti, al fine di attuare tempestivamente le azioni necessarie per la gestione della criticità segnalata.

Il monitoraggio dell'attuazione della presente Politica è effettuato attraverso la verifica delle attività poste in essere dal Piano Strategico per il raggiungimento degli specifici obiettivi.

7. Diffusione e aggiornamento

La Politica di ATS relativa alla Diversità, Equità e Inclusione è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione attraverso la intranet aziendale ed esternamente, a tutti gli stakeholder, in ottica di trasparenza e collaborazione, tramite comunicazioni specifiche e nel sito aziendale www.altotrevigianoservizi.it sotto la sezione Regolamenti.

L'aggiornamento viene curato periodicamente e in caso di rilevanti modifiche normative e/o cambiamenti di rilievo in materia.

² Mobbing: Il mobbing consiste in un insieme di condotte vessatorie, reiterate e durature, rivolte nei confronti di un lavoratore, finalizzate a ledere la sua integrità psicofisica o ad estrometterlo dall'azienda o dall'ente in cui svolge la propria attività lavorativa.