

# PATTO UTILITALIA

## La Diversità fa la Differenza

L'affermazione di un modello di impresa sostenibile, innovativo, efficiente e industriale rappresenta uno dei valori fondanti di Utilitalia.

Per avere successo ed essere portatore di sviluppo, tale modello richiede un'organizzazione del lavoro e politiche di selezione e gestione del personale che assicurino la crescita delle persone e la valorizzazione delle diverse professionalità e competenze.

Diventa in quest'ottica sempre più necessario nelle aziende il passaggio da una gestione ordinaria della diversità ad una visione strategica che, con una logica inclusiva, e superando le tradizionali politiche per le pari opportunità, valorizzi le differenze di genere, età, abilità e cultura quali attivatrici di valore aggiunto, produttività, efficienza ed innovazione.

Le politiche di inclusione diventano strumenti aziendali fondamentali anche in considerazione delle trasformazioni dello scenario economico a partire dai mutamenti del mercato del lavoro e della previdenza che impongono alle aziende un'efficiente gestione del tema dell'aging, stante l'allungamento dell'età lavorativa e l'accresciuta anzianità media della forza lavoro. Altrettanto strategica risulta la corretta gestione di ingresso e convivenza per le nuove generazioni, in un mercato sempre più sollecitato da rapidi cambiamenti tecnologici, sociali e politici.

Da non sottovalutare anche la necessità di affrontare un mercato del lavoro e dei servizi all'utenza sempre più multi-etnico.

Resta attuale l'importanza di valorizzare la diversità di genere, attraverso una logica inclusiva che superi la garanzia dell'uguaglianza, per altro non ancora soddisfacentemente raggiunta, e tenuto conto dell'avvicinarsi della scadenza degli obblighi derivanti dalla legge 20/2011.

Il valore della Diversità va declinato concretamente, quotidianamente, strategicamente: per farlo, Utilitalia intende impegnarsi a promuovere l'adozione e lo sviluppo di politiche di diversity management all'interno delle proprie associate.

Quale primo passo verso tale obiettivo, la Federazione, con il "Patto Utilitalia - La Diversità fa la Differenza" invita le associate ad aderire ed adottare un comune e condiviso programma di principi e di conseguenti impegni per una attiva declinazione del Diversity Management in ciascuna realtà aziendale.

Al fine di sostenere in questo percorso le Associate, la Federazione si impegna inoltre a rendere disponibili strumenti atti a condividere e diffondere le best practice sul tema, consolidare la cultura aziendale e associativa sul tema D&I e a monitorare, attraverso analisi periodiche quali-quantitative, l'effettiva adozione degli impegni del Patto ed i risultati conseguiti.

Con il presente documento la Federazione e le Aziende firmatarie riconoscono i seguenti

## PRINCIPI

- LA DIVERSITÀ RAPPRESENTA UN VALORE PER LE AZIENDE OPERANTI NEL SETTORE DEI SERVIZI PUBBLICI LOCALI, ED IN PARTICOLARE PER IL SETTORE ENERGETICO, IDRICO E AMBIENTALE, CON RILEVANTI IMPATTI PER I TERRITORI SERVITI E LA SOCIETÀ CIVILE.
- LA DIVERSITÀ PRODUCE VALORE AGGIUNTO: POLITICHE INCLUSIVE MIGLIORANO LE PERFORMANCE AZIENDALI E FAVORISCONO L'INNOVAZIONE.
- I SETTORI DELL'ENERGIA, DELL'AMBIENTE E DELL'ACQUA, HANNO UNA PROFONDA VOCAZIONE TERRITORIALE E SOCIALE: GESTIONI INCLUSIVE TRASFERISCONO MAGGIORI BENEFICI ALLE COMUNITÀ LOCALI SERVITE: SANNO COGLIERE PIÙ EFFICACEMENTE I BISOGNI DEI CLIENTI, ATTIRANO E SVILUPPANO PIÙ TALENTI E CREANO VALORE PER LA COMUNITÀ LOCALE.

Utilitalia e le Associate, firmatarie del presente Patto, si impegnano a tradurre in azioni concrete, secondo dinamiche temporali e soluzioni organizzative adeguate alle specificità delle singole gestioni, i seguenti

## IMPEGNI

1. Definire ed attuare politiche aziendali inclusive che, a partire dal vertice, coinvolgono tutti i livelli dell'organizzazione
2. Adottare 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
3. Adottare misure a sostegno della conciliazione dei tempi vita-lavoro e di miglioramento del welfare aziendale
4. Rendere trasparenti e oggettive le politiche di valutazione, avanzamento di carriera e premialità del personale
5. Definire strategie ed interventi di formazione sulla base dei fabbisogni formativi specifici con il più ampio coinvolgimento del personale
6. Adottare un sistema di monitoraggio che garantisca, in modo oggettivo, la verifica e la rendicontazione annuale dei risultati e dei progressi effettivamente conseguiti dall'azienda nella gestione della diversità
7. Comunicare i progressi raggiunti dall'azienda in tema di valorizzazione e gestione della diversità e adottare politiche di sensibilizzazione interne ed esterne sul valore delle misure di inclusione adottate.



La Diversità  
fa la Differenza