

### **AQP firma il patto Utilitalia per la diversità e l'inclusione**

La Federazione e le associate hanno sottoscritto a Roma un programma di impegni concreti per favorire la *diversity* di genere, età, cultura e abilità

**Bari, 20 novembre** – Un impegno concreto per favorire l'inclusione e valorizzare la diversità di genere, età, cultura e abilità all'interno delle politiche aziendali. Ventisette aziende dei servizi pubblici associate ad Utilitalia (la Federazione delle imprese idriche, ambientali ed energetiche), hanno firmato ieri sera a Roma il "Patto Utilitalia - La Diversità fa la Differenza", un comune programma di principi e di conseguenti impegni per promuovere il *Diversity Management* nelle attività aziendali.

Politiche aziendali inclusive a tutti i livelli dell'organizzazione, misure di conciliazione dei tempi vita-lavoro, gestione del merito trasparente e neutra rispetto alle diversità di genere, età, cultura, adozione di sistemi di monitoraggio dei progressi conseguiti e politiche di sensibilizzazione interne ed esterne, sono alcuni dei sette impegni contenuti nel Patto per la *Diversity* di Utilitalia, che rimane un documento aperto per tutte le associate.

Primi firmatari del Patto sono Acquedotto Pugliese, A2A, ACEA, Acqua Campania, Acqualatina, AIMAG Mirandola, Alia, AMA Roma, AMAP, AMIU Genova, ASIA Napoli, ASM Magenta, CVA Dolomiti Energia, Estra, Gruppo CAP, HERA, Iren, MM, Padania Acque, Siciliacque, SMAT, Tea Mantova, UniAcque, Veolia Italia, Veritas e Viva Servizi.

Il Patto è stato elaborato dalla Commissione istituita un anno fa da Utilitalia per la valorizzazione e gestione della diversità, con il contributo attivo delle associate e con il supporto di Valore D e della Fondazione Belisario.

*“La diversità - ha commentato il **Presidente di Acquedotto Pugliese, Simeone di Cagno Abbrescia** - è una risorsa per le aziende, non può e non deve essere motivo di esclusione ma bensì un'opportunità da cogliere e da valorizzare. Questa iniziativa trova massima rispondenza alle politiche di valorizzazione del personale di Acquedotto Pugliese, da sempre consapevole che ogni singola persona, nella sua unicità, è motivo di ricchezza. La diversità è un valore per una azienda come noi, a servizio del territorio, vicina alle esigenze dei cittadini e delle persone che ogni giorno lavorano per offrire un servizio fondamentale come l'acqua, risorsa preziosa per la vita. Ringraziamo Utilitalia per la lodevole proposta, una spinta a fare sempre meglio per il benessere delle nostre persone”.*



*“Acquedotto Pugliese è impegnato in un percorso culturale di valorizzazione delle diversità. L’assenza di barriere sociali, economiche, di genere, di competenze, permette di sviluppare e accrescere l’attrattività e le performance dell’azienda. – precisa l’**Amministratore Delegato di AQP, Nicola De Sanctis** - Molte le iniziative mirate in questa direzione, ponendo al centro la persona con la sua unicità e potenzialità. L’inclusione oggi, garantisce una pluralità di presenza che segna un notevole arricchimento nello sviluppo delle attività aziendali. Questo documento rappresenta per AQP un ulteriore stimolo a proseguire nel cammino intrapreso”.*

Nel corso del Convegno “ALL THAT WE SHARE L’inclusione come risorsa” che ha preceduto la firma – al quale sono intervenute, oltre alle associate alla Federazione, la Ministra delle pari opportunità Elena Bonetti e realtà quali Fondazione IBM Italia, Google Italy e Valore D – sono state affrontate le numerose sfaccettature del D&I secondo diverse esperienze nazionali e internazionali, in ambito public utilities e non. Il termometro sulle tendenze in atto in tema di diversity nelle imprese dei servizi pubblici è stato fornito da una ricerca Utilitalia-ACTA effettuato su un campione di 25 aziende di provenienze geografiche e dimensioni diverse.

Dalla ricerca – con evidenze principalmente qualitative data dalla natura complessa del tema - risulta una crescita della presenza femminile (che si attesta oggi al 23%), mentre il personale di origine straniera è fermo all’1,29%. Quasi tutte le aziende intervistate dispongono di un proprio sistema di welfare aziendale e, in particolare, di strumenti di flessibilità per la conciliazione dei tempi di vita con quelli lavorativi. Tra le buone politiche adottate spiccano la contaminazione di competenze (per favorire il ricambio generazionale fra i nuovi assunti e senior), la scuola dei mestieri, l’*intergeneration* lab, l’inserimento dei dipendenti stranieri e la lotta al *digital divide*. E’ necessario ancora compiere un ulteriore passo per rendere esteso e completo il monitoraggio sul tema e più efficace la comunicazione sui risultati.