



# Politica sulla Diversità e l'Inclusione

## Sommario

<b>Scopo e ambito di applicazione</b>	<b>2</b>
<b>Quadro normativo di riferimento</b>	<b>2</b>
<b>Principi generali e best practices in materia di Diversità ed inclusione</b>	<b>3</b>
<b>Ruoli e responsabilità</b>	<b>5</b>
<b>Presidio dei rischi, monitoraggio e gestione di segnalazioni e inadempienze</b>	<b>5</b>
<b>Comunicazione, revisione e aggiornamento del documento</b>	<b>5</b>

## Scopo e ambito di applicazione

Con il presente documento vengono definiti i valori e i principi di Diversità e Inclusione (D&I di seguito) del Gruppo Edison (Edison nel documento) volti a sviluppare un ambiente di lavoro equo, solidale, multiculturale, rispettoso, inclusivo, autentico e plurale, e a costruire una comunità aziendale altrettanto coesa, sicura ed inclusiva, ove ciascuno abbia la possibilità di esprimersi e crescere in un contesto stimolante, condividere esperienze e responsabilità e ricercare il confronto con i colleghi come momento di sviluppo personale oltre che collettivo e patrimonio da difendere e valorizzare.

Edison promuove le pari opportunità e bandisce ogni forma di discriminazione affinché ogni persona possa sviluppare il proprio potenziale umano e professionale lavorando in un ambiente aperto ed inclusivo, basato sulla meritocrazia e sulla partecipazione attiva di tutte e tutti, un ambiente fatto di persone che credono nelle competenze, nella sostenibilità, nel progresso, nell'innovazione, e nella creazione di valore sociale, non solo economico, nei territori in cui la comunità stessa opera.

Edison crede che Diversità significhi Pluralità, accoglienza e valorizzazione autentica di tutto ciò che ci rende unici e ineguagliabili, compresi età, genere, convinzioni religiose, politiche e sindacali, formazione scolastica, orientamento sessuale e affettivo, stato di salute, condizioni di diversa abilità – psichiche, psicologiche, cognitive e fisiche – origini etniche e geografiche, condizioni sociali e culturali, e condizioni familiari.

Edison crede che Inclusione significhi apertura, ascolto, accettazione, valorizzazione e ricerca attiva di confronto con il punto di vista “diverso” e alternativo. Edison, pertanto, si impegna ad assicurare che tutti gli individui o i gruppi sociali, specialmente quelli in condizioni di fragilità, possano avere le stesse possibilità concrete di realizzarsi, sentirsi parte dell'azienda, vivere serenamente il luogo

di lavoro e sentirsi pienamente apprezzati per le competenze, l'esperienza professionale e il vissuto personale che apportano grazie alla effettiva comprensione e valorizzazione delle differenze e del talento unico di ciascuno.

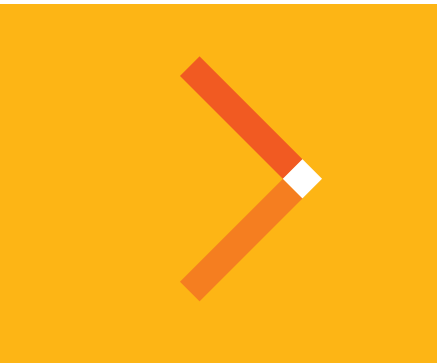
La Politica Diversità e Inclusione si integra ed è coerente con il Codice Etico e la Politica sui Diritti Umani del Gruppo Edison, costituendo parte specifica qualificante per la Diversità e l'Inclusione, e si applica a tutte le Divisioni, Business Unit, Direzioni, Funzioni aziendali, Sedi e Siti e a tutte le Società controllate da Edison SpA in Italia e all'estero tenendo conto del contesto normativo, sociale e culturale del Paese estero. Essa costituisce indirizzo e riferimento generale anche per le Società non controllate attraverso le quali Edison opera.

## Quadro normativo di riferimento

La Politica D&I si impegna, in particolare, a rispettare le connesse normative internazionali e nazionali di seguito enunciate:

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite del 1948, che sancisce il principio fondamentale dell'uguaglianza di tutti gli individui, senza discriminazione di alcun tipo
- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile: SDG 5 sulla parità di genere, SDG 8 sul lavoro dignitoso e SDG 10 sulla riduzione delle disuguaglianze
- I 10 Principi di UN Global Compact, con particolare riferimento ai Principi da 1 a 6 che promuovono il rispetto dei Diritti Umani e dei Diritti del Lavoro





- Principi Guida delle Nazioni Unite su Business & Diritti Umani (UNGP), le correlate Dimensioni di Genere e il relativo Manifesto "Imprese per le persone e la società"
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le dieci Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), che promuovono l'uguaglianza di opportunità e il trattamento equo in ambito lavorativo
- Convenzione ILO C190/2019 su violenza di genere e molestie sul luogo di lavoro
- Costituzione italiana, che riconosce e protegge i diritti fondamentali dei cittadini, tra cui il principio di uguaglianza (Articolo 3) che vieta la discriminazione di alcun tipo
- Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), che stabilisce i principi fondamentali dei diritti dei lavoratori e include disposizioni sulla non discriminazione in ambito occupazionale
- D. Lgs. n.216/2003 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), che recepisce anche le direttive europee in materia di parità di genere
- D. Lgs. n. 81/2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro), che disciplina la salute e la sicurezza sul lavoro in Italia, sottolineando l'importanza di garantire un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e privo di discriminazioni
- Legge 162/2021 su parità di genere, che rafforza la tutela delle differenze di genere in ambito lavorativo, e la correlata Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, che definisce i parametri minimi da rispettare per l'ottenimento della certificazione della parità di genere.

## Principi generali e best practices in materia di Diversità ed inclusione

Di seguito sono definiti i principi di non-discriminazione, pari trattamento e pari opportunità che Edison si impegna a declinare e rispettare in tutti i processi aziendali anche attraverso la promozione e lo sviluppo di programmi e iniziative specifiche.

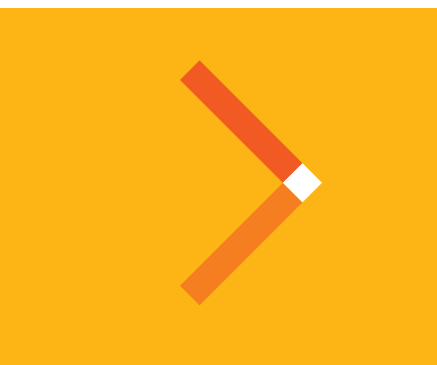
### Cultura e sensibilizzazione

- diffondere, attraverso piani formativi dedicati, una cultura orientata all'inclusione delle diversità in tutte le sue declinazioni e accezioni, superando gli stereotipi e i bias cognitivi individuali e collettivi
- promuovere - a tutti i livelli dell'organizzazione - stili manageriali e di leadership inclusivi
- valorizzare comportamenti inclusivi all'interno del processo di valutazione annuale delle performance e del processo di sviluppo manageriale
- facilitare la trasmissione delle conoscenze, il dialogo e la collaborazione tra colleghi di età diverse per promuovere l'integrazione e lo sviluppo di un contesto multigenerazionale
- attivare momenti di confronto in ambito di dialogo sociale.

### Recruiting e selezione

- estendere, potenziare ed ampliare l'attività di employer branding in tutte le comunità dei Paesi in cui Edison opera (ad esempio, collaborazioni con scuole e università) per ampliare la platea delle persone potenzialmente interessate a lavorare in azienda





- definire una strategia di selezione ed una correlata Politica che garantisca - per tutta l'organizzazione - l'applicazione dei principi di pari opportunità e non discriminazione, tenuto conto delle competenze e delle professionalità necessarie all'azienda e disponibili sul mercato.

### **Sviluppo e formazione**

- assicurare pari opportunità di sviluppo e di crescita professionale secondo principi meritocratici scevri da discriminazioni di qualsiasi sorta
- Implementare specifici protocolli atti a prevenire il divario retributivo di genere, favorire lo scambio generazionale, facilitare l'accoglienza, l'integrazione e la massima espressione da parte di tutte le categorie sociali (genitori, care giver, persone con disabilità, persone neurodivergenti ecc.)
- definire un Piano strutturato di Formazione ed Informazione all'interno di Edison a tutti i livelli, declinato sulla base delle specifiche finalità ed esigenze, sui temi D&I con particolare riferimento a linguaggi e comportamenti inclusivi, parità di genere, molestie, unconscious bias, stereotipi, principi attinenti ai Diritti Umani, alla non discriminazione e alle pari opportunità così come riferiti dalle convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO)
- garantire l'employability e l'aggiornamento continuo attraverso sistematici percorsi formativi finalizzati ad up-skilling e re-skilling, anche per favorire l'inclusione di tutte le generazioni rappresentative di Edison
- sviluppare progetti a supporto dell'empowerment femminile.

### **Salute e Benessere organizzativo**

- favorire il benessere organizzativo e la motivazione delle persone, anche rafforzando l'offerta di servizi e strumenti di welfare aziendale a sostegno delle esigenze di conciliazione vita-lavoro e delle situazioni di fragilità individuale
- promuovere attività di prevenzione, contrasto e rimozione di ogni forma di abuso (ai sensi della Convenzione ILO C190/2019, art. 1)
- assicurare l'applicazione delle linee guida del Gruppo Edison in materia di Salute e Sicurezza relativamente al lay-out delle sedi aziendali e dei siti industriali per garantire alle persone con disabilità condizioni di lavoro e di accesso adeguate.

### **Equità retributiva**

- assicurare politiche retributive eque, trasparenti e non discriminanti basate su criteri meritocratici e oggettivi;
- contrastare e prevenire il gender paygap.

### **Comunicazione interna ed esterna**

- utilizzare canali, mezzi e strumenti di comunicazione interna pienamente accessibili in termini fisici, in termini linguistici e culturali;
- utilizzare canali, mezzi e strumenti di comunicazione accessibili per favorire la massima diffusione delle iniziative di D&I, caring e welfare messe a disposizione da parte di Edison a colleghe e colleghi anche a livello internazionale;
- promuovere e facilitare la comunicazione costante e pervasiva delle strategie inclusive per consolidare, tra le persone, un modello organizzativo improntato al rispetto e alla valorizzazione delle diversità;
- utilizzare canali, mezzi e strumenti di comunicazione esterna fisici e digitali pienamente accessibili in termini fisici, linguistici e culturali;
- promuovere e valorizzare strategie e comportamenti inclusivi per consolidare, verso l'esterno, il role modeling organizzativo di Edison equo, inclusivo e che promuova le pari opportunità.



## Ruoli e responsabilità

In considerazione della rilevanza strategica per Edison dei temi D&I, viene attribuito al Comitato Esecutivo di Gruppo il ruolo di organo di indirizzo e controllo per le politiche D&I promosse e sviluppate dalla Funzione Diversity & Inclusion.

Edison S.p.A. e le altre Società soggette a direzione e coordinamento adotteranno la presente Politica D&I promuovendone i principi, gli impegni e gli obiettivi.

Ciascuna Società ne garantirà corretta e costante applicazione e monitoraggio, nonché formazione specifica al personale.

## Presidio dei rischi, monitoraggio e gestione di segnalazioni e inadempienze

La Funzione Diversity & Inclusion garantisce l'applicazione, l'aggiornamento delle politiche D&I, identificherà i KPI per la misurazione anche con standard di riferimento funzionali alla rendicontazione di carattere non finanziario e in generale agli standard di rendicontazione pubblica a cui l'azienda è soggetta.

I Programmi di D&I saranno monitorati mediante indicatori rendicontati annualmente, inclusivi anche degli obiettivi aziendali in ambito ESG.

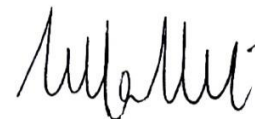
Edison previene, scoraggia e gestisce qualsiasi violazione dei principi sopracitati – ivi incluso qualsiasi comportamento che si manifesti come prepotenza, violenza o molestia, in qualsiasi forma o modalità espressa e messa in atto – al fine di tutelare i propri collaboratori e le proprie collaboratrici.

Edison sostiene le iniziative volte a segnalare all'azienda ogni comportamento agito e/o subito dai propri collaboratori e collaboratrici in violazione della presente politica nel rispetto dei principi di privacy dell'interessato, secondo quanto definito nella Policy Whistleblowing.

## Comunicazione, revisione e aggiornamento del documento

Il Gruppo Edison si impegna a dare massima diffusione alla Politica e alle iniziative D&I rispetto a tutti gli stakeholders interessati attraverso soprattutto i canali di comunicazione proprietari – ad esempio i siti Internet e Intranet aziendali, i canali social media del Gruppo – e i comportamenti agiti all'interno e all'esterno dell'azienda.

La Politica sarà aggiornata periodicamente a cura della Funzione Diversity & Inclusion, tenuto conto dell'evoluzione del quadro normativo, del contesto sociale e delle evidenze che emergeranno dagli assesment e dagli indicatori rendicontati.



**Nicola Monti**

Amministratore Delegato

15 Settembre 2023

