


Contraente: 	Progetto: SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE						Ente Certificante:
	Rev.	00					

N° Documento: ENR-QAL-POL-SP-008	Foglio			Data		
	1	di	5	23/09/2024		

POLITICA PER LA DIVERSITÀ, INCLUSIONE E LA PARITÀ DI GENERE

Copia controllata
 Copia non controllata

00	23/09/2024	UNI PdR 125:2022	G. Tosi	F. Campanelli	C. Avaltroni	
Rev.	Data	Motivo della revisione	Preparato	Controllato	Approvato	DNV

SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE									
POLITICA PER LA DIVERSITÀ, INCLUSIONE E LA PARITÀ DI GENERE									
N° Documento: ENR-QAL-POL-SP-008		Foglio 2 di 5		Rev.: 00				Data: 23/09/2024	

INDICE

1	PREMESSA	3
2	PRINCIPI ALLA BASE DELLA POLITICA	4

SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE						
POLITICA PER LA DIVERSITÀ, INCLUSIONE E LA PARITÀ DI GENERE						
N° Documento: ENR-QAL-POL-SP-008	Foglio 3	di 5	Rev.: 00			Data: 23/09/2024

1 PREMESSA

Enereco S.p.A. (d'ora in avanti Enereco) riconosce il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle risorse umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.

L'azienda ritiene necessaria la creazione di una 'leadership pipeline', intesa come processo di direzione sempre più equilibrato in una prospettiva di eterogeneità: per questo, i contributi di entrambi i generi vengono indistintamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione. Creare una cultura di parità di genere per Enereco è alla base della strategia riguardante il capitale umano, fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

La presente policy è rivolta ad ogni dipendente di Enereco ed è condivisa con tutti i suoi principali Stakeholder, con l'obiettivo di avere un impatto sempre più incisivo nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

Questo documento offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE						
POLITICA PER LA DIVERSITÀ, INCLUSIONE E LA PARITÀ DI GENERE						
N° Documento:		Foglio		Rev.:		Data:
ENR-QAL-POL-SP-008	4	di	5	00		23/09/2024

2 PRINCIPI ALLA BASE DELLA POLITICA

1. PROCESSO DI SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITING)

Enereco si impegna in prima linea ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione, attraverso l'individuazione di una rosa di candidati definita senza alcuna discriminazione uomo-donna. In questo contesto, l'azienda si impegna a sottolineare l'importanza prioritaria della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze sono i fattori esclusivi che guidano nella scelta dei migliori candidati. L'impresa assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter e manager, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias (distorsioni) cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

2. SISTEMA ANNUALE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il sistema di valutazione della performance incentiva il dialogo costante tra responsabili e collaboratori, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda. Nel corso del processo si promuove inoltre la creazione di piani di sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione, grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

Nella fase di "valutazione finale", la Direzione, di concerto con i vari responsabili, si impegna a verificare che l'insieme delle valutazioni non presenti discriminazioni di genere.

Enereco si impegna ad includere la dimensione "Diversità e Inclusione" all'interno del modello di leadership e di conseguenza nel sistema di performance management.

3. FORMAZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE E COMUNICAZIONE

Enereco offre pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di gestione delle prestazioni e di sviluppo di talenti. Sono previsti momenti formativi diretti a tutto il personale dipendente volti alla sensibilizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, della parità di genere e dell'inclusione, così come dell'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono coinvolte tutte le figure con ruoli di responsabilità e coordinamento di gruppi di lavoro sui temi legati agli unconscious bias e la capacità di comunicare in maniera inclusiva.

L'impresa coinvolge, in maniera equa, in tutte le iniziative e i percorsi formativi, sia donne che uomini in almeno un incontro formativo all'anno.

L'azienda si impegna fermamente a sostenere e promuovere l'empowerment femminile, al fine di garantire un contesto lavorativo in cui tutte le dipendenti possano esprimere appieno il loro potenziale.

Infine, l'azienda comunica il proprio impegno anche a tutti gli Stakeholder esterni in occasione di eventuali partecipazioni ad eventi o tramite pubblicazioni sui canali online (sito internet, canali social, ecc.).

4. VALORIZZAZIONE DEL POTENZIALE E PERCORSI DI CARRIERA

Enereco promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di sviluppo di talenti e piani di successione avvenga un'adeguata valutazione di candidate/i del genere meno rappresentato senza discriminazione alcuna, con l'obiettivo di un quanto più possibile equilibrio di genere nelle

SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE						
POLITICA PER LA DIVERSITÀ, INCLUSIONE E LA PARITÀ DI GENERE						
N° Documento:	Foglio		Rev.:			Data:
ENR-QAL-POL-SP-008	5	di	5	00		23/09/2024

posizioni manageriali, comunque subordinato ad una logica di selezione prettamente meritocratica.

In questo senso, tramite lo sviluppo di talenti, Enereco si impegna a far sì che donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni e che quindi le liste dei candidati alle posizioni interne non prevedano alcuna discriminazione di genere.

5. DEFINIZIONE POLITICHE RETRIBUTIVA DI BREVE E MEDIO-LUNGO TERMINE

Gli interventi retributivi sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.

Enereco garantisce equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere e promuove azioni e comportamenti rispondenti alla cultura dell'Azienda, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione.

6. ASPETTI GESTIONALI LEGATI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'azienda si impegna a migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona attraverso il supporto dei dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine.

Infine, l'impresa si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. A tal fine, l'organizzazione ha predisposto anche un canale attraverso cui tutti gli Stakeholder interni ed esterni possono effettuare segnalazioni di molestie o violenze subite da parte del personale di Enereco.

7. CONCLUSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Enereco si riserva di implementare con regolarità un processo chiaro e condiviso di "exit interview", ovvero di interviste/questionari da somministrare a coloro che decidono di interrompere il rapporto di lavoro con l'azienda, al fine di raccogliere riscontri qualitativi e analizzarli per identificare tempestivamente criticità che riguardano processi, strumenti, relazioni, ecc., il tutto in una prospettiva di miglioramento continuo. A tal riguardo, particolare attenzione verrà posta laddove l'interruzione del rapporto dovesse essere riconducibile a discriminazioni o comunque problematiche legate al genere (es. non rientro dalla maternità, non conciliabilità tra impegni familiari vs vita professionale, ecc.).