



# Politica Equality, Diversity & Inclusion

*“La diversità è un dato di fatto, l’inclusione è una scelta attiva”*

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 19 ottobre 2022



## Indice del documento

1.	<i>Premessa: l'impegno del Gruppo Acea sulle politiche di Equality, Diversity &amp; Inclusion.....</i>	3
2.	<i>Comitati Endoconsiliari ed Interni.....</i>	5
3.	<i>Riferimenti interni ed esterni.....</i>	5
4.	<i>Obiettivi Equality, Diversity &amp; Inclusion.....</i>	6
5.	<i>I principi di Equality, Diversity &amp; Inclusion in Azione.....</i>	7
6.	<i>Efficacia e diffusione della strategia Equality, Diversity &amp; Inclusion.....</i>	8

## 1) Premessa: l'impegno del Gruppo Acea sulle politiche di Equality, Diversity & Inclusion

Il Gruppo Acea è impegnato nella promozione dei principi di inclusione e valorizzazione delle diversità, nonché prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione all'interno della comunità aziendale attraverso l'adozione di una politica che indirizzi le iniziative finalizzate al raggiungimento dell'equità di trattamento nell'ambito delle organizzazioni. Tali iniziative si contraddistinguono per essere innovative misure di inclusione e di sostegno, nel rispetto e promozione dei diritti e della libertà delle Persone del Gruppo.

Il percorso intrapreso è volto ad incoraggiare una cultura inclusiva che valorizzi le diversità di tutte le Persone del Gruppo, ciascuna con il proprio *background*, a prescindere dal genere, età, etnia, orientamento e identità sessuale, disabilità, fede religiosa o altre caratteristiche individuali.

L'organizzazione non ammette alcuna forma di emarginazione e penalizzazione interconnessa alle diverse dimensioni in cui si declina l'identità di una persona e opera sulla consapevolezza, così da promuovere azioni concrete per prevenire, individuare e contrastare le discriminazioni al fine di mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ogni individuo e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza, pari opportunità, di reciproca correttezza e rispetto.

In tale quadro, il presente documento mira a indirizzare i valori, gli strumenti e le azioni in ambito Equality, Diversity & Inclusion volte a sostenerne le pratiche attive, con l'obiettivo di promuovere un ambiente di lavoro sempre più collaborativo e inclusivo.

Quanto sopra, in continuità con i principi affermati nel Codice Etico di Gruppo e con l'obiettivo di rispettare e divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente anche attraverso l'adozione di procedure e prassi di riferimento.

I valori relativi ad *Equality, Diversity & Inclusion*, quali driver strategici per la competitività aziendale e lo sviluppo delle persone, sono perseguiti dal Consiglio di Amministrazione di Acea avvalendosi del supporto istruttorio del Comitato per l'Etica e la Sostenibilità.

Il Gruppo Acea si ispira a standard emanati da organismi e organizzazioni nazionali e internazionali di riferimento, quali:

- *Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro* e le *otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) - Convenzione n.190 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)* avente ad oggetto l'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro (resa esecutiva con la Legge 15 gennaio 2021, n.4);
- *D.lgs. 11 aprile 2006, n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"* e successive modificazioni ed integrazioni;
- *Guida ai CEO per i diritti umani del World Business Council for Sustainable Development*, una chiamata all'azione rivolta alle aziende che vogliono dare il proprio contributo nella direzione di un positivo impatto sociale, nonché una preziosa raccolta di indicazioni su come declinare gli aspetti della responsabilità sociale relativi ai diritti umani;
- *Global Compact* delle Nazioni Unite, in collaborazione con *UN Women (UNIFEM)*, nel 2010 ha presentato i *Women's Empowerment Principles (Weps)* aventi ad oggetto sette principi ispirati all'Agenda 2030 per lo sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*SDGs*):

- l'obiettivo n. 5 *“Raggiungere l’uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze”*, prevede espressamente di intraprendere azioni per porre fine ad ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo, e garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale, nella vita politica, economica e pubblica;
- l'obiettivo n.8 *“Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un’occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti”*, prevede di intraprendere azioni volte a raggiungere un’occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un’equa remunerazione per lavori di equo valore;
- l'obiettivo n. 10 *“Ridurre l’ineguaglianza all’interno di e fra le Nazioni”* prevede la riduzione della disparità nei redditi e nelle opportunità fra paesi e all’interno di essi, promuovendo l’inclusione sociale, economica e politica di tutti a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro;
- Campagna *“Equal by 30”* avente ad oggetto l’impegno pubblico delle organizzazioni del settore pubblico e privato a lavorare per la parità di retribuzione, pari leadership e pari opportunità per le donne nel settore entro il 2030;
- *Piano Nazionale di ripresa e resilienza 2021-2026 (PNRR)* prevede azioni su tre assi: Digitalizzazione e innovazione, Transizione ecologica e Inclusione sociale. In particolare, la missione 5 del piano ha l’obiettivo di facilitare la partecipazione al mercato del lavoro, anche attraverso la formazione, rafforzare le politiche attive del lavoro e favorire l’inclusione sociale, con particolare attenzione al genere femminile e ai giovani;
- *UNI ISO 30415:2021 - Gestione Risorse Umane Diversità e Inclusione*, rappresenta un modello che consente alle organizzazioni di iniziare un processo di miglioramento continuo delle capacità inclusive e di valorizzazione delle diversità. La norma si applica al ciclo di vita della gestione delle risorse umane, alla fornitura di prodotti e servizi, alle relazioni della catena di fornitura e alle relazioni con le parti interessate esterne per garantire equità, correttezza e uguaglianza;
- *UNI PDR 125:2022 – Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l’adozione di specifici KPI inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni*, che permettano la misurazione, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l’obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti, nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

Per affermare e formalizzare l’impegno su questi temi il Gruppo ha anche messo in atto azioni volte a garantire il buon funzionamento degli organi societari, regolandone la composizione e prevedendo che i membri degli stessi siano in possesso di requisiti personali e professionali che ne determinino il più elevato grado di eterogeneità e competenza.

Inoltre, il Gruppo partecipa ad analisi, studi e ricerche periodiche promosse da Società esterne specializzate e si è dotata nel tempo di Procedure, Protocolli, Comitati e appositi Organismi, quali strumenti funzionali a testimoniare e rafforzare l’impegno a promuovere politiche di inclusione sviluppando politiche trasparenti volte a garantire un ambiente di lavoro rispettoso delle pari opportunità.

## 2) Comitati Endoconsiliari ed Interni

Il Comitato per l'Etica e la Sostenibilità, costituito all'interno dell'organo amministrativo di Acea, fornisce un supporto istruttorio, propositivo e consultivo al Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'etica aziendale e delle tematiche ambientali, sociali e di governance (ESG); tale comitato è impegnato, tra l'altro, sulla integrazione dei temi legati alla sostenibilità nella strategia e cultura d'impresa, la promozione e valorizzazione della cultura della diversità – con riferimento alle best practice internazionali – la lotta alle discriminazioni nel Gruppo, il monitoraggio dell'adeguatezza e dell'attuazione del Codice Etico.

Il Comitato interno Diversità & Inclusione, in qualità di Organismo di Gruppo tecnico-consultivo composto dal management aziendale, ha lo scopo di curare l'efficace e continua applicazione della Politica anche attraverso l'esame, la promozione e il monitoraggio del Piano annuale di Gruppo E.D&I proposto dalle strutture aziendali, volto a diffondere una cultura aziendale basata sull'inclusione e sulla promozione della diversità indirizzando le azioni prioritarie.

L'elaborazione progettuale viene poi presentata al Comitato per l'Etica e la Sostenibilità che, nell'ambito delle competenze allo stesso attribuite dal Consiglio di Amministrazione, valuta il piano riferendone al Consiglio di Amministrazione in sede di informativa semestrale sulle attività svolte.

## 3) Riferimenti interni ed esterni

Il Gruppo, al fine di promuovere gli obiettivi di riferimento della presente politica, ha aderito a protocolli esterni e si è dotata di strumenti interni di indirizzo, quali:

- Il Patto Utilitalia “*La diversità fa la differenza*” (2019) al fine di favorire la *diversity* di genere, età, cultura e abilità, nonché promuovere, adottare e sviluppare politiche di *diversity management* come la conciliazione vita-lavoro, la gestione del merito trasparente e politiche di sensibilizzazione interne ed esterne all'Organizzazione. Il Patto Utilitalia invita tutte le Associate ad aderire e adottare un comune e condiviso programma di principi e di conseguenti impegni da tradurre in azioni concrete;
- *Il Codice Etico*, quale strumento volontario e unilaterale, volto a rendere trasparente l'attività aziendale e a indirizzarne eticamente lo svolgimento, che presuppone il rispetto di quanto stabilito dalle norme vigenti, dai Contratti di Lavoro, dai codici di autoregolamentazione cui la Società aderisce e da regolamenti e procedure interne. Il Codice ha lo scopo di individuare i principi e le specifiche regole di condotta che devono ispirare il comportamento di tutte le persone che operano nell'interesse di Acea e delle Società controllate nei confronti di tutti gli *stakeholder*, interni ed esterni, e che sono posti alla base delle relazioni tra gli stessi;
- La Procedura “*Whistleblowing*” per la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni di presunte violazioni del Codice Etico e delle norme in esso richiamate, con lo scopo di gestire il sistema di segnalazioni e di vigilare sul rispetto dei valori di trasparenza, legalità, equità e integrità etica nei rapporti con i dipendenti, fornitori, clienti e tutti gli *stakeholder*;
- *Il Protocollo di Gruppo Diversità ed Inclusione*: attraverso la sottoscrizione di tale Protocollo (20 luglio 2021) le Società controllate del Gruppo, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali,

contribuiscono alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro – genere, età, disabilità, orientamento sessuale – e valorizzano le diversità all’interno delle organizzazioni aziendali;

- Procedure e pratiche che valorizzano le tematiche di *Equality, Diversity & Inclusion* disciplinando i vari processi aziendali.

#### 4) **Obiettivi Equality, Diversity & Inclusion**

Il Gruppo Acea, in qualità di *Multiutility* italiana attiva nella gestione e nello sviluppo di reti e servizi nei settori idrico, energetico e ambientale, ha un rilevante impatto sulla cittadinanza e sul territorio. La gestione inclusiva dei processi e dei servizi, anche attraverso il contributo professionale e umano espresso dalle proprie Persone, consente il trasferimento di maggiori benefici alle comunità locali servite, rispetto alle quali il Gruppo si riconosce come motore propulsore di un cambiamento ad impatto sociale lungo l’intera catena del valore, interna all’Organizzazione, per i Clienti e per gli altri *Stakeholder* del territorio.

Il Gruppo considera il coinvolgimento delle persone, il benessere e lo sviluppo delle stesse quali pilastri di una strategia fondata sulla sostenibilità, in quanto consapevole che una cultura aziendale orientata a includere e a valorizzare ogni tipo di diversità produce effetti positivi, sia all’interno sia all’esterno dell’organizzazione aziendale.

I valori di inclusione e valorizzazione della diversità guidano le attività di progettazione, sviluppo e promozione di iniziative e politiche specifiche, consentendo il concretizzarsi della strategia di Gruppo e il raggiungimento di importanti traguardi coniugati in azioni mirate a diffondere una cultura sempre più inclusiva, che sia riscontrabile nelle politiche di gestione dei processi aziendali, oltre che nei comportamenti individuali a tutti i livelli organizzativi.

In linea con quanto premesso, il Gruppo Acea si impegna a perseguire i seguenti obiettivi:

- garantire il rispetto del principio di equità all’interno dell’organizzazione;
- ascoltare e conoscere le proprie persone per favorirne l’inclusione a prescindere dalle molteplici dimensioni della diversità;
- contrastare ogni tipo di violenza fisica e psicologica, nonché ogni comportamento vessatorio nei confronti di ogni individuo;
- realizzare politiche e azioni di inclusione e valorizzazione delle persone, secondo i principi di equità, reciproca correttezza e rispetto;
- potenziare una leadership inclusiva in ottica di pari opportunità e di *diversity management*;
- garantire ambienti e strumenti di lavoro aperti e favorevoli a ogni persona evitando discriminazioni, secondo i principi di sicurezza e accessibilità;
- diffondere la cultura della diversità basata sul confronto e sullo scambio continuo in ottica di innovazione e *Inclusive business*;
- misurare e comunicare i progressi raggiunti in tale ambito in modo chiaro e trasparente.

## 5) I Principi di Equality, Diversity & Inclusion in Azione

Il diritto alla diversità deve essere protetto e garantito in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze e del talento diverso e unico di ciascun individuo.

Al riguardo, l'impegno del Gruppo verte su iniziative e progetti perseguendo:

- l'equità di genere e il superamento di ogni stereotipo che possa contrastarla attraverso la promozione di politiche e azioni di sviluppo volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, l'individuazione di percorsi di sviluppo e carriera indirizzati sul merito al fine di superare il *Gender Pay Gap*, il contrasto a ogni forma di violenza e l'abbattimento delle barriere culturali;
- il riconoscimento della pari opportunità a tutte le sue persone indipendentemente dalle disabilità sensoriali, cognitive e motorie, attraverso l'adozione di ogni azione o misura volta all'abbattimento di barriere culturali, strutturali, sensoriali e fisiche;
- la promozione dello scambio intergenerazionale, attraverso politiche e iniziative che favoriscano il confronto e la collaborazione finalizzati a una reciproca valorizzazione dei rispettivi talenti;
- il contrasto di ogni forma di pregiudizio legato agli "*unconscious bias*", con campagne di sensibilizzazione che diffondano la cultura inclusiva.

Per dare concretezza e corralità a tali azioni il Gruppo Acea ha scelto di dotarsi di un Piano di Equality, Diversity & Inclusion, aggiornato su base annuale, predisposto e monitorato dalle strutture organizzative aziendali al fine di delineare la migliore relazione tra le politiche di sostenibilità e il capitale umano, con l'obiettivo di potenziarne la capacità di evoluzione e di adattamento alle nuove sfide.

Nell'ambito del piano è strategico il ruolo di indirizzo delle politiche rivolte al capitale umano per applicare i principi enunciati nel percorso di vita lavorativa del dipendente, attraverso l'adozione di azioni volte a garantire il rispetto dei principi di Diversità e Inclusione in tutte le fasi dell'*employee journey*, in linea con i principi di Sostenibilità Sociale, in particolare:

- nei processi di selezione, assunzione e accoglienza, attraverso regole e politiche mirate ad abbattere qualsiasi tipologia di discriminazione e ad accrescere la *brand identity* di Gruppo, per aumentare l'attrattiva verso i talenti disponibili e agevolare il processo di superamento di stereotipi legati a determinati profili professionali, al fine di garantire una composizione eterogenea della popolazione organizzativa, rispettando il principio di pari opportunità e imparzialità;
- nei processi di sviluppo, di formazione e nelle pratiche attive volte a favorire la successione nei ruoli e la mobilità interna, attraverso politiche basate sulla valorizzazione del merito e sull'accesso paritario ed equo a percorsi individuali costruiti sulla base delle reali esigenze e specificità di ruolo, coerentemente agli obiettivi di Gruppo, in ottica di sviluppare stili manageriali e professionali sempre più coerenti con una cultura basata sul rispetto delle diversità;
- nei processi di crescita e remunerazione, attraverso azioni mirate a prevenire qualsiasi divario retributivo, anche di genere, a favorire percorsi di carriera equi e l'assegnazione di responsabilità e premialità basati sul merito, agevolando lo scambio generazionale e di esperienze individuali;

- nei processi di welfare aziendale, con azioni mirate ad attivare momenti di ascolto e di sostegno alla persona, nonché di diffusione di un *mindset* orientato all'integrazione e al supporto di tutte le categorie portatrici di ulteriori dimensioni della diversità, nell'ottica della valorizzazione del *work-life balance* e della qualità di vita, attraverso iniziative diversificate per rispondere a specifici bisogni di differenti target della popolazione aziendale, con particolare riferimento anche al sostegno alla genitorialità senza distinzione di genere;
- nello sviluppo di iniziative di Comunicazione interna ed esterna, finalizzate a informare e sensibilizzare le persone del Gruppo e gli stakeholder esterni sulle politiche di *Equality, Diversity & Inclusion* e a promuovere una cultura dell'inclusione attraverso campagne diversificate e collegate tra loro, dedicate a diffondere sia la consapevolezza sulle tematiche di *Equality, Diversity & Inclusion* che il valore generato dal Gruppo verso l'esterno;
- nella promozione di best practice aziendali volte a rafforzare l'equità e l'inclusione in un'ottica di valorizzazione e sviluppo delle competenze, attraverso iniziative che garantiscano un'equa rappresentazione dei generi tra i relatori del panel di tavole rotonde, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;
- nel costante monitoraggio dell'impatto e dell'efficacia delle iniziative promosse attraverso la puntuale misurazione con indicatori di performance sulle variabili della diversità in tutte le tappe della vita lavorativa delle Persone.

#### **6) Efficacia e diffusione della strategia *Equality, Diversity & Inclusion***

In linea con quanto descritto sulla strategia e i principi di riferimento, tale politica revisionata periodicamente e oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale, in ottica di trasparenza, viene condivisa a tutte le persone del Gruppo Acea attraverso il sito intranet e resa disponibile al pubblico attraverso il sito internet istituzionale, affinché vengano condivisi, conosciuti e promossi i valori e principi del Gruppo anche presso i cittadini, i fornitori, i partner e gli altri *stakeholder* interni ed esterni.

Gli obiettivi e i principi contenuti nella politica costituiscono punto di riferimento del sistema normativo aziendale delle prassi e consuetudini aziendali adottate nella gestione dei processi in ambito.