



## LA POLITICA PER LA DIVERSITÀ, L'EQUITÀ, L'INCLUSIONE E PARITA' DI GENERE DI 2i RETE GAS

## INDICE

≈ Perché una Politica per la Diversità, l'Equità, l'Inclusione e la Parità di Genere

≈ Gli standard di riferimento

≈ Principi in materia di Diversità, Equità, Inclusione e Parità di Genere

≈ Impegni per la Parità di Genere



Selezione e assunzione



Gestione della carriera



Equità salariale



Genitorialità e cura



Conciliazione dei tempi vita - lavoro



Prevenzione di abusi e molestie

≈ Approvazione, applicazione e divulgazione

≈ Attuazione, governance e monitoraggio

≈ Revisione della politica

## PERCHÉ UNA POLITICA PER LA DIVERSITÀ, L'EQUITÀ, L'INCLUSIONE E LA PARITÀ DI GENERE

La presente Politica per la Diversità, Equità, Inclusione (DE&I) e Parità di Genere, definita dall'alta Direzione di 2i Rete Gas, in collaborazione con il Comitato Guida per la Parità di Genere e formalmente approvata dall'Amministratore Delegato, in linea con i principi della **Politica di Sostenibilità** e il **Codice Etico**, ha lo scopo di declinare l'impegno dell'organizzazione per la diffusione di una cultura inclusiva fondata sul confronto e sulla **valorizzazione della diversità**, e di attuare misure capaci di garantire il rispetto e il riconoscimento delle **pari opportunità**, della **parità di genere**, dello **sviluppo dell'empowerment femminile** e **l'applicazione della tolleranza zero verso qualsiasi tipologia e forma di discriminazione**.

Il Gruppo si impegna a porre la **Persona** al centro dell'organizzazione, favorendone il coinvolgimento, lo sviluppo e promuovendo un ambiente lavorativo **accogliente e plurale**, così che ogni Persona possa sentirsi libera di esprimere in modo autentico le proprie opinioni e capacità. A partire da questi presupposti, 2i Rete Gas ribadisce e formalizza la convinzione aziendale che ogni Persona debba essere considerata nella sua **unicità** e che ogni manifestazione di **diversità** (in termini di genere, identità e/o espressione di genere, orientamento sessuale-affettivo, età, etnia, stato civile e situazione familiare, nazionalità, lingua, background culturale, credo religioso, appartenenza politica e sindacale etc...) costituisce una **fonte di valore e ricchezza per l'organizzazione**.

A tal fine il Gruppo garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'organizzazione sia improntata a tali principi e quindi, nell'ambito dei **processi** aziendali e durante l'**intero percorso professionale** delle Persone che lavorano in 2i Rete, si impegna ad assicurare la Parità di Genere, l'Equità e trasparenza nella fase di valutazione e di individuazione di pari opportunità di sviluppo e crescita professionale, la tutela della maternità, la libera espressione delle proprie capacità e talento e il benessere individuale e collettivo.

Pone altresì in essere presidi e sistemi di segnalazione e monitoraggio in modo da individuare e risolvere eventuali disallineamenti e definisce un budget di spesa per l'attuazione delle iniziative necessarie e correlate.

2i Rete Gas ha quindi definito gli impegni volti ad alimentare la diffusione di una cultura aziendale attenta ai principi di DE&I - oltre che orientata a perseguire la Parità di Genere e a supportare l'empowerment femminile - secondo quanto previsto dalla norma **UNI/PdR 125:2022** e ispirandosi ai più diffusi **standard di business responsabile** emanati da organizzazioni internazionali di riferimento, tra cui:

- i Principi Costituzionali di Parità e Uguaglianza;
- i Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite;
- i 10 Principi del Global Compact delle Nazioni Unite;
- la Dichiarazione dei Diritti Umani dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite;
- i Women's Empowerments Principles delle Nazioni Unite;
- Standard di rendicontazione Global Reporting Iniziative (GRI); Direttiva (UE) 2022/2464 sulla rendicontazione societaria di sostenibilità, nota come Corporate Sustainability
- Reporting Directive (CSRD) e gli European Sustainability Reporting Standard (ESRS).
- la Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e le relative convenzioni applicabili.

## GLI STANDARD DI RIFERIMENTO

## PRINCIPI IN MATERIA DI DIVERSITÀ, EQUITÀ, INCLUSIONE E PARITÀ DI GENERE

2i Rete Gas pone alla base della presente Politica di DE&I il rispetto:

- della **Persona** in tutte le possibili declinazioni di espressione dell'identità e della diversità;
- delle **pari opportunità**;
- della valorizzazione del **talento** e della **meritocrazia**.

Il rispetto di questi principi orienta l'operatività aziendale, di conseguenza 2i Rete Gas si prefigge di definire e sviluppare gli opportuni presidi per garantirne l'effettiva applicazione. Più nel dettaglio, 2i Rete Gas prevede di promuovere anche nuove iniziative con l'obiettivo di favorire approcci liberi **da ogni preconcetto e da qualsiasi stereotipo culturale**. A tale scopo, ad esempio, il Gruppo si impegna a:

- **alimentare un clima aziendale basato sulla fiducia**, l'ascolto e l'inclusione;
- **prevenire e contrastare** non solo **ogni forma di discriminazione** ma anche **qualsiasi tipo di offesa, prevaricazione o lesione della dignità umana**;
- **utilizzare e promuovere l'uso di un linguaggio rispettoso e di modalità di coinvolgimento inclusive** nonché attente a favorire la miglior gestione di eventuali situazioni di vulnerabilità derivanti da particolari condizioni di salute o disabilità, anche temporanee, nell'ottica di contribuire al ripristino delle condizioni di equità;
- ispirare ciascuno a raggiungere il proprio pieno potenziale e **supportare la condivisione delle migliori pratiche in tutta l'organizzazione**;
- **riconoscere le competenze** e i **meriti** nel raggiungimento dei risultati.

## IMPEGNI PER LA PARITÀ DI GENERE

Come di seguito esposto, 2i Rete Gas con la presente Politica DE&I declina, attraverso specifici impegni, il rispetto della **Parità di Genere** durante l'intero percorso professionale delle Persone che lavorano in 2i Rete Gas presidiando i seguenti processi aziendali.

### Selezione e assunzione

2i Rete Gas si impegna a **definire e implementare possibili evolutive della procedura di selezione** attualmente vigente nell'ottica di:

- esplicitare l'importanza del tema di Equità, Diversità e Inclusione e Parità di Genere, favorendo l'adozione di un lessico neutro, dal punto di vista del genere, nella predisposizione e divulgazione degli annunci e di un approccio rispettoso e gentile nello svolgimento dei colloqui prevenendo qualsiasi forma di discriminazione;
- continuare ad assicurare l'implementazione del processo in questione nel pieno rispetto della conformità alle leggi in materia di pari opportunità, dei principi di equità, nonché ponendo un'accresciuta attenzione nell'evitare ogni possibile distorsione cognitiva, anche inconsapevole, correlata agli stereotipi di genere;
- incrementare, progressivamente e d'accordo con i target fissati nel Piano di Sostenibilità, la percentuale di presenza femminile potenziando le partnership con istituti di formazione e le convenzioni con scuole di diverso livello e università che sviluppano percorsi educativi in ambito STEM.



### Gestione della carriera

2i Rete Gas si impegna a condurre **il processo di gestione della carriera nel pieno rispetto dei principi di meritocrazia** garantendo l'adozione di criteri oggettivi e neutrali, pari opportunità e equità interna. Più in particolare la Società si prefigge inoltre di:

- favorire lo sviluppo delle proprie persone attraverso percorsi trasversali equamente accessibili, per dispiegarne il pieno potenziale e accrescerne la professionalità e la valorizzazione del talento;
- sostenere il lavoro di squadra, lo scambio delle conoscenze, la condivisione delle esperienze, la collaborazione tra le diverse generazioni attraverso una formazione permanente, orientata a coniugare specializzazione tecnica, approccio flessibile e managerialità, ponendo particolare attenzione alle tematiche Diversità e Inclusione e Parità di Genere;
- sviluppare processi di valutazione delle competenze e dei risultati, incentivando la cultura del feedback e il dialogo costruttivo tra



Responsabili e collaboratori/trici, effettuando percorsi formativi per lo svolgimento corretto della valutazione imparziale;

- favorire la mobilità interna, garantendo l'applicazione di criteri oggettivi, l'equità, il merito e le competenze;
- promuovere l'adozione di stili di leadership inclusivi e la creazione di piani di successione basati sulla valutazione delle competenze e potenzialità coerenti ai principi di inclusività e Parità di Genere;
- incrementare, progressivamente e d'accordo ai target fissati nel Piano di Sostenibilità, la percentuale di donne in posizione manageriale/di coordinamento.

## Equità salariale

2i Rete Gas si impegna ad attuare **politiche di retribuzione e remunerazione basate sull'imparzialità e sulla valorizzazione del merito finalizzate a:**

- applicare **criteri di retribuzione** coerenti con le strategie di business, con le logiche del mercato, con gli assetti organizzativi e **correlati alla posizione organizzativa ricoperta** da ciascuna risorsa;
- perseguire un **moderno sistema di Total Reward che preveda adeguati** trattamenti economici, benefit aziendali e soluzioni di welfare con l'obiettivo di garantire la piena **soddisfazione e l'engagement del personale;**
- **ridurre un eventuale gender pay gap** favorendo altresì l'incremento della presenza femminile nell'ambito di ruoli tecnici e specialistici e in posizioni di coordinamento;
- utilizzare un **modello di valutazione delle prestazioni** e del potenziale al fine di individuare le migliori opportunità di sviluppo delle proprie Persone secondo **logiche del tutto neutre rispetto al genere.**



## Genitorialità e cura

2i Rete Gas si impegna a dedicare una **crescente attenzione** allo sviluppo di iniziative volte a tutelare la **genitorialità** e le esigenze di **caregiving**. In tal senso la Società si propone ad esempio di:

- offrire servizi di Welfare considerando le esigenze di tutta la popolazione aziendale rendendo equamente fruibili servizi per la famiglia, prestazioni sanitarie, istruzione figli, assistenza per familiari anziani e disabili e forme agevolate di credito in grado di supportare il bilancio economico familiare o individuale;
- potenziare i servizi Welfare con servizi dedicati al supporto della maternità o correlati a facilitare le esigenze di cura;
- attivare programmi formativi specificatamente focalizzati sul rapporto tra le persone e la Società prima, durante e dopo il congedo parentale al fine di supportare le persone durante questo periodo importante della vita;
- definire processi di sostegno per supportare e facilitare la ripresa al rientro dalla maternità/paternità;



- diffondere la cultura del benessere grazie ad apposte sessioni informative oltre che con l'aggiornamento della Intranet e pianificazione di appositi incontri di ascolto.

## Conciliazione dei tempi vita privata e lavoro

2i Rete Gas riconosce il valore della conciliazione **tra la vita professionale e privata** delle proprie Persone. Allo scopo, e anche nell'ottica di contenere condizioni di vulnerabilità, la Società è impegnata nella ricerca di soluzioni concrete volte a:

- implementare meccanismi di flessibilità relativamente all'orario di lavoro, formule di part-time e un modello di lavoro agile coerenti alle necessità registrate all'interno della popolazione aziendale;
- facilitare l'espletamento delle responsabilità individuali di assistenza genitoriale e di cura;
- mettere a disposizione di tutta la popolazione aziendale moderni strumenti informatici anche al fine di rendere più fluida e efficace l'attività lavorativa e il flusso di informazione e garantire così un processo di comunicazione interna trasparente.



## Prevenzione di abusi e molestie

2i Rete Gas ribadisce e conferma il **ripudio di qualsiasi forma di discriminazione** e si impegna a prevenire e contrastare ogni forma di **violenza, abuso e/o molestia legata al genere, all'identità, all'espressione di genere** verso le proprie Persone attraverso:

- l'individuazione di eventuali **rischi** relativi a qualsiasi forma di violenza, abuso o molestia (fisica, verbale, psicologica) e, ove rilevati, la pianificazione di opportune azioni di prevenzione;
- l'attivazione di canali e la formalizzazione di una metodologia di segnalazione di questi eventuali accadimenti;
- la garanzia di tutela da possibili ritorsioni delle Persone segnalanti;
- la conduzione di survey periodiche rivolte a tutta la popolazione aziendale per consentire relativi approfondimenti circa l'eventuale esistenza di esperienze discriminatorie e molestie vissute personalmente all'interno dell'organizzazione e che hanno provocato turbamento;
- il perseguimento di eventuali comportamenti scorretti e/o reati;
- la progressiva erogazione all'intera popolazione aziendale di formazione specifica in materia;
- la realizzazione di iniziative di ascolto e confronto volte a rafforzare l'attenzione e la consapevolezza di ciascuno sui comportamenti da evitare, soprattutto quando dettati da distorsioni cognitive, anche inconsapevoli, correlate agli stereotipi di genere.







## APPROVAZIONE, APPLICAZIONE E DIVULGAZIONE

La presente Politica è applicabile a tutto il personale interno e al personale esterno che collabora con l'organizzazione.

Si applica a tutte le società del Gruppo di cui 2i Rete Gas abbia il controllo, unitamente alle norme di legge e ai regolamenti vigenti ai principi ispiratori e di comportamento definiti nella Carta dei Valori e nel Codice Etico del Gruppo; al Modello di Organizzazione e Gestione ex. D.lgs. 231/01 e ad altri documenti di indirizzo adottati dal Gruppo, secondo quanto progressivamente dettagliato nelle disposizioni, procedure e istruzioni operative che presidiano le attività delle funzioni aziendali.

2i Rete Gas predispone e diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione favorendo la conoscenza degli impegni assunti in materia di Parità di Genere, Diversità e Inclusione divulgando la presente Politica in forma integrale alle proprie Persone per mezzo della Intranet aziendale e impegnandosi a renderla fruibile anche agli stakeholder esterni interessati, mediante la pubblicazione sul sito web della Capogruppo.

Al contempo 2i Rete Gas ne promuove la condivisione e l'attuazione anche attraverso iniziative formative massive ed interventi mirati e definisce un piano di comunicazione specifico.

## ATTUAZIONE, GOVERNANCE E MONITORAGGIO

Al fine di attuare gli impegni aziendali sanciti dalla presente Politica, 2i Rete Gas ha istituito un apposito **Comitato Guida per la Parità di Genere** e lo ha incaricato di assicurarne l'efficace adozione e applicazione ed effettuare il monitoraggio del Piano Strategico di attuazione correlato che contiene l'assunzione di precisi obblighi e definisce obiettivi e target annuali.

Da ultimo 2i Rete Gas, considerando fondamentale il coinvolgimento degli stakeholder, si impegna a rendicontare annualmente le proprie performance in materia di Diversità Equità e Inclusione e in particolare di Parità di Genere, evidenziando i progressi conseguiti nel mantenimento degli impegni e nel raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano Strategico di attuazione attraverso i documenti di reportistica aziendale, mantenendo al contempo un dialogo attivo con tutti gli stakeholder.

## REVISIONE DELLA POLITICA

La presente Politica è riesaminata con periodicità annuale e, se opportuno, viene rimodulata secondo l'evoluzione normativa sul tema della Parità di Genere e/o gli esiti delle verifiche e del monitoraggio periodico della sua efficace adozione e applicazione.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.