

## POLITICA DI DIVERSITÀ, PARITÀ DI GENERE, INCLUSIONE, PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI E TUTELA DELLA DIGNITÀ DEL PERSONALE DEL GRUPPO

### PREMESSA

In linea con le indicazioni del Consiglio di Amministrazione e con le migliori pratiche in materia, Italgas si impegna a sviluppare programmi e azioni dedicate alla valorizzazione della diversità, della parità di genere e dell'inclusione nelle sue molteplici accezioni a partire dalla formalizzazione e dall'adozione di una specifica policy, volta inoltre a contrastare e prevenire ogni forma di discriminazione tutelando la dignità delle persone del gruppo.

La politica di **diversità, parità di genere, inclusione, prevenzione delle discriminazioni e tutela della dignità del personale del gruppo (nel seguito “la Politica”)** è emessa dall'Amministratore Delegato di concerto con il Comitato Guida per la Certificazione UNI PDR 125/2022 e favorisce l'implementazione dei principi fondamentali del Codice Etico di Italgas, rivolta a tutti i dipendenti del Gruppo Italgas. L'intento della politica in oggetto è mantenere le migliori condizioni di benessere del lavoro, assicurando un ambiente di lavoro ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, e dell'inviolabilità della persona.

È inoltre prevista una specifica Politica per la diversità degli organi sociali, dedicata al Consiglio di Amministrazione, ai Comitati consiliari e al Collegio Sindacale di Italgas S.p.A.

### OBIETTIVI E FINALITÀ

Italgas riconosce, sostiene e promuove le **pari opportunità**, apprezzando il valore della **diversità** e valorizzando l'**unicità** delle persone.

La diversità è considerata un vantaggio strategico per Italgas, poiché consente di creare un ambiente di lavoro inclusivo che incoraggia la collaborazione e la creatività, nel quale i contributi delle persone vengono equamente presi in considerazione nei processi decisionali e consente alle persone di sviluppare il proprio potenziale e aumentare la propria motivazione.

Pertanto, l'**inclusione** è stata inserita all'interno della Mission di Italgas Gruppo ed è una delle **parole chiavi del modello di Leadership** definito nel corso del 2022.

Italgas è consapevole dell'importanza di accogliere il patrimonio di storia e di esperienze provenienti dai diversi ambiti locali in cui opera, sviluppando un'identità comune condivisa e attenta alle esigenze delle comunità, alla qualità del servizio e creando una **cultura di parità di genere** che garantisca la ricerca dell'eccellenza nelle performance attraverso il riconoscimento del talento e della sostenibilità.

Italgas è altresì consapevole dell'importanza di integrare le esperienze, i talenti e le motivazioni delle persone che seleziona e inserisce nella propria organizzazione con quelle delle persone già in forza al Gruppo ed è impegnata a favorire una **cultura dell'inclusione** che sappia valorizzare tutte le forme di diversità, coinvolgendo tutte le persone e offrendo loro l'opportunità di sviluppare pienamente le proprie capacità e il proprio talento, in linea con gli obiettivi del business.

La Politica è diretta a tutte le persone del Gruppo Italgas ed è portata a conoscenza degli **stakeholder, dei fornitori e dei clienti**, tramite la pubblicazione ed eventuale aggiornamento della stessa su sito istituzionale.

## **IMPEGNI**

Italgas **contrasta qualsiasi forma di discriminazione in materia di occupazione** e, a tal fine, si impegna ad attrarre ed 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 inclusiva** e con una **logica meritocratica**.

Italgas si impegna ad accogliere tutte le differenze relative all'**età**, al **genere**, allo **stato civile**, all'**etnia**, alla **nazionalità**, alla **religione** o ad altre convinzioni, **all'orientamento affettivo sessuale**, al *background* sociale ed educativo, alle responsabilità familiari e assistenziali.

Italgas si impegna a creare un ambiente di lavoro libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, così come previsto dall'art.25 del Codice delle pari opportunità, da qualsiasi tipo di violenza o molestia, sia sessuale che basata sulla diversità personale, politica, culturale. L'obiettivo di Italgas è di assicurare che tutte le proprie persone trattino gli altri, in ogni momento, con **dignità, rispetto ed equità**, mostrando una condotta che rifletta l'inclusione e sostenga i valori del Gruppo.

Italgas si impegna all'adozione di un sistema di *performance management* in grado di creare piani di sviluppo del tutto basati sul merito, che favorisca il dialogo tra responsabili e collaboratori, che utilizzi il *feedback* per il miglioramento continuo, che valuti la componente diversità e inclusione nel modello della *leadership* organizzativa.

Italgas, stimolata dai Millennium Development Goals (MDGs) proposti dalle Nazioni Unite e in linea con gli obiettivi per lo sviluppo sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030, si prefigge di raggiungere l'uguaglianza di genere e si impegna all'adozione di un sistema di *talent development* che offra pari opportunità di sviluppo professionale alle persone, senza alcuna discriminazione, ispirando tutte le persone a raggiungere il loro pieno potenziale e/o collettivo, sviluppando il pool dei propri talenti, riconoscendo che persone di *background* e esperienze diverse possono **creare valore** per l'organizzazione.

Il processo di formazione del Gruppo garantisce la **sensibilizzazione** e la **formazione** di tutte le persone alle dipendenze del gruppo sui temi della parità di genere, della valorizzazione delle differenze, del riconoscimento degli unconscious bias, molestie sul luogo di lavoro e sviluppo di capacità di comunicazione

inclusiva. Tali tematiche fanno parte di un percorso dedicato alla Leadership inclusiva che è uno dei pillar della **IGAcademy** costituita all'inizio del 2023.

Specificatamente ai fini dello sviluppo dell'empowerment femminile, Italgas si impegna a favorire processi di acquisizione di competenze, autonomia e potere, riconoscendo i bisogni e le esperienze specifiche della popolazione aziendale femminile.

Italgas si impegna all'adozione di un sistema di *succession planning* che persegua logiche meritocratiche, indipendente da influenze di genere e che offra pari opportunità con l'obiettivo di ricercare l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali.

Italgas si impegna ad adottare politiche di remunerazione di breve, medio e lungo termine basate sulle prestazioni e risultati conseguiti, sul riconoscimento delle responsabilità assegnate e delle professionalità possedute, sulla qualità dell'apporto professionale, sul merito, sulle pari opportunità, sulla equal remuneration.

Italgas si impegna a migliorare la **conciliazione dei tempi vita-lavoro** (*work-life balance*) dei propri dipendenti attraverso l'adozione di strumenti di lavoro flessibile (es. *smart working*), evitando, altresì, qualsiasi discriminazione durante periodi di lunga assenza dal lavoro, mantenendo un contatto costante e favorendo il reinserimento al termine degli stessi.

### **Molestie e mobbing sul lavoro**

Italgas si impegna a prevenire e contrastare le **molestie sessuali** nei luoghi di lavoro, adottando percorsi di **sensibilizzazione** sul tema, accrescendo la consapevolezza nelle proprie persone affinché adottino comportamenti conformi a tale Politica.

In linea con quanto stabilito dalla Politica di Corporate Compliance, Italgas incoraggia le segnalazioni di violazioni normative commesse o tentate attraverso un sistema di **segnalazione** che garantisce l'anonimato della persona segnalante e si impegna a, monitorare e sanzionare eventuali ritorsioni e comportamenti non conformi ai principi della presente Politica. .

A titolo esemplificativo, sono considerati come tali:

- La creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- Il porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- L'ostacolare arbitrariamente la crescita lavorativa altrui;
- L'indurre i propri collaboratori ad accettare favori sessuali o altro tipo di costrizioni abusando dell'influenza del proprio ruolo.

### **Segnalazioni e responsabilità disciplinare**

In conformità con quanto previsto dallo Standard di Compliance **“ITH-STC-061- Segnalazioni ricevute da Italgas e dalle Società Controllate”**, chiunque può avvalersi degli specifici canali di segnalazione predisposti da Italgas per segnalare un comportamento contrario ai principi enunciati nella presente Politica che, qualora accertato, sarà oggetto di sanzione disciplinare. Le sanzioni verranno comminate in proporzione alla gravità dell’atto e in funzione della tutela della vittima, a prescindere dalla posizione ricoperta dalla persona coinvolta. I canali di segnalazione sono disponibili sul sito della società e accessibili sia per il personale interno che ai terzi che a qualsiasi titolo hanno rapporto con il gruppo Italgas.

Italgas si impegna a perseguire il miglioramento continuo del proprio **sistema di gestione per la parità di genere**, adottando prassi e strumenti di audit e di riesame che consentano di monitorare e migliorare le proprie performance; e, al fine di garantire la misurazione del proprio livello di maturità, Italgas ha individuato le proprie variabili pertinenti all’inclusività e al rispetto della parità di genere, attribuendone gli specifici pesi % e i relativi KPI. Inoltre, particolare attenzione viene data alle persone che escono dal Gruppo per ragioni riconducibili al genere (non rientro dalla maternità, mancata conciliazione tra lavoro e vita privata, ecc.), raccogliendo e analizzando i feedback per l’individuazione di aree di miglioramento.

Italgas, ispirandosi agli alti valori della Costituzione Italiana, si impegna a rispettare pienamente tutte le normative e le prassi di riferimento in materia di diversità, di inclusione e di parità di genere nonché, ad adottare gli *standard* internazionali di riferimento.

## **APPLICAZIONE E DIFFUSIONE**

Italgas crede che, al fine di creare e sostenere una cultura inclusiva e ricca di stimoli diversi, tutte le proprie persone debbano conoscere e riconoscersi in questa politica, rispettandola e promuovendola in tutti i suoi aspetti, nei rapporti con la popolazione dipendente, i **fornitori esterni**, le **società di vendita**, gli **utenti** e tutti coloro con i quali entrano in contatto. Si applica in ogni occasione di lavoro, sia quando le persone del gruppo lavorano all’interno della Società e nelle sue diverse sedi, sia quando operano in sedi esterne .

I dirigenti e coloro che hanno funzioni di gestione e supervisione delle risorse umane, ovvero che sono coinvolti nei processi di reclutamento, selezione, promozione e formazione dei dipendenti, sono investiti di una particolare responsabilità di sostegno e difesa attiva della D&I per l'applicazione pratica della **Politica**.

Milano, 1 luglio 2024

**L’amministratore Delegato  
Paolo Gallo**