



# Diversità e inclusione

AMBITO	VALORE	FONTE	ANNO DI RIFERIMENTO
<b>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</b>	Il consiglio di Amministrazione di Iren è composto per il 53% da donne, percentuale decisamente maggiore della media nazionale che si attesta intorno al 30%.	Bilanci di Sostenibilità	2022
<b>DIPENDENTI</b>	Su un totale di 10.583 dipendenti le donne sono 2.669, che corrisponde al 25,2% del totale dei dipendenti, in crescita rispetto al 2021 (25,1%) e al 2020 (24,7%). Tale incremento può essere attribuito anche alla prosecuzione del piano di ricambio generazionale che ha visto l'inserimento di molte risorse femminili. Le donne costituiscono inoltre il 33% delle persone del Gruppo che lavorano in ambito IT/ingegneria. L'impegno nell'attuazione delle politiche avviate sulla diversità di genere, è stato riconosciuto anche attraverso la conferma del Gruppo Iren per il terzo anno consecutivo nel Bloomberg Gender-Equality Index (GEI). L'indice misura l'uguaglianza di genere basandosi su cinque pilastri: leadership femminile e talent pipeline, parità di retribuzione e uguaglianza retributiva tra i sessi, cultura inclusiva, politiche contro le molestie e attività di promozione verso il mondo femminile.	Bilancio di sostenibilità	2022
<b>TURNOVER</b>	Su un totale di 1.291 assunzioni, le donne sono 297, che corrisponde al 23% in costante crescita rispetto al 2021 (19%) e al 2020 (16%). Il 43% delle nuove assunzioni sono under 30. Per quanto riguarda invece le dimissioni, le donne ne rappresentano il 19%.	Bilanci di Sostenibilità	2022
<b>MANAGEMENT</b>	Su un totale di 489 manager (dirigenti e quadri) le donne sono 120, che corrisponde al 24,54% in crescita rispetto al 2021 (22,27%). La categoria "executive" è composta per il 19% da donne. Si evidenzia che, anche alla luce delle caratteristiche prevalentemente tecniche delle attività gestite, la situazione non è discriminatoria per la componente femminile che rappresenta circa il 38% del gruppo dei dirigenti, quadri e impiegati.	Bilanci di Sostenibilità	2022



# Diversità e inclusione

AMBITO	VALORE	FONTE	ANNO DI RIFERIMENTO
<b>PROCESSI A SUPPORTO DELL'INCLUSIONE DELLE DIVERSITÀ</b>	<p>Le politiche di selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione definite nel Gruppo Iren sono strettamente improntate a criteri di merito e di competenza, con valutazione esclusivamente professionale, senza discriminazione alcuna.</p> <p>Dal 2021 il Gruppo ha adottato una "Politica relativa alla Diversità e Inclusione" che si concentra in questo momento su quattro direttrici principali -diversità di genere, generazionale, culturale e di abilità -, fermo restando che il contesto può sempre determinare altre forme di esclusione che devono essere, per quanto possibile, preventivamente identificate, prevenute e contrastate.</p> <p>È stata predisposta inoltre una specifica "Politica su gestione delle violenze, molestie e bullismo sul luogo di lavoro", finalizzata da un lato a sensibilizzare le persone sul complesso fenomeno delle violenze e molestie, dall'altro a sostenere le persone che sono vittime di tali fenomeni, indicando specifici canali attraverso i quali possono essere indirizzate le segnalazioni di comportamenti scorretti.</p>	<p>Codice etico</p> <p>Politica D&amp;I</p> <p>Politica contro le Molestie</p>	2022
<b>OBIETTIVI RELATIVI ALL'INCLUSIONE DELLE DIVERSITÀ</b>	<p>La Gender Diversity è tra gli indicatori di performance del management, così come indicato nella Relazione sulla Remunerazione 2023. In particolare, sono stati definiti 2 KPI sulla Gender Diversity:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>% donne su totale dipendenti</li><li>% donne dirigenti e quadri su totale dirigenti e quadri.</li></ul> <p>Nel Piano Industriale al 2030 è stato inserito un obiettivo che riguarda il ricambio generazionale (75% di assunti/e under 30) e uno che riguarda la diversità di genere (30% di donne manager).</p>	Relazione sulla remunerazione	2022
<b>LAVORO FLESSIBILE</b>	<p>La politica gestionale del Gruppo promuove e sostiene il corretto equilibrio tra vita professionale e vita privata, favorendo forme di flessibilità nell'organizzazione che agevolino le persone nello svolgimento delle proprie attività lavorative, in relazione alle loro condizioni familiari, di salute e personali. (orari di lavoro flessibili,</p>	Bilancio di sostenibilità	2022



# Diversità e inclusione

AMBITO	VALORE	FONTE	ANNO DI RIFERIMENTO
	<p>telelavoro, smart working, part time, flessibilità ultra-giornaliera). Grazie a queste esperienze di flessibilità e al processo di forte digitalizzazione in ambito risorse umane, anche nel 2022 il Gruppo ha saputo rispondere con efficacia alle esigenze di work-life balance della popolazione aziendale, utilizzando le varie forme di conciliazione disponibili.</p>		
<b>SERVIZI DI WELFARE</b>	<p>La qualità della vita è il principale obiettivo delle attività del welfare aziendale, inteso come l'insieme delle iniziative e dei servizi messi a disposizione dei dipendenti e delle loro famiglie, che si traducono nella realizzazione del benessere delle persone, sul posto di lavoro e anche nella vita privata. Il Gruppo Iren promuove quindi, tra l'altro, l'importanza di un sano stile di vita e della prevenzione, da cui dipende il benessere psico – fisico delle persone.</p>	Bilanci di Sostenibilità	2022
<b>DISABILITÀ</b>	<p>In azienda 430 dipendenti (4% del totale dei dipendenti), sono in condizioni di disabilità o presentano bisogni speciali.</p>	Bilanci di Sostenibilità	2022
<b>AVANZAMENTI DI CARRIERA</b>	<p>Le politiche di selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione sono strettamente improntate a criteri di merito e di competenza, con valutazione esclusivamente professionale, senza discriminazione alcuna. Sul totale delle persone che hanno avuto un avanzamento di carriera, le donne rappresentano il 26%.</p>	Bilanci di Sostenibilità	2022
<b>FORMAZIONE</b>	<p>Oltre il 98% dei dipendenti ha partecipato ad almeno un corso di formazione, con una media pro capite di ore di formazione pari a 27 ore. Nel Piano Industriale al 2030 è stato inserito un obiettivo che riguarda il reskilling e upskilling (30 ore pro capite di formazione). La formazione ha un ruolo chiave per consentire la diffusione dei pilastri della cultura aziendale sui temi della diversità</p>	Bilancio di sostenibilità  Piano Industriale	2022



# Diversità e inclusione

AMBITO	VALORE	FONTE	ANNO DI RIFERIMENTO
	<p>e inclusione e dare attuazione agli impegni assunti nelle politiche aziendali. Tutto il personale che ricopre ruoli di responsabilità all'interno del Gruppo è stato coinvolto in un corso dedicato al tema della cultura inclusiva intitolato "La diversità come acceleratore dello sviluppo".</p> <p>Inoltre, viene promossa la partecipazione di tutte le persone ai Valore D Talks, un ciclo di appuntamenti, inseriti nella formazione online disponibile sulla intranet aziendale, che incoraggiano il confronto e la riflessione con esperte ed esperti sui temi della diversità e dell'inclusione.</p>		
<b>GENITORIALITÀ</b>	<p>Nel 2022 sono stati 349 i dipendenti (156 donne e 193 uomini) che hanno usufruito di periodi di maternità obbligatoria e facoltativa, congedo parentale, congedo paternità e allattamento.</p> <p>Per i congedi parentali retribuiti Iren applica la normativa giuslavoristica italiana. Il congedo di maternità obbligatoria ha una durata massima di 5 mesi con retribuzione all'80%, integrata al 100% dai CCNL. I padri possono astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 10 giorni lavorativi con retribuzione regolare al 100%.</p> <p>Ai genitori di figli con età inferiore a tre anni e alle dipendenti in gravidanza regolarmente in servizio vengono riconosciuti ulteriori giorni di lavoro da remoto su base mensile. A queste possibilità si aggiungono la formazione specifica erogata e servizi di Welfare aziendale dedicati.</p> <p>Al loro rientro, tutti/e i/le dipendenti hanno potuto riprendere l'attività che seguivano prima del periodo di assenza o un'attività con pari contenuti professionali, nei casi in cui i mutamenti organizzativi nel frattempo intervenuti non consentissero il rientro nella stessa posizione.</p>	Bilanci di Sostenibilità	2022