

Diversità e inclusione

[GRI 2-23, 3-3, 401-3, 405-1, 405-2, 406-1]

La diversità e l'inclusione rientrano tra gli obiettivi fondamentali per sostenere la strategia di crescita del Gruppo. La diversità delle persone, insieme alla cultura dell'inclusione, portano ricchezza di contributi e idee capaci di rafforzare i processi decisionali, l'efficienza e la collaborazione. Diversità e inclusione sono parte integrante del Codice Etico del Gruppo e sono un fattore determinante per il suo modello di crescita.

Diversità e inclusione



Rischi

- Mancato raggiungimento dei target previsti dal Piano Industriale e conseguenti impatti negativi (operativi, economici e reputazionali)
- Politiche/comportamenti collettivi/individuali che non tengono conto dei valori della diversità e dell'inclusione
- Contenuti pubblicitari percepiti come discriminatori



Opportunità

- Innovazioni tecnologiche e di processo che rendono più sicure le attività operative
- Pari opportunità professionali e retributive per le categorie meno rappresentate



Modalità di Gestione

- Pianificazione e monitoraggio degli obiettivi e dei target (economico-finanziari e ESG) di Piano Industriale
- Codice Etico
- Politica di Sostenibilità
- Modello organizzativo 231 e flussi informativi agli Organismi di Vigilanza
- Sistema di MbO e LTI con obiettivi ESG
- Politica relativa a Diversità e Inclusione
- Politica su gestione delle violenze, molestie e atti di bullismo nei luoghi di lavoro
- Programmi e iniziative di diversity management
- Formazione sulla cultura inclusiva
- Assunzione di personale svantaggiato
- Procedure: Ricerca e selezione del personale; Formazione e addestramento; Comunicazione interna; Whistleblowing
- Collaborazione con Associazioni/Fondazioni attive su diversità e inclusione

Il Gruppo Iren assume tra i propri impegni, come evidenziano la Politica di sostenibilità e il Piano Industriale, la valorizzazione e l'inclusione delle diversità presenti in azienda, la conciliazione delle esigenze di vita e lavoro e il miglioramento della qualità dell'ambiente

lavorativo.

Il Gruppo garantisce l'assenza di discriminazioni nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale. I valori e le regole definiti dal Codice Etico, infatti, insieme alle politiche perseguite e

ai codici di condotta adottati, garantiscono l'attento e puntuale presidio in materia di pratiche discriminatorie. Il Gruppo nel 2023 non ha registrato casi di violazioni in materia.

Il Gruppo ha attivato da anni una serie di programmi articolati sulle diversità per il cui presidio organico è stata costituita l'unità organizzativa **Welfare e Diversity**. Si tratta di un percorso di applicazione di politiche di inclusione che riconosce e valorizza le differenze, gestendole attivamente e facendo leva su di esse per aumentare la competitività del Gruppo. I filoni principali di attenzione sono il genere, l'età, la disabilità, le diversità di nazionalità, tutti fronti sui quali il Gruppo ha attivato, a vario titolo, programmi e iniziative.

Il Direttore della funzione Personale e Organizzazione, che dipende direttamente dal Vicepresidente esecutivo, è responsabile della realizzazione di tutte le iniziative e dei programmi legati alla diversità e all'inclusione, con il supporto del dirigente della specifica funzione Welfare e Diversity.

A conferma dell'importanza attribuita dal Gruppo alla valorizzazione delle diversità e all'inclusione di tutte le risorse presenti in azienda, il Gruppo ha adottato la **Politica relativa a Diversità e Inclusione e la Politica su gestione delle violenze, molestie e atti di bullismo nei luoghi di lavoro** (pubblicate sul sito internet www.grupporen.it a cui si rimanda per approfondimenti). Le due Politiche ([» SI VEDA PAG 81](#)) si collegano direttamente ai principi della Politica di sostenibilità e del Codice Etico e formalizzano gli impegni del Gruppo per lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso di ogni forma di diversità, ispirato ai principi di correttezza e dignità nei rapporti professionali. Le politiche di diversità e inclusione indirizzano cultura e comportamenti non discriminatori in fase di selezione, di valorizzazione delle competenze, di promozione della managerialità, di formazione attraverso programmi specifici volti ad aumentare il livello di consapevolezza sui temi legati alla diversità e si concretizzano anche nell'adozione di modalità di lavoro flessibile per conciliare vita e lavoro. Per consentire la diffusione dei pilastri della cultura aziendale sui temi della diversità e inclusione e dare attuazione agli impegni assunti nelle politiche aziendali, nel 2023 si è concluso il percorso, avviato nel 2022, di formazione sulla cultura inclusiva intitolato **La diversità come acceleratore dello sviluppo** rivolto a tutto il personale che ricopre ruoli di responsabilità all'interno del Gruppo, con l'obiettivo di far acquisire ai manager maggiore consapevolezza sulle azioni e i comportamenti da adottare per favorire l'inclusione e valorizzare le differenze e l'unicità delle persone. A valle del percorso è stato messo a punto un sistema di azioni condiviso.

Nel quadro delle politiche e delle iniziative in tema di diversità e inclusione, l'impegno del Gruppo è confermato dall'adesione al **Global Compact** delle Nazioni Unite, con il sostegno ai sette principi WEP

(**Women's Empowerment Principles**) per l'emancipazione femminile, e al **Patto Utilitalia - La Diversità fa la differenza**, un programma di principi da tradurre in azioni concrete attraverso sette impegni da inserire nell'organizzazione del Gruppo. Nel 2023 Iren ha, inoltre, sottoscritto, un **Protocollo d'Intesa tra aziende ed enti del territorio genovese per la promozione delle pari opportunità e l'uguaglianza di genere sul lavoro** che prevede l'istituzione di una rete cittadina pubblico-privata per la promozione di buone pratiche, lo scambio di esperienze e la reciproca collaborazione e lo sviluppo di azioni ed iniziative.

L'impegno nell'attuazione di politiche sulla **diversità di genere** è dimostrato da un importante riconoscimento: anche nel 2023 il Gruppo Iren è stato incluso nel **Bloomberg Gender-Equality Index (GEI)** che garantisce trasparenza nelle pratiche e nelle politiche di genere attuate dalle società quotate in Borsa, approfondendo e ampliando i dati ambientali, sociali e di governance (ESG) a disposizione degli investitori e della comunità finanziaria. 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. L'inclusione nel GEI riflette un elevato livello di trasparenza e performance complessive coerenti con i cinque pilastri del framework.

Per confrontarsi con le migliori pratiche, anche in chiave di monitoraggio delle azioni intraprese in ambito diversità e inclusione, nel 2023 Iren ha partecipato ad altri indici dedicati: l'**Inclusion Impact Index di Valore D e l'Equileap Gender Equality Evaluation** come esempio di trasparenza e performance per quanto riguarda il gender pay gap. Nel corso dell'anno è stato, inoltre, presentato da Utilitalia il report "**Ricognizione delle politiche inclusive nelle utilities**" che raccoglie i risultati della survey focalizzata sui temi della diversità e inclusione, a cui il Gruppo Iren ha partecipato.

Nel 2023 il Gruppo ha inoltre svolto un'analisi interna e ha avviato un assessment con l'ente certificatore Bureau Veritas per valutare la possibilità di richiedere la Certificazione della parità di genere, prevista dalla prassi UNI/PdR 125:2022.

Nella consapevolezza che la strada per raggiungere la **gender equality** passa anche attraverso un'adeguata presenza di donne in tutti i settori che nel futuro offriranno le maggiori opportunità professionali e di carriera, il Gruppo partecipa a diversi programmi di collaborazione con soggetti esterni. Significativa è, in questo ambito, la continua collaborazione, avviata già dal 2018, con **Valore D** – associazione di imprese che promuove la diversità, il talento e la leadership femminile per la crescita delle aziende e del Paese – che ha predisposto un **Manifesto per l'occupazione**

femminile, sottoscritto dal Gruppo Iren. Il documento è costituito da nove punti attraverso i quali l'azienda s'impegna, con gradualità e compatibilmente con le proprie specificità settoriali e dimensionali, a dotarsi di obiettivi chiari e misurabili, con indicatori di performance monitorati periodicamente, da condividere al proprio interno. In corso d'anno sono state realizzate attività di sensibilizzazione, percorsi di *mentorship* e formazione per sviluppare una *leadership* inclusiva, laboratori interaziendali per facilitare la condivisione di *best practices*, *mentoring* cross-aziendale per valorizzare e ingaggiare le persone cercando di aumentare il livello di motivazione e il senso di appartenenza all'azienda. Infine, è stata promossa la partecipazione ai **Valore D Talks**, un ciclo di appuntamenti aperti a tutti i dipendenti, 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. In collaborazione con Valore D è stato anche avviato, il progetto **"InspirinGirls"**, finalizzato ad incoraggiare ragazzi e ragazze a seguire le proprie passioni ed aspirazioni, senza essere condizionati da paure e pregiudizi, a partire dalla scelta del proprio percorso di studi. Al progetto hanno partecipato nove Role Model donne del Gruppo Iren che hanno tenuto incontri con studenti e studentesse delle scuole secondarie di primo grado, raccontando la propria esperienza e dedicando particolare attenzione alla sensibilizzazione delle studentesse verso le materie STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica), con l'obiettivo di aiutarle ad avere consapevolezza del proprio talento e a superare gli stereotipi di genere che possono frenare le loro ambizioni. Nell'ambito del progetto si sono svolti anche due incontri di sensibilizzazione dedicati ai figli e alle figlie dei dipendenti.

Il Gruppo ha proseguito la collaborazione con **Fondazione Libellula** – realtà che si impegna a sensibilizzare su ogni forma di violenza e discriminazione e sostiene lo sviluppo di una cultura inclusiva nelle organizzazioni. Oltre agli approfondimenti mensili previsti, Iren ha preso parte al programma di *mentoring* interaziendale **MentorSHE**, percorso di formazione e confronto focalizzato sul tema dell'empowerment femminile a cui hanno partecipato sei dipendenti, due in qualità di mentor e quattro come mentee.

Sul tema dell'empowerment femminile, Iren ha contribuito al lancio di **Women Plus**, una piattaforma fruibile tramite app nell'ambito dell'alleanza di 300 aziende che si è creata attraverso la partecipazione alla **4 Weeks 4 Inclusion**. L'app è rivolta principalmente a donne in cerca di occupazione, studentesse e donne già occupate interessate a migliorare la propria condizione e mira a sostenere l'occupazione femminile, fornendo accesso a contenuti formativi, talk ispirazionali, *mentorship* e annunci di lavoro dedicati.

Nell'ambito della collaborazione alla realizzazione del **Master Universitario di II livello "HumanAlze: le scienze umane e sociali per l'intelligenza artificiale"**, istituito dal Politecnico di Torino e dall'Università degli Studi di Torino, per iniziativa di STEM by Women, nel corso del 2023 due studentesse hanno effettuato il tirocinio formativo previsto dal Master nel Gruppo Iren. L'obiettivo del Master, rivolto a laureate e laureati in materie umanistiche, è quello di formare figure professionali ibride, risultato della combinazione di competenze umanistiche e competenze digitali, ed è progettato per contribuire a superare il gender gap e favorire le pari opportunità nei ruoli professionali STEM. Il Gruppo ha inoltre contribuito al progetto **"Io Scelgo STEM"**, che raccoglie e divulga testimonianze significative di Role Model femminili in area STEM, in cui le giovani studentesse si possano identificare. Al progetto hanno partecipato due dipendenti del Gruppo che hanno illustrato il proprio percorso di studi e il lavoro in ambiti prevalentemente maschili, raccontando le proprie esperienze e offrendo consigli alle nuove generazioni.

Il luogo di lavoro è uno spazio dove è possibile fare cultura e prevenzione, per questo in occasione della **Giornata internazionale contro la violenza sulle donne**, il 25 novembre, si è deciso di predisporre, nell'ambito del progetto **"Libri in circolo"**, avviato in alcune sedi aziendali, una sezione di **libri dedicati alla cultura di genere** e alle tematiche a questa collegate.

Nel dicembre 2023 il Gruppo ha avuto conferma di essere stato inserito nella graduatoria dei soggetti ammessi al finanziamento previsto dal **Bando #RiParto**, di durata biennale, che ha l'obiettivo di agevolare il rientro al lavoro delle madri, favorendo la natalità e il work-life balance. La proposta di Iren prevede l'avvio di iniziative dedicate e si articola su tre direttrici principali per supportare l'assunzione del nuovo ruolo genitoriale: servizi di sostegno comprensivi di supporto psicologico e sanitario, incentivi economici per favorire la natalità e formazione per l'accompagnamento al rientro al lavoro. Le riforme nella normativa del lavoro e nei sistemi pensionistici, che prolungano la permanenza delle persone in azienda, hanno prodotto un significativo effetto: per la prima volta si trovano almeno quattro generazioni che lavorano fianco a fianco e che portano con sé una diversa percezione del lavoro, dei ruoli e delle relazioni. **La diversità e la coesistenza di differenti generazioni** offrono opportunità di arricchimento e di apertura al cambiamento per affrontare le rivoluzioni tecnologiche e guidare l'innovazione, sfruttando l'ampiezza di esperienze e conoscenze. Per facilitare la cooperazione e l'integrazione tra senior e junior occorre comprendere i punti di forza, i limiti e i valori di ogni generazione verso il proprio lavoro e creare una cultura aziendale che dimostri attivamente rispetto e inclusione. Le iniziative del Gruppo a supporto dell'integrazione generazionale e la formazione sono lo strumento per

eccellenza per promuovere la comunicazione e lo scambio di esperienze tra generazioni, stimolando il confronto produttivo e il trasferimento di conoscenze e competenze per fare in modo che le differenze vengano riconosciute e valorizzate.

Per approfondire la conoscenza del tema della disabilità al lavoro, nel 2023 Iren ha confermato la propria partecipazione al **Disability Lab**, network di aziende promosso da Wise Growth, che prevede incontri interaziendali periodici per stimolare il dialogo su esperienze e *best practice*. La partecipazione a queste occasioni di confronto è stata propedeutica alla progettazione di un'iniziativa in tema di *disability*

management all'interno del Gruppo che sarà finalizzata a valorizzare le capacità di ciascuno e prevenire ogni discriminazione, anche involontaria, attraverso attività di sensibilizzazione e di ascolto attivo dei bisogni delle persone in situazione di disagio e dei *caregiver*, al fine di promuoverne la reale inclusione e migliorarne la situazione lavorativa. Inoltre, nella realizzazione della nuova intranet aziendale, si è dedicata particolare attenzione al tema dell'**accessibilità digitale** per creare uno strumento il più possibile fruibile e accessibile a tutti, come già avvenuto per il sito internet di Gruppo. Al personale con disabilità il Gruppo Iren garantisce le condizioni per il migliore inserimento lavorativo, operando nel rispetto delle vigenti normative in materia.

Personale appartenente alle categorie protette	2023	2022	2021
Numero dipendenti	422	430	379

PERSONALE FEMMINILE

Le 2.727 donne mediamente presenti nel Gruppo in corso d'anno rappresentano il 25,1% del numero medio dei dipendenti, in leggera crescita rispetto al dato 2022 (24,9%).

Personale medio per qualifica e genere	2023		
	Totale n.	Donne n.	Donne %
Dirigenti	116	23	19%
Quadri	382	102	27%
Impiegati	4.563	1.809	40%
Operai	5.782	793	14%
MEDIA TOTALE	10.843	2.727	25%

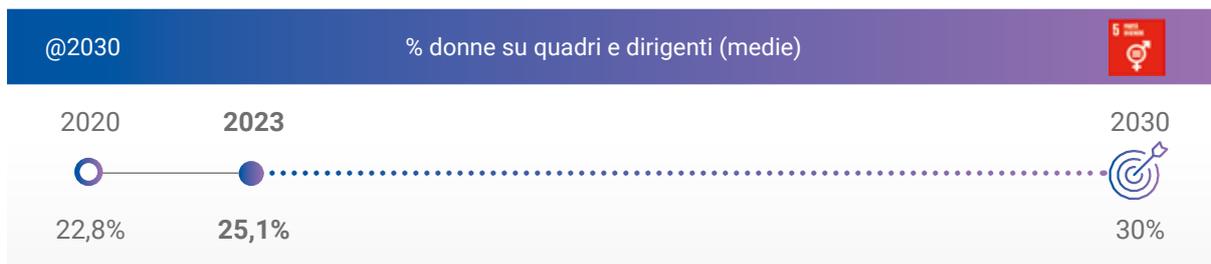
Le politiche attuate in fase di selezione e nella valorizzazione delle competenze, la spinta alla managerialità femminile e lo sviluppo di strumenti di conciliazione vita-lavoro, hanno incrementato l'attrattività del Gruppo per il personale femminile, anche all'interno di famiglie professionali connotate da una forte componente tecnica storicamente "riservate" a una popolazione prettamente maschile. Il recente inserimento di giovani donne laureate, anche su settori strettamente tecnici come quello ingegneristico in ambito *waste* o *site&network*, ne è una dimostrazione.

**il 71%
delle donne
è inquadrata
a livello di
dirigenti,
quadri o
impiegati**

La maggioranza del personale femminile (71%) è inquadrata a livello di dirigenti, quadri e impiegati (insieme che costituisce il 47% del totale dei dipendenti, verso il 53% di operai). L'analisi evidenzia, anche alla luce delle caratteristiche prevalentemente tecniche delle attività gestite, una situazione non discriminatoria per la componente media femminile che rappresenta circa il 39% nel gruppo dei dirigenti, quadri e impiegati.

Nel Gruppo Iren, sono complessivamente 1.006 le persone in possesso dei titoli di studio STEM, di cui il 37% è rappresentato da donne.

Il tema della presenza femminile è assunto tra gli obiettivi del Piano Industriale al 2030 in cui si prevede una crescita di donne nelle posizioni manageriali del Gruppo.



La parità dei livelli retributivi fra uomini e donne è garantita dall'applicazione dei Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro, dove sono definiti i minimi contrattuali per le diverse categorie di inquadramento. La retribuzione base media per qualifica delle donne (dettaglio nel paragrafo "Persone Iren in cifre" >> [SI VEDA PAG.326](#)) è tuttavia leggermente inferiore rispetto a quella degli uomini, per due ordini di fattori: maggior percentuale di donne operanti part time (13% della popolazione femminile rispetto a 2% della popolazione maschile), forte incidenza di ruoli tecnici qualificati che storicamente hanno una provenienza dal mondo scolastico prevalentemente maschile. Tramite politiche di selezione attente alla tematica e l'introduzione di un sistema di reward con politiche omogenee per tutta la popolazione aziendale, il Gruppo si è posto l'obiettivo di riequilibrare per quanto possibile questa situazione, in considerazione del mercato del lavoro di riferimento, anche attraverso specifici interventi sulle politiche di selezione, al fine di incrementare la presenza femminile e sviluppare un filone di talenti femminili anche su ruoli tecnico-operativi. Il *gender pay gap* nel 2023 risulta pari a -0,53.

In linea con quanto disposto dallo Statuto sociale e dalle normative in tema di parità di accesso agli organi di amministrazione e controllo delle società quotate, è assicurato l'equilibrio fra i generi con una presenza femminile pari almeno al 40% dei componenti: nel Consiglio di Amministrazione di Iren attualmente la maggioranza dei componenti è costituita da membri di genere femminile (8 su 15) e nel Collegio Sindacale la componente femminile rappresenta il 40%. Complessivamente nei Consigli di Amministrazione delle società del Gruppo si contano 60 donne, pari al 26% del totale dei componenti (229 persone di cui il 38% tra i 30 e i 50 anni e il 62% oltre i 50 anni).

Nel 2023 sono stati 528 i dipendenti (223 donne e 305 uomini) che hanno usufruito di periodi di maternità obbligatoria e facoltativa, congedo parentale, congedo paternità e allattamento. I dipendenti hanno potuto avvalersi anche delle varie forme di lavoro flessibile che il Gruppo mette a disposizione, su tutte lo smart working, che è stato concesso, laddove possibile, riconoscendo ulteriori giorni di lavoro da remoto su base mensile ai dipendenti genitori di figli di meno di tre anni e alle dipendenti in gravidanza regolarmente in servizio.

Al loro rientro tutti i 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.

