



ITAL GAS STORAGE

SISTEMA DI GESTIONE

Ital Gas Storage

PO – 12.1

Diversity Management e pari opportunità

| TITOLO | | |
|--|--|---|
| Diversity Management e pari opportunità | | |
| REV. | DATA | DESCRIZIONE DELLE MODIFICHE |
| 1 | 27.04.2021 | Prima edizione |
| REDATTO | VERIFICATO | APPROVATO |
|  Luca Migliore |  Serena Ciampi |  Alberto Mariotti |
| HR manager | General Counsel & Compliance Manager | CEO |

| | | | |
|---|--|----------------|---------------|
|  | PROCEDURA OPERATIVA | PO 12.1 | |
| | <i>Diversity management e pari opportunità</i> | Rev. | 1 |
| | | Pagina: | 2 di 6 |

INDICE

| | | |
|--------|------------------------------------|---|
| 1. | SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE..... | 3 |
| 2. | RIFERIMENTI NORMATIVI..... | 3 |
| 3. | DESCRIZIONE PROCEDURA | 3 |
| 3.1. | PRINCIPI..... | 3 |
| 3.2. | MODALITA' OPERATIVE..... | 4 |
| 3.3. | ELEMENTI STRATEGICI | 5 |
| 3.3.1. | Genere | 5 |
| 3.3.2. | Età | 5 |
| 3.3.3. | Orientamento sessuale..... | 5 |
| 3.3.4. | Disabilità | 5 |
| 3.3.5. | Origini culturali | 6 |

| | | | | |
|---|--|--|----------------|---------------|
|  IGS ITAL GAS STORAGE | PROCEDURA OPERATIVA | | PO 12.1 | |
| | <i>Diversity management e pari opportunità</i> | | Rev. | 1 |
| | | | Pagina: | 3 di 6 |

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Ital Gas Storage Spa (IGS) ritiene che la diversità delle persone e tra le persone all'interno degli ambienti di lavoro sia un fattore rilevante per il raggiungimento degli obiettivi ed il successo della strategia aziendale. Attraverso il presente documento intende declinare l'interpretazione di questi principi utili all'applicazione della procedura in tutti gli ambiti aziendali.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

La Società fa riferimento alla normativa in materia ed in particolare a quanto citato ne:

- **art 3 della Costituzione**
- **Direttiva 2000/78**
- **D.lgs. 216/02 (che ha recepito la direttiva)**
- **Art 2087 cc**
- **Art. 28 del D.lgs 81/2008**
- **Codice Etico Aziendale**
- **Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro (2009)**
- **CNL Energia e Petrolio – Settore Gas**

3. DESCRIZIONE PROCEDURA

3.1. PRINCIPI

Per IGS, la gestione della diversità (c.d. *diversity management*), è l'insieme di azioni finalizzate all'inclusione lavorativa e volte a valorizzare il contributo individuale anche attraverso la diversità all'interno dell'ambiente di lavoro sia essa di genere, di orientamento sessuale, di origini etniche, di età, di cultura, di abilità fisiche, ecc.

La persona è al centro dell'attenzione della società, del management e dei colleghi, con l'obiettivo di riconoscere, rispettare, apprezzare ed integrare le diversità, tenendo conto anche dei suoi bisogni nonché per potenziarne la crescita attraverso la motivazione e lo sviluppo delle capacità.

Fra gli altri, uno degli obiettivi della politica di *diversity management* di IGS è quello di migliorare il clima aziendale per favorire produttività ed efficienza. Riteniamo che le azioni dirette a migliorare le relazioni tra colleghi e a ridurre le tensioni che possono derivare da pregiudizi o

| | | | | |
|---|--|--|----------------|---------------|
|  IGS ITAL GAS STORAGE | PROCEDURA OPERATIVA | | PO 12.1 | |
| | <i>Diversity management e pari opportunità</i> | | Rev. | 1 |
| | | | Pagina: | 4 di 6 |

incomprensioni, rafforzino la motivazione del singolo aumentando il suo senso di appartenenza alla Società. Il riconoscimento dei risultati, l'offerta di percorsi di crescita professionale e l'ascolto delle esigenze specifiche rafforzano l'identificazione del dipendente con i valori e la realtà aziendale di cui fa parte e lo motivano ad impegnarsi meglio e di più.

3.2. MODALITA' OPERATIVE

Ispirata all'impianto normativo di cui al punto 2., IGS favorirà l'adozione di metodologie, soluzioni e decisioni:

- **Personalizzate:** ovvero che tengono conto delle caratteristiche e delle esigenze di ciascuno
- **Indirizzate a specifiche categorie di lavoratori e lavoratrici:** ovvero costruite per gestire le caratteristiche e rispondere alle esigenze comuni di una specifica categoria (es. donne, madri, persone con disabilità motoria, stranieri, ecc.)
- **Volte alla risoluzione di problemi specifici che possono essere condivisi da lavoratori e lavoratrici indipendentemente dalle loro caratteristiche:** ossia soluzioni realizzate per risolvere un problema di carattere generale (es. flessibilità oraria, gestione dei benefits, gestione della formazione in azienda, smartworking, sistemi di partecipazione dei dipendenti al miglioramento dei processi operativi, ecc.).
- Al fine di rendere effettivi i principi ed i valori qui contenuti, ogni condotta divergente potrà costituire illecito disciplinare e potrà comportare l'applicazione – tenuto conto della gravità dei fatti contestati – delle **sanzioni disciplinari** progressive come previste dal CCNL applicato, quindi, ivi compreso, nei casi più gravi, il licenziamento per giusta causa.

| | | | |
|---|--|----------------|---------------|
|  | PROCEDURA OPERATIVA | PO 12.1 | |
| | <i>Diversity management e pari opportunità</i> | Rev. | 1 |
| | | Pagina: | 5 di 6 |

3.3.ELEMENTI STRATEGICI

3.3.1. Genere

La politica di *diversity management* di IGS riguarda i seguenti elementi strategici : genere, età, orientamento sessuale, disabilità, origini etniche.

IGS garantisce una paritaria considerazione tra donna e uomo nelle mansioni lavorative ad iniziare dalla valutazione delle candidature esterne in fase di selezione ed assunzione nonché durante tutto il percorso professionale consentendo parità di accesso a posizioni professionali di alto livello e a trattamenti salariali uguali tra genere a parità di mansioni.

La Società si impegna a favorire l'adozione di modalità operative a sostegno della conciliazione casa-lavoro (work-life balance) con particolare riferimento ad una maggiore flessibilità durante il periodo della maternità.

3.3.2. Età

IGS non discrimina l'inserimento in azienda e l'attribuzione di posizioni organizzative in relazione all'età delle persone né in fase di selezione dall'esterno né ai fini della mobilità interna.

Tiene conto del fenomeno dell'innalzamento dell'età pensionabile e quindi dei problemi di incompatibilità fisica con alcune mansioni quali quelle che richiedono lavoro fisico, delle dinamiche relazionali tra generazioni diverse tra loro che si trovano ad operare nello stesso ambiente professionale, in un contesto sempre più impattato da tecnologia, innovazione e competitività.

Tramite adeguati percorsi formativi e pratiche di trasferimento intergenerazionale delle conoscenze e competenze attraverso attività di *affiancamento*, *tutoring* e *coaching* tra colleghi è possibile garantire a ciascuno le giuste opportunità di sviluppo e crescita nell'ambiente di lavoro.

3.3.3. Orientamento sessuale

IGS ed i suoi dipendenti mettono in atto pratiche e comportamenti volti a favorire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni in base alle preferenze sessuali e alle identità di genere di candidati e dipendenti della Società.

3.3.4. Disabilità

In aggiunta al rispetto degli obblighi normativi finalizzati ad inserire ed accompagnare candidati e dipendenti appartenenti alla generalità delle categorie protette lungo un percorso di empowerment professionale con l'obiettivo di incrementarne l'autostima e le competenze lavorative, IGS intende contribuire a massimizzare efficacemente le potenzialità della persona disabile come opportunità per l'organizzazione.

| | | | | |
|---|--|--|----------------|---------------|
|  IGS ITAL GAS STORAGE | PROCEDURA OPERATIVA | | PO 12.1 | |
| | <i>Diversity management e pari opportunità</i> | | Rev. | 1 |
| | | | Pagina: | 6 di 6 |

Avendo tali obiettivi, la Società intende favorire la relazione fra l'organizzazione aziendale e la persona con disabilità adottando un approccio trasversale che preveda una attenta gestione dell'ambiente fisico, da strutturare in base alle specifiche esigenze della persona, ed una politica di inclusione lavorativa che conduca la persona disabile a sentirsi parte importante dell'organizzazione, sia nel caso di soggetto con disabilità al momento dell'assunzione sia nel caso in cui la disabilità si manifesti in seguito a causa di malattie o infortuni (di origine lavorativa e/o extralavorativa).

3.3.5. Origini culturali

IGS promuove una cultura aziendale cooperativa, multietnica e multiculturale, comprensiva e rispettosa dei particolari bisogni dei dipendenti indipendentemente dai fattori di etnia e religione con l'obiettivo di incrementare la ricchezza di potenziale interno e creare innovazione ed inclusione.

Rifugge e stigmatizza conflitti relazionali nonché atteggiamenti ostili determinati in base a discriminazioni di razza, etnia, cultura e religione.