POLITICA DI DIVERSITÀ, INCLUSIONE E DI GENERE.

DIVERSITÀ INCLUSIONE E PARITÀ DI GENERE

1. INTRODUZIONE

In un'ottica di progressivo annullamento delle disparità esistenti tra i cittadini dei suoi Stati membri, nel 2015, l'Unione Europea ha introdotto l'AGENDA 2030 ONU, con l'intento di attuare una serie di azioni sul piano normativo il cui scopo è quello di raggiungere una progressiva parità di diritti fra i generi. Tali misure si riscontrano, specificatamente, negli SDGs 5, 8 e 10:

- L'obiettivo **numero 5 "Uguaglianza di genere"** si concentra sul tema delle disuguaglianze uomo-donna, affermando che "la disuguaglianza di genere è uno dei maggiori ostacoli allo sviluppo sostenibile, alla crescita economica e alla riduzione della povertà."[1]
- L'obiettivo **numero 8 "Lavoro dignitoso e crescita economica"** pone l'occupazione piena e produttiva per tutte le classi di lavoratori come imprescindibile premessa per "una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile";
- L'obiettivo **numero 10 "Ridurre le disuguaglianze"** chiarifica come si debbano adottare leggi, politiche e azioni volte a ridurre le disuguaglianze con l'obiettivo di "potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico o altro".



In ottemperanza alle direttive europee, l'Italia ha pubblicato nel 2020 la ***Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021-2025***, il cui scopo dichiarato è quello di agire in maniera significativa nelle seguenti aree:

- **LAVORO:** equo accesso al lavoro e a condizioni di impiego favorevoli;
- **REDDITO:** disparità di situazione economica tra uomo e donna, accesso alle risorse finanziarie;
- **CONOSCENZE:** disuguaglianze di accesso all'istruzione e di partecipazione alla formazione continua;
- **SALUTE:** stato di salute e accesso alle cure;
- **TEMPO:** distribuzione quantitativa delle ore di cura e accudimento domestico tra i generi;
- **POTERE:** equa rappresentanza dei generi nelle sfere di potere politico, economico e sociale.



Inoltre, nel ***2021*** è stata approvata la ***Legge n.162/2021*** "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo", che aggiorna la base legislativa già esistente e istituisce ufficialmente la ***Certificazione della parità di genere*** con lo scopo di "attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità."[2]

Nel 2024 verrà recepita in Italia la ***nuova Direttiva Europea sul reporting di sostenibilità***[3] ***(CSRD)*** e i ***relativi standard (ESRS)***, che contengono obblighi di rendicontazione degli impatti, rischi e opportunità legati ai temi sociali ritenuti materiali per l'organizzazione. L'art. 29 b) della CSRD e, nello specifico, lo standard ESRS - S1 "Forza lavoro propria" prevede[4] che l'organizzazione attesti la parità di trattamento e le pari opportunità per tutti, comprese:

- la parità di genere e identica retribuzione a parità di prestazioni
- la formazione e lo sviluppo delle competenze
- l'occupazione e l'inclusione delle persone con disabilità
- le misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro

2. L'IMPEGNO DI NWG ENERGIA SPA SB NELLA PARITÀ DI GENERE

NWG ENERGIA ha da sempre orientato le proprie strategie di crescita verso un modello di impresa sostenibile: nel 2016 NWG è diventata società benefit e ha ottenuto la certificazione B Corp a riprova del forte impegno sulle tematiche ESG e ha sottoscritto la dichiarazione di interdipendenza impegnandosi a collaborare con altre aziende a forte Purpose di sostenibilità. Nella convinzione che l'etica dei comportamenti costituisca valore e condizione di successo, la presente politica si inserisce, pertanto, in tale percorso di sostenibilità ambientale e responsabilità sociale. In qualità di società benefit, ha introdotto, a seguito delle evidenze emerse, tra gli obiettivi di beneficio comune esplicitati nell'oggetto sociale, anche quello di: *"creare un ambiente di lavoro volto alla valorizzazione ed al benessere delle persone, per sviluppare il potenziale di ogni persona e l'identità nei valori fondanti dell'azienda..."*.

La direzione, a testimonianza del suo pieno e convinto impegno, intende promuovere un cambiamento culturale nel quale l'inclusione, l'equità e la parità di genere sono gli obiettivi

1. *https://www.aics.gov.it/home-ita/settori/obiettivi-di-sviluppo-sostenibile-sdgs/*
2. L. 162/2021, Art. 4
3. Art. 29 b) Direttiva Rendicontazione societaria di sostenibilità (CSRD):
   https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2464
   https://commercialisti.it/visualizzatore-articolo?_articleId=1511203&plid=1510800
4. Articolo 29 b) Rendicontazione societaria di sostenibilità - CSRD:
   https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2464
   Pag. 17 S1-16"Equal opportunities"- European Sustainability Reporting Standards ESRS S1 Own Workforce -
   https://www.efrag.org/Assets/Download?assetUrl=%2Fsites%2Fwebpublishing%2FSiteAssets%2FED_ESRS_S1.pdf

POLITICA DI DIVERSITÀ, INCLUSIONE E DI GENERE.

DIVERSITÀ INCLUSIONE E PARITÀ DI GENERE

> ***CONSIDERIAMO LE DIFFERENZE TRA LE PERSONE COME VALORE AGGIUNTO E NON COME ELEMENTO DIVISIVO***



da raggiungere attraverso i valori fondanti della nostra azienda, come ad esempio il rispetto. Rispetto significa in primo luogo la protezione dell'integrità fisica e morale del personale e la sua valorizzazione in quanto risorsa chiave di competitività e di successo.

In questa ottica di considerare le differenze tra le persone come valore aggiunto e non come elemento divisivo, l'empowerment femminile assume una importanza cruciale nella prospettiva più ampia della diversity &inclusion.

Da queste premesse è nata l'esigenza di un percorso di presa di consapevolezza che individua come punto di partenza la sottoscrizione nel 2022 della "Dichiarazione di sostegno ai principi di empowerment delle donne", accogliendo le disposizioni dei Women's Empowerment Principles (WEP) – Equality Means Business, i principi prodotti e diffusi dall'Ente delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile (UN Women) e dal Global Compact delle Nazioni Unite. Tali Principi illustrano sette passi che le imprese e altri settori possono intraprendere per la promozione e l'empowerment delle donne:

- Stabilire una leadership aziendale di alto livello per la parità di genere
- Trattare tutte le donne e gli uomini in modo equo sul lavoro e rispettare e sostenere i diritti umani e la non discriminazione
- Garantire la salute, la sicurezza e il benessere di tutti i lavoratori, donne e uomini
- Promuovere l'istruzione, la formazione e lo sviluppo professionale delle donne
- Implementare lo sviluppo aziendale, la catena di approvvigionamento e le pratiche di marketing che danno potere alle donne.
- Promuovere l'uguaglianza attraverso iniziative comunitarie e advocacy
- Misurare e riferire pubblicamente sui progressi compiuti per raggiungere la parità di genere.

Questo percorso trova la sua naturale prosecuzione nell'ottenimento della certificazione UNI-PDR 125:2022, considerata come strumento di miglioramento continuo per la creazione di un ambiente inclusivo.

Allo scopo di raggiungere gli obiettivi di cui sopra, la direzione si impegna a stabilire, attuare, mantenere e migliorare il proprio sistema di gestione dell'inclusività, attraverso l'attribuzione di tale responsabilità al comitato ESG. Il comitato avrà il compito di determinare la strategia e i processi nel rispetto di tutte le persone e a garanzia di equità, parità di opportunità e di trattamento, promozione della diversità e creazione di un ambiente di lavoro inclusivo.

Consapevoli dell'importanza delle tematiche di DE&I, la direzione individua nella ***comunicazione trasparente ed inclusiva*** un processo strategico per la condivisione dei nostri valori e buone pratiche con gli stakeholders coinvolti in tutte le attività aziendali, siano essi interni o esterni.

In ottemperanza alle indicazioni contenute nella prassi UNI/PdR 125:2022, gli impegni e le future azioni intraprese da NWG ENERGIA vengono illustrati per macroaree di intervento.

Elemento comune ai vari ambiti di azione è il riconoscimento da parte di NWG ENERGIA

POLITICA DI DIVERSITÀ, INCLUSIONE E DI GENERE.

DIVERSITÀ INCLUSIONE E PARITÀ DI GENERE

dell'importanza di promuovere le pari opportunità come fattore primario di successo e di tutelare il benessere psicofisico delle persone. L'intento è quello di abbattere i pregiudizi, comportamenti discriminatori e unconscious bias, iniziando con il porre rimedio ad eventuali diseguaglianze nei sistemi e nei processi aziendali.

Nello specifico, NWG ENERGIA si impegna a prevenire e contrastare ***qualsiasi forma di molestia, abuso e comportamento lesivo della dignità o libertà altrui*** sui luoghi di lavoro o in contesti esterni atti allo svolgimento delle proprie mansioni. A tal fine, è stata introdotta una procedura specifica di segnalazione (anche in forma anonima) per le azioni nocive che coinvolgono gli stakeholders interni; inoltre dovranno essere identificate in maniera chiara e univoca l'attribuzione di responsabilità di vigilanza e gestione di tali segnalazioni.

NWG ENERGIA garantisce un processo di ***selezione del personale*** (esterno o di mobilità interna), basato sui principi di pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici, imparzialità, adozione di metodi di valutazione oggettivi e idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti per la posizione da ricoprire.

NWG ENERGIA garantisce equità e rispetto del principio di meritocrazia nel processo di gestione ***della carriera*** delle proprie risorse, assegnando le responsabilità esclusivamente sulla base delle competenze/attitudini possedute, senza discriminazione in base al genere e ad altre caratteristiche personali. L'azienda promuove il costante miglioramento ed aggiornamento delle competenze garantendo a tutti un percorso di crescita, raccogliendo le esigenze formative durante gli incontri annuali indetti dai responsabili di reparto.

Agli stessi principi si ispirano le misure volte a garantire l'***equità salariale***, inserita in processi formali di valutazione periodica delle retribuzioni a carico del reparto HR, condivisi con gli AD di riferimento.

NWG ENERGIA presta particolare attenzione al tema del benessere delle proprie risorse e dei loro più stretti familiari e, a tale scopo, si impegna a continuare a garantire e migliorare la ***conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*** dei propri lavoratori, coinvolgendoli direttamente nell'attività di individuazione di nuovi strumenti di lavoro flessibile ed evitando qualsiasi discriminazione in tutte le fasi del processo.



In relazione a questi principi, NWG intende anche ampliare gli strumenti di supporto alla ***genitorialità,*** in tutte le sue forme, evitando che essa possa costituire elemento pregiudiziale alla realizzazione personale e professionale. Inoltre, riconoscendo eguale dignità alle unioni affettive e familiari senza distinzione fra etero e omogenitorialità.

Al fine di integrare la Politica di pari opportunità all'interno della responsabilità sociale di NWG ENERGIA, un ruolo fondamentale è ricoperto dal coinvolgimento degli stakeholder (interni e esterni): la Direzione si impegna da un lato ad identificare i portatori di interesse dall'altro di definire, programmare e realizzare le attività di coinvolgimento degli stessi, attività queste che saranno soggette a verifiche continuate nel tempo. In quest'ottica, rinforzare il rapporto di fiducia con gli stakeholder non è solo elemento strategico per la competitività dell'azienda, ma è anche una condizione fondamentale per il suo sviluppo sostenibile.

3. DIFFUSIONE E REVISIONE DEL DOCUMENTO

La presente politica si integra con il codice etico, il bilancio di sostenibilità e il regolamento aziendale di NWG ENERGIA.

I principi e i valori in essa enunciati si rivolgono a tutti coloro che ricoprono ruoli di rappresentanza, amministrazione, direzione aziendale e a tutto il personale sia nei rapporti interni che in quelli con gli stakeholder esterni.

Questo documento è portato a conoscenza di fornitori, rete vendita e clienti tramite pubblicazione sul sito istituzionale di NWG ENERGIA.

La presente politica sarà disponibile per tutti gli stakeholder, interni ed esterni, e compresa e applicata all'interno dell'organizzazione.

L'alta direzione, per mezzo del comitato ESG, si impegna a revisionare e aggiornare il presente documento con cadenza triennale in accordo con il raggiungimento degli obiettivi dettagliati nel piano strategico, a sua volta annualmente monitorato e revisionato.

Prato, 09.09.24

In fede,

Dott. Massimo Casullo