

0	19/12/2024	Prima Emissione	HR Manager	Direzione Aziendale	CdA Capogruppo
Rev.	Data	Descrizione	Compilato	Verificato	Approvato

PREMESSA

Il Codice Etico del Gruppo Enercom identifica i principi e i valori che guidano il nostro agire quotidiano. Operiamo con integrità e responsabilità, ponendo l'etica al centro delle decisioni aziendali. Siamo coerenti con i nostri obiettivi e le nostre promesse, mantenendo un approccio pragmatico e flessibile per affrontare le sfide in modo efficace. Riteniamo che la nostra responsabilità vada oltre il mero profitto e che il nostro successo debba andare di pari passo con il bene delle persone, dei territori e dell'ambiente.

INTRODUZIONE

La politica di Gestione delle Risorse umane del Gruppo Enercom delinea i principi fondamentali ed è strettamente interconnessa con le altre politiche e codici che hanno impatto sulla gestione del personale, fra le quali rilevano soprattutto:

- *Codice Etico*
- *Codice Disciplinare*
- *Politiche di Gruppo sui temi di sostenibilità*

La politica si intende applicabile a tutte le persone del Gruppo senza esclusione alcuna.

Le società del Gruppo adottano la presente Politica all'interno della propria normativa.

Il Gruppo si impegna a valutare gli impatti della propria politica anche tramite survey periodiche che verranno sottoposte a tutte le proprie persone in modo da rilevare il grado di raggiungimento degli obiettivi indicati e la relativa percezione da parte delle persone stesse. Per gli impatti positivi e le opportunità indicate l'obiettivo da raggiungere è avere una valutazione media di almeno 3/5, che possa crescere negli anni fino ad arrivare ad un target minimo di soddisfazione pari a 4/5 entro il 2027. Allo stesso modo il Gruppo si impegna a ridurre costantemente i potenziali impatti negativi ed i rischi.

Il confronto con gli stakeholder è promosso anche per il tramite delle OO.SS.LL. con le quali rimane aperto un dialogo costante e costruttivo. I canali di comunicazione utilizzati sono gli incontri in presenza, online, le survey, il portale whistleblowing, o altri strumenti che verranno valutati in caso di necessità.

Il Gruppo considera come punto irrinunciabile del proprio operato il rispetto di quanto sancito dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, dai Principi Guida su Imprese e Diritti Umani dell'ONU e dalla Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro (ILO). Rifiuta ogni forma di lavoro minorile, forzato o coatto, tratta degli esseri umani e non tollera violazioni dei diritti umani.

La propria attività deve, in particolare, svolgersi in conformità agli standard sociali minimi definiti da alcune Convenzioni internazionali, nella specie:

- le otto Convenzioni fondamentali dell'ILO n. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182

- la Convenzione ILO n. 155 sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro
- la Convenzione ILO n. 131 sulla definizione del “salario minimo”
- la Convenzione ILO n. 1 sulla durata del lavoro (industria)
- la Convenzione ILO n. 102 sulla sicurezza sociale (norma minima)
- l’art. n. 32 della “Convenzione sui Diritti del Fanciullo” (caporalato)

nonché alle Linee Guida adottate con DM 6 giugno 2012 “Guida per l’integrazione degli aspetti sociali negli appalti pubblici”, volta a favorire il rispetto di standard sociali riconosciuti a livello internazionale e definiti dalle suddette Convenzioni.

LA FUNZIONE HUMAN RESOURCES DI GRUPPO

La funzione HR ha l’obiettivo di rafforzare la **governance delle Risorse Umane** a livello di Gruppo ed assicurare **l’efficacia/efficienza dell’assetto organizzativo**. Si occupa inoltre di **presidiare la conformità dei processi** aziendali ai requisiti normativi/legislativi, attraverso la definizione e l’implementazione di best practice e linee guida.

Il HR Manager di Gruppo, a diretto riporto della Presidente del Gruppo e degli Amministratori Delegati delle aziende del Gruppo e col pieno supporto di tutti i colleghi della funzione, è il responsabile dell’attuazione della presente politica:

- coordina le attività di selezione, formazione, valutazione e sviluppo delle risorse umane svolte per le aziende del Gruppo;
- collabora con i Responsabili gerarchici nella valutazione di ciascuna risorsa. Si pone l’obiettivo di definire metodologie comuni di valutazione del personale (Performance Evaluation) per determinate figure e famiglie professionali all’interno del Gruppo;
- definisce e mantiene aggiornate le principali normative di Gruppo di competenza HR;
- definisce i sistemi di reward e ne monitora l’applicazione;
- predispone il budget del costo del lavoro, cura le attività amministrative connesse al rapporto di lavoro, tra cui il pagamento degli emolumenti;
- assicura la governance e l’evoluzione dei sistemi informatici per la gestione delle risorse umane del Gruppo;
- partecipa agli incontri degli organismi associativi di cui il Gruppo fa parte;
- gestisce le relazioni sindacali;

Inoltre:

- presidia le tematiche di diversità e inclusione;
- garantisce un’efficace comunicazione interna e presidia le attività di engagement delle risorse.

Il HR Manager di Gruppo, col supporto dei colleghi della funzione HR ed in accordo con la Presidente del Gruppo e gli Amministratori Delegati delle aziende del Gruppo, definisce le **linee guida di indirizzo su tutti gli aspetti relativi alle risorse umane** per garantire omogeneità di approccio attraverso adeguati processi che possano valorizzare le risorse e trattenere il talento, accrescendo il senso di appartenenza al Gruppo.

La funzione Human Resources vigila, tutela e assicura che tutte le persone vengano trattate in maniera equa e senza alcuna discriminazione, anche con riferimento a coloro che effettuano segnalazioni/reclami tramite i canali dedicati, così come i rappresentanti dei lavoratori.

PRINCIPI GENERALI

Il Gruppo Enercom riconosce il valore primario delle risorse umane. Per questo motivo con la propria politica di gestione delle risorse umane si impegna a:

- creare un ambiente di lavoro collaborativo, inclusivo e rispettoso, favorendo la responsabilizzazione e il coinvolgimento delle persone;
- migliorare e accrescere il patrimonio di conoscenze, capacità e competenze dei lavoratori nonché la partecipazione, le motivazioni, la crescita e la realizzazione professionale, assicurare l'idoneità degli stessi a ricoprire con professionalità ruoli e funzioni organizzative, anche attraverso l'erogazione di specifici programmi formativi;
- utilizzare come forma di assunzione prevalente il contratto a tempo indeterminato al fine di garantire un'occupazione stabile;
- garantire il rispetto delle normative e dei CCNL applicati nell'assunzione e nella gestione del rapporto di lavoro: non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare;
- riconoscere quali criteri determinanti per lo sviluppo retributivo e di carriera, le prestazioni professionali attuali e le potenzialità;
- valutare il personale con equità, senza alcuna discriminazione ed esclusivamente in base a criteri di merito e competenza, nelle fasi di reclutamento e selezione, gestione, sviluppo, formazione;
- tutelare il personale nelle condizioni di lavoro, con riguardo sia all'integrità psico-fisica, sia al rispetto della personalità morale;
- rispettare il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva, contrastando ogni forma di discriminazione verso i soggetti impegnati nella rappresentanza dei lavoratori;
- migliorare il benessere e il corretto equilibrio tra vita lavorativa e vita privata;
- evitare illeciti condizionamenti e disagi nell'ambito dell'attività lavorativa, impedisce molestie, trattamenti ingiuriosi e diffamatori;
- non tollerare discriminazioni legate all'origine etnica, il colore della pelle, il sesso, l'orientamento sessuale, l'identità di genere, la disabilità, l'età, la religione, le opinioni politiche, l'ascendenza nazionale o l'estrazione sociale, stato civile e situazione familiare;
- valorizzare le differenze, considerando la diversità come un fattore di ricchezza e lavorando espressamente a sostegno dell'inclusione;
- adottare, nella selezione del personale, opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo;
- evitare attività o situazioni che comportino o possano comportare, anche solo potenzialmente, un conflitto fra gli interessi individuali e quelli delle società del Gruppo.

- assumere personale straniero solo in presenza di regolare permesso di soggiorno nel territorio italiano.
- non assumere o promuovere personale segnalato da soggetti terzi, ed in particolar modo da parte di rappresentanti delle Pubbliche Amministrazioni, al solo scopo di favorire illecitamente trattative commerciali e rapporti contrattuali, o di influenzare illecitamente la volontà della Pubblica Amministrazione.
- migliorare il benessere e il corretto equilibrio tra vita professionale e vita privata dei propri lavoratori, coerentemente con i valori e i principi esplicitati nel Codice Etico e nella Politica di responsabilità sociale adottati dalle singole società.
- fare in modo che tutti i dipendenti godano degli stessi trattamenti, indipendentemente dal fatto che siano a tempo indeterminato o determinato piuttosto che full / part time.
- tutelare la sicurezza e la riservatezza delle informazioni e dei dati (personali e non) di cui viene a conoscenza nello svolgimento della propria attività, adottando specifiche procedure organizzative e tecnologiche per garantire che tali dati e informazioni siano conoscibili solo da persone specificamente autorizzate e che ne abbiano necessità al solo fine dello svolgimento della mansione/attività assegnata. Per garantire tale tutela, il Gruppo ha adottato specifiche misure di sicurezza per i propri asset informatici e tecnologici.

PROCEDURE INTERNE DI GESTIONE RISORSE UMANE

La gestione delle risorse umane del Gruppo Enercom è regolata prevalentemente da **regolamenti e procedure interne** presenti nei diversi sistemi di gestione adottati e da alcune prassi consolidate.

Per avere la possibilità di ambire a ruoli apicali all'interno del Gruppo le risorse devono possedere comprovate capacità morali, oltre ad elevate capacità di gestione delle risorse stesse. I criteri di valutazione che guidano le scelte aziendali nell'individuazione delle figure chiave e rispetto alla valorizzazione delle risorse sono orientati ad esplorare:

- ✓ la qualità delle *competenze acquisite* e della prestazione espressa nel tempo, oltre agli eventuali precedenti lavorativi esterni all'azienda;
- ✓ il *percorso di crescita* interno individuato con la collaborazione dei Responsabili e la formazione effettuata per lo sviluppo delle competenze;
- ✓ la *padronanza del ruolo*, le attitudini e la valutazione delle potenzialità;
- ✓ *il rispetto delle regole* e delle procedure aziendali, del codice etico, del codice di condotta, del codice disciplinare e delle politiche aziendali in tema di sostenibilità.

SELEZIONE DEL PERSONALE

Il processo di selezione si basa sull'**approvazione** di un piano di inserimento delle risorse coerente con il budget annuale nell'orizzonte di un Piano strategico pluriennale, la **definizione dei profili oggetto di ricerca**, l'effettuazione di una **pluralità di colloqui** da parte della funzione risorse umane coadiuvata dai responsabili delle unità organizzative coinvolte dall'assunzione e, per i ruoli più specifici, anche da parte dell'Amministratore Delegato e/o Direttore Generale.

Ogni processo di selezione incoraggia la candidatura di tutti gli individui in possesso delle qualifiche e/o esperienze professionali richieste e viene effettuato esclusivamente sulla base del merito. Lo stesso principio è alla base della valutazione delle opportunità che dovessero aprirsi all'interno di ogni singola società (passaggio fra unità organizzative) o nel Gruppo (passaggi infragrupo).

La selezione si basa sulla valutazione delle conoscenze acquisite nel periodo di formazione, delle competenze professionali e tecniche eventualmente già sviluppate ed evidenziate dal curriculum e dal percorso aziendale. Vengono valutate le capacità di base, cognitive, relazionali e realizzative, nonché per le figure più giovani il potenziale emerso nel processo di selezione. Per le figure a maggiore seniority sono valutate le competenze chiave di leadership, fra le quali: visione e pensiero strategico relativamente al business e/o alle attività presidiate, a tutti i rischi connessi, all'implementazione delle decisioni assunte; orientamento ai risultati e al cliente, adeguando i processi di riferimento; competenze manageriali e organizzative per valorizzare i collaboratori e il lavoro di squadra, ottimizzare il talento, dare valore alle diversità, identificare opportunità di cambiamento, coltivare leadership, autorevolezza e credibilità.

L'HR manager ha cura di verificare che il profilo professionale richiesto sia privo di qualsiasi elemento discriminatorio. Inoltre, si assicura che anche gli eventuali processi delle società di selezione esterne prescelte rispettino i principi di non discriminazione e inclusione. Nell'ambito dei colloqui, si assicura che non vengano rivolti al candidato eventuali quesiti che possano rappresentare fonte di discriminazione (a titolo indicativo e non esaustivo sono vietati quesiti relativi a: orientamento sessuale, salute, stato civile in essere o futuro, aspettative e/o situazioni in tema di maternità/paternità in essere o potenziale, situazioni di cura verso familiari e/o terzi, altri elementi di carattere personale e/o sensibile, fra cui credenze religiose o politiche). Nella definizione dell'offerta economica si garantisce l'assenza di differenze retributive legate al genere.

Il Gruppo Enercom prevede che ogni decisione in materia di assunzioni coinvolga più attori e sia effettuata congiuntamente dalla funzione Human Resources e dai responsabili degli uffici interessati all'assunzione stessa.

GESTIONE E INCLUSIONE DELLE RISORSE

Il Gruppo Enercom ritiene che una delle sfide più importanti da cogliere per poter operare in un mercato competitivo come quello dell'energia sia rappresentata dall'**ingaggio**, dalla **gestione** e dalla **retention** dei talenti.

Per questo motivo adotta una politica che considera un duplice binario: da un lato la formazione ed il miglioramento continuo delle risorse Senior e dall'altro l'individuazione e la formazione delle risorse Junior anche per il tramite dell'affiancamento alle risorse Senior. Il confronto, lo scambio, l'affiancamento sul campo rappresentano dei valori fondamentali per contribuire alla crescita delle risorse del Gruppo.

Il nostro Gruppo si impegna a promuovere la diversità e l'inclusione come valori fondamentali della nostra politica delle risorse umane. Per raggiungere questo obiettivo, ci dedichiamo a creare un ambiente di lavoro accogliente e rispettoso, dove ogni persona possa sentirsi valorizzata e supportata.

Siamo impegnati a rendere i nostri spazi lavorativi accessibili a tutti, implementando modifiche strutturali e tecnologiche che permettano alle persone con disabilità di lavorare con dignità e autonomia. Attraverso iniziative di mentorship e supporto, aiutiamo le nostre persone a sviluppare le loro competenze e a raggiungere il loro massimo potenziale.

La nostra strategia di reclutamento mira ad attrarre talenti diversificati, collaborando con organizzazioni che sostengono l'inclusione delle persone con disabilità e promuovendo processi di selezione equi. Monitoriamo

costantemente le nostre pratiche per garantire che rispettino i nostri principi di inclusione e diversità, e raccogliamo feedback per migliorarci.

Incontrare talenti e includere risorse provenienti da nazionalità, culture, fedi religiose differenti rappresenta per il Gruppo un'opportunità. A ciascuno viene garantito un **ambiente di lavoro positivo** e il **rispetto dei diritti di tutti**.

Il Gruppo si impegna ad individuare e promuovere iniziative verso i temi della diversità, dell'equità e dell'inclusione, favorendo la costruzione di una cultura del lavoro inclusiva, in cui le capacità professionali, le prospettive e le idee personali siano valorizzate appieno.

FORMAZIONE DELLE RISORSE

Nel Gruppo Enercom la formazione è ritenuta indispensabile in una duplice prospettiva. Da un lato per migliorare e accrescere il patrimonio di conoscenze, capacità e competenze delle risorse e assicurare l'idoneità delle stesse a ricoprire con professionalità ruoli e funzioni organizzative, permettendo di affrontare con successo la complessità e i cambiamenti del mercato. Dall'altro lato per sostenere lo sviluppo personale del lavoratore, affinché la partecipazione, il coinvolgimento, il benessere aziendale possa trovare espressione e piena realizzazione nella quotidiana attività operativa di ogni persona.

La funzione Human Resources tramite la condivisione con la Direzione Aziendale ed il coinvolgimento dei Responsabili di funzione predispone annualmente il piano di formazione, finalizzato a consentire l'aggiornamento costante del personale sulle tematiche previste dalla normativa e/o di interesse per lo sviluppo professionale delle risorse. Il Gruppo favorisce in maniera continuativa e strutturata percorsi di formazione professionale e manageriale, tenendo conto dei diversi apporti professionali. Al contempo promuove le soluzioni fondate sull'utilizzo delle tecnologie con iniziative adeguate rispetto ai livelli di preparazione ed esperienza richiesti dai diversi ruoli.

Tutte le risorse del Gruppo, in base alla loro mansione, hanno accesso all'Academy aziendale contenente i percorsi formativi:

- *Specialistici di settore*
- *Tecnici*
- *Manageriali*
- *Linguistici*
- *Soft Skills*

Le richieste di formazione, volte al miglioramento continuo, possono essere effettuate dalla risorsa stessa, dal suo responsabile o dalla funzione HR.

Tutte le richieste ricevono la doppia approvazione, prima del Responsabile e poi della funzione HR. L'approvazione avviene tramite Workflow all'interno dell'Academy Aziendale. In alternativa il processo di richiesta/approvazione può avvenire anche via mail.

Il Gruppo inoltre promuove il coinvolgimento delle proprie risorse in diverse iniziative di carattere ambientale e sociale in una prospettiva integrale delle persone.

VALUTAZIONE DELLE RISORSE

Per tutte le risorse dell'azienda viene fatta una valutazione di merito alla fine di ciascun anno, pur trattandosi di una prassi non formalizzata. Il Gruppo si impegna ad introdurre schede di valutazione individuali semplificate, valide per tutte le categorie di lavoratori che possano riportare un giudizio sintetico di tutti i lavoratori comprendente punti di forza, aree di miglioramento, eventuali richieste formative, eventuali premi, aumenti o riconoscimenti di merito. Ogni Responsabile effettuerà una valutazione delle proprie persone al termine di ciascun anno ed effettuerà con ciascuna di esse almeno un incontro di feedback all'anno, salvo eventuali necessità di ulteriori feedback in corso d'anno.

Inoltre, per i dipendenti che rivestono un ruolo apicale e per coloro che costituiscono "figure chiave" all'interno della specifica realtà aziendale, la valutazione della performance è altresì correlata a meccanismi di incentivazione individuale. In questo caso le valutazioni sono documentate mediante schede obiettivi (qualitativi / quantitativi / tecnici / organizzativi / comportamentali) nelle quali è formalizzato il grado di raggiungimento degli obiettivi e il riconoscimento attribuito.

Particolare attenzione viene data alla corretta condotta individuale nel rispetto di quanto stabilito dal Codice etico, dal Modello organizzativo, dalle Politiche di sostenibilità e in generale da quanto stabilito, oltre che dalle leggi, da regolamenti, norme operative e procedure interne.

Nell'ambito del processo di valutazione assume crescente spazio il conseguimento di obiettivi ambientali, sociali e di governance (ESG) nell'ambito del perimetro individuale di responsabilità di business e operativo. Inoltre, gli obiettivi incoraggiano una condotta individuale volta a favorire un ambiente lavorativo nel quale la diversità sia valorizzata, la crescita personale e professionale rispettata, secondo principi di meritocrazia.

POLITICA DI REMUNERAZIONE DELLE RISORSE

Il Gruppo adotta, per la totalità delle risorse, contratti collettivi nazionali di lavoro che garantiscono l'applicazione delle retribuzioni contrattuali. Ai lavoratori con contratti di somministrazione è riconosciuto lo stesso trattamento economico previsto dai contratti applicati ai dipendenti del Gruppo.

Le politiche retributive tengono conto del ruolo ricoperto e della mansione svolta dai lavoratori, anche in relazione al loro potenziale di crescita. La struttura retributiva è basata su diverse componenti con l'obiettivo di bilanciare le quote di retribuzione fissa e variabile nel tempo (pay mix), attuare un approccio flessibile alla remunerazione, favorire l'orientamento alle performance in funzione del ruolo aziendale senza indurre comportamenti rischiosi e orientati al breve termine. Sono previsti sviluppo di retribuzione e di inquadramento mediante le seguenti modalità:

- Il **Riconoscimento individuale di merito** è finalizzato a valorizzare l'impegno, la dedizione, il senso di responsabilità nelle attività espletate dal lavoratore. Si configura in forma di premio, passaggio di livello o aumento retributivo e può essere attribuito a ogni dipendente del Gruppo sulla base di una valutazione annuale da parte della direzione aziendale e/o dei responsabili di funzione.
- Per alcune aziende del Gruppo è previsto anche un **Premio di risultato** che è finalizzato a coinvolgere maggiormente le risorse e a orientarle verso il conseguimento degli obiettivi generali del Gruppo. Tale premio si applica alle risorse assunte a tempo indeterminato con esclusione dei dirigenti e di chi già gode di incentivazione individuale. L'importo del premio viene definito in un accordo quadro triennale sottoscritto con le organizzazioni sindacali. Annualmente, con le stesse OO.SS., vengono definiti gli obiettivi e i target per il raggiungimento del premio.
- **MBO (Management By Objectives)** è un sistema di valutazione, rivolto ai dipendenti che rivestono un ruolo apicale e alle "figure chiave" all'interno delle società del Gruppo, che si basa sulla verifica del raggiungimento di determinati obiettivi, qualitativi, quantitativi, tecnici, organizzativi, rispetto ai

temi ESG e comportamentali formalizzati in specifiche schede obiettivi e condivisi con gli interessati. Al conseguimento degli obiettivi è legato un riconoscimento economico.

- **Incentivi alle vendite** fanno parte di un sistema di valutazione rivolto alle risorse che operano nella rete di vendita, basato sulla verifica del raggiungimento di determinati obiettivi commerciali formalizzati in specifiche schede obiettivi e condivise con gli interessati. Al conseguimento degli obiettivi è legato un riconoscimento economico.

Il Gruppo garantisce che tutti i suoi dipendenti siano trattati senza distinzione né esclusione, anche in termini di retribuzione, forme pensionistiche complementari e benefit.

Nel percorso di crescita professionale e retributivo legato al merito, il Gruppo si impegna a offrire un equo livello retributivo che rifletta le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, e a garantire l'applicazione del principio di parità di genere, attuando un sistematico monitoraggio per individuare eventuali lacune. Il rapporto tra la retribuzione base e la remunerazione complessiva donne/uomini viene costantemente monitorato e sono effettuati gli interventi volti a diminuire gli eventuali scostamenti rilevati.

SALUTE E SICUREZZA DELLE RISORSE

Il Gruppo Enercom considera la salute e la sicurezza dei lavoratori una priorità nel proprio modo di operare.

La gestione della salute e sicurezza nell'ambito del Gruppo è differenziata in relazione alle diverse tipologie di attività svolte e ai conseguenti diversi profili di rischio esistenti in materia.

In ogni caso il Gruppo si impegna nel raggiungimento, mantenimento e rispetto dei requisiti di tutela dei lavoratori e della salubrità degli ambienti di lavoro, con un approccio volto al continuo miglioramento, mantenendo, nelle aziende a maggior rischio, la certificazione ai sensi della norma UNI ISO 45001:2018.

A tale scopo l'ufficio HSE e Sistemi di Gestione ricopre il ruolo di riferimento e coordinamento per le figure previste dalla normativa (quali il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico Competente, etc). Esso concorre all'individuazione e valutazione dei rischi aziendali, con l'obiettivo di mitigarli ed eliminarli laddove possibile, incrementando la cultura della sicurezza a tutti i livelli aziendali.

Il QHES manager regola e monitora costantemente le attività a supporto, diffonde i principi che regolano gli obblighi normativi anche attraverso percorsi formativi specifici, standardizza le modalità di coinvolgimento di tutti i dipendenti secondo il ruolo ricoperto e le attività da essi svolte, organizza la sorveglianza sanitaria aziendale tramite le strutture esterne preposte.

La segnalazione e gestione degli infortuni e dei mancati incidenti avvengono attraverso i canali gerarchici e la supervisione del Servizio Prevenzione e Protezione secondo specifiche procedure. È sempre prevista un'analisi dettagliata dell'accaduto, finalizzata a individuare le cause di eventi indesiderati, le necessarie azioni per eliminarle e le relative competenze.

IL QHES manager valuta tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo Stress-Lavoro Correlato, secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal Dlgs. 26 marzo 2001 n.151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Di particolare rilevanza è la valutazione dello Stress lavoro correlato, cioè quella condizione, che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale, conseguenza del fatto che taluni individui non si sentano in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro. Tale valutazione è condotta tramite una metodologia scientificamente fondata su strumenti di valutazione validi e affidabili, con il coinvolgimento delle figure aziendali quali il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, il Medico Competente, oltre al supporto delle funzioni interne preposte (HSE e HR).

L'analisi è effettuata su gruppi omogenei di lavoratori che risultino esposti a rischi dello stesso tipo con la finalità di verificare che non emergano elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive. È prevista l'implementazione di un piano di monitoraggio periodico degli indicatori sentinella utile ad intercettare eventuali variazioni che debbano essere oggetto di successivo approfondimento.

Tali attività si inseriscono nell'ambito della volontà del Gruppo di rendere il luogo di lavoro sicuro e confortevole.

WELFARE E BENESSERE

Il Gruppo crede che il welfare e il benessere dei dipendenti siano fondamentali per migliorare la qualità della vita dei lavoratori, aumentando la loro motivazione e soddisfazione sul lavoro.

Per questo motivo si impegna ad utilizzare le forme di lavoro e gli strumenti che ritiene più idonei a raggiungere l'obiettivo di garantire welfare e benessere alle proprie persone. Tra questi:

Contratti Part Time: sulla base del ruolo professionale ricoperto, dando priorità a quanti si trovano in situazioni familiari e personali problematiche. La prestazione di lavoro a tempo parziale non costituisce in alcun modo un elemento di discriminazione del rapporto di lavoro e dello sviluppo professionale.

Smart working: Avviato a seguito della pandemia, è divenuto una misura strutturale nella prospettiva di favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata. Per le mansioni compatibili è stata prevista la possibilità di effettuare lo smart working, previa sottoscrizione di un accordo individuale.

Orario flessibile: Sono previste forme di flessibilità per l'orario di lavoro per tutti i dipendenti nelle tre sedi principali in cui si concentra la maggior parte del personale. L'entrata e l'uscita possono avvenire entro una fascia prestabilita compatibilmente con l'attività lavorativa svolta e, in ogni caso, nel rispetto del numero di ore previsto dal contratto. Per favorire i periodi di inserimento dei figli nella scuola dell'infanzia, vengono concessi permessi sotto forma di riduzione di orario di lavoro.

Sostegno alla natalità: Il Gruppo sostiene concretamente le proprie persone nel percorso di genitorialità, istituendo un bonus a beneficio di coloro che diverranno neogenitori, promuovendo e diffondendo presso le proprie persone una nota **informativa sulla genitorialità** al fine di favorire il ricorso ai congedi per maternità/paternità degli aventi diritto.

Supporto psicologico: il Gruppo si impegna a mettere a disposizione delle proprie persone un servizio di supporto psicologico svolto per il tramite di enti esterni, prenotabile direttamente e anonimamente dalle persone interessate.

Promozione del benessere psico-fisico: Il Gruppo si impegna a promuovere il benessere psico-fisico delle proprie persone anche per il tramite di iniziative appositamente dedicate.

Il Gruppo crede che strutturare un buon piano welfare sia importante per aumentare la fidelizzazione dei dipendenti, la retention e l'engagement, aiutando le persone a conciliare vita privata e lavorativa, nell'ottica del cosiddetto work-life balance. I servizi di welfare proposti dall'azienda alle proprie risorse comprendono diversi benefici nella consapevolezza che il welfare aziendale crea valore condiviso con un'ampia platea di stakeholder, contribuendo a produrre benefici collettivi in modo duraturo nel tempo.

COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

Il Gruppo Enercom, consapevole dell'importanza della comunicazione interna aziendale, affida alla funzione HR il compito di condividere le comunicazioni direzionali e veicolare contenuti motivazionali nei confronti del personale. La comunicazione interna persegue gli obiettivi di:

- informare sulle variazioni organizzative;
- condividere le buone notizie e le best practice;
- facilitare la comprensione delle strategie adottate dal Gruppo;
- diffondere l'identità e i valori del Gruppo;
- rafforzare lo spirito di squadra.

Le informazioni e i progetti vengono condivisi attraverso tutti i canali disponibili, tra cui anche le mail ed il portale Hype/Innovation to live in modo da raggiungere il maggior numero di persone possibili, veicolando informazioni chiare e aggiornate.

TUTELA DELLA DIVERSITÀ E PARITÀ DI GENERE

Il Gruppo Enercom si impegna a promuovere e tutelare le diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro.

La parità di genere sui luoghi di lavoro è un obiettivo fondamentale che mira a garantire che uomini e donne abbiano le stesse opportunità, diritti e trattamento in ambito professionale. La promozione della parità di genere nei luoghi di lavoro contribuisce a creare ambienti più giusti, inclusivi e produttivi.

Per questo motivo, Il Gruppo si impegna a valorizzare le diversità presenti nei ruoli aziendali e a sviluppare processi che favoriscano l'empowerment femminile nelle attività di business.

L'organizzazione crede che promuovere un modello culturale basato sulla parità di genere non solo generi "valore sociale" riconosciuto nel contesto economico e istituzionale europeo, ma rappresenti anche un fattore di sviluppo per il proprio business.

Il Gruppo si impegna a conseguire e a estendere la certificazione di parità di genere nelle società in cui il tema risulta essere rilevante.

VIOLENZE, ABUSI E MOLESTIE

Non viene tollerata alcuna forma di violenza, abuso, molestia o altri atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti.

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;
- ❖ L'adozione ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- ❖ L'ostacolare arbitrariamente la crescita lavorativa altrui;
- ❖ L'indurre i propri collaboratori a prestare favori sessuali o altro tipo di costrizioni abusando dell'influenza del proprio ruolo.

Eventuali comportamenti che configurano violenza, abuso, molestia, mobbing o similari sono oggetto di procedimenti disciplinari che possono portare a provvedimenti espulsivi.

Il Gruppo si impegna a dotare tutte le società di una procedura per la **PREVENZIONE DI ABUSI E MOLESTIE** che mira a prevenire e gestire le situazioni di molestie e abusi nei luoghi di lavoro. Ciò include la creazione di un ambiente lavorativo sicuro e rispettoso, la promozione della parità di trattamento e l'educazione sui comportamenti inappropriati. La procedura prevede anche l'utilizzo di canali di denuncia sicuri e confidenziali per i dipendenti, l'investigazione delle denunce e l'adozione di misure appropriate per proteggere i dipendenti e prevenire ulteriori abusi o molestie. L'obiettivo è quello di garantire un ambiente di lavoro equo e sicuro per tutti i dipendenti.

Il Gruppo si impegna inoltre a prevedere specifici congedi per le donne vittime di violenza.

SEGNALAZIONI E WHISTLEBLOWING

Qualsiasi dipendente che in buona fede ritenga vi sia stata una violazione della presente Politica o comunque voglia sollevare una propria preoccupazione o esigenza può segnalarla attraverso i canali che le società del Gruppo hanno istituito.

Per le società dotate di Modello 231, le segnalazioni devono essere effettuate mediante i canali messi a disposizione dalle singole società del Gruppo in adempimento anche a quanto disposto dal D.Lgs. 24/2023. Si rimanda, in proposito, alla "Procedura Whistleblowing" pubblicata sui rispettivi siti.

Per le società non dotate di Modello 231, le segnalazioni dovranno essere effettuate al seguente indirizzo e-mail: segnalazioni_codiceetico@gruppoenercom.it

Non vi potrà essere alcuna ritorsione nei confronti di alcun dipendente che effettui tali segnalazioni o collabori agli accertamenti relativi a queste ultime.

APPROVAZIONE, AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE

La presente Politica è approvata dal Consiglio di amministrazione della Capogruppo, che emette la direttiva di recepimento e adozione da parte di tutte le altre società del Gruppo, che la approvano nei rispettivi Consigli di amministrazione.

L'HR Manager di Gruppo, in coerenza con le strategie e gli obiettivi aziendali e di concerto con le funzioni interessate, ha la responsabilità di proporre le opportune modifiche e i necessari aggiornamenti della presente Politica al fine di presidiarne la coerenza e l'attualità.

Ogni modifica al documento segue il medesimo iter approvativo.

La Politica approvata viene resa operativa da ciascuna società del Gruppo mediante:

- la diffusione interna del documento inclusa la pubblicazione sulla intranet aziendale;
- la diffusione esterna attraverso il sito internet del Gruppo Enercom e delle società del Gruppo;