

La presente **Politica** è rivolta a tutti i dipendenti di Gori S.p.A. e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali. Gori in qualità di Società partecipata da Acea S.p.A. (società certificata sulla Parità di Genere) con il presente documento **fa propria ed integra la policy Politica Equality, Diversity & Inclusion del Gruppo Acea** e detta le linee guida da implementare attraverso prassi e processi HRO per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone, nonché per sviluppare una comunicazione interna ed esterna coerente con i principi di uguaglianza ed inclusione stabiliti nella presente **Politica**.

Gori si impegna nella **promozione dei principi di inclusione e valorizzazione delle diversità**, nonché prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione all'interno della comunità aziendale attraverso l'adozione di una politica che indirizzi le **iniziative finalizzate** a perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile. Tali iniziative si contraddistinguono per essere innovative misure di inclusione e di sostegno, nel rispetto e promozione dei diritti e della libertà delle Persone dell'Azienda.

Il percorso intrapreso è volto ad incoraggiare una **cultura inclusiva** che valorizzi le diversità di tutte le Persone di Gori, ciascuna con il proprio *background*, a prescindere dal genere, età, etnia, orientamento e identità sessuale, disabilità, fede religiosa o altre caratteristiche individuali.

L'organizzazione non ammette alcuna forma di emarginazione e penalizzazione interconnessa alle diverse dimensioni in cui si declina l'identità di una persona e opera sulla consapevolezza, così da promuovere azioni concrete per prevenire, individuare e contrastare le discriminazioni al fine di mantenere un **ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ogni individuo** e siano **favorite le relazioni interpersonali**, basate su principi di eguaglianza, pari opportunità, di reciproca correttezza e rispetto.

In tale quadro, il presente documento mira a indirizzare i valori, gli strumenti e le azioni in ambito Etica, Diversità, Inclusione ed Uguaglianza volte a sostenerne le pratiche attive, con l'obiettivo di promuovere un ambiente di lavoro sempre più collaborativo e inclusivo.

Quanto sopra, in continuità con i principi affermati nel **Codice Etico** e con l'obiettivo di rispettare e divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, anche attraverso l'adozione di procedure e prassi di riferimento.

I valori relativi ad Etica, Diversità, Inclusione ed Uguaglianza, quali driver strategici per la competitività aziendale e lo sviluppo delle persone, sono perseguiti dal **Consiglio di amministrazione di Gori** avvalendosi del supporto istruttorio del **Comitato guida Etica, Diversità, Inclusione ed Uguaglianza**.

Gori si ispira a standard emanati da organismi e organizzazioni nazionali e internazionali di riferimento, quali:

- **Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro** e le *otto Convenzioni* fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) - *Convenzione n.190 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)* avente ad oggetto l'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro (resa esecutiva con la Legge 15 gennaio 2021, n.4);

- **D.lgs. 11 aprile 2006, n.198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”** e successive modificazioni ed integrazioni;
- **Guida ai CEO per i diritti umani del World Business Council for Sustainable Development**, una chiamata all’azione rivolta alle aziende che vogliono dare il proprio contributo nella direzione di un positivo impatto sociale, nonché una preziosa raccolta di indicazioni su come declinare gli aspetti della responsabilità sociale relativi ai diritti umani;
- **Global Compact** delle Nazioni Unite, in collaborazione con *UN Women (UNIFEM)*, nel 2010 ha presentato i **Women’s Empowerment Principles (Weps)** aventi ad oggetto sette principi ispirati all’Agenda 2030 per lo sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*SDGs*):

l’obiettivo n. 5 “Raggiungere l’uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze”, prevede espressamente di intraprendere azioni per porre fine ad ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo, e garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale, nella vita politica, economica e pubblica;

l’obiettivo n.8 “Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un’occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti”, prevede di intraprendere azioni volte a raggiungere un’occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un’equa remunerazione per lavori di equo valore;

l’obiettivo n. 10 “Ridurre l’ineguaglianza all’interno di e fra le Nazioni” prevede la riduzione della disparità nei redditi e nelle opportunità fra paesi e all’interno di essi, promuovendo l’inclusione sociale, economica e politica di tutti a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro;

- **Campagna “Equal by 30”** avente ad oggetto l’impegno pubblico delle organizzazioni del settore pubblico e privato a lavorare per la parità di retribuzione, pari leadership e pari opportunità per le donne nel settore entro il 2030;
- **Piano Nazionale di ripresa e resilienza 2021-2026 (PNRR)** prevede azioni su tre assi: Digitalizzazione e innovazione, Transizione ecologica e Inclusione sociale. In particolare, la missione 5 del piano ha l’obiettivo di facilitare la partecipazione al mercato del lavoro, anche attraverso la formazione, rafforzare le politiche attive del lavoro e favorire l’inclusione sociale, con particolare attenzione al genere femminile e ai giovani;
- **UNI ISO 30415:2021 - Gestione Risorse Umane Diversità e Inclusione**, rappresenta un modello che consente alle organizzazioni di iniziare un processo di miglioramento continuo delle capacità inclusive e di valorizzazione delle diversità. La norma si applica al ciclo di vita della gestione delle risorse umane, alla fornitura di prodotti e servizi, alle relazioni della catena di fornitura e alle relazioni con le parti interessate esterne per garantire equità, correttezza e uguaglianza;
- **UNI PDR 125:2022 – Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l’adozione di specifici KPI inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni**, che

permettano la misurazione, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti, nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

Per affermare e formalizzare l'impegno su questi temi Gori e il Gruppo Acea hanno anche messo in atto azioni volte a garantire il buon funzionamento degli organi societari, regolandone la composizione e prevedendo che i membri degli stessi siano in possesso di requisiti personali e professionali che ne determinino il più elevato grado di eterogeneità e competenza.

Con la politica relativa alla Parità di Genere, i vertici Gori ed il Comitato Etica, Diversità, Inclusione ed Uguaglianza individuano le **linee guida a cui tutte le unità aziendali devono attenersi nella gestione dei processi**.

Al riguardo, l'impegno di Gori verte su iniziative e progetti perseguendo:

- l'equità di genere e il superamento di ogni stereotipo che possa contrastarla attraverso la promozione di politiche e azioni di sviluppo volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, l'individuazione di percorsi di sviluppo e carriera indirizzati sul merito al fine di superare il Gender Pay Gap, il contrasto a ogni forma di violenza e l'abbattimento delle barriere culturali;
- il riconoscimento della pari opportunità a tutte le sue persone indipendentemente dalle disabilità sensoriali, cognitive e motorie, attraverso l'adozione di ogni azione o misura volta all'abbattimento di barriere culturali, strutturali, sensoriali e fisiche;
- la promozione dello scambio intergenerazionale, attraverso politiche e iniziative che favoriscano il confronto e la collaborazione finalizzati a una reciproca valorizzazione dei rispettivi talenti;
- il contrasto di ogni forma di pregiudizio legato agli "unconscious bias", con campagne di sensibilizzazione che diffondano la cultura inclusiva.

Per dare concretezza e corralità a tali azioni Gori ha scelto di dotarsi di un **Piano strategico e di implementare un sistema di gestione su Etica, Diversità, Inclusione ed Uguaglianza**, aggiornato su base annuale, predisposto e monitorato tramite specifici indicatori, dalle strutture organizzative aziendali con il coordinamento del Responsabile del sistema gestionale per la parità di genere designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere, al fine di delineare la migliore relazione tra le politiche di sostenibilità e il capitale umano, con l'obiettivo di potenziarne la capacità di evoluzione e di adattamento alle nuove sfide.

Nell'ambito del Piano è strategico il ruolo di indirizzo delle politiche rivolte al capitale umano per applicare i principi enunciati nel percorso di vita lavorativa del dipendente, attraverso l'adozione di azioni volte a garantire il rispetto dei principi di Diversità, Inclusione e Parità di Genere in tutte le fasi dell'employee journey, in linea con i principi di Sostenibilità Sociale, in particolare:

- nei processi di selezione, assunzione e accoglienza, attraverso regole e politiche mirate ad abbattere qualsiasi tipologia di discriminazione e ad accrescere la brand identity, per aumentare l'attrattività verso i talenti disponibili e agevolare il processo di superamento di stereotipi legati a determinati profili professionali, al fine di garantire una composizione eterogenea della popolazione organizzativa, rispettando il principio di pari opportunità e imparzialità;

- nei processi di sviluppo, di formazione e nelle pratiche attive volte a favorire la successione nei ruoli e la mobilità interna, attraverso politiche basate sulla valorizzazione del merito e sull'accesso paritario ed equo a percorsi individuali costruiti sulla base delle reali esigenze e specificità di ruolo, coerentemente agli obiettivi aziendali e di Gruppo, in ottica di sviluppare stili manageriali e professionali sempre più coerenti con una cultura basata sul rispetto delle diversità e dell'uguaglianza;
- nei processi di crescita e remunerazione, attraverso azioni mirate a prevenire qualsiasi divario retributivo, favorire percorsi di carriera equi e l'assegnazione di responsabilità e premialità basati sul merito, agevolando lo scambio generazionale e di esperienze individuali;
- nei processi di welfare aziendale, con azioni mirate ad attivare momenti di ascolto e di sostegno alla persona, nonché di diffusione di un mindset orientato all'integrazione e al supporto di tutte le categorie portatrici di ulteriori dimensioni della diversità, nell'ottica della valorizzazione del work-life balance e della qualità di vita, attraverso iniziative diversificate per rispondere a specifici bisogni di differenti target della popolazione aziendale, con particolare riferimento anche al sostegno alla genitorialità senza distinzione di genere;
- nello sviluppo di iniziative di Comunicazione interna ed esterna, finalizzate a informare e sensibilizzare le persone di Gori e gli stakeholder esterni sulle politiche di Etica, Diversità, Inclusione ed Uguaglianza e a promuovere una cultura dell'inclusione attraverso campagne diversificate e collegate tra loro, dedicate a diffondere sia la consapevolezza che il valore generato verso l'esterno su tali tematiche;
- nella promozione di best practice aziendali volte a rafforzare l'equità e l'inclusione in un'ottica di valorizzazione e sviluppo delle competenze, attraverso iniziative che garantiscano un'equa rappresentazione dei generi tra i relatori del panel di tavole rotonde, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;
- nel costante monitoraggio dell'impatto e dell'efficacia delle iniziative promosse attraverso la puntuale misurazione con indicatori di performance sulle variabili della diversità in tutte le tappe della vita lavorativa delle Persone.

Efficacia e diffusione della strategia Etica, Diversità, Inclusione ed Uguaglianza

In linea con quanto descritto sulla strategia e i principi di riferimento, la presente Politica revisionata periodicamente, viene riconfermata o aggiornata, sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche interne, ed è oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale, in ottica di trasparenza, viene condivisa a tutte le persone di Gori attraverso una apposita sezione presente nella intranet aziendale IDRANET e resa disponibile al pubblico attraverso il sito internet istituzionale www.goriacqua.com, affinché vengano condivisi, conosciuti e promossi i valori e principi di Gori e del Gruppo Acea anche presso i cittadini, i fornitori, i partner e gli altri stakeholder interni ed esterni.

L'Amministratore Delegato
Vittorio Cuciniello

