



Diversità e inclusione

AMBITO	VALORE	FONTE	ANNO DI RIFERIMENTO
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	Il consiglio di Amministrazione di Iren è composto per il 53% da donne, percentuale decisamente maggiore della media nazionale che si attesta intorno al 30%.	Bilanci di Sostenibilità	2022
DIPENDENTI	Su un totale di 10.583 dipendenti le donne sono 2.669, che corrisponde al 25,2% del totale dei dipendenti, in crescita rispetto al 2021 (25,1%) e al 2020 (24,7%). Tale incremento può essere attribuito anche alla prosecuzione del piano di ricambio generazionale che ha visto l'inserimento di molte risorse femminili. L'impegno nell'attuazione delle politiche avviate sulla diversità di genere, è stato riconosciuto anche attraverso la conferma del Gruppo Iren per il terzo anno consecutivo nel Bloomberg Gender-Equality Index (GEI). 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.	Bilancio di sostenibilità	2022
NUOVE ASSUNZIONI	Su un totale di 1.291 assunzioni, le donne sono 297, che corrisponde al 23% in costante crescita rispetto al 2021 (19%) e al 2020 (16%). Il 43% delle nuove assunzioni sono under 30.	Bilanci di Sostenibilità	2022
MANAGEMENT	Su un totale di 489 manager (dirigenti e quadri) le donne sono 120, che corrisponde al 24,25% in crescita rispetto al 2021 (22,27%). Si evidenzia che, anche alla luce delle caratteristiche prevalentemente tecniche delle attività gestite, la situazione non è discriminatoria per la componente femminile che rappresenta circa il 38% del gruppo dei dirigenti, quadri e impiegati.	Bilanci di Sostenibilità	2022
PROCESSI A SUPPORTO DELL'INCLUSIONE DELLE DIVERSITÀ	Le politiche di selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione definite nel Gruppo Iren sono strettamente improntate a criteri di merito e di competenza, con valutazione esclusivamente professionale, senza discriminazione alcuna.	Codice etico	2022



Diversità e inclusione

AMBITO	VALORE	FONTE	ANNO DI RIFERIMENTO
	<p>Dal 2021 il Gruppo ha adottato una "Politica relativa alla Diversità e Inclusione" che si concentra in questo momento su quattro direttrici principali -diversità di genere, generazionale, culturale e di abilità -, fermo restando che il contesto può sempre determinare altre forme di esclusione che devono essere, per quanto possibile, preventivamente identificate, prevenute e contrastate.</p> <p>È stata predisposta inoltre una specifica "Politica su gestione delle violenze, molestie e bullismo sul luogo di lavoro", finalizzata da un lato a sensibilizzare le persone sul complesso fenomeno delle violenze e molestie, dall'altro a sostenere le persone che sono vittime di tali fenomeni, indicando specifici canali attraverso i quali possono essere indirizzate le segnalazioni di comportamenti scorretti.</p>	<p>Politica D&I</p> <p>Politica contro le Molestie</p>	
OBIETTIVI RELATIVI ALL'INCLUSIONE DELLE DIVERSITÀ	<p>La Gender Diversity è tra gli indicatori di performance del management, così come indicato nella Relazione sulla Remunerazione 2023. In particolare, sono stati definiti 2 KPI sulla Gender Diversity:</p> <ul style="list-style-type: none">% donne su totale dipendenti% donne dirigenti e quadri su totale dirigenti e quadri. <p>Nel Piano Industriale al 2030 è stato inserito un obiettivo che riguarda il ricambio generazionale (75% di assunti/e under 30) e uno che riguarda la diversità di genere (30% di donne manager).</p>	Relazione sulla remunerazione	2022
LAVORO FLESSIBILE	<p>La politica gestionale del Gruppo promuove e sostiene il corretto equilibrio tra vita professionale e vita privata, favorendo forme di flessibilità nell'organizzazione che agevolino le persone nello svolgimento delle proprie attività lavorative, in relazione alle loro condizioni familiari, di salute e personali. (orari di lavoro flessibili, telelavoro, smart working, part time, flessibilità ultra-giornaliera).</p> <p>Grazie a queste esperienze di flessibilità e al processo di forte digitalizzazione in ambito risorse umane, anche nel 2022 il Gruppo ha saputo rispondere con efficacia alle esigenze di work-life balance della popolazione aziendale, utilizzando le varie forme di conciliazione disponibili.</p>	Bilancio di sostenibilità	2022



Diversità e inclusione

AMBITO	VALORE	FONTE	ANNO DI RIFERIMENTO
SERVIZI DI WELFARE	La qualità della vita è il principale obiettivo delle attività del welfare aziendale, inteso come l'insieme delle iniziative e dei servizi messi a disposizione dei dipendenti e delle loro famiglie, che si traducono nella realizzazione del benessere delle persone, sul posto di lavoro e anche nella vita privata. Il Gruppo Iren promuove quindi, tra l'altro, l'importanza di un sano stile di vita e della prevenzione, da cui dipende il benessere psico – fisico delle persone.		2022
DISABILITÀ	In azienda 430 dipendenti (4%) del totale dei dipendenti), sono in condizioni di disabilità o presentano bisogni speciali.	Bilanci di Sostenibilità	2022
AVANZAMENTI DI CARRIERA	Le politiche di selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione sono strettamente improntate a criteri di merito e di competenza, con valutazione esclusivamente professionale, senza discriminazione alcuna.	Bilanci di Sostenibilità	2022
FORMAZIONE	Oltre il 98% dei dipendenti ha partecipato ad almeno un corso di formazione, con una media pro capite di ore di formazione pari a 27 ore. Nel Piano Industriale al 2030 è stato inserito un obiettivo che riguarda il Reskilling e upskilling (30 ore pro capite di formazione).	Bilancio di sostenibilità Piano Industriale	2022