

Politica per la parità di genere Enel Italia S.p.A.

Enel Italia Spa è consapevole che promuovere e garantire condizioni di **Parità di Genere** contribuisce a creare un **ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso**, in cui ogni individuo possa esprimere il proprio potenziale e partecipare concretamente alla **creazione di valore** tangibile.

Un ambiente inclusivo, equo e rispettoso basato sul **merito** genera valore aggiunto, migliora la **fiducia** nelle relazioni, facilita la creatività e l'**innovazione**, l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali, la capacità di affrontare con **proattività** e **flessibilità** le sfide dei cambiamenti futuri e l'**attrattività globale** del nostro contesto professionale. Per questo motivo, l'Alta Direzione di Enel Italia Spa, unitamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, ha adottato la **Politica per la Parità di Genere**, quale **atto di indirizzo** per la promozione e il mantenimento di un **Sistema di Gestione** allineato alla prassi **UNI PdR 125:2022** ed in coerenza con le **Politiche di Enel Spa**.

Inoltre, Enel Italia Spa garantisce una condotta rispettosa in ottemperanza al **Codice Etico del Gruppo Enel** e alla **Policy sui Diritti Umani**.

L'Alta Direzione di Enel Italia Spa è convinta che, per dare concreta attuazione alla Parità di Genere, occorre concentrare l'impegno nelle seguenti aree:

1. **Cultura e strategia**, per garantire l'inclusività, la parità di genere, la valorizzazione dell'unicità delle persone e l'allineamento delle decisioni e dei comportamenti agiti all'assetto dei valori fondanti dell'organizzazione.
2. **Governance**, per assicurare un adeguato indirizzo del modello di organizzazione, gestione e controllo per la Parità di Genere.
3. **Processi di P&O**, per contestualizzare le politiche nel funzionamento aziendale, in tutte le fasi del ciclo di vita professionale delle persone.
4. **Opportunità di crescita**, per rafforzare l'inclusione e le logiche basate sul merito e ridurre il gender gap.
5. **Equità remunerativa**, per riconoscere il lavoro, le professionalità e le responsabilità esercitate.
6. **Genitorialità**, per favorire la partecipazione alla vita aziendale in una logica di work-life balance

e assicurare che:

- a. i candidati siano valutati in base alle loro capacità e competenze, indipendentemente dal loro genere nelle pratiche di **selezione ed assunzione (recruitment)**;
- b. le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano adottate in modo paritario e riconosciute nella **gestione delle carriere**;
- c. le persone ricevano una **retribuzione equa** omnicomprensiva e corrispondente al lavoro effettivamente svolto e alla professionalità e alle responsabilità concretamente necessarie per svolgerlo;
- d. tutti i genitori abbiano accesso e usufruiscano dei **congedi parentali**, delle opzioni di **cura dei figli** e dei **caregiver**;
- e. gli impegni e le responsabilità professionali e familiari siano bilanciati ed equilibrati (**work-life balance**);
- f. gli **abusi** e le **molestie** siano riconosciute e perseguite in ogni loro forma.

L'Alta Direzione di Enel Italia Spa si impegna, altresì, a sviluppare azioni di **sensibilizzazione** e **promozione dell'inclusione** e a garantire il **corretto funzionamento dei canali di segnalazione**.

È infatti alle **nostre persone** e a tutti i nostri stakeholder che ci rivolgiamo per assicurare l'uso di un **linguaggio rispettoso ed inclusivo** e per **agire nel quotidiano comportamento in linea con le politiche per la Parità di Genere**.

L'Alta Direzione di Enel Italia Spa, inoltre, riconosce l'importanza di **segnalare gli eventuali comportamenti non conformi ai principi e ai valori della Politica per la Parità di Genere**, incluse le molestie e qualsiasi altra forma di violenza verbale, fisica e/o psicologica e invita le proprie persone a fare un **uso corretto del canale di segnalazione** informatico in conformità alle **Politiche di Whistleblowing**. Per questo, Enel Italia Spa garantisce la massima riservatezza e tutela dei segnalanti da possibili ritorsioni. Inoltre, Enel Italia Spa conserva le registrazioni delle non conformità e garantisce che le azioni preventive e correttive siano applicate valutandone anche l'efficacia.

L'Alta Direzione di Enel Italia Spa si impegna, infine, a **pianificare, misurare e rendicontare** i risultati dell'inclusione adottando il **Piano Strategico per la Parità di Genere** e a **riesaminare con cadenza annuale** il Sistema di Gestione per la Parità di Genere, al fine di programmare nuovi obiettivi.

Le **Politiche del Sistema di Gestione per la Parità di Genere** adottate da Enel Italia Spa sono soggette a **revisione periodica** e **si applicano a tutti gli ambiti organizzativi aziendali e alle persone di Enel Italia Spa**, indipendentemente dalla natura contrattuale del rapporto di lavoro.

In conformità alla **PdR 125:2022**, la responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al **Comitato Guida per la Parità di Genere**, al Responsabile del Sistema di Gestione ed al Coordinatore, responsabile della Politica per la Parità di Genere.

Enel Italia S.p.a. garantisce massima riservatezza e tutela i segnalanti da eventuali ritorsioni.

La presente Politica è recepita ed applicata in **Enel Sole Srl**.