



*alperia*

**Diversity Policy**  
del Gruppo Alperia

*l'energia  
ripensata*

Rev.	Data	Descrizione della revisione	Redatto	Verificato	Approvato
01	08/08/2024	Aggiornamento dei progetti, integrazioni in relazione alla "Certificazione parità di genere", modifiche strutturali e abbreviazione	People & Organisation	Corporate HR & Organisation; Health, Safety & Environment; Compliance; Internal Audit; Process, Project & Innovation Management	Direzione Generale Alperia SpA

Accettazione delle linee guida		
Società	Data	Organo societario
Edyna Srl	08/08/2024	Gestore Indipendente (ex art. 9 allegato A delibera AEEGSI 296/2015/R/COM)
Alperia Greenpower Srl	08/08/2024	Amministratore Delegato
Alperia Trading Srl	08/08/2024	Amministratore Delegato
Alperia Smart Services Srl	08/08/2024	Amministratore Delegato
Alperia Ecoplus Srl	08/08/2024	Amministratore Delegato
Alperia Green Future Srl	08/08/2024	Amministratore Delegato
Neogy Srl	08/08/2024	Amministratore Delegato
Hydrodata SpA	08/08/2024	Amministratore Delegato
Fintel Gas e Luce Srl	08/08/2024	Amministratore Delegato
Care4U Srl	08/08/2024	Amministratore Delegato dell'Amministratore Unico ALPERIA GREEN FUTURE SRL

## Indice

1.	Obiettivo.....	1
2.	Definizioni generali.....	1
3.	Vantaggi e potenzialità della diversità .....	1
4.	La diversità in Alperia: le nostre convinzioni.....	2
5.	La situazione di partenza di Alperia.....	2
5.1.	Nomina della Responsabile Diversità .....	2
5.2.	Nomina Responsabile parità di genere.....	3
5.3.	Integrazione linguistica.....	3
5.4.	Misure per conciliare vita professionale e familiare .....	3
5.5.	Incentivare la leadership delle donne nelle posizioni chiave .....	3
5.6.	Pari opportunità di reclutamento .....	3
5.7.	Equità remunerativa fra i generi.....	4
5.8.	Inclusione lavorativa delle categorie protette.....	4
5.9.	Istituzione della Commissione per le pari opportunità .....	4
5.10.	Istituzione del Comitato Guida per la parità di genere .....	4
5.11.	Garantire pari opportunità di formazione .....	5
6.	La nostra visione sulla diversità e inclusione.....	5
6.1.	I nostri obiettivi .....	5
7.	Appendice.....	5
7.1.	Misure riguardanti il congedo parentale e “padri attivi” .....	5
7.2.	Sensibilizzare alla diversità .....	6
7.3.	Valore D .....	6
7.4.	Violenza e molestie sul luogo di lavoro .....	6
7.5.	Comunicazione attenta alla diversità nel linguaggio e nelle immagini.....	6
7.6.	Misure intergenerazionali .....	6
7.7.	Valorizzazione dei/delle pensionati/e .....	7
7.8.	Empowerment delle donne .....	7
7.9.	Le donne nelle professioni tecniche.....	7
7.10.	Networking intero/esterno .....	7
7.11.	Corporate Wellbeing .....	8
7.12.	Controllo, reporting e certificazioni.....	8
8.	Conclusione .....	8

## 1. Obiettivo

La sostenibilità è uno dei pilastri fondanti di Alperia e temi come la «diversità» e l'«inclusione» assumono un ruolo sempre più importante per garantire un futuro sostenibile per il Gruppo. La presente policy riassume gli argomenti fondamentali per una gestione sostenibile della diversità e documenta l'approccio trasparente e le linee guida sulla diversità in Alperia.

Il documento definisce innanzitutto i concetti di «Diversity» e «Diversity Management». Illustra i vantaggi e le potenzialità che si possono raggiungere grazie a una buona gestione della diversità. Viene poi approfondito l'approccio di Alperia sul tema della diversità e presentata la situazione da cui Alperia parte, illustrando le misure già adottate. Infine, vengono presentati temi e misure generali per una visione a lungo termine sulla diversità. In futuro, insieme al management, stabiliremo annualmente su quali di questi punti ci concentreremo e pianificheremo iniziative mirate.

## 2. Definizioni generali

Il termine inglese **diversity**, dal latino «diversitas», viene utilizzato sempre più spesso per indicare la varietà e la molteplicità delle differenze personali, sociali e strutturali e con riferimento alle affinità condivise da persone e gruppi. La diversità comprende **sei dimensioni principali**:

- Età ed esperienza
- Sesso e identità di genere
- Background culturale
- Religione
- Capacità fisiche e mentali (abilità e disabilità)
- Orientamento sessuale

Quando si parla di **Diversity Management** in azienda, si intende quindi la capacità di apprezzare la diversità del personale, di sfruttarla e di creare condizioni che tengano conto delle esigenze di tutti i collaboratori e di tutte le collaboratrici e che consentano loro di sviluppare le proprie molteplici abilità.

## 3. Vantaggi e potenzialità della diversità

Non è soltanto il personale che lavora in azienda a essere diventato più eterogeneo e diversificato: il fenomeno riguarda anche i clienti. Per essere in grado di adattarci a questa diversità ci serve un'ampia gamma di conoscenze ed esperienze. La varietà e la diversità dei/delle nostri/e collaboratori/trici ci consentono di soddisfare le esigenze dei clienti, individuare nuove soluzioni e segmenti di business e ottenere così un vantaggio competitivo. In sintesi, la gestione della diversità in azienda genera sei vantaggi:

1. Incremento della produttività dei/delle collaboratori/trici
2. Rafforzamento del “problem solving” e della creatività
3. Promuove l'acquisizione e la retention dei talenti
4. É la base per qualsiasi collaborazione proficua e per una comunicazione efficace all'interno del team
5. Una buona implementazione del Diversity Management consente di risparmiare sui costi di eventuali controversie legali che potrebbero sorgere a causa di discriminazioni
6. Aumento delle quote di mercato e della soddisfazione dei clienti

Vale quindi la pena di implementare un concetto di Diversity Management perché esso aumenta di fatto la redditività a lungo termine dell'azienda e crea internamente una cultura inclusiva basata sull'apprezzamento reciproco.

#### **4. La diversità in Alperia: le nostre convinzioni**

Siamo convinti che la diversità rappresenti in tutte le dimensioni un notevole valore aggiunto per Alperia. La diversità dei/delle nostri/e collaboratori/trici è ciò che contraddistingue il Gruppo aziendale. In Alperia, persone con culture, credenze ed esperienze diverse fanno volentieri gruppo, lavorando insieme e imparando l'uno dall'altro. Apprezziamo questa eterogeneità poiché lo scambio di punti di vista, prospettive e approcci di vita diversi dà origine ad un ampio ventaglio di idee, soluzioni e strategie.

Inoltre, operando nel settore dell'energia che è storicamente a prevalenza maschile, crediamo nell'importanza di promuovere attivamente la presenza femminile tra il personale, anche nei presidi organizzativi e negli organi aziendali. L'equità di genere contribuisce al benessere organizzativo e a migliorare la performance aziendale.

#### **5. La situazione di partenza di Alperia**

Sulla base di questi principi fondamentali sono state implementate diverse misure in Alperia, volte a promuovere la diversità e l'inclusione. Sono già state adottate svariate iniziative che incidono positivamente sulla promozione della diversità:

##### **5.1. Nomina della Responsabile Diversità**

Nel dicembre 2021 è stata nominata una «Diversity Manager» che si occupa di sviluppare politiche volte a favorire la valorizzazione delle diversità delle risorse umane del Gruppo, contribuendo a creare con varie misure e progetti un ambiente di lavoro inclusivo e accogliente.

## 5.2. Nomina Responsabile parità di genere

La Responsabile parità di genere assiste, con la collaborazione del Comitato Guida per la parità di genere, tutto il personale dell'organizzazione nell'efficace e conforme attuazione delle disposizioni contenute nel Piano strategico.

## 5.3. Integrazione linguistica

Alperia è un gruppo aziendale bilingue. Al fine di sfruttare la diversità delle culture e per facilitare una buona comunicazione, Alperia offre corsi di lingua gratuiti. I corsi di formazione vengono organizzati, annualmente, in primavera e in autunno. Offriamo corsi di lingua tedesca, italiana e inglese per i diversi livelli linguistici. Inoltre, forniamo una piattaforma online per l'apprendimento e l'approfondimento delle lingue. Per di più, in autunno 2022 è stato lanciato anche il nuovo progetto "Tandem linguistico" in Alperia.

## 5.4. Misure per conciliare vita professionale e familiare

Creiamo un ambiente di lavoro a misura di famiglia per poter liberare le nostre energie di donna o uomo. Dal 2017 il Gruppo Alperia riceve la certificazione "auditfamigliaelavoro". Al fine di facilitare la conciliabilità tra famiglia e lavoro, oltre al congedo parentale previsto dalla legge, offriamo la possibilità di lavorare a tempo parziale, eroghiamo contributi per l'assistenza dei figli, prevediamo orari di lavoro flessibili e smart working se le attività lavorative lo consentono e se i/le responsabili di primo e secondo livello e Corporate HR & Organisation sono d'accordo.

## 5.5. Incentivare la leadership delle donne nelle posizioni chiave

Il nostro obiettivo è creare una rete tra le donne in Alperia, rafforzando lo scambio e il comportamento mirato delle donne. Vogliamo promuovere in modo specifico le donne, rafforzare la loro fiducia in sé stesse e prepararle a ricoprire posizioni di leadership.

A tal fine, vengono elaborati piani di sviluppo per le dipendenti competenti, in quali vengono previste misure per prepararle ad eventuali ruoli futuri di responsabilità.

Inoltre, Alperia si impegna a garantire una rappresentanza di entrambi i generi tra le persone invitate in occasione di eventi quali convegni, conferenze o tavole rotonde con particolare riferimento a ospiti esterni/e.

## 5.6. Pari opportunità di reclutamento

Nella ricerca del personale, seguiamo una procedura basata sul rispetto dell'imparzialità e delle pari opportunità, pubblicando tutte le posizioni aperte utilizzando "m/f/d". La selezione si basa su principi oggettivi e orientati alle prestazioni. Esiste una procedura di reclutamento per assicurare che il processo è regolato e per evitare qualsiasi forma di discriminazione.

### 5.7. Equità remunerativa fra i generi

Ci impegniamo a monitorare la parità retributiva tra i generi. Per garantirla, adottiamo misure specifiche. Ad esempio, tutte le offerte contrattuali vengono confrontate con l'attuale team (età, esperienza, competenze...). Indipendentemente dal genere, viene preparata un'offerta adeguata, che deve essere approvata dalla Direttrice Corporate HR & Organisation.

### 5.8. Inclusione lavorativa delle categorie protette

Nel 2022, l'Associazione Invalidi Civili (ANMIC Alto Adige) ha deciso di assegnare il "Premio Ottone Nigro" ad Alperia S.p.A. L'inclusione è un tema che ci sta molto a cuore e in azienda accogliamo sistematicamente lavoratori/trici delle categorie protette, dando loro un lavoro e la possibilità di far parte della nostra comunità.

Alperia valorizza le diverse abilità e competenze di ciascun/a collaboratore/trice e mette a frutto le potenzialità delle persone con disabilità. Siamo molto orgogliosi dei/delle nostri/e collaboratori/trici con disabilità, che lavorano quotidianamente con grande impegno e passione. Continueremo ad impegnarci anche in futuro per garantire le condizioni di base e gli strumenti necessari che ci consentano di attuare misure sostenibili volte a realizzare un'azienda inclusiva e priva di barriere.

### 5.9. Istituzione della Commissione per le pari opportunità

Nel 2022 è stata istituita la Commissione per le pari opportunità composta da otto membri, quattro proposti da Alperia e quattro dalle organizzazioni sindacali. La Commissione per le pari opportunità si impegnerà per prevenire la discriminazione, promuovere la diversità e l'inclusione all'interno del Gruppo aziendale e monitorare le varie iniziative.

### 5.10. Istituzione del Comitato Guida per la parità di genere

Nel 2024 è stato istituito il Comitato Guida per la parità di genere con la rappresentanza della Direzione generale, della Direzione delle risorse umane, della Commissione per le pari opportunità e di diverse società del gruppo Alperia, oltre che la presenza della Diversity manager e della Responsabile del Sistema parità di genere. I compiti principali in capo a questo organo sono la definizione del piano strategico per l'attuazione del Sistema di Gestione della parità di Genere e la revisione periodica di quest'ultimo. Il Gruppo Alperia destina un apposito budget per le azioni previste.

### 5.11. Garantire pari opportunità di formazione

Le opportunità formative vengono garantite a tutto il personale dipendente senza distinzione di genere al fine di valorizzare ogni persona. Vi è, inoltre, un'attenzione specifica a sostenere percorsi sulla leadership per le donne al fine di promuovere il raggiungimento della parità nei ruoli di responsabilità (vedi anche 7.11. "Empowerment delle donne). L'offerta formativa deve comprendere anche interventi volti alla consapevolezza relativa a disuguaglianze di genere, stereotipi e bias.

## 6. La nostra visione sulla diversità e inclusione

Ogni giorno lavoriamo per creare un senso profondo di appartenenza e una cultura inclusiva in cui tutti si sentano parte del Gruppo Alperia. Se ogni collaboratore/trice riesce a sfruttare tutto il suo potenziale, possiamo rendere il futuro energetico ancora più *green* e innovativo. Allo stesso tempo, siamo convinti che questo darà un contributo importante allo sviluppo sostenibile.

### 6.1. I nostri obiettivi

- In futuro Alperia punterà sempre di più sulla diversità e sull'inclusione e investirà in queste tematiche.
- Abbiamo in programma di espandere e promuovere le attuali misure sulla diversità, perseguendo un concetto olistico.
- L'obiettivo centrale è dimostrare l'importanza e i vantaggi di un'organizzazione diversificata e integrare attivamente la diversità nel nostro lavoro quotidiano.

## 7. Appendice

Nella sezione seguente vengono presentate delle linee guida generali che Alperia persegue nel corso del piano di sostenibilità in relazione alla diversità e presenta progetti specifici che Alperia ha già implementato o sta pianificando di realizzare.

### 7.1. Misure riguardanti il congedo parentale e "padri attivi"

Abbiamo girato un video di alcuni padri dell'azienda che hanno usufruito o stanno usufruendo del congedo parentale. Il video è stato pubblicato per incoraggiare altri padri a richiedere il congedo di paternità. Solo attraverso il sostegno maschile nella cura dei figli è possibile raggiungere l'uguaglianza di genere. In autunno, organizziamo una giornata di esperienze nella natura gratuita tra padri e figli, dove possono fare esperienze preziose insieme. Tali momenti, inoltre, possono rafforzare il ruolo del padre e creare una rete tra i padri dell'Alperia. In futuro, continueranno le iniziative sul congedo parentale.



## 7.2. Sensibilizzare alla diversità

Offriamo attività di formazione sul tema della diversità e dell'inclusione. L'obiettivo è aumentare la sensibilità e la consapevolezza sulla diversità e la tolleranza all'interno dell'azienda. Tutti i partecipanti potranno fungere poi da moltiplicatori e da modelli per il resto del personale.

## 7.3. Valore D

Alperia è membro di «Valore D», quest'associazione è pioniere nelle tematiche relative all'equilibrio di genere e alla diffusione di una cultura inclusiva per la promozione di innovazione e sviluppo. Valore D offre numerose opportunità di scambio e di formazione continua online in cui vengono trasmessi know-how e strumenti efficaci per implementare la diversità e l'integrazione. In Alperia sono numerose le donne che hanno già approfittato delle varie offerte di formazione, di cui hanno beneficiato anche diversi collaboratori maschi.

## 7.4. Violenza e molestie sul luogo di lavoro

Un linguaggio aggressivo e scortese, minacce, molestie e aggressioni verbali e fisiche non trovano posto in Alperia. Perseguiamo una politica di zero tolleranza zero nei confronti di molestie e di dei comportamenti aggressivi; pertanto, cercheremo di prevenire molestie e abusi gli atti di violenza, intervenendo immediatamente e sanzionando qualsiasi tipo di aggressione. A tal fine, Alperia ha nominato una persona di fiducia a cui rivolgersi per segnalare episodi vissuti o assistiti di violenza o molestie. Le modalità di segnalazione e trattamento delle stesse si trovano su myAlperia sotto la sezione Sostenibilità > Diversità e Inclusione.

## 7.5. Comunicazione attenta alla diversità nel linguaggio e nelle immagini

Alperia si impegna a utilizzare un linguaggio semplice, inclusivo e neutrale rispetto al genere. Il rispetto della diversità vale anche per le immagini e le foto e in tal senso cercheremo di rappresentare donne e uomini, collaboratori/trici senior e junior, persone con disabilità o altri background culturali. Il Gruppo Alperia ha elaborato una linea guida che riassume suggerimenti e indicazioni per un linguaggio equo e inclusivo.

## 7.6. Misure intergenerazionali

Nel nostro gruppo coesistono diverse fasce generazionali con molteplici esigenze. Alperia vuole rispondere alle esigenze e promuovere lo scambio tra le generazioni. Attraverso progetti intersettoriali e intergenerazionali, è possibile trasmettere conoscenze tecniche ma anche sociali. Progetti come il "mentoring" o il "tandem linguistico" sono iniziative sulla dimensione "età ed esperienza" della diversità. Allo stesso tempo, i progetti intergenerazionali rafforzano la rete interna, ed è per questo che vogliamo continuare a facilitare questi incontri in futuro. Anche il CRAL riunisce dipendenti di tutte le età e molte attività sono aperte anche ai pensionati. In estate e durante tutto l'anno, inoltre, assumiamo numerosi tirocinanti, offrendo loro preziose esperienze nel mondo del lavoro.

#### 7.7. Valorizzazione dei/delle pensionati/e

I/Le collaboratori/trici che vanno in pensione sono, nella maggioranza dei casi, dipendenti che per diversi anni hanno dato un contributo ad Alperia e che si identificano quindi con il nostro Gruppo. Per questo motivo vogliamo continuare a riconoscere il loro impegno anche dopo il pensionamento, invitandoli ad alcuni eventi e incontri di Alperia. Inoltre, possono ancora partecipare a tanti eventi del CRAL.

Stiamo cercando altri metodi per garantire la valorizzazione e il trasferimento del know-how aziendale (conoscenze ed esperienze) dei pensionati.

#### 7.8. Empowerment delle donne

Da ricerche è emerso che le donne tendono a sottovalutarsi e a non ritenersi all'altezza di candidarsi a posizioni di leadership. Vogliamo promuovere l'autostima delle donne e consentire alle nostre collaboratrici di intraprendere una carriera manageriale. Per questo, è necessario incentivarle organizzando corsi sul tema «Empowerment femminile» o creare una rete di supporto e assistenza tra di loro.

#### 7.9. Le donne nelle professioni tecniche

La percentuale di donne nelle professioni tecniche rimane bassa. Uno dei motivi riguarda gli attuali stereotipi di genere. Vogliamo opporci a tale tendenza e a tal fine abbiamo già girato e pubblicato un video sulla nostra prima elettricista donna nella distribuzione dell'energia. Attraverso questa e altre iniziative ci auguriamo che altre donne si candidino per le professioni tecniche.

#### 7.10. Networking intero/esterno

Alperia è consapevole dell'importanza della realizzazione di una rete interna ed esterna. Favoriamo la creazione e il consolidamento di contatti tra i nostri dipendenti e tra le diverse società, poiché lo scambio di informazioni e l'aiuto reciproco permettono al nostro Gruppo aziendale di ottenere svariati vantaggi. Attraverso progetti come il Mentoring, Talentmanagement, temporanei cambi del posto di lavoro ecc., Alperia continuerà a supportare il networking nel Gruppo aziendale anche in futuro.

È essenziale creare una rete all'esterno e collaborare con altre organizzazioni. In futuro, vorremmo collaborare presto e più intensamente con le scuole (medie e superiori) e le università per attirare futuri studenti potenziali per i nostri profili professionali.

Inoltre, ci impegniamo a sostenere attività culturali e sociali che promuovano un cambiamento verso l'inclusione, e nello specifico la parità di genere.

### 7.11. Corporate Wellbeing

Infine, ma non meno importante, stiamo programmando corsi per la salute sia fisica che mentale. Oltre ai corsi di resilienza, mindfulness e salute mentale, ci sono corsi per migliorare il benessere fisico, come l'allenamento di stabilità, la postura e ginnastica preventiva. Alperia continuerà ad inserire nel calendario formativo corsi di fitness e di salute mentale anche in futuro.

### 7.12. Controllo, reporting e certificazioni

I principi e le misure relative alla diversità sono monitorati attraverso una continua rendicontazione e un controllo dei dati attraverso report per pianificare obiettivi di miglioramento continuo.

L'implementazione di un sistema di gestione per la parità di genere conforme alla UNI/PdR 125:2022 testimonia l'impegno del Gruppo Alperia per una promozione attiva delle pari opportunità. La certificazione richiede il continuo raggiungimento di indicatori di riferimento.

## 8. Conclusione

La diversità esistente rappresenta un grande valore aggiunto per il Gruppo Alperia. Molto è stato già fatto, ma nell'ambito del piano di sostenibilità Alperia punta ad ampliare ulteriormente il proprio impegno a favore della diversità e inclusione perché siamo convinti che dalla diversità nascono idee, soluzioni e nuove strategie e crediamo che un ambiente di lavoro valorizzante, aperto e accogliente non possa che portare un valore aggiunto e accrescere la competitività della nostra azienda. Alperia mira a creare un ambiente di lavoro piacevole, aperto e accogliente, garantendo così la fidelizzazione dei/delle collaboratori/trici, la loro crescita e lo sviluppo sostenibile del Gruppo aziendale nel lungo periodo. L'impegno di Alperia a promuovere tali aspetti è testimoniato anche dagli obiettivi riportati nella Vision 2031 del Gruppo.