

# open fiber

## *Policy*

### *Diversity, Equity & Inclusion*

La presente Policy è stata approvata dall'Amministratore Delegato di Open Fiber S.p.A. in data 06/05/2025.

# ***Sommario***

<b>1. Obiettivi del documento</b>	<b>p. 3</b>
-----------------------------------	-------------

---

<b>2. Descrizione attività</b>	<b>p. 5</b>
--------------------------------	-------------

## 1. Obiettivi del documento

Essere Azienda significa essere attenti alle persone che ne fanno parte, rispettando la loro unicità e investendo sul loro valore. Per questo motivo in Open Fiber ci impegniamo costantemente a promuovere e sostenere i principi di diversità, equità e inclusione attraverso l'adozione di pratiche organizzative e gestionali caratterizzate dal rispetto di ciascun individuo.

Proprio seguendo questi valori, Open Fiber opera secondo imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. In tal senso, l'Azienda si impegna a creare e mantenere un ambiente di lavoro inclusivo improntato sul rispetto di tutte le sue persone, garantendo la massima riservatezza delle informazioni relative alla sfera privata di ognuno.

In tale quadro, il presente documento si prefigge una descrizione chiara delle strategie e delle pratiche poste in essere al fine di costituire e valorizzare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto al contributo di tutti, in cui siano favorite relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e correttezza reciproca. Per raggiungere tale obiettivo, Open Fiber si ispira ai principi di seguito descritti:

- **Antidiscriminazione:** tutte le persone, sia nell'ambiente di lavoro o nel mero ambito lavorativo, devono e meritano di essere trattate con dignità e rispetto sulla base delle loro capacità e competenze professionali; pertanto non è tollerata nessuna forma di discriminazione in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa.
- **Antiviolenza e antimolestie:** qualsiasi atto che si configuri come molestia (abusi, minacce,

umiliazioni, pressioni, coercizioni ecc) o violenza (sia essa fisica, verbale o psicologica), è inaccettabile e deve essere prevenuto e condannato.

- **Diversità e pari opportunità:** la diversità è un valore e come tale va incoraggiata, salvaguardando la parità di trattamento e di opportunità, che devono essere garantite a tutte le persone.
- **Inclusione e Work-life integration:** un ambiente inclusivo migliora la qualità della vita lavorativa delle persone e incoraggia il raggiungimento degli obiettivi. In un ambiente di lavoro inclusivo vengono promosse iniziative a supporto dell'intera popolazione aziendale al fine di soddisfarne le esigenze.

Con l'obiettivo di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni e valorizzarla come vantaggio competitivo per l'Azienda, con la presente Policy Open Fiber si impegna a:

- Diffondere una cultura della diversità e delle pari opportunità sia all'interno della popolazione aziendale che tra gli stakeholders, assicurandosi che venga condivisa da tutti non soltanto incentivando una condotta che promuova l'inclusione, ma anche adottando, laddove necessario, strumenti volti a sanzionare comportamenti contrari.
- Sensibilizzare il personale (è necessario che il Management svolga un ruolo chiave) alla cultura della diversità e assicurarsi che ciascun individuo sia consapevole delle proprie responsabilità circa il rispetto e la difesa dei diritti delle persone, siano esse interne o esterne all'Azienda.
- Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, in cui il singolo si senta valorizzato, privo di ogni discriminazione e/o comportamento lesivo della diversità – sia essa di: genere, età, disabilità, appartenenza etnica, sociale e geografica, sindacale, lingua, religione, orientamento politico e/o sessuale, identità di genere, nazionalità, stato civile, stato di salute – durante la selezione, l'assunzione, la formazione, la remunerazione, la premiazione, l'accesso ai benefit e la cessazione del rapporto di lavoro.
- Applicare politiche e metriche HR al fine di garantire equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro: dalla selezione allo sviluppo professionale, al trattamento salariale e alla risoluzione del rapporto lavorativo.

## 4. Descrizione attività

Di seguito a titolo esemplificativo e non esaustivo alcune dimensioni della diversità toccate da Open Fiber:

### Gender Equality

Per costruire e promuovere un ambiente di lavoro in cui sia stata pienamente raggiunta la parità di genere, Open Fiber presta particolare attenzione alla gender equality e alle politiche da attuare per cancellare qualsiasi gap uomo-donna.

Come dalla L. 162/2021, è da associare al gender gap qualsiasi comportamento, azione, ricompensa e/o punizione perpetrato allo scopo di attuare differenziazioni su base di percezioni e/o convinzioni soggettive che abbiano come risultato svantaggi per una persona, sul luogo di lavoro, soltanto perché appartenente a un determinato sesso.

Rientrano tra i comportamenti che compromettono la Gender Equality:

- Rifiutare candidature e/o considerarle meno utili di altre perché avanzate da candidati di un determinato sesso.
- Ostacolare, opporsi o vietare l'assunzione di candidati perché di un determinato sesso.
- Qualsiasi disparità di trattamento (fisica, verbale, salariale, avanzamento di carriera, incarichi attribuiti ecc.) perpetrata nei confronti di una persona rispetto ai colleghi del sesso opposto.

L'eliminazione degli stereotipi e le politiche di inclusività trovano applicazione in ogni istante della vita lavorativa delle persone di Open Fiber.

Dalla fase di **Talent Acquisition** prestiamo particolare attenzione all'inserimento, puntando esclusivamente sul talento allo scopo di superare qualsiasi **gender gap** e pregiudizio. A tal fine, sono state instaurate delle partnership con le Università per rinforzare le politiche di inserimento dei talenti femminili. Inoltre, vengono regolarmente individuate colleghe in posizioni chiave e selezionate come **mentor** dedicati per orientare le professioniste e studentesse, ponendo attenzione a contesti particolarmente svantaggiati.

L'impegno per diffondere la **cultura delle pari opportunità** si concretizza ulteriormente sul luo-

go di lavoro con iniziative di formazione volte a superare i pregiudizi riguardo tematiche quotidiane (come, ad esempio, la condivisione dei carichi familiari, il peso e la qualità del lavoro svolto dalle donne, il gap salariale, ecc.).

### **Orientamento sessuale e identità di genere:**

Con lo scopo di rimuovere qualsiasi pregiudizio e salvaguardare il benessere delle proprie persone, Open Fiber rifiuta categoricamente qualsiasi atto discriminante, umiliante e/o offensivo volto a denigrare l'orientamento sessuale e/o l'identità di genere altrui.

Secondo il DDL n.2005 per **orientamento sessuale** è da intendersi l'attrazione sessuale o affettiva nei confronti di persone del sesso opposto, stesso sesso o entrambi i sessi. Per **identità di genere** è da intendersi l'identificazione percepita e manifesta di sé in relazione al genere anche se non corrispondente al sesso, indipendentemente dall'aver concluso o meno un percorso di transizione.

Sono da considerarsi discriminanti, umilianti e/o offensivi dell'individuo tutti gli atti in forma scritta, fisica o verbale, espliciti o impliciti riconducibili alle scelte, percezioni o affetti di una persona.

Rientrano tra le molestie relative all'orientamento sessuale e/o identità di genere:

- Battute, commenti, scherzi e allusioni con riferimento esplicito o implicito alla natura affettiva o percezione di una persona.
- Gesti, messaggi, note, frasi e appellativi volti a schernire pubblicamente o non una persona.
- Condivisione di immagini, foto personali, messaggi (inclusa comunicazione elettronica, note, scritte su maglie, lettere, appunti ecc.) offensivi nei confronti dell'orientamento sessuale o identità di genere altrui.
- Uso inappropriato o indesiderato di appellativi e/o termini offensivi o denigratori.

### **Molestie sessuali**

Con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro sicuro e protetto, Open Fiber condanna categoricamente qualsiasi atto possa essere percepito come molestia sessuale, sia esso fisico, verbale o psicologico.

Secondo il D.lgs. 198/2006 sono da considerarsi molestie sessuali tutti quei comportamenti indesiderati posti in essere e/o ricevuti sul luogo di lavoro riconducibili alla sfera sessuale. Tali comportamenti possono verificarsi in forma fisica, verbale o non verbale, con lo scopo e/o l'effetto di violare la dignità della persona.

Le molestie sessuali possono essere commesse e/o subite da chiunque, indipendentemente dalle preferenze sessuali, l'identità di genere, il ruolo e/o la posizione lavorativa e possono manifestarsi verbalmente, per iscritto, in formato elettronico, con semplici azioni, mimica facciale o qualsiasi altro modo.

L'effetto delle **molestie sessuali** è la formazione di un ambiente lavorativo intimidatorio, offensivo e degradante, caratterizzato dall'instaurazione di rapporti che subordinano la crescita professionale dell'individuo al soddisfacimento di richieste di natura sessuale o la loro disattesa, istituendo così un sistema basato su ricompense (promozioni, incarichi di responsabilità, benefit, ecc.) e/o punizioni (licenziamenti, umiliazioni, minacce, ecc.).

Rientrano tra le molestie sessuali:

- Dimostrazioni moleste di interesse; avance o proposte indesiderate a sfondo sessuale.
- Battute, commenti, scherzi e allusioni di natura esplicitamente o implicitamente sessuale.
- Gesti volti a richiamare l'attenzione da ricondurre al fenomeno del catcalling (fischi, sguardi insistenti e lascivi, rumori, appellativi indesiderati, ecc.)
- Vicinanza e contatto fisico indesiderato e non necessario.
- Seguire insistentemente una persona.
- Commenti estetici o sull'attività sessuale di una persona, verbali o in qualsiasi altra forma (appunti, comunicazione elettronica, lettere ecc.).
- Inviti indesiderati di natura allusiva e oscena.
- Uso inappropriato e indesiderato di termini affettuosi.
- Esternazione di attività o interessi di carattere sessuale.

- Doni indesiderati.
- Invio di messaggi elettronici (o in qualsiasi altra forma), scritti o vocali, di connotazione sessuale.
- Esibizione e/o diffusione di frasi, oggetti, immagini e video sessualmente allusivi (comprese t-shirt, salvaschermo, poster).
- Diffusione di siti web a sfondo sessuale, immagini esplicite e/o fotografie, chat e/o video di altre persone interne e/o esterne all'ambiente lavorativo.
- Creare o facilitare situazioni di disagio lavorativo (a titolo esemplificativo approfittare di riunioni o incontri lavorativi per fare avance a sfondo sessuale e/o distogliere il focus dall'oggetto per spostarlo su argomenti allusivi e inappropriati).

Open Fiber è impegnata in un costante monitoraggio e nella prevenzione delle molestie sul luogo di lavoro, sensibilizzando e formando le proprie persone allo scopo di individuarle e impedirne il verificarsi.

### Family Care

Anche in accordo con le più recenti normative che mirano alla creazione di una work-life integration che permetta la conciliazione delle esigenze lavorative e personali, Open Fiber è impegnata nella promozione di progetti mirati al supporto della genitorialità e del benessere (sia fisico che psicologico) della persona.

Rientrano tra le politiche rivolte al supporto della persona:

- Le iniziative per garantire una maggiore flessibilità lavorativa (es. smart working), anche a sostegno di particolari condizioni familiari e/o personali.
- Corsi di formazione e miglioramento delle skills personali (con la possibilità di estensione ai familiari) come corsi di lingua, tecnici, ecc.
- Coperture e assicurazioni sanitarie personali e/o estese ai familiari.
- Congedi parentali.
- Permessi (per malattia, paternità, esigenze personali e/o familiari).



- Programmi di supporto personale e/o familiare (psicologico, legale, fiscale, socio-assistenziale, ecc.) facilmente accessibili.

Oltre alle iniziative già in essere e a quelle espressamente previste dalla legge, Open Fiber lavora costantemente per migliorare e ampliare il supporto offerto alle proprie persone, sviluppando progetti in coerenza con l'evoluzione del contesto socio-culturale nazionale e internazionale.

### **Workers Support and Disadvantages Areas**

Valorizzare le persone e i loro talenti è uno dei principi che Open Fiber segue in ciascuna delle proprie dimensioni.

Per **Disadvantages Areas** sono da intendersi quelle aree in cui rientrano persone che appartengono a categorie più svantaggiate rispetto ad altre a causa di problematiche endemiche, siano esse geografiche, generazionali, culturali o relative al genere.

Open Fiber lavora costantemente per abbattere qualsiasi barriera sociale, attivando progetti e politiche che vanno dall'assunzione e formazione costante alla promozione del multiculturalismo, sviluppando programmi di training tra dipendenti Senior e Junior, oltre a collaborazioni esterne per aiutare i talenti a emergere dai contesti (geografici e/o sociali) meno favoriti.

### **Disability Confidence**

Open Fiber è attenta a qualsiasi disabilità e alle necessità delle persone. Per questo motivo, lavora senza sosta per eliminare qualsiasi barriera e valorizzare la diversità seguendo allo stesso tempo due strade. Da un lato, investendo sui talenti delle persone con una serie di iniziative e progetti che ne facilitino l'inserimento e l'inclusione nel mondo del lavoro, dall'altro, sensibilizzando e formando i propri dipendenti con progetti e corsi finalizzati a migliorare l'ambiente lavorativo e renderlo più inclusivo eliminando le barriere sociali e i pregiudizi.