

# open fiber

## *Policy*

### *Diversity, Equity & Inclusion*

La presente Policy è stata approvata dall'Amministratore Delegato di Open Fiber S.p.A. in data 22/04/2026.

# **Sommario**

**1. Obiettivi del documento** **p. 3**



**2. Descrizione attività** **p. 5**

## 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 Open Fiber si impegna costantemente a promuovere e sostenere i principi di Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) 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 tutte le persone, 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, 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 ogni persona si senta valorizzata, 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:

### Parità di genere

Open Fiber si impegna a promuovere un ambiente di lavoro caratterizzato dal pieno rispetto della parità di genere, attraverso l'adozione di politiche e iniziative orientate alla valorizzazione della gender equality e al superamento di eventuali disparità tra donne e uomini.

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.

Fin dalla fase di Talent Acquisition viene posta particolare attenzione ai processi di inserimento, basati esclusivamente sulla valorizzazione del talento, al fine di prevenire e superare qualsiasi forma di gender gap e di 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 dedicate 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 luogo di lavoro con iniziative di formazione volte a superare i pregiudizi riguardo tematiche quoti-

diane (come, ad esempio, la condivisione dei carichi familiari, il peso e la qualità del lavoro svolto dalle donne, il gap salariale, ecc.).

In coerenza con tali principi, Open Fiber ha avviato un percorso strutturato di progressivo allineamento ai requisiti introdotti dalla Direttiva Europea in materia di Equal Pay e Pay Transparency tenendo conto dell'evoluzione del relativo processo di recepimento nell'ordinamento nazionale. L'organizzazione si impegna a garantire sistemi retributivi equi, trasparenti e basati su criteri oggettivi, rafforzando nel tempo il monitoraggio delle eventuali differenze retributive e definendo, ove necessario, azioni di mitigazione coerenti con il Sistema di Gestione per la Parità di Genere. Tale approccio contribuisce a prevenire discriminazioni, a promuovere fiducia e a consolidare una cultura organizzativa fondata sul merito, sulla responsabilità e sulle pari opportunità.

### **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, allusioni, condivisione di immagini, foto personali, messaggi (inclusa comunicazione elettronica, note, scritte su maglie, lettere, appunti ecc.) con riferimento esplicito o implicito all'orientamento sessuale o identità di genere e alla natura affettiva o percezione di una persona.
- Gesti, messaggi, note, frasi e appellativi volti a schernire pubblicamente o non una persona.
- 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 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 ovunque e/o da chiunque, anche sul luogo di lavoro, 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.
- Gestì 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.

### **Responsabilità di cura familiare**

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:**

- 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 al benessere personale e/o familiare 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.

### Supporto alle aree svantaggiate

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

Per **aree svantaggiate** si intendono quei contesti territoriali o sociali caratterizzati dalla presenza di condizioni strutturali che determinano situazioni di maggiore vulnerabilità per alcune categorie di persone, in relazione a fattori di natura geografica, generazionale, culturale o di 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.

### Approccio consapevole e inclusivo alla disabilità

Open Fiber riconosce e valorizza le diversità e le specifiche esigenze delle persone, impegnandosi a promuovere un ambiente di lavoro accessibile e inclusivo. In tale contesto, l'Azienda opera per rimuovere le barriere, fisiche, organizzative e culturali, e per valorizzare la diversità attraverso un duplice approccio: da un lato, sostenendo l'inserimento e l'inclusione professionale delle persone con disabilità mediante iniziative e progetti dedicati alla valorizzazione dei talenti; dall'altro, promuovendo attività di sensibilizzazione e formazione rivolte a tutte le persone di Open Fiber, finalizzate a migliorare il contesto lavorativo e a contrastare barriere sociali e pregiudizi.