



Capitale umano e inclusione

GRI E SDGs DI RIFERIMENTO

GRI

Indicatori del Global Reporting Initiative coperti dalle informazioni di questa sezione.



SDGs



TEMI MATERIALI DI RIFERIMENTO

MACRO TEMATICA MATERIALE	TEMATICA MATERIALE	IMPATTO	TIPOLOGIA	
Salute e sicurezza sul lavoro dei lavoratori e dei fornitori	Salute e sicurezza sul lavoro	S Infortuni e incidenti	-	Potenziale
		S Riduzione del tasso di infortuni	+	Effettivo
Benessere, sviluppo e inclusione	Occupabilità e impiegabilità	S Tutela dell'occupabilità e impiegabilità	+	Effettivo
	Benessere e conciliazione vita-lavoro	S Tutela dei diritti umani	+	Effettivo
	Pluralità e inclusione	S Sviluppo del potenziale umano e professionale	+	Effettivo

Legenda Impatto su **A** Ambiente **S** Società **E** Economia; **+** Impatto positivo / **-** Impatto negativo

OBIETTIVI DI LUNGO TERMINE

OBIETTIVI	UNITÀ DI MISURA	2023	TARGET AL 2025-2030
Media 3 anni indice IF (frequenza infortuni dipendenti + imprese)	Lav Gruppo ed esterni	1,8 (media 2021-2023)	< 2
Pipeline sviluppo capitale umano bilanciato	Rapporto bilanciato D/U	1,34	> 1
Donne dirigenti sul totale dirigenti	%	23%	30% al 2030
Quota di nuove assunzioni sui territori Italia (escluse sedi direzionali Milano, Rivoli, Roma)	%	53% (media 2022-2023)	> 55% al 2030
Quota di giovani neolaureati e ad alta scolarità nelle nuove assunzioni dal mercato del lavoro Italia	%	33% (media 2022-2023)	> 45% al 2030
Cultura aziendale sostenibile (iniziative)	% collaboratori coinvolti	39%	100% al 2030

IMPATTO DI EDISON

PRINCIPALI KPI

									
	Dipendenti orgogliosi di lavorare per l'azienda (survey di clima)	Indice infortuni (IF) dipendenti e imprese	Formazione	Personale formato di fornitori terzi*	Collaboratori coinvolti in iniziative di cultura aziendale sostenibile	Donne - dirigenti - quadri	Donne con profilo professionale STEM/Donne assunte in Italia	Dipendenti che hanno usufruito del welfare** e qualità del servizio percepita in Italia	- Società del Gruppo per cui si è ottenuta certificazione genere - Dipendenti società coinvolte
ANNO	%	NUMERO	ORE	NUMERO	%	%	%	NUMERO %	NUMERO
2023	90% con 87% rispondenti	1,7	207.110 (34 ore/dipendente)	4.974	39%	23% 32%	33%	4.490 79%	3 3.509
2022	89%	1,9 0,3 nei cantieri	191.315 (33 ore/dipendente)	8.007	24%	22% 30%	37%	4.200 84%	
2021	90%	1,7	164.472 (33 ore/dipendente)	7.892	NA	22% 30%		NA	

* Cui è stata erogata almeno 1h di formazione. ** Almeno 1 servizio welfare.

PRINCIPALI EVIDENZE 2023

Il coinvolgimento delle persone dell'azienda si conferma a livelli molto elevati, con l'87% dei rispondenti alla survey di clima aziendale che si dichiarano orgogliosi di lavorare per l'azienda.

L'indice di frequenza degli infortuni riferito sia a personale Edison sia alle imprese terze, si mantiene significativamente (1,7) sotto l'obiettivo aziendale, pari a 2 e conferma il livello virtuoso rispetto ai riferimenti nazionali di settore.

L'attività di formazione registra un andamento positivo, e rimane solido anche verso fornitori terzi.

In ottica di progressivo coinvolgimento dei dipendenti su temi di sostenibilità, nel 2023 sono state portate avanti iniziative con una copertura cumulata nell'ultimo biennio del 39% dell'intera popolazione aziendale.

Si conferma la significativa rappresentatività di donne a livello manageriale e professiona-

le, e si mantiene una percentuale rilevante di profili STEM tra le nuove giovani assunte; Edison e altre due società del Gruppo hanno ottenuto la certificazione di parità di genere. Sono 4.490 i dipendenti che hanno usufruito del welfare aziendale con qualità percepita del servizio nettamente superiore ai livelli di mercato.

PRINCIPALI PROGETTI 2023



ROADMAP HSEQ 2024-2030

Analisi di fattori determinanti, competenze, strumenti e programmi necessari agli assi strategici aziendali sono alla base della definizione della roadmap strategico-operativa HSEQ al 2030; focus su sistemi di gestione, prevenzione, analisi HPE, audit, formazione e coinvolgimento degli stakeholder, innovazione.



CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE

Ottenimento della Certificazione UNI/PdR 125 per 3 società del Gruppo (oltre 3.500 dipendenti nelle società coinvolte): cultura e strategia, governance, processi del personale (HR), opportunità di crescita in azienda neutrali per genere, equità remunerativa per genere, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.



VOLONTARIATO DI IMPRESA E PROGETTI GOOD IDEA (Fondazione EOS)

Idee di volontariato progettate dalle persone Edison per rispondere alle necessità dei propri territori in collaborazione con realtà qualificate del terzo settore locali (150 colleghi saranno impegnati nel 2024 su 10 progetti); conferma di una comunità aziendale attenta e disponibile a mobilitarsi per i bisogni sociali

Edison considera il capitale umano elemento chiave della propria responsabilità sociale, nonché determinante per la creazione di valore di lungo termine, ancor di più nell'attuale momento di forte trasformazione del settore energetico. Favorisce pertanto il mantenimento di alti livelli di occupabilità e impiegabilità, sostiene e valorizza la crescita interna delle proprie risorse e delle loro competenze, cura gli aspetti di pluralità e inclusione e promuove il benessere sul lavoro, rispondendo all'impegno degli **SDGs 5 e 8**. Salute e sicurezza sul luogo di lavoro, per i propri collaboratori e per i lavoratori lungo tutta la catena del valore, rappresentano una priorità e un impegno costante.

Sono strumenti dell'azione di Edison per il capitale umano e l'inclusione: politiche, pratiche, sistemi di gestione e iniziative di formazione atte a garantire un luogo di lavoro sicuro; up-skilling e re-skilling delle risorse umane attraverso il continuo adeguamento delle attività formative; contrasto a ogni forma di discriminazione e promozione di un ambiente inclusivo, equo, stimolante e in grado di conciliare vita lavorativa e privata.

Al 31 dicembre 2023, il numero totale dei dipendenti del Gruppo è di 6.014 unità caratterizzato da pluralità in termini di genere, categorie professionali, generazioni e distribuzione territoriale. In particolare: 1.267 di genere femminile, corrispondenti al 21%, e 4.747 di genere maschile, 40% nella categoria di operai, 42% in quella di impiegati e 19% nelle categorie di quadri e dirigenti (rispettivamente il 15% e il 4% dei dipendenti totali). Il 56% dei dipendenti di Edison appartiene alla fascia di età tra i 30 e i 50 anni, il 37% in quella d'età superiore ai 50 anni e il restante 7% nella fascia di età inferiore ai 30 anni. Dal punto di vista del turnover complessivo, al netto di entrate e uscite di personale legate a commesse o ad operazioni societarie, sono state registrate 480 assunzioni, pari all'8% della forza del lavoro a fine 2023, e 335 cessazioni pari a 5,6%; sotto il profilo della mobilità interna, 105 persone sono state soggette, nel corso del 2023 a promozione legato a passaggio di qualifica. Proprio in ambito composizione del personale, sono stati fissati due nuovi obiettivi al 2030: tra i nuovi inserimenti almeno il 45% di giovani e almeno il 55% sui territori.

Per quanto riguarda la tutela dell'occupazione, a fine 2023, Edison registra 5.946 dipendenti a contratto a tempo indeterminato, ovvero circa il 99% del totale. Il 100% dei dipendenti del Gruppo è coperto da Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) (anche attraverso la partecipazione diretta e attiva ai tavoli nazionali di negoziazione, Edison applica e rispetta i contenuti dei diversi CCNL del proprio contesto organizzativo - e in particolare dei settori Elettrico, Energia e Petrolio, Metalmeccanico - per la parte sia economica sia normativa) e il 22% risulta iscritto alle organizzazioni sindacali.

L'annuale survey di clima aziendale "**My EDF**", anche nel 2023, ha evidenziato come il coinvolgimento delle persone dell'azienda si confermi ai massimi livelli: con una elevata partecipazione dell'87%, il 90% dei rispondenti si dichiara orgoglioso di lavorare per Edison. Prosegue anche la crescita dei colleghi in ambito cultura sostenibile con 2.359 persone che hanno partecipato, tra il 2022 e il 2023, ad almeno un'iniziativa di sostenibilità, di cui 1.071 colleghi aggiuntivi ingaggiati nel 2023.

Salute e sicurezza sul lavoro dei lavoratori e dei fornitori

Salute e sicurezza sul lavoro

Edison considera di importanza prioritaria la **prevenzione e la promozione della salute e della sicurezza sul lavoro** dei propri collaboratori, delle persone che lavorano per le sue imprese terze e delle persone che vivono nei territori limitrofi agli impianti e ai siti aziendali.

In tal senso, Edison si è dotata di un'organizzazione che prevede ruoli e responsabilità formalizzate a tutti i livelli, al fine di garantire il massimo grado di gestione e controllo di tutti i processi e delle relative attività specifiche che possono avere un impatto sulla salute e sicurezza. Il coordinamento di tale organizzazione è assicurato, oltre che dalle figure previste dalle normative – nazionali e/o locali –, dalla famiglia professionale HSEQ (Health Safety Environment Quality), presente in modo capillare in tutte le funzioni e i siti aziendali. Garantisce un presidio di applicazione omogeneo dei principi e degli impegni individuati a livello centrale, mantenendo attenzione alle specificità locali ed eventualmente integrando con interventi contestualizzati alle diverse tipologie dei siti in cui si esercita l'attività lavorativa. In aggiunta, un modello sistemico e di responsabilità diffusa, oltre che di vigilanza condivisa, permette di garantire una continua interazione tra management e lavoratori e una trasparenza di gestione delle tematiche di salute e sicurezza annualmente confermate anche dall'alto livello di soddisfazione misurato dalla survey "My EDF".

Principi e impegni sul tema sono contenuti nella Politica per la Salute e la Sicurezza, la Qualità e l'Energia sostenibili, revisionata nel 2021 con una roadmap strategico-operativa pluriennale incentrata sui temi dell'innovazione e declinata nei Sistemi di gestione (quali UNI ISO 45001, UNI EN ISO 14001 e 50001, EMAS) delle diverse partizioni aziendali (Divisioni, gestioni o Legal Entity), soggetti a riesame almeno annuale per monitorare l'avanzamento dei programmi di miglioramento (si rimanda al relativo paragrafo Sistemi di gestione e certificazione).

Costante è poi l'attenzione al processo di sorveglianza sanitaria, garantito dai servizi di medicina del lavoro e oggetto di una specifica linea guida aziendale, revisionata già a fine 2021, con l'inserimento del nuovo applicativo gestionale CARTSAN, che nel corso del 2023 è stato implementato in tutte le aree di business aziendali al fine di garantire un maggiore presidio del processo di sorveglianza sanitaria dei dipendenti, in relazione ai ruoli aziendali e alle mansioni svolte. Il processo complessivo di gestione sanitaria nel corso del 2023 è stato rivalutato nella sua globalità al fine di individuare un fornitore unico del servizio da attivare presso tutte le sedi e i siti Edison in Italia a partire dal secondo trimestre del 2024 e di omogeneizzare le prassi attualmente in uso.

Inoltre, si conferma la scelta di gestire, con approccio globale e integrato, la prevenzione e promozione della cultura della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, tenendo conto sia del personale Edison, sia di quello dei propri fornitori e imprese terze e attribuendo diffusamente, a tutto il management, obiettivi di miglioramento rispetto alla media dei risultati relativi agli indici infortunistici dell'ultimo triennio.

Edison ha definito un obiettivo di frequenza degli infortuni complessivi (IF) da mantenere costantemente sotto la soglia del 2. Tale indicatore tiene in considerazione sia il personale sociale sia quello delle imprese terze ed è calcolato moltiplicando per un milione il numero di infortuni diviso per il numero delle ore lavorate.

Inoltre, Edison condivide gli obiettivi al 2023 individuati dal Gruppo EDF: frequenza degli infortuni occorsi per cause direttamente legate ad attività lavorative (LTIR- Lost Time Incident Rate) fissato per la fine del 2023 a 1,4 per il personale sociale e a 1,8 per l'indicatore globale comprensivo del personale sociale e delle imprese terze; tasso di assenteismo per malattia e infortuni fissato, a fine 2023, in 8 giorni/persona per anno.

Vengono inoltre monitorati l'indice di gravità (calcolato moltiplicando per mille il numero di giorni persi per infortunio diviso per il numero delle ore lavorate), così come le segnalazioni di eventi ad alto potenziale di gravità (HPE - High Potential Events) utili ad analizzare cause e opportune azioni correttive.

I risultati del 2023 sono di seguito sintetizzati.

- **Indice di frequenza degli infortuni complessivi (IF):** pari a **1,7**, in miglioramento rispetto al valore registrato nel 2022 (1,9), e in linea con l'obiettivo aziendale di non superare la soglia del 2.
- **Indice di frequenza degli infortuni correlati ad attività lavorative (LTIR):** pari a **1,3**, in miglioramento rispetto al dato del 2022 (1,8) e migliore di quello fissato come obiettivo aziendale (1,8). In dettaglio, l'indice LTIR per il personale sociale si chiude a 1,4 in miglioramento rispetto al valore del 2022 (2,7), mentre quello del personale di imprese terze si attesta su un valore di 1,2 che, anche se leggermente superiore a quello del 2022 (0,9), conferma l'andamento positivo degli ultimi 2 anni (LTIR 1,2 vs 0,9).
- **Tasso di assenteismo** per malattia: pari a **7,1**, al di sotto dell'obiettivo prefissato.
- **Indice di gravità:** pari a **0,07**, a conferma della limitata gravità del fenomeno infortunistico aziendale.
- **Segnalazioni di HPE:** pari a **6**, numero significativo a testimonianza di una diffusa cultura della lesson learned; riceverà nel corso del 2024 un ulteriore impulso a seguito di rivisitazione dei criteri di classificazione in linea con quelli del Gruppo EDF.

Si conferma la continua crescita dell'incidenza delle ore lavorate da parte di imprese terze sul monte ore complessivo, passata in cinque anni dal 30% a quasi il 50%.

Seppur con diverse sfumature, i dati dell'anno evidenziano quindi un buon risultato, a conferma di un livello virtuoso nello scenario industriale nazionale.

Il risultato appare ancor più apprezzabile, se considerato nella fase di cambiamento del business aziendale in corso. Lo scenario è contraddistinto in maniera rilevante dal contributo della Divisione Energy & Environmental Services Market, con tutte le sue Società, legato all'allargamento di perimetro determinato da nuove acquisizioni connotate da un maggior livello di rischio delle attività svolte e al contesto in cui si opera, in particolare nei servizi alla Pubblica Amministrazione, ma con un indice LTIR positivo se confrontato con analoghe società operanti nel medesimo settore. Infatti, nell'ambito dei servizi alla Pubblica Amministrazione, l'azienda ha avviato un programma di coinvolgimento e integrazione del personale acquisito rispetto alle politiche di Grup-

po che, da sempre, considerano di importanza prioritaria la sicurezza sul lavoro e la prevenzione e promozione della salute di tutti i lavoratori.

Consapevole che la sicurezza sui luoghi di lavoro è anche una questione di cultura, Edison è attenta ad aggiornare le buone pratiche di prevenzione (adottando misure coerenti, ben progettate e chiare, che curino aspetti tecnici e gestionali e anche organizzativi) e si impegna a informare e coinvolgere, giorno dopo giorno, tutti i colleghi e tutte le componenti aziendali in un processo di partecipazione responsabile, condividendo i comportamenti che rendano naturale il lavoro in condizioni sicure.

Periodicamente e sistematicamente, infatti, gli indicatori di performance sui temi di salute e sicurezza vengono interpretati in ottica di continuo miglioramento, così come ogni incidente significativo viene analizzato attraverso metodi di analisi delle cause profonde con le persone coinvolte anche indirettamente.

Tutti i colleghi sono costantemente invitati a segnalare situazioni di insicurezza o di miglioramento, mentre proseguono progetti di tutoraggio della sicurezza in campo, presso le gestioni operative e i cantieri principali, così come altre iniziative, anche di partecipazione condivisa, sulla consapevolezza dei rischi dei lavoratori e sulle azioni da mettere in atto (ad esempio, i progetti “Sicuramente” e “Comportamenti sicuri”, che prevedono riconoscimenti per le migliori idee o i migliori risultati). L'annuale Safety Week del Gruppo EDF, cui Edison ha aderito alla ventiseiesima edizione nel 2023, è stata dedicata al tema della “percezione del rischio”, a testimonianza di quanto l'azienda promuova la partecipazione e la consapevolezza a tutti i livelli, quali leve per migliorare gli aspetti di salute e sicurezza. In tale ambito è stata delineata e presentata la roadmap per il periodo 2024-2030, coerente con lo sviluppo del business aziendale, che verrà dettagliata in azioni specifiche e misurabili nel tempo.

Significativo e continuativo è poi l'apporto dell'**informatizzazione e digitalizzazione** ai processi di presidio dei temi salute e sicurezza che, negli ultimi anni, ha contribuito all'implementazione del Permesso di lavoro digitale (DWP), alla realizzazione dell'applicativo informatico (DIMP) per la gestione e accesso delle imprese esterne (in riferimento alla Norma 02 aziendale), all'informatizzazione del Documento Unico di Valutazione dei rischi, alla gestione digitale delle schede di sicurezza dei prodotti, delle cogenze autorizzative ambientali e di sicurezza, delle scadenze dei dispositivi di protezione individuale e delle attrezzature e del registro antincendio.

Resta alta l'attenzione all'**innovazione** applicata a salute e sicurezza – in linea con la roadmap della Politica per la Salute e la Sicurezza, la Qualità e l'Energia sostenibili sopra citata – supportata da soluzioni di realtà virtuale e realtà aumentata per la simulazione di eventi rischiosi o per il miglioramento di procedure di manutenzione da parte degli operatori in campo così come dall'uso dei droni per attività ispettive sugli impianti esistenti in spazi confinati o luoghi impervi (ad esempio, parti di impianti termoelettrici, gallerie e condotte di impianti idroelettrici, termografie e analisi fotogrammetriche in impianti eolici e fotovoltaici), salvaguardando tempo e garantendo sicurezza.



ROADMAP HSEQ 2024-2030

In funzione del piano strategico di business aziendale al 2030, sono stati individuati:

- i fattori determinanti per il governo della complessità dei sistemi e delle organizzazioni interne ed esterne anche legate ai cambiamenti nel modo di lavorare;
- le competenze strategiche e distintive funzionali allo sviluppo del ruolo di HSEQ;
- gli strumenti e i programmi per il governo dell'incertezza legata alla gestione dei rischi residui nei nostri processi di business.

In tale quadro d'insieme, sono stati definiti e comunicati durante l'incontro annuale della Salute e Sicurezza del 2023, i seguenti sette pilastri che costituiranno le fondamenta della roadmap strategico-operativa HSEQ al 2030:

1. Mantenimento dei sistemi di gestione in conformità alle norme di riferimento
2. Misure e programmi di prevenzione della salute fisica e mentale di tutti i dipendenti
3. Analisi degli eventi ad alto potenziale di rischio (HPE) e condivisione a tutti i livelli
4. Coinvolgimento costante e gestione in campo dei fornitori
5. Realizzazione dei programmi di formazione e coinvolgimento di tutti gli stakeholder
6. Effettuazione di programmi di audit interni multidisciplinari
7. Continuo sviluppo dei processi di innovazione e digitalizzazione

Benessere, sviluppo e inclusione

Pluralità e inclusione

Edison, che considera la diversità un'opportunità da valorizzare sul piano dell'innovazione e dello sviluppo grazie al dialogo, al confronto di opinioni, di idee ed esperienze, è impegnata a garantire il rispetto dei principi di diversità e inclusione, contrastando ogni forma di discriminazione e assicurando un ambiente di lavoro inclusivo ed equo, che abiliti l'espressione del talento e della partecipazione attiva di ciascuna risorsa ai progetti e alla vita aziendale.

Quanto sopra trova applicazione nella Politica di Diversità e Inclusione, all'interno della quale Edison riconferma il patrimonio di valori aziendali, utili a favorire un **ambiente di lavoro sicuro, equo, solidale, multiculturale, inclusivo, autentico e plurale** e rafforza l'impegno ad assicurare una comunità aziendale coesa e rispettosa ove ciascuno abbia la possibilità di ricercare il confronto con i colleghi come momento di sviluppo personale e collettivo, secondo principi di **pari opportunità e non discriminazione**.

Edison crede che **diversità** significhi **pluralità**, accoglienza e valorizzazione autentica di tutto ciò che rende le persone uniche e ineguagliabili, compresi età, genere, stato di salute, condizioni di diversa abilità. Edison crede che **inclusione** significhi apertura, **ascolto**, accettazione e confronto con il punto di vista "diverso". La Società declina i principi di non-discriminazione e di pari opportunità in tutti i processi aziendali: dallo sviluppo e formazione del personale, alla salute e benessere organizzativo del luogo di lavoro, al recruiting e selezione, all'equità retributiva.

Diversità e inclusione si realizzano con una diffusa cultura aziendale che punta a rafforzare la consapevolezza, la cultura manageriale e i comportamenti condivisi in termini di integrazione dei colleghi di diversi contesti aziendali e territoriali, nonché la promozione dell'empowerment e la valorizzazione dei mestieri. Crescente è la consapevolezza di come l'accoglienza e il riconoscimento delle diversità all'interno dell'impresa arricchiscano di stimoli, punti di vista e conoscenze indispensabili per affrontare il settore in trasformazione, aumentando efficienza e competitività.

La cultura aziendale e valoriale di Edison, ridefinita nel 2020 all'interno dell'**Employer Value Proposition** e ormai consolidata tra i colleghi fin dal processo di **Onboarding** (accoglienza e presentazione dell'azienda ai nuovi assunti), si basa su quattro pilastri caratterizzanti la quotidianità lavorativa: saper fare (un sapere condiviso e in costante trasformazione), ambiente aperto (un ambiente aperto e accogliente per esprimere sé stessi), coinvolgimento e responsabilità (dare ad ognuno la possibilità di contribuire ai progetti dell'azienda), sostenibilità e vicinanza (un futuro di energia da immaginare, responsabile e sostenibile, vicino ai territori e alle esigenze dei clienti).

Proseguono anche le attività di **promozione della cultura aziendale sostenibile** attraverso l'invio periodico di news e approfondimenti sui temi ESG (Newsletter Sostenibilità mensile e "ESG Weekly Report" con una selezione di studi e report rilevanti), incontri con il network dei Focal Point della Sostenibilità (quattro nel 2023), workshop dedicati a specifiche funzioni aziendali (Finance, aree commerciali Edison Next Environmental e Industry), alcune sessioni su temi climatici quali il Climate Fresk, iniziative nell'ambito di Sedi Sostenibili, eventi per colleghi e stakeholder di presentazione di documenti, studi su temi rilevanti (Edison Dichiarazione di Carattere Non Finanziario,

Studio Censis sulle famiglie, momento sui diritti umani, Workshop su donne ed energia, Workshop sul Capitale naturale). Alle iniziative di Sostenibilità, tra il 2022 e il 2023, hanno aderito 2.359 colleghi, di cui 1.071 colleghi aggiuntivi ingaggiati nel 2023.

Pluralità e inclusione si raggiungono anche attraverso attività di integrazione e coinvolgimento dei colleghi, che Edison si impegna a realizzare attraverso progetti e iniziative di Comunicazione interna.

Tra gli strumenti digitali interni, la intranet aziendale, i poster digitali e la newsletter settimanale (che raggiunge via e-mail tutti i dipendenti) sono i canali privilegiati per notizie, informazioni su azienda e persone, applicativi per lavorare e servizi per i dipendenti. All'interno della intranet, nel 2023, si è aggiunto "Speciale Edison" un format video mensile di taglio giornalistico che riassume e rende agevolmente fruibili in un unico contenitore gli avvenimenti più rilevanti per l'azienda, coinvolgendo e rendendo protagonisti del racconto le persone Edison. Sempre nell'anno è stata inoltre inaugurata una newsletter quindicinale per i colleghi spagnoli, che coinvolge oltre 700 persone.

Diverse sono le forme che assumono le iniziative che informano e coinvolgono i colleghi, alcune delle quali legate alle celebrazioni dei 140 anni dell'azienda. Di seguito le principali del 2023.

- **Eventi di racconto interno di attività** (ad esempio, l'Innovation Day con 130 partecipanti da remoto e 138 in presenza; la presentazione della Dichiarazione di Carattere Non Finanziario 2022 con 140 partecipanti in presenza e 143 da remoto; l'evento per celebrare e raccontare i 2 milioni di contratti raggiunti da Edison Energia nel contesto della crisi energetica con 201 partecipanti da remoto e 185 in presenza; l'evento Imprese e Diritti Umani con 28 persone in presenza e 25 da remoto; l'evento "What's Next" dedicato a Edison Next per raccontare i due anni di attività, con 150 partecipanti in presenza e 350 da remoto).
- **Familiy&Friends:** un "porte aperte" in diverse sedi aziendali per celebrare con familiari e amici i 140 anni di Edison, con la partecipazione di 925 persone in 13 sedi su tutto il territorio nazionale.
- **Anteprime** per i colleghi **di iniziative aziendali**, anche comunicate all'esterno (ad esempio, l'anteprima per l'inaugurazione di Marghera con 322 persone da remoto e 145 in presenza; "Edison verso 2030-2040" in cui nel contesto dell'avvio delle celebrazioni per i 140 anni sono stati illustrati i pilastri della strategia per gli anni a venire, con 339 partecipanti da remoto e 274 in presenza; la presentazione del terzo Rapporto Edison-Censis sui consumi degli italiani con 70 partecipanti in presenza e 100 da remoto; l'evento "L'energia delle donne: tra regolazione e leadership" con Florence School of Regulation con 200 partecipanti tra presenza e remoto; l'evento dedicato al Capitale naturale "Lessico naturale" in collaborazione con Fondazione Feltrinelli, con 30 persone in presenza e 10 da remoto).
- **Iniziative di coinvolgimento dei colleghi:** Connecting Edison, che consente ai colleghi di visitare altre sedi e impianti e conoscere, in questo modo, il lavoro dei colleghi (332 i partecipanti) e Reporter per un giorno (5 reporter per gli eventi di Marghera Levante, Porto Marghera, Quassolo, Venina), oltre alla Giornata sulla Neve con 209 partecipanti, e l'evento sportivo "Energia in gioco" con 70 parteci-



SEDI SOSTENIBILI

Avviato nel 2021, Sedi Sostenibili è un percorso che attraverso azioni di sensibilizzazione, spinte "gentili" e interventi strutturali, promuove l'apprendimento, l'adozione di nuovi comportamenti e la misurazione dei risultati, coinvolgendo attivamente le persone di Edison nella riduzione del proprio impatto ambientale in ufficio.

Gli stream di lavoro sono: carbon footprint, consumo responsabile dell'energia, efficientamento energetico e consumi idrici, approvvigionamento di carta e dematerializzazione, gestione dei rifiuti, mobilità sostenibile ed engagement delle persone.

Di seguito le performance ottenute nel 2023:

- 800** Colleghi coinvolti nell'attività di gamification
- 100%** Energia verde nelle sedi ad uso ufficio
- 20%** Energia elettrica, gas e consumi di acqua
- 29%** Rifiuti totali
- 43%** Rifiuti indifferenziati presso la sede principale
- 22k** Pass-ingresso stampati dal 2023 presso la sede principale
- 13,9** Ton CO₂ eq/dipendente di Carbon footprint



VOLONTARIATO DI IMPRESA E PROGETTI GOOD IDEA!

Edison e Fondazione EOS hanno festeggiato a dicembre la Giornata Mondiale del Volontariato del 2023 con l'avvio ufficiale di tutti i progetti di volontariato aziendale premiati dal concorso interno "Good Idea – I buoni progetti nascono da dentro", la call to action lanciata nel mese di dicembre 2022 che ha consentito ai colleghi di proporre idee di volontariato progettate dalle persone Edison per rispondere alle necessità dei loro territori in collaborazione con organizzazioni e realtà qualificate del terzo settore locali.

150 colleghi saranno infatti impegnati nel 2024 su 10 progetti che toccano temi diversi,

sempre in collegamento con gli Enti del Terzo Settore partner: percorsi formati per facilitare l'ingresso di adolescenti in difficoltà nel mondo del lavoro; definizione di un protocollo creativo e circolare di riuso degli scarti in plastica con gli adolescenti; scuola di italiano per stranieri; supporto a percorsi di autonomia abitativa per persone con disabilità intellettive; opportunità di sperimentare la barca a vela per giovani con disabilità differenti o disagi sociali; sessioni dedicate alla pulizia dei percorsi di alcune zone montane della Bassa Valtellina; laboratori ambientali indirizzati ai ragazzi delle scuole secondarie di primo e secondo grado; appuntamenti per accom-

pagnare ragazzi e ragazze alla conoscenza del tema energetico; creazione di un gruppo di lavoro di volontari con competenze multidisciplinari che dia supporto agli ETS (Enti del Terzo Settore) sui temi energetici; supportare il noleggio o l'acquisto di un pulmino elettrico per sostenere la pratica sportiva di atleti con disabilità.

Le esperienze di volontariato aziendale proposte negli anni hanno sempre rivelato che in Edison è possibile contare su una comunità aziendale costituita da persone attente ai bisogni sociali, che rispondono mobilitandosi con generosità a tutte le iniziative proposte.

panti, in vista dei Giochi Olimpici di Parigi 2024 di cui la capogruppo EDF è sponsor, e cui i vincitori potranno partecipare.

- **Evento di fine anno**, organizzato all'Allianz Cloud con oltre 2.100 partecipanti a Milano: in concomitanza delle celebrazioni per i 140 anni dell'azienda, per la prima volta tutti i dipendenti Edison sono stati invitati in presenza in uno stesso luogo.

Contribuiscono alle attività di inclusione aziendale le iniziative di volontariato di impresa promosse dalla Fondazione EOS - Edison Orizzonte Sociale: nel 2023 più di 120 persone sono state coinvolte in attività sul campo, sono state lanciate la community di ambasciatori e una call interna (Good idea!).

Con particolare riferimento al tema del **genere**, Edison ha avviato, grazie al commitment del management aziendale, il processo per l'ottenimento della certificazione sulla parità di genere ai sensi della UNI/PdR 125:2022 coinvolgendo in questa prima fase tre società appartenenti al gruppo Edison (Edison Spa, Edison Energia Spa e Edison Next Government Srl) che hanno ottenuto la certificazione a dicembre 2023.



CERTIFICAZIONE DI GENERE AI SENSI DELLA UNI/PDR 125:2022

Tra novembre e dicembre Edison ha avviato il processo avente come obiettivo quello di ottenere la certificazione per la parità di genere, prevista dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), grazie al suo impegno in materia di diversità e inclusione.

In particolare, Edison si è distinta per l'engagement dei suoi vertici, per il suo Piano Stra-

tegico D&I per la valorizzazione delle diversità come componenti essenziali per la crescita del Gruppo, per il lavoro della Cabina di regia D&I che ha l'obiettivo di diffondere e promuovere una cultura inclusiva in tutte le aree e divisioni del Gruppo.

La certificazione ha coinvolto Edison Spa, Edison Energia Spa e Edison Next Government.

Il processo di valutazione è stato certificato da un auditor di parte terza, che ha esaminato sei macroaree: cultura e strategia, governance, processi del personale (HR), opportunità di crescita in azienda neutrali per genere, equità remunerativa per genere, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Nel 2023 l'impegno sul tema dell'inclusione è inoltre proseguito con la quinta edizione della **Mentorship** aziendale (36 abbinamenti mentor-mentee) e l'alimentazione della Community interna (che ha raggiunto oltre 180 persone tra mentor e mentee) con un evento dedicato alla valorizzazione del ruolo e delle competenze delle donne nel settore energetico e in altre industry, all'interno dell'iniziativa "4 Weeks 4 Inclusion". Anche quest'anno sono state organizzate due diverse tipologie di percorsi: un percorso di cross mentoring in cui le parti instaurano un confronto "alla pari" sui temi della transizione energetica e delle sfide di sostenibilità (22 abbinamenti); e un percorso di mentoring a supporto della crescita personale e professionale di mentor e mentee attraverso l'individuazione di aree di lavoro e di valori comuni (14 abbinamenti). Significativa e in aumento la partecipazione femminile all'interno della mentorship, che vede la presenza di donne pari al 39% dei mentor e al 53% dei mentee.

Nei programmi di **formazione manageriale** vengono inoltre approfondite le pratiche di sviluppo delle persone attraverso un approccio inclusivo e di valorizzazione delle diversità. Nei programmi di **formazione Corporate e Young Community** vengono approfondite tematiche rispettivamente legate al linguaggio inclusivo nelle riunioni e alla gestione della diversità.

Con uno sguardo verso l'esterno, Edison ha partecipato a **Women Plus di TIM**, piattaforma fruibile da app che sostiene l'occupazione e l'empowerment femminile grazie a percorsi di formazione, talk ispirazionali, mentorship e annunci di lavoro, e ha supportato la realizzazione di **"Energybase"**, una piattaforma interattiva nell'ambito del progetto "Lights on Women", ideato dalla Florence School of Regulation e lanciato a dicembre 2022, per le professioniste che operano nel settore dell'energia, del clima e della sostenibilità. L'obiettivo è quello di connettere e creare sinergie tra le professioniste di questi ambiti, aumentare la loro visibilità, rafforzandone le carriere o indirizzandole verso specifici percorsi, ma anche di aumentare la diversità di genere in conferenze, eventi, gruppi di esperti, ricerca, apparizioni sui media, comitati, consigli e assunzioni.

Anche con lo scopo di connettere iniziative e attori sopra descritti, Edison, insieme a Osservatorio R e con la partecipazione della Florence School of Regulation, ha contribuito al palinsesto della "4Weeks4Inclusion" di TIM, organizzando l'evento **"L'energia delle donne: tra regolazione e leadership"** dedicato al ruolo e alle competenze delle donne e alle politiche regolatorie a loro supporto nel settore energetico e in altre industry. Grazie alle testimonianze di figure manageriali appartenenti a realtà aziendali differenti, è stato approfondito il tema della "leadership e empowerment di genere", e sono stati indagati l'avanzamento e le prospettive future in un contesto lavorativo e professionale in continua e rapida evoluzione. Infine, è stata presentata la strategia D&I di Edison e gli strumenti pratici adottati in azienda.

Per quanto riguarda la valorizzazione della **diversità di genere**, nel 2023 la presenza femminile fra i dipendenti del Gruppo si attesta al 21% del totale dei dipendenti. Inoltre, la percentuale di donne che ricopre ruoli manageriali è del 23% e sale al 32% in riferimento al livello quadro. In ambito di Consiglio di Amministrazione, la composizione vede quattro amministratori donne su un totale di dieci amministratori e a livello di Collegio Sindacale, è di un sindaco donna, con il ruolo di Presidente, su un totale di tre sindaci (si veda Relazione di Corporate Governance). Dal punto di vista delle assunzioni nel corso dell'anno, la percentuale di donne STEM sul perimetro italiano è stata del 33% e sul fronte degli avanzamenti di carriera, sono stati

relativamente al genere femminile il 38% tra quelle da quadro a dirigente e il 46% tra quelle da impiegato a quadro.

Nel corso del 2023, così come nell'ultimo triennio, non sono stati segnalati episodi di discriminazione.

L'obiettivo di sostenibilità sul tema dello **sviluppo del capitale umano** viene misurato attraverso il monitoraggio di una pipeline bilanciata delle candidature che partecipano ai processi di valutazione del potenziale (candidati per posizioni manageriali a breve e lungo termine). Anche nel 2023 l'indice, calcolato sulla base del triennio 2021-2023 e pesato sulla percentuale di donne appartenenti ai livelli di inquadramento eleggibili alle suddette promozioni, è risultato bilanciato (indice pari a 1,34). A questo si aggiunge il nuovo obiettivo del 30% di donne dirigenti rispetto al totale dei dirigenti al 2030.

Occupabilità e impiegabilità

Attraverso la formazione continua su tematiche tecnico-digitali, di famiglia professionale e manageriale, Edison sostiene lo sviluppo delle proprie persone al fine di garantirne l'employability, ampliarne le competenze rilevanti per il raggiungimento dei risultati di business e promuoverne gli avanzamenti di carriera. Particolare attenzione viene posta a iniziative finalizzate a supportare i processi di inclusione e diversità, di up-skilling e di acquisizione delle competenze connesse all'utilizzo delle nuove tecnologie.

Nel 2023, Edison ha erogato 207.110 ore totali di formazione, con una media di 34 ore a persona, in modalità di didattica integrata, a distanza o in presenza. Il costo complessivo è stato di circa 13M€.

Inoltre, l'88% dei collaboratori è stato coinvolto nel 2023 nella valutazione delle performance dell'anno precedente. In particolare, il processo di performance management prevede "individual performance management appraisal" (management by objectives) su base annuale (at least yearly).

L'offerta formativa aggiornata e illustrata in modo completo e corredata da linee guida del processo, analytics specifici sulle ore di formazione consuntive e prospettiche, è la più rispondente possibile ai fabbisogni formativi delle diverse anime aziendali e dei livelli professionali e manageriali a oggi presenti.

La piattaforma di Digital Training **MyLA - My Learning Area** -, integrata con la intranet aziendale, è lo strumento che permette a tutti i colleghi di accedere ai corsi e-learning di aggiornamento su compliance, HSEQ, ma anche di sviluppo delle competenze digitali (i "Cookies", webinar volti a supportare la quotidianità del lavoro). La formazione delle figure professionali commerciali che operano nella vendita di energia elettrica e gas del Gruppo è curata dalla **Edison Market Academy** che, nel 2023, ha realizzato un programma formativo di circa 7.000 ore totali. Di queste, 3.700 ore dedicate con focus alla formazione vendite (interni ed esterni): 1.240 ore agli Account/Area manager Edison, e circa 2.500 ore ai partner esterni, Agenti, Direct, Installatori, Imprenditori, Punti Vendita Edison.

Ai colleghi in sviluppo (140 nel 2023) continua a essere dedicato il **Corporate Master** in Energy Business & Utilities accreditato ASFOR – Associazione Italiana per la Formazione Manageriale – giunto ormai alla sua ottava edizione (complessivamente 31 beneficiari), con l'obiettivo di incrementare l'efficacia delle azioni di business e di aumentare l'interfunzionalità, approfondendo logiche aziendali e dinamiche di settore.

Per i manager e senior manager, poi, sono state erogate quarantasette sessioni formative finalizzate a rafforzare le competenze manageriali coerenti con il modello di leadership di Edison (quali l'apertura mentale, la visione, l'imprenditorialità sostenibile, l'autenticità, la collaborazione e lo sviluppo delle persone); le sessioni hanno coinvolto oltre cinquecento manager del Gruppo, sia senior manager sia middle manager anche con l'obiettivo di favorire il networking e il confronto su temi di management.

Inoltre, sono stati messi a disposizione gli incontri in presenza e via web del Network per l'Aggiornamento Permanente di The European House Ambrosetti su temi di leadership e iniziative di formazione internazionale promosse dalla Corporate University del Gruppo EDF.

Sul fronte delle **competenze digitali**, Edison promuove iniziative complementari tra loro, finalizzate a supportare i processi di up-skilling e di acquisizione delle competenze connesse all'utilizzo delle nuove tecnologie e di sviluppo della cultura digitale, indispensabili per supportare l'azienda nelle sfide della trasformazione energetica e sostenere competitività e sviluppo aziendali.

Al centro di questo programma di trasformazione c'è la **Edison Digital Academy (EDA)**, un'iniziativa strutturale, avviata nel 2020 e sviluppata in collaborazione con Talent Garden, per presidiare in maniera puntuale l'aggiornamento continuo delle competenze digitali in azienda. Il programma, che proseguirà anche nel biennio 2024-2025, ha coinvolto dal suo avvio oltre 500 colleghi (circa un decimo della popolazione aziendale), con più di 30 corsi progettati su misura sul contesto aziendale



FORMAZIONE DEI SENIOR MANAGER

A fronte delle esigenze di sviluppo manageriale, la Funzione Managerial Development & Rewards, ha progettato e organizzato, per i 180 Senior Manager del Gruppo, due campagne formative.

INNOVAZIONE E APERTURA AL CAMBIAMENTO

Progettata congiuntamente con i colleghi della Direzione Business Innovation & Development, con l'obiettivo di presentare una panoramica sui principali trend e dinamiche organizzative per gestire e favorire l'innova-

zione, affiancate da un focus sugli strumenti che i Senior Manager possono azionare per cogliere e gestire apertamente le dinamiche tipiche del cambiamento. Le sessioni formative si sono tenute presso le Officine Edison di Milano e hanno visto l'alternarsi di momenti di riflessione teorica ed esercitazioni pratiche oltre a testimonianze di Manager interni ed esterni alla nostra azienda. In chiusura al percorso è stata organizzata una sessione individuale di mentoring volta a definire un piano d'azione teso a integrare l'innovazione nei processi quotidiani di gestione manageriale.

DARE FEEDBACK PER SOSTENERE LA PERFORMANCE E LO SVILUPPO DELLE PERSONE

Ha rappresentato un importante complemento alla formazione sulla capacità valutativa erogata negli anni passati. L'obiettivo dell'iniziativa è stato quello di condividere la rilevanza del feedback nel processo di performance management, consolidare i criteri che rendono il feedback efficace e finalizzato e sviluppare la capacità di definire e condividere azioni per lo sviluppo professionale.

YOUNG COMMUNITY

Il programma formativo della Young Community ha l'obiettivo di creare momenti di sviluppo e socializzazione dei giovani neolaureati e diplomati ITS in ingresso nel Gruppo. Il percorso, della durata di 36 mesi, è caratterizzato da momenti di formazione trasversali sulle competenze comportamentali e sui temi dell'energia.

La **Young Community** si rinnova e cresce ogni anno con strumenti e laboratori che spaziano su vari temi: ad esempio, il 2023 è stato caratterizzato da un corso di approfondimento sugli economics dell'energia, da un Laboratorio di Early Leadership, da una nuova edizione dell'Edison Energy Camp con i contributi di WEC (World Energy Council Italia) e della Faculty della Luiss Business School.

Ai momenti di formazione e sviluppo si intervallano momenti di socializzazione e di networking con appuntamenti conviviali e attività di engagement.

Per i giovani in uscita dalla Young Community, a seguito dell'Assessment di potenziale, vengono strutturati dei percorsi di sviluppo che vanno a rinforzare la carriera più manageriale o quella più professionale (nel 2023 coinvolti 22 giovani).



di Edison. Nel 2023 il programma ha erogato complessivamente circa 5.500 ore di formazione per colleghi provenienti da tutte le aree aziendali. All'obiettivo primario di diffusione capillare di una solida cultura digitale all'interno dell'azienda, capace di far nascere e sviluppare iniziative innovative negli ambiti in cui Edison è impegnata, si affianca quello di rafforzare le competenze dei colleghi su ambiti legati alla trasformazione digitale considerati strategici per i prossimi anni (tra cui big data e intelligenza artificiale, tecnologie digitali avanzate, modalità agili di gestione progetti e sviluppo prodotti innovativi, nuovi modelli organizzativi e di leadership). Una community sia fisica sia digitale, molto partecipata dai dipendenti, facilita l'apprendimento, la contaminazione interna e la condivisione di esperienze, nonché l'applicazione concreta delle competenze apprese ai progetti dell'azienda.

In aggiunta alla Edison Digital Academy, la formazione sui temi digitali viene completata, attraverso **webinar** (tra cui le Digital Breakfast, momenti informali aperti a tutti e coinvolgenti circa 100 partecipanti a evento, con testimonianze esterne di rilievo anche da realtà diverse dall'azienda o dal settore energy), **community** (come ad esempio i Digital Sherpa, più di 130 colleghi dedicati alla formazione e al supporto nell'utilizzo evoluto dei tool di social collaboration e i Digital Evangelist che animano invece con contenuti originali ed eventi la community della EDA) e **corsi formativi specialistici** (su Cybersecurity, con l'obiettivo di tutelare dipendenti e azienda dal rischio di frodi informatiche e di sensibilizzare al riconoscimento di comunicazioni digitali sospette, o su "Smart Working manager" con l'obiettivo di aiutare i responsabili di risorse a coordinare in modo più efficace il team a distanza). Complessivamente il numero di partecipanti a iniziative di formazione digitale è stato di 1.548 nel 2023.

Al fine di sviluppare le **competenze innovative e imprenditoriali** interne, Edison promuove sistematicamente il programma **E-DEAS**, arrivato quest'anno alla terza edizione, una "Call 4 Innovation" rivolta a tutti i colleghi con il duplice scopo di identificare idee di innovazione da trasformare in progetti a elevato potenziale di business e, parallelamente, di fare formazione sui temi dell'imprenditorialità e dell'innovazione. Complessivamente, a oggi, nel corso di tre edizioni, più di 150 colleghi hanno attivamente partecipato all'iniziativa, in qualità di promotori di idee o valutatori, portando alcune progettualità di interesse esplorate dalle Divisioni.

L'attenzione di Edison verso le risorse neolaureate inizia dalla selezione: il processo di talent acquisition, infatti, mira a introdurre figure che condividano i valori Edison e abbiano l'energia e la voglia di contribuire al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

La promozione delle **competenze STEM** (Science, Technology, Engineering, Mathematics), infine, è una tematica fortemente collegata all'occupabilità e impiegabilità e alla preparazione delle nuove generazioni alle professioni del futuro. Essendo significativa, sia per le risorse interne, sia per le risorse esterne, oltre che elemento su cui combattere gli stereotipi di genere, Edison promuove e aderisce ad alcune iniziative per orientare le nuove generazioni sui temi dell'energia e attivare percorsi virtuosi ed esperienziali:

- **Scuola Edison** - www.scuolaedison.it

Attualmente destinata agli studenti delle Scuole Secondarie di secondo grado, su tutto il territorio nazionale, il programma educativo e di orientamento ai mestie-

ri dell'energia si compone sia di attività in presenza (grazie ai 120 volontari della Community Orientatori di Edison), sia di attività su piattaforma digitale (laboratori in aula, esperimenti, video esplorativi, podcast e testimonianze dei professionisti dell'energia), con un Hackathon finale che mette in competizione progetti innovativi presentati dalle classi partecipanti. Organizzato su due moduli (mestieri della Produzione di Energia Elettrica e del Mercato dell'Energia all'ingrosso), il progetto, premiato da Confindustria come progetto di Alternanza di Qualità (BAQ), permette di certificare fino a 45 ore di PTCO – Percorso Competenze Trasversali Orientamento obbligatorio.

- **Scuola dei Mestieri dell'Energia**

Ideata e realizzata insieme ad Aforisma School of Management, è dedicata allo sviluppo delle competenze in alternanza scuola-lavoro e alla creazione di successive opportunità occupazionali per i giovani dai 14 ai 29 anni. In particolare, nel 2023 sono stati condotti: un ciclo di studio per la qualifica professionale di Termoidraulico (12 studenti) e un corso professionalizzante IFTS (6 diplomati).

- **Deploy your talent**

Nato da CSR Europe e sviluppato in Italia da Fondazione Sodalitas, il progetto promuove la collaborazione tra Scuole Secondarie di Secondo Grado e imprese con lo scopo di rilanciare lo studio delle discipline tecnico-scientifiche e superare gli stereotipi di genere che le caratterizzano. Nel 2023 Edison ha partecipato per la nona volta all'edizione italiana che ha coinvolto 19 imprese e 12 istituti scolastici superiori.

- **HackHer_**

Progetto multidisciplinare dell'associazione Bridge The Gap che avvicina il genere femminile, anche di scuole superiori a indirizzo umanistico, al mondo STEM eliminando divari e retaggi culturali che condizionano e limitano l'accesso delle donne al mondo dell'Information Technology. Il progetto, partito nel 2021 e giunto a oggi alla sua quinta edizione, è stato supportato da Edison nel 2023 con le tappe di Genova e Napoli (complessivamente 200 ragazze).

- **Girls in STEM**

Iniziativa organizzata nell'ambito del Club CSR della CCI France-Italie Camera di Commercio, propone testimonianze ispirazionali di Role Model con studenti e studentesse delle scuole primarie e secondarie di primo grado, per mostrare possibili prospettive professionali in ambito STEM e incoraggiare alla scelta di percorsi di studio legati alle materie scientifiche (circa 50 studenti delle scuole primarie incontrate da Edison, tra il 2023 e il 2024).

- **Sistema Scuola/Impresa con Elis e Valore D**

Con l'obiettivo di orientare gli studenti delle Scuole Secondarie di primo grado alle professioni del futuro in ambito STEM, Il progetto ha visto l'azienda partecipare con 6 professioniste aziendali nelle vesti di Role Model (cui è stata dedicata apposita formazione al ruolo di orientatrici) con un totale di 60 studenti in 3 sessioni online o in aula.

Benessere e conciliazione vita-lavoro

Pur nella complessità dei mestieri di Edison, che possono richiedere la presenza su turni o prestazioni presso i clienti, laddove possibile l'azienda promuove **modelli di lavoro e di orario flessibili**, basati sulla responsabilità individuale come scelta di efficacia organizzativa, attenta alle esigenze di **bilanciamento tra la vita lavorativa e quella personale e familiare**.

Completano il contesto generale che caratterizza i modi di lavorare nei diversi ambiti in cui opera Edison, il **lavoro agile** – attuato progressivamente dal 2018 che oggi, in maniera consistente, rappresenta una modalità di lavoro strutturale (da Accordo del 2021 e 2022 tra Edison e le Segreterie Sindacali Nazionali dei settori Elettrico, Energia e Petrolio e Metalmeccanico) – i permessi retribuiti per la genitorialità, lo studio, la prevenzione medica e l'assistenza ai familiari.

Attraverso il **programma di welfare e people care “Edison Per Te”**, l'azienda supporta inoltre le esigenze personali dei propri collaboratori con servizi e opportunità per la famiglia, in particolare per la gestione dei figli, per la salute, lo sport e il benessere, il tempo libero e il risparmio. Nel 2023 circa l'88% dei dipendenti italiani del Gruppo (4.490 persone) ne ha fruito. In media ogni dipendente ha beneficiato di 5,5 servizi.

Dal punto di vista della soddisfazione dei beneficiari, l'insieme delle iniziative welfare dell'azienda nell'ultima rilevazione disponibile è stata pari al 79%. Nel corso del 2023 la fruizione dei servizi offerti alla popolazione aziendale è stata in lieve crescita rispetto agli utilizzi dell'anno precedente. Continuano a essere particolarmente apprezzati e utilizzati servizi quali: i Campus residenziali, in Italia e all'estero, e quelli diurni, in città, per i figli dei collaboratori; i servizi di baby-sitting, i rimborsi delle spese di istruzione e i prestiti per le spese scolastiche, le ripetizioni online e le iniziative di assistenza a livello familiare, come le agevolazioni per i trasporti pubblici a Milano e Roma, principali sedi urbane dell'azienda; inoltre, sono stati introdotti servizi di orientamento per i figli dei dipendenti, sia a supporto delle scelte scolastiche sia per le prime ricerche di lavoro post laurea o diploma.

Per supportare i dipendenti nella fruizione delle diverse opportunità continuano a essere attive e a disposizione, con grande successo, figure di **Welfare Coach**, specialisti dedicati a guidare on demand il dipendente attraverso attività di ascolto e orientamento, cui si affianca un nuovo strumento di formazione, informazione e orientamento sul welfare a 360 gradi attraverso una nuova piattaforma applicativa, Euty, pensata per le popolazioni più giovani.

Altri ambiti specifici di azioni di People Care sono stati orientati al supporto domiciliare alle famiglie, attraverso l'iniziativa **Al tuo Fianco**, che mette a disposizione sostegno concreto d'ascolto e servizi di prossimità a carico dell'azienda, con un budget dedicato, per rispondere a bisogni di cura e assistenza specialistica domiciliare delle famiglie.

Intensa è anche l'**attività per i figli dei dipendenti**. Edison, infatti, sponsorizza per loro da molti anni borse di studio all'estero attraverso la Fondazione Intercultura Onlus: nel 2023, 21 ragazzi si sono aggiudicati una borsa di studio per un soggiorno all'estero della durata variabile, da un mese a un intero anno scolastico. L'azienda

attiva anche percorsi di orientamento scolastico e lavorativo: complessivamente, nel 2023, oltre 50 figli di dipendenti hanno potuto prendere parte a percorsi di indirizzo alla scelta delle Scuole Secondarie di secondo grado, dell'Università e del lavoro.

Come ogni anno è stata inoltre realizzata una **Campagna di prevenzione medica**, molto apprezzata e seguita dai dipendenti, con protocolli diagnostici a scelta, che sono andati ad affiancarsi alle iniziative di telemedicina e di supporto psicologico da remoto. Inoltre, nel corso del 2023, anche attraverso un diverso partner tecnico, sono state rilanciate le opportunità per i dipendenti di accedere, con costi agevolati, a un grande circuito nazionale di strutture sportive e a iniziative di supporto specialistico per la definizione di un piano nutrizionale personalizzato.

Nel mese di aprile il gruppo Edison è stato inoltre premiato da parte della **Fondazione ONDA** (Osservatorio Nazionale sulla Salute della Donna e di genere) con un importante riconoscimento, ovvero il bollino **Health Friendly Company**. Con il supporto di ONDA è stato in particolare attivato un percorso di supporto concreto per il benessere delle persone in azienda, articolato in una serie di webinar e decaloghi dedicati alla salute.

In tutte le società del Gruppo, nei diversi contesti professionali e contrattuali, sono applicate forme di previdenza e assistenza sanitaria integrativa previste dai diversi CCNL in base a specifici Accordi sindacali aziendali. Nel 2023 Edison ha realizzato una serie di incontri formativi-informativi a supporto dell'adesione dei dipendenti alle diverse forme di previdenza integrativa applicate nel Gruppo.

In funzione dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e degli specifici accordi integrativi applicati nelle diverse Società italiane del gruppo Edison, i dipendenti possono inoltre accedere alla fruizione di **"Crediti Welfare"** convertibili ed esigibili, attraverso la piattaforma Edison per te, in Buoni acquisto, Servizi e Rimborsi spese per la cura e l'istruzione dei figli, per la cura dei familiari non autosufficienti e per le spese per il trasporto pubblico locale. Tutti coloro che rientrano nel perimetro degli aventi diritto ai Premi di Risultato aziendali, hanno avuto la possibilità di convertirli in beni e servizi welfare, con vantaggi fiscali e contributivi e accesso a un credito aggiuntivo – on top – a carico di Edison. Nel 2023, il 37% dei dipendenti delle attività legate al CCNL Energetici e il 42% dei dipendenti delle attività di Gestione di Servizi Energetici ed Ambientali legate al CCNL Metalmeccanici hanno fruito di questa opportunità. In modo analogo e indipendentemente dal Premio di Risultato, dispongono di un importo annuale in Credito Welfare tutti i colleghi ai quali si applica il CCNL Metalmeccanico.



L'ASSOCIAZIONE SPORTIVA DILETTANTISTICA EDISON - PLAY

L'Associazione Sportiva Dilettantistica Edison - PLAY, fondata nel 2015, è iscritta al CONI (Comitato Olimpico Nazionale Italiano) tramite l'affiliazione all'Ente di Promozione Sportiva CSAIn (Centro Sportivo Aziendale e Industriale).

L'ASD, fortemente voluta da Edison che si riconosce nei principali valori dello sport, tra i quali lo spirito di squadra, il rispetto e l'integrità, è aperta oltre che ai colleghi anche a familiari e esterni ed ha raccolto negli anni complessivamente quasi 1.400 iscrizioni registrando, nel solo 2023, il tesseramento di 720

Associati. Nel corso del tempo, il calendario degli eventi sportivi proposti dall'ASD è andato via via incrementandosi, arrivando a partecipare nel 2023 a ben 110 manifestazioni (corse su strada e trail, padel, calcio maschile e femminile, vela, pallavolo, beach volley, basket, trekking ed escursionismo).

Capitale umano e inclusione

GRI 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate

	2021	2022	2023
Numero totale di episodi di discriminazione durante il periodo di rendicontazione	0	0	0

GRI 405-1 Composizione del personale per categoria di dipendenti, per genere

	2021		2022		2023 (dato completo)		2023* (dato senza Stoccaggio)	
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%
Dirigenti	191	100	209	100	216	100	215	100
di cui uomini	149	78	162	78	166	77	165	77
di cui donne	42	22	47	22	50	23	50	23
Quadri	745		819	100	902	100	887	100
di cui uomini	519	70	572	70	617	68	603	68
di cui donne	226	30	247	30	285	32	284	32
Impiegati	2.093		2.411	100	2.498	100	2.485	100
di cui uomini	1.349	64	1.552	64	1.613	65	1.603	65
di cui donne	744	36	859	36	885	35	882	35
Operai	1.889		2.379	100	2.398	100	2.370	100
di cui uomini	1.865	99	2.333	98	2.351	98	2.323	98
di cui donne	24	1	46	2	47	2	47	2
Totale	4.918	100	5.818	100	6.014	100	5.957	100
di cui uomini	3.882	79	4.619	79	4.747	79	4.694	79
di cui donne	1.036	21	1.199	21	1.267	21	1.263	21

* Questa colonna riporta il dato 2023 riesposto senza il contributo della società Edison Stoccaggio SpA, essendo attività destinata alla vendita. Per ulteriori informazioni vedere Nota Metodologica.

GRI 405-1 Composizione del personale per categoria di dipendenti, per categorie vulnerabili

	2021		2022		2023 (dato completo)		2023* (dato senza Stoccaggio)	
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%
Dirigenti	191	100	209	100	216	100	215	100
di cui categorie protette (invalidi + altre categorie)	0	0	0	0	0	0	0	0
Quadri	745	100	819	100	902	100	877	100
di cui categorie protette (invalidi + altre categorie)	8	1	9	1	10	1	10	1
Impiegati	2.093	100	2.411	100	2.498	100	2.485	100
di cui categorie protette (invalidi + altre categorie)	114	5	131	5	139	6	138	6
Operai	1.889	100	2.379	100	2.398	100	2.370	100
di cui categorie protette (invalidi + altre categorie)	78	4	103	4	117	5	115	5

	2021		2022		2023 (dato completo)		2023* (dato senza Stoccaggio)	
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%
Totale	4.918	100	5.818	100	6.014	100	5.957	100
di cui categorie protette (invalidi + altre categorie)	200	4	243	4	266	4	263	4

* Questa colonna riporta il dato 2023 riesposto senza il contributo della società Edison Stoccaggio SpA, essendo attività destinata alla vendita. Per ulteriori informazioni vedere Nota Metodologica.

GRI 405-1 Composizione del personale per categoria di dipendenti, per fascia di età

	2021		2022		2023 (dato completo)		2023 (dato senza Stoccaggio)	
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%
Dirigenti	191	100	209	100	216	100	215	100
di cui < 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui tra 30 e 50 anni	62	32	65	31	75	35	75	35
di cui > 50 anni	129	68	144	69	141	65	140	65
Quadri	745	100	819	100	902	100	887	100
di cui < 30 anni	1	0	2	0	1	0	1	0
di cui tra 30 e 50 anni	470	63	504	62	584	65	577	65
di cui > 50 anni	274	37	313	38	317	35	309	35
Impiegati	2.093	100	2.411	100	2.498	100	2.485	100
di cui < 30 anni	198	9	257	11	290	12	289	12
di cui tra 30 e 50 anni	1.329	63	1.450	60	1.519	61	1.513	61
di cui > 50 anni	566	27	704	29	689	28	683	27
Operai	1.889	100	2.379	100	2.398	100	2.370	100
di cui < 30 anni	125	7	160	7	158	7	158	7
di cui tra 30 e 50 anni	939	50	1.134	48	1.172	49	1.155	55
di cui > 50 anni	825	44	1.085	46	1.068	45	1.057	38
Totale	4.918	100	5.818	100	6.014	100	5.957	100
di cui < 30 anni	324	7	419	7	449	7	448	8
di cui tra 30 e 50 anni	2.800	57	3.153	54	3.350	56	3.320	56
di cui > 50 anni	1.794	36	2.246	39	2.215	37	2.189	36

GRI 2-7 Dipendenti per contratto di lavoro (a tempo indeterminato e determinato), per genere

	UNITÀ DI MISURA	2021	2022	2023 (dato completo)	2023 (dato senza Stoccaggio)
Tempo indeterminato	n.	4.838	5.699	5.946	5.889
di cui uomini	n.	3.813	4.526	4.696	4.643
di cui donne	n.	1.025	1.173	1.250	1.246
Tempo determinato	n.	80	119	68	68
di cui uomini	n.	69	93	51	51
di cui donne	n.	11	26	17	17

	UNITÀ DI MISURA	2021	2022	2023 (dato completo)	2023 (dato senza Stoccaggio)
Totale	n.	4.918	5.818	6.014	5.957
di cui uomini	n.	3.882	4.619	4.747	4.694
di cui donne	n.	1.036	1.199	1.267	1.263

GRI 2-7 Dipendenti per contratto di lavoro (a tempo indeterminato e determinato), per area geografica

	UNITÀ DI MISURA	2021	2022	2023**
Tempo indeterminato	n.	4.838	5.699	5.946
di cui estero*	n.	664	1.207	1.208
Tempo determinato	n.	80	119	68
di cui estero	n.	30	62	33
Totale	n.	4.918	5.818	6.014
di cui estero	n.	694	1.269	1.241

* Con estero il Gruppo intende indicare i dipendenti in Spagna e Polonia.

** Si segnala che per il 2023 il dato relativo a Edison Stoccaggio è nullo.

GRI 2-7 Dipendenti per tipologia di impiego (tempo pieno e part time), per genere

	UNITÀ DI MISURA	2021	2022	2023 (dato completo)	2023* (dato senza Stoccaggio)
Dipendenti full time	n.	4.783	5.644	5.853	5.796
di cui uomini	n.	3.854	4.585	4.719	4.666
di cui donne	n.	929	1.059	1.134	1.130
Dipendenti part time	n.	135	174	161	161
di cui uomini	n.	28	34	28	28
di cui donne	n.	107	140	133	133
Totale	n.	4.918	5.818	6.014	5.957
di cui uomini	n.	3.882	4.619	4.747	4.694
di cui donne	n.	1.036	1.199	1.267	1.263

* Questa colonna riporta il dato 2023 riesposto senza il contributo della società Edison Stoccaggio SpA, essendo attività destinata alla vendita. Per ulteriori informazioni vedere Nota Metodologica.

GRI 2-7 Dipendenti per tipologia di impiego (tempo pieno e part time), per area geografica

	UNITÀ DI MISURA	2021	2022	2023**
Dipendenti full time	n.	4.783	5.644	5.853
di cui estero*	n.	679	1.221	1.201
Dipendenti part time	n.	135	174	161
di cui estero	n.	15	48	40
Totale	n.	4.918	5.818	6.014
di cui estero	n.	694	1.269	1.241

* Con estero il Gruppo intende indicare i dipendenti in Spagna e Polonia.

** Si segnala che per il 2023 il dato relativo a Edison Stoccaggio è nullo.

GRI 2-8 Lavoratori non dipendenti

	UNITÀ DI MISURA	2021	2022	2023*
Stagisti	n.	43	48	74
di cui uomini	n.	29	35	55
di cui donne	n.	14	13	19
Somministrati	n.	63	50	43
di cui uomini	n.	37	28	28
di cui donne	n.	26	22	15
Totale	n.	106	98	117
di cui uomini	n.	66	63	83
di cui donne	n.	40	35	34

* Si segnala che per il 2023 il dato relativo a Edison Stoccaggio è nullo.

GRI 401-1 Numero e tasso di nuove assunzioni per genere e fasce di età

2021						2022					2023* (dato completo)					2023 (dato senza Stoccaggio)				
	< 30 anni	tra 30 e 50 anni	> 50 anni	n.	%	< 30 anni	tra 30 e 50 anni	> 50 anni	n.	%	< 30 anni	tra 30 e 50 anni	> 50 anni	n.	%	< 30 anni	tra 30 e 50 anni	> 50 anni	n.	%
Uomini	87	136	18	241	77	70	128	36	234	71	99	214	36	349	73	99	212	35	346	73
Donne	30	40	1	71	23	42	47	5	94	29	41	80	10	131	27	41	80	10	131	27
Totale	117	176	19	312		112	175	41	328		140	294	46	480		140	292	45	477	
%	38	56	6			34	53	13			29	61	0			29	61	0		

Si segnala che, per un miglioramento nella metodologia di calcolo, le tabelle riportano le percentuali espresse come quota di dipendenti appartenenti alla categoria rispetto al totale di assunzioni nell'anno. Inoltre, i dati relativi al numero di nuove assunzioni non tengono in considerazione i trasferimenti infragruppo.
(*) Si segnala che il tasso di ingresso per il Gruppo, calcolato come rapporto tra il totale delle assunzioni rispetto al totale forza lavoro, per il 2023 risulta pari al 7% e 10% rispettivamente per uomini e donne.

GRI 401-1 Numero e tasso di cessazioni per genere e fasce di età

2021						2022					2023* (dato completo)					2023** (dato senza Stoccaggio)				
	< 30 anni	tra 30 e 50 anni	> 50 anni	n.	%	< 30 anni	tra 30 e 50 anni	> 50 anni	n.	%	< 30 anni	tra 30 e 50 anni	> 50 anni	n.	%	< 30 anni	tra 30 e 50 anni	> 50 anni	n.	%
Uomini	32	107	108	247	80	32	144	107	283	79	35	118	120	273	81	35	117	119	271	82
Donne	5	43	14	62	20	10	46	18	74	21	12	45	5	62	19	12	45	4	61	18
Totale	37	150	122	309		42	190	125	357		47	163	125	335		47	162	123	332	
%	12	49	39			12	53	35			14	49	37			14	49	37		

Si segnala che, per un miglioramento nella metodologia di calcolo, le tabelle riportano le percentuali espresse come quota di dipendenti appartenenti alla categoria rispetto al totale di cessazioni nell'anno. Inoltre, i dati relativi al numero di nuove assunzioni non tengono in considerazione i trasferimenti infragruppo.
* Si segnala che il tasso di uscita per il Gruppo, calcolato come rapporto tra il totale delle cessazioni rispetto al totale forza lavoro, per il 2023 risulta pari a 6% e 5% rispettivamente per uomini e donne.
** Questa colonna riporta il dato 2023 riesposto senza il contributo della società Edison Stoccaggio SpA, essendo attività destinata alla vendita. Per ulteriori informazioni vedere Nota Metodologica.

GRI 401-1 Numero e tasso di nuove assunzioni per genere e fasce di età - Estero

2023				
	< 30 anni	tra 30 e 50 anni	> 50 anni	n.
Uomini	13	38	6	57
di cui Polonia	0	4	2	6
di cui Spagna	13	34	4	51
Donne	8	9	3	20
di cui Polonia	0	1	0	1
di cui Spagna	8	8	3	19
Totale	21	47	9	77
di cui Polonia	0	5	2	7
di cui Spagna	21	42	7	70

GRI 401-1 Numero e tasso di cessazioni per genere e fasce di età - Estero

2023				
	< 30 anni	tra 30 e 50 anni	> 50 anni	n.
Uomini	8	24	21	53
di cui Polonia	1	2	15	18
di cui Spagna	7	22	6	35
Donne	3	7	1	11
di cui Polonia	0	2	1	3
di cui Spagna	3	5	0	8
Totale	11	31	22	64
di cui Polonia	1	4	16	21
di cui Spagna	10	27	6	43

GRI 404-1 Ore di formazione erogate per categoria di dipendenti

	UNITÀ DI MISURA	2021	2022	2023 (dato completo)	2023 (dato senza Stoccaggio)
Dirigenti	n.	6.259	6.768	10.362	10.339
di cui uomini	n.	4.301	4.696	7.683	7.661
di cui donne	n.	1.958	2.072	2.679	2.679
Quadri	n.	27.810	30.941	42.804	42.254
di cui uomini	n.	17.890	20.273	28.038	27.705
di cui donne	n.	9.920	10.668	14.766	14.548
Impiegati	n.	75.645	87.327	104.431	103.509
di cui uomini	n.	53.213	60.822	70.889	70.217
di cui donne	n.	22.432	26.505	33.543	33.292
Operai	n.	54.759	66.280	49.513	49.245
di cui uomini	n.	54.609	65.912	49.065	48.797
di cui donne	n.	150	368	448	448
Totale	n.	164.473	191.315	207.110	205.347
di cui uomini	n.	130.013	151.702	155.674	154.380
di cui donne	n.	34.460	39.613	51.435	50.967

GRI 404-1 Ore medie di formazione per dipendente per genere

	UNITÀ DI MISURA	2021	2022	2023 (dato completo)	2023 (dato senza Stoccaggio)
Dirigenti	n.	33	32	48	48
di cui uomini	n.	29	29	46	46
di cui donne	n.	47	44	54	54
Quadri	n.	37	38	47	48
di cui uomini	n.	34	35	45	46
di cui donne	n.	44	43	52	51
Impiegati	n.	36	36	42	42
di cui uomini	n.	39	39	44	44
di cui donne	n.	30	31	38	38
Operai	n.	29	28	21	21
di cui uomini	n.	29	28	21	21
di cui donne	n.	6	8	10	10
Totale	n.	33	33	34	34
di cui uomini	n.	33	33	33	33
di cui donne	n.	33	32	41	40

GRI 404-3 Dipendenti sottoposti a colloquio annuale di feedback

	2021		2022		2023 (dato completo)		2023 (dato senza Stoccaggio)	
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%
Dirigenti	189	99	204	98	213	99	212	100
di cui uomini	148	99	158	98	163	98	162	76
di cui donne	41	98	46	98	50	100	50	24
Quadri	717	96	766	94	868	96	853	100
di cui uomini	499	96	531	93	592	96	578	68
di cui donne	218	96	235	95	276	97	275	32
Impiegati	1.900	91	2.189	91	2.230	89	2.217	100
di cui uomini	1.237	92	1.420	91	1.456	90	1.446	65
di cui donne	663	89	769	90	774	87	771	35
Operai	1.676	89	1.796	75	1.967	82	1.939	100
di cui uomini	1.656	89	1.772	76	1.943	83	1.915	99
di cui donne	20	83	24	52	24	51	24	1
Totale	4.482	91	4.955	85	5.278	88	5.221	87
di cui uomini	3.540	91	3.881	84	4.154	88	4.101	87
di cui donne	942	91	1.074	90	1.124	89	1.120	88

Rientro al lavoro e tassi di rientro dopo il congedo parentale per genere

	UNITÀ DI MISURA	2021	2022	2023
Dipendenti che hanno diritto al congedo parentale	n.	4.910	5.818	6.014
di cui uomini	n.	1.032	1.199	1.267
di cui donne	n.	3.878	4.619	4.747
Dipendenti che hanno usufruito di congedi parentali	n.	87	100	106
di cui uomini	n.	83	96	97
di cui donne	n.	4	4	9
Dipendenti che nel corso dell'anno hanno terminato il periodo di congedo	n.	54	70	82
di cui uomini	n.	50	67	74
di cui donne	n.	4	3	8
Dipendenti che nel corso dell'anno hanno terminato il periodo di congedo parentale e che sono rientrati a lavoro	n.	54	70	82
di cui uomini	n.	50	67	74
di cui donne	n.	4	3	8
Tasso di rientro totale*	%	100%	100%	100%
Tasso di rientro del personale femminile	%	100%	100%	100%

* Il tasso di rientro totale equivale al numero totale di dipendenti che sono rientrati al lavoro dopo aver terminato il periodo di congedo parentale nell'anno di rendicontazione sul totale di dipendenti che hanno terminato il periodo di congedo parentale. Il tasso di rientro del personale femminile equivale al numero di dipendenti donne che sono rientrate al lavoro dopo aver terminato il periodo di congedo parentale nell'anno di rendicontazione sul totale di dipendenti donne che hanno terminato il periodo di congedo parentale.

GRI 2-30 Contratti collettivi

	UNITÀ DI MISURA	2021	2022	2023 (dato completo)	2023 (dato senza Stoccaggio)
Dipendenti coperti da CCNL	n.	4.918	5.818	6.014	5.957
Dipendenti iscritti a sindacati	n.	1.195	1.314	1.332	1.306
Dipendenti coperti da CCNL	%	100	100	100	100
Dipendenti iscritti a sindacati	%	24	23	22	22

GRI 2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale

	2023*
Rapporto sulla retribuzione totale annuale	13,9

Il KPI rendiconta il rapporto tra la remunerazione della persona che riceve la massima retribuzione e la mediana di tutti i dipendenti.

* Il calcolo è effettuato considerando la RAG (Retribuzione Annua Globale Lorda), data da RAL (Retribuzione Annua Lorda) + Variabile Teorico (non includendo il premio di risultato).

Rapporto dello stipendio base delle donne rispetto agli uomini

	UNITÀ DI MISURA	2021	2022	2023
Top Management*				
Rapporto % retribuzioni donne/uomini	%	n.d.	n.d.	n.d.
Rapporto età donne/uomini (differenziale medio anni)	n.	n.d.	n.d.	n.d.
Management				
Rapporto % retribuzioni donne/uomini	%	94	92	93,3
Rapporto età donne/uomini (differenziale medio anni)	n.	1,8	1,5	1,6
Professional				
Rapporto % retribuzioni donne/uomini	%	95	94,4	93,9
Rapporto età donne/uomini (differenziale medio anni)	n.	1,8	2,1	2,4
Impiegati				
Rapporto % retribuzioni donne/uomini	%	92	92,4	92,7
Rapporto età donne/uomini (differenziale medio anni)	n.	1,8	1,8	1,4
Operai*				
Rapporto % retribuzioni donne/uomini	%	n.d.	n.s.	n.d.
Rapporto età donne/uomini (differenziale medio anni)	n.	n.d.	n.s.	n.d.

* Con riferimento al rapporto dello stipendio base delle donne rispetto agli uomini per le categorie "Operai" e "Top Management", i dati non sono rilevanti ai fini dei calcoli del KPI, considerata l'esigua rappresentatività numerica del genere femminile in queste categorie. Inoltre, il dato non include i dipendenti locali delle sedi estere nonché i dipendenti delle società italiane a pay roll non centralizzato.

Mobilità interna: dipendenti soggetti a promozioni durante il periodo di rendicontazione

	2021		2022		2023*	
	n.	%	n.	%	n.	%
Da Quadri a Dirigenti	12	-	10	-	8	-
di cui uomini	8	67%	7	70%	5	63%
di cui donne	4	33%	3	30%	3	38%
Da Impiegati a Quadri	33	-	48	-	70	-
di cui uomini	22	67%	35	73%	38	54%
di cui donne	11	33%	13	27%	32	46%
Da Operai a Impiegati	10	-	26	-	27	-
di cui uomini	10	100%	26	100%	27	100%
di cui donne	0	0%	0	0%	0	0%
Totale	55	-	84	-	105	-
di cui uomini	40	73%	68	81%	70	67%
di cui donne	15	27%	16	19%	35	33%

* Si segnala che nel 2023 non si sono verificati episodi di mobilità interna relativamente al perimetro di Edison Stoccaggio.

GRI 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

	2023*		
	Dipendenti coperti	Totale dipendenti*	%
Numero totale di dipendenti coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza	5.866	5.957	98
Numero totale di dipendenti coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza sottoposto a audit interno	5.866	5.957	98
Numero totale di dipendenti coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza sottoposto a audit o certificato da terze parti indipendenti	5.866	5.957	98

* Si segnala che il totale dipendenti esclude Edison Stoccaggio.

Siti coperti da sistemi di gestione HSE

	UNITÀ DI MISURA	2021	2022	2023
Siti coperti da sistemi di gestione UNI EN ISO 14001				
Settore elettrico e servizi energetici	%	99%	98%	97%*
Settore stoccaggio gas	%	100%	100%	100%
Siti coperti da sistemi di gestione UNI ISO 45001				
Settore elettrico	%	97%	99%	85%
Settore stoccaggio gas	%	100%	100%	100%
Siti coperti da sistemi di gestione ISO 9001				
Servizi energetici	%	46%	69%	63%

* Si segnala che il dato fa riferimento ai siti idro con potenza superiore a 3 MW.

GRI 403-9 Infortuni sul lavoro dei dipendenti del Gruppo

	2021	2022	2023*
Dipendenti del Gruppo			
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	19	28	21
di cui, numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	-	-	-
di cui, infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (a esclusione dei decessi)	-	-	-

* Le principali tipologie di infortuni sul lavoro per il 2023 consistono in scivolamenti e inciampi; caduta dall'alto, urti contro parti di impianto e tagli per contatto con parti e componenti fisse. I dati confermano un livello virtuoso di attenzione alla sicurezza, considerato il cambiamento del business aziendale in corso correlato ad un maggior livello di rischio delle attività svolte e al contesto in cui si opera.

GRI 403-9 Ore lavorate dai dipendenti del Gruppo

	2021	2022	2023
Dipendenti del Gruppo			
Ore lavorate	8.401.281	9.269.662	10.417.519

GRI 403-9 Tasso di infortuni e decessi dei lavoratori del Gruppo

	2021	2022	2023
Dipendenti del Gruppo			
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	2,3	3,0	2,02
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0,0	0,0	0,0
Tasso di infortuni gravi sul lavoro	0,0	0,0	0,0

I tassi di infortunio sul lavoro sono basati su un milione di ore lavorate e sono calcolati come il numero di infortuni registrati sul posto di lavoro, moltiplicati per 1.000.000, diviso il numero di ore lavorate.

Accident severity rate

	2021	2022	2023
Dipendenti del Gruppo			
Numero di giorni persi per infortunio sul lavoro registrabili	641	1.056	1.107
Tasso di gravità	0,08	0,11	0,11

L'Accident Severity Rate viene calcolato come il rapporto tra il numero di giorni persi per infortunio sul lavoro registrabili rispetto alle ore lavorate, moltiplicato per 1000.

GRI 403-10 Numero di casi di malattie professionali registrabili

	2021	2022	2023
Dipendenti del Gruppo			
Numero di casi di malattie professionali registrabili	0	0	0
di cui numero di decessi derivanti da malattie professionali	0	0	0

GRI 403-9 Infortuni sul lavoro dei lavoratori esterni

	2021	2022	2023*
Lavoratori esterni			
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	9	9	12
di cui, numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	2	0	0
di cui, infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (a esclusione dei decessi)	0	1	1

* Le principali tipologie di infortuni sul lavoro per il 2023 consistono in scivolamenti e inciampi; caduta dall'alto, urti contro parti di impianto e tagli per contatto con parti e componenti fisse. Continua anche nel 2023 il trend positivo rispetto al numero degli infortuni avvenuti al personale delle imprese, sostanzialmente in linea con l'andamento degli ultimi anni. Gli infortuni sono principalmente correlati ad attività di manutenzione e costruzione/revamping impianti.

GRI 403-9 Infortuni sul lavoro dei lavoratori esterni

	2021	2022	2023*
Lavoratori esterni			
Ore lavorate	8.471.279	9.858.812	9.039.101

GRI 403-9 Tasso di infortuni e decessi dei lavoratori esterni

	2021	2022	2023
Lavoratori esterni			
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	1,1	0,9	1,3
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0,2	0,0	0,0
Tasso di infortuni gravi sul lavoro	0,0	0,1	0,1

I tassi di infortunio sul lavoro sono basati su un milione di ore lavorate e sono calcolati come il numero di infortuni registrati sul posto di lavoro, moltiplicati per 1.000.000, diviso il numero di ore lavorate.

Accident severity rate

	2021	2022	2023
Lavoratori esterni			
Numero di giorni persi per infortunio sul lavoro registrabili	239	420	337
Tasso di gravità	0,03	0,04	0,04

L'Accident Severity Rate viene calcolato come il rapporto tra il numero di giorni persi per infortunio sul lavoro registrabili sulle ore lavorate, moltiplicato per 1000.

LTIR Complessivo sociale più imprese

Media 2019 - 2021	1,4
Media 2020 - 2022	1,5
Media 2021 - 2023	1,4
Anno 2023	1,3

GRI 403-10 Numero di casi di malattie professionali registrabili

	2021	2022	2023
Lavoratori esterni			
Numero di casi di malattie professionali registrabili	0	0	0
di cui numero di decessi derivanti da malattie professionali	0	0	0

Tasso di assenteismo

	UNITÀ DI MISURA	2021	2022	2023
Tasso di assenteismo	%	2,8	3,5	3,2
Numero giornate di assenza	n.	29.608	41.733	41.952
Numero di giorni lavorativi	n.	1.068.246	1.182.733	1.328.121

Il tasso di assenteismo è calcolato come il rapporto tra il numero delle giornate di assenza rispetto al numero di giorni lavorativi, rendicontati come il rapporto tra le ore lavorate e 7,6 (ore giorno) per Edison e 8 (ore giorno) solo per la divisione EESM (altro contratto di lavoro).

Visite ispettive - Italia

	UNITÀ DI MISURA	2021	2022	2023
Effettuate da ASL, ARPA, Comune, Provincia, Regione	n.	27	43	193
Altre	n.	126	128	61
Totale visite ispettive	n.	153	171	254

Vigilanza sanitaria

	UNITÀ DI MISURA	2021	2022	2023
Visite mediche effettuate	n.	3.129	3.625	3.441

Attività di audit

	UNITÀ DI MISURA	2021	2022	2023
Audit interni	n.	258	211	193
Audit esterni (di III parte)	n.	35	84	60
Audit totali	n.	293	295	253

In Edison gli audit interni sono suddivisi in "audit di primo livello" e in "audit di secondo livello". Quelli di primo livello sono effettuati dalle Gestioni/Società/Funzioni del gruppo Edison tramite proprie risorse; quelli di secondo livello vengono svolti dalla funzione PEOR/PASQ. Gli audit esterni, invece, includono generalmente quelli di "seconda parte" e di "terza parte". Gli "audit di seconda parte" sono effettuati da soggetti che hanno un interesse nell'organizzazione, come i clienti, o da altri soggetti per loro conto. Gli "audit di terza parte" sono effettuati da organizzazioni di verifica esterne e indipendenti, per fornire registrazione, e/o certificazione e/o validazione di conformità ai requisiti di norme quali UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, Reg. (CE) n° 1221/2009 "EMAS", UNI EN ISO 45001.