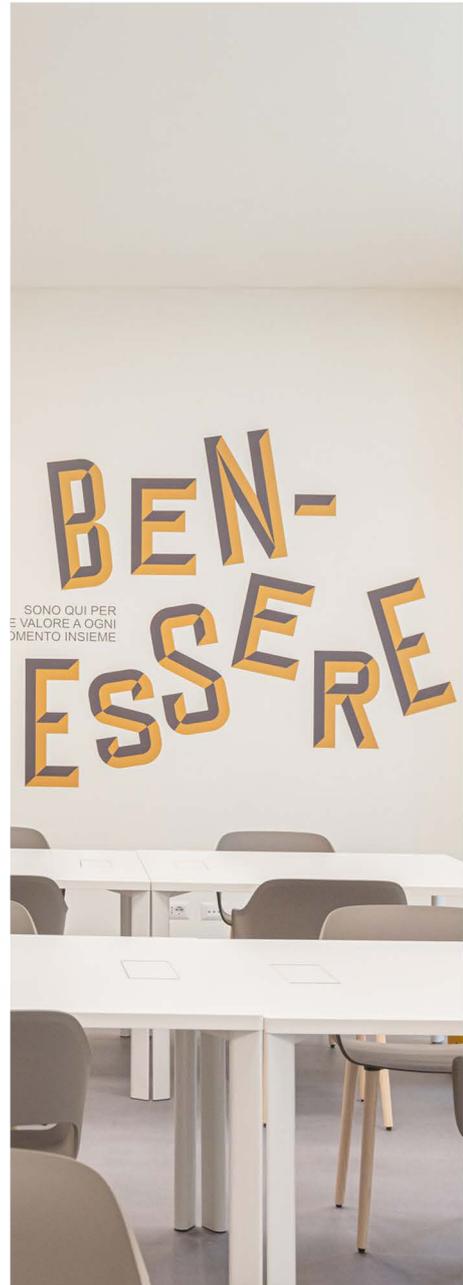


POLITICA GENERALE DI WELL-BEING



INDICE

1. PREMESSA E FINALITÀ DEL DOCUMENTO	3
2. CONTESTO REGOLAMENTARE E NORMATIVO DI RIFERIMENTO	4
3. PERIMETRO DI APPLICABILITÀ	5
4. PRINCIPI GENERALI	5
4.1 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	5
4.2 FINANCIAL WELL-BEING	6
4.3 SISTEMA DI WELFARE	7
4.4 SISTEMA DI CONGEDI	7
4.5 SUPPORTO PSICOLOGICO E FISICO	8
5. RUOLI E RESPONSABILITÀ	9
6. TRASPARENZA E RENDICONTAZIONE	10

1. PREMESSA E FINALITÀ DEL DOCUMENTO

La dignità del lavoro, il rispetto dei diritti dei lavoratori al fine di assicurare condizioni di lavoro giuste e decorose e l'attenzione a ogni situazione in cui le persone possano trovarsi durante la vita lavorativa sono valori fondamentali per creare un ambiente di lavoro che promuova e favorisca il benessere fisico, psicologico ed economico delle/i dipendenti e dei loro familiari.

CDP, in linea con gli Obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, ed in particolare con gli obiettivi n. 3 (Salute e benessere), n. 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica) e n. 10 (Ridurre le disuguaglianze), con le normative internazionali (es. principi UN Business and Human Rights, Convenzioni dell'ILO¹), europee (es. Direttiva (UE) 2019/1158) e nazionali, riportati più approfonditamente nel paragrafo dedicato al Contesto regolamentare e normativo di riferimento, e nel rispetto dei principi descritti nella Policy di Gruppo Framework di Sostenibilità² riconosce nelle persone il proprio asset fondamentale per la crescita sostenibile nel lungo periodo e, per valorizzarlo al meglio, ne tutela i diritti.

Pertanto, al fine di connotarsi sempre più come un datore di lavoro responsabile, che incorpora la sostenibilità in tutti i processi rivolti alle proprie persone, CDP adotta la presente Politica Generale di Well-being, (di seguito la "Politica") con l'obiettivo di ribadire e formalizzare il proprio impegno nel (i) garantire un ambiente di lavoro positivo, equo e stimolante che consenta un'organizzazione del lavoro in grado di contribuire alla conciliazione tra sfera privata e sfera lavorativa (*work-life balance*); (ii) tutelare il potere d'acquisto delle proprie persone e garantire equità retributiva; (iii) facilitare condizioni di vita privata e lavorativa sempre più favorevoli, attraverso un sistema di *welfare* personalizzato e in continuo miglioramento e (iv) assicurare il benessere psico-fisico. CDP è infatti consapevole che il benessere complessivo delle proprie persone influenza positivamente la loro motivazione e la loro creatività e incide positivamente sulla loro produttività, favorendo la capacità di conseguire gli obiettivi strategici e incidendo positivamente sulla fidelizzazione, con conseguente riduzione del turnover e una maggiore possibilità di attrarre professionalità dal mercato.

Il presente documento definisce:

- Il contesto regolamentare e normativo di riferimento (paragrafo 2);
- Il perimetro di applicabilità (paragrafo 3);
- I principi generali (paragrafo 4);
- I ruoli e le responsabilità dei soggetti coinvolti (paragrafo 5);
- Le modalità con cui viene garantita la trasparenza e la rendicontazione (paragrafo 6).

La Politica è sottoposta a revisione periodica anche al fine di riflettere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'evoluzione normativa e regolamentare, il mutamento del contesto di riferimento e la conseguente revisione della strategia di CDP. Il riesame ha luogo, in ogni caso, ogni tre anni.

¹ Agenzia specializzata delle Nazioni Unite fondata nel 1919 con l'obiettivo di promuovere la giustizia sociale e i diritti dei lavoratori a livello globale coinvolgendo rappresentanti di governi, datori di lavoro e lavoratori nello sviluppo di politiche e normative per migliorare la vita dei lavoratori e promuovere la giustizia sociale

² https://www.cdp.it/resources/cms/documents/CDP_Framework_sostenibilita.pdf

2. CONTESTO REGOLAMENTARE E NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La Politica Generale di Well-being di CDP si pone in linea con le Convenzioni e Raccomandazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) che sanciscono le pari opportunità per donne e uomini di ottenere un lavoro dignitoso e produttivo in condizioni di libertà, equità, sicurezza e dignità umana e suggeriscono politiche di flessibilità lavorativa, servizi di assistenza all'infanzia e congedi parentali.

Il quadro normativo europeo e italiano in materia di conciliazione tra vita professionale e vita privata riflette un impegno crescente volto a migliorare l'equilibrio tra le due sfere, mirando a garantire che le/i dipendenti possano bilanciare i loro impegni familiari con quelli lavorativi, favorendo le pari opportunità e contribuendo a creare un ambiente lavorativo più flessibile, supportando il loro benessere e la coesione sociale, generando effetti positivi anche sul tessuto sociale e ambientale nel quale sono inserite/i.

A livello europeo, il tema della *work-life balance* è stato oggetto di numerose iniziative legislative, mirate a migliorare la qualità della vita dei lavoratori e a promuovere l'uguaglianza di genere. Uno dei principali strumenti normativi in questo ambito è la Direttiva (UE) 2019/1158 europea recepita con il Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105³, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. La Direttiva apporta modifiche significative al Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151), introduce diverse misure chiave tra cui il rafforzamento dell'istituto del congedo parentale e per i prestatori di assistenza, inserendo nel contesto legislativo anche il congedo di paternità e promuove le modalità di lavoro flessibili come il telelavoro o l'orario flessibile.

Il contesto normativo italiano in materia di tutela dei lavoratori e conciliazione tra vita privata e vita professionale è complesso e in continua evoluzione, in quanto riflette l'importanza crescente di bilanciare gli impegni lavorativi con quelli familiari. Le normative vigenti mirano a garantire diritti fondamentali, la promozione dell'uguaglianza di genere e il miglioramento della qualità della vita dei lavoratori, attraverso misure di sostegno come i congedi parentali, il lavoro flessibile e lo *smart working*.

Oltre a quanto evidenziato, al momento della stesura della presente Politica, il principale assetto regolatorio nazionale ed internazionale include i seguenti principali Trattati, Convenzioni e Regolamenti:

- le 8 Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (International Labour Organization – ILO) ossia, le Convenzioni n. 29, 87, 98, 100, 105, 111 e 182 e la Convenzione ILO n. 155 sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- la Convenzione ILO n. 1/1919 sui limiti alla durata dell'orario di lavoro;
- la Convenzione ILO n. 190/2019 sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro;
- la Convenzione ILO n. 95, 131 sulla protezione del salario minimo;
- la "Dichiarazione Universale dei Diritti Umani";
- l'art. n. 32 della "Convenzione sui Diritti del Fanciullo";
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights;
- la legislazione nazionale vigente, riguardante la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché la legislazione relativa al lavoro, inclusa quella relativa all'assicurazione sociale (previdenza e assistenza).

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158>

Il quadro regolatorio e normativo di riferimento è completato dalle fonti normative interne, anch'esse ispirate alle sopra menzionate regolamentazioni esterne, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo il Codice Etico di Gruppo, la Policy di Gruppo Framework di Sostenibilità, la Politica Generale "Diversità, Equità e Inclusione", la Policy di Gruppo "Welfare e Benefit" e il Regolamento interno "New Way of Working", ove sono declinati i principi, le metodologie e le modalità operative attraverso cui la sostenibilità sociale viene perseguita in ambito risorse umane e più in generale all'interno dell'organizzazione aziendale.

3. PERIMETRO DI APPLICABILITÀ

Il perimetro societario di applicazione del presente documento è quello di Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. ("CDP"). CDP si impegna affinché la presente Politica sia progressivamente estesa alle Società soggette a Direzione e Coordinamento di CDP⁴.

4. PRINCIPI GENERALI

CDP, coerentemente all'obiettivo di perseguire nel suo agire la creazione di valore economico, ambientale e sociale per accompagnare il Paese verso un futuro più solido e sostenibile, riconosce l'importanza delle proprie persone che mettono le proprie competenze al servizio di questa missione, nel rispetto anche dei principi e dei valori contenuti nel proprio Codice Etico con riferimento al capitale umano inteso come "valore centrale strategico per il raggiungimento della propria mission e per la creazione di valore per il Paese".

Al fine di assicurare una cultura aziendale solidale e rispettosa dei fabbisogni della singola persona e al fine di promuovere sempre di più un ambiente di lavoro in cui siano garantiti benessere e qualità di vita di tutte le persone, con la presente Politica CDP intende declinare il proprio impegno nei seguenti ambiti:

- Organizzazione del lavoro;
- *Financial Well-being*;
- Sistema di *welfare*;
- Sistema di congedi;
- Supporto psicologico e fisico.

4.1 Organizzazione del lavoro

Negli ultimi anni, e in particolare con l'emergenza sanitaria dovuta al Covid-19, si è diffusa in maniera più marcata una crescente attenzione alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, con la necessità di procedere a un rinnovamento di prospettiva. Tale tendenza è stata evidenziata anche in alcune ricerche, in particolare una condotta dal Politecnico di Milano che dimostra come il numero dei lavoratori da remoto in Italia si attesti a circa 3,5 milioni, in aumento del 541% rispetto al periodo pre-Covid⁵.

Rispetto al tema in esame, il panorama normativo italiano ha subito diversi aggiornamenti negli ultimi anni per regolamentare e proporre nuove modalità di lavoro flessibile e una migliore organizzazione del lavoro. In particolare si segnalano: (i) il Protocollo Nazionale sul Lavoro in Modalità Agile con il quale si è voluto fissare il quadro di riferimento, definendo le linee di indirizzo per l'integrazione della modalità definita "lavoro agile" all'interno della contrattazione collettiva naziona-

⁴ Ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del codice civile

⁵ Osservatorio Smart Working della School of Management del Politecnico di Milano "Edizione 2023"

le, aziendale e/o territoriale⁶; (ii) il d.lgs. 105/2022 tutela la lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile⁷ e (iii) la Direttiva (UE) 2019/1158 che identifica l'uso di meccanismi per conciliare attività professionale e vita familiare per i lavoratori che sono genitori o prestatori di assistenza.

In questo contesto, anche CDP riconosce l'importanza dell'equilibrio tra vita privata e lavorativa e adotta un sistema di lavoro flessibile regolamentato dall'Accordo di *Smart Working* che garantisce 10⁸ giornate lavorative al mese espletabili in modalità *smart working* e prevede ulteriori estensioni a fronte di specifiche e motivate esigenze (es. chi offre assistenza a familiari/congiunti, c.d. *caregiver*, chi è in condizioni legate alla pre-natalità e alla genitorialità; chi ha condizioni di salute e/o disabilità anche temporanee che non comportino inabilità al lavoro) per permettere alle persone di bilanciare al meglio l'organizzazione della vita privata con le esigenze aziendali.

Inoltre, CDP garantisce, peraltro a tutte le persone, flessibilità oraria in entrata e in uscita nel rispetto delle ore di lavoro settimanali stabilite dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL⁹) e di beneficiare, in caso di specifiche condizioni, della Banca del Tempo (giorni/ferie donate dai colleghi).

Inoltre, CDP favorisce tutte le misure organizzative volte ad assicurare il diritto alla disconnessione fuori dalle normali fasce lavorative, sensibilizzando, anche attraverso campagne già attivate, a un uso responsabile della posta elettronica, in modo tale da non creare aspettative implicite sull'evasione delle richieste fatte al di fuori dell'orario di lavoro ufficiale e da rispettare i periodi di riposo delle persone, evitando ogni abuso dei canali digitali.

4.2 Financial Well-being

In linea con il contesto normativo e gli impegni dell'Unione Europea, CDP adotta un sistema di *financial well-being* che permette di allineare le retribuzioni complessive delle proprie persone alle evoluzioni del contesto socioeconomico e del mercato del lavoro di riferimento, impegnandosi contro ogni forma di disparità retributiva come già disciplinato all'interno della Politica Generale "Diversità, Equità e Inclusione"¹⁰.

CDP, inoltre, garantisce la competitività e l'efficacia della remunerazione, nonché la trasparenza e l'equità interna quali elementi chiave delle proprie politiche retributive¹¹, anche in ottica di allineamento con la recente Direttiva (UE) 2023/970 che si pone come obiettivo di rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore ("principio della parità di retribuzione")¹².

In particolare, CDP si impegna a:

- offrire un equo livello retributivo in linea con i valori espressi dal mercato e che rifletta il ruolo, le competenze, le capacità, l'esperienza professionale e il livello di performance di ogni dipendente, garantendo l'applicazione del principio di pari opportunità. Tale impegno si concretizza ad esempio con: (i) la classificazione delle strutture organizzative aziendali tra «Business» e «Corporate Center» e (ii) l'elaborazione annuale della *Job Evaluation*;
- riconoscere differenti livelli retributivi pesati per il ruolo coperto in azienda, effettuando un monitoraggio continuo di tendenze e prassi di mercato, anche internazionali, al fine di mantenere nel tempo una corretta definizione degli stessi.

⁶ <https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/PROTOCOLLO-NAZIONALE-LAVORO-AGILE-07122021-RV.pdf>

⁷ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/07/29/22G00114/sg>

⁸ Limite in vigore al momento della stesura della presente Politica e che potrà essere oggetto di modifica in caso di variazione dell'Accordo di Smart Working

⁹ <https://www.abi.it/wp-content/uploads/2023/11/Accordo-di-rinnovo-23-11-2023.pdf>

¹⁰ "CDP si impegna ad analizzare e monitorare annualmente il divario retributivo di genere e a sviluppare strategie e iniziative per eliminare gli eventuali gap rilevati, allo scopo di promuovere attivamente il raggiungimento dell'equità salariale. Tali obiettivi possono essere raggiunti anche attraverso l'applicazione di politiche retributive specifiche e programmi d'incentivazione dei manager volti a ridurre la disparità retributiva, con particolare riferimento ai cluster di popolazione con i gap salariali più significativi" (cfr. https://www.cdp.it/resources/cms/documents/CDP_Politica_Diversita_Equita_Inclusione_ITA.pdf)

¹¹ Il tema delle politiche retributive viene disciplinato sulla base di molteplici aspetti, all'interno delle seguenti normative aziendali e di Gruppo: Policy di Gruppo "Remunerazione"; Regolamento "Trattamento economico e organizzativo del Personale all'estero"; Procedura Amministrazione Risorse Umane

¹² La Direttiva prevede trasparenza delle retribuzioni e obbligo di comunicazione dell'ammontare medio delle retribuzioni delle persone che svolgono mansioni comparabili, cioè di pari livello

4.3 Sistema di welfare

La promozione del benessere individuale e collettivo, come sancito dalla Costituzione italiana, rappresenta uno degli obiettivi primari delle politiche pubbliche, insieme alla graduale eliminazione delle radici delle disuguaglianze e delle discriminazioni. In Italia il *welfare state* si caratterizza per una vocazione universalistica con l'obiettivo di garantire a tutti i cittadini condizioni di vita dignitose e un eguale accesso ai servizi di protezione ed assistenza. Accanto al *welfare* pubblico, negli ultimi anni si è sviluppata una componente privata ad integrazione di quella pubblica.

Welfare e people caring rappresentano dimensioni fondamentali nella visione strategica di CDP, la quale mette a disposizione iniziative e servizi volti a favorire il miglioramento del benessere delle proprie persone e interventi a sostegno delle situazioni di fragilità individuale, impegnandosi nel continuo per migliorare e personalizzare l'offerta relativa a "Salute e benessere", "Sostegno alle persone" e "Mobilità e trasporti" che comprendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, (i) check-up medico periodico; (ii) assistenza sanitaria, estendibile anche al nucleo familiare¹³; (iii) polizza per infortuni e invalidità permanente da malattia; (iv) supporto alla genitorialità; (v) sostegno economico riguardante l'istruzione delle/i figlie/i durante l'intero percorso di studi; (vi) iniziative economiche a sostegno della disabilità delle/i dipendenti e delle/i figlie/i; (vii) contributo per acquisto, ristrutturazione e/o ampliamento di un immobile e/o sua pertinenza qualificabile come prima casa; (viii) possibilità di aderire, su base volontaria, a un fondo di previdenza integrativa; (ix) contributo per il trasporto pubblico; (x) convenzioni con i principali operatori di sharing mobility e contributi ad hoc per l'acquisto di mezzi green nonché allestimento di servizi per favorire la dolce e micro mobilità (ad es. stalli per le biciclette e monopattini, stazioni di manutenzione biciclette e punti di ricarica per *e-bike*/monopattini).

Nel suo complesso, CDP garantisce alle proprie persone un'offerta di *welfare* completa tenendo in considerazione la persona a 360° in modo da comprenderne i bisogni ed agevolarla in ogni fase della vita, laddove sfera privata e sfera lavorativa si intersechino, con l'impegno costante di rendere le azioni sempre più efficaci e mirate, evolvendo verso un approccio maggiormente sartoriale, finalizzato a cogliere esigenze specifiche e adottando una visione completa della persona, che prenda in carico non solo l'aspetto personale ma anche quello familiare, sociale. Per fare questo CDP si impegna a ricercare soluzioni personalizzate e in prossimità con le esigenze del singolo, anche sulla base delle risultanze di frequenti attività di ascolto.

Nel rispetto del principio di trasparenza, attraverso piani e campagne di comunicazione, CDP è anche impegnata, sempre di più, nella sensibilizzazione culturale volta a diffondere informazioni chiare e accessibili sulle soluzioni disponibili, sulle modalità e sui requisiti di accesso relativi, affinché tutti abbiano piena consapevolezza di quanto offerto dall'azienda e possano beneficiarne al fine di migliorare la qualità della propria vita e di quella dei propri familiari.

4.4 Sistema di congedi

L'equilibrio tra attività professionale e vita familiare resta una sfida per molti genitori con responsabilità di assistenza, con un particolare impatto negativo sull'occupazione femminile. Uno dei principali fattori che contribuiscono alla sottorappresentanza delle donne sul mercato del lavoro è infatti la difficoltà a conciliare l'attività professionale con gli impegni familiari. È stato dimostrato che avere la responsabilità dell'accudimento di un familiare ha un impatto negativo sull'occupazione femminile e porta alcune donne ad abbandonare completamente il mercato del lavoro. Per esempio secondo i dati Eurostat, in Italia al quarto trimestre 2022 1 donna su 5 esce dal mercato del lavoro a seguito della maternità.

¹³ Sulla base delle condizioni generali di assicurazione in vigore al momento dell'emanazione della presente Politica, costituiscono nucleo familiare del dipendente: il coniuge fiscalmente a carico e non, oppure il convivente more uxorio anche dello stesso sesso purché rientrante nello stato di famiglia che l'assicurato trasmetterà all'Ufficio HR dell'Ente; la parte dell'unione civile; i figli fiscalmente a carico, anche non conviventi

La normativa Europea, come citato in precedenza, impone disposizioni minime per promuovere l'uguaglianza di genere nelle opportunità lavorative e nel trattamento sul lavoro, facilitando la conciliazione tra vita professionale e familiare per i genitori e i prestatori di assistenza attraverso la Direttiva 2019/1158¹⁴. In Italia, nel maggio del 2022, è entrata in vigore la legge 32/2022, anche detta "Family Act", con il fine di sostenere la genitorialità e la funzione educativa e sociale delle famiglie, contrastare la denatalità e favorire la conciliazione della vita familiare con il lavoro con particolare riferimento a quello femminile¹⁵.

Nel rispetto della conciliazione tra vita privata e vita professionale, CDP sostiene e favorisce la genitorialità e la famiglia in ogni sua forma¹⁶ affinché sia assicurata la centralità della vita personale delle proprie risorse. In particolare, riconosce l'importanza dei congedi in diversi momenti della vita per poter agevolare i colleghi fornendo loro specifiche tutele e riguardi per condizioni personali temporanee. In questa ottica CDP, oltre alle tutele previste dalla legge, offre ai neogenitori un trattamento migliorativo nell'ambito del congedo parentale, del congedo di paternità e dei permessi retribuiti oltre a un sostegno economico riguardante l'istruzione delle/i figlie/i durante l'intero percorso di studi, dall'asilo nido all'università. Inoltre, in tale contesto, CDP mette a disposizione una serie di iniziative, quali:

- supporto a favore delle/i dipendenti con disabilità o con figlie/i in condizioni di disabilità (es. aumento dei giorni di congedo);
- sostegno concreto nella gestione familiare quotidiana per coloro che presentano familiari con disabilità;
- ricorso all'istituto del part-time, con priorità verso richieste motivate da situazioni di grave difficoltà familiare.

4.5 Supporto psicologico e fisico

Nel 2023 il 76% dei lavoratori e delle lavoratrici italiane ha sperimentato almeno un sintomo di *burnout* (es. sensazione di sfinitimento, calo dell'efficienza lavorativa), in aumento del 14% rispetto al 2022, sulla base di quanto emerge dalla ricerca BVA Doxa¹⁷. I principali motivi sono il sovraccarico lavorativo e il mancato riconoscimento del lavoro svolto. Gli effetti possono essere tali da spingere ad interrompere il rapporto lavorativo (il 54% del campione afferma di aver lasciato il lavoro a causa un malessere emotivo). È un fenomeno che riguarda in maniera particolare i giovani; infatti, per i *Gen Z* e i *Millennials* la percentuale interessata è passata dal 59% del 2022 al 66% del 2023.

CDP, per essere sempre allineata ai nuovi paradigmi di salute delle proprie persone secondo i quali la salute mentale, al pari di quella fisica, è centrale per il benessere di ciascuno anche in ottica di creazione di un ambiente di lavoro sano e produttivo, ha strutturato al proprio interno un processo di gestione della tematica articolato in tre elementi cardine: (i) identificazione dei rischi, (ii) definizione di iniziative volte a prevenire i suddetti rischi potenziali e (iii) attuazione di azioni di mitigazione di carattere reattivo che fanno leva su caratteri organizzativi, di sensibilizzazione (informazione) e formativi, tramite il coinvolgimento di esperti del settore.

¹⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158>

¹⁵ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/04/27/22G00042/sg>

¹⁶ L'art.30 del Contratto Integrativo Aziendale per il personale della Cassa Depositi e Prestiti sancisce: "[...] al fine di supportare la genitorialità in tutte le sue forme e dare concretezza alla piena condivisione e volontà di attuazione delle politiche DE&I nel Gruppo CDP, vengono riconosciuti ed estesi ai dipendenti che formano coppie omosessuali, ai componenti delle coppie di fatto o a coloro che hanno costituito un'unione civile i trattamenti e gli istituti previsti dalle fonti nazionali e/o aziendali per le sole coppie eterosessuali."

¹⁷ BVA Doxa "Osservatorio annuale sul Benessere Psicologico nelle aziende italiane", 2023. Ricerca commissionata da Mindwork, prima società italiana per la consulenza psicologica online in ambito aziendale che, in vista della Giornata Mondiale per la Salute Mentale ha indagato il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori di aziende che operano in Italia

In tale contesto, per identificare preventivamente possibili situazioni fisiche/psicologiche critiche, CDP ha attivato un processo di *assessment* dei rischi¹⁸, con frequenza definita dal livello di rischio, generalmente biennale/triennale, volto a valutare nell'organizzazione il rischio di stress lavoro-correlato (d.lgs. 81/08 e ss.mm. e ii.) e ad individuarne le corrispondenti misure di prevenzione e protezione. Con l'obiettivo di garantire massima attenzione al tema, CDP monitora con cadenza annuale gli indicatori sentinella¹⁹ del rischio stress lavoro-correlato, valutazione che costituisce una parte del più completo e articolato *assessment* dei rischi sopra menzionato. Inoltre, a conferma dell'importanza che riconosce alla salute psicologica delle proprie persone e delle loro famiglie, CDP mette a disposizione un servizio di ascolto e sostegno psicologico, disponibile tutti i giorni 24h/24h, volto al supporto nell'ambito della vita personale e professionale per confrontarsi, con una/o psicologa/o professionista sulle difficoltà che possono nascere in uno specifico momento di vita, in famiglia o al lavoro o per approfondire tematiche relative alla salute psicologica con la possibilità di ricevere orientamento e supporto. Il supporto psicologico può essere fruito tramite consulenza telefonica, video assistenza e consulenza in presenza.

L'impegno di CDP nel miglioramento continuo in ambito Salute e Sicurezza sul lavoro, è dimostrato anche dal mantenimento attivo del proprio Sistema di Gestione integrato Salute, Sicurezza e Ambiente certificato da Ente terzo rispetto agli standard internazionali UNI EN ISO 45001:2023 e UNI EN ISO 14001:2015 che include la collaborazione con i Medici Competenti ad attuare e valorizzare programmi volontari di promozione della salute, anche tenendo conto del modello generale di intervento denominato "*Healthy workplaces: a model for action*" codificato dall'Organizzazione Mondiale della Sanità. A conferma dell'importanza che attribuisce anche al benessere fisico delle persone per uno stile di vita migliore, CDP mette a disposizione diverse iniziative volte a tutelare la salute (es. *check up* aziendale periodico), promuovere l'attività sportiva (es. piattaforma dedicata al *fitness online*) e la diffusione di contenuti e informazioni utili per ampliare le conoscenze su un tema centrale come quello della corretta e sana alimentazione.

Al fine di sensibilizzare ulteriormente le proprie persone all'importanza della salute fisica e psicologica, CDP si impegna nel tempo ad arricchire e articolare la tipologia di eventi e corsi di formazione, sia in presenza che online con esperti e testimonial in tema di benessere quotidiano sia fisico che psicologico.

5. RUOLI E RESPONSABILITÀ

Alla luce del contesto delineato si definiscono di seguito i ruoli e le responsabilità dei diversi soggetti coinvolti, - nel rispetto ed in conformità del sistema normativo, organizzativo e dei poteri e delle deleghe interne aziendali - dei diversi soggetti coinvolti.

Consiglio di Amministrazione

- approva in via esclusiva e non delegabile il presente documento nonché ogni sua revisione di carattere non formale e la relativa eventuale abrogazione.

Amministratore Delegato

- propone al Consiglio di Amministrazione l'approvazione della Politica Generale di Well-being, nonché eventuali modifiche/aggiornamenti;
- supervisiona nel continuo, ricevendo a tal fine flussi informativi, l'applicazione di quanto stabilito dalla presente Politica, garantendo un assetto organizzativo funzionale all'obiettivo;
- valuta le proposte di strategia aziendale e le iniziative in materia di *work-life balance*.

Comitato Rischi e Sostenibilità

- rilascia parere al Consiglio di Amministrazione sul presente documento nonché sulle sue revisioni.

¹⁸ Ciò avviene in coerenza con quanto previsto dal legislatore italiano (d.lgs. 81/08 e ss.mm. e ii.)

¹⁹ Per gli indicatori si fa riferimento a quelli definiti da INAIL

Direzione Amministrazione, Finanza, Controllo e Sostenibilità

- assicura il monitoraggio dell'evoluzione della tematica nell'ambito di una più ampia strategia ESG, a stretto contatto con tutte le strutture competenti, per verificare la coerenza degli obiettivi interni con le evoluzioni di mercato, anche al fine di promuoverne il miglioramento;
- coordina la definizione di proposte di aggiornamento del presente documento, di concerto con le altre strutture competenti;
- garantisce, in collaborazione con le strutture coinvolte, la corretta implementazione della presente Politica.

Direzione Persone e Organizzazione

- propone all'Amministratore Delegato le linee strategiche evolutive in materia di *work-life balance*;
- assicura, in linea con le strategie definite dal Top Management e in coerenza con la presente Politica, la gestione del capitale umano aziendale;
- assicura, negli ambiti di propria competenza, la promozione di pratiche virtuose e il rispetto dei principi contenuti nel presente documento;
- monitora l'andamento delle attività e degli impegni definiti dalla presente Politica, mettendo in atto eventuali azioni correttive;
- assicura, di concerto con le strutture competenti, le attività di aggiornamento della presente Politica Generale.

Direzione Innovazione, Trasformazione e Operations

- assicura, negli ambiti di propria competenza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la promozione di pratiche virtuose e il rispetto dei principi contenuti nel presente documento;
- monitora, negli ambiti di propria competenza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'andamento delle attività e degli impegni definiti dalla presente Politica, mettendo in atto eventuali azioni correttive.

Direzione Comunicazione, Relazioni Esterne, Arte e Cultura

- presidia, in collaborazione con le altre unità organizzative competenti, il dialogo con la società civile ed eventuali altri *stakeholder* rilevanti al fine di acquisire, monitorare ed orientare il posizionamento su tematiche rilevanti per la definizione dei contenuti del presente documento;
- assicura, negli ambiti di propria competenza, quali le iniziative di sensibilizzazione e formazione rivolte a *stakeholder* interni ed esterni, nonché le iniziative di *marketing* e comunicazione (ad es. eventi), il rispetto dei principi contenuti nel presente documento;
- cura le attività di promozione della Politica e delle relative iniziative presso *stakeholder* esterni e interni, rafforzandone il posizionamento, anche attraverso la cura delle attività di coinvolgimento e comunicazione rivolte sia all'interno che all'esterno, supportando le strutture competenti.

6. TRASPARENZA E RENDICONTAZIONE

CDP, riconoscendo il valore della trasparenza e del dialogo continuo con i propri clienti, investitori, fornitori, agenzie di rating e organizzazioni della società civile, al fine di comprenderne le legittime aspettative, si impegna ad una rendicontazione continua e trasparente.

A tal fine, CDP pubblica annualmente sul proprio sito web una rendicontazione non finanziaria e inclusiva della Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario (DNF) ai sensi del d.lgs. 254/2016, redatta secondo standard riconosciuti (es. GRI *Sustainability Reporting Standards*, *Integrated Reporting Framework*, *Sustainability Accounting Standards Board*) e inclusiva delle proprie attività e degli impatti generati anche dalla propria operatività interna.

Il presente documento è pubblicato sul sito istituzionale di CDP.

Il presente documento è stato approvato dal CdA in data 30 ottobre 2024.