

BILANCIO DI GENERE
2023

OLTRE L'ACQUA

per la vita e il futuro della nostra comunità



acquedotto
pugliese

l'acqua, bene comune

Indice

06	Premessa
11	Messaggio del Comitato Guida per la Parità di Genere
15	Nota metodologica
18	La nostra storia
21	La normativa di riferimento
25	Governance
31	La strategia di AQP La Certificazione di Genere Comitato Guida per la Parità di Genere Politica AQP per la Parità di Genere Piattaforma per segnalazioni di abusi fisici, verbali e digitali sul luogo di lavoro
36	Rendicontazione di Genere Selezione del Personale Composizione del Personale Dipendenti per tipo di contratto Progressioni di carriera Assunzioni Cessazioni Formazione L'equità remunerativa Il coinvolgimento del Personale Comunicazione e media
62	Allegato A
64	Allegato B

Premessa

Acquedotto Pugliese è impegnato da anni nel contribuire al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU tra i quali, in stretta interconnessione con gli altri, ci sono:



- l'obiettivo numero 5 **"Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze"** e in particolare

il punto 5.5: "Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica";



- l'obiettivo numero 8 **"Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti"** e in particolare il punto

8.5: "Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani

e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore".

Garantire alle donne e alle ragazze una parità di accesso all'istruzione, alle cure mediche, a un lavoro dignitoso, e allo stesso tempo assicurare la rappresentanza nei processi decisionali, politici ed economici, promuoverà economie sostenibili, di cui potranno beneficiare le società e l'umanità intera.

Il **Global Gender Gap Report 2024** del World Economic Forum, che ogni anno rileva lo stato del divario di genere nel mondo, ha valutato 146 Paesi sulle quattro tematiche di partecipazione economica, livello di istruzione, salute e potere politico e ha calcolato che il divario di genere si attesta al 68,5% riducendosi soltanto dello 0,1% rispetto alla rilevazione precedente.

L'Italia si posiziona al 87esimo posto rispetto a 146 paesi analizzati, con una perdita di 8 posizioni rispetto alle rilevazioni 2023, e ampia distanza rispetto a numerosi Paesi dell'eurozona. Sulla base dei dati attuali, ci vorranno 134 anni per raggiungere la piena parità, ovvero circa cinque generazioni.



AQP resta tra le principali realtà del mezzogiorno d'Italia a considerare le "Persone" un asset fondamentale per il proprio sviluppo. Il tema della "Forza lavoro" riveste un'importanza cruciale per il successo aziendale, **poiché attraverso l'investimento nel capitale umano, la formazione continua e lo sviluppo delle carriere**, si promuove il progresso e il benessere dei dipendenti. Un impegno che si traduce in un aumento della capacità di innovazione e della produttività, grazie anche all'adozione di programmi di welfare e percorsi formativi che rispondono alle aspettative dei lavoratori, valorizzando le loro abilità e competenze. Inoltre, l'engagement dei dipendenti nelle strategie aziendali attraverso iniziative di coinvolgimento contribuisce a rafforzare le competenze individuali e collettive.

Da oltre 100 anni Acquedotto Pugliese fornisce servizi essenziali alla comunità, motivo per

cui l'azienda si impegna costantemente ad assicurare un ambiente di lavoro che favorisca l'inclusività e la motivazione, e consenta a ogni individuo di esprimere al meglio le proprie potenzialità e migliorare le dinamiche di comunicazione e ascolto all'interno dell'organizzazione.

Dal 2021 abbiamo aderito ai principi del Global Compact delle Nazioni Unite che incoraggia le imprese di tutto il mondo a creare un quadro economico, sociale ed ambientale in grado di promuovere un'economia mondiale sana e sostenibile che garantisca a tutti l'opportunità di condividerne i benefici. Acquedotto Pugliese in quanto società aderente al Global Compact è impegnata a condividere, sostenere e applicare nella propria sfera di influenza un insieme di principi fondamentali, relativi a diritti umani, standard lavorativi, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione. Con particolare riferimento

all'ambito "Lavoro" il principio VI chiediamo alle imprese che collaborano con noi di sostenere l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.

Nel 2022 il nostro Presidente del CdA ha sottoscritto i **WEPs** (Women's Empowerment Principles) delle Nazioni Unite, confermando l'impegno a promuovere l'uguaglianza di

genere sui luoghi di lavoro, nel mercato e nella comunità. Alla data di marzo 2024, più di 9.400 CEO hanno firmato i WEPs a livello globale, di cui oltre 115 in Italia. I WEPs, presentati nel 2010 dal Global Compact delle Nazioni Unite e da UN Women, comprendono 7 principi ispirati a reali pratiche aziendali e volti a promuovere una condizione paritaria per le donne nel mondo del lavoro.

Da pochi mesi AQP ha aderito anche a Valore D, la prima associazione di imprese che promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva per la crescita delle aziende Italiane. L'adesione a **Valore D** rafforza la nostra strategia, già da tempo avviata, a partire dalla sottoscrizione dei principi di empowerment femminile, fino al conseguimento del primo bilancio di genere a giugno 2023. Siamo infatti tra le prime utility del Sud Italia a raggiungere il traguardo della **certificazione UNI/PdR 125:2022**, ottenendo un punteggio molto elevato, a testimonianza di politiche e comportamenti consolidati.

Da tale consapevolezza, dalla volontà del management e dalla necessità di monitorare e condividere lo stato di avanzamento delle politiche AQP è nato il progetto di redazione del primo Bilancio di Genere 2022 approvato dal Comitato di Sostenibilità. Nello stesso anno ci siamo dotati di un Sistema di Gestione che ha previsto la costituzione di un Comitato Guida composto dalla Consigliera delegata in tema di Sostenibilità dott.ssa Rossella Falcone, dalla Direttrice Generale dott.ssa Francesca Portincasa e dal Direttore HR dott. Pietro Scrimieri, l'adozione della Politica per la Parità di genere nonché l'implementazione del Piano Strategico che ci ha condotti al raggiungimento della Certificazione della parità di Genere. Attraverso la seconda edizione del Bilancio di Genere, ci proponiamo di monitorare la distribuzione di genere del personale e la partecipazione della componente femminile negli organi di governo e di gestione della Società, nonché rendicontare i principali Keys Performance Indicator (KPI) che ci consentiranno di fotografare lo stato e le condizioni di lavoro di donne e uomini all'interno di AQP, con lo scopo di rendere la nostra Società maggiormente attrattiva per le donne favorendone la partecipazione e riducendo i gap qualitativi che le sfavoriscono.

valore D

Con il suo grande network di oltre 380 aziende, Valore D è pioniere nell'affrontare temi come la parità di genere e la diffusione di una cultura dell'inclusione a supporto dell'innovazione, del progresso e della crescita delle imprese del nostro Paese. Insieme a tutte le società che si sono unite nel percorso verso un mondo del lavoro più inclusivo possiamo essere promotori e promotrici di un cambiamento, poiché condividiamo la visione "la diversità è potenza", fondamentale per la crescita economica e sociale del Paese.

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES



Principle 1



Establish high-level corporate leadership for gender equality.

Principle 2



Treat all women and men fairly at work- respect and support human rights and nondiscrimination.

Principle 3



Ensure the health, safety and well-being of all women and men workers.

Principle 4



Promote education, training and professional development for women.

Principle 5



Implement enterprise development, supply chain and marketing practices that empower women.

Principle 6



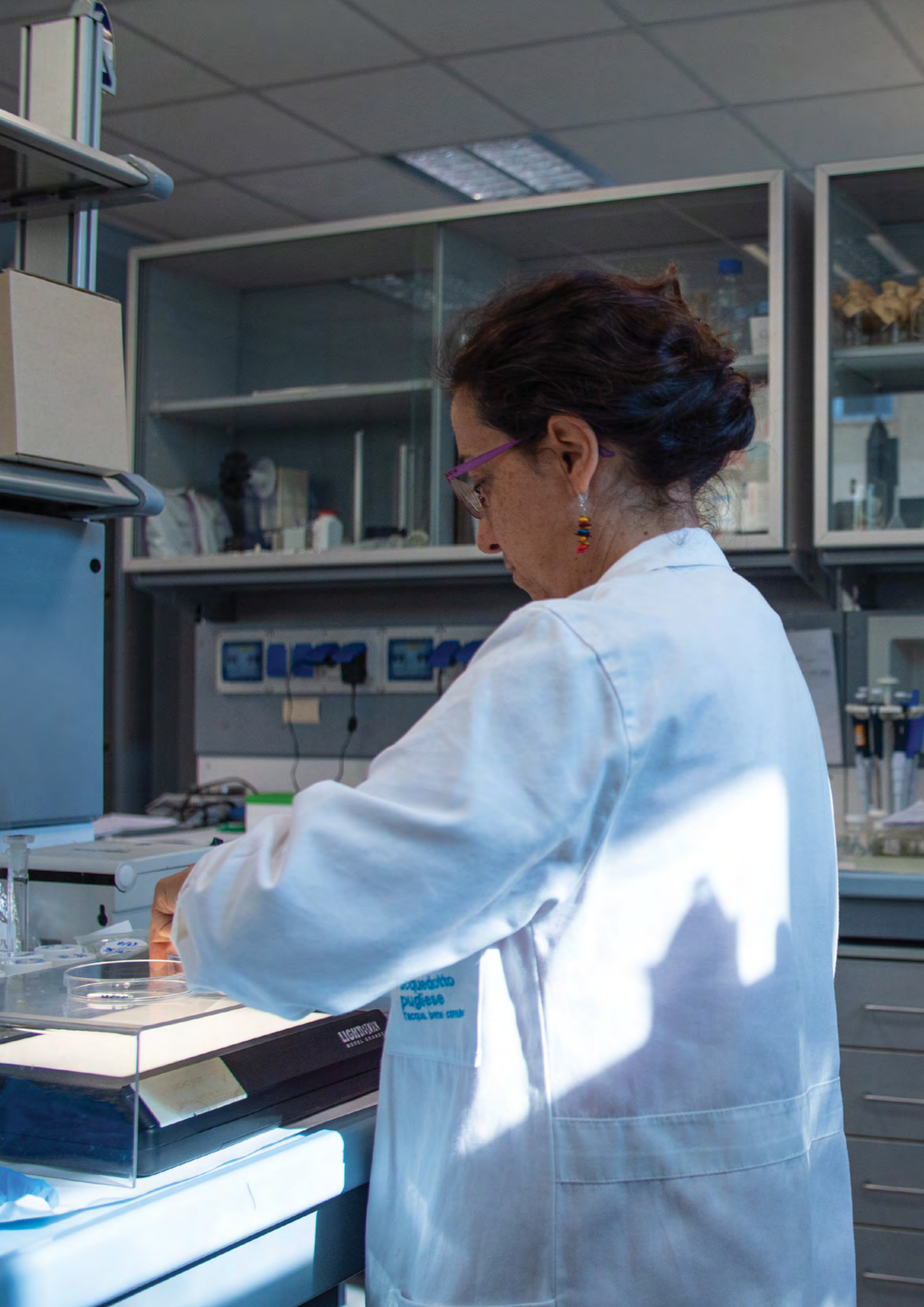
Promote equality through community initiatives and advocacy.

Principle 7



Measure and publicly report on progress to achieve gender equality.





Messaggio dei Componenti del Comitato Guida per la Parità di Genere



Dott.ssa Rossella Falcone

Componente del Consiglio di Amministrazione di Acquedotto Pugliese S.p.A. e delegata alla Sostenibilità, presiede il Comitato di sostenibilità istituito dall'attuale Consiglio di Amministrazione.

Tra i primi atti del Comitato vi è la predisposizione del Piano della Sostenibilità 2022 – 2024 che, nella rimodulazione approvata dal CdA ad aprile 2022 prevede la predisposizione del primo Bilancio di Genere di AQP e l'avvio delle attività finalizzate al raggiungimento della certificazione di genere secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, tra le quali la costituzione del Comitato Guida di cui è componente.

“L’ottenimento della Certificazione di Genere aggiunge un ulteriore tassello al percorso che AQP ha intrapreso già da tempo verso la parità di genere, abbiamo assunto formalmente l’impegno a promuovere una politica di gestione che ponga attenzione alla diversity, alla parità di genere (tutti i generi), all’empowerment femminile e alle pari opportunità, poiché crediamo fermamente nel valore delle persone e delle loro differenze e siamo convinti che possano consentire di migliorare la qualità della vita delle persone, essere vantaggiose per le aziende e per la società nel suo complesso. Promuoverle è fondamentale per costruire un futuro più equo e prospero”.



Dott.ssa Francesca Portincasa

Dal 2021 Direttrice Generale di Acquedotto Pugliese S.p.A., nella sua esperienza al servizio di AQP ha contribuito al rilancio degli investimenti e accompagnato l'azienda in un virtuoso percorso di rinnovamento e di transizione tecnologica attraverso l'adozione di progetti innovativi e ad alto contenuto tecnologico che sono alla base della strategia digitale di AQP, avendo sempre cura e attenzione alle "Persone" di Acquedotto Pugliese e in particolare alle donne.

“L’ottenimento della Certificazione di Genere ci trova con una percentuale di donne di poco superiore al benchmark di mercato, infatti il nostro settore impiega mediamente il 19% delle donne, noi il 20% e abbiamo il 43% di donne che ricoprono ruoli di vertice o di diretto riporto al vertice come il Consiglio di Amministrazione o il Collegio Sindacale, quindi cariche di grande responsabilità.

Anche nel senso delle pari opportunità e nella possibilità data a tutti di poter esprimere le proprie potenzialità, Acquedotto Pugliese sta facendo la storia. La presenza equilibrata di uomini e donne porta una varietà di prospettive e approcci nella risoluzione dei problemi, contribuisce ad attrarre eccellenze stimolando l’innovazione e migliorando l’efficienza.”



Dott. Pietro Scrimieri

Direttore Risorse Umane e Organizzazione di Acquedotto Pugliese S.p.A. Nel 2014, ha avuto l'intuizione di fondare l'AQP Water Academy, di cui è Direttore, centro formativo di eccellenza la cui finalità principale è il continuo sviluppo delle competenze tecniche e manageriali del personale interno ed esterno all' Acquedotto Pugliese.

“Per Acquedotto Pugliese, e in particolare per noi della Direzione Risorse Umane, l’ottenimento della Certificazione di Genere è un momento molto importante in quanto concretizza tutti gli sforzi fatti in questa direzione. Ci gratifica moltissimo il modo nel quale questa certificazione è stata raggiunta, con il lavoro di tutti gli uffici interni, senza alcuna consulenza di società esterne e anche per il punteggio ottenuto che è molto rilevante. Di recente abbiamo ottenuto anche la certificazione “Best HR Team” promossa dal Network HRC Community che premia le Aziende che si sono contraddistinte nel creare progetti e percorsi innovativi che favoriscono la crescita del business e delle performance.”



Nota metodologica

Il tema della parità di genere è un tema assolutamente centrale nella strategia e nelle politiche di sostenibilità di Acquedotto Pugliese. La redazione del Bilancio di Genere non risponde ad alcun obbligo normativo, la sua redazione è volontaria e si inserisce nella programmazione annuale delle attività dell'area Sostenibilità della Unità Operativa (U.O.) Rapporti Istituzionali, Regolazione e Segreteria Tecnica di Presidenza.

Nella presente edizione sono riportati i dati e le informazioni relative all'anno 2023 e si fornisce una fotografia della nostra realtà aziendale in un'ottica di genere.

In assenza di linee guida specifiche, la metodologia adottata nella redazione volontaria del presente documento ha tenuto conto degli orientamenti della letteratura in materia, nonché di vari documenti pubblicati dalle organizzazioni internazionali quali:

- la Carta per le donne della Commissione Europea (2010),
- la Strategia per la parità delle donne e degli uomini della Commissione Europea (2010-2015),
- il Patto europeo per le donne del Consiglio dell'Unione Europea (2011-2020),
- la Convenzione europea contro le discriminazioni, la Piattaforma d'azione di Pechino.

Si è tenuto conto delle indicazioni presenti nella normativa internazionale, nazionale e regionale disponibile sul tema, descritta con maggior dettaglio nella sezione "riferimenti normativi", senza trascurare il contesto specifico nel quale AQP opera.

L'adesione di Acquedotto Pugliese ai Women's Empowerment Principles dell'ONU ha consentito alla Società l'utilizzo di uno strumento di self assessment per misurare le proprie performance. Auto-valutarsi e misurarsi sono due processi fondamentali per una piena comprensione della propria organizzazione, dei propri punti di forza e di debolezza, ed è essenziale per contestualizzare le proprie performance e indirizzare i propri sforzi nelle direzioni prioritarie.

Ulteriori indicazioni utili sono state fornite dalle Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere UNI/PdR 125:2022, approvate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri il 16 marzo 2022, che prevedono l'adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere. Nel presente documento, i dati relativi alla composizione del personale sono rappresentati relativamente all'ultimo triennio, 2020 – 2021 e 2022, e rapportati al 1999, anno di costituzione di Acquedotto Pugliese, al fine di evidenziare il trend evolutivo dell'occupazione.

In Appendice è riportato

- **Il Piano di Azione per la Parità di Genere**, ovvero un documento che individua delle misure concrete che AQP intende adottare per ridurre il divario di genere.

Il Bilancio di Genere è stato redatto su impulso della Direttrice Generale dott.ssa Francesca Portincasa, ha coinvolto tutte le unità organizzative ed i colleghi della Direzione Risorse Umane e Organizzazione, e la Direzione Comunicazione e Media, le attività sono state coordinate da Elodia Gagliese – Responsabile Sostenibilità, Margherita Errico – Specialista Sostenibilità.

Si ringraziano:

Emanuele Fino – Responsabile Gestione e Relazioni Industriali, Alessandra Tselikas – Responsabile Recruiting e AQP Academy, Carmine Pellegrini – Responsabile Labour & People Analytics, Alessia Palumbo – Budgeting & Analytics, Simone Andrisani – Organizzazione e Integrated Management System, Diana Bonfantini – Organizzazione e Integrated Management System, Paola Battista – Responsabile Service Comunicazione.
Diamo il benvenuto al responsabile People Care e Diversity Inclusion Pasquale Di Terlizzi
Il documento è stato sottoposto alla validazione da parte del Comitato di Sostenibilità di AQP presieduto dalla Consigliera Rossella Falcone, delegata ai temi della Sostenibilità, e presentato al Consiglio di Amministrazione.

Il progetto di realizzazione del Bilancio è stato avviato nel corso del 2022 partendo dalla individuazione delle informazioni e dei dati significativi da esporre, si è poi verificata l'effettiva disponibilità degli stessi in azienda e si è proceduto alla loro raccolta e analisi.

Concluso lo studio di fattibilità, nel 2023 si è passati alla redazione del primo Bilancio di Genere di AQP e quest'anno alla redazione della seconda edizione.



La nostra storia

AQP S.p.A. nasce dalla trasformazione dell'allora Ente Autonomo per l'Acquedotto Pugliese in base al D. Lgs. n. 141/1999 e

gestisce il Servizio Idrico Integrato (S.I.I.) nell'Ambito Territoriale Ottimale Puglia, il più grande ATO italiano in termini di estensione con un bacino di utenza di oltre 4 milioni di abitanti serviti. Gestisce, inoltre, il servizio idrico in alcuni comuni della Campania appartenenti all'Ambito Distrettuale Irpino e fornisce risorsa idrica in sub-distribuzione ad Acquedotto Lucano S.p.A., gestore del S.I.I. per l'ATO Basilicata.

La storia di Acquedotto Pugliese (di seguito AQP) è intimamente connessa alla storia della Puglia, la più vasta regione del Sud Italia. **Il legame tra l'acqua e la donna è un legame molto antico**, intrinsecamente profondo e complesso, influenzando vari aspetti della vita quotidiana, della salute, dell'economia e del benessere sociale. Questo rapporto è particolarmente evidente nelle comunità rurali e nelle regioni in via di sviluppo, dove le donne svolgono un ruolo centrale nella gestione delle risorse idriche e nella cura del territorio.

L'acqua e la donna sono anche i protagonisti del disegno architettonico del Palazzo di Acquedotto Pugliese e delle sue decorazioni dedicate alla grazia delle donne e alle virtù dell'acqua.

"Figure di donne, uniche presenze sulle pareti del Palazzo dell'Acquedotto Pugliese, si incontrano nelle sculture e negli affreschi, nelle tarsie e negli arredi, man mano che il racconto della celebrazione dell'acqua, in una terra da sempre assetata, si fa mito e iconografia nei vasi e nei corpi femminili, concepiti come contenitori di beni." (da Duilio Cambellotti. Le grazie e le virtù dell'acqua" a cura di Emanuela Angiuli - Silvana Editoriale)

La presenza delle donne in Acquedotto Pugliese, azienda a forte vocazione maschile è sempre stata estremamente limitata. **Nel 1999**, anno di trasformazione della Società in S.p.A., **su un totale di n. 2.022 dipendenti, le donne** erano n. 235, **rappresentando solo l'11%** della popolazione aziendale, **con n. 2 dirigenti donna pari 0,8%, n. 10 quadri/professioniste pari al 4,7%**, e il restante **94,5 % delle donne avevano la qualifica di impiegate**. (fonte: Rapporto Sociale di AQP 2000)

La nostra storia e il nostro presente sono legati da due eventi molto importanti in ottica di genere, che rappresentano un motivo di grande orgoglio per la nostra azienda.

Il primo evento è rappresentato dalla presenza dell'ingegnera **Emma Strada** (1884-1970 prima donna laureata in ingegneria in Italia nel 1906) che partecipò ai lavori di costruzione dell'acquedotto pugliese. Il 7 settembre 1908 "La Stampa" di Torino dà il seguente annuncio: "Emma Strada, sabato scorso, al nostro Istituto Superiore Politecnico ha conseguito a pieni voti la laurea in ingegneria civile. La signorina Strada è così la prima donna-ingegnere che si conti in Italia e ha appena altre due o tre colleghe all'estero". (fonte: <https://didattica.polito.it/>)

Il secondo evento è cronologicamente più recente e vede, a dicembre 2021, un'altra donna protagonista di un grande

cambiamento aziendale: l'Assemblea con Socio Unico Regione Puglia ha deliberato la nomina della Direttrice Generale, nella persona della **dottorssa Franca Portincasa**.

La nomina della Direttrice Generale ha portato un nuovo impulso alla spinta verso obiettivi e sfide in ottica di parità di genere; primo fra tutti l'inserimento di azioni riguardanti il tema della parità di genere all'interno del Piano della Sostenibilità 2022-2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 22 dicembre 2021.





La normativa di riferimento

La normativa sul tema è estremamente ampia, tra i principali riferimenti normativi internazionali, europei e nazionali si segnala:

- **La Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006** riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego; la direttiva definisce le nozioni di discriminazione diretta e indiretta, di molestie e di molestie sessuali; inoltre incoraggia i datori di lavoro ad adottare misure preventive per combattere le molestie sessuali, prevede le sanzioni per i casi di discriminazione e prevede l'istituzione all'interno degli Stati membri di organismi incaricati di promuovere la parità di trattamento tra uomini e donne.
 - Il 5 marzo 2020 è stata presentata la **Strategia europea per la parità di genere 2020-2025**, recante una serie di azioni ritenute fondamentali per il raggiungimento dei tradizionali obiettivi in materia di equilibrio di genere: stop alla violenza e agli stereotipi di genere; parità di partecipazione e di opportunità nel mercato del lavoro; parità retributiva; equilibrio di genere a livello decisionale e politico.
 - **La Direttiva 2019/1158/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019** sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza che abroga la direttiva 2010/18/UE. La direttiva mira ad aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la fruizione di congedi per motivi familiari e di modalità di lavoro flessibili.
 - A luglio del 2021 è stata presentata dal Dipartimento delle Pari Opportunità, la **Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026**, che rappresenta lo schema di valori, la direzione delle politiche che dovranno essere realizzate e il punto di arrivo in termini di parità di genere. La Strategia è una delle priorità trasversali del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e il riferimento per l'attuazione della riforma del Family Act.
 - **Convenzione di Istanbul** sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica adottata dal Consiglio d'Europa l'11 maggio 2011, ed entrata in vigore il 1° agosto 2014, a seguito del raggiungimento del prescritto numero di dieci ratifiche. L'Italia è stata tra i primi paesi europei a ratificare la Convenzione con la legge 27 giugno 2013, n. 77.
 - **La Regione Puglia** introduce, già a partire dal 2007, la Legge Regionale per le pari opportunità n. 7 del 21/03/2007 "Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia", sperimentando le prime rendicontazioni negli anni 2010/2013 per poi riprenderlo in edizione biennale nel 2018, 2020, 2022 e infine 2024.
- La nostra Regione inoltre ha approvato diverse norme e procedure che garantiscono un approccio sempre attento alle questioni di genere attraverso:
- Legge Regionale n. 7 dell'8 marzo 2007 **"Norme per le politiche di genere e i servizi per la conciliazione vita - lavoro in Puglia"**

- Legge Regionale 7 aprile 2014, n. 15 «**Istituzione del bilancio sociale della Regione Puglia**»
- Legge Regionale n. 28 del 13 luglio 2017, «**Legge sulla partecipazione**»
- Il documento strategico Agenda di Genere. «**Strategia Regionale per la Parità di Genere in Puglia**»
- La **Valutazione di impatto di genere**. Sistema di gestione e di monitoraggio

La Parità di Genere, anche in virtù del suo inserimento tra gli **Obiettivi di sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, approvata dalle Nazioni Unite il 25 settembre 2015**, resta un tema di grande attualità. Le tre azioni chiave della strategia europea si possono riassumere nella lotta alla *violenza sulle donne, nella possibilità per le donne di raggiungere posizioni apicali nel mondo lavorativo e nella politica e nell'adozione della prospettiva di genere in tutti i provvedimenti normativi*.

Istituiti dal Global Compact delle Nazioni Unite, cui Acquedotto Pugliese ha aderito il 16 marzo 2021 e da UN Women, i **WEPs** ovvero i **Women's Empowerment Principles** sono principi finalizzati a promuovere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione femminile sul luogo di lavoro, sul mercato e nella comunità; sono

allineati agli standard internazionali del lavoro e dei diritti umani e si basano sul riconoscimento che le imprese hanno un interesse e una responsabilità in quanto possono svolgere un ruolo attivo per favorire l'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne. Il Presidente di Acquedotto Pugliese, Prof. Ing. Domenico Laforgia, ha sottoscritto i Women's Empowerment Principles il 10 maggio 2022.

In questo contesto si inserisce anche il **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza** (di seguito PNRR) attraverso il quale il legislatore ha previsto misure e investimenti che avranno diversi livelli di incidenza nel raggiungimento della parità di genere.

Il PNRR si articola in sei missioni e sedici componenti coerenti con i sei pilastri del Next Generation EU. Ciascuna delle sei misure del Piano, (Digitalizzazione, innovazione competitività, cultura e turismo - Rivoluzione verde, transizione ecologica – infrastrutture per la mobilità sostenibile – istruzione e ricerca – inclusione e coesione – salute), contiene interventi volti a favorire direttamente o indirettamente la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e attenuare le asimmetrie che ostacolano il raggiungimento della parità di genere.

Il PNRR all'interno della missione 5 prevede la definizione di un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere che accompagna e incentiva le imprese ad adottare

policy adeguate a ridurre il gap di genere in alcune dimensioni che incidono sulla qualità del lavoro.

La norma di riferimento è la legge **n. 162/2021 pubblicata sulla G.U. n. 275 del 18 novembre 2021**, che modifica il **Codice delle Pari Opportunità** istituito nel 1991 e riformato con il **Decreto Legislativo n. 198/2006**. La **legge 162/2021** ha introdotto misure che impegnano le imprese di maggiori dimensioni a procedere con più decisione sulla via della parità.

Il sistema della parità di genere viene disciplinato aggiungendo al codice delle pari opportunità l'art. 46 bis che istituisce la certificazione di genere prevista dal PNRR. Questo articolo rimanda a una implementazione di decreti attuativi e a successivi decreti del presidente del consiglio la definizione di una serie di aspetti attuatori come la definizione di parametri minimi per il conseguimento della certificazione, le modalità di acquisizione e monitoraggio dei dati trasmessi e resi disponibili dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, le modalità di coinvolgimento dei sindacati.

Infine, sono previsti vantaggi per le imprese, che attraverso la certificazione possono ottenere un esonero contributivo in misura non superiore all'1% nel limite massimo di 50.000 euro annui, nonché l'ottenimento di un punteggio premiale nella partecipazione ai bandi e fondi europei, nazionali e regionali.

Infine a livello nazionale la norma **UNI/PdR 125:2022** rappresenta la prassi di riferimento che definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere prevedendo

la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

Per quanto attiene la **normativa regionale**, la Regione Puglia ha varato diversi provvedimenti normativi, tra i principali va certamente citata l'**Agenda di Genere adottata dalla Regione Puglia con DGR n. 1466 del 15 settembre 2021**.

Si tratta di un documento di visione strategica che, muovendo dalle strategie internazionali e nazionali sulla parità di genere, si integra con la Strategia regionale di sviluppo sostenibile, definita con la DGR n. 687 del 26 aprile 2021. Si ricorda inoltre il **D.P.G.R. n. 263 del 10 agosto 2021**, avente ad oggetto l'Attuazione del modello Organizzativo "MAIA 2.0" della Regione Puglia, **che ha formalmente istituito la Sezione per l'attuazione delle politiche di genere**, incardinata presso la Segreteria Generale della Presidenza.

La **D.G.R. del 07 marzo 2022, n. 302** recante Valutazione di Impatto di Genere, che ha formalizzato un Sistema di gestione e di monitoraggio che introduce la prospettiva di genere in tutti gli atti regionali della giunta, al fine di garantire che ogni intervento sia stato sottoposto ad una valutazione gender oriented.

Con **Deliberazione della Giunta Regionale del 15 giugno 2022, n. 844**, infine, è stato approvato il secondo "Bilancio Sociale e di Genere della Regione Puglia ANNO 2020" un documento istituzionale volontario che intende rispondere alle esigenze conoscitive di diversi interlocutori (cittadine e cittadini, famiglie, imprese, associazioni, istituzioni pubbliche e private) e che facilita la comprensione e la valutazione degli effetti dell'azione e delle politiche regionali.





Governance

In Italia la legge 12 luglio 2011, n. 120 (cosiddetta legge Golfo-Mosca) e il D.P.R. 30 novembre 2012, n. 251, hanno introdotto un meccanismo volto a rendere più equilibrata la rappresentanza dei generi all'interno degli organi collegiali delle società quotate e in quelle controllate dalle pubbliche amministrazioni. In particolare, con tali disposizioni, successivamente aggiornate e integrate da ulteriori interventi legislativi, si è introdotto l'obbligo normativo della riserva di posti a favore del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali delle imprese in Italia, attuando un principio di uguaglianza sostanziale tra i generi.

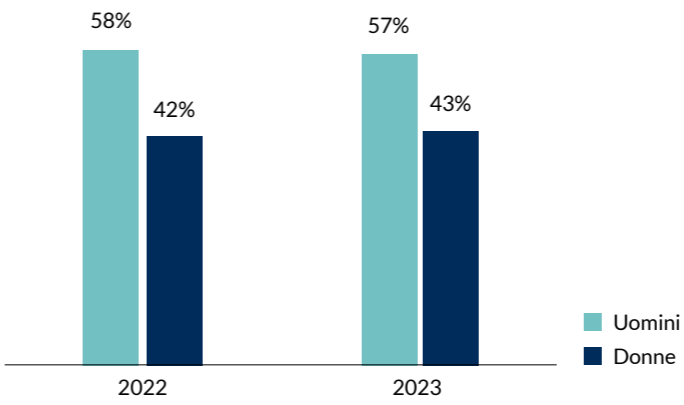
A tale riguardo, anche la *Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD* (applicabile a partire dal 1° gennaio 2024 e alla quale la nostra azienda sarà obbligata a partire dalla rendicontazione 2025) prevede che la rendicontazione delle informazioni non finanziarie, avvenga in base a standard di reporting europei sviluppati dallo *European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG)*, includendo informazioni relative a fattori sociali, come la comunicazione di tutte le informazioni

sulla gestione del personale, incluse le azioni poste in essere per garantire la parità di genere.

Secondo la "Relazione 2023 sull'evoluzione della *Corporate Governance* delle società quotate" redatta dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A., le dipendenti donne sono circa il 40% del totale, senza grandi variazioni tra un gruppo e l'altro; in particolare nel settore finanziario le donne raggiungono il 47% del totale mentre nelle società pubbliche sono il 30% del totale. Si rileva come la presenza femminile si dimezzi (18%) a livello dirigenziale, dove 6 società tra quelle analizzate sono prive di dirigenti donne e nessuna ha solo dirigenti donne. Un dato positivo è che la percentuale di dirigenti donne è correlata a quella di dipendenti donne dimostrando una progressione di carriera equamente distribuita.

Secondo uno studio di EY *European Financial Services Boardroom Monitor*, nel 2023 i board member del settore finanziario, sono composti dal 57% di uomini e 43% di donne (in Italia la percentuale sale al 43,5%).

Composizione dei board nel settore finanziario



Fonte: EY

Secondo l'undicesima edizione del Rapporto sulle corporate governance delle società quotate italiane pubblicato dalla Consob, a fine 2022, per effetto dell'applicazione delle norme che riservano una quota dell'organo sociale al genere meno rappresentato, la presenza femminile ha raggiunto il 43% degli incarichi di amministrazione e il 41% di quelli di componente dell'organo di controllo.

Rimane limitato il numero di casi in cui le donne ricoprono il ruolo di amministratore delegato o di presidente dell'organo amministrativo, mentre risulta più diffuso il ruolo di consigliere indipendente (3 donne su 4).

Sulla base dei dati pubblicati da ISTAT, in occasione del Rapporto sui Sustainable Development Goals (SDGs), l'Italia occupa la seconda posizione (38,8%) dopo la Francia (45,3%) della presenza femminile nei Consigli di Amministrazione e nei ruoli di alta dirigenza. Il target fissato dalla strategia nazionale per la parità di genere 2021 è il 45%. (fonte: *Rapporto SDGs 2022 – ISTAT*)

Secondo un recente studio dell'Università di Harvard la presenza di donne nel CdA incide sulle performance aziendali; in particolare, le aziende i cui management team risultano diversificati nella composizione di genere, hanno una probabilità maggiore del 45% di registrare una crescita nella quota di mercato e un aumento del 20% del fatturato.

L'attuale governance di AQP è stata definita in occasione dell'Assemblea degli Azionisti del 28 settembre 2021 e la presenza delle donne nella composizione del Consiglio di Amministrazione così come la composizione del collegio sindacale nel 2022 è pari al 40%, entrambe leggermente al di sotto della media nazionale.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 5 membri (Presidente e 4 Consiglieri) nominati dal Socio Unico Regione Puglia, sono membri di governo indipendente:

- Prof. Ing. Domenico Laforgia (Presidente del CdA);

- Sig. Lucio Lonoce;
- Dott.ssa Rossella Falcone;
- Dott. Francesco Crudele;
- Dott.ssa Assunta De Francesco

L'Assemblea ha altresì deliberato di attribuire al Prof. Ing. Domenico Laforgia la carica di Presidente del CdA.

L'età media delle donne è tra 30 e 50 anni, quella degli uomini supera i 50 anni. L'istituzione del Comitato di Sostenibilità, presieduto dalla Consigliera delegata dott.ssa Rossella Falcone, ha consentito la completa integrazione dei temi di Sostenibilità nella governance aziendale.

Sino ad oggi, il presidio per la gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione, alla non discriminazione è costituito dal **Codice Etico aziendale**.

A marzo del 2024 è stato aggiornato il Codice etico e di comportamento aziendale, il regolamento interno aziendale che sancisce tutte le norme comportamentali, ritenute indispensabili per una migliore organizzazione lavorativa. Questo documento costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) di Acquedotto Pugliese e ha come finalità quella di prevenire i comportamenti che possono essere causa, anche indirettamente, della commissione dei reati richiamati dal decreto.

Il Codice richiama principi etici, doveri morali e norme di comportamento, ai quali dovrà essere improntato l'agire di tutti coloro che (socio, dipendente, collaboratore, fornitore, ecc.), ognuno per quanto di propria competenza e nell'ambito del proprio ruolo, cooperano al perseguimento dei fini di AQP e nell'ambito delle relazioni che la Società intrattiene con i terzi. Copia del presente Codice è consegnata a tutto il personale di AQP, in modo che sia data prova di conoscenza preventiva dello stesso. Inoltre,

il Codice è disponibile in formato elettronico sui siti Intranet ed Internet dell'AQP.

AQP considera l'osservanza delle norme e delle previsioni contenute nel Codice Etico parte integrante delle obbligazioni contrattuali derivanti, per i dipendenti, dal rapporto di lavoro subordinato, anche ai sensi dell'art. 2104 del c.c., e, per i collaboratori non subordinati, dai rispettivi regolamenti contrattuali e di legge. Conseguentemente, la violazione delle norme, anche quelle afferenti la parità di genere e/o l'inclusione e la non discriminazione, vengono valutate quali inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro o di collaborazione, con ogni conseguenza di legge o di contratto.

In tal senso, esistono specifici passaggi riferiti a:

- molestie sessuali;
- clima di collaborazione e civile convivenza;
- atmosfera di lavoro serena, libera da discriminazioni o pressioni legate a razza, colore, religione, sesso, età, politica, sindacato, che nulla hanno a che vedere con le prestazioni lavorative del personale;
- intolleranza verso comportamenti, azioni o commenti, che possano creare un clima d'intimidazione, di offesa o di emarginazione;
- rispetto dei principi di pari opportunità nei processi selettivi e di valorizzazione del personale;
- tutela dell'integrità morale dei collaboratori, con conseguente garanzia del diritto a condizioni di lavoro che siano rispettose della dignità della persona.

A fronte di eventuali comportamenti in contrasto con tali principi, i dipendenti possono portare il problema all'attenzione della Società attraverso il Responsabile diretto, il Direttore dell'UO, la Direzione Risorse Umane e Organizzazione. L'Azienda implementerà a breve un sistema di segnalazione degli illeciti relativi a "abuso fisico, verbale, digitale" (molestie sui luoghi di lavoro) con la garanzia che non sarà tollerata alcuna minaccia di ritorsione o di penalizzazione nei confronti di coloro che facciano ricorso ai

canali di denuncia dei comportamenti od azioni illegittime.

AQP tutela la riservatezza dell'identità del segnalante irregolarità o sospetto di violazione di norme di legge, è previsto l'utilizzo dello stesso strumento di whistleblowing, adottata ai sensi della normativa anticorruzione e del D. Lgs. 231/01; si applica, in quanto compatibile, anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore del Gruppo AQP.

Tutela contro le molestie sessuali

È fatto obbligo a tutto il personale di assumere un comportamento corretto e civile nei confronti di tutti i colleghi ed i terzi. La Società non tollera soprusi, prevaricazioni o molestie sessuali di ogni tipo, realizzati da personale dipendente nei confronti di colleghi/e di lavoro o di altre 18 persone all'interno dell'azienda. Saranno adottate sanzioni disciplinari a seconda della gravità del comportamento, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Rapporti con e fra il personale

AQP dedica particolare attenzione affinché tra i dipendenti vi sia un clima di armonia e collaborazione, oltre che per un fattore di civile convivenza, anche per la migliore cooperazione in funzione della prosperità aziendale. Pertanto l'atmosfera di lavoro all'interno dell'azienda deve essere serena, libera da discriminazioni o pressioni legate a razza, colore, religione, sesso, età, politica, sindacato, che nulla hanno a che vedere con le prestazioni lavorative del personale. AQP non tollera alcun comportamento, azione o commento, che possa a suo giudizio creare un clima d'intimidazione, di offesa o di emarginazione. Coloro che ritengono di subire comportamenti in contrasto con tali principi, potranno portare il loro problema all'attenzione della Società attraverso il responsabile diretto, il Direttore dell'UO, la Direzione Risorse Umane. Qualsiasi denuncia da parte dei

dipendenti di comportamenti illeciti o ritenuti tali, verrà sicuramente e celermente presa in considerazione, con la garanzia che non sarà tollerata alcuna minaccia di ritorsione o di penalizzazione nei confronti di coloro che facciano ricorso ai canali di denuncia dei comportamenti od azioni illegittime (Cfr. Procedura Whistleblowing). Di contro, la Società non tollera comportamenti illegittimi, contrari all'interesse aziendale, dannosi all'immagine e al patrimonio della stessa, da chiunque commessi.

Politiche del personale

La selezione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto alle esigenze aziendali e nel pieno rispetto del principio di pari opportunità fra tutti i soggetti interessati. L'Azienda adotta opportune procedure finalizzate ad evitare favoritismi nella fase di selezione e di assunzione del personale. Nella gestione del personale, AQP evita qualsiasi

forma di discriminazione e offre a tutti i lavoratori le medesime opportunità, in modo che ciascuno possa godere di un trattamento equo basato su criteri di merito. Pertanto, le funzioni competenti dovranno adottare criteri basati sulla corrispondenza fra profilo atteso e profilo posseduto (ad esempio per le promozioni) e/o su valutazioni di merito e di competenza (ad esempio per gli incentivi). I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura favorendo lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali rispetto al conseguimento degli obiettivi aziendali. AQP mette a disposizione di tutti i collaboratori strumenti informativi e formativi, con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e la professionalità del personale. AQP riserva una particolare attenzione alla formazione sia del personale neo assunto, che del personale già operativo nell'azienda.

AQP s'impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori, garantendo il diritto a condizioni di lavoro che siano rispettose della dignità della persona. Pertanto, esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a molestie intese come:

- ingiustificata interferenza nell'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- creazione di un ambiente lavorativo intimidatorio e ostile nei confronti di un singolo o di gruppi di lavoratori;
- ostacolo a prospettive di lavoro individuali per motivi di competitività personale. AQP tutela i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi comportamento che sia discriminatorio o lesivo della persona e delle sue convinzioni. L'azienda, inoltre, non ammette il compimento di molestie sessuali intese come:

- proposte di relazioni interpersonali non gradite al destinatario;
- subordinazioni di eventi rilevanti per la vita lavorativa del dipendente a favori sessuali. AQP richiede che ciascun dipendente contribuisca personalmente a rendere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri.

AQP si impegna a promuovere la cultura della sicurezza anche attraverso incontri formativi diretti al personale, mirati al corretto esercizio delle proprie attività in tal senso. Tutti i dipendenti e collaboratori di AQP dovranno osservare le norme vigenti e le disposizioni aziendali in materia di sicurezza ed igiene del lavoro al fine di garantire e conservare la sicurezza e la salubrità dei luoghi di lavoro. (da: Codice Etico e di Comportamento di AQP S.p.A.)





La strategia di AQP

Acquedotto Pugliese considera la parità di genere il motore di crescita e sviluppo e le politiche di inclusione un importante argomento di interesse legato alle strategie di sostenibilità aziendale, per questo motivo implementa una serie di misure che garantiscono inclusione e equità di partecipazione, come la garanzia di uguali opportunità, lo sviluppo professionale dei dipendenti, le politiche di welfare concernenti la conciliazione dei tempi vita-lavoro il coinvolgimento degli stakeholder, la misurazione della soddisfazione dei clienti dedicando anche uno spazio di dialogo con le comunità. Coerentemente con gli obiettivi fissati dal Piano della Sostenibilità, AQP ha avviato e concluso le attività finalizzate a garantire:

- **La sottoscrizione dei Women's Empowerment Principles**, ovvero una dichiarazione sottoscritta dal presidente del consiglio di Amministrazione di Acquedotto Pugliese a sostegno della promozione dell'eguaglianza tra donne e uomini.
- **Ottenimento della certificazione di genere**, coerentemente con le prassi di riferimento **UNI/PdR 125:2022** come da recente DPCM del 29 aprile 2022 (pubblicato sulla GU n. 152 del 1 luglio 2022).
- **La Politica per la Parità di Genere.**
- **La redazione e pubblicazione del Bilancio di Genere 2023.**

L'adesione ai Women's Empowerment Principles ha reso disponibile l'utilizzo di uno strumento di self assessment, orientato al

business e progettato per supportare le aziende di tutto il mondo a valutare le prestazioni in materia di uguaglianza di genere sul posto di lavoro. Il gap analysis tool comprende 18 domande a risposta multipla e gli argomenti trattati dalla valutazione includono:

- impegno per una strategia di uguaglianza di genere,
- parità di retribuzione,
- reclutamento,
- sostegno a genitori e caregiver,
- salute delle donne,
- approvvigionamento inclusivo,
- difesa dell'uguaglianza di genere nelle comunità operative.

Il punteggio complessivo di Acquedotto Pugliese attualmente è del 40%, in aumento di 13 punti percentuali rispetto allo scorso anno. Questo posizionamento pone la nostra azienda tra le "Improver" ovvero tra le aziende che pur riconoscendo l'importanza dell'uguaglianza di genere e adottando misure concrete per introdurre politiche e pratiche orientate al raggiungimento dell'obiettivo, necessitano di un approccio strategico per attuare il proprio impegno e misurare e rendicontare i progressi.

Gli attuali livelli di performance di Acquedotto Pugliese in ciascuna fase di gestione sono illustrati di seguito ed è importante sottolineare come le azioni messe in atto durante l'anno di riferimento sono state fondamentali per aumentare il nostro engagement sulle tematiche relative alla parità di genere e all'empowerment femminile.



La Certificazione di Genere

Nel corso del 2022 è stato avviato lo studio di fattibilità interno ad AQP per l'ottenimento della UNI PdR 125:2022, la Certificazione della parità di genere per lo sviluppo di un ambiente di lavoro realmente inclusivo. Le attività hanno previsto l'emanazione nel febbraio 2023 della Delivery Unit che, sotto il coordinamento del Responsabile dell'Organizzazione e Sistemi di Gestione ha definito entro 15 giorni dalla data di insediamento, la definizione dei seguenti deliverable:

- Gantt di progetto (Fasi, attività, data inizio, data fine, risorse coinvolte);
 - Individuazione del PM di progetto;
- Definizione della struttura di progetto con indicazione dell'effort richiesto a ciascuna risorsa coinvolta.

Il gruppo di lavoro ha definito la Politica per la parità di genere prevista dalla UNI PdR 125:2022, pubblicata in data 07/06/2023, attraverso la quale i Vertici e il Comitato guida sulle pari opportunità, offrono linee guida organizzative a cui tutte le Direzioni devono attenersi nella gestione dei processi di recruitment, compensation & career e performance evaluation, formazione e sviluppo professionale, welfare aziendale, academy & events.

Inoltre sono stati definiti e simulati i KPI previsti dalla UNI PdR 125:2022. Le aree monitorate riguardano la cultura e la strategia aziendale, per comunicare le azioni volte a favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo rispetto ai temi di comunicazione, formazione e rappresentatività di genere; la governance, volta alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione e alla parità di genere e per lo sviluppo di attività a supporto; i processi HR, volta a garantire processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione; opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, per il monitoraggio della percentuale di donne con avanzamento di carriera, ruoli di responsabilità e

ruoli con budget di spesa; equità remunerativa, per assicurare la corresponsione del salario variabile in maniera equa, rendendo note ai lavoratori e alle lavoratrici le procedure e i criteri seguiti; tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro, attraverso il monitoraggio di servizi dedicati al rientro post maternità/paternità e policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa, benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione.

Definito il piano strategico previsto dalla UNI PdR 125:2022. Il Piano ha l'obiettivo di identificare i processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere individuati, identificare i punti di forza e quelli di debolezza rispetto ai temi e definire obiettivi e azioni specifiche per il raggiungimento della parità di genere.

Ad oggi, l'azienda ha ottenuto la Certificazione UNI PdR 125:2022 e predisposto un monitoraggio del piano strategico di genere, con relativi report degli audit di mantenimento.

Comitato Guida per la Parità di Genere

Nel 2023 coerentemente con quanto previsto dalla UNI PdR 125:2022 è stato istituito il Comitato Guida per la parità di genere, composto dalla Direttrice Generale Francesca Portincasa, il Direttore Risorse Umane e Organizzazione Pietro Scrimieri e la Consigliera Delegata alla Sostenibilità Rossella Falcone e istituito con l'obiettivo di predisporre, adottare e assicurare l'applicazione della Politica per la Parità di Genere (di seguito riportata) nonché con il compito di redigere il piano strategico. Tale piano (Allegato A del presente documento) definisce per ogni tema identificato dalla politica (generale e collegate) obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione.

Politica AQP per la Parità di Genere

Acquedotto Pugliese crede nel valore delle persone e delle loro differenze e vuole che siano assicurate le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda assumendo dunque formalmente l'impegno a promuovere una politica di gestione che ponga attenzione alla diversity, alla parità di genere (tutti i generi).

Con la politica della Parità di Genere di Acquedotto Pugliese, i Vertici e il Comitato guida sulle pari opportunità, offrono linee guida organizzative a cui tutte le Direzioni devono attenersi nella gestione dei processi. Nello specifico:

- **RECRUITMENT:** La presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio, di cultura/generazioni/religioni/etnie diverse facilitano la creazione di un contesto capace di concepire nuove idee, soluzioni e performance positive. Questa composizione delle risorse umane non solo favorisce la crescita di ogni singolo dipendente, ma aiuta anche le prestazioni dei team di lavoro e, di conseguenza, è un motore di crescita aziendale. Acquedotto Pugliese vuole, dunque, consolidare politiche, procedure e piani di reclutamento utili a favorire e valorizzare le diversità: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. L'azienda assicura, inoltre, che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter e manager, ricevano un'adeguata formazione finalizzata ad assicurare alla parità di genere e a contrastare gli stereotipi che possono influenzare negativamente i processi di selezione.

• COMPENSATION & CAREER e PERFORMANCE EVALUATION:

La politica di remunerazione di Acquedotto Pugliese contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle competenze e della professionalità delle persone, applicando principi di equità e non di discriminazione. Gli interventi retributivi, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono legati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale. Acquedotto Pugliese garantisce meccanismi di protezione del posto di lavoro e di medesimo livello retributivo nel post-maternità e a fronte di politiche di congedi parentali. L'azienda desidera lavorare alla creazione di una leadership equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di tutti i generi sono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione.

• FORMAZIONE E SVILUPPO

PROFESSIONALE: Acquedotto Pugliese si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di gestione delle performance e di sviluppo delle competenze.

WELFARE AZIENDALE: Acquedotto Pugliese si impegna a strutturare un piano di welfare aziendale con un'attenzione specifica alle politiche di Pari Opportunità.



In particolare per:

- consolidare servizi di welfare familiare e valorizzazione della genitorialità;
 - consolidare e mantenere politiche di work life balance e di lavoro flessibile;
 - favorire processi di accompagnamento al rientro in azienda dopo lunghi periodi di assenza (maternità, paternità, malattia);
 - prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.
- ACADEMY & EVENTS:**
- garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;
 - promuovere e sostenere attività ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione anche mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media.
 - diventare un modello promuovendo il sistema di gestione della UNI PdR125:2022 per tutto il territorio pugliese.

La presente policy è rivolta a tutti e tutte/i le/i dipendenti di Acquedotto Pugliese e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, consulenti, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto significativo nella propria rete.

Piattaforma per segnalazioni di abusi fisici, verbali e digitali sul luogo di lavoro

La Società dispone di un meccanismo e di una procedura riservata per reclami, risoluzione, segnalazione e assenza di ritorsioni per affrontare e rispondere a episodi di violenza e molestie.

A settembre 2023 è stata pubblicata una Policy Anti Molestie e Anti discriminazione in cui vengono esplicitate le definizioni di molestia sul luogo del lavoro e in cui viene spiegato come utilizzare la piattaforma di segnalazioni riservate per abusi fisici verbali digitali (molestie) sul luogo di lavoro al fine di garantire sicurezza, protezione, riservatezza e tutela delle vittime di violenza sessuale e di molestie sul posto di lavoro.

Nella policy suddetta vi sono indicazioni specifiche di non divulgazione relativi alle denunce di molestie sessuali, a meno che non sia richiesto dalla vittima.

Al 31/12/2023 la percentuale di episodi di discriminazione legati al sesso o al genere affrontati è pari a 0% così come sono pari allo zero il numero totale di episodi di discriminazione legati al sesso o al genere e, di conseguenza, il numero totale di azioni correttive intraprese relative a episodi di discriminazione legati al sesso o al genere.



Rendicontazione di genere

Selezione del personale

La crescita e la valorizzazione dei collaboratori, anche sotto il profilo della diversità e dell'inclusione, sono aspetti fondamentali. Il mantenimento di adeguati livelli occupazionali, il presidio e lo sviluppo delle competenze, la salute e la sicurezza dei lavoratori, sono centrali per il perseguimento delle strategie della Società, che si impegna attivamente al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita personale dei propri dipendenti, favorendo un ambiente di lavoro stimolante e costruttivo.

Nella gestione del personale la Società adotta comportamenti non discriminatori e offre a tutti i lavoratori le medesime opportunità, in modo che ciascuno possa godere di un trattamento equo basato su criteri di merito.

Partendo dalla fase di reclutamento, i **processi di selezione e di on-boarding**, ma anche poi quello di valutazione delle prestazioni, possono definirsi assolutamente neutrali in quanto si basano sulla valutazione delle competenze potenziali ed effettive delle risorse, funzionali alla copertura dello specifico ruolo, indipendentemente dal genere delle risorse stesse. **In questo senso, lo stesso Codice Etico adottato da AQP espressamente prevede che "La selezione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto alle esigenze aziendali e nel pieno rispetto del principio di pari opportunità fra tutti i soggetti interessati".** Occorre evidenziare, però, che determinati profili sono

"tipicamente maschili", quali ad esempio quelli di operaio. Questo è influenzato principalmente dal sistema scolastico/professionale/culturale che non vede ab-origine rappresentato il genere femminile in tali settori di formazione/esperienza professionale.

Sempre sulla base della strada tracciata dalla carta fondamentale che regola l'agire della Società, il Codice Etico, le funzioni competenti adottano criteri di selezione basati sulla corrispondenza fra profilo atteso e profilo posseduto (ad esempio per la gestione degli inquadramenti) e/o su valutazioni di merito e di competenza (ad esempio per gli incentivi). In questo senso, anche grazie alla proficua collaborazione con le Organizzazioni Sindacali di riferimento, sono stati definiti strumenti di integrazione alle previsioni di legge e del CCNL, funzionali a valorizzare pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura, favorendo, in maniera neutrale e indipendente dal genere e da qualsivoglia tratto distintivo personale, lo sviluppo e la crescita del personale.

AQP, inoltre, mette a disposizione di tutti i collaboratori strumenti informativi e formativi, con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e la professionalità del personale.

Pertanto, nel pieno rispetto della normativa legale e contrattuale, di primo e secondo livello, l'Azienda garantisce la partecipazione equa e paritaria a tutti i percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, una gestione della mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti

con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere, fondata per quanto detto unicamente sul pieno riconoscimento delle competenze soft e hard necessarie alla copertura delle posizioni. Grazie al rispetto del dettato normativo e

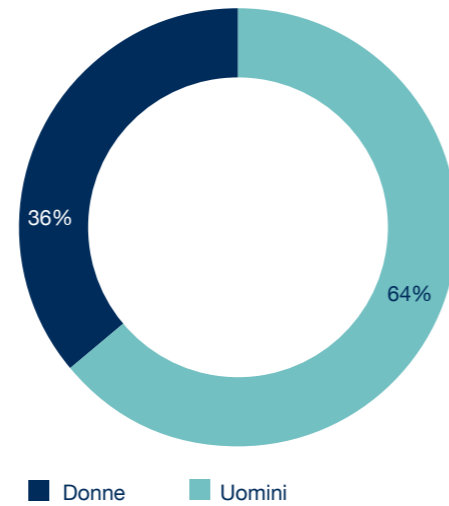
contrattuale viene anche garantita la protezione del posto di lavoro del medesimo livello retributivo nel periodo post-maternità. Sono presenti presidi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento a episodi di molestie o mobbing.

Processi selettivi esterni attivati nel 2023

Nr	Posizione	Candidature	Uomini		Donne	
			Candidati	Età media	Candidate	Età media
1	Addetto tecnico amministrativo – Disabili art. 1, comma 1 L.68/99	147	110	36,79	37	37,54
2	Addetto tecnico amministrativo – Cat. Prot. art.18, comma 2 L.68/99	256	193	34,25	63	36,65
3	Responsabile Internal Au-dit	85	51	38,6	34	37,26
4	Esperto Legale	176	75	39,98	101	38,43
5	Addetto operazioni alla clientela	8.479	3.745	35,05	4.734	35,72
6	Addetto Servizi Generali	2.306	1.389	34,54	917	34,2
7	Responsabile Valutazione Fornitori	163	102	38,48	61	35,77
8	Procurement Specialist	201	108	36,93	93	34,67
9	Esperto SAP	72	49	36,59	23	37,95
10	Operatore /Operatrice Conduzione Impianti - Disabili art. 1, comma 1 L.68/99	133	125	37,29	8	34,62
12	Analista GIS	75	57	35,07	18	35,16
13	IT Security Manager	70	67	36,47	3	27,66
14	Operatore/Operatrice Servizio Idrico Integrato Cat. Prot. art.18, comma 2 L.68/99	290	257	34,47	33	34,33
15	Operaio/a Esperto/a Potabilizzazione	219	215	35,66	4	29,5
16	Responsabile People Care	223	107	37,01	116	37,4
17	Operatore/Operatrice Servizio Idrico Integrato BARI	1.686	1.565	35,79	123	32,34
18	Operatore/Operatrice Servizio Idrico Integrato BAT	563	524	34,21	39	30,46
19	Operatore/Operatrice Servizio Idrico Integrato FOGGIA	1.239	1.161	32,5	78	29,63
20	Operatore/Operatrice Servizio Idrico Integrato TARANTO	959	888	35,01	71	33,67
21	Operatore/Operatrice Servizio Idrico Integrato BRINDISI	688	627	33,38	61	30,88
22	Operatore/Operatrice Servizio Idrico Integrato AVELLINO	246	224	32,7	22	31,54
23	Operatore/Operatrice Servizio Idrico Integrato BASILICATA	397	366	32,76	31	34,91
Totale		18.747	12.061	35,64	6.688	34,14

Nel corso del 2023 sono stati attivati 23 processi selettivi esterni ai quali hanno partecipato 6.688 donne, circa il 36% su 18.747 candidature totali, percentuale in aumento rispetto al 33% del 2022. Punte significative, con percentuali che superano il numero di candidati uomini, sono riscontrabili nelle selezioni per Esperto Legale (57,39%), Addetto Operazioni alla Clientela (55,83%) e Responsabile People Care (52,02%).

L'età media è sostanzialmente simile tra donne (34,14) e uomini (35,64).



Composizione del personale

Al 31 dicembre 2023 la forza lavoro di AQP ha raggiunto le **2.282 unità**.

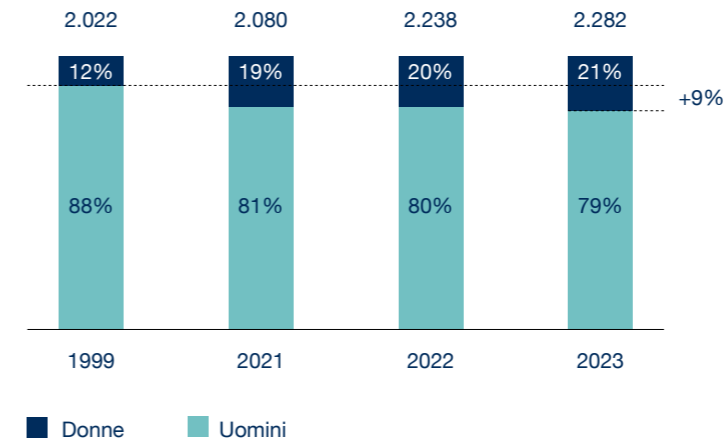
La presenza femminile di AQP è pari al 21 % circa, sei punti percentuali in meno rispetto **al settore industriale** di riferimento inferiore del 6% (fonte: Utilitalia Rapporto Lavoro 2022_dati

riferiti al 31/12/2020 CCNL Gas-Acqua), 1 punto percentuale in meno rispetto al 2022.

Analizzando l'andamento dell'occupazione a tempo indeterminato oggi rispetto al 1999, si evince che a fronte di un **incremento dell'occupazione femminile di circa il 99%**, quella degli uomini è aumentata di poco meno del 2%.

Occupazione a tempo indeterminato	1999	2021	2022	2023
Totale occupazione	2.022	2.080	2.238	2.282
n. donne	236	400	437	469
n. uomini	1.786	1.680	1.801	1.813
Var % donne rispetto all'anno 1999		69,5	85,2	98,7
Var % uomini rispetto all'anno 1999		-5,9	0,8	1,5

Occupazione AQP



Fonte: Report Sociale 1999 e Report di Sostenibilità AQP

Il costante aumento della presenza femminile dal 1999 ad oggi ha comportato che anche la **percentuale di donne presenti nel 2023** rispetto al totale dell'organizzazione **è aumentata del 9%** passando **dal 12% del 1999 al 21% del 2023**.

Coerentemente con quanto rappresentato, **la variazione percentuale di uomini presenti nell'organizzazione nel 2023 rispetto al 1999 risulta essere inferiore al 2%** passando da 1.786 unità del 1999 a 1.813 del 2023 rappresentando il 79% della forza lavoro; **in termini assoluti la presenza degli uomini è predominante nel 2023 così come lo era nel 1999**.

La gestione delle risorse umane rappresenta un asset fondamentale per la Società e gli sforzi messi in campo per garantire il benessere,

valorizzarne le capacità professionali anche attraverso programmi di formazione, lo confermano.

Da oltre 100 anni il personale AQP assicura un servizio di prima necessità, questo spinge la Società ad assicurare un ambiente di lavoro inclusivo e stimolante per valorizzare il know-how di ciascuno e la capacità di implementare le modalità di interazione e ascolto.

Il lavoro a tempo indeterminato nel 2023 ha interessato il 100% della forza lavoro, continuando ad essere la tipologia contrattuale sulla quale il Gruppo AQP ha dimostrato di aver puntato la propria strategia gestionale ritenendo che sicurezza e stabilità occupazionale si traducano in un miglioramento delle performance del personale dipendente.

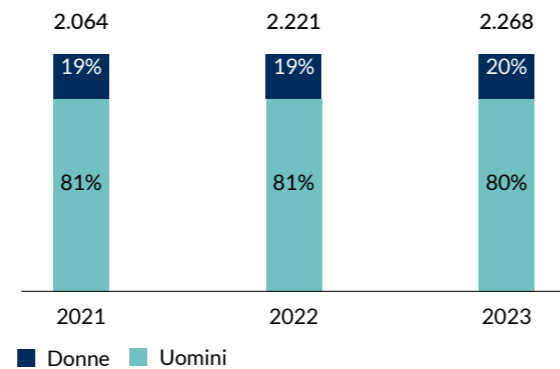
Dipendenti per tipo di contratto

In riferimento alla tipologia dell'orario di lavoro (a tempo pieno o tempo parziale), si può affermare che la percentuale di personale interessata da orario di lavoro a tempo parziale si attesta su meno dell'1% del totale, valore in leggera riduzione rispetto al trend dell'ultimo triennio. Risulta pressoché costante anche la distribuzione di genere per il personale con contratto lavoro a tempo pieno, al 20% donne e 80% uomini in riferimento al 2023, e una netta prevalenza di genere femminile tra il personale con contratto part time (86%).

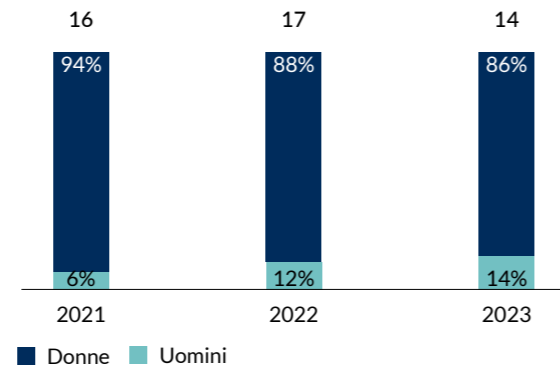
È il caso di sottolineare che, nel corso del 2023, il mix della popolazione aziendale fruitrice di smart working è del **44% donne e 56% uomini**, ferma restando l'applicazione del telelavoro in prevalenza presso le strutture di contatto con l'utenza, vincolate all'osservanza di articolazioni orarie incompatibili con la flessibilità dello SW alla luce delle prescrizioni ARERA (contact center – commerciale e tecnico – e front office, con opportuna rotazione in presenza). È, altresì, opportuno evidenziare la positività dell'impatto che lo smart working ha avuto sia sulla organizzazione e la gestione dei processi e delle attività delle U.O. coinvolte, sia sulla responsabilizzazione dei lavoratori, sull'orientamento al perseguimento dei risultati, oltreché sulla possibilità di conciliare meglio i tempi lavoro/vita privata.

Analizzando il totale della popolazione femminile in AQP nel corso degli anni, si evidenzia che vi è stata una forte riduzione del cluster impiegatizio a favore del cluster Quadri, mantenendo costante la percentuale di donne Dirigenti. Nel corso dell'ultimo triennio, il mix di popolazione femminile per qualifica è rimasto pressoché costante.

% donne full-time

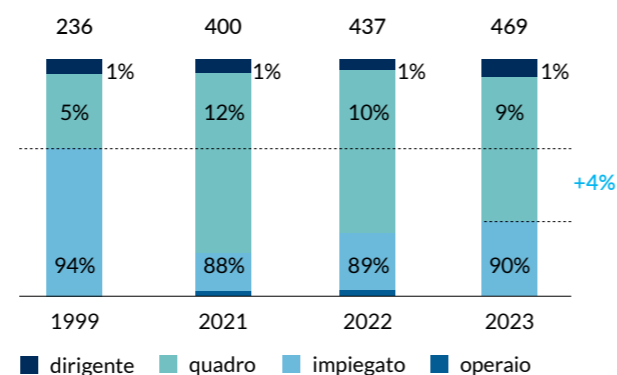


% donne part-time



Fonte: Elaborazioni AQP

% donne per qualifica



Fonte: Elaborazioni AQP – dal totale è stata esclusa una donna con qualifica di operaia, la cui percentuale incide per lo 0,2% sul totale

Il numero delle **donne con qualifica di Impiegato in valore assoluto è aumentato** passando da n. 223 del 1999 a n. 421 nel 2023 registrando un incremento **dell'88%**. Inoltre, la percentuale di donne impiegate sul totale nel **1999 era del 12%**, rispetto al **2023** in cui è aumentata sino al **30%**.

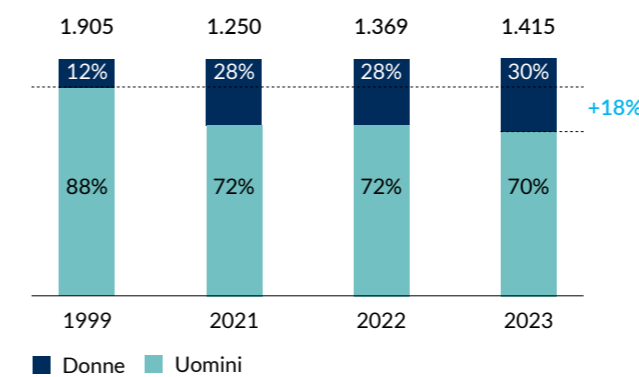
Parimenti, il numero degli **uomini con qualifica di Impiegato** in valore assoluto è diminuito passando da n. 1.682 uomini impiegato nel

1999 a n. 994 nel 2023, registrando una riduzione del -41% rispetto all'anno 1999. La percentuale di uomini impiegati sul totale si è ridotta passando dall' 88% circa del 1999 al 70% del 2023.

La percentuale di donne che ricoprono il ruolo di impiegate sul totale delle donne in azienda (n. 421), è pari al 90%, confermando la tendenza delle donne a ricoprire ruoli più specificatamente amministrativi.

Personale con qualifica di Impiegato	1999	2021	2022	2023
n. donne Impiegate	223	350	388	421
n. uomini Impiegati	1.682	900	981	994
Var % donne rispetto all'anno 1999		57,0	74,0	88,8
Var % uomini rispetto all'anno 1999		-46,5	-41,7	-40,0

% donne con qualifica di Impiegato su totale Impiegati



Fonte: Elaborazioni AQP

Il numero delle **donne con qualifica di Quadro** in valore assoluto è aumentato passando da n. 11 del 1999 a n. 42 nel 2023, registrando un incremento di circa il 280%. Inoltre le donne quadro nel 1999 rappresentavano il **12% circa del totale, mentre nel 2023 la percentuale raggiunge il 27% della categoria**, costante rispetto allo scorso anno.

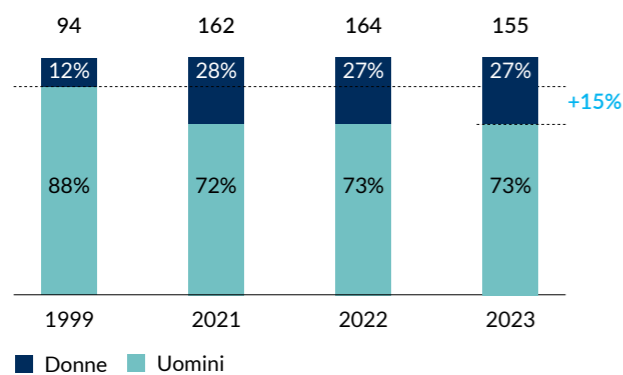
Anche il numero **degli uomini con qualifica di Quadro in valore assoluto è aumentato** passando da n. 83 del 1999 a n. 113 del 2023

e registrando un incremento **del 36% rispetto al 1999**. La percentuale di uomini con livello Quadro, in accordo con l'incremento della quota femminile sul totale categoria, nel 2023 si attesta al 73% rispetto all'88% del 1999, costante rispetto al 2022.

La percentuale di donne che ricoprono il ruolo di quadro sul totale delle donne in azienda (n. 42), è pari al **9% circa**, una percentuale maggiore rispetto agli uomini quadro che invece rappresentano il **6%** circa rispetto ad un totale di 1.813 dipendenti.

Personale con qualifica di Quadro	1999	2021	2022	2023
n. donne Quadro	11	46	45	42
n. uomini Quadro	83	116	119	113
Var % donne rispetto all'anno 1999		318,2	309,1	281,8
Var % uomini rispetto all'anno 1999		39,8	43,4	36,1

% donne con qualifica di Quadro su totale Quadri



Fonte: Elaborazioni AQP

Con riferimento alle figure dirigenziali di AQP, il numero delle donne con qualifica di **Dirigente** è sempre stato esiguo sia in valore assoluto che in percentuale, raddoppiato nel 2023, passando da n. 2 donne nel 1999 a n. 6 donne nel 2023.

Le donne con livello dirigenziale che nel 1999 rappresentavano il **9 % circa del totale Dirigenti, nel 2023 rappresentano il 16%**.

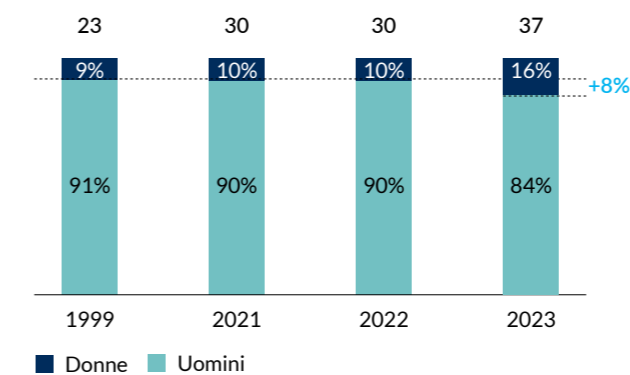
Andamento leggermente meno costante sebbene stabile sul numero **degli uomini con qualifica di Dirigente**, che in valore assoluto

è passato da n. 21 nel 1999 a n. 31 nel 2023 e registrando un incremento **del 48% circa rispetto al 1999**. La percentuale di uomini con livello dirigenziale sul totale Dirigenti AQP, in riduzione rispetto al 1999, si attesta all'84%.

La percentuale di donne che ricoprono il ruolo di dirigenza sul totale delle donne in azienda (n. 6), è pari **all'1% circa**, costante nel periodo, leggermente più bassa rispetto agli uomini che ricoprono posizioni di dirigenza e rappresentano circa **l'1,7%** rispetto ad un totale di 1.813 dipendenti.

Personale con qualifica di Dirigente	1999	2021	2022	2023
n. donne Dirigenti	2	3	3	6
n. uomini Dirigenti	21	27	27	31
Var % donne rispetto all'anno 1999		50	50	200
Var % uomini rispetto all'anno 1999		28,6	28,6	47,6

% donne con qualifica di Dirigente su totale Dirigenti



Fonte: Elaborazioni AQP

Nel 2023 è stata avviata anche la rilevazione di ulteriori dati e informazioni utili al monitoraggio della parità di genere in azienda.

È utile sottolineare che sono previste iniziative oltre le previsioni di legge a supporto della maternità, quali l'utilizzo di politiche di wellbeing quali lavoro agile (smartworking 3 giorni a settimana) e flessibilità oraria (banca ore) volte a supportare l'equilibrio vita-lavoro (si veda paragrafo relativo al coinvolgimento del personale).

Degli 82 dipendenti che hanno usufruito del congedo di maternità/paternità nel corso del 2023, nessuno ha interrotto il proprio rapporto di lavoro al 31/12/23 restando nell'organico aziendale. Nei 12 mesi successivi il ritorno al lavoro sul numero totale di dipendenti che usufruiscono del congedo parentale, n. 12 dipendenti hanno usufruito del congedo parentale.

Tasso di rientro al lavoro dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale retribuito, disaggregati per sesso

Genere	Congedo maternità/paternità	Congedo parentale	Tasso di rientro dal congedo maternità/paternità
Donne	18	8	56%
Uomini	64	4	94%
Totale	82	12	85%

Al 31.12.2023 i dipendenti con figli fino a 12 anni (età massima per poter fruire del congedo parentale) sono 618 e, come previsto dagli artt. 16 e 28 del Dlgs 151/2001, il congedo di maternità e il congedo di paternità alternativo hanno durata di 5 mesi, mentre come previsto dall'art. 27bis del Dlgs 151/2001, il congedo di paternità obbligatorio ha durata di 10 giorni lavorativi.

Utilizzo del congedo di maternità/paternità > num ore e dip

Genere	Num.	Ore
Donne	18	8.414
Uomini	64	3.876

Tasso di assenteismo, disaggregato per sesso

Genere	%
Donne	3,0%
Uomini	2,3%
Totale	2,4%

Tasso di adesione ai sindacati, disaggregato per sesso

Genere	Iscritti	Non iscritti	Tasso di adesione
Donne	290	179	62%
Uomini	1.148	665	63%
Totale	1.438	844	63%

Il quadro che emerge dai dati sin qui riportati viene confermato anche attraverso l'utilizzo di due indicatori di sintesi:

- Progression glass ceiling index (PGCI)
- Glass ceiling index (GCI)

Il **Progression glass ceiling index (PGCI) che esprime la proporzione di donne in un certo ruolo sulla proporzione di donne nel ruolo immediatamente superiore** (Anderson and Connolly 2006) L'indice è determinato come di seguito:

$$PGCI = \frac{\frac{D_i}{D_i + U_i}}{\frac{D_o}{D_o + U_o}} = 1,09$$

D_i = Donne con qualifica di impiegato
 U_i = Uomini con qualifica di impiegato
 D_o = Donne con qualifica di quadro
 U_o = Uomini con qualifica di quadro

Il valore dell'indicatore >1 evidenzia che non vi è proporzione tra il numero di donne con una qualifica e il numero di donne con qualifica immediatamente superiore; Maggiore è il valore dell'indicatore minore è la proporzione tra i ruoli, nel caso di AQP è particolarmente evidente nel rapporto tra donne con qualifica di quadro e donne con qualifica di dirigenti.

Il valore dell'indicatore >1 evidenzia che il numero di donne con qualifica di dirigente è in proporzione inferiore rispetto al numero di donne con qualifica di quadro, tuttavia il dato è in netto miglioramento rispetto allo scorso anno che presentava un valore pari a 2,74

$$PGCI = \frac{\frac{DQ}{DQ + UQ}}{\frac{DD}{DD + UD}} = 1,67$$

D_o = Donne con qualifica di quadro
 U_o = Uomini con qualifica di quadro
 D_D = Donne con qualifica di dirigente
 U_D = Uomini con qualifica di dirigente



PGCI=1 la presenza delle donne in un ruolo è proporzionale alla loro presenza nel ruolo immediatamente superiore;

PGCI < 1 la presenza delle donne in un ruolo immediatamente superiore è in proporzione superiore rispetto alla presenza nel ruolo immediatamente inferiore;

PGCI > 1 la presenza delle donne in un ruolo immediatamente superiore è in proporzione inferiore rispetto alla presenza nel ruolo immediatamente inferiore

The Economist, nel 2013, ha acceso i riflettori sul fenomeno del “soffitto di cristallo”, il limite oltre il quale difficilmente una donna riuscirà ad andare nel suo percorso di carriera, arrivando addirittura a stilare un **“Glass Ceiling Index”, cioè un indice che misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera**, il “soffitto di cristallo” che ostacola la carriera delle donne.

L'indice del 2024 mostra per il secondo anno consecutivo che la Islanda è il posto migliore in cui lavorare per una donna, seguita da Svezia, Norvegia e Finlandia. La Corea del Sud chiude l'indice per il decimo anno consecutivo, insieme a Giappone e Turchia. L'Italia invece si posiziona ad un livello intermedio, al 16° posto (Fonte: www.economist.com)

L'indice è determinato come di seguito:

$$GCI = \frac{\frac{D_1 + D_Q + D_D}{D_1 + D_Q + D_D + U_1 + U_Q + U_D}}{\frac{D_D}{D_D + U_D}} = 1,8$$

D_1 = Donne con qualifica di impiegato
 U_1 = Uomini con qualifica di impiegato
 D_Q = Donne con qualifica di quadro
 U_Q = Uomini con qualifica di quadro
 D_D = Donne con qualifica di dirigente
 U_D = Uomini con qualifica di dirigente

Il GCI di AQP è passato da 2,23 dello scorso anno a 1,8 indicando un netto miglioramento nella probabilità di raggiungere posizioni apicali per le donne di AQP, dove:

GCI = 1 assenza di soffitto di cristallo

GCI < 1 buona probabilità possibilità di raggiungere posizioni apicali

GCI > 1 bassa probabilità di raggiungere posizioni apicali

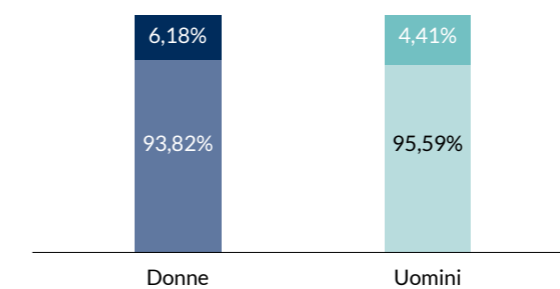
Progressioni di carriera

Durante l'ultimo aggiornamento della procedura prevista per le progressioni e gli inquadramenti di carriera sono stati inseriti alcuni passaggi che evidenziano il completo impegno di AQP nel regolamentare gli avanzamenti in maniera trasparente e oggettiva, garantendo *“pari opportunità fra lavoratori e lavoratrici ed il rispetto di principi di non discriminazione (politica, religiosa, di razza, culturale, di*

orientamento sessuale, di età, di convinzioni personali o legati all'aver usufruito, ad esempio, di congedi parentali o di paternità/maternità)”. (Fonte: Documento aziendale *“IST DIRRU 03 Progressione Inquadramenti”*)

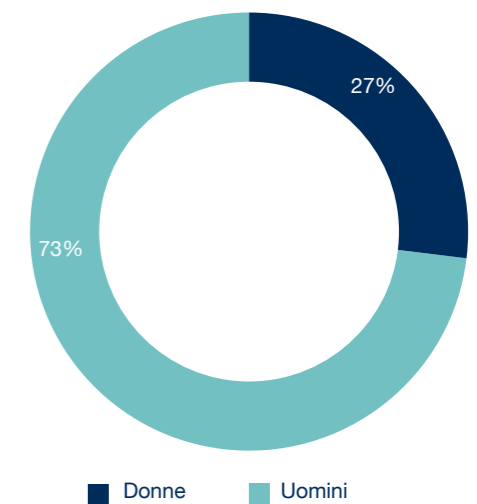
Nel corso del 2023 la progressione nell'inquadramento aziendale interessato n. 109 dipendenti, di cui 80 uomini e 29 donne.

% promozione su totale popolazione 2023



Fonte: Elaborazioni AQP

Promozione per Genere 2023



Il numero di donne Responsabili di una o più unità organizzative nella prima linea di riporto al vertice aziendale è di n. 3 donne rispetto agli uomini che sono n. 7, per un percentuale pari a circa il 43%; mentre, le donne nell'organizzazione Responsabili di una o più unità organizzative non di prima linea sono n. 63 che rappresentano il 25 % rispetto al totale dei Responsabili Unità Organizzative che sono n. 253.

Il numero di donne a cui è riconosciuta l'assegnazione dell'esercizio di poteri, funzioni e della capacità di agire relativamente a determinati voci di costo, investimenti, sono n. 8 ed in particolare sono:

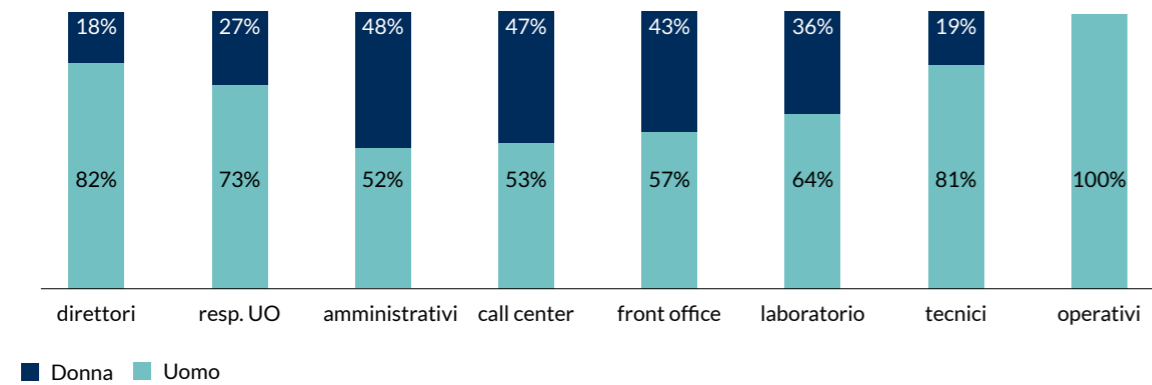
- Direttrice Generale

- Direzione Sistemi di Controllo
- Gestione Rifiuti
- Anticorruzione e Trasparenza
- Corporate Affairs
- Sistemi SIT
- Rec. e AQP Academy
- Servizi Generali

Analizzando la diversità di genere nei ruoli professionali per l'anno 2023, la presenza delle donne è maggiore nei ruoli “amministrativi – call center e front office”.

Nel 2023 si è assistito ad un incremento della percentuale di donne in ruoli tradizionalmente sottorappresentati. C'è stato, infatti, un incremento delle donne nel ruolo di Tecnici di un +5% rispetto al 2022.

Distribuzione per genere dei ruoli professionali-anno 2023



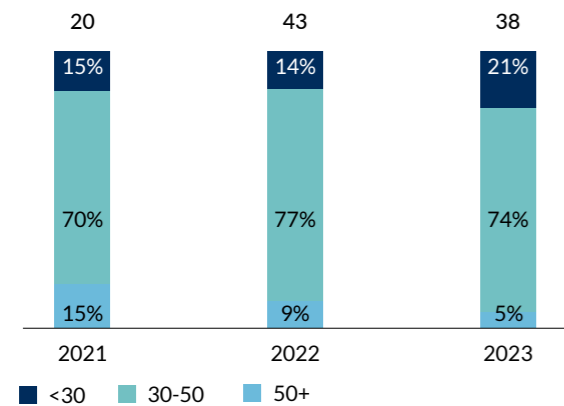
*Fonte: Elaborazioni AQP - Include fontanieri, conduttori, manutentori, ricerca perdite, magazzino, etc.

Assunzioni

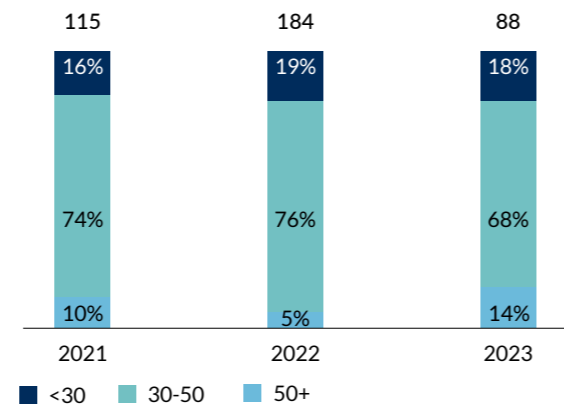
Nel 2023 il Gruppo AQP ha effettuato complessivamente 126 assunzioni, con l'inserimento, in via maggioritaria, di personale tecnico e operativo destinato a potenziare e migliorare non solo l'attività strategica di manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti di depurazione, potabilizzazione e sollevamento idrico e fognario ma anche quella

di gestione dell'intera rete idrica e fognaria. L'avvicendamento di personale ha riguardato, inoltre, anche altri settori particolarmente importanti come il Procurement, l'Ingegneria ed il Customer Management che hanno potuto godere dell'inserimento di personale competente appositamente selezionato.

% donne assunte per cluster di età

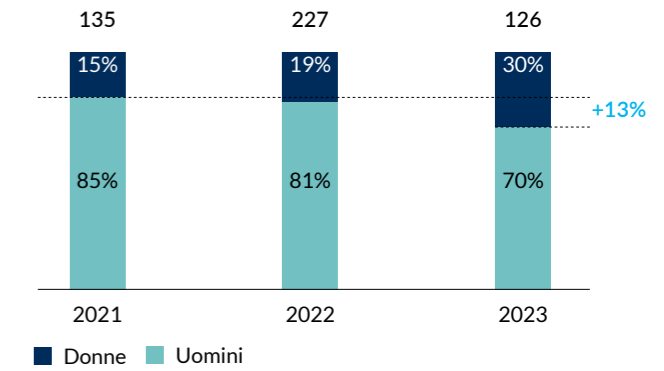


% uomini assunte per cluster di età



Rispetto al 2020, la percentuale delle donne assunte sul totale delle assunzioni è salito dal 17% al 30%, passando da un valore assoluto di n. 18 donne assunte nel 2020 a n. 38 nel 2023.

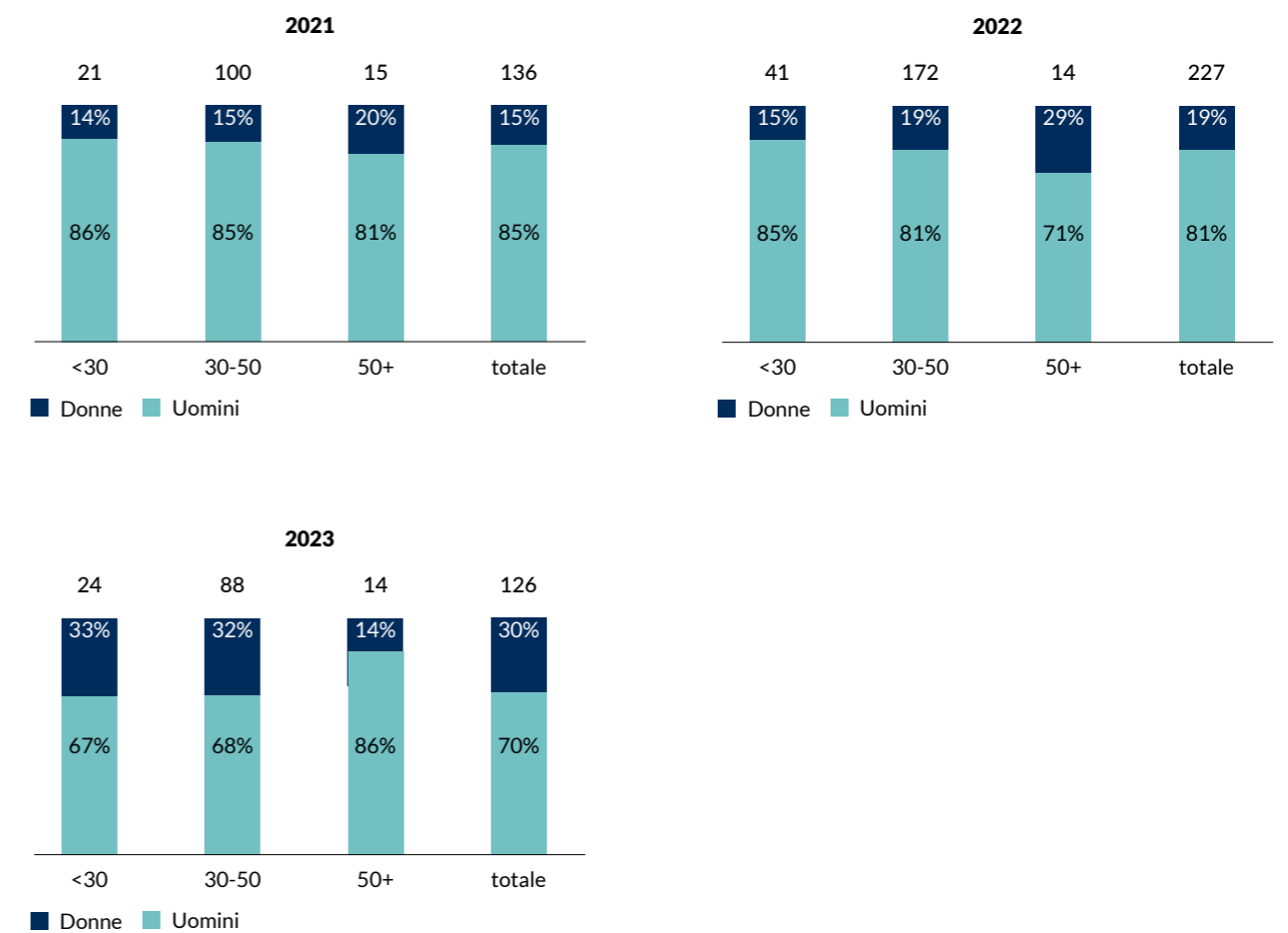
Assunzioni per genere AQP



Fonte: Elaborazioni AQP

Sempre in riferimento alle assunzioni, analizzando la distribuzione dei cluster di età per genere nel corso dell'ultimo triennio, si rileva una progressiva riduzione delle fasce d'età maggiori per quanto riguarda la popolazione femminile, a favore di quella femminile < 30.

Assunzioni per età AQP

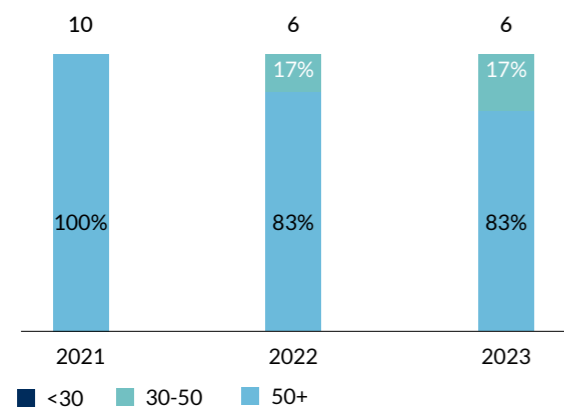


Cessazioni

La parte preponderante dei rapporti di lavoro cessati è da ricondurre al pensionamento di vecchiaia del personale, in tale ottica un ruolo importante è stato giocato anche dall'intervento normativo di cui al D.L. 4/2019 (c.d. quota cento) che ha continuato a dispiegare i suoi effetti anche nel 2023.

Inoltre sono stati confermati dal Consiglio di Amministrazione i criteri per l'esodo incentivato dei dipendenti (operai, impiegati e quadri per un verso e dirigenti per altro verso). L'accesso avviene su impulso del lavoratore interessato.

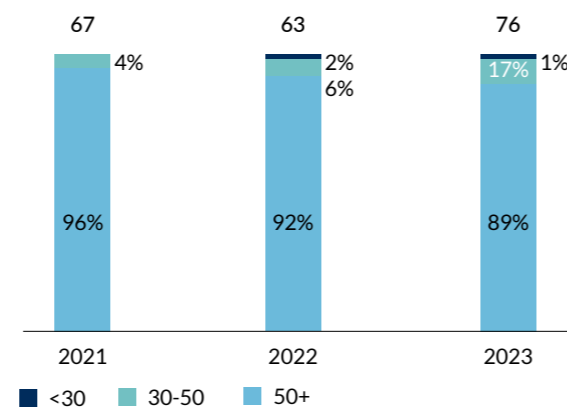
% Cessazioni donna per cluster di età



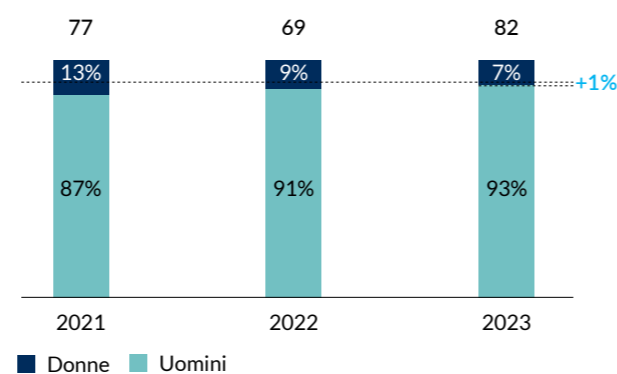
Nel corso dell'ultimo triennio, sebbene in termini assoluti si siano verificate n. 7 cessazioni di donne nel 2020 e n. 6 nel 2023, la percentuale delle donne cessate sul totale delle cessazioni è allineato al 6%. In riferimento all'organico di fine periodo, comunque la % di donne cessate sul totale donne è sceso dall'1.8% all'1.3%.

La Società verifica, preliminarmente, la sussistenza dei presupposti organizzativi per la cessazione del rapporto di lavoro. Qualora il lavoratore accetti l'incentivo determinato secondo i criteri definiti, il processo viene finalizzato con un verbale conciliativo in sede sindacale, inoppugnabile ai termini di legge, che fissa modalità e termini per la cessazione del rapporto di lavoro e la conseguente attribuzione dell'incentivo economico, chiudendo contestualmente ogni possibile pretesa, pendente o potenziale, che il lavoratore potrebbe avanzare nei confronti della Società in ragione dell'intercorso rapporto di lavoro.

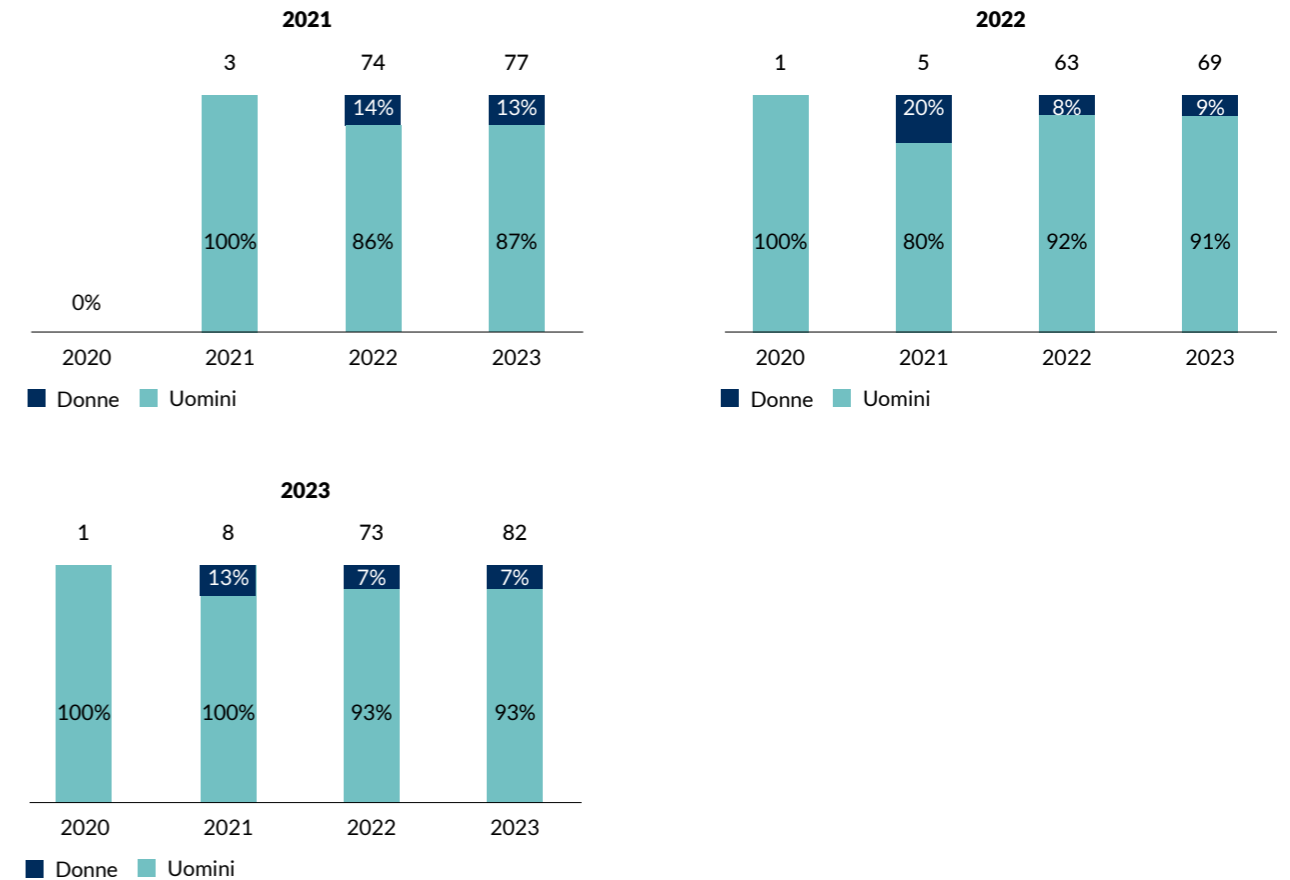
% Cessazioni uomini per cluster di età



Cessazioni per genere AQP



Cessazioni per genere AQP



Formazione

La formazione del personale di AQP è assicurata da AQP Water Academy il centro di eccellenza di cultura e formazione della società. Incubatore di conoscenze e di competenze sulla gestione del servizio idrico integrato, AQP Water Academy parte dai "valori dell'acqua" per dedicarsi alla formazione, non soltanto degli attori del settore, ma anche di soggetti esterni. AQP è costantemente attenta ai temi inerenti i pregiudizi, la violenza e le molestie sul posto di lavoro, che costituiscono un elemento essenziale per creare un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso per tutti. Attraverso la sua AQP Academy, sono stati erogati corsi di formazione con la finalità di aiutare i dipendenti a comprendere i loro diritti e responsabilità, a riconoscere i comportamenti dannosi e a sapere come denunciarli.

Per l'anno 2023, sono stati erogati i seguenti corsi di formazione e aggiornamento:

- Certificazione della parità di genere: opportunità e testimonianze
- Linguaggio e parità di genere, con conseguente scritturazione degli atti
- Diversity management e inclusione
- Discriminazione sui luoghi di lavoro: le molestie anche sessuali sui luoghi di lavoro
- Parità di genere

Per i temi specifici sui pregiudizi di genere, sulla violenza e le molestie sul posto di lavoro sono state erogate **9.211 ore** di formazione, le dipendenti donne hanno usufruito di una media di 22 ore di formazione per un totale di **2.928 ore**, mentre gli uomini hanno usufruito di una media di 10 ore per un totale di 6.283 ore.

	Certificazione della parità di genere: opportunità e testimonianze	Progetto formativo fondo nuove competenze transizione ecologica/ webinar sulla diversity inclusion: linguaggio e parità di genere, con conseguente scritturazione degli atti; diversity management e inclusione; discriminazione sui luoghi di lavoro: le molestie anche sessuali sui luoghi di lavoro; parità di genere
Nr. Partecipanti	3	1.315
Presenza (Ore)	6	9.205
Dati corsi parità di genere	Donne	419
	Uomini	899
	Ore Donne	2.928
	Ore Uomini	6.283
	Ore TOT	7
	% D	32
	% U	68

Complessivamente nel **2023** sono state erogate circa **154.000** ore di formazione, le dipendenti donne hanno usufruito di una media di **99** ore di formazione annua per un totale di **46.700** ore, mentre gli uomini hanno usufruito di una media di **59** ore annue per un totale di **107.000** ore.

Presenza (Ore)	nr. partecipanti	Media	%
46.691	3.235	14	30
107.380	8.274	13	70
154.070	11.509	13	

TOT F	TOT M	Media ore Donne	Media ore Uomini
473	1826	99	59

Fonte: Elaborazioni AQP

L'equità remunerativa



La parità di retribuzione è uno degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030, in particolare il target 8.5 fissa entro il 2030

il raggiungimento della piena e produttiva occupazione, un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore.

Secondo un'analisi pubblicata dall'Osservatorio Job Pricing ad aprile 2024, in una panoramica

sulle differenze di genere a livello retributivo nel mercato del lavoro privato italiano, il pay gap maggiore è registrato nei servizi finanziari, con le donne che guadagnano il 17,7% in meno rispetto ai colleghi uomini. Si registrano però anche dei pay gap a favore delle lavoratrici: edilizia (15,2% in più) e utilities (8,6% in più), mentre si ha una situazione vicina alla parità nel settore dell'industria di processo (0,6%). Nel settore delle utilities, è più probabile che la segregazione verticale sia meno presente in quanto si tratta di un settore ad alta connessione con il settore pubblico, che si è visto essere caratterizzato per pay gap molto bassi.

RAL media e pay gap per genere e settore di attività economica, anno 2022 (euro e percentuale)

Settori	Uomini	Donne	Gap 2022
Servizi finanziari	€49.418	€40.658	17,70%
Servizi	€31.219	€27.121	13,10%
Industria manifatturiera	€31.263	€29.175	6,70%
Commercio	€29.526	€28.602	3,10%
Agricoltura	€25.158	€24.857	1,20%
Industria di processo	€32.244	€32.063	0,60%
Utilities	€32.332	€35.110	-8,60%
Edilizia	€27.013	€31.128	-15,20%

Fonte: Osservatorio Job Pricing

RAL media e pay gap per genere e settore di attività economica, anno 2021

Settori	Uomini	Donne	Gap 2021
Agricoltura	25.726€	22.226€	13,60%
Industria di processo	31.541€	30.438€	3,50%
Industria manifatturiera	30.580€	28.009€	8,40%
Edilizia	25.948€	30.046€	-15,80%
Utilities	31.613€	34.810€	-10,10%
Commercio	29.158€	28.232€	3,20%
Servizi	30.351€	26.219€	13,60%
Servizi finanziari	45.806€	37.905€	17,20%

Fonte: Osservatorio Job Pricing

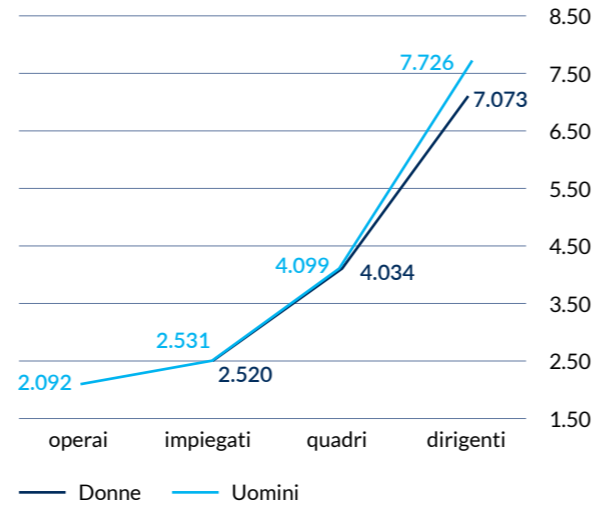
In AQP la retribuzione mensile delle donne è leggermente superiore a quella degli uomini, in quanto il mix della popolazione femminile è maggiormente orientato sui profili amministrativi, rispetto a quello maschile che abbraccia anche la qualifica operaia.

AQP-W 2.719

AQP-M 2.554

Quanto sopra si riscontra anche analizzando la retribuzione media del 2023 per qualifica contrattuale, ove riscontriamo che per le classi di **Quadri** e **Impiegati** i valori della popolazione femminile e di quella maschile hanno valori **allineati**, mentre il trend si modifica per i livelli contrattuali di **Dirigenti**, per i quali la retribuzione media della popolazione maschile risulta maggiore di quella femminile di circa l'**8%**. **Questo effetto è causato dal mix di popolazione all'interno della categoria Dirigenti, composto dall'84% di Dirigenti uomini, a fronte del 16% di Dirigenti donne.**

Retribuzione media mensile per qualifica (€)



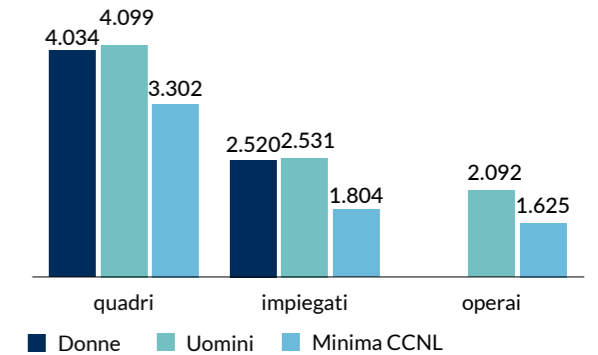
Fonte: Elaborazioni AQP

Remunerazione

I grafici che seguono riportano il confronto tra le retribuzioni minime e medie (esprese in Euro) dei dipendenti per qualifica e i corrispondenti minimi contrattuali, prendendo come riferimento il CCNL Gas-Acqua, in quanto applicato ad oltre il 90% del personale. I minimi contrattuali sono stati incrementati con decorrenza dal 1° ottobre 2023.

Permane, di fatto, la coincidenza delle retribuzioni minime con i minimi tabellari di cui al vigente CCNL Gas-Acqua. Le retribuzioni medie, invece, risultano più elevate in quanto su di esse incidono differenti elementi come l'anzianità di servizio o la specificità delle posizioni organizzative ricoperte da ciascun dipendente. Integrando i dati con un approfondimento in relazione al genere, si rileva che la differenza percentuale tra donne e uomini per ciascuna tipologia di qualifica contrattuale è pressoché nulla.

Retribuzione media mensile per genere



Qualifica	Minimo contrattuale (a)	Retribuzione minima (b)	Differenza %	Retribuzione media (c)	Differenza %
quadri	3.302	3.580	8%	4.081	24%
Impiegati	1.804	1.804	-	2.528	40%
Operai	1.625	1.625	-	2.092	29%



Il coinvolgimento del personale

L'Agenda 2030 e le politiche di welfare aziendale attinenti ai temi di genere

Il welfare aziendale di Acquedotto Pugliese offre leve concrete ed efficaci, per il miglioramento delle condizioni di lavoro e l'attuazione degli obiettivi di:

- "Salute e benessere" (SDG 3), attraverso misure di prevenzione e cura, ma anche di comune supporto alle persone, sia dal punto di vista psicologico che organizzativo, peraltro con l'obiettivo di favorire la serenità e la felicità delle famiglie;
- "Uguaglianza di genere" (SDG 5), mediante politiche di sostegno paritetico alla genitorialità; partnership e organizzazione diretta di convegni e corsi contro la violenza sulle donne e a favore dell'empowerment femminile; adesione al Patto "La Diversità fa la Differenza, un comune programma di principi ed impegni per promuovere la diversity management nell'ambito delle aziende associate alla federazione", promosso da Utilitalia, cui AQP garantisce collaborazione attiva, anche nell'ambito della Commissione "Inclusion & Diversity";
- "Lavoro dignitoso e crescita economica" (SDG 8), entrambi strettamente connessi al work-life balance.

L'area "People Care e Diversity & Inclusion" e il nuovo Piano di Welfare aziendale

Nel 2023 Acquedotto Pugliese ha posto le basi per la scrittura di un nuovo Piano di Welfare, capace di dare forma tangibile, non solo alle attenzioni rivolte al personale, ma anche agli sforzi compiuti in considerazione degli interessi portati dagli *stakeholders*.

Un progetto di ampio respiro, sempre in coerenza con le esigenze di organizzazione del lavoro e di gestione dell'attività economica aziendale, promuove, al contempo, uno sviluppo sostenibile e una proficua integrazione con le politiche di welfare territoriali.

Un insieme strutturato di interventi con finalità sociale ed effetti economici, messi a disposizione dei lavoratori e dei loro congiunti, al fine di migliorarne e sostenerne le condizioni di vita, non solo promuovendone il benessere, ma anche generando ritorni positivi sul fronte delle relazioni con soggetti terzi e, lato azienda, sul piano organizzativo e del perseguimento dei risultati.

Il Piano è articolato su due pilastri: uno consistente nella possibilità di fruire di beni, opere e servizi, che generano un immediato beneficio economico, sfruttando il particolare regime fiscale e contributivo applicato; l'altro, di tipo organizzativo, basato su misure che assicurano un migliore bilanciamento tra le esigenze personali e quelle di lavoro.

In questo solco, continuano a riscuotere successo: la marcata flessibilità dell'orario di lavoro ed i permessi connessi, che, in ottica di *work-life balance*, delineano un'utile banca ore da gestire mensilmente; la conferma dello smart working, come modalità di lavoro agile, individualmente rinnovata da un consistente numero di aventi; il riconoscimento di permessi e congedi retribuiti aggiuntivi, concessi con l'espressa finalità di sostenere i beneficiari, di fronte ad esigenze sanitarie, genitoriali e, più in generale, di cura, per sé o per i familiari (*care giving*) ed, infine, la possibilità di accedere al lavoro a tempo parziale.

Si punta, tuttavia, ad operare anche un'avveduta integrazione con il sistema di welfare pubblico, per garantire una maggiore capacità di risposta alle esigenze emergenti e riuscire a riconoscere i bisogni, prima ancora che diventino domanda (peraltro razionalizzando la spesa sociale, sempre più pressante). Nell'ottica di affrontare al meglio questa sfida ed efficientare il sistema di servizi alla persona, Acquedotto Pugliese ha così ritenuto necessario far evolvere l'Area Welfare e Rapporti con il Personale della Direzione Risorse Umane ed

Organizzazione in "*People Care e Diversity & Inclusion*", chiamata ad attivare sinergie con i territori: da un lato, per intraprendere nuovi percorsi di welfare, ampliando i vantaggi offerti ed assicurandone, al contempo, la qualità e l'accessibilità senza discriminazioni di sorta; dall'altro, per promuovere la creazione di reti ed interventi collaborativi, al fine di ricomporre i bisogni ed aggregare le risorse disponibili, a vantaggio dei lavoratori ma anche dell'azienda, che, integrandosi con iniziative pubbliche e promuovendo il dialogo con le Parti sociali e le micro, piccole e medie imprese pugliesi, potrà partecipare a un sistema più organico e virtuoso, riducendo, al tempo stesso, i rischi e i costi dell'operazione.

Le politiche di welfare a sostegno della genitorialità paritaria e del wellbeing familiare

Nella medesima prospettiva, anche nel 2023 Acquedotto Pugliese ha continuato a perseguire il diffuso benessere delle proprie persone e delle loro famiglie, con attenzione: al work-life balance; ai caregiver; al futuro dei figli e all'inclusione delle diversità (oltre che alla tutela del potere d'acquisto e al futuro del pianeta).

Infatti, un equilibrio ben bilanciato, tra la sfera professionale e quella privata, porta ad accrescere la soddisfazione personale del dipendente e, di conseguenza, il benessere generale. Per questo l'azienda ha confermato: i contributi economici erogati per la frequenza di asili nido e sezioni Primavera; l'orario flessibile (particolarmente apprezzato da quanti hanno figli in età scolare); i permessi di lavoro a recupero (segno del mutuo scambio tra le esigenze di produttività e quelle di cura del benessere personale e familiare); il raddoppio dei permessi retribuiti per lo svolgimento di accertamenti sanitari in favore dei lavoratori invalidi o affetti da gravi problemi di salute; la possibilità di rinunciare alla pausa pranzo, per raggiungere prima i figli da accudire,

allorquando si fruisca dei riposi giornalieri per l'allattamento; la concessione di una quarta giornata di permesso per la cura dei congiunti gravemente malati e, infine, come già accennato, i contratti individuali di smart working.

Quanto alle iniziative di più diretto impatto sul budget domestico, nell'incessante impegno a contrastare l'erosione del potere d'acquisto dei salari, AQP ha continuato ad assicurare una lunga e apprezzatissima serie di convenzioni e di contributi e provvidenze di natura economica, che vanno dallo storico dono per la Befana ai soggiorni estivi per bimbi e adolescenti; alle borse di studio; ai contributi per le vacanze studio all'estero e per i corsi di lingua straniera.

Anche per questo, dal più tradizionale concetto di welfare, si è passati a una strategia di prossimità a tutto campo, orientata alla realizzazione del cosiddetto wellbeing, nella consapevolezza che corpo, mente, relazioni e lavoro sono tutti aspetti di un'unica necessità di equilibrio e felicità. Ed è in quest'ottica, infine, che si è scelto di riproporre i due eventi annualmente più attesi e rafforzativi del senso di appartenenza ad Acquedotto Pugliese: la gita sociale, aperta alle intere famiglie, per promuovere una spensierata convivialità e la conoscenza delle opere aziendali, ma anche la festa di Natale, finalizzata a distendere e migliorare i rapporti tra colleghi, ritrovatisi insieme per godere di una serata di svago e cultura, all'insegna dell'empowerment femminile, scelto appunto come filo conduttore del party del 2023.

In ultimo, in relazione al premio di produttività, previo accordo con le OO.SS., di riferimento è stata confermata la cd. opzione di conversione, al fine di consentire la fruizione delle previsioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato, introdotte dalla legge di stabilità del 2016 e s.m.i.

I lavoratori che vi accedano volontariamente possono convertire il PdR fino al 100% del suo importo, fruendone in completa esenzione fiscale entro i limiti di legge. Gli importi oggetto di opzione di conversione costituiscono una voce di credito "welfare", che i dipendenti utilizzano, via via, attraverso la piattaforma informatica dedicata, per l'acquisto di beni e servizi welfare di interesse proprio e/o delle famiglie (in modalità di acquisto diretto o come rimborso della spesa anticipatamente sostenuta) rientranti nella casistica agevolata prevista dall'art. 51 TUIR, tra i quali, a titolo meramente esemplificativo, spese sanitarie, previdenza integrativa, o servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, cultura, assistenza sociale ecc.

Con l'intento di incentivare l'esercizio dell'opzione di conversione, AQP integra le quote del premio effettivamente convertito in welfare di produttività in misura pari al 15% per il 2023.

Le misure a tutela della salute

Tra le misure a tutela della "Salute", Acquedotto Pugliese ha confermato:

- la convenzione con GVM Care & Research, per la fruizione, a tariffe agevolate, di check-up preventivi e servizi specialistici di prim'ordine (sollecitando segnatamente l'offerta di opportunità legate alle esigenze di prevenzione e cura delle donne);
- la convenzione con FitPrime Biz, per incentivare l'iscrizione scontatissima a palestre, piscine, spa e centri benessere; oltre che la partecipazione gratuita a eventi formativi e sessioni di allenamento online; la disponibilità di app per mental coaching e l'adozione di piani nutrizionali, personalizzati, a tariffa dedicata;
- il supporto psicologico, per fornire aiuto nella gestione dei bisogni personali, dell'equilibrio emotivo e delle difficoltà vissute nei particolari momenti della vita. Tanto, attraverso l'apposito Sportello interno all'azienda, ma anche mediante i professionisti

dell'Associazione ReStart, cui ha peraltro affidato la realizzazione di numerosi webinar sulle problematiche più avvertite;

- il finanziamento del fondo solidale per il Progetto Adele, che si prefigge di sostenere economicamente i dipendenti e i familiari di primo grado, affetti da gravi patologie;
- la contribuzione al Fondo di assistenza sanitaria integrativo FASIE, accanto al quale, nel medesimo anno, ha immaginato di affiancare un'assistenza sanitaria integrativa di prossima implementazione;
- la promozione della previdenza complementare, specie attraverso politiche di incentivo alla conversione del premio di risultato in welfare di produttività, che comprende, oltre ai numerosi beni e servizi fruibili per il soddisfacimento dei bisogni familiari, anche l'opzione di un impiego delle risorse attraverso la convenzionata Cassa sanitaria.

Il Protocollo di intesa per la tutela del lavoro negli appalti AQP

In data 18 dicembre 2025 è stato sottoscritto tra l'Azienda e le Segreterie Confederali Puglia delle OO.SS. di riferimento il Protocollo d'intesa per la tutela del lavoro negli appalti AQP. Il documento, innovativo nel suo genere per approfondimento ed accuratezza dei principi convenuti, è frutto di un confronto con le OO.SS. durato diversi mesi, tenuto anche conto del nuovo dettato normativo in tema di appalti. Il protocollo si colloca nel contesto delle iniziative volte a declinare concretamente per AQP i concetti di "responsabilità e sostenibilità sociale". La Società, sottoscrivendo questa intesa, conferma:

1. la propria volontà di garantire la centralità e la sicurezza delle persone, anche delle tantissime persone che operano per l'indotto e la cui attività costituisce supporto al nostro impegno quotidiano;
2. la rilevanza strategica che Acquedotto Pugliese riveste per lo sviluppo del territorio e la crescita della comunità servita.

Comunicazione e media

Certificato di genere aqptube

Abbiamo destinato un contributo economico e sostenuto il progetto "Adotta il Calendario", la campagna che l'associazione di promozione sociale G.I.R.A.F.F.A (Gruppo Indagine Resistenza alla Follia Femminile) Onlus ha pensato per chiunque voglia sostenere i percorsi di rinascita delle donne che le si rivolgono, destinando all'iniziativa un contributo economico.

In data 10/02/2023 abbiamo ospitato in Sala Conferenze il convegno "Mettere le mani al mondo. La forza inedita delle donne", un evento promosso dall'Osservatorio Paola Labriola che si è svolto attraverso un dialogo tra Alessandra Bocchetti, autrice del libro "Basta lacrime. Storia di una femminista" e Chiara Divella e Giusi Giannelli. L'evento ha visto la partecipazione della Direttrice Generale.

Abbiamo destinato un contributo economico e sostenuto la realizzazione della manifestazione "Women's Equality Festival", il festival sulla parità di genere e sull'empowerment femminile

tenutosi a Lecce il 5 e 6 aprile 2023. Due giorni di talk, business meeting tavole rotonde, reading, concerti e spettacoli per discutere di innovazione, ricerca e diversity&inclusion. Al Festival ha partecipato la Consigliera Tina De Francesco.

Il 18/05/2023 abbiamo partecipato, attraverso l'intervento della Direttrice Generale, al convegno "Women in charge on tour" svoltosi a Bari, il cui progetto ha l'obiettivo di creare una piattaforma di networking per le donne in cui possono condividere le loro esperienze, imparare dalle esperienze degli altri e connettersi con professionisti di alto livello. Il progetto intende promuovere la parità di genere e sensibilizzare il pubblico sui problemi che le donne affrontano quotidianamente nel loro percorso di formazione e lavoro.

Abbiamo destinato un contributo economico e sostenuto il progetto "Noi siamo1! "un'iniziativa promossa da "La scuola di basket Associazione Sportiva Dilettantistica", che prevede la realizzazione del "Tour Baskin Project 2023", tenutosi a Lecce nei giorni 03 e 04 giugno.



La pratica del BASKIN è una disciplina sportiva che prende spunto dalla pallacanestro ma che, nel corso del tempo, ha assunto una propria identità ben precisa. Consente a giocatori con differenti capacità psico-fisiche di giocare insieme e di trovare capacità inclusive inaspettate. Questo sport mette tutti i partecipanti disabili e normodotati, uomini e donne, giovanissimi ed adulti, indistintamente e con pari importanza nella condizione di condividere un obiettivo sportivo comune.

Abbiamo destinato un contributo economico e sostenuto anche attraverso la consegna di borracce ecosostenibili il secondo torneo femminile di tennis WTA 125 Open delle Puglie tenutosi a Bari dal 3 al 10 settembre 2023. Per l'occasione ha fatto tappa la mostra itinerante "la Fontana racconta".

In data 21/10/2023 abbiamo ospitato in Sala Conferenze il convegno "Acqua: sostenibilità ed Empowerment femminile", organizzato da FIDAPA BPW ITALY DISTRETTO SUD-EST, un movimento di opinione indipendente; non ha scopi di

lucro, persegue i suoi obiettivi senza distinzione di etnia, lingua e religione e ha lo scopo di promuovere, coordinare e sostenere le iniziative delle donne. All'evento ha relazionato la Direttrice Generale.

Abbiamo destinato un contributo economico e sostenuto la realizzazione della manifestazione sportiva internazionale denominata "World Triathlon Para Cup Taranto 2023" tenutosi a Taranto il 29 ottobre 2023.

Nella tappa conclusiva della coppa del mondo di paratriathlon gli atleti delle singole nazionali, provenienti dai cinque continenti nuoteranno per 750 metri, hanno pedalato per 20 chilometri e corso per 5 chilometri, senza soluzione di continuità, in una gara di triathlon valsa per aggiudicarsi la qualificazione alle Para Olimpiadi di Parigi 2024. All'evento ha partecipato il Consigliere Lucio Lonoce.

In data 24/11/2023 abbiamo ospitato in Sala Conferenze il convegno "DONNE e PROFESSIONI: il CONTRASTO alla VIOLENZA nei LUOGHI di LAVORO", organizzato da "Agapanto" Donne Medico OMCeO Bari e



CIF (Centro Italiano Femminile, associazione socio culturale di donne, nata nell'immediato dopoguerra per operare in accordo con le istituzioni per promuovere la crescita sociale). All'evento ha relazionato la Direttrice Generale.

Nel portale AQPnet sono presenti strumenti che permettono l'espressione di opinioni e suggerimenti in forma anonima, attraverso una sezione apposita (Home/Comunità/Lista Sondaggi) in cui le aree interessate possono somministrare dei questionari/sondaggi in merito a temi di interesse aziendale e nuovi strumenti in uso; gli utenti rispondono in maniera autonoma esprimendo in piena libertà le proprie opinioni e fornendo anche suggerimenti e proposte utili al miglioramento della fruizione degli strumenti disponibili.

L'azienda mette a disposizione di tutti i colleghi seguenti canali di comunicazione interna che mirano ad informare, condividere e favorire un contesto inclusivo e a sviluppare il senso di appartenenza:

AQPtube: web tv interna che presenta come palinsesto una serie di rubriche che hanno come fulcro principale "le persone"; dal racconto della giornata tipo di alcuni colleghi,

alla rubrica Time out permette anche la condivisione di passioni extra-lavorative con la rubrica dedicata ad hobby e passioni che mira ad avvicinare, a permettere l'immedesimazione e a conoscere l'acquedottista a tutto tondo. Vi è particolare attenzione a coinvolgere equamente il personale ma anche a dar voce a quelle figure femminili che ricoprono in azienda ruoli ritenuti, in forma stereotipata, appartenenti al genere maschile (es. Direttore ai lavori, ingegneri...).

Nell'ambito del palinsesto della TV interna, abbiamo realizzato un video, pubblicato in data 13/06/2023 sul congedo parentale, promuovendo, nell'ambito del work-life balance e della parità di genere, il diritto di entrambi i genitori di usufruire di un periodo di astensione dal lavoro per la gestione e la cura dei figli entro i 12 anni di età.

Abbiamo, inoltre, realizzato un video, pubblicato in data 04/06/2023 che racconta l'ottenimento della certificazione sulla parità di genere UNI PDR 125:2022.

- Newsletter: mail informativa che raggiunge tutti i colleghi per informarli in merito ad aggiornamenti, novità ed iniziative del mondo Aqp.
- Aqpnet: extranet aziendale volta alla condivisione e alla diffusione di informazioni, strumenti, procedure e news che mirano a raggiungere tutti i colleghi e renderli parte attiva della vita aziendale. In tali comunicazioni è ormai prassi consolidata utilizzare incipit inclusivi e prestando attenzione a rivolgerci ad entrambi i generi (es. Care colleghe e cari colleghi, figli e figlie, ecc...)
- App Aqpsmart: applicazione che consente piena condivisione contenuti, aggiornamenti, notizie di pubblica utilità e post (stile social network aziendale) in cui nel rispetto reciproco ma in assoluta libertà vengono condivisi anche stati e pensieri del giorno.

Allegato A

Piano di Azione per la Parità di Genere 2022-2024 (con i risultati raggiunti nel 2023)

PIANO STRATEGICO PARITÀ DI GENERE				
Temì	Definizione degli obiettivi	Definizione delle azioni decise per colmare i gap	Primo anno di certificazione 2023/2024	
Selezione ed assunzione (recruitment)	Inserire evidenza di non discriminazione uomo donna negli avvisi di selezione	Aggiungere negli avvisi di selezione che le descrizioni della mansione da assumere siano neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne ((ESEMPIO: Specificare ADDETTO/a)	*Primo Avviso di selezione che abbiamo pubblicato con la dicitura neutra o/a rispetto al genere, pubblicato in data 6 Luglio 2023 Rif. ESAP9/23 (Esperto/a SAP)	✓
	Evitare che in fase di selezione vengano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura	Valutare l'inserimento nel verbale di riunione della commissione di selezione di una dichiarazione per fare in modo che non vengano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o della responsabilità di cura	Il primo verbale di insediamento della Commissione, relativo alla selezione Responsabile Internal Audit, in cui abbiamo inserito un paragrafo in compliance con la UNI PdR125:2022, datato 27 Giugno 2023.	✓
Gestione della carriera	Evitare la discriminazione nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;	Aggiornamento procedura PROGRESSIONE INQUADRAMENTI con dichiarazioni relative alla non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni	Data Pubblicazione su SIMPLEDO della IST-DIRRU 03 PROGRESSIONE INQUADRAMENTI 27/06/2023	✓
	Colmare eventuali gap di genere riscontrati in seguito ad analisi	Prevedere eventuali corsi di formazione sulla leadership per incentivare la crescita professionale delle donne qualora ci fossero disparità	Valutazione del target di donne per il corso di formazione, responsabili donne.	
Genitorialità, cura	Facilitare il rientro post congedi	Creare un piano di On-boarding/ mentorship/ supporto che garantisca aggiornamento degli skills al rientro dal congedo di maternità	Avviata interlocuzione con AMRRU per ricevere la banca dati che sarebbe estesa anche ad altre casistiche di lunga assenza: congedo paternità, malattia e infortunio ed aspettativa.	
	Sensibilizzare i papà con figli sotto i 12 anni alla richiesta di congedo di paternità	Comunicazione efficace sulla richiesta congedo parentali	Pubblicata News su AQPnet in data 14/06/2023	✓

PIANO STRATEGICO PARITÀ DI GENERE				
Temì	Definizione degli obiettivi	Definizione delle azioni decise per colmare i gap	Primo anno di certificazione 2023/2024	
Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro	Individuare i rischi legati ad abusi fisici, verbali e digitali sotto il RISCHIO DA STRESS LAVORO CORRELATO	Mappare il rischio nel DVR (come previsto dal D.LGS.81/08 articolo 28 sulla valutazione dei rischi con riferimento alle differenze di genere)	Mappato nel DVR REV. 2023-Allegato di valutazione dei rischi psico-sociali per la salute e la sicurezza dei lavoratori, nell'ambito del rischio da stress da lavoro correlato, un riferimento alla parità di genere (SEGNI E SINTAMOTOLOGIE GENERALI DA STRESS- Episodi di molestie e/o violenza anche solo psicologica).	✓
	Sensibilizzare i dipendenti e i neoassunti sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma	Prevedere corsi di formazioni periodici sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma	Concluso il 19/12/2023 nell'ambito del programma FNC rivolto a parte della popolazione aziendale (1.390 dipendenti di cui tutti i manager aziendali sino al 4° liv, organizzativo e tutti i quadri) un corso di formazione sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma; Previsto webinar anti molestie anti discriminazione sul luogo di lavoro nel Piano di Formazione 2024.	✓
	Censire e Analizzare le segnalazioni anonime	Creare un sistema che possa raccogliere le segnalazioni anonime legate ai temi relativi alla parità di genere	Piattaforma pubblicata il 26/09/2023	✓
	Valutare i rischi legati ad abusi fisici, verbali e digitali	Prevedere una valutazione del rischio nel DVR (come previsto dal D.LGS.81/08 articolo 28 sulla valutazione dei rischi con riferimento alle differenze di genere)	Introdotte nel DVR REV. 2023-Allegato di valutazione dei rischi psico-sociali per la salute e la sicurezza dei lavoratori, misure per prevenire –eliminare e ridurre i problemi da stress da lavoro nell'ambito della parità di genere.	✓
	Sensibilizzare tutti i dipendenti sul linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale	Formazione su "Stereotipi di genere e linguaggi di odio, strategie linguistiche per l'inclusività e la valorizzazione delle differenze nelle Pubbliche Amministrazioni	Concluso il 19/12/2023 nell'ambito del programma FNC rivolto a parte della popolazione aziendale (1.390 dipendenti di cui tutti i manager aziendali sino al 4° liv, organizzativo e tutti i quadri) un corso di Formazione su "Stereotipi di genere e linguaggi di odio, strategie linguistiche per l'inclusività e la valorizzazione delle differenze in AQP	✓



Allegato B

Glossario, Acronimi e Fonti di riferimento

Glossario

Si definisce “discriminazione nell’impiego e nella professione” qualsiasi distinzione, esclusione o preferenza che abbia l’effetto di annullare o determinare un trattamento che non rispetti l’equità e le pari opportunità applicata per ragioni legate a “razza, colore, sesso, religione, opinione politica, nazionalità o origini sociali”. Chiaramente le distinzioni basate strettamente su requisiti professionali non si considerano discriminazioni.

Empowerment

espressione che si riferisce a programmi, politiche e processi a sostegno di diversi gruppi di persone appartenenti a una stessa organizzazione. Promuove un’equa rappresentanza per persone di diverse etnie, religioni, generi e orientamenti sessuali. Gender Equality: parità di trattamento tra donne e uomini in tutte le sfere sociali.

Gender Gap

divario tra generi; con particolare riferimento alle differenze tra i sessi e alla sperequazione sociale e professionale esistente tra uomini e donne.

Gender Pay Gap

divario retributivo di genere; la differenza media che sussiste tra i salari orari lordi percepiti dagli uomini e dalle donne.

Glass Ceiling Index

soffitto di cristallo; indica la segregazione verticale che impedisce alle donne di raggiungere posizioni di vertice e responsabilità in ambito professionale.

Work-life balance

capacità di equilibrare la sfera lavorativa e quella privata.

Acronimi

TGE

Target Gender Equality

SDGs

Sustainable Development Goals

KPI

Key Performance Indicator

WEPs

Women’s Empowerment Principles

Fonti

Bilancio di Sostenibilità AQP 2023

- Osservatorio Job Pricing “GENDER GAP REPORT 2023
- EIGE European Institute for Gender Equality - “Gender Equality Index 2023”
- Save the Children - “Le Equilibriste. La maternità in Italia – 2024”
- Global Compact Network Italia – “TARGET GENDER EQUALITY Esiti della seconda edizione italiana”
- World Economic Forum – “Global Gender Gap Report 2023”



acquedotto
pugliese
l'acqua, bene comune