

2024 BILANCIO DI GENERE

L'ACQUA PER IL BENESSERE DI TUTTI

METTIAMO IN COMUNE QUANTO
ABBIAMO DI PIÙ PREZIOSO



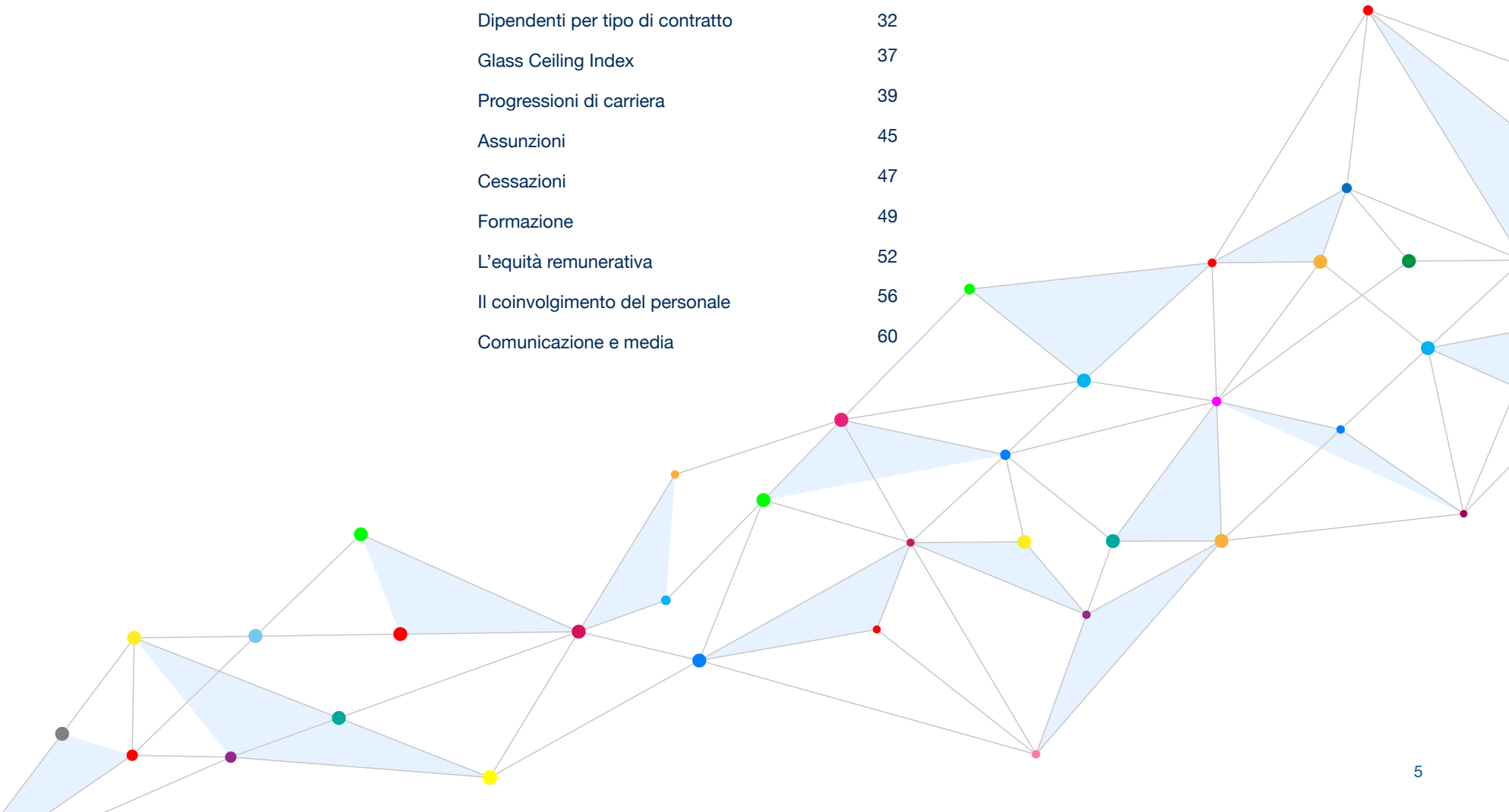
acquedotto
pugliese
l'acqua, bene comune



L'ACQUA
PER IL BENESSERE DI TUTTI
METTIAMO IN COMUNE QUANTO ABBIAMO DI PIÙ PREZIOSO

Indice

Premessa	6	ALLEGATO A	62
Messaggio dei Componenti del Comitato Guida per la Parità di Genere	9	Piano di Azione per la Parità di Genere 2022-2024	62
Nota metodologica	13	ALLEGATO B	64
La normativa di riferimento	14	Politica di Genere	64
Governance	17		
1. LA STRATEGIA DI AQP	23	ALLEGATO C	67
La Certificazione di Genere	26	Glossario, bibliografia e sitografia di riferimento	67
Comitato guida per la parità di genere	26		
Piattaforma per segnalazioni di abusi fisici, verbali e digitali sul luogo di lavoro	26		
2. RENDICONTAZIONE DI GENERE	28		
Selezione del personale	28		
Composizione del personale	30		
Dipendenti per tipo di contratto	32		
Glass Ceiling Index	37		
Progressioni di carriera	39		
Assunzioni	45		
Cessazioni	47		
Formazione	49		
L'equità remunerativa	52		
Il coinvolgimento del personale	56		
Comunicazione e media	60		



Premessa

Per il terzo anno consecutivo Acquedotto Pugliese ha redatto il Bilancio di Genere che rappresenta, nell'ambito dello scenario internazionale e nazionale delle utilities, un documento di monitoraggio dei principali indicatori relativi alla parità di genere e delle azioni poste in essere in relazione a questi temi.

AQP da anni contribuisce al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU attraverso la definizione del Piano della Sostenibilità e le strategie e azioni concrete attuate.

Tra gli Obiettivi dell'Agenda 2030, l'obiettivo numero 5 **"Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze"** e il target 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 n. 5 è in stretta interconnessione con gli altri, ed in particolare l'obiettivo numero 8 che è volto a promuovere l'uguaglianza

economica e lavorativa stabilendo di voler **"Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti"** e in particolare il target 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" e il target 8.8 "Proteggere il diritto al lavoro e promuovere un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti i lavoratori, inclusi gli immigrati, in particolare le donne, e i precari".

L'obiettivo numero 10 **"Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni"** tra i suoi target si propone di potenziare e promuovere l'inclusione sociale, assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze, adottare politiche per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza.

Tutti e tre questi obiettivi rappresentano la road map in materia di genere relativamente alle decisioni aziendali, alle politiche adottate e alle scelte di comunicazione. L'impegno è garantito dalle strategie decisionali, dal commitment della dirigenza, dall'attenzione alle modalità comunicative e di pianificazione dei progetti volti al concreto raggiungimento degli obiettivi interni a medio e lungo termine.

Il Global Gender Gap Report 2025 del World Economic Forum, che ogni anno rileva lo stato del divario di genere nel mondo, ha valutato 148 Paesi sulle quattro tematiche di partecipazione economica, livello di istruzione, salute e potere politico, dal quale risulta che **l'Italia si posiziona al 85esimo posto. Il dato un lieve**

miglioramento rispetto al 2024, anno in cui si posizionava all'87esimo posto si 146 paesi valutati, tuttavia rimane fanalino di coda tra le economie europee.

Sulla base dei dati attuali, ci vorranno 123 anni per raggiungere la piena parità, ovvero circa cinque generazioni.

A livello nazionale, nel marzo 2025 è stato presentato il Report redatto dal **Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) e dall'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) dal titolo "Il lavoro delle donne tra ostacoli e opportunità"**. L'indagine rileva che il tasso di occupazione femminile risulta inferiore di 12,6 punti alla media Ue ed è il valore più basso tra i 27 paesi dell'Unione; in generale l'occupazione femminile è in crescita, soprattutto nel segmento over 50, sebbene si trovino in condizioni lavorative più vulnerabili rispetto agli uomini (dipendente a tempo determinato, part time involontario, ecc.). Permane inoltre il "tetto di cristallo", la segregazione verticale che non permette alle donne di raggiungere ruoli apicali: delle imprese italiane, infatti, solo il 28,8% delle imprese italiane è a conduzione femminile.

Il risultato di tali analisi e il contesto attuale caratterizzato da progressi verso l'uguaglianza lenti e disomogenei, nonostante gli impegni dichiarati, evidenziano la necessità di proseguire tale percorso per la costruzione di una società giusta ed equa.

La parità di genere non è solo tutela dei diritti ma anche sviluppo economico e sociale utile a costruire una società stabile e resiliente.

THE GLOBAL GENDER GAP INDEX FRAMEWORK



Subindex 1
Economic Participation and Opportunity



Subindex 2
Educational Attainment



Subindex 3
Health and Survival



Subindex 4
Political Empowerment

Fonte: World Economic Forum, Global Gender Gap Index 2024

Messaggio dei Componenti del Comitato Guida per la Parità di Genere



Dott.ssa Rossella Falcone

Componente del Consiglio di Amministrazione di Acquedotto Pugliese, presiede il Comitato di sostenibilità istituito dall'attuale Consiglio di Amministrazione ed è componente del Comitato Guida per la Parità di Genere.

Nel 2024 il Comitato ha approvato il Piano di Sostenibilità 2025 – 2026 che prevede diverse azioni con l'obiettivo di migliorare le condizioni lavorative e la conciliazione vita-lavoro.

“Il mantenimento della Certificazione Parità di Genere e l’impegno al raggiungimento degli obiettivi dell’Action Plan rafforzano il nostro impegno per la parità di genere. La promozione dell’equità retributiva e delle pari opportunità nei processi di selezione e sviluppo di carriera rappresentano i pilastri di un’organizzazione del lavoro inclusiva. Ci adoperiamo inoltre per prevenire qualsiasi forma di abuso, sia fisico che verbale o digitale, e favorire la conciliazione tra vita professionale e personale, con particolare attenzione alla tutela della genitorialità e del lavoro di cura. Questi principi sono parte integrante della Policy recentemente adottata da AQP a garanzia della parità di genere. Resta costante l’impegno alla redazione annuale del Bilancio di Genere e all’implementazione dell’Action Plan redatto ai fini del mantenimento della Certificazione Uni/PdR 125:2022, rafforzando così il nostro impegno verso l’inclusione e l’equità.”



Dott.ssa Francesca Portincasa

Dal 2021 Direttrice Generale di Acquedotto Pugliese, nella sua esperienza al servizio di AQP ha contribuito al rilancio degli sforzi per promuovere e rafforzare l'uguaglianza tra uomini e donne. La strategia aziendale, anche attraverso la certificazione per la parità di genere, punta a promuovere la trasparenza sui processi lavorativi e a garantire una maggiore qualità del lavoro femminile.

“Abbiamo una lunga tradizione di attenzione per il benessere delle nostre lavoratrici e dei nostri lavoratori e siamo costantemente impegnati a tenere conto delle specificità e dei bisogni di ognuno. Il nostro impegno mira a consolidare un metodo di cui siamo convinti e che consideriamo essenziale per il buon funzionamento di una utility ricca e complessa come la nostra. Sono diverse le azioni concrete di inclusione lavorativa che abbiamo messo in campo in questi anni volte a valorizzare la diversità nel senso più ampio del termine, con un occhio non solo al genere, ma anche a cultura, età, religione e provenienza geografica; penso, solo a titolo di esempio, alla valorizzazione del congedo parentale destinato a tutti i genitori a prescindere dal genere. Un modo di essere che abbiamo sposato in tempi non sospetti.”



Dott. Pietro Scrimieri

Direttore Risorse Umane e Organizzazione di Acquedotto Pugliese. 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.

“Le donne di AQP, impegnate in attività tecnico-operative quanto amministrative, siano esse fontaniere, ingegnere, addette al contact center oppure manager rappresentano un valore aggiunto per la nostra Azienda. Le differenze di genere costituiscono una risorsa importante per AQP al punto tale da non poter scegliere una categoria di eccellenza. L'attenzione alla qualità della vita lavorativa, la capacità di condividere obiettivi, l'intuito e l'equilibrio tra razionalità ed emotività sono tratti distintivi delle nostre colleghe, che affrontano il lavoro con passione, determinazione e professionalità. Perseveranza, dedizione, attenzione e rispetto verso i colleghi caratterizzano il loro impegno quotidiano. Qualunque sia il loro mestiere, lo svolgono con competenza e responsabilità, contribuendo con valore alla crescita comune, esse sono le “viti del mestiere” di AQP.”



Nota metodologica

La redazione del Bilancio di Genere è volontaria e si inserisce nella programmazione annuale delle attività dell'area Sustainability Officer del Chief Institutional Regulatory and Sustainability Officer.

Nella presente edizione sono rendicontati dati e informazioni relativi all'anno 2024 e si fornisce una panoramica della nostra realtà aziendale in un'ottica di genere finalizzata a verificare l'efficacia delle azioni previste nel Piano Strategico per la Parità di Genere.

In assenza di linee guida specifiche, la metodologia adottata per la redazione del presente documento ha tenuto conto degli orientamenti della letteratura in materia. 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.

Nel presente documento, tutti i dati presentano un'esposizione triennale 2022 – 2024 e ove possibile si riportano, quale anno base, i dati del 1999.

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 ed i colleghi della Direzione Risorse Umane e Organizzazione, e l'Unità Comunicazione e Media, le attività sono state coordinate da Elodia Gagliese – Sustainability Officer, Deborah Ludovico e Margherita Errico.

Si ringraziano:

Emanuele Fino – Responsabile Gestione e Relazioni Industriali, Alessandra Tselikas – Responsabile Recruiting e Sviluppo, Carmine Pellegrini – Responsabile Labour & People Analytics, Alessia Palumbo – Responsabile Budgeting & Analytics, Simone Andrisani – Responsabile Organizzazione e Integrated Management System, Diana Bonfantini – Integrated Management System, Pasquale Di Terlizzi – Responsabile People Care e AQP Academy, Paola Battista – Responsabile Service Comunicazione.

Il documento è stato sottoposto alla validazione da parte del Comitato di Sostenibilità di AQP presieduto dalla Consigliera Rossella Falcone, al Comitato Guida per la Parità di Genere e presentato al Consiglio di Amministrazione. Il Bilancio di genere 2024 è disponibile su <https://reportsostenibilita.aqp.it/>

La normativa di riferimento

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

- La **Direttiva 2023/970/UE** del Parlamento Europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023, nota anche come Direttiva **sulla Trasparenza Retributiva**, mira a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne, per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione. La direttiva, adottata il 10 maggio 2023, impone alle aziende di rendere accessibili informazioni sulla retribuzione, i criteri di determinazione salariale e di promuovere la parità di genere nella valutazione dei ruoli lavorativi.
- 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.
- 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.

- 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.
- 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.
- **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 **Regione Puglia** 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.

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 accompagni e incentivi 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 ne 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. 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.

Un recente studio dell'Università di Harvard dimostra come la presenza di donne nel CdA incida 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.

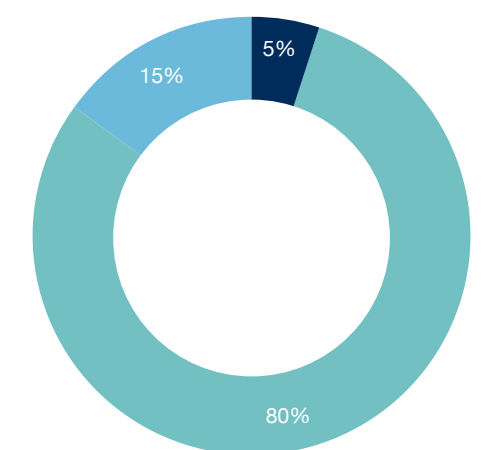
Per poter analizzare la leadership che guida la nostra azienda e che esprime tutto il nostro commitment in materia di parità di genere, abbiamo analizzato i dati presentati nel "Spencer Stuart Board Index 2024". Spencer

Stuart è una società privata statunitense di consulenza aziendale, con sede anche in Italia, che ha pubblicato quest'anno la 29esima edizione della guida all'evoluzione del sistema di governo societario delle aziende quotate Italiane.

Secondo il report, l'80% delle società è allineato alle disposizioni vigenti in materia di quote di genere. Le Consigliere donne in Italia sono 395 e rappresentano il 42% dei Consiglieri del Campione e in tutti i Consigli di Amministrazione dell'Osservatorio è presente almeno una donna. Le società con una quota pari o superiore al 40% del genere femminile sono 80, un dato decrescente rispetto al 2022 (86).

I ruoli esecutivi continuano a essere prevalentemente occupati da Consiglieri uomini.

Tipologie di consiglieri donne



■ Consiglieri Esecutivi
■ Consiglieri Indipendenti
■ Consiglieri Non Esecutivi e Non Indipendenti

Fonte: Spencer Stuart Board Index 2024



Le donne che ricoprono ruoli esecutivi sono in tutto 19, 1 in meno rispetto allo scorso anno. Di queste, solo 5 ricoprono il ruolo di Amministratore Delegato o Consigliere Delegato (vs. 90 AD/CD uomini). Le donne Presidenti sono in totale 14, solo 2 ricoprono la carica di Presidente Esecutivo mentre nessuna ha la carica di Presidente/Amministratore Delegato (vs. 17 Presidenti/ Amministratori Delegati). 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 nel 2024 è pari al 50%.

Il **Consiglio di Amministrazione** è attualmente in regime di prorogatio fino alla designazione del nuovo CdA da parte del socio unico Regione Puglia ed è composto da 4 membri (Presidente e 3 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.ssa Assunta De Francesco.

L' Assemblea ha altresì deliberato di attribuire al Prof. Ing. Domenico Laforgia la carica di Presidente del CdA e non sono stati costituiti Comitati esecutivi.

La remunerazione dell'Organo di Vertice AQP (il CdA) è determinata dall'Azionista. Allo stesso modo, con propria deliberazione, l'Azionista ha determinato la R.A.L. e la retribuzione variabile della Direttrice Generale all'atto della nomina nel dicembre del 2021.

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 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.

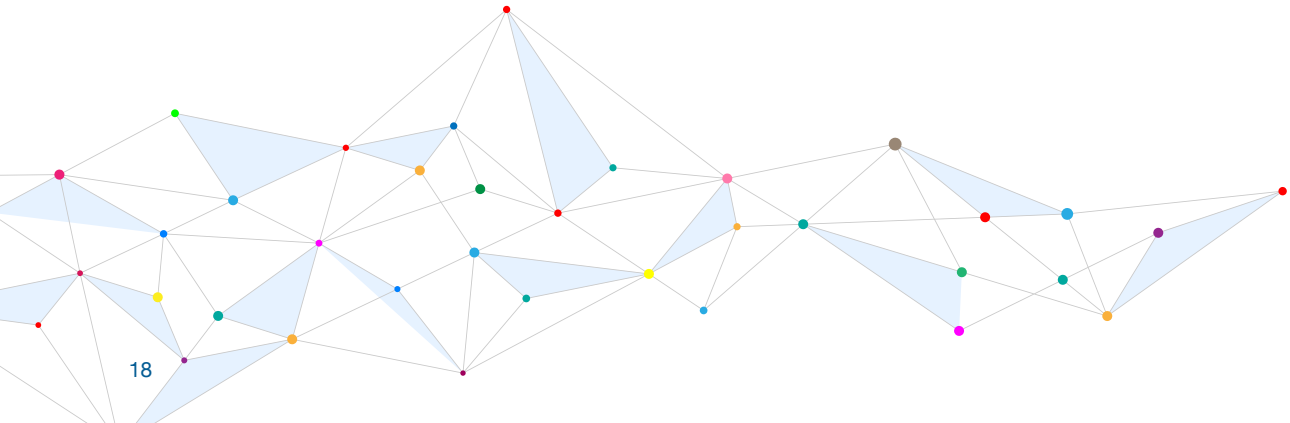
AQP considera l'osservanza delle norme e delle previsioni contenute nel Codice Etico parte integrante delle obbligazioni contrattuali derivanti, per i dipendenti, dal rapporto di lavoro subordinato, anche ai sensi dell'art. 2104 del c.c., e, per i collaboratori non subordinati, dai rispettivi regolamenti 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

Diversità negli organi di governo e tra il personale				
Consiglio di amministrazione per genere ed età		2022	2023	2024
Amministratori al 31 dicembre, per età				
Donne	<30 anni	0	0	0
	tra 30 e 50 anni	2	1	1
	> 50 anni	0	1	1
Donne totali		2	2	2
Uomini	<30 anni	0	0	0
	tra 30 e 50 anni	1	0	0
	> 50 anni	2	3	2
Donne totali		3	3	2



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**, adottato 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.

3.17 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.

Fonte: Codice Etico e di Comportamento di AQP

4.6 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.

Fonte: Codice Etico e di Comportamento di AQP

4.7 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.

Fonte: Codice Etico e di Comportamento di AQP

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 SpA).



La strategia di AQP

Acquedotto Pugliese considera la parità di genere un 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 messo in campo una serie di iniziative:



- a partire dal 2021 abbiamo aderito ai **Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite** riguardanti i **Diritti**

Umani, il Lavoro, l'**Ambiente** e la **Lotta alla Corruzione** e che incoraggiano 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. La nostra adesione è stata confermata anche nel 2024 attraverso una dichiarazione del nostro Presidente che

UN Women | What are WEPs?





1 PRINCIPLE High-level corporate leadership	2 PRINCIPLE Treat all women and men fairly at work without discrimination	3 PRINCIPLE Employee health, well-being and safety	4 PRINCIPLE Education and training for career advancement	5 PRINCIPLE Enterprise development, supply chain and marketing practices	6 PRINCIPLE Community initiatives and advocacy	7 PRINCIPLE Measurement and reporting
---	---	--	---	--	--	---

conferma l'impegno a condividere, sostenere e applicare nella propria sfera di influenza i principi fondamentali. 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;

- a partire dal 2022 il nostro Presidente del CdA ha sottoscritto i **WEPs** (Women's Empowerment Principles) delle Nazioni Unite, confermando anche nel 2024 l'impegno a promuovere l'uguaglianza di genere sui luoghi di lavoro, nel mercato e nella comunità, coerentemente con gli obiettivi del Piano della Sostenibilità. Nel 2024, più di 9.000 CEO hanno firmato i WEPs al 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. In linea con questi sette principi, Acquedotto Pugliese ha ottenuto la Certificazione sulla parità di genere ai sensi del Prassi UNI/PdR 125:2022 e ha redatto il primo bilancio di genere;

valore^D

- nel corso del 2024 AQP ha rinnovato la propria adesione a **Valore D**, la prima associazione di imprese in Italia che promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva come leve strategiche per la crescita e l'innovazione, con un'attenzione particolare ai temi di **Diversity, Equity & Inclusion**. All'interno di questo percorso, in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, è stato organizzato l'evento formativo "Creiamo cultura: quando il comportamento diventa molestia", un momento di confronto e sensibilizzazione dedicato a riconoscere e prevenire comportamenti inappropriati nei luoghi di lavoro, con l'obiettivo di diffondere una maggiore consapevolezza e contribuire

attivamente alla costruzione di ambienti professionali rispettosi e inclusivi.

L'azienda, inoltre, che nel 2023 ha conseguito la Certificazione UNI/PdR 125:2022, ha lavorato con impegno costante e il supporto del vertice aziendale su questi temi per il mantenimento della Certificazione, che ha annoverato AQP tra le prime utility del Sud Italia a raggiungere questo traguardo, con un punteggio particolarmente elevato a testimonianza della solidità delle politiche e dei comportamenti organizzativi adottati in tema di parità di genere, grazie anche all'attuazione delle iniziative previste dal Sistema di Gestione per la Parità di Genere, attraverso il 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.

Acquedotto Pugliese ha rinnovato il suo impegno come Ambassador della Sostenibilità, assieme alle oltre 200 Società già firmatarie del **Manifesto "Imprese per le Persone e la Società"** promosso dal UN Global Compact Network Italia, che ha l'obiettivo di diffondere un impegno crescente nella dimensione Sociale della sostenibilità in azienda, lungo le catene di fornitura e nelle comunità, aspirando al coinvolgimento della catena del valore, al fine di assicurare un futuro equo e sostenibile alle generazioni a venire.

Integrando, quindi, la dimensione Sociale nelle strategie aziendali, al pari di Ambiente e Governance (ESG), per generare progresso e impatto positivo, promuovendo una transizione giusta e inclusiva, attraverso dei punti chiave:

- garantire standard lavorativi adeguati al proprio personale dipendente e a richiederli ai propri fornitori;
- ridurre le disuguaglianze sociali e di genere nella comunità;
- supportare azioni per il benessere della collettività;
- investire nella formazione e nella sensibilizzazione dentro e fuori dal luogo di lavoro.



Attraverso la seconda edizione del Bilancio di Genere AQP intende continuare a monitorare la distribuzione di genere del personale, la partecipazione femminile negli organi di governance e di gestione, e rendicontare i principali Key Performance Indicator (KPI) relativi alle condizioni di lavoro, con l'obiettivo di fotografare lo stato attuale e individuare ulteriori ambiti di miglioramento.

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



Il gap analysis tool prevede quattro fasi di processo per stabilire il livello di performance aziendale. Le fasi sono Impegno (Commitment) – Implementazione (Implementation) – Misurazione (Measurement) – Trasparenza



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 56%, in aumento di 16 punti percentuali rispetto allo scorso anno. Questo posizionamento pone la nostra azienda tra le "Achiever" ovvero tra le aziende hanno sviluppato e implementato diverse policy e pratiche in tutte le funzioni aziendali. AQP riconosce che sia importante formalizzare e supportare le policy per creare un cambiamento attraverso la pratica, la misurazione e la rendicontazione.

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.

(Transparency). Di seguito nella seconda riga, vengono riportati i progressi compiuti da AQP in ogni fase, confrontati con la massima percentuale possibile di punteggio (prima riga).

La certificazione di genere

L'azienda ha ottenuto la Certificazione UNI PdR 125:2022 nel mese di giugno del 2023, ed ha predisposto un monitoraggio del piano strategico di genere, con relativi report degli audit di mantenimento.

Nel mese di giugno 2024 si è tenuto il primo audit di sorveglianza da parte dell'ente terzo BV, che ha confermato la conformità del Sistema di Gestione di Acquedotto Pugliese alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.

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.

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

La Società ha implementato un meccanismo strutturato e riservato per la gestione di reclami, segnalazioni e risoluzioni di episodi di violenza e molestie sul luogo di lavoro, assicurando la tutela delle vittime e l'assenza di ritorsioni, in conformità ai principi etici e normativi internazionali.

POLICY E PROCEDURE

Nel settembre 2023 è stata adottata una Policy Anti-Molestie e Anti-Discriminazione, che:

- Definisce in modo chiaro le molestie (fisiche, verbali, digitali) sul luogo di lavoro.
- Regola l'utilizzo di una piattaforma di segnalazioni riservate, garantendo sicurezza, protezione, riservatezza.
- Include precise clausole di non divulgazione, salvo esplicito consenso della vittima.

FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Sono stati realizzati due importanti momenti formativi:

- Aprile 2024: Webinar aziendale in collaborazione con AQP Water Academy e SISRU, rivolto a tutti i dipendenti, per formare sull'uso della piattaforma di segnalazione.
- 25 novembre 2024: Evento formativo in occasione della Giornata Internazionale contro la Violenza sulle Donne, promosso da People Care, SISRU, AQP Water Academy e l'associazione VALORE D, rivolto a tutti i responsabili.
 - In seguito, è stata attivata la piattaforma Younicity, per la formazione continua sui temi di Diversità & Inclusione.

GESTIONE DEI CASI

- Al 31 dicembre 2024, è stata registrata una segnalazione di violenza di genere.
 - L'episodio è stato gestito con un'azione correttiva documentata e archiviata nella piattaforma di segnalazione.



AQP svolge una costante attività di prevenzione e monitoraggio di ogni forma di abuso, attraverso percorsi di formazione dedicata al tema e grazie all'avvio della Piattaforma di segnalazione per abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sul luogo del lavoro e alla Policy Anti Molestie e Anti Discriminazione.

Tramite la piattaforma, infatti, chiunque fosse stata/o vittima di una qualsiasi forma di molestia o avesse assistito a molestie da parte di terzi può inviare una segnalazione in maniera sicura e riservata, denunciando l'accaduto.



Rendicontazione di genere

Gestione del personale

Le “Persone” rappresentano un elemento centrale e una leva strategica fondamentale per il successo aziendale. Investire nel capitale umano, promuovere la formazione continua e favorire lo sviluppo delle carriere sono fattori chiave per il progresso e il benessere dei dipendenti e dell'azienda. L'impegno verso le persone si traduce in un incremento della capacità di innovazione e della produttività, anche grazie all'implementazione di programmi di welfare e percorsi formativi in linea con le aspettative dei lavoratori, che valorizzano e potenziano competenze e talenti. Inoltre, il coinvolgimento attivo dei dipendenti nelle strategie aziendali, attraverso iniziative di partecipazione e ascolto, promuove un ambiente di lavoro sempre più inclusivo e motivante e rafforza le competenze individuali e collettive, contribuendo alla crescita dell'intera organizzazione attraverso il miglioramento delle dinamiche di comunicazione e collaborazione interne.

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.

Selezione del personale

Acquedotto Pugliese imposta i propri processi di reclutamento, selezione, onboarding e valutazione delle performance sulla base di **principi di equità, inclusione e valorizzazione del merito**, in coerenza con i valori aziendali e con l'obiettivo di garantire pari opportunità per tutte e tutti. Le valutazioni sono orientate esclusivamente alle competenze, potenziali ed effettive, funzionali alla copertura dello specifico ruolo, prescindendo da ogni fattore personale non attinente alla posizione. Questo approccio è formalizzato anche nel Codice Etico, che afferma: **“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.”**

Nel promuovere attivamente l'integrazione di genere nei propri processi, AQP partecipa a **job meeting rivolti a diplomati, laureandi e laureati** con l'obiettivo di far conoscere una realtà lavorativa fortemente attenta alla valorizzazione delle diversità come fattore di efficacia e innovazione, benché improntata ad una forte competenza tecnica.

A supporto di queste azioni nei processi di selezione AQP adotta una serie di misure concrete per favorire l'equilibrio di genere:

- **Adozione sistematica di un linguaggio inclusivo** nei propri avvisi di selezione;
- **Impegno formale richiesto alla Commissione di Valutazione** a condurre

i colloqui nel rispetto della **prassi UNI PdR 125:2022 sulla Parità di Genere**, evitando ogni domanda o comportamento che possa violare la sfera privata o la dignità delle persone. Sono quindi escluse domande relative allo stato civile, a progetti familiari, responsabilità di cura o ad aspetti che possano rivelare l'orientamento politico, religioso o sessuale;

- **Processi di selezione strutturati, tracciabili e trasparenti**, fondati su criteri oggettivi e verificabili, per assicurare imparzialità e coerenza rispetto al ruolo da ricoprire.

Tali pratiche riflettono l'impegno costante di AQP nel promuovere un contesto professionale fondato sul rispetto, sull'inclusività e sulla valorizzazione delle competenze, in cui ogni persona possa contribuire allo sviluppo dell'organizzazione.

Nel corso del 2024 sono stati attivati 10 processi selettivi esterni ai quali hanno partecipato 154 donne, circa il 20% su 725 candidature totali.

Nr	Ruolo	Candidature				
		Totali	Uomini	Età Media U	Donne	Età Media D
1	Addetto/a assistenza lavori Disabili art.1, comma 1 L.68/99	104	93	39,23	11	39,9
2	Talent Scouting Ingegneria CLUSTER A	40	31	27,51	9	27
3	Talent Scouting Ingegneria CLUSTER B	33	29	28,41	4	27,75
4	Talent Scouting Ingegneria CLUSTER C	38	29	29,31	9	28,88
5	Tecnico Esperto/a del Servizio Idrico Integrato Civile/ambientale	161	127	36,45	34	32,73
6	Tecnico Esperto/a del Servizio Idrico Integrato Elettrico	67	63	34,46	4	30,75
7	Tecnico/a Processista	84	67	34,81	17	34,47
8	Specialista Internal Audit	103	71	36,74	32	37,46
9	Responsabile Tariffa e Bilancio Regolatorio	35	22	35,36	13	36,77
10	Esperto/a Ricerca e Sviluppo	60	39	37,77	21	37,95
Totale		725	571	34,01	154	33,37



Nel 2024, il 21% delle candidature (154 su 725) è stato presentato da donne, risultato ottenuto grazie a diverse iniziative mirate, tra cui l'adozione di procedure di selezione strutturate, inclusive e basate sul merito, con particolare attenzione al linguaggio utilizzato e alla neutralità nei colloqui.

Sono stati inoltre organizzati job meeting rivolti a diplomati, laureandi e laureati, con l'obiettivo di far conoscere un ambiente lavorativo che valorizza concretamente la diversità.

Nel corso dell'anno si sono svolti due eventi principali:

- *Il Virtual Job Meeting, dedicato esclusivamente a donne laureate in discipline scientifiche, che ha registrato 135 partecipanti.*
- *Il Job Meeting presso l'Università La Sapienza, rivolto a laureati in Ingegneria, da cui sono emerse 22 candidature per posizioni di stage, di cui 9 presentate da donne.*

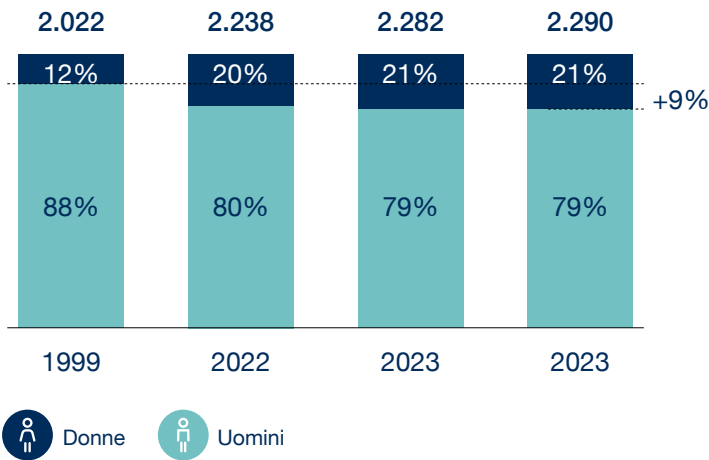


La presenza femminile in AQP è pari a circa il 21,1%, ovvero tre punti percentuali in più rispetto alla media del settore industriale di riferimento, che si attesta intorno al 18%.

Composizione del personale

Al 31 dicembre 2024 la forza lavoro di AQP ha raggiunto le 2.290 unità.

Occupazione AQP



Fonte: Report Sociale 1999 e Report di Sostenibilità AQP

Analizzando l'andamento dell'occupazione a tempo indeterminato oggi rispetto al 1999, si evince che a fronte di un **incremento dell'occupazione femminile superiore al 100%**, quella degli uomini è aumentata di poco più dell'1%.

Occupazione a tempo indeterminato	1999	2022	2023	2024
Totale occupazione	2.022	2.238	2.282	2.290
n. donne	236	437	469	483
n. uomini	1.786	1.801	1.813	1.807
Var % donne rispetto all'anno 1999		85,2	98,7	104,7
Var % uomini rispetto all'anno 1999		0,8	1,5	1,2

Fonte: Per i riferimenti con l'industry di appartenenza si è fatto riferimento alle tabelle di benchmark dei KPI quantitativi della UNI PdR 125:2022 predisposte da ISTAT).

Dal 1999 a oggi, la presenza femminile in azienda è cresciuta costantemente, registrando un aumento del 9%: si è passati infatti dal 12% del 1999 al 21% nel 2024.

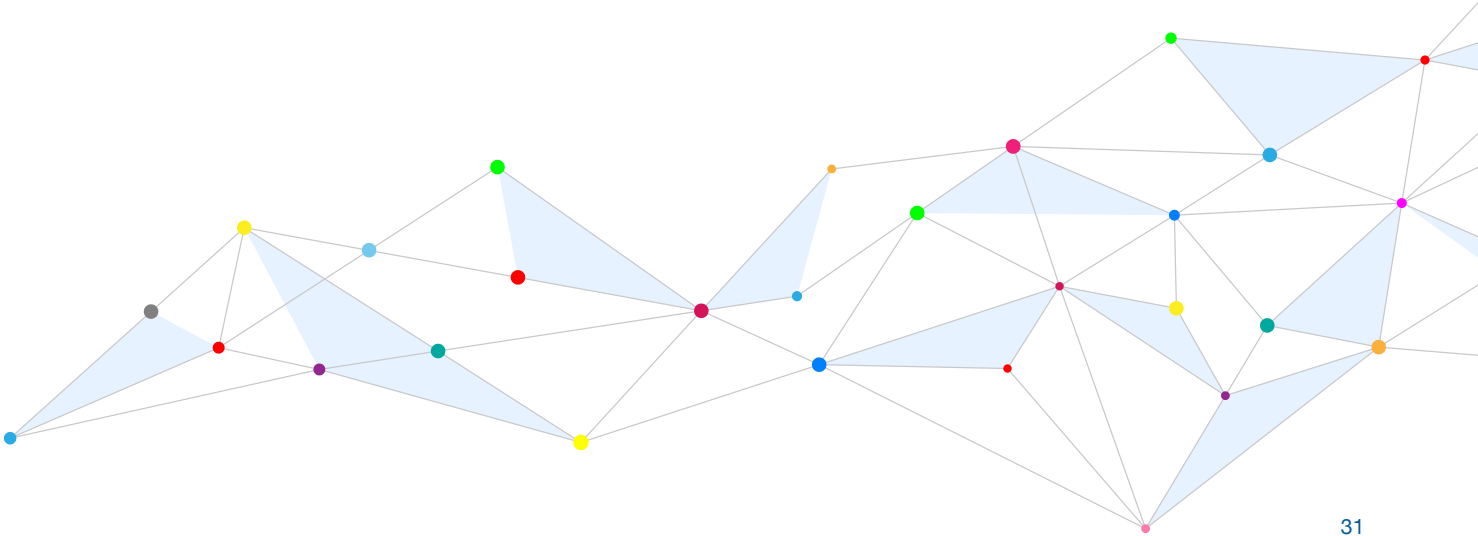
Coerentemente con quanto rappresentato, **la variazione percentuale di uomini presenti nell'organizzazione nel 2024 rispetto al 1999 risulta essere inferiore al 2%** passando da 1.786 unità del 1999 a 1.807 del 2024 rappresentando il 79% della forza lavoro; **in termini assoluti la presenza degli uomini è predominante nel 2024 così come lo era nel 1999.**

Il tema della "Forza lavoro" continua a rappresentare un elemento centrale per il successo aziendale. Investire nel capitale umano, promuovere la formazione continua e favorire lo sviluppo delle carriere sono fattori chiave per il progresso e il benessere dei dipendenti. Questo impegno si traduce in un incremento della capacità di innovazione e della produttività, anche grazie all'implementazione di

programmi di welfare e percorsi formativi in linea con le aspettative dei lavoratori, valorizzando competenze e talenti. Inoltre, il coinvolgimento attivo dei dipendenti nelle strategie aziendali, attraverso iniziative di partecipazione e ascolto, rafforza le competenze individuali e collettive, contribuendo alla crescita dell'intera organizzazione.

Da oltre 100 anni, AQP considera la gestione efficace delle risorse umane una leva strategica fondamentale. Le iniziative dedicate alla formazione e allo sviluppo professionale testimoniano l'impegno dell'azienda nel garantire il benessere dei collaboratori e nel potenziare le loro competenze. Anche nel 2024, AQP prosegue nella sua missione di fornire servizi essenziali alla comunità, promuovendo un ambiente di lavoro sempre più inclusivo e motivante, capace di valorizzare il potenziale di ogni individuo e migliorare le dinamiche di comunicazione e collaborazione all'interno dell'organizzazione.

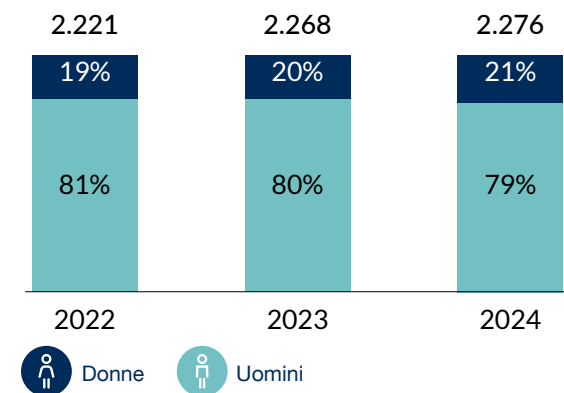
Il lavoro a tempo indeterminato nel 2024 continua ad essere la tipologia contrattuale sulla quale AQP ha dimostrato di aver puntato la propria strategia gestionale, ritenendo che sicurezza e stabilità occupazionale si traducano in un miglioramento delle performance del personale.



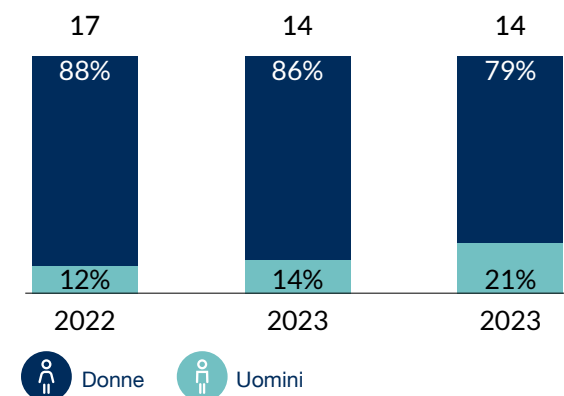
Dipendenti per tipo di contratto

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 21% donne e 79% uomini in riferimento al 2024, e una netta prevalenza di genere femminile tra il personale con contratto part time (79%).

% donne full-time



% donne part-time

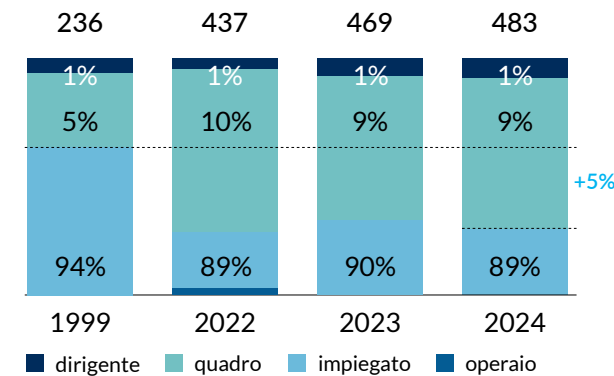


Fonte: Elaborazioni AQP

È il caso di sottolineare che, nel corso del 2024, il mix della popolazione aziendale fruitrice di smart working è del **46% donne e 54% uomini**, fermo 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, oltretutto 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 per qualifica



Fonte: Elaborazioni AQP

Il numero delle **donne con qualifica di Impiegato in valore assoluto è aumentato** passando da n. 223 del 1999 a n. 432 nel 2024 registrando un incremento **del 93%**. Inoltre, la percentuale di donne impiegate sul totale nel **1999 era del 12%**, rispetto **al 2024** in cui è aumentata sino al **30%**.

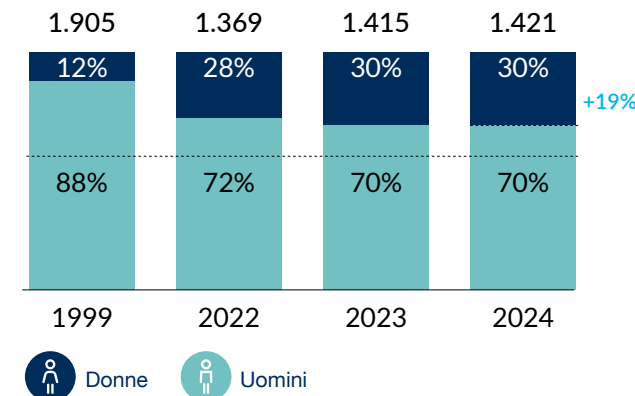
Parimenti, il numero degli **uomini con qualifica di Impiegato** in valore assoluto è diminuito passando da n. 1.682 uomini impiegato nel

1999 a n. 989 nel 2024, 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 2024.

La percentuale di donne che ricoprono il ruolo di impiegate sul totale delle donne in azienda (n. 432), è pari all'**89%**, confermando la tendenza delle donne a ricoprire ruoli più specificatamente amministrativi.

Personale con qualifica di Impiegato	1999	2022	2023	2024
n. donne Impiegate	223	388	421	432
n. uomini Impiegati	1.682	981	994	989
Totale	1.905	1.369	1.415	1.421
Var % donne rispetto all'anno 1999		74,0	88,8	93,7
Var % uomini rispetto all'anno 1999		(41,7)	(40,0)	(41,2)

% 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. 45 nel 2024, registrando un incremento di circa il 309%. Inoltre le donne quadro nel 1999 rappresentavano il **12% circa del totale, mentre nel 2024 la percentuale raggiunge il 28% della categoria**, in aumento di un punto percentuale rispetto allo scorso anno.

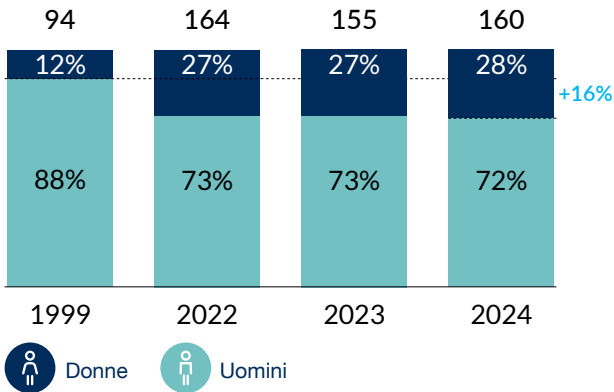
Anche il numero **degli uomini con qualifica di Quadro in valore assoluto è aumentato** passando da n. 83 del 1999 a n. 115 del

2024 e registrando un incremento **del 38,5% 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 71% rispetto all'88% del 1999, in sottile diminuzione rispetto al 2023.

La percentuale di donne che ricoprono il ruolo di quadro sul totale delle donne in azienda (n. 45), è pari al **9% circa**, una percentuale maggiore rispetto agli uomini quadro che invece rappresentano il 6% circa rispetto ad un totale di 1.807 dipendenti.

Personale con qualifica di Quadro	1999	2022	2023	2024
n. donne Quadro	11	45	42	45
n. uomini Quadro	83	119	113	115
Totale	94	164	155	160
Var % donne rispetto all'anno 1999		309,1	281,8	309,1
Var % uomini rispetto all'anno 1999		43,4	36,1	38,5

% 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, passando da n. 2 donne nel 1999 a n. 6 donne nel 2024.

Le donne con livello dirigenziale che nel 1999 rappresentavano il **9% circa del totale Dirigenti, nel 2024 rappresentano il 18%.**

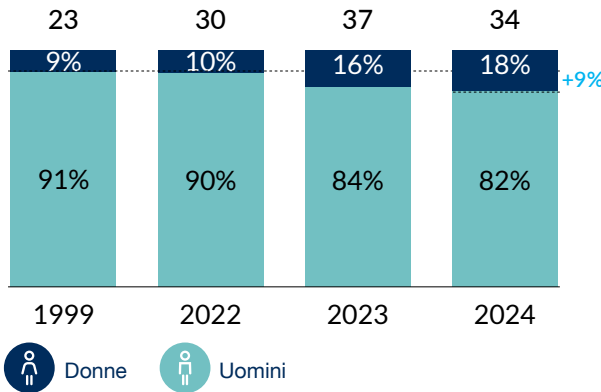
Andamento leggermente meno costante sebbene stabile sul numero **degli uomini con qualifica di Dirigente, che in valore**

assoluto è passato da n. 21 nel 1999 a n. 28 nel 2024 e registrando un incremento **del 33% circa rispetto al 1999**. La percentuale di uomini con livello dirigenziale sul totale Dirigenti AQP, in riduzione rispetto al 1999, si attesta all'82%.

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'**1,5%** rispetto ad un totale di 1.807 dipendenti.

Personale con qualifica di Dirigente	1999	2022	2023	2024
n. donne Dirigenti	2	3	6	6
n. uomini Dirigenti	21	27	31	28
Totale	23	30	37	34
Var % donne rispetto all'anno 1999		50	200	200
Var % uomini rispetto all'anno 1999		28,6	47,6	33,3

% donne con qualifica di Dirigente su totale Dirigenti



Fonte: Elaborazioni AQP



Utilizzo del congedo di maternità/paternità

Nel 2024 hanno usufruito del congedo parentale 12 donne e 8 uomini, con un lieve calo nella partecipazione dei padri rispetto al 2023.

Per incentivare l'utilizzo di questo strumento, a giugno 2023 l'azienda ha realizzato un video ad uso interno, con protagonisti due dipendenti: una madre che concilia lavoro e vita familiare accompagnando la figlia a scuola, e un padre che trascorre una giornata di congedo con la propria bambina.

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	17	12	29%
Uomini	51	8	84%
Totale	68	20	71%

Al 31.12.2024 i dipendenti con figli fino a 12 anni (età massima per poter fruire del congedo parentale) sono 696 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.

Bilancio di Genere 2024

A partire dal 2023 è stata avviata 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 come il 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).

Utilizzo del congedo di maternità/paternità > numero dipendenti e ore

Genere	Num.	Ore
Donne	17	11.462
Uomini	51	3.023

Dei 68 dipendenti che hanno usufruito del congedo di maternità/paternità nel corso del 2024, due uomini hanno interrotto il proprio rapporto di lavoro al 31/12/24. Nei 12 mesi successivi il ritorno al lavoro sul numero totale di dipendenti che usufruiscono del congedo parentale, n. 20 dipendenti hanno usufruito del congedo parentale.

Rendicontazione di Genere

Tasso di assenteismo, disaggregato per sesso

Genere	%
Donne	2,9%
Uomini	2,6%
Totale	2,6%

Tasso di adesione ai sindacati, disaggregato per sesso

Genere	Iscritti	Non iscritti	Tasso di adesione
Donne	291	192	60%
Uomini	1.155	652	64%
Totale	1.447	844	63%

Glass Ceiling Index

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

- 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:

$$PGCI = \frac{\frac{D_I}{D_I + U_I}}{\frac{D_Q}{D_Q + U_Q}} = 1,08$$

D_I = Donne con qualifica di impiegato
 U_I = Uomini con qualifica di impiegato
 D_Q = Donne con qualifica di quadro
 U_Q = 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; nel caso di AQP vi è proporzione tra il numero delle donne con qualifica di impiegato e il numero delle donne con qualifica di quadro.

$$PGCI = \frac{\frac{DQ}{DQ + UQ}}{\frac{DD}{DD + UD}} = 1,59$$

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 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 2,67.



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.

Secondo quanto riportato dallo studio annuale del "The Economist" il **"Glass Ceiling Index"** 2025 ovvero **indice che misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera**, la Svezia ha superato l'Islanda come miglior Paese in cui lavorare.

L'Islanda si è classificata al secondo posto,

seguita da Finlandia, Norvegia e Portogallo, invece Giappone, Turchia e Corea del Sud si piazzano ultimi in classifica per l'undicesimo anno consecutivo.

L'Italia mantiene il livello intermedio, restando al 16° posto (Fonte: www.economist.com)

L'indice è determinato come di seguito:

$$GCI = \frac{\frac{D_1 + D_Q + D_D}{D_1 + D_Q + D_D + U_1 + U_Q + U_D}}{\frac{D_D}{D_D + U_D}} = 1,69$$

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 migliorato, passando da 1,80 dell'anno scorso a 1,69. Questo indica un progresso nella possibilità, per le donne dell'azienda, di accedere a posizioni apicali.

Il valore del GCI (Glass Ceiling Index) misura la presenza del "soffitto di cristallo", ovvero le barriere invisibili che ostacolano la crescita professionale femminile:

GCI = 1 indica l'assenza di ostacoli: uomini e donne hanno pari possibilità di raggiungere ruoli dirigenziali;

GCI < 1 indica una buona probabilità per le donne di accedere a posizioni apicali;

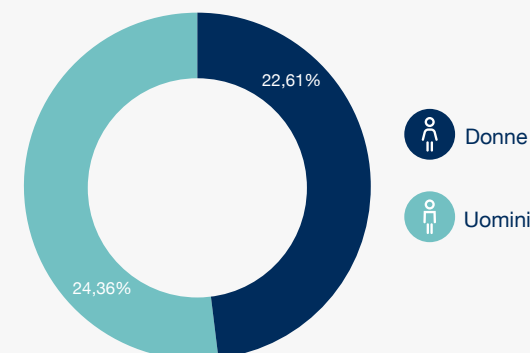
GCI > 1 segnala una bassa probabilità per le donne di raggiungere tali ruoli.

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 2024 la progressione nell'inquadramento aziendale ha interessato il 23% del totale delle donne e il 24% del totale degli uomini.

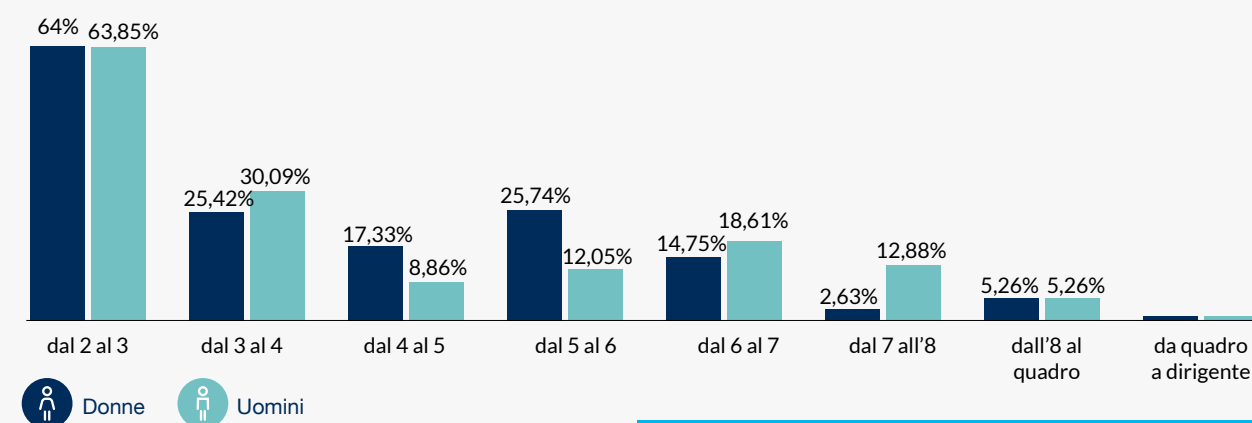
Promozione per genere nel 2024



Secondo la prassi di riferimento UNIPdR125:2022 il KPI si considera raggiunto quando la % di donne promosse rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini promossi rispetto il totale di uomini in organico, prendendo in considerazione i diversi livelli funzionali e non in valore assoluto.

KPI 5.6.2 UNIPdR125:2022 **NON RAGGIUNTO** ❌

Passaggio di livello uomini donne in %, anno 2024

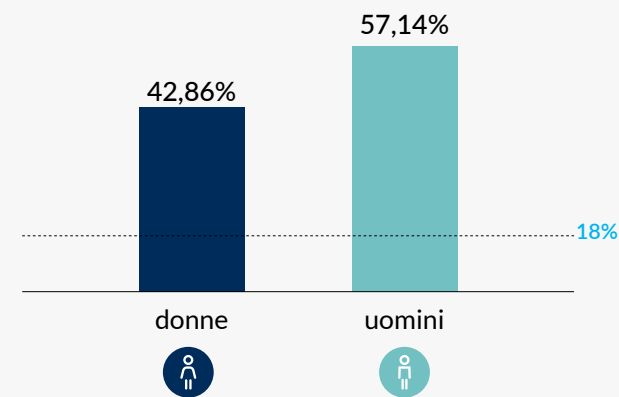


Fonte: Elaborazioni AQP

Seppure il KPI non è stato al momento raggiunto, in quanto la % di tutti i livelli deve essere equilibrata, si evidenzia un costante miglioramento fra i livelli intermedi.

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 una percentuale pari a circa il 43%.

Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice 2024



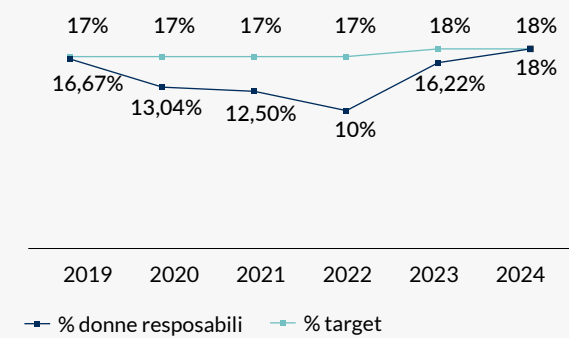
Secondo la prassi di riferimento UNIPdR125:2022 il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % di donne con qualifica di dirigente nell'industry di appartenenza (8%) e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità, in questo caso il 18%.

KPI 5.5.6 UNIPdR125:2022 **RAGGIUNTO** ✓

📍 **KPI ampiamento raggiunto, in quanto la % di donne che riportano direttamente al Presidente – 43% - ha superato il minimo previsto dalla norma nella misura del 18%.**

La percentuale di **donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente** è pari al 18% in linea con il valore dell'industry di appartenenza. Risultato importante per il 2024.

Percentuale di dirigenti donne sul totale dei dirigenti

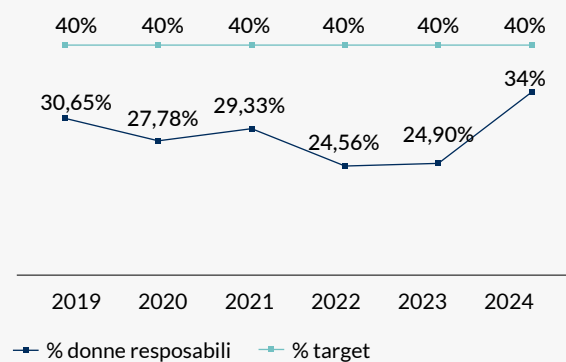


Secondo la prassi di riferimento UNIPdR125:2022 il KPI si quando si registra una differenza almeno pari a +10% (pp) rispetto al valore medio dell'industry di appartenenza (8%) e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.

KPI 5.5.4 UNIPdR125:2022 **RAGGIUNTO** ✓

Le donne nell'organizzazione **Responsabili di una o più unità organizzative non di prima linea** sono n. 79 e rappresentano il 34% rispetto al totale dei Responsabili Unità Organizzative che sono n. 235.

Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento



Secondo la prassi di riferimento UNIPdR125:2022 il KPI si considera raggiunto quando si registra una quota almeno pari al 40% rispetto al totale responsabili e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.

KPI 5.5.5 UNIPdR125:2022 **NON RAGGIUNTO** ✗

📍 **Seppure il KPI al momento non è stato raggiunto, in quanto la percentuale attuale è del 34%, si denota comunque un progressivo miglioramento e avvicinamento alla percentuale minima del 40%.**

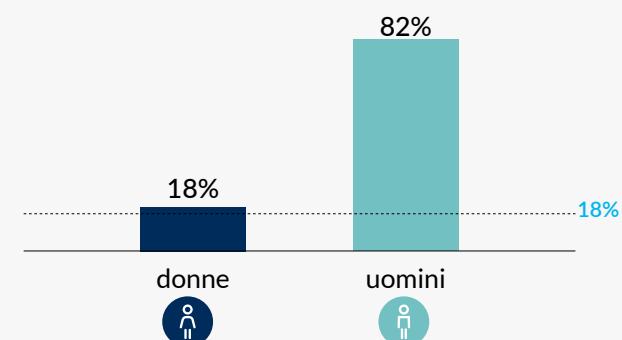


La percentuale di **donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento** è pari al 18% in linea con il valore dell'industry di appartenenza.

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. 10 ed in particolare sono:

- Direttrice Generale
- Direzione Sistemi di Controllo
- Direzione Industriale-STO BR
- Dir. Amb. e Energia - Gestione Rifiuti
- Prevenzione della Corruzione e dei Rischi sul Lavoro - Anticorruzione e Trasparenza
- Corporate Affairs
- Dir. Customer Management
- Direzione Innovation & IT Management - Sistemi SIT
- Direzione Risorse Umane e Organizzazione - AQP Academy
- Direzione Risorse Umane e Organizzazione - Servizi Generali

Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento 2024



Secondo la prassi di riferimento UNIPdR125:2022 il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % di donne responsabili con delega su un budget di spesa nell'industry di appartenenza (8%) e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.

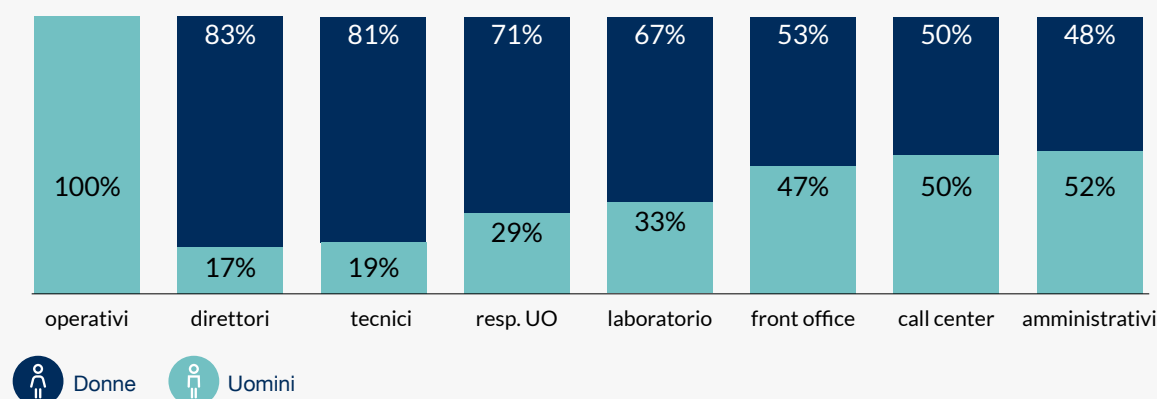
KPI 5.5.7 UNIPdR125:2022 **RAGGIUNTO** ✓

In linea con quanto evidenziato anche dal Glass Ceiling Index, i KPI sono stati raggiunti, in quanto sia la percentuale di Donne Dirigenti sia la percentuale di Donne con delega su un budget, è pari al 18%, quindi in netta progressione verso la parità di genere.

Analizzando la diversità di genere nei ruoli professionali per l'anno 2024, la presenza delle donne è maggiore nei ruoli "amministrativi – call center e front office".

La situazione del 2024 è rimasta pressoché invariata rispetto al 2023.

Distribuzione per genere dei ruoli professionali-anno 2024



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

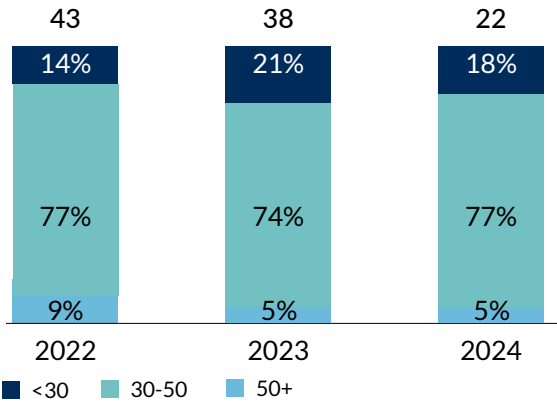


Assunzioni

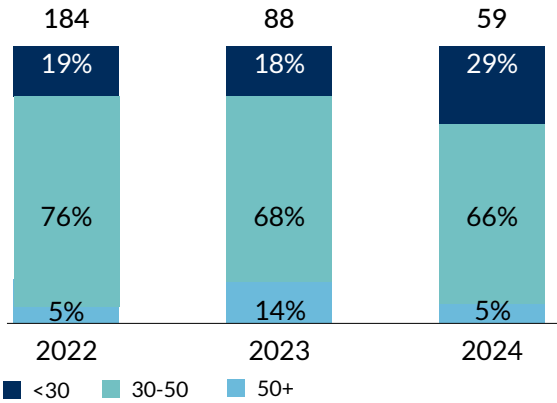
Nel 2024 il Gruppo AQP ha effettuato complessivamente 81 assunzioni. Il potenziamento del personale è stato reso necessario per garantire una gestione più efficiente e strutturata del servizio, migliorando sia l'operatività quotidiana che la capacità di risposta alle emergenze. L'ampliamento delle risorse ha permesso di rafforzare il monitoraggio e il controllo delle infrastrutture idriche, con

particolare attenzione all'uso di tecnologie avanzate per la supervisione e il telecontrollo dei processi operativi. L'inserimento di nuove unità è stato determinato dalla volontà di ottimizzare il servizio reso agli utenti, con particolare riferimento alla gestione delle segnalazioni, alla riduzione dei tempi di intervento e alla digitalizzazione dei processi aziendali.

% donne assunte per cluster di età

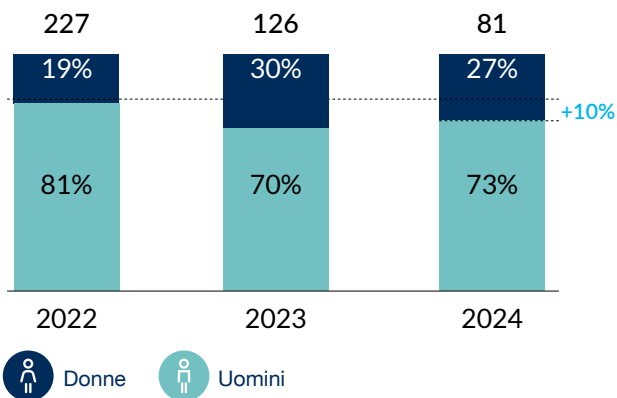


% uomini assunte per cluster di età



Rispetto al 2023, la percentuale delle donne assunte sul totale delle assunzioni è sceso dal 30% al 27%, passando da un valore assoluto di n. 38 donne assunte nel 2023 a n. 22 nel 2024.

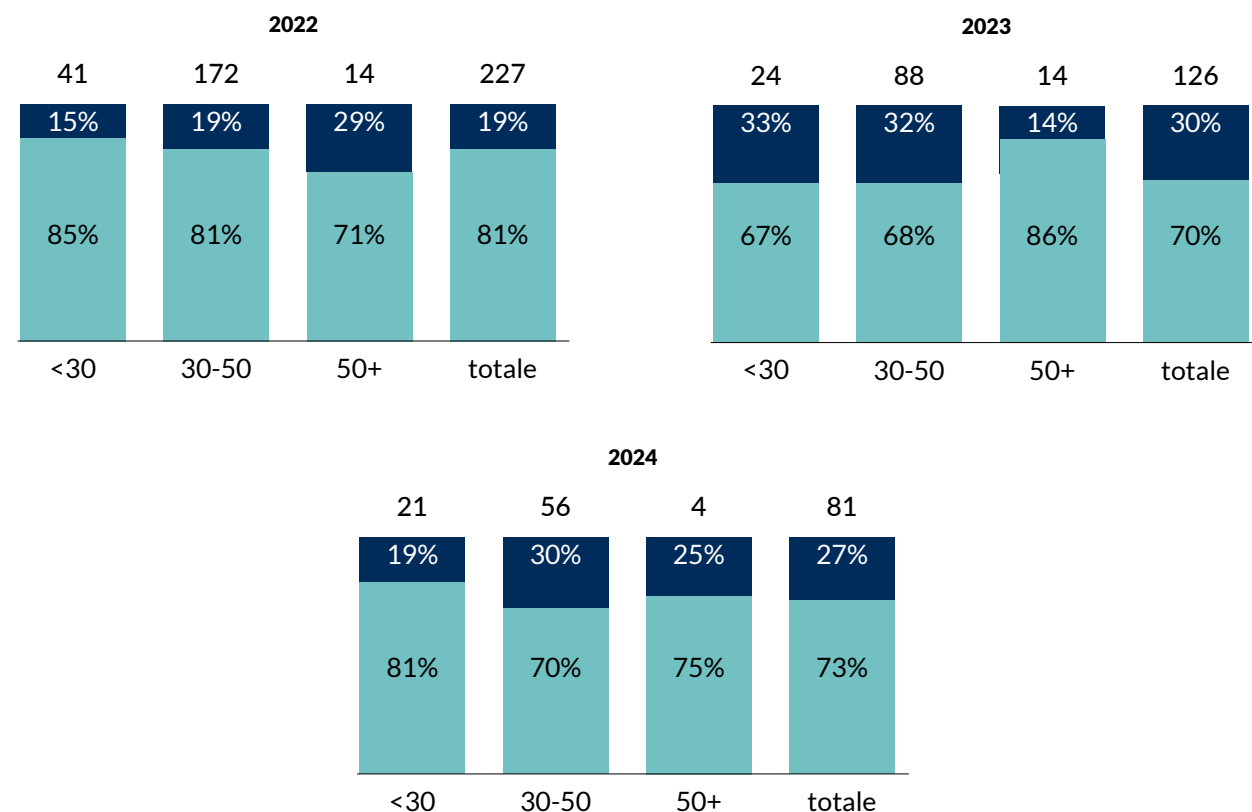
Assunzioni per genere AQP



Fonte: Elaborazioni AQP

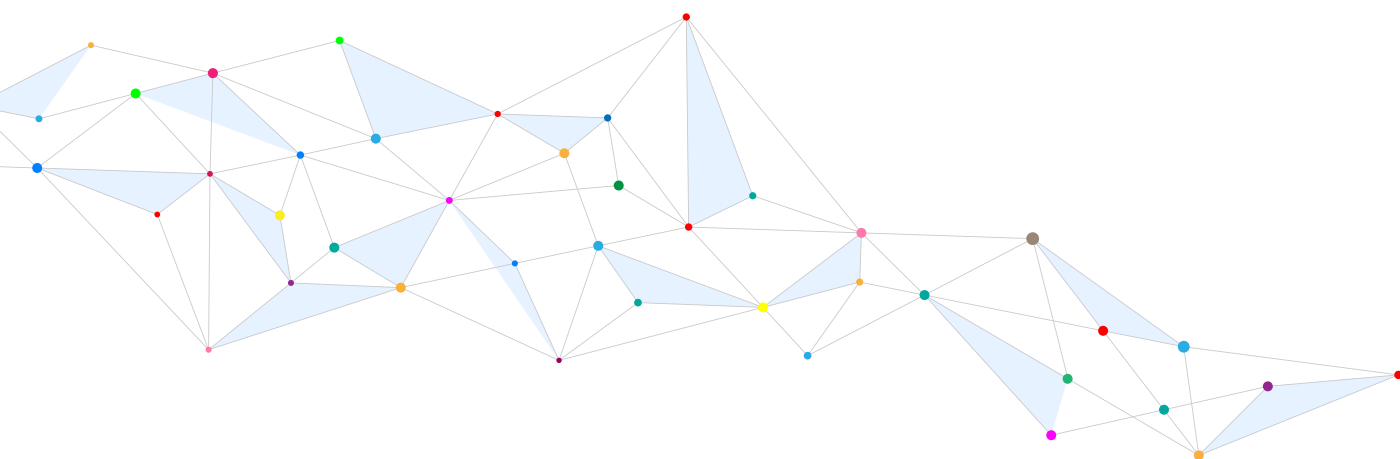
Con riferimento alle assunzioni, l'analisi della distribuzione dei cluster di età per genere nell'ultimo triennio conferma una progressiva riduzione delle fasce d'età più elevate tra la popolazione femminile, a favore di un incremento della quota di donne under 30, sebbene in lieve calo rispetto all'anno precedente.

Assunzioni per età AQP



Donne Uomini

*Fonte: Elaborazioni AQP



Cessazioni

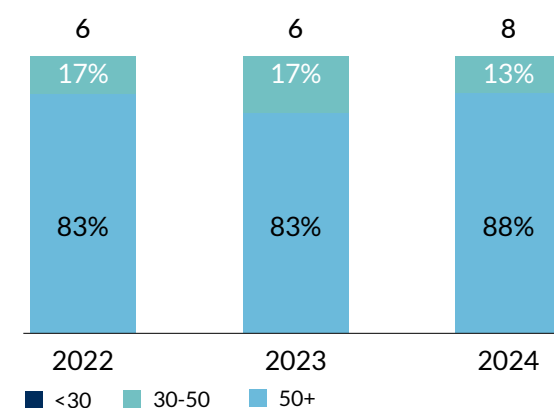
Con particolare riferimento allo strumento dell'esodo volontario incentivato, si rappresenta che i criteri di ingaggio e calcolo dell'incentivo non sono mutati rispetto al 2023. L'accesso all'esodo incentivato volontario avviene su impulso del lavoratore interessato.

La Società verifica 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

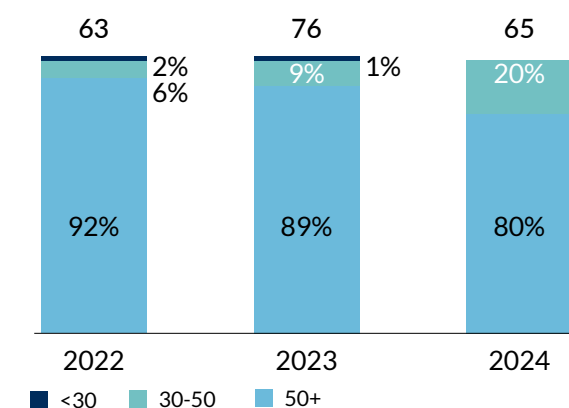
per la cessazione del rapporto di lavoro e la conseguente attribuzione dell'incentivo economico, chiudendo contestualmente ogni possibile pretesa, pendente o potenziale, che il lavoratore potrebbe avanzare nei confronti della Società in ragione dell'intercorso rapporto di lavoro.

Il ricorso allo strumento dell'esodo incentivato risponde pienamente alla necessità dichiarata nel Piano Strategico 2022 – 2026 di rafforzare le competenze del personale, tramite ricambio generazionale ed acquisizione/integrazione di ulteriori e nuove skills tecnico – operative.

% Cessazioni donna per cluster di età

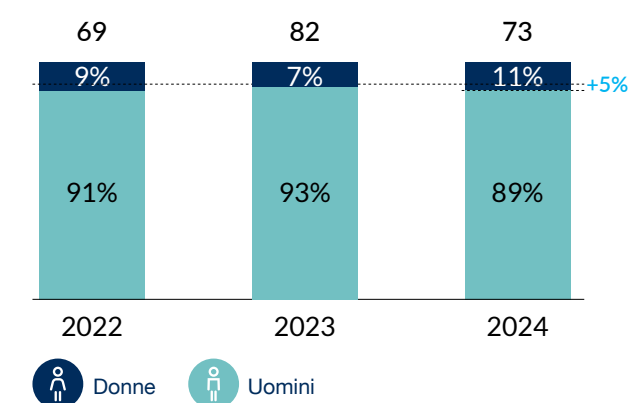


% Cessazioni uomini per cluster di età

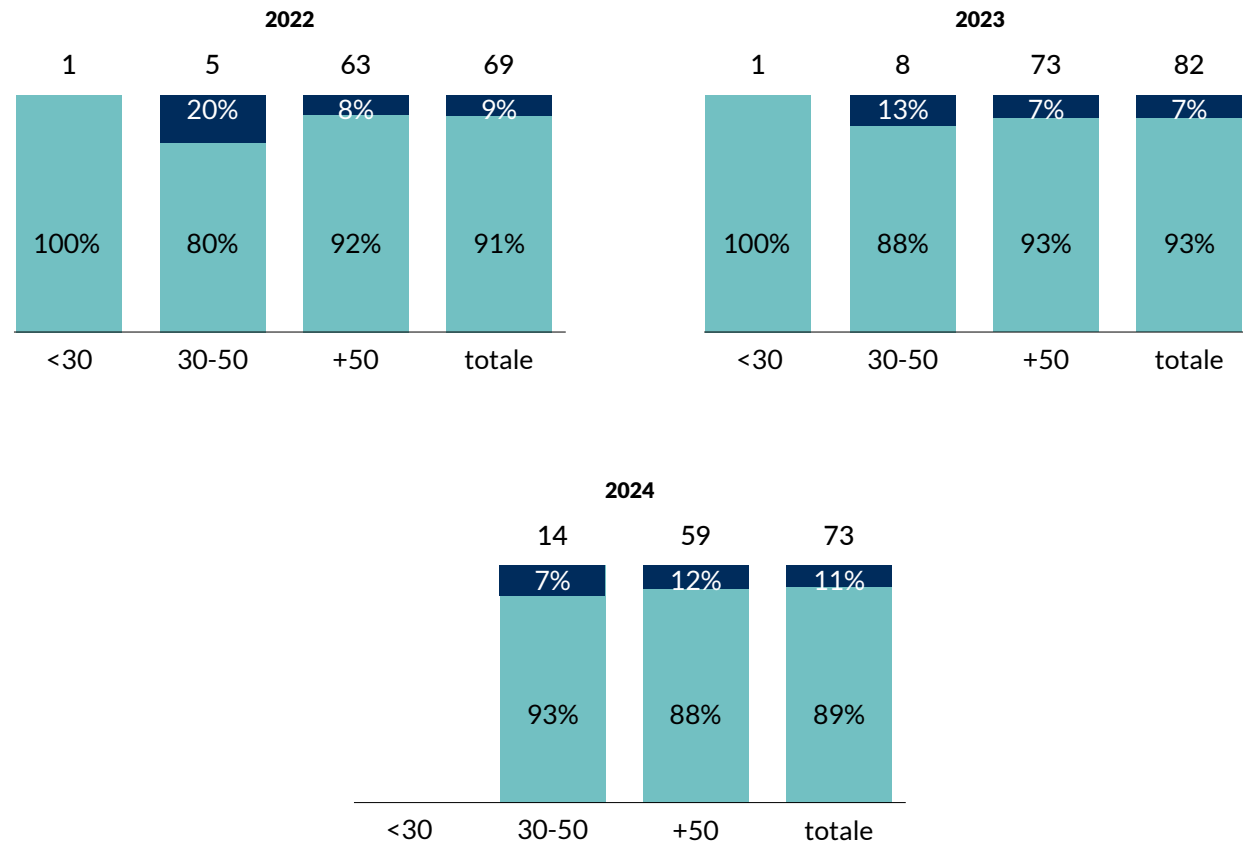


Nel corso dell'ultimo triennio, in termini assoluti si sono verificate n. 6 cessazioni di donne nel 2023 e n. 8 nel 2024, pertanto la percentuale delle donne cessate sul totale delle cessazioni è salito dal 6% nel 2023 al 10% nel 2024. In riferimento all'organico di fine periodo, la % di donne cessate sul totale donne è salito dall'1,3% all'1,7%.

Cessazioni per genere AQP



Cessazioni per età AQP



Donne Uomini



Formazione

La formazione in AQP è uno strumento fondamentale per garantire pari opportunità, sviluppo inclusivo e crescita professionale.

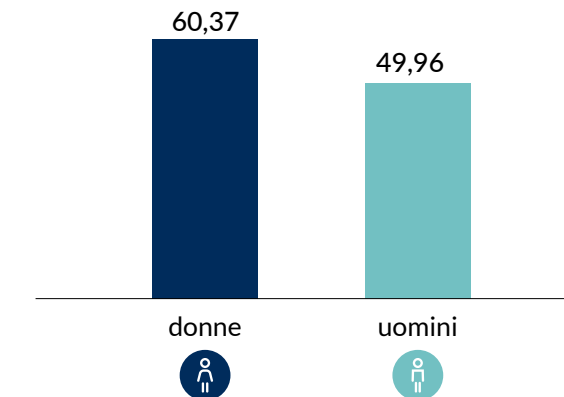
Attraverso la AQP Water Academy, l'azienda si impegna a promuovere percorsi formativi ispirati ai valori di equità, sostenibilità, benessere organizzativo e valorizzazione delle diversità.

Dati Quantitativi

Anno	Totale ore formazione	Donne (ore)	Uomini (ore)	Media ore/ Donna	Media ore/ Uomo
2022	36.957	12.002	24.956	27	14
2023	153.981,2	46.625,65	107.355,55	99,42	59,21
2024	119.431,78	29.158,42	90.273,36	60,37	49,96

NB: Le ore di "training on the job" sono escluse dalle medie annue.

Formazione U/D anno 2024 dipendenti e ore medie formazione per risorsa



Formazione 2024: focus su Gender Equality, Sostenibilità e Prevenzione della Violenza di Genere

Nel 2024 Acquedotto Pugliese ha rafforzato l'impegno nella promozione della parità di genere e nella prevenzione della violenza attraverso un programma formativo strutturato, anche in collaborazione con Valore D.

Attivo da aprile 2024 sulla piattaforma Younicity, il corso FAD asincrono è stato rivolto a tutta la popolazione aziendale.

L'obiettivo è promuovere una cultura consapevole e inclusiva, offrendo spunti di

riflessione sui seguenti aspetti:

- Riconoscimento delle dinamiche della violenza
- Ruolo dei comportamenti quotidiani nella prevenzione
- Responsabilità individuale e collettiva nel costruire ambienti rispettosi

Il percorso è stato strutturato in modalità flessibile e accessibile, favorendo una partecipazione trasversale e autonoma.

In occasione della **Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne**, è stato organizzato un incontro in presenza dedicato a tutti i Responsabili AQP.

L'iniziativa ha affrontato temi cruciali quali:

- Riconoscimento dei comportamenti molesti nei contesti organizzativi;
- Quadro normativo e responsabilità manageriali;
- Ruolo attivo della leadership nella prevenzione e nella promozione di ambienti sicuri e rispettosi.

L'evento ha rappresentato un passaggio strategico nella responsabilizzazione del management e nel consolidamento dei presidi di prevenzione e contrasto.

Sono state svolte altre attività, tra cui:

- Talk Diversity & Inclusion (diversità generazionali in azienda);
- Masterclass Sustainability con focus specifico su Gender Equality e Responsabilità sociale e impatti ESG;
- Formazione on-demand su piattaforma GoodHabitx: temi come "Sostenibilità" e "Fare impresa in modo sostenibile", con interesse particolare verso gli SDG 3, 4 e 5 (salute, istruzione e parità di genere).

Nello specifico:

- Progressiva riduzione del gap formativo di genere: anche se nel 2024 le donne ricevono in media più ore di formazione, il divario rispetto agli uomini è calato rispetto al 2023;
- Importanza crescente della formazione in ambito ESG e D&I, in linea con la strategia aziendale e i requisiti della certificazione per la parità di genere.

Corso	Partecipanti uo- mini	Partecipanti Donne	Totale ore corso
ISPER - Ha ancora senso parlare di Leadership al Femminile?	1	1	1
Certificazione parità di genere con SEA Milan Airports, SACE e Pirelli	0	1	2
CORSO PER LE COMPETENZE TRASVERSALI LA VIOLENZA PATRIARCALE E' STRUTTURALE	4	4	50
Creiamo Cultura: quando il Comportamento diventa Molestia	148	71	4
Webinar anti-molestie e anti-discriminazione sui luoghi di lavoro	535	64	3
WEBINAR-FAD ASINCRONA - Iniziative di sensibilizzazione contro la violenza di genere - Valore D	150	103	1
MODULO PARITA' DI GENERE FORMAZIONE NEO-ASSUNTI 2024	38	28	2
MODULO PARITA' DI GENERE TALENTO SCOUTING INGEGNERIA 2024	10	3	0,3

Analisi per categoria professionale

Categoria	Ore totali	Media ore/ risorsa
Dirigenti	120	3,64
Quadri	720	4,30
Impiegati	1.822	2,63
Operai	774	2,48

Analisi per genere

Categoria	Ore totali	Media ore/ risorsa
Donne	902	3,24
Uomini	2.473	2,70



Nel 2024 sono state erogate complessivamente circa 3.500 ore di formazione su temi specifici, con una media di 3,24 ore per le donne e 2,70 ore per gli uomini, in linea con l'equilibrio di genere registrato nel 2023. Complessivamente, le ore di formazione sono state 9.211, in lieve calo rispetto all'anno precedente, che aveva beneficiato dell'avvio del Progetto Formativo Fondo Nuove Competenze dedicato alla transizione ecologica e ai webinar su diversity & inclusion, per un totale di 9.205 ore erogate.

L'attenzione di AQP verso il benessere delle persone si conferma anche sul piano del welfare aziendale: particolare cura è stata rivolta alla genitorialità, alla conciliazione vita-lavoro, alla sicurezza sul lavoro e alla prevenzione delle molestie, in un'ottica di tutela e valorizzazione del capitale umano.

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 l'analisi pubblicata dall'Osservatorio Job Pricing "Salary outlook. L'analisi delle retribuzioni italiane 2024", la differenza retributiva media "full-time equivalent" tra uomini e donne è pari al 7,2% a favore dei primi, che cresce all'8,6% se alla componente fissa della retribuzione si aggiunge quella variabile.

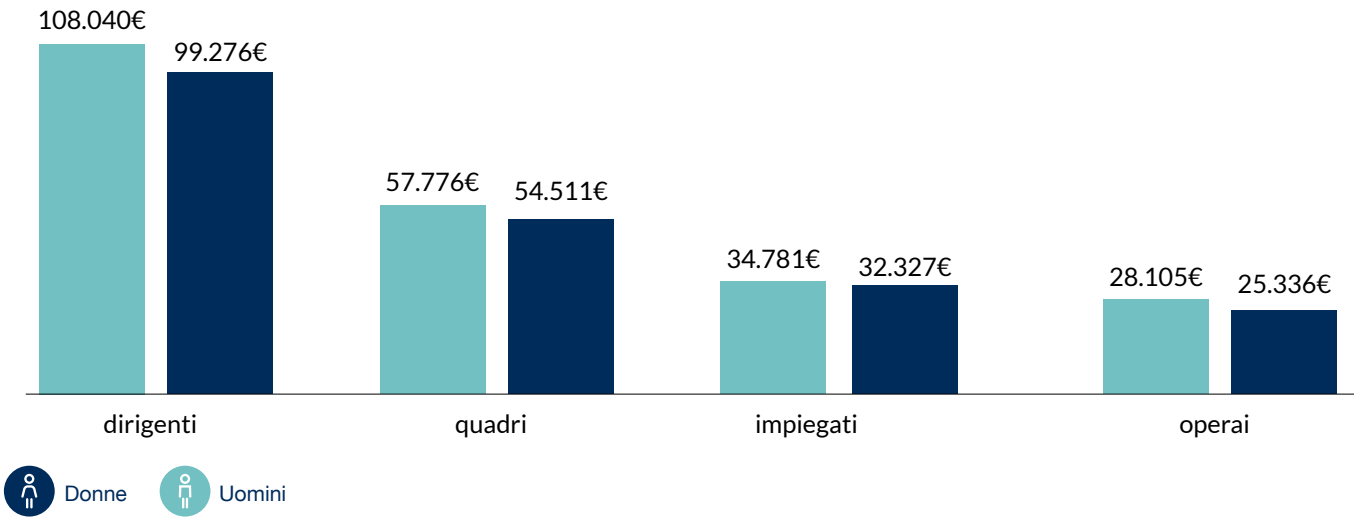
RAL e RGA medie per genere e pay gap, anno 2024 (euro e percentuale)

	RAL	RGA
Uomini	32.768€	33.518€
Donne	30.411€	30.646€
Gender pay gap	7,2%	8,6€

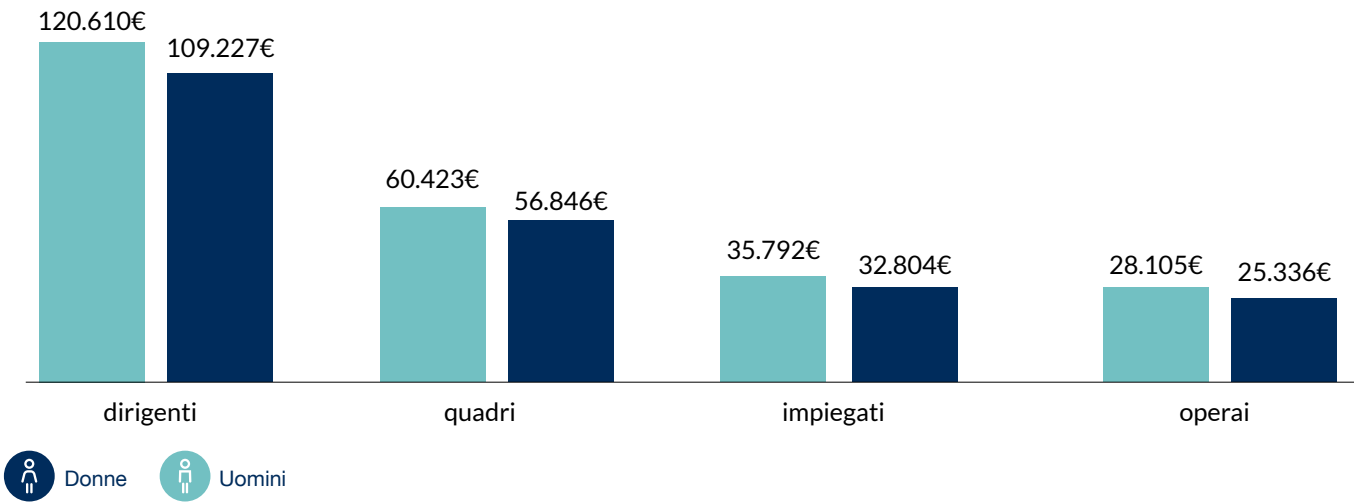
Note: il pay gap non aggiustato in termini di RAL e RGA in FTE.
Fonte: Elaborazioni Osservatorio JobPricing su dati JobPricing.

Secondo il report inoltre, analizzando i divari retributivi medi per inquadramento e genere, le donne con una qualifica contrattuale più bassa sembrano avere gap nella RAL (Retribuzione Annuale Lorda) e nella RGA (Retribuzione Globale Annuale) più elevati rispetto agli uomini, considerando peraltro che impiegati e operai rappresentano oltre il 94% della popolazione lavorativa.

RAL e RGA media per genere e inquadramento, anno 2024, euro



Fonte: Elaborazioni Osservatorio JobPricing



Fonte: Elaborazioni Osservatorio JobPricing



L'impegno di AQP per la parità di genere si riflette anche nell'equità retributiva: a parità di qualifica e inquadramento, la retribuzione media erogata è la stessa per donne e uomini, senza differenze di genere (no gender pay gap).

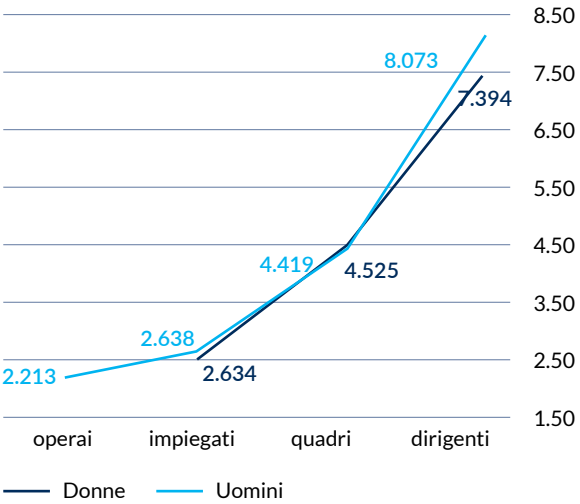
Bilancio di Genere 2024

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	2.874
AQP-M	2.677

Quanto sopra si riscontra anche analizzando la retribuzione media del 2024 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 femminile risulta inferiore di quella maschile di circa il **8.4%**. Questo effetto è causato dal mix di popolazione all'interno della categoria Dirigenti, composto dall'82% di Dirigenti uomini, a fronte del 18% di Dirigenti donne.

Retribuzione media mensile per qualifica (€)



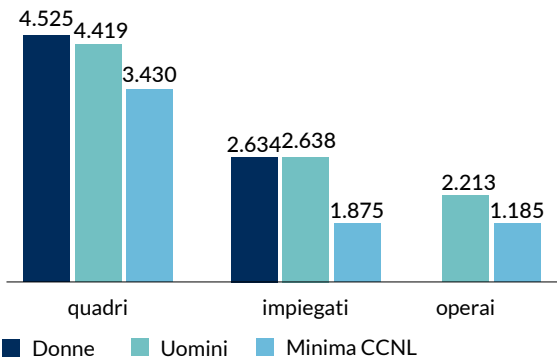
Fonte: Elaborazioni AQP

Rendicontazione di Genere

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. I minimi contrattuali sono stati incrementati con decorrenza dal 1° settembre 2024.

Retribuzione media mensile per genere



Fonte: Elaborazioni AQP

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.

Qualifica	Minimo contrattuale (a)	Retribuzione minima (b)	Differenza %	Retribuzione media (c)	Differenza %
Quadri	3.430	3.501	2%	4.449	30%
Impiegati	1.875	1.875	0%	2.637	41%
Operai	1.875	1.875	0%	2.213	18%



Il coinvolgimento del personale

Nel solco della consolidata e costante propensione a creare un ambiente di lavoro positivo, inclusivo e sostenibile, nel 2024 Acquedotto Pugliese ha avviato l'implementazione di un vero e proprio **People Care Master Plan**, quale programma strategico e documento di impegno, a perseguire il benessere e l'inclusione all'interno dell'organizzazione. Esso è articolato in sei aree di intervento, sinergicamente correlate tra loro ma anche, in modo trasversale, ai processi e alle attività di varie funzioni aziendali. Si tratta di **Diversità e inclusione, Salute e benessere, Work-Life balance, Riconoscimento e apprezzamento, Socializzazione e senso di appartenenza, Incentivi e benefit**: pilastri, attraverso cui migliorare la qualità della vita delle proprie persone, fuori e dentro il contesto lavorativo, favorendo lo sviluppo di un ambiente sempre equo, motivante e partecipativo, in coerenza con le strategie, la visione e la missione aziendale.

Le iniziative per l'“Uguaglianza di genere” (SGD 5) e i progetti di Diversità e Inclusione in cantiere

Confermando l'adesione al “Patto Utilitalia - La Diversità fa la Differenza”, AQP ha rinnovato il proprio impegno a promuovere policy interne di **diversity management**, favorendo l'inclusione e la valorizzazione delle diversità di **genere, età, cultura e abilità**.

Segno del rispetto degli impegni presi è senz'altro il rinnovo della certificazione sulla parità di genere: un riconoscimento che attesta l'adozione di politiche concrete per la valorizzazione delle diversità e il superamento di ogni disparità di trattamento. Anche per questo, nel 2024, non si è mai smesso di monitorare i progressi fatti e di promuovere opportunità di formazione, come quella offerta in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne, con l'erogazione di un corso online, teso a sensibilizzare sul complesso fenomeno delle molestie di genere nei luoghi di lavoro e sul loro impatto, visibile e invisibile, sulle organizzazioni, con l'obiettivo di creare consapevolezza e generare una cultura aziendale del rispetto; insegnare a riconoscere e a distinguere una molestia di genere; approfondire le disposizioni e le implicazioni normative vigenti in materia e creare contesti di lavoro più sicuri. L'iniziativa è stata messa in campo in partnership con **Valore D**, associazione leader in Italia nella promozione della diversità e dell'inclusione, attraverso la piattaforma multimediale **Younicity**, che rende sempre disponibile una grande varietà di contenuti attinenti.

Ancora in tema D&I, il 2024 è stato anche l'anno di presentazione della prima misura del progetto **“Gocce di inclusione”**, finalizzato a testimoniare, in modo concreto e tangibile, l'impegno che l'azienda assume nei confronti delle persone con disabilità, attraverso l'offerta di attività formative, che possano agevolarne l'inserimento nel mondo del lavoro. Nel suo alveo, ad esempio, viene attualmente svolto

un tirocinio formativo extracurriculare, che ha come protagonista una giovane donna con la sindrome di Down. E molte ancora sono le nuove iniziative del People Care Master Plan, che si apprestano a prendere il via: dal progetto **“Generazioni allo specchio”**, pensato per favorire l'incontro intergenerazionale tra colleghi, creando una relazione empatica e una dinamica di scambio delle competenze e delle esperienze reciproche, in approccio di reverse mentoring, al **“D&I Awareness Programm”**, concepito per riconsegnare, al management e a tutte le prime linee, la consapevolezza delle varie tipologie di “Diversità”, per stimolare l'esercizio di una leadership orientata all'inclusione.

La promozione di una genitorialità paritaria, le politiche di wellbeing familiare e quelle di reinserimento in azienda per raggiungere l'obiettivo “Lavoro dignitoso e crescita economica” (SDG 8)

In tema di **Work-Life balance**. Preziosi e largamente graditi, si confermano i contratti individuali di **smart working** e quelli di **part-time**; la **flessibilità oraria** e le molteplici **forme di permesso e congedo** personali: un complesso di opportunità concesse indipendentemente dal genere e che assicurano la significativa disponibilità di ore fruibili nel mese, per soddisfare le proprie esigenze private, come pure le necessità di **care giving**, favorendo così la diffusione di una cultura della condivisione delle responsabilità, contro ogni bias che, ancor oggi, releghi la cura di familiari ed affetti, a una competenza meramente femminile. Al medesimo scopo, AQP persevera nel garantire alle lavoratrici e ai lavoratori, diverse misure di sostegno alla genitorialità, come ad esempio i contributi economici erogati a fronte della frequenza di asili nido/sezioni Primavera, per favorire l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro e le conseguenti necessità di conciliazione tra vita privata e obiettivi professionali; l'organizzazione di soggiorni estivi in Italia o all'estero, a seconda dell'età dei figli coinvolti; quella dei campi ricreativi in

città, per riempire di occasioni di crescita e svago anche le lunghe giornate dei mesi di vacanza; le importanti iniziative di orientamento al lavoro e alla scelta della scuola/università più appropriata, o ancora, tornando ai temi della flessibilità, l'orario giornaliero particolarmente vantaggioso per chi ha figli in età scolare o la possibilità di rinunciare alla pausa pranzo per quanti usufruiscano dei riposi giornalieri per l'allattamento, in modo da poter tornare a casa prima. Inoltre, concede permessi di lavoro a recupero, un raddoppio dei congedi retribuiti per gli accertamenti sanitari dei lavoratori affetti da gravi problemi di salute e un'ulteriore giornata di permesso, dedicata alla **cura dei congiunti gravemente malati**, dimostrando attenzione, non solo alla produttività aziendale ma anche al benessere personale delle risorse umane, cui di fatto consente una migliore organizzazione della famiglia nel senso più esteso del termine. Per questo, particolarmente significativa appare pure la previsione del **“Progetto Avorio”**, quale forma di supporto concreto nella cura degli anziani e delle persone non autosufficienti, attraverso iniziative che offrano soluzioni pratiche e flessibili; servizi di telemedicina; assistenza domiciliare integrata; incontri informativi e workshop, su temi come la gestione della salute in età avanzata o la pianificazione finanziaria per le cure a lungo termine. Ancora oltremodo prezioso sarà poi il programma **“Well-back to work”**, che invece mirerà a rendere più agevole e produttivo il reinserimento in azienda di chi si appresti a rientrare a lavoro dopo un lungo periodo di assenza, magari per maternità, salute o congedi straordinari.

Il perseguimento dell'obiettivo “Salute e benessere” (SDG 3)

Parallelamente, il Master Plan prevede numerosi interventi, orientati al perseguimento degli obiettivi di **Salute e benessere**. Dallo **Sportello di supporto psicologico**, per la riduzione dello stress e del rischio di burnout, alla progettazione di iniziative, implementate a partire dal 2025, come **“Cuore Rosa”**,



Un'iniziativa di alto valore è il progetto Gocce di inclusione, che ha promosso l'avvio uno stage formativo in partnership con l'AIPD (Associazione Italiana Persone Down), che coinvolge tuttora una risorsa con sindrome di Down.

che sarà finalizzata a sostenere la salute delle lavoratrici, promuovendo la cultura della prevenzione, attraverso l'offerta di screening senologici gratuiti, effettuati addirittura in azienda, per facilitare l'accesso a esami cruciali nella diagnosi precoce del tumore al seno e ridurre i rischi correlati. Sempre nel campo sanitario, il piano conferma la **convenzione con GVM Care & Research**, per la fruizione, a tariffe agevolate, di check-up preventivi e servizi specialistici di prim'ordine; il finanziamento del fondo solidale per il **"Progetto Adele"**, che sostiene economicamente i dipendenti e i familiari di primo grado gravemente malati e le politiche di ulteriore incentivo alla conversione del premio di risultato in **welfare di produttività** (con l'aumento del bonus aziendale dal 15 al 20%), che risulta comunemente utilizzato per l'acquisto di beni e servizi educativi, di istruzione, ricreazione, cultura e assistenza sociale, ma anche per il ricorso alla **Cassa sanitaria** convenzionata. Inoltre, il Master Plan getta le basi per la futura offerta di strumenti e percorsi di educazione e promozione di una **cultura dell'alimentazione**, che miri a garantire longevità e salute, mediante una serie seminari teorico-pratici con degustazioni di pietanze salutari e sostenibili; una disponibilità delocalizzata di programmi di assistenza nutrizionale e la gestione di un orto aziendale, in collaborazione con associazioni che si occupano di agricoltura sociale e rigenerazione urbana.

I primi risultati e le prospettive future

Intanto, i primi risultati confermano che il **People Care Master Plan** rappresenta un pilastro fondamentale anche per la socializzazione inclusiva e lo sviluppo del senso di appartenenza ad Acquedotto Pugliese, favorisce infatti una maggiore armonizzazione tra i bisogni dei singoli e gli obiettivi aziendali, come testimoniato dal successo delle Family Water Day, che infatti erano state pensate, per riconoscere e valorizzare le fatiche compiute quotidianamente dal personale nel servizio alla

collettività, e per permettergli di condividere l'orgoglio del lavoro comune insieme ai propri cari, oltre ogni tradizionale definizione di "famiglia".

Guardando al futuro, Acquedotto Pugliese intende continuare a investire nel **potenziamento di queste misure**, sviluppando nuovi progetti che renderanno il luogo di lavoro sempre più inclusivo e attento alle esigenze delle proprie persone e di tutti gli stakeholders.

Protocollo di intesa per la tutela del lavoro negli appalti AQP

In data 18 dicembre 2023 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;
3. con l'introduzione del **Vendor Rating**, elemento centrale del nuovo Albo Fornitori, AQP valuta e premia i comportamenti virtuosi dei propri partner, a tal fine, verrà attribuito un punteggio aggiuntivo agli operatori economici che abbiano adottato una politica attiva a favore della parità di genere.

Protocollo di intesa fra AQP e ANCE

Nel corso del 2024 è stato sottoscritto un Protocollo d'intesa fra **AQP** e **ANCE** (Associazione Nazionale Costruttori Edili), con l'obiettivo di accompagnare le imprese verso la sostenibilità ambientale, sociale e di governance.

L'iniziativa prevede eventi informativi presso le sedi Formedil provinciali rivolti alle aziende della filiera AQP e associate ANCE che affronterà tra gli altri i temi legati alle politiche avviate da AQP per assicurare un ambiente di lavoro inclusivo nel quale è assicurata la parità di trattamento tra i colleghi.



*Avviato il **People Care Master Plan**, un programma strategico integrato volto a promuovere benessere, inclusione e qualità della vita lavorativa attraverso interventi concreti in sei aree chiave (inclusione, salute, equilibrio vita-lavoro, riconoscimento, socializzazione e benefit), con l'obiettivo di costruire un ambiente equo, partecipativo e sostenibile.*

Allo stato attuale, su 2.191 Operatori qualificati:

- 1.461 adottano Politiche per favorire la diversità;
- 1.374 adottano Politiche per l'inclusione;
- 1.696 hanno la Certificazione Qualità ISO:9001;
- 1.150 hanno la Certificazione Ambientale ISO:14001.

Comunicazione

Attraverso la Comunicazione è stato dato impulso a una rete articolata di iniziative culturali, formative e sociali, per promuovere parità di genere, inclusione, sostenibilità e valorizzazione dei talenti, rafforzando il ruolo di AQP come attore responsabile del cambiamento nei territori e nelle comunità in cui l'azienda opera.

Nel 2024, Acquedotto Pugliese ha quindi promosso numerose iniziative volte a diffondere i propri valori: tutela dell'acqua, equità, parità di genere, inclusione e sostenibilità, fra cui:

- La sottoscrizione di un protocollo di intesa con FIDAPA – BPW Italy (Federazione Italiana Donne, Arti, Professioni e Affari) Distretto Sud-Est (Abruzzo, Basilicata, Molise, Puglia), movimento di opinione indipendente che ha lo scopo di promuovere, coordinare e sostenere le iniziative delle donne che operano nel campo delle Arti, delle Professioni e degli Affari, autonomamente o in collaborazione con altri Enti, Associazioni ed altri soggetti.
- In tale protocollo le Parti intendono promuovere e realizzare, in modo concertato, misure e azioni (incontri, conferenze, dibattiti, seminari, tavoli di confronto, progetti operativi, raccolta e diffusione di materiale informativo)



volte a perseguire obiettivi per l'affermazione dei valori della Persona, in particolare del benessere, della salute e dell'impresa socialmente responsabile.

- La partecipazione della nostra Direttrice Generale al partecipato convegno "Unstoppable Women" raccontare le storie di un territorio e scoprire come sta affrontando il cambiamento: nel mondo del lavoro, innovazioni tecnologiche con AI che stanno emergendo in questi mesi e che promettono una rivoluzione paragonabile a quella che abbiamo già vissuto con l'arrivo del computer.
- In collaborazione con l'Area Politiche Attive del Lavoro di Acquedotto Pugliese, è stato dato il via al progetto "Sulle Orme del Futuro", un percorso di orientamento rivolto agli studenti delle scuole secondarie di secondo grado, finalizzato a valorizzare i talenti individuali e a supportare scelte consapevoli per il proprio futuro, nel più ampio impegno dell'azienda per la promozione della cultura del merito, dell'equità di genere e della valorizzazione delle diversità.
- "Le Forme dell'Acqua": una rassegna culturale promossa dall'Associazione "Donne in Corriera", con l'intento di raccontare, attraverso voci diverse e linguaggi plurali, le molteplici manifestazioni dell'acqua e le storie che essa ha ispirato o reso possibili. L'obiettivo è promuovere una maggiore consapevolezza del valore dell'acqua, incoraggiando comportamenti più responsabili e sostenibili, contrastando lo spreco e diffondendo il rispetto per una risorsa tanto semplice quanto indispensabile.
- Protocollo con Legambiente con cui ha avviato percorsi condivisi di educazione ambientale, l'Ecoforum ha rafforzato l'impegno per l'economia circolare. A livello internazionale, si sono svolti incontri con delegazioni da Iraq ed Egitto per condividere buone pratiche e know-how.

- Il 1° AQP Tour Baskin, progetto sportivo inclusivo itinerante, ha coinvolto migliaia di persone in tutta la Puglia, promuovendo un modello di sport fondato su equità, partecipazione e rispetto delle differenze. Un'iniziativa che ha reso tangibili i valori del Bilancio di Genere e la volontà di AQP di costruire comunità più giuste e inclusive.

AQP, inoltre, ha partecipato attivamente agli eventi di **CEOforLIFE**, promuovendo temi di salute, sostenibilità e inclusione, e ricevendo due premi per i progetti su economia circolare e diversità.

Ha preso parte a iniziative culturali e ambientali come **"Il Libro Possibile"**, EU Green Week e FestambienteSud, dove ha valorizzato l'acqua come bene comune e diritto universale.

Ha promosso progetti educativi e inclusivi, come **FontaninApp** e **Water Academy Young**, a sostegno di una cultura dell'acqua basata su innovazione, equità e partecipazione.

A **Ecomondo 2024**, ha presentato il proprio modello di sostenibilità legato al territorio, all'equità e alla memoria collettiva, partecipando con il Sistema Puglia.

Con il concept **"A l'origine del futuro"**, ispirato al simbolo sumero dell'acqua, ha proposto una visione che unisce innovazione e radici culturali. Lo stand, multisensoriale e intergenerazionale, ha raccontato il valore dell'acqua attraverso una narrazione emotiva tra nonna e nipote.

La partecipazione ha sintetizzato i valori del **Bilancio di Genere**: inclusione, memoria, superamento delle barriere e centralità delle persone nella transizione ecologica.

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

PIANO STRATEGICO PARITÀ DI GENERE				
Temi	Definizione degli obiettivi	Definizione delle azioni decise per colmare i gap	Secondo anno di certificazione (risultati al 31/12/2024)	
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)	Dichiarazione su procedura PG2.02 RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE di regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias Tutti gli avvisi di selezione in AQP sono neutrali rispetto al genere vedi https://www.aqp.it/societa-trasparente/selezione-personale	✓
	Evitare che in fase di selezione vengano effettuare 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	Tutti i verbali di insediamento della Commissione dalla data del 27/06/2024 sono neutrali rispetto al genere (documentazione in possesso dell'UO SELRU)	✓
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 Monitoraggio annuale della % di donne promosse rispetto al totale di donne in organico e della % di uomini promossi rispetto il totale di uomini in organico, prendendo in considerazione i diversi livelli funzionali e in valore assoluto.	IST-DIRRU 03 PROGRESSIONE INQUADRAMENTI 27/06/2023 ancora in vigore e presente su SIMPLEDO Redazione annuale della DASHBOARD 2D (in allegato)	✓
	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	Presente nel People Care Master Plan Progetto FNC 3 moduli formativi relativi a D&I sia per i leader che per tutta la popolazione AQP.	
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	All'interno del People Care Master Plan, relativamente all'area di intervento Work life balance, è previsto un piano per la gestione delle lunghe assenze (inclusa la maternità) chiamato "Well back to work"	
	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 Presente su Zucchetti -> centro formazione ->video esplicativo di 3,50' sull'indennità per il congedo parentale	✓

PIANO STRATEGICO PARITÀ DI GENERE				
Temi	Definizione degli obiettivi	Definizione delle azioni decise per colmare i gap	Secondo anno di certificazione (risultati al 31/12/2024)	
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 anche nel DVR REV. 2024-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	In data 18/04/2024 webinar rivolto a tutti i dipendenti di AQP sulla policy anti molestie e anti discriminazione presente in azienda. In data 25/11/2024 è stato organizzato un evento contro la violenza di genere che ha coinvolto tutti i responsabili e in seguito a quella formazione è stata attivata la piattaforma Younicity per tutti i dipendenti su temi di D&I	✓
	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 Attualmente la piattaforma è attiva ed è stata utilizzata dai dipendenti.	✓
	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 anche nel DVR REV. 2024- 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	Presente nel Peole Care Master Plan Progetto FNC 3 moduli formativi relativi a D&I sia per i leader che per tutta la popolazione AQP.	

Allegato B

Politica AQP per la Parità di Genere

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.





Allegato C

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.

Glass Ceiling Index

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

Politiche di wellbeing

approccio strategico che le aziende adottano per migliorare il benessere complessivo dei dipendenti, andando oltre la semplice soddisfazione del lavoro e considerando il benessere psicofisico, sociale e personale.

Whistleblowing

istituto che permette a chi lavora in un contesto pubblico o privato di segnalare irregolarità o violazioni di leggi o regolamenti, di cui è venuto a conoscenza, che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente.

Work-life balance

capacità di equilibrare la sfera lavorativa e quella privata.

Acronimi

SDGs

Sustainable Development Goals

KPI

Key Performance Indicator

WEPs

Women’s Empowerment Principles

Fonti

- Bilancio di Sostenibilità AQP 2024
- Global Gender Gap Report 2024
- Report 2024 “Il lavoro delle donne tra ostacoli e opportunità” redatto dal Consiglio Nazionale dell’Economia e del Lavoro (CNEL) e dall’Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT)
- Spencer Stuart Board Index 2024
- Salary outlook. L’analisi delle retribuzioni italiane



acquedotto
pugliese
l'acqua, bene comune