

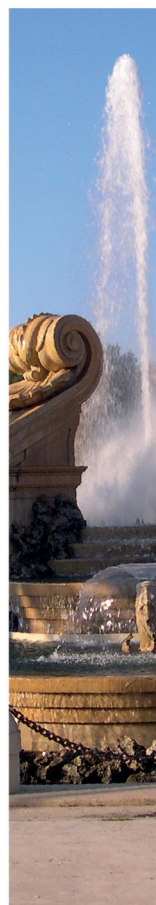
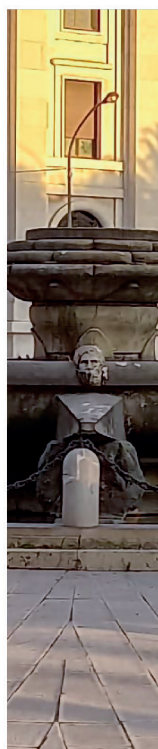
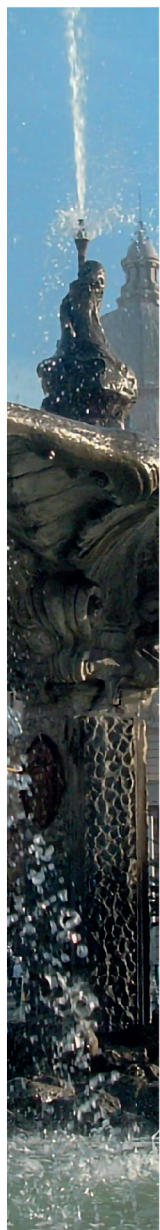
REPORT 2025

BILANCIO DI GENERE



acquedotto
pugliese
l'acqua, bene comune

L'ACQUA



V A L O R E

COMUNE



acquedotto
pugliese
l'acqua, bene comune

L'ACQUA
V A L O R E
COMUNE

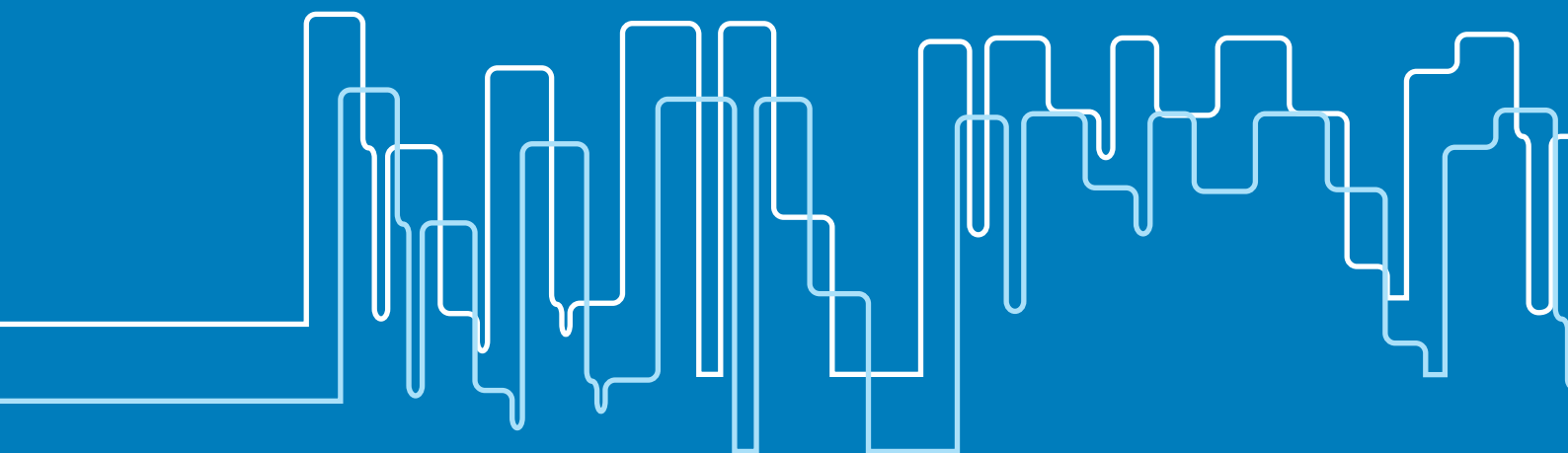
REPORT 2025

BILANCIO DI GENERE



acquedotto
pugliese
l'acqua, bene comune

I N D I C E



LETTERA AGLI STAKEHOLDER	04
I PUNTI DI FORZA DI AQP	06
NOTA METODOLOGICA	09
LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO	10
LA STRATEGIA DI AQP	15

01

LA GOVERNANCE

La Governance	24
Diversità nel Consiglio di Amministrazione di AQP per genere ed età, anni 2023 - 2025	25
Presidi per la gestione della Parità di Genere	26

02

RENDICONTAZIONE DI GENERE

Rendicontazione di Genere	34
Selezione del personale	35
Composizione del personale	37
Glass Ceiling Index	43
Dipendenti per tipo di contratto	46
Progressioni di carriera	50
Assunzioni	54
Cessazioni	56
Formazione	59
L'equità remunerativa	62
Il coinvolgimento del Personale	67
Comunicazione e Media	72

ALLEGATO A

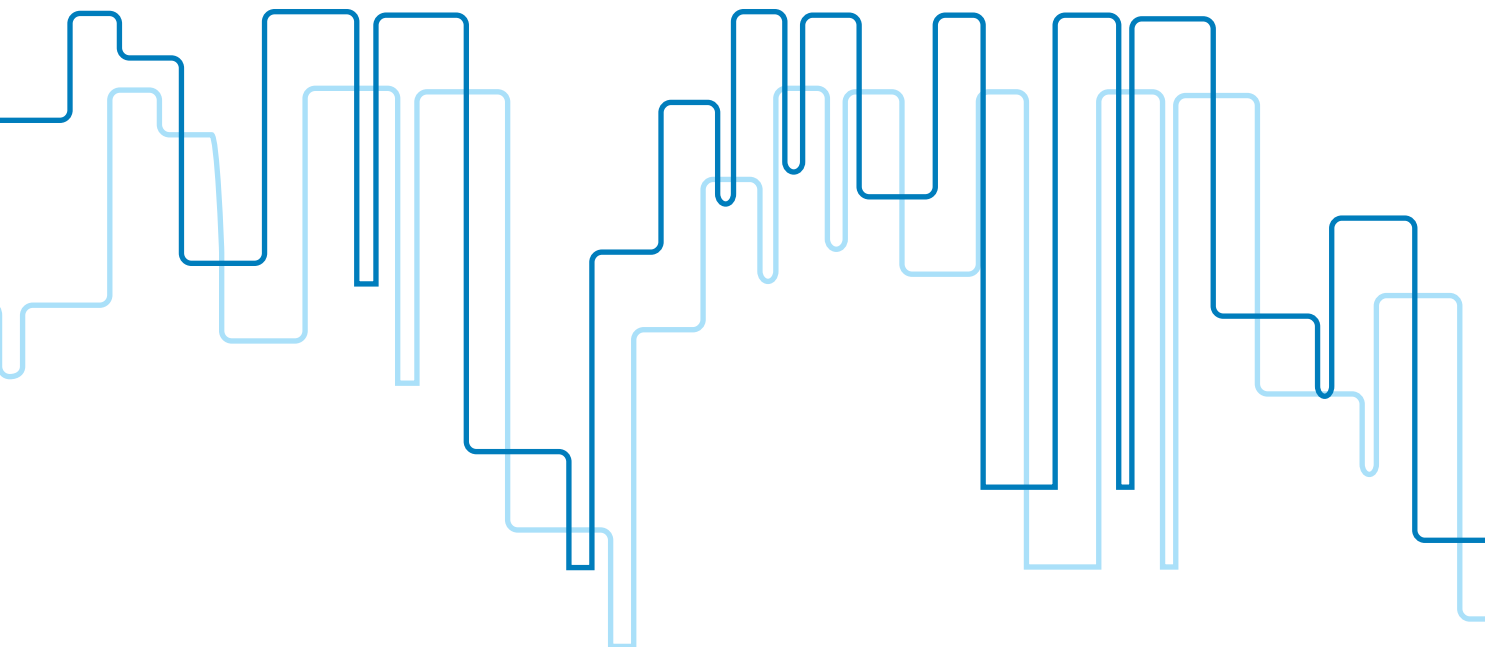
Piano Strategico per la Parità di Genere	76
--	----

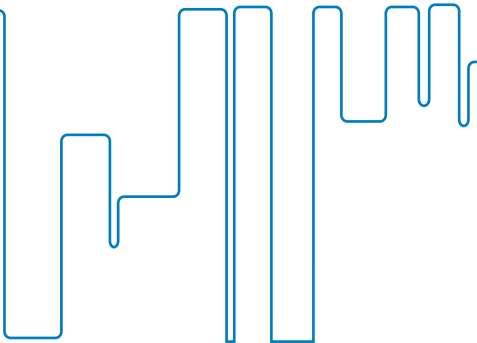
ALLEGATO B

Politica AQP per la Parità di Genere	78
--------------------------------------	----

ALLEGATO C

Glossario, Bibliografia e Sitografia di riferimento	80
---	----





LETTERA AGLI STAKEHOLDER

***Il 2025 segna per
Acquedotto Pugliese
un passaggio di
straordinario rilievo
istituzionale e strategico.***

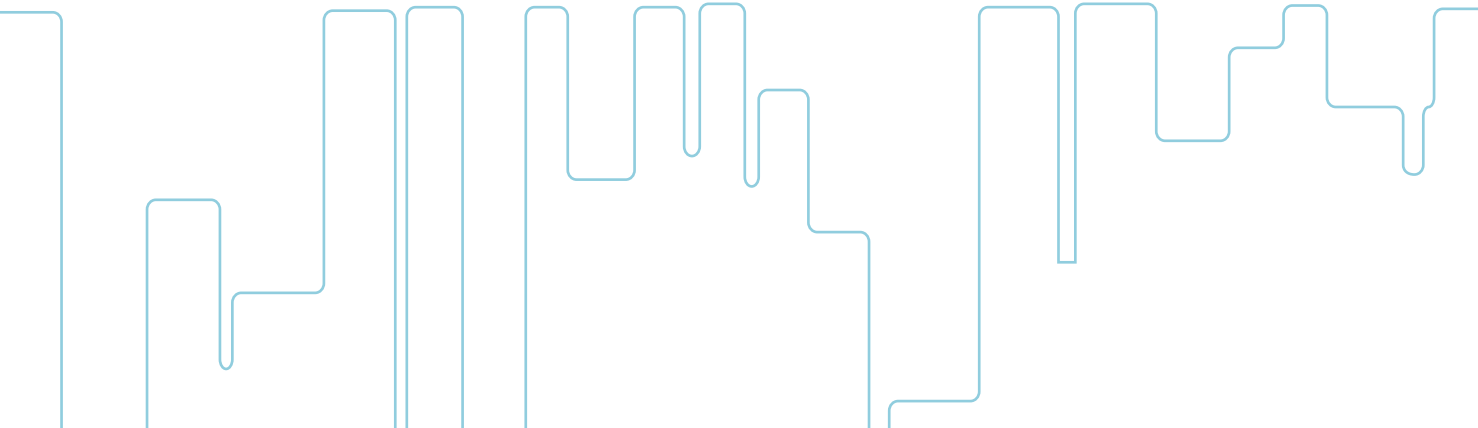
*La decisione dell'Autorità
Idrica Pugliese di affidare
ad AQP la gestione in
house del Servizio Idrico
Integrato dell'ATO Puglia
per il periodo 2026-2045
conferma la solidità del
percorso intrapreso dalla
Società e il valore del
modello pubblico costruito
negli anni.*

Un percorso avviato nel 1999 con la trasformazione di AQP in società per azioni interamente pubblica e oggi ulteriormente rafforzato da una governance partecipata che coinvolge Governo nazionale, Regione Puglia e Comuni pugliesi, a testimonianza del profondo legame tra l'Azienda, le istituzioni e il territorio.

La terza edizione del Bilancio di Genere di AQP testimonia la consapevolezza che la sostenibilità di un'impresa pubblica si misura nella qualità dei servizi erogati, nella tutela dell'ambiente e nella solidità economica, così come nella capacità di generare valore sociale, inclusione e pari opportunità.

Per AQP, il Bilancio di Genere rappresenta uno strumento di trasparenza, responsabilità e ascolto. È il racconto di un percorso che mette al centro le persone, il loro talento, le competenze e il diritto di ciascuno a contribuire pienamente alla crescita dell'organizzazione.

In un contesto economico e sociale in continua evoluzione, promuovere l'equità di genere significa costruire un ambiente di lavoro più innovativo, partecipativo e capace di affrontare le sfide del futuro. Significa valorizzare la diversità come leva strategica per migliorare i processi decisionali, rafforzare



il benessere organizzativo e accrescere la qualità del servizio pubblico che ogni giorno offriamo alle comunità.

Nel corso del 2025 abbiamo proseguito il nostro impegno nel consolidare politiche orientate alla parità, al contrasto di ogni forma di discriminazione e alla promozione di una cultura aziendale fondata sul rispetto, sull'ascolto e sulla valorizzazione delle differenze.

I dati e le evidenze contenuti in questo documento testimoniano i risultati raggiunti, ma anche la volontà di continuare a migliorare attraverso obiettivi concreti e misurabili.

Dalla crescita della presenza femminile nei ruoli di responsabilità alle iniziative per la conciliazione tra vita professionale e personale, dalla formazione sui temi dell'inclusione alle azioni per favorire ambienti di lavoro sempre più equi e accessibili, AQP conferma la propria determinazione nel costruire un'organizzazione moderna, responsabile e aperta.

Siamo convinti che la creazione di valore sostenibile passi attraverso la capacità di generare opportunità, riconoscere il merito e garantire condizioni di equità. È una responsabilità che sentiamo profondamente e che continueremo a perseguire con determinazione, nella consapevolezza del ruolo pubblico e sociale che Acquedotto Pugliese svolge ogni giorno.

Con questo spirito affidiamo alla lettura di tutte e tutti il Bilancio di Genere 2025, quale testimonianza del nostro impegno e della volontà di contribuire a una società più inclusiva, equilibrata e sostenibile.

Il Presidente

Dott. Roberto Venneri

I PUNTI DI FORZA DI AQP

Un percorso solido e continuo verso la parità di genere, integrato nella strategia aziendale e nella cultura organizzativa.



1. IMPEGNO CERTIFICATO E CONTINUO

Terza edizione consecutiva del Bilancio di Genere.

Mantenimento della Certificazione UNI/PdR 125:2022 con miglioramento del punteggio nel 2025.



2. ALLINEAMENTO AGLI OBIETTIVI GLOBALI

Impegno concreto per gli Obiettivi ONU 5, 8 e 10 dell'Agenda 2030 e adesione a iniziative internazionali.

UN Global Compact, WEPs ONU, Business & Human Rights Accelerator.



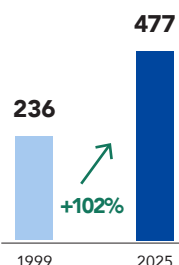
3. GOVERNANCE SOLIDA E DEDICATA

Comitato Guida per la Parità di Genere e politiche integrate su inclusione, diversità, diritti umani e legalità.

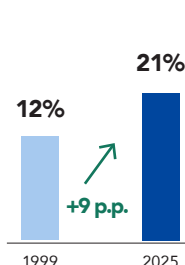
Presidi attivi contro molestie e discriminazioni con piattaforma di segnalazione dedicata.

CRESCITA DELLA PRESENZA FEMMINILE (1999 - 2025)

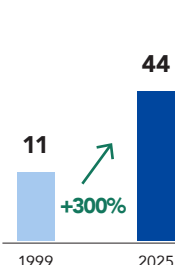
DONNE IN AZIENDA



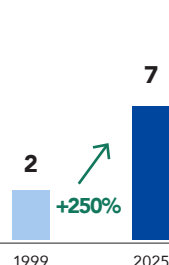
% DONNE SUL TOTALE



DONNE QUADRO

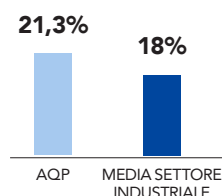


DONNE DIRIGENTI



I RISULTATI CHE CI DISTINGUONO

PRESENZA FEMMINILE CONFRONTO CON IL SETTORE INDUSTRIALE



AQP
SOPRA
LA MEDIA
DI
SETTORE



2.242
DIPENDENTI TOTALI

Proposta di valore basata su stabilità e qualità del lavoro



23,19%
CANDIDATE DONNE NEI RECRUITING

In aumento rispetto al 2024: processi di selezione equi, trasparenti e inclusivi



46% DONNE
54% UOMINI

Smart working diffuso in modo equilibrato tra donne e uomini



622
DIPENDENTI CON FIGLI <12 ANNI

AQP supporta la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro

PERCHÉ È UN PUNTO DI FORZA

AQP integra la parità di genere nella strategia aziendale, misura i risultati con KPI concreti, coinvolge le persone e costruisce ogni giorno una cultura inclusiva e sostenibile.



4. CRESCITA STRUTTURALE DELLA PRESENZA FEMMINILE

Un trend di crescita costante negli anni che ha portato AQP a superare la media del settore industriale.



5. RIDUZIONE DEL "SOFFITTO DI CRISTALLO"

Miglioramento del Glass Ceiling Index: segnale di progressi reali nell'accesso delle donne ai ruoli apicali e di responsabilità.



6. ATTENZIONE ALLE PERSONE E AL WORK-LIFE BALANCE

Strumenti di welfare, flessibilità e smart working a supporto della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare attenzione a genitorialità e inclusione.

GLASS CEILING INDEX

PGCI
Impiegate
↓
Quadri

1,15



PGCI
Quadri
↓
Dirigenti

1,44



GLASS
CEILING
INDEX
TOTALE

1,61



IN
MIGLIORAMENTO

Era 2,23
nel 2023

GENDER PAY AQP 2025

I NOSTRI RISULTATI

In AQP la retribuzione media 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

GENDER PAY GAP PER QUALIFICA DI INQUADRAMENTO (DONNE VS UOMINI)

Dirigenti



-6,2%

Le donne dirigenti hanno una retribuzione media inferiore di circa il 6,2% rispetto agli uomini

Quadri



+3,2%

Retribuzioni medie allineate tra donne e uomini

Impiegati



-0,3%

Retribuzioni medie allineate tra donne e uomini

Operai



—

Categoria a prevalenza maschile

MIX DIRIGENTI

L'effetto sul gap dirigenti è dovuto al mix della popolazione:
81% Dirigenti uomini e 19% Dirigenti donne



68

FRUITORI CONGEDO
MATERNITÀ/PATERNITÀ

Tutele
e riconoscimento
dei diritti di
genitorialità



0

SEGNALAZIONI DI
MOLESTIE NEL 2025

Tolleranza zero e
ambiente di lavoro
sicuro e rispettoso

UNO SGUARDO AL FUTURO

Continuare a ridurre i gap nei ruoli tecnici e nei livelli dirigenziali, rafforzare il rientro post maternità e valorizzare la diversità lungo tutta la filiera



Nella presente edizione del Bilancio di Genere sono rendicontati dati e informazioni relative all'anno 2025

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, nonché 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.

Tutti i dati presentano un'esposizione triennale 2023 - 2025 e ove possibile si riportano, quale anno base, i dati del 1999, anno di trasformazione della società in Acquedotto Pugliese S.p.A.

In Appendice sono riportati:

- 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.
- La **Politica per la Parità di Genere**

Il Bilancio di Genere è stato redatto volontariamente, con la collaborazione dei colleghi della Direzione Risorse Umane e Organizzazione e dell'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 sottoposto alla validazione da parte del Comitato Guida per la Parità di Genere ed è presentato al Comitato di Sostenibilità di AQP e al Consiglio di Amministrazione.

Il Bilancio di Genere 2025 è disponibile su <https://reportsostenibilita.aqp.it/>

LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La normativa in materia è particolarmente articolata e si fonda su un ampio quadro di riferimenti internazionali, europei, nazionali e regionali.

Tra gli strumenti di maggiore rilevanza figura la **Convenzione di Istanbul** (Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica). Si tratta del primo trattato internazionale giuridicamente vincolante volto a definire un quadro organico e completo di misure per prevenire e contrastare ogni forma di violenza contro le donne, tutelarne i diritti e promuovere politiche integrate di protezione e sostegno alle vittime.

La Convenzione è stata adottata dal **Consiglio d'Europa l'11 maggio 2011** ed è entrata in vigore il 1° agosto 2014, a seguito del raggiungimento del numero minimo di dieci ratifiche previsto dal trattato.

L'Italia è stata tra i primi Paesi europei ad aderirvi, ratificandola con la **Legge 27 giugno 2013**, n. 77, con la quale ne ha recepito i principi e gli obblighi nell'ordinamento nazionale.

NORMATIVA COMUNITARIA

La Direttiva 2024/1499/UE del Consiglio del 7 maggio 2024, entrata in vigore il 18 giugno 2024, stabilisce i requisiti degli organismi per la parità per migliorare l'efficacia e garantirne l'indipendenza al fine di rafforzare il principio di parità di trattamento. La direttiva introduce requisiti minimi comuni volti a garantire maggiore efficacia, autonomia, accessibilità e capacità di intervento degli organismi deputati alla tutela della parità di trattamento, con particolare attenzione alle discriminazioni fondate sul genere, sull'età, sulla disabilità, sull'origine etnica, sulla religione e sull'orientamento sessuale. Il provvedimento rafforza inoltre le attività di prevenzione, monitoraggio, raccolta dati, sensibilizzazione e supporto alle vittime, promuovendo un approccio integrato e inclusivo alle politiche di uguaglianza. Tale evoluzione normativa conferma la centralità del gender mainstreaming e della tutela dei diritti fondamentali nelle strategie europee e nazionali per la coesione sociale e l'equità.

La Direttiva 2023/970/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023, nota anche come Direttiva **sulla Trasparenza Retributiva** (in vigore dal 7 giugno 2026), 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.

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: contrasto 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.

NORMATIVA NAZIONALE

Nel corso del 2026 il quadro normativo nazionale in materia di pari opportunità è stato rafforzato con l'adozione del **Decreto Legislativo n. 91 del 7 maggio 2026**, che recepisce la Direttiva 2024/1499/UE, al fine di garantire la parità di trattamento e il contrasto a ogni forma di discriminazione. Il provvedimento istituisce, a decorrere dal **1° gennaio 2027**, l'Organismo per la Parità, autorità indipendente con funzioni di prevenzione, monitoraggio, assistenza alle vittime, promozione delle pari opportunità e supporto alle istituzioni pubbliche e private nell'attuazione delle politiche di inclusione e uguaglianza.

Principali funzioni dell'Organismo:

1. Sensibilizzazione, prevenzione e promozione della cultura della parità e prevenzione delle discriminazioni
2. Assistenza alle vittime di discriminazione
3. Risoluzione alternativa delle controversie, può favorire la composizione stragiudiziale delle controversie

4. Accertamenti e controlli, verifiche documentali sulle discriminazioni
5. Pareri e raccomandazioni, accertare e documentare situazioni discriminatorie, proporre misure correttive
6. Tutela giudiziaria, ad esempio può agire in giudizio su delega della vittima
7. Attività consultiva verso Parlamento e Governo
8. Raccolta dati e monitoraggio
9. Coordinamento territoriale, coordinando le attività con consiglieri e consiglieri di parità regionali e territoriali;
10. Relazioni e programmazione di attività periodiche

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.

anche dal PNRR. Tale certificazione ha l'obiettivo di incentivare le aziende ad adottare politiche e pratiche volte a ridurre il divario di genere in ambito lavorativo.

La **Legge n. 162/2021** pubblicata sulla G.U. n. 275 **del 18 novembre 2021**, ha modificato il Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006) introducendo misure per promuovere la parità di genere nelle imprese, in particolare quelle di maggiori dimensioni.

La principale novità è l'introduzione dell'articolo 46-bis, che istituisce la certificazione della parità di genere, prevista

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.

NORMATIVA REGIONE PUGLIA

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 riprenderle 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 n. 15 del 7 aprile 2014, «**Istituzione del bilancio sociale della Regione Puglia**»

- Legge Regionale n. 28 del 13 luglio 2017, «**Legge sulla partecipazione**»

- Legge Regionale n. 25 del 19 luglio 2024, «**Disposizioni per garantire il principio di pari opportunità e di parità di trattamento in riferimento all'orientamento sessuale, all'identità di genere e alle variazioni nelle caratteristiche di sesso**»

- 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

Nello specifico 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, 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.



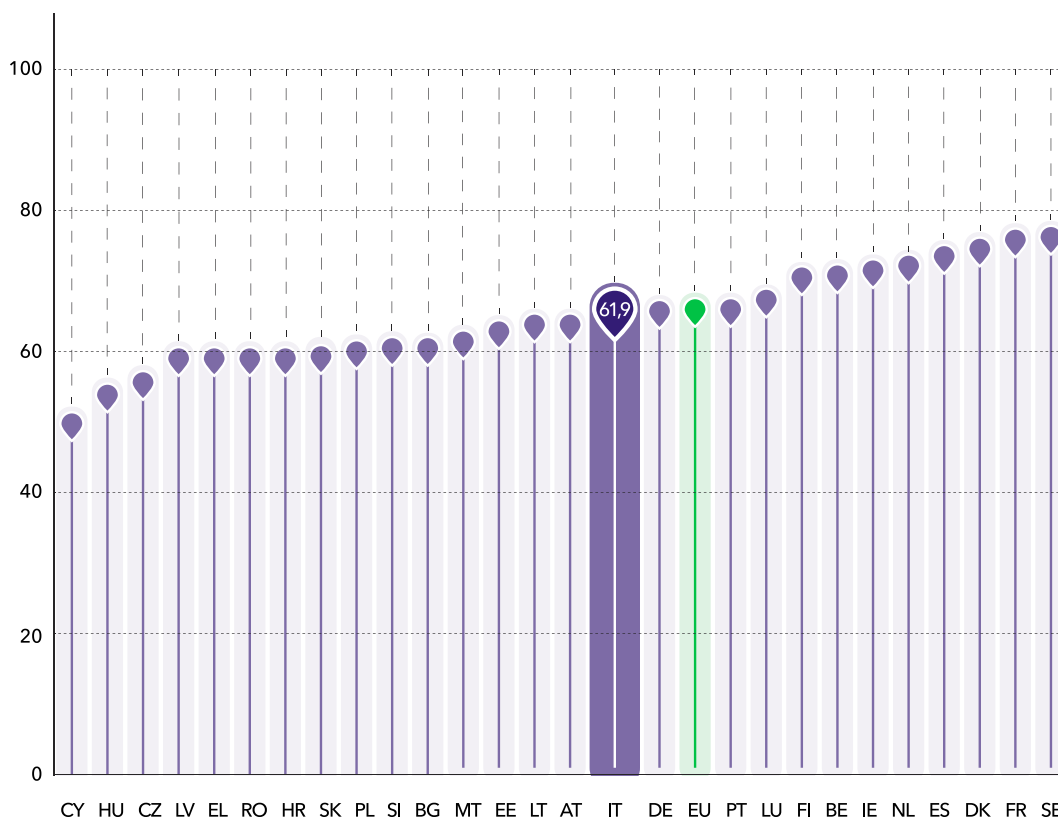
Acquedotto Pugliese considera la parità di genere una leva strategica fondamentale per la crescita e lo sviluppo, oltre che una scelta etica.

Le politiche di inclusione costituiscono un prerequisito delle strategie di sostenibilità aziendale.

Tra gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, particolare rilevanza assume 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"*.

Anche 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. Tali obiettivi rappresentano la road map in materia di genere relativamente alle decisioni aziendali, alle politiche adottate e alle scelte di comunicazione. Nonostante tale impegno, persiste una sostanziale disparità tra i paesi membri dell'Unione Europea, tanto che il **Gender Equality Index (GEI)** sviluppato dall'EIGE (European Institute for Gender Equality) per misurare l'uguaglianza di genere nei paesi dell'Unione Europea evidenzia che l'indice dell'Italia è pari a 61,9, leggermente più basso rispetto all'indice medio generale europeo, che è di 63,4. Il valore di tale indice varia da 1 a 100, dove 100 indica la massima parità di genere e 1 la massima disparità. Il valore viene individuato sulla base di sei aree di interesse: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute, misurate da 31 specifici indicatori riguardanti la partecipazione, il livello di istruzione, l'attività di cura, lo stato di salute.

Entrando nel dettaglio, nell'area del "lavoro" l'Italia è all'ultimo posto tra tutti i Paesi europei con un punteggio di 61 rispetto alla media europea pari a 69,3 e rispetto a quello svedese, che è pari a 70,4.



Fonte: Gender Equality Index al link <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025/IT>

All'interno di tale contesto, AQP conferma il proprio impegno attraverso la sua strategia volta a promuovere, sostenere e applicare, nell'ambito della propria sfera di influenza, i principi fondamentali dell'United Nations Global Compact, con particolare riferimento

all'area "Lavoro" e, nello specifico, al Principio VI, volto a sostenere l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.

WE SUPPORT



A partire dal 2021, infatti, abbiamo aderito ai **Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite** riguardanti i **Diritti Umani**, il **Lavoro**, l'**Ambiente** e la **Lotta alla Corruzione** 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 dividerne i benefici.

Ogni anno assicuriamo la nostra adesione al programma United Nations Global Compact, anche attraverso il caricamento della Communication on Progress (COP), con l'obiettivo di evidenziare il contributo della Società al perseguimento dei dieci principi del Global Compact e all'attuazione degli SDGs previsti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.



BUSINESS &
HUMAN RIGHTS
ACCELERATOR



Nel corso del 2026 abbiamo aderito al programma **Business & Human Rights Accelerator (BHRA)**, promosso dal Global Compact delle Nazioni Unite, volto a supportare le imprese nell'integrare il rispetto dei diritti umani nelle strategie e nei processi aziendali. Attraverso questo percorso, l'azienda mira a rafforzare il proprio impegno nel passare da principi generali a pratiche operative, sviluppando strumenti di **Due Diligence** per identificare, prevenire e mitigare i rischi legati ai diritti umani lungo la catena del valore. La partecipazione al programma BHRA contribuisce a consolidare un modello di governance responsabile, orientato alla trasparenza, al coinvolgimento degli stakeholder e alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo, in coerenza con gli obiettivi del Piano della Sostenibilità.

SUPPORTIAMO IL MANIFESTO

IMPRESE PER LE PERSONE
E LA SOCIETÀ



Abbiamo inoltre confermato l'impegno come Ambassador della Sostenibilità, assieme alle oltre 200 Società già firmatarie del **Manifesto "Imprese per le Persone e la Società"**

promosso da 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.

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

- garantire standard lavorativi adeguati al proprio personale dipendente e 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 terza edizione del Bilancio di Genere, l'Azienda assicura il monitoraggio della distribuzione di genere del personale, la partecipazione femminile negli organi di governance e di gestione, nonché la rendicontazione dei principali Key Performance Indicator (KPI) relativi alle condizioni di lavoro, con l'obiettivo di fotografare lo stato attuale e individuare ulteriori ambiti di miglioramento.

AQP conferma l'adesione ai **WEPs (Women's Empowerment Principles)** delle Nazioni Unite, avviata nel 2022, proseguendo con costanza il proprio impegno nella promozione dell'uguaglianza di genere nei luoghi di lavoro, nel mercato e nella comunità, in coerenza con gli obiettivi del Piano della Sostenibilità. Nel corso dell'anno, i CEO firmatari dei WEPs hanno superato quota 12.000 a livello globale, rispetto ai 9.000 registrati nel 2024. La crescita ha interessato anche il contesto nazionale: in Italia, infatti, le adesioni sono passate da 115 nel 2024 a 184 nel 2025.

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. Proprio il principio n. 7 stabilisce che le aziende debbano misurare, documentare e pubblicare i dati sui progressi compiuti per raggiungere e promuovere la parità di genere. In ossequio a tale principio, AQP ha redatto nel 2023 il primo bilancio di genere.

L'adesione ai Women's Empowerment Principles ha reso disponibile l'utilizzo di uno strumento di self assessment, orientato al business e progettato per supportare le aziende di tutto il mondo a valutare le prestazioni in materia di uguaglianza di genere sul posto di lavoro.

Il gap analysis tool comprende 18 domande a risposta multipla e gli argomenti trattati dalla valutazione includono:

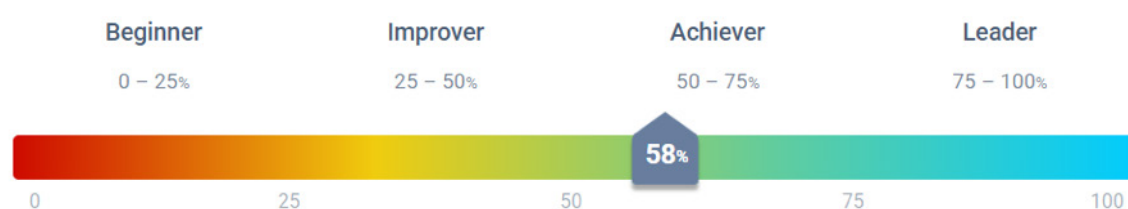
- impegno per una strategia di uguaglianza di genere
- parità di retribuzione
- reclutamento
- sostegno a genitori e caregiver
- salute delle donne
- approvvigionamento inclusivo
- difesa dell'uguaglianza di genere nelle comunità operative.



Nel 2025 AQP ha registrato un ulteriore miglioramento nel percorso avviato, passando dal 56% al 58% del punteggio complessivo, che consolida il posizionamento di AQP nella fascia **"Achiever"**.

I risultati evidenziano punti di forza significativi nelle politiche di non discriminazione, nei processi di reclutamento, nella tutela del benessere e nella prevenzione di molestie e violenze sul lavoro.

Permangono tuttavia aree di miglioramento legate allo sviluppo professionale e alla crescita della leadership femminile, alla parità retributiva, alle politiche di genitorialità condivisa e all'integrazione della prospettiva di genere nelle relazioni con il mercato, i fornitori e la comunità. L'azienda conferma il proprio impegno a rafforzare progressivamente tali ambiti, integrando sempre più i principi di equità, inclusione e sostenibilità nella strategia organizzativa e nei processi decisionali.



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 (**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).

Commitment	Implementation	Measurement	Transparency
25.0%	50.0%	12.5%	12.5%
18.8%	22.7%	6.6%	9.6%

L'azienda ha inoltre ottenuto il mantenimento della **Certificazione sulla Parità di Genere** conseguita nel 2023, con un ulteriore miglioramento del punteggio, confermando la continuità dell'impegno e la chiarezza dell'indirizzo strategico su questi temi, in un percorso orientato alla costruzione di un ambiente di lavoro sempre più inclusivo, equo e responsabile. Il rinnovo della certificazione è previsto per il 2026.

AQP ha adottato a partire dal 2023 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.

AQP ha rinnovato il proprio impegno nella sensibilizzazione e nella promozione di una cultura del rispetto e dell'uguaglianza, in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, attraverso un articolato programma

di iniziative rivolte a tutta la popolazione aziendale, tra cui:

- campagna "Contro la violenza di genere, ci mettiamo la firma", con inserimento volontario di messaggi di sensibilizzazione nelle firme e-mail aziendali;
- iniziativa "Rosso: il colore del rispetto", con invito a indossare un capo o accessorio rosso nella giornata del 25 novembre;
- illuminazione in rosso del Palazzo dell'Acqua di via Cagnetti a Bari dal 21 al 30 novembre, quale simbolo visibile dell'impegno aziendale contro la violenza di genere;
- diffusione sull'intranet aziendale della serie podcast "Scomodiamoci" realizzata da Valore D, dedicata al tema della violenza di genere;
- pubblicazione su AQPtube di un video aziendale finalizzato al superamento degli stereotipi di genere nel contesto lavorativo, con il coinvolgimento di colleghe e colleghi provenienti da diverse strutture aziendali.



25 NOVEMBRE

GIORNATA INTERNAZIONALE PER L'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE

Insieme, per spezzare il silenzio

**IL PUNTO CON IL PRESIDENTE EMPOWERMENT FEMMINILE**

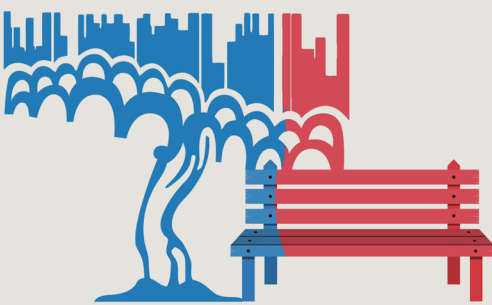
**IL PALAZZO DELL'ACQUA SI COLORA DI ROSSO DAL 21 AL 25 NOVEMBRE**
Per ricordare che il rispetto e la dignità non devono mai essere messi in ombra. Un segno visibile contro ogni forma di violenza sulle donne.

**FIRMA E-MAIL SIMBOLICA**
Una frase, un segno condiviso che fa la differenza. Scegli la tua su AQPnet

**VIDEO "CREIAMO CULTURA - OGNI VOCE CONTA"**
Vedi a video dei nostri colleghi del territorio per dare forma al coraggio e al rispetto

**PODCAST "SCOMODIAMOCI"**
In collaborazione con Valore D. Podcast che aprono spazi di consapevolezza. Su AQPnet

**DRESS CODE ROSSO**
Il 25 novembre indossa il rosso. Un gesto semplice per dire: io ci sono!





SE TI SENTI VITTIMA O TESTIMONE DI VIOLENZA VERBALE, FISICA, PSICOLOGICA O DIGITALE, INQUADRA QUI PER ACCEDERE IN MODO RISERVATO E SICURO ALLA PIATTAFORMA DI SEGNALAZIONE DI ACQUEDOTTO PUGLIESE.



Tali iniziative si inseriscono nel più ampio percorso aziendale volto a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo, rispettoso e libero da ogni forma di discriminazione e violenza.

Attraverso l'adozione del Codice di Condotta Fornitori, chiediamo alle imprese che collaborano con noi di condividere e rispettare i principi in materia di tutela dei diritti umani, inclusione, pari opportunità e non discriminazione.

valore^D

È continuata la collaborazione con **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**. In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, AQP ha avviato iniziative di sensibilizzazione, tra cui il podcast "Scomodiamoci" e campagne di comunicazione dedicate, per promuovere consapevolezza e cultura del rispetto.



LA GOVERNANCE



Diversità nel Consiglio di Amministrazione di AQP per genere ed età, anni 2023-2026

I presidi per la gestione della Parità di Genere

LA 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.

Il 2025 è stato l'anno del recepimento e della piena operatività della Direttiva UE "Women on Boards" che fissa l'obiettivo del 40% di Consiglieri non esecutivi o del 33% di tutti i membri del Consiglio di Amministrazione (CdA) entro la metà del 2026 per le grandi società quotate, comprese quelle pubbliche quotate.

Mentre le grandi società pubbliche nazionali e emittenti titoli quotati rispettano pienamente e superano le soglie del 40%, il Rapporto sulle partecipate pubbliche del MEF evidenzia che nelle piccole partecipate locali o nelle aziende a controllo congiunto o a controllo indiretto si fa ancora fatica a raggiungere i limiti di legge, a causa di CdA molto piccoli, spesso composti da tre membri che rendono matematicamente complessa la rotazione di genere.

Fonte: Osservatorio Bilanci di Sostenibilità

La composizione del governo societario delle grandi società pubbliche italiane (controllate o partecipate dallo Stato o dagli enti locali) si attesta su una presenza femminile media superiore al 40% nei CdA consolidando il trend positivo degli anni precedenti.

Con particolare riferimento ad Acquedotto Pugliese, il Consiglio di Amministrazione, che ha operato in regime di prorogatio fino al 31 dicembre 2025, presentava una composizione a tre membri (Presidente e due Consiglieri), a seguito delle dimissioni dal CdA a far data dal 19 settembre 2025 di uno dei Consiglieri.

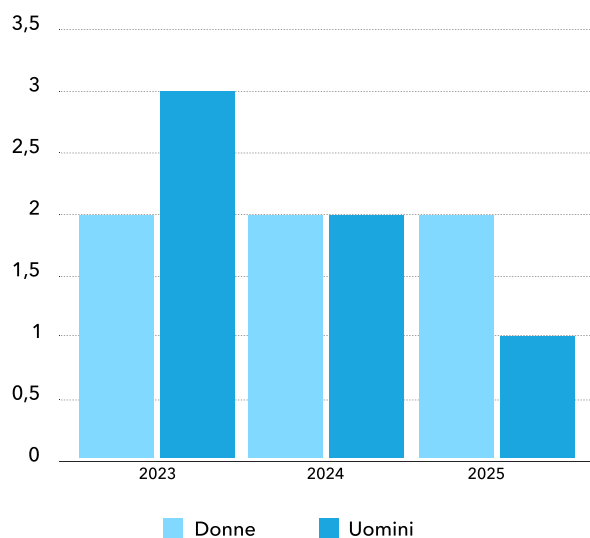
Tutti i componenti del CdA sono membri di governo indipendenti. Al 31 dicembre 2025, il CdA risultava composto da tre membri: il Presidente e due Consiglieri.

La quota femminile nel CdA è cresciuta dal 40% (2023) al 67% (2025), con le donne che nell'anno di riferimento costituivano la maggioranza. Il trend è trainato dalla riduzione degli uomini (da 3 a 1), mentre la componente femminile è rimasta stabile a 2. L'unico uomo rimasto nel 2025 ha più di 50 anni, così come una delle due donne.

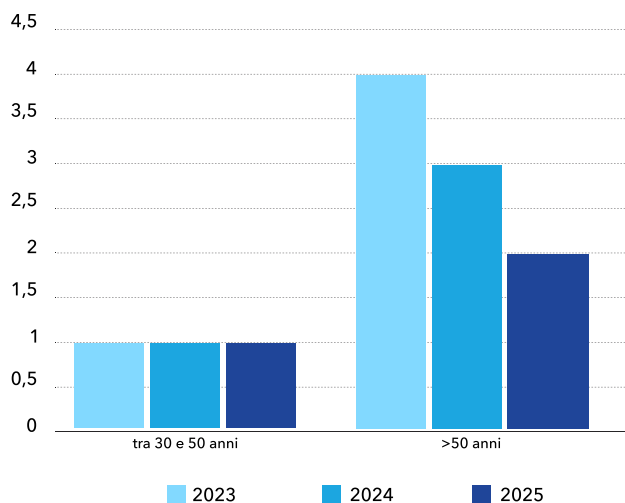
DIVERSITÀ NEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

DI AQP PER GENERE ED ETÀ, ANNI 2023-2025

Consiglio di Amministrazione per Genere



Consiglio di Amministrazione per Età



Il 29 gennaio 2026 l'Assemblea dei Soci ha nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione, definendo così la nuova governance di AQP, in coerenza con il rinnovato assetto societario e con il modello operativo in regime di *in house providing*. L'attuale CdA conferma altresì la composizione ristretta a tre membri.

La nuova governance conferma l'impegno di AQP nella promozione della parità di genere e nel perseguimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, attraverso la definizione del Piano di Sostenibilità e l'attuazione di strategie e azioni concrete orientate alla creazione di valore sostenibile.

I PRESIDI PER LA GESTIONE

DELLA PARITÀ DI GENERE

Il principale presidio per la gestione e il monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione è costituito dal **Comitato Guida per la Parità di Genere** istituito coerentemente con quanto previsto dalla UNI/PdR 125:2022, 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 (quella generale e quelle collegate) obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione.

Politica per la Parità di Genere UNI/PdR125:2022

Acquedotto Pugliese ha adottato una Politica per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, con l'obiettivo di promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle differenze, garantendo pari opportunità di crescita professionale a tutte le persone. La politica, sostenuta dai Vertici aziendali e dal Comitato Guida per la Parità di Genere, integra i principi di diversity e inclusione nei principali processi organizzativi.

L'Azienda si impegna a:

- assicurare processi di selezione e reclutamento improntati alla valorizzazione delle competenze e privi di discriminazioni di genere;
- garantire equità nei sistemi retributivi, nelle opportunità di carriera e nella valutazione delle performance, promuovendo una leadership equilibrata e rappresentativa;
- offrire pari opportunità di formazione e sviluppo professionale attraverso criteri trasparenti e meritocratici;
- favorire il benessere delle persone mediante politiche di welfare orientate alla conciliazione vita-lavoro, al sostegno della genitorialità, al lavoro flessibile e all'accompagnamento nei rientri dopo periodi di assenza;
- prevenire ogni forma di molestia e discriminazione attraverso attività di sensibilizzazione e promozione di comportamenti rispettosi;
- promuovere la rappresentanza equilibrata dei generi negli eventi aziendali e nelle iniziative di divulgazione, contribuendo alla diffusione della cultura dell'inclusione sul territorio.

La politica si rivolge a tutto il personale e viene condivisa con stakeholder, fornitori, consulenti e clienti, con l'obiettivo di generare un impatto positivo lungo l'intera catena del valore. Il documento è oggetto di revisione annuale per garantirne l'efficacia e il continuo miglioramento.

- AQP ha implementato un meccanismo strutturato e riservato per la gestione di reclami, segnalazioni e risoluzione 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.
Al 31 dicembre 2025 non risultano registrate ulteriori segnalazioni o casi di violenza e molestie sul luogo di lavoro tramite la piattaforma dedicata.

Ulteriori presidi sono rappresentati dal **Codice Etico e di Comportamento** aziendale, il regolamento interno che sancisce tutte le norme comportamentali ritenute indispensabili per una migliore organizzazione lavorativa. Esso 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 (socio, dipendente, collaboratore, fornitore, ecc.) che, ognuno per quanto di propria competenza e nell'ambito del proprio ruolo, cooperano al perseguimento dei fini di AQP, anche nelle relazioni che l'Azienda intrattiene con i terzi.

In coerenza con tale impianto e per favorire il perseguimento dei propri obiettivi, Acquedotto Pugliese ha adottato anche la **Politica della Sostenibilità** e la **Politica della Legalità**, che rafforzano e integrano il presidio sui temi di **inclusione, diritti umani, parità di genere e non discriminazione**.

La Politica della Sostenibilità

promuove un modello di sviluppo responsabile fondato sui criteri ESG (ambientali, sociali e di governance), riconoscendo il rispetto dei diritti umani, la valorizzazione delle diversità e la tutela della dignità delle persone come principi centrali in tutti i processi aziendali e lungo l'intera catena del valore. In tale ambito, particolare attenzione è riservata alla promozione della parità di genere, anche attraverso politiche dedicate, iniziative di inclusione e prevenzione di ogni forma di discriminazione.

La Politica della Legalità

consolida l'impegno dell'Azienda nel garantire comportamenti improntati a integrità, trasparenza e correttezza, prevenendo fenomeni corruttivi e promuovendo una cultura aziendale etica. Essa ribadisce la centralità della persona, assicurando il rispetto dei diritti umani, condizioni di lavoro dignitose e sicure, nonché il contrasto a qualsiasi forma di abuso, discriminazione o molestia, anche nei rapporti con fornitori e partner.

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 alla parità di genere e/o all'inclusione e alla non discriminazione, viene valutata quale 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 dell'Azienda attraverso il Responsabile diretto, il Direttore dell'UO, la Direzione Risorse Umane e Organizzazione.

L'Azienda ha introdotto un sistema di segnalazione degli illeciti legati ad abusi fisici, verbali e digitali sul luogo di lavoro, garantendo l'assenza di qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione per chi utilizzi i canali di denuncia; AQP assicura inoltre la piena riservatezza dell'identità del segnalante in caso di irregolarità o sospette violazioni di legge, prevedendo l'uso dello stesso strumento di whistleblowing adottato in ambito anticorruzione e ai sensi del D.Lgs. 231/01, esteso, ove compatibile, anche a lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e impegnate in opere per Acquedotto Pugliese.

Di seguito si riportano le principali tutele a favore del personale assicurate attraverso il Codice Etico. Il Codice è disponibile in formato elettronico sul sito Internet aziendale www.aqp.it

Le aziende che lavorano con AQP si impegnano a rispettare ed attuare i principi di cui al codice etico.



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 persone all'interno dell'azienda. Saranno adottate sanzioni disciplinari a seconda della gravità del comportamento, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

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.



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



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

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, sia del personale già operativo nell'azienda.

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

- ingiustificata interferenza nell'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;

- creazione di un ambiente lavorativo intimidatorio e ostile nei confronti di un singolo o di gruppi di lavoratori;

- ostacolo a prospettive di lavoro individuali per motivi di competitività personale.

AQP tutela i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi comportamento che sia discriminatorio o lesivo della persona e delle sue convinzioni. L'azienda, inoltre, non ammette il compimento di molestie sessuali intese come:

- proposte di relazioni interpersonali non gradite al destinatario;

- subordinazioni di eventi rilevanti per la vita lavorativa del dipendente a favori sessuali.

AQP richiede che ciascun dipendente contribuisca personalmente a rendere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri.

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

(da: *Codice Etico e di Comportamento di AQP S.p.A.*)





02

RENDICONTAZIONE

DI GENERE



Selezione del personale

Composizione del personale

Glass Ceiling Index

Dipendenti per tipo di contratto

Progressioni di carriera

Assunzioni

Cessazioni

Formazione

L'equità remunerativa

Il coinvolgimento del Personale

Comunicazione e Media

***Le “Persone” rappresentano il cuore dell’organizzazione e una leva strategica fondamentale per la crescita sostenibile di AQP,
che continua a investire nel capitale umano attraverso percorsi di formazione continua, sviluppo professionale e valorizzazione delle competenze.***

Promuove altresì un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e orientato al benessere, in cui ciascun dipendente possa contribuire attivamente al raggiungimento degli obiettivi aziendali, sviluppando talento, motivazione e senso di appartenenza.

L’attenzione alle persone si traduce nel rafforzamento dei programmi di welfare, nell’ampliamento delle opportunità formative e nell’adozione di modelli organizzativi sempre più flessibili e orientati alla conciliazione tra vita privata e lavoro. Centrale è anche il coinvolgimento dei collaboratori nei processi decisionali e nelle strategie di sviluppo, attraverso strumenti di ascolto, confronto

e partecipazione che favoriscono la crescita delle competenze individuali e collettive e migliorano la collaborazione interna.

AQP promuove inoltre politiche fondate sui principi di equità, inclusione e pari opportunità, adottando comportamenti non discriminatori e garantendo a tutti i lavoratori condizioni eque basate sul merito. La valorizzazione delle diversità, la tutela della salute e della sicurezza e il sostegno alla crescita professionale contribuiscono a rafforzare la capacità di innovazione dell’azienda e il suo ruolo responsabile al servizio della comunità e del territorio.



2.1 SELEZIONE DEL PERSONALE

In qualità di Società pubblica in house, AQP imposta i propri processi di reclutamento, selezione, on-boarding 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.

"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.**"

Codice Etico Acquedotto Pugliese

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. L'azienda punta sul capitale umano e organizza attività di **gamification** dedicate al **talent scouting** per i giovani all'inizio della carriera.

A supporto delle azioni di reclutamento, AQP adotta una serie di misure strutturate e verificabili per garantire l'equilibrio di

genere lungo tutto il processo selettivo. Tali pratiche riflettono l'impegno costante dell'organizzazione nel promuovere un contesto professionale fondato sul rispetto, sull'inclusione e sulla valorizzazione delle competenze.

- **Linguaggio inclusivo negli avvisi di selezione.** Adozione sistematica di un linguaggio inclusivo in tutti gli avvisi e le comunicazioni di selezione, con l'obiettivo di abbattere barriere simboliche e garantire che ogni candidato si senta rappresentato e accolto sin dal primo contatto con l'organizzazione.
- **Impegno formale della Commissione di Valutazione.** La Commissione di Valutazione è tenuta a condurre i colloqui nel rispetto della prassi UNI/PdR 125:2022 sulla Parità di Genere. Sono escluse domande relative allo stato civile, a progetti familiari, responsabilità di cura o ad aspetti che possano rivelare l'orientamento politico, religioso o sessuale dei candidati.
- **Processi strutturati, tracciabili e trasparenti.** I processi di selezione sono fondati su criteri oggettivi e verificabili, pensati per assicurare imparzialità e coerenza rispetto al ruolo da ricoprire. La tracciabilità delle decisioni garantisce accountability e coerenza con i principi di pari opportunità sanciti dal Codice Etico.

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 pienamente allo sviluppo

dell'organizzazione.

Nel corso del 2025 sono stati attivati **3 avvisi di selezione** per un totale di 263 candidati di cui circa il 23% donne, con un trend in miglioramento rispetto all'anno precedente.



23,19%

Candidate donne nel recruiting

In aumento rispetto al 2024: processi di selezione equi, trasparenti e inclusivi

Grazie al costante impegno di AQP nel promuovere processi di reclutamento e selezione fondati su equità, inclusione, trasparenza e valorizzazione del merito, vengono garantite pari opportunità attraverso criteri di valutazione basati su competenze e potenziale professionale, confermando l'integrazione di genere come leva strategica per sostenere innovazione, crescita organizzativa e valorizzazione delle persone.

Nr	Ruolo	Candidature				
		Totali	Uomini	Età media U	Donne	Età media D
1	Addetto/a tecnico - Disabili art.1, comma 1 L.68/99	92	83	38	9	39
2	Talent Scouting Controllo Igienico e Sanitario	97	72	29	25	22
3	Responsabile Tariffa e Bilancio Regolatorio	74	47	36	27	35
TOTALE		263	202	34	61	32

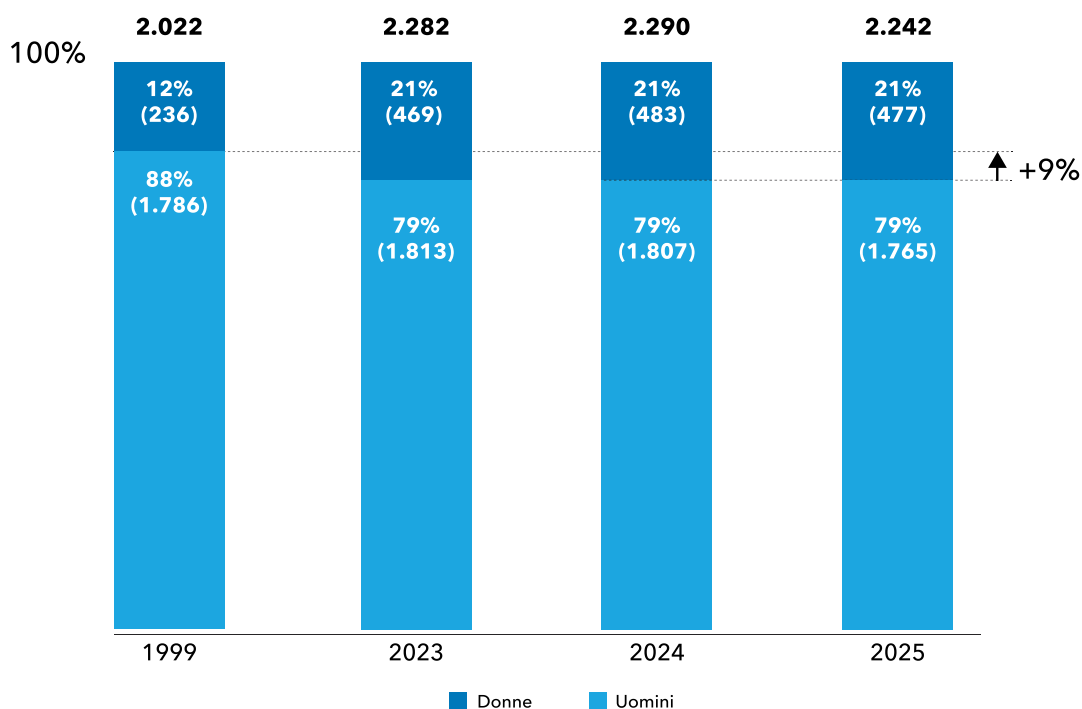
2.2 COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

Al 31 dicembre 2025 la forza lavoro di AQP ha raggiunto le **2.242 unità**.

La **presenza femminile** di AQP si mantiene stabile anche per quest'anno ed è **pari al 21,3% circa, tre punti percentuali in più**

rispetto alla media del settore industriale di riferimento pari al 18% (fonte: tabelle di benchmark dei KPI quantitativi della UNI/PdR 125:2022 predisposte da ISTAT).

OCCUPAZIONE AQP



Fonte: Report Sociale 1999 e Report di Sostenibilità AQP 2023 - 2024 - 2025

Analizzando l'andamento dell'occupazione a tempo indeterminato rispetto al 1999, si evince che a fronte di un **incremento**

dell'**occupazione femminile superiore al 100%**, quella degli uomini è rimasta pressoché invariata, riducendosi di poco più dell'1%.

Occupazione a tempo indeterminato	1999	2023	2024	2025
Totale occupazione	2.022	2.282	2.290	2.242
n. donne	236	469	483	477
n. uomini	1.786	1.813	1.807	1.765
Var % donne rispetto all'anno 1999		98,7	104,7	102,1
Var % uomini rispetto all'anno 1999		1,5	1,2	-1,2

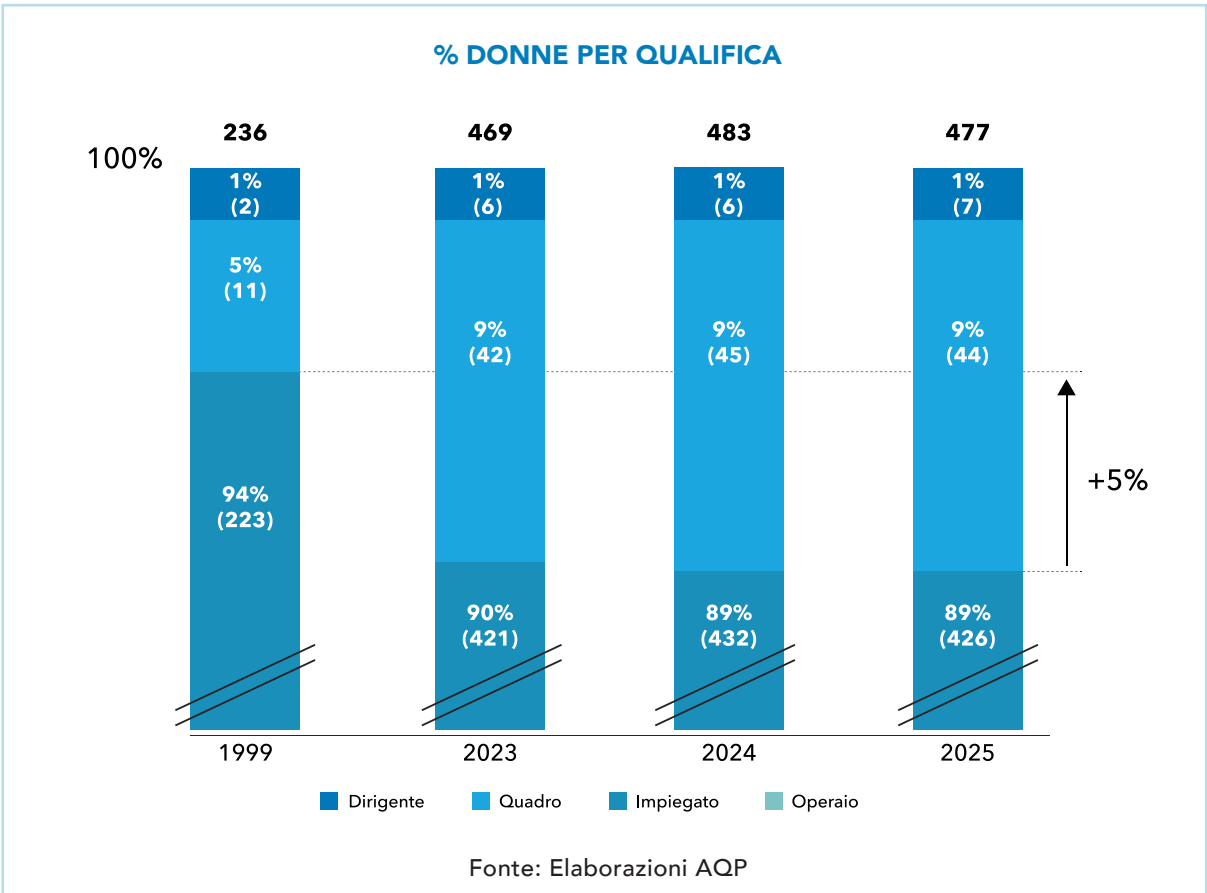
La **variazione percentuale di uomini sul totale della popolazione aziendale rispetto al 1999 risulta essere inferiore di 9 punti percentuali**, passando da 1.786 unità del 1999

(88% della popolazione totale) a 1.765 del 2025 (79% della popolazione totale). **In ogni caso, in termini assoluti, la presenza degli uomini si conferma predominante.**

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER QUALIFICA

Analizzando la composizione del personale per qualifica, si evidenzia che vi è stata una forte riduzione del numero di donne nel 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.





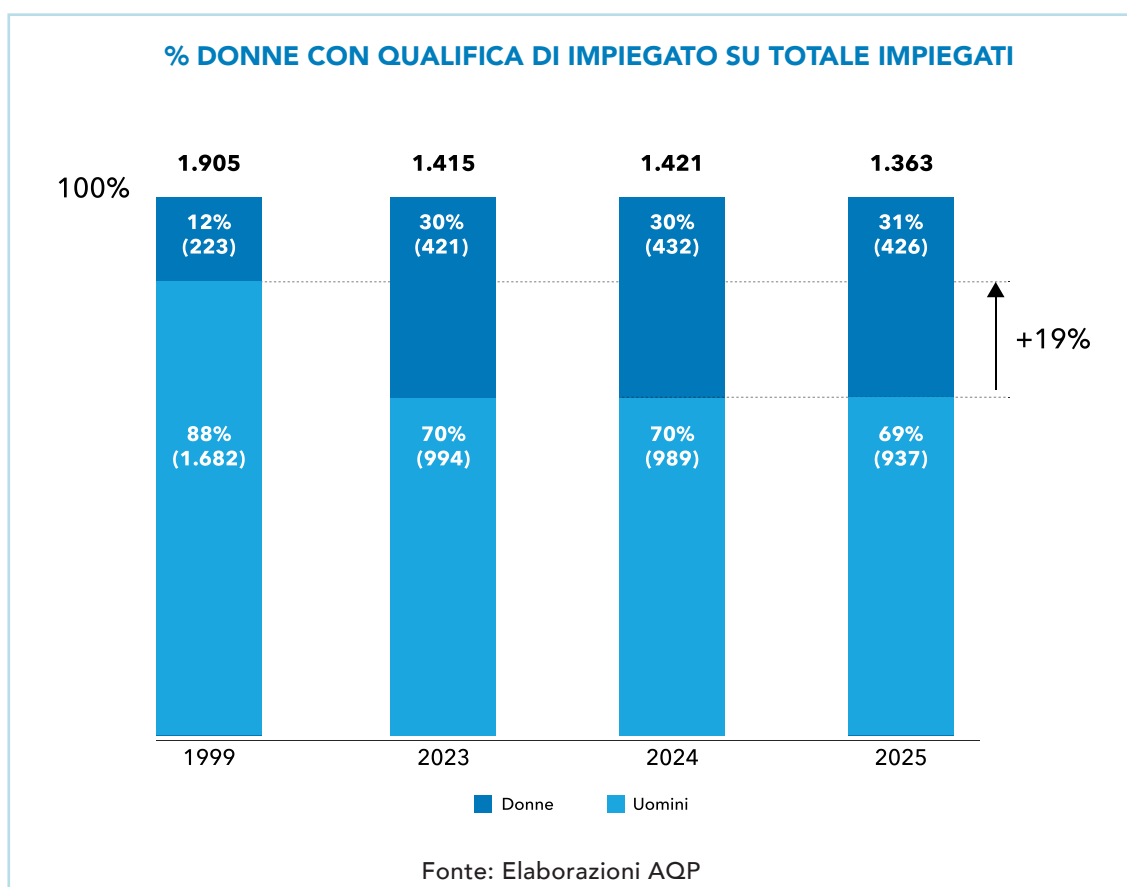
Il numero delle **donne con qualifica di Impiegato in valore assoluto è aumentato** passando da n. 223 del 1999 a n. 426 nel 2025, registrando un incremento del **91%**. **Nel 1999** le donne impiegate erano il 12% del totale. Tale percentuale è aumentata progressivamente sino a raggiungere nel **2025 il 31%**.

Parimenti, il numero degli **uomini con qualifica di Impiegato** in valore assoluto è diminuito passando da n. 1.682 nel 1999 a

n. 937 nel 2025, registrando una riduzione del 44% rispetto all'anno 1999. La percentuale di uomini impiegati sul totale si è ridotta passando dall'**88%** circa del 1999 al **69%** del 2025.

La percentuale di donne che ricoprono il ruolo di impiegate (n. 426) sul totale delle donne in azienda (n. 477) è pari all'**89%**, confermando la tendenza delle donne a ricoprire ruoli più specificamente amministrativi.

<i>Personale con qualifica di Impiegato</i>	1999	2023	2024	2025
<i>n. donne Impiegate</i>	223	421	432	426
n. uomini Impiegati	1.682	994	989	937
TOTALE	1.905	1.415	1.421	1.363
Var % donne rispetto all'anno 1999		88,8	93,7	91,0
Var % uomini rispetto all'anno 1999		-40,9	-41,2	-44,3



Il numero delle **donne con qualifica di Quadro in valore assoluto è aumentato** passando da n. 11 del 1999 a n. 44 nel 2025, registrando un incremento di circa il 300%. Nel 1999 rappresentavano circa il **12% del totale, mentre nel 2025 la percentuale raggiunge il 27% della categoria**, in riduzione di un punto percentuale rispetto allo scorso anno.

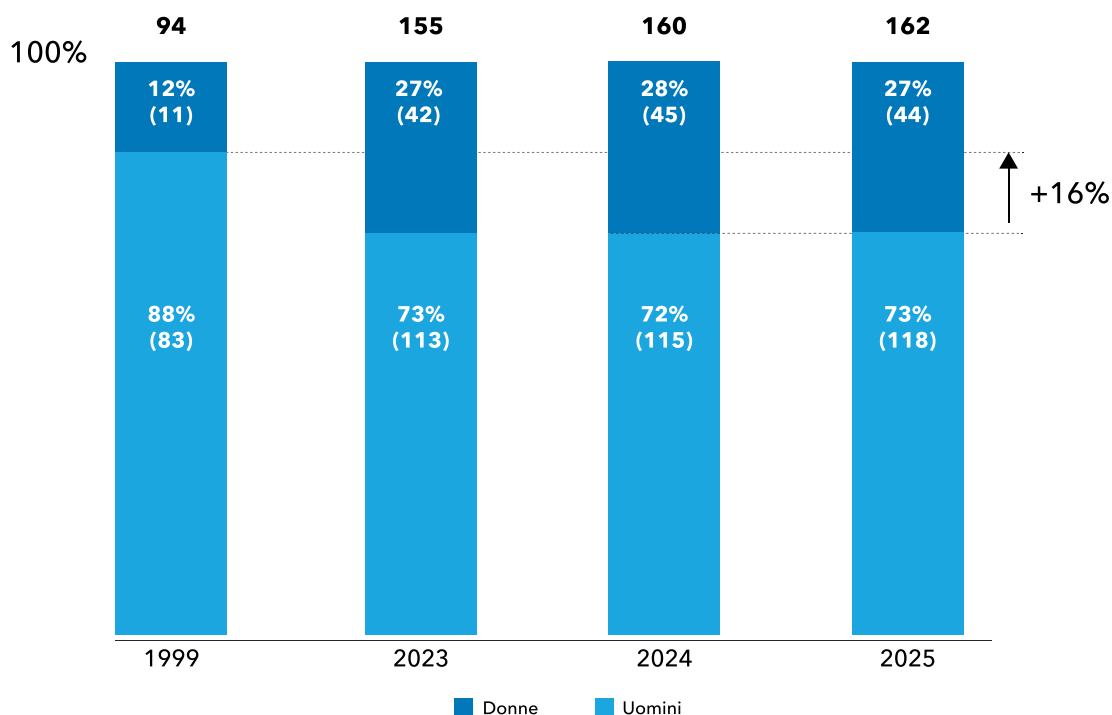
Anche il numero degli **uomini con qualifica di Quadro in valore assoluto è aumentato** passando da n. 83 del 1999 a n. 118 del

2025 e registrando un incremento del **42,2% rispetto al 1999**. La percentuale di uomini con qualifica di Quadro nel 2025 si attesta al 73% rispetto all'88% del 1999 e in leggero aumento rispetto al 2024.

La percentuale di donne che ricoprono il ruolo di Quadro sul totale delle donne in azienda (n. 44) è pari al **9% circa**, una percentuale maggiore rispetto agli uomini Quadro che invece rappresentano il **6% circa** rispetto ad un totale di 1.765 dipendenti.

Personale con qualifica di Quadro	1999	2023	2024	2025
n. donne Quadro	11	42	45	44
n. uomini Quadro	83	113	115	118
TOTALE	94	155	160	162
Var % donne rispetto all'anno 1999		281,8	309,1	300,0
Var % uomini rispetto all'anno 1999		36,1	38,5	42,2

% 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. 7 donne nel 2025.

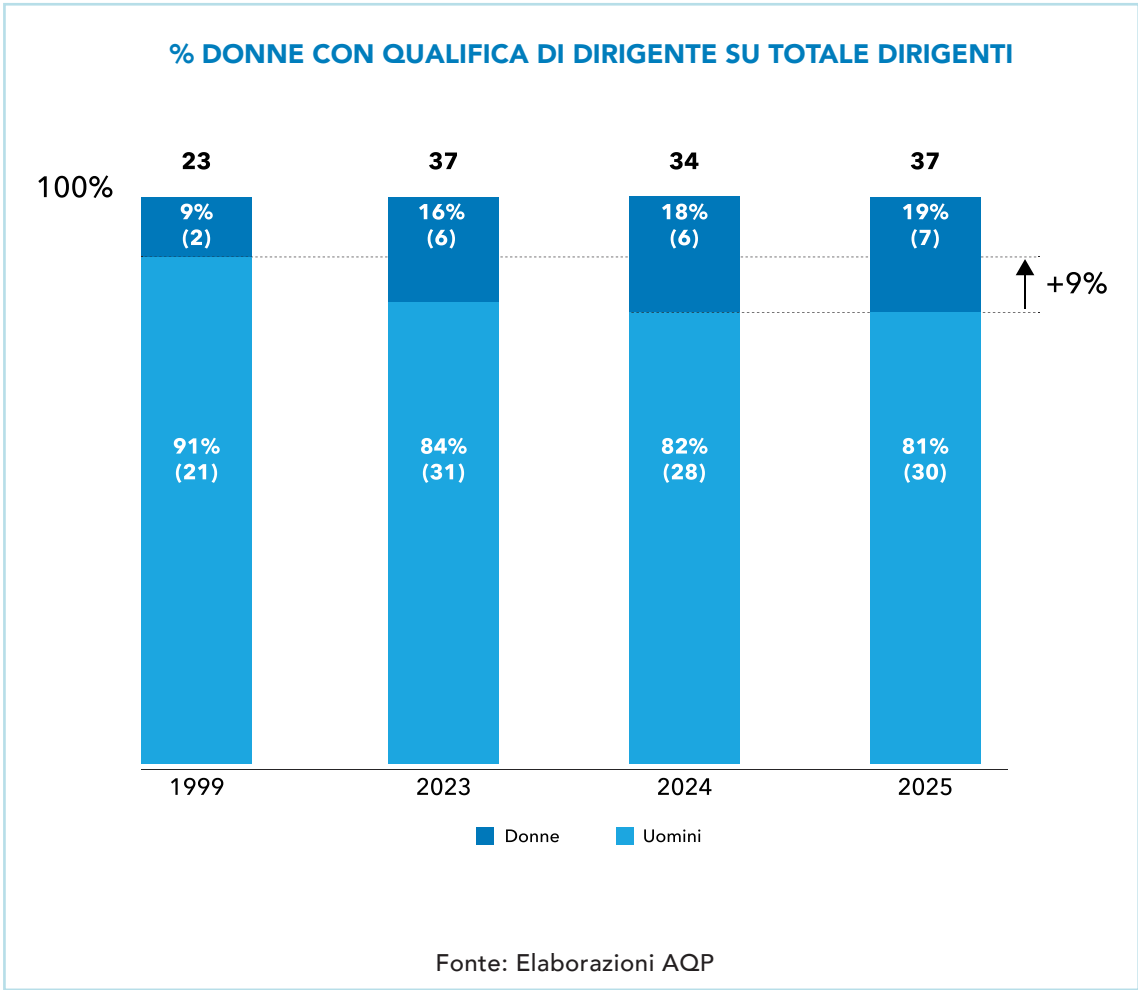
Le donne con livello dirigenziale nel 1999 rappresentavano il 9% circa del totale Dirigenti, **nel 2025 rappresentano il 19%.**

L'evoluzione della **componente maschile della dirigenza** segue una traiettoria diversa, in valore assoluto il numero di uomini Dirigenti è passato da n. 21 nel 1999 a n. 30 nel 2025.

Gli uomini con livello dirigenziale nel 1999 rappresentavano il 91% del totale dei Dirigenti, **nel 2025 rappresentano l'81%.**

La percentuale di donne che ricoprono il ruolo di dirigenza (n. 7), sul totale delle donne in azienda (n. 477), è pari all'**1,4% circa** - in aumento rispetto al 2024 - ed è leggermente più bassa rispetto a quella degli uomini che ricoprono posizioni di dirigenza, che rappresentano circa l'**1,7%** rispetto al totale degli uomini (n. 1.765).

Personale con qualifica di Dirigente	1999	2023	2024	2025
n. donne Dirigenti	2	6	6	7
n. uomini Dirigenti	21	31	28	30
TOTALE	23	37	34	37
Var % donne rispetto all'anno 1999		200	200	250
Var % uomini rispetto all'anno 1999		47,6	33,3	42,9



2.3 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) e il Glass Ceiling Index (GCI).

Il Progression Glass Ceiling Index (PGCI) 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:

$$\text{PGCI} = \frac{\frac{D_i}{D_i + U_i}}{\frac{D_q}{D_q + U_q}} = 1,15$$

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 è leggermente superiore a 1: questo indica che le donne sono un po' meno rappresentate tra i quadri rispetto alle impiegate. Tuttavia, lo scostamento è

contenuto, quindi il passaggio tra questi due livelli appare relativamente equilibrato, con una barriera presente ma non particolarmente marcata.

$$\text{PGCI} = \frac{\frac{DQ}{DQ + UQ}}{\frac{DD}{DD + UD}} = 1,44$$

D_q = Donne con qualifica di quadro

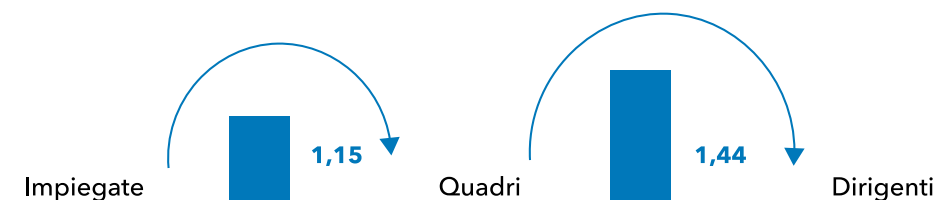
U_q = Uomini con qualifica di quadro

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 miglioramento rispetto al valore precedente

(1,59 → **1,44**) è un segnale positivo: indica che l'accesso delle donne ai ruoli apicali sta aumentando, anche se il divario non è ancora colmato.



Legenda:

PGCI = 1

la presenza femminile è la stessa, in proporzione, nei due ruoli contigui;

PGCI < 1

la presenza femminile è in proporzione più alta nel ruolo superiore rispetto a quello immediatamente inferiore;

PGCI > 1

la presenza femminile è in proporzione più bassa nel ruolo superiore rispetto a quello immediatamente inferiore.

Secondo quanto riportato dallo studio annuale del "The Economist" il **"Glass Ceiling Index"** 2026 ovvero **indice che misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera**, la Svezia, per il secondo anno consecutivo, si è confermata il miglior Paese in cui lavorare.

Tra i paesi che hanno registrato i maggiori miglioramenti rispetto all'indice del 2025 figurano Finlandia che è salita al 2° posto, Norvegia, Francia e Polonia.

L'Italia mantiene il livello intermedio, scendendo al 18° posto.

Giappone, Corea del Sud e Turchia restano ultimi in classifica per il dodicesimo anno consecutivo.

(Fonte: <https://www.economistgroup.com>)

L'indice è determinato come di seguito:

$$GCI = \frac{\frac{D_I + D_Q + D_D}{D_I + D_Q + D_D + U_I + U_Q + U_D}}{\frac{D_D}{D_D + U_D}} = 1,61$$

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

D_D = Donne con qualifica di dirigente

U_D = Uomini con qualifica di dirigente

Il GCI di AQP è passato da 1,69 dello scorso anno a 1,61 indicando un ulteriore miglioramento nella probabilità di raggiungere posizioni apicali per le donne di AQP

Legenda:

GCI = 1

assenza di soffitto di cristallo

GCI < 1

buona probabilità di raggiungere posizioni apicali

GCI > 1

bassa probabilità di raggiungere posizioni apicali

AQP mostra un'evoluzione positiva ma ancora incompleta: il soffitto di cristallo si sta lentamente abbassando, ma non è ancora superato, soprattutto nei livelli più alti della struttura organizzativa.

GLASS CEILING INDEX

PGCI

Impiegate → Quadri

1,15



PGCI

Quadri → Dirigenti

1,44



GLASS CEILING INDEX TOTALE

1,61



**IN
MIGLIORAMENTO**

Era 2,23
nel 2023

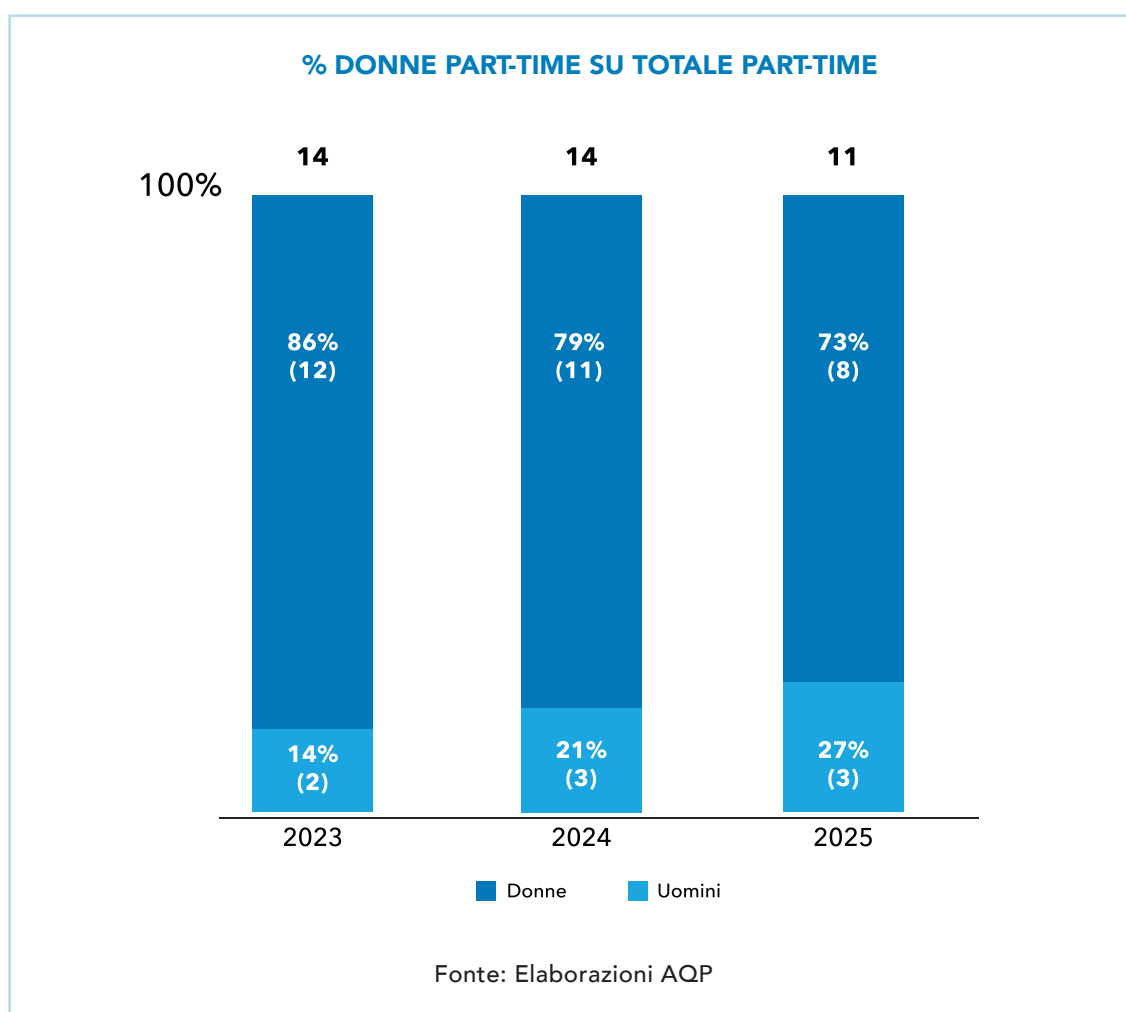
2.4 DIPENDENTI PER TIPO DI CONTRATTO

Il lavoro a tempo indeterminato 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.

Con riferimento alla tipologia dell'orario di

lavoro (a tempo pieno o tempo parziale), si può affermare che la percentuale di personale interessato 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 (11 dipendenti su 2.242).

Di questi 11 dipendenti n. 8 sono donne, pari al 73%.



In linea con quanto avviene a livello nazionale, ed in particolare tra le utility italiane, per le quali lo smart working è oggi un modello strutturato, l'azienda fa ricorso allo smart working per tre giorni a settimana e alla flessibilità oraria (banca ore), misure volte a supportare l'equilibrio vita-lavoro (si veda paragrafo relativo al coinvolgimento del personale) ed anche come leva di sostenibilità per migliorare il work-life balance dei dipendenti.

È il caso di sottolineare che, nel corso del 2025, 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).



46% DONNE
54% UOMINI

Smart working diffuso in modo equilibrato tra donne e uomini



I CONGEDI

Con riferimento all'uso dei congedi di maternità/paternità si riscontra che mediamente le donne hanno usufruito di 568 ore pari a 14 settimane di congedo contro le 60 ore degli uomini pari a poco più di una settimana

Congedi di maternità/paternità



dipendenti e numero di ore

Genere	Num.	Ore
Donne	15	8.521
Uomini	53	3.180

Dei 68 dipendenti che hanno usufruito del congedo di maternità/paternità nel corso del 2025, 13 dipendenti hanno usufruito anche del congedo parentale.



68
FRUITORI CONGEDO
MATERNITÀ/PATERNITÀ

Tutele e riconoscimento dei diritti
di genitorialità

IL TASSO DI RIENTRO

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

Genere	Congedo maternità/paternità (n.)	Congedo parentale (n.)	Tasso di rientro dal congedo maternità/paternità
Donne	15	9	40%
Uomini	53	4	92%
TOTALE	68	13	81%

(la restante % ha usufruito di altri congedi)

Al 31.12 i dipendenti con figli fino a 12 anni (età massima per poter fruire del congedo parentale) sono 622 e, come previsto dagli artt. 16 e 28 del D.Lgs. 151/2001, il congedo di maternità e il congedo di paternità alternativo hanno durata di 5 mesi, mentre come previsto dall'art. 27-bis del D.Lgs. 151/2001, il congedo di paternità obbligatorio ha durata di 10 giorni lavorativi.

A conferma del forte orientamento verso la sostenibilità sociale e la promozione di condizioni di lavoro eque, il 63% del personale è iscritto ad organizzazioni sindacali.

TASSO DI ASSENTEISMO, DISAGGREGATO PER SESSO

Genere	%
Donne	3,0%
Uomini	2,4%
TOTALE	2,5%

TASSO DI ADESIONE AI SINDACATI, DISAGGREGATO PER SESSO

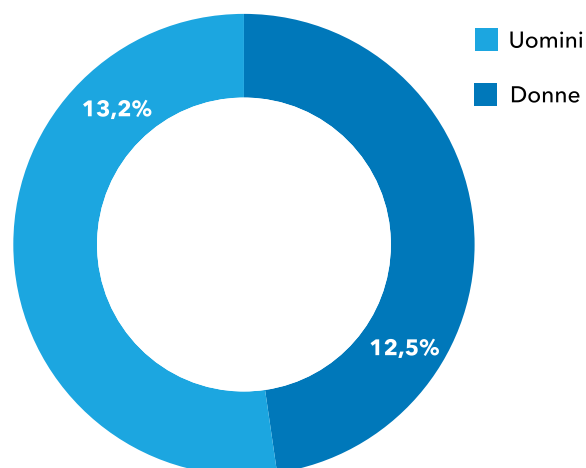
Genere	Iscritti	Non iscritti	Tasso di adesione
Donne	294	183	62%
Uomini	1.108	657	63%
TOTALE	1.402	840	63%

2.5 PROGRESSIONI DI CARRIERA

Durante l'ultimo aggiornamento della procedura relativa alle **progressioni e agli inquadramenti di carriera** sono stati inseriti alcuni passaggi che confermano l'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" rev.2 del 27/06/2023).

Nel corso del 2025 la progressione nell'inquadramento aziendale ha interessato il 12% circa del totale delle donne e il 13% circa del totale degli uomini.

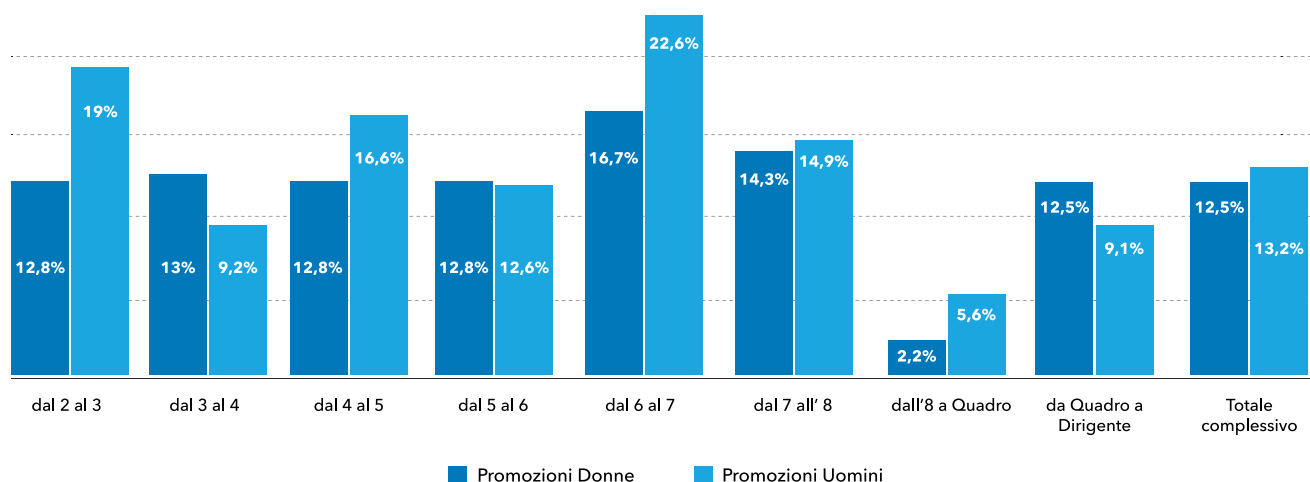


Secondo quanto previsto dalla prassi di riferimento UNI/PdR125:2022 il KPI si considera raggiunto quando la % di donne promosse rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini promossi rispetto al totale di uomini in organico, prendendo in considerazione i diversi livelli funzionali e non in valore assoluto.



KPI 5.6.2 UNI/PdR 125:2022
NON RAGGIUNTO

TASSO DI ADESIONE AI SINDACATI, DISAGGREGATO PER SESSO



Fonte: Elaborazioni AQP

Il numero di **donne Responsabili di una o più unità organizzative nella prima linea di riporto al vertice** aziendale è di n. 3 donne rispetto agli uomini che sono n. 7, per un rapporto percentuale pari a circa il 43%.

Le donne nell'organizzazione **Responsabili di una o più unità organizzative non di prima linea** sono n. 82 e rappresentano il 33% rispetto al totale dei Responsabili Unità Organizzative che sono n. 246.

Secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 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%.



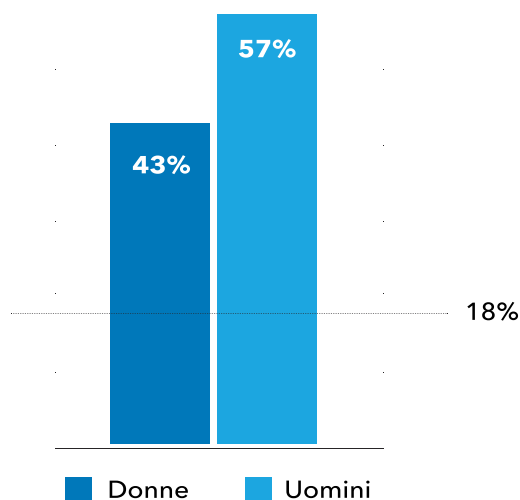
KPI 5.5.6 UNI/PdR 125:2022
RAGGIUNTO

Secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 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.

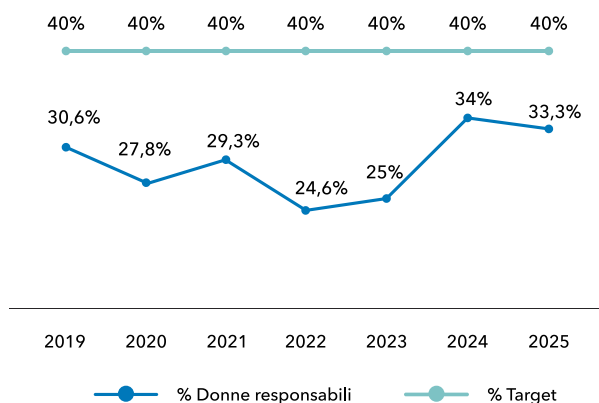


KPI 5.5.5 UNI/PdR 125:2022
NON RAGGIUNTO

PERCENTUALE DI DONNE PRESENTI NELLA PRIMA LINEA DI RIPORTO AL VERTICE 2025 - REV. ORG. 285 DEL 30/09/2025



PERCENTUALE DI DONNE NELL'ORGANIZZAZIONE RESPONSABILI DI UNA O PIÙ UNITÀ ORGANIZZATIVE RISPETTO AL TOTALE DELLA POPOLAZIONE DI RIFERIMENTO



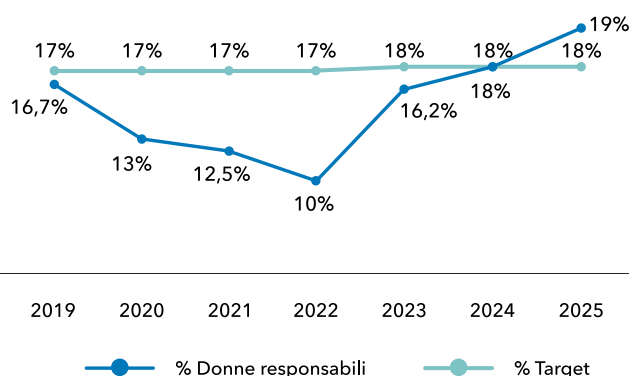
La percentuale di **donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente** è pari al 19% (+1% rispetto al 2024). Risultato importante per il 2025, in quanto continua la crescita anno per anno, con il **superamento del target di +1%**.

Secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 il KPI si considera raggiunto 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 UNI/PdR 125:2022
RAGGIUNTO

PERCENTUALE DI DIRIGENTI DONNE SUL TOTALE DEI DIRIGENTI



Nel 2025, la percentuale di **donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento** è pari al **17%**. Il dato risulta in diminuzione rispetto al 2024, a seguito della riduzione del numero di donne titolari di tale delega, passate da 12 a 10.

Le donne a cui è riconosciuta l'assegnazione dell'esercizio di poteri, funzioni e della capacità di agire relativamente a determinate voci di costo e di investimento, sono n. 10 ed, in particolare, sono:

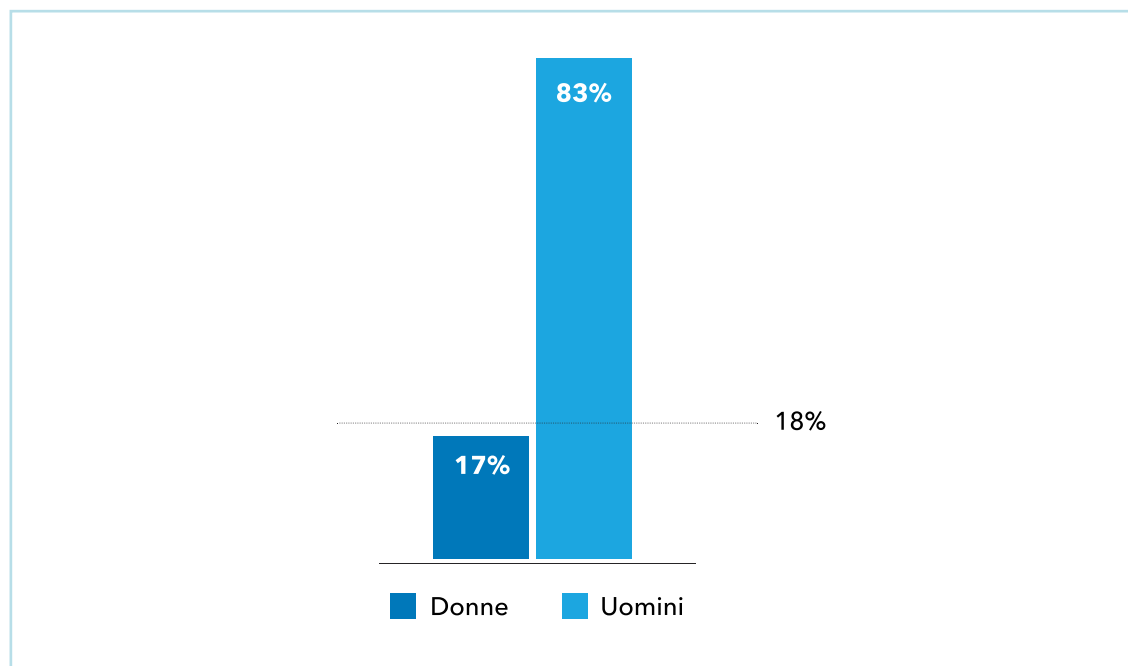
- Direzione Generale
- Direzione Sistemi di Controllo
- Direzione Industriale - Material Management
- Direzione Industriale - Struttura territoriale di Brindisi
- Direzione Ambiente e Energia - Gestione Rifiuti
- Prevenzione della Corruzione e dei Rischi sul Lavoro - Anticorruzione e Trasparenza
- Corporate Affairs
- Direzione Customer Management - Commerciale
- Direzione Laboratori & Controllo - Clorazione
- Direzione Innovation & IT Management - Digital LAB & Asset Management

Secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 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, rispetto alla percentuale nell'industry di appartenenza (8%) e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.



KPI 5.5.7 UNI/PdR 125:2022
NON RAGGIUNTO

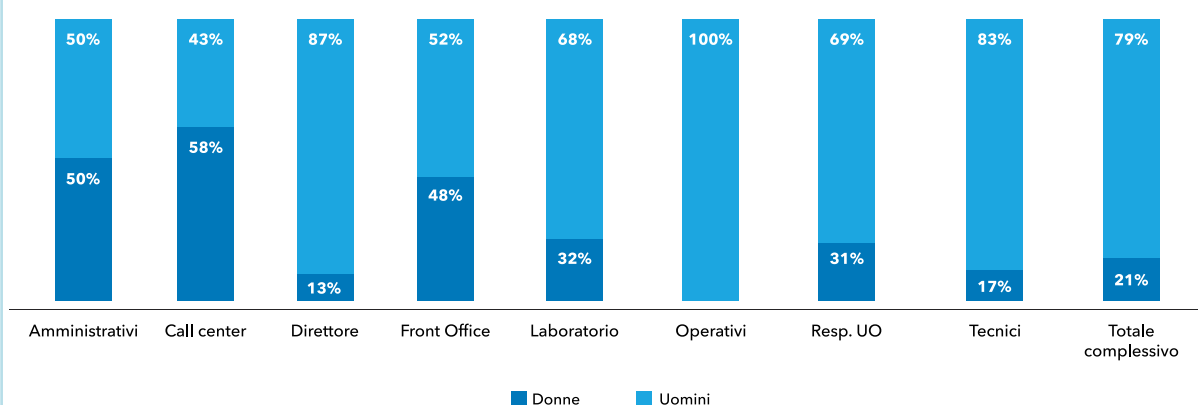
PERCENTUALE DI DONNE PRESENTI NELL'ORGANIZZAZIONE CON DELEGA SU UN BUDGET DI SPESA/INVESTIMENTO 2025



Analizzando la diversità di genere nei ruoli professionali, la presenza delle donne è maggiore nei ruoli "call center, amministrativi e front office".

La situazione è rimasta pressoché invariata rispetto al 2024.

DISTRIBUZIONE PER GENERE DEI RUOLI PROFESSIONALI - ANNO 2025

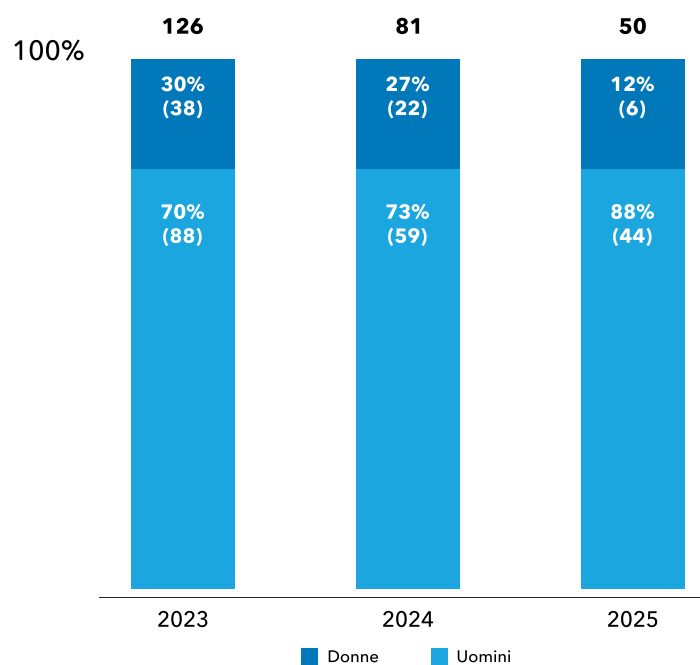


*Fonte: Elaborazioni AQP - Include fontanieri, conduttori, manutentori, ricerca perdite, magazzino, ecc.

2.6 ASSUNZIONI

Nel corso dell'anno sono state effettuate complessivamente 50 assunzioni, di cui 6 donne e 44 uomini, che hanno consentito

di garantire il presidio operativo e tecnico necessario alla continuità del servizio.



Fonte: Elaborazioni AQP

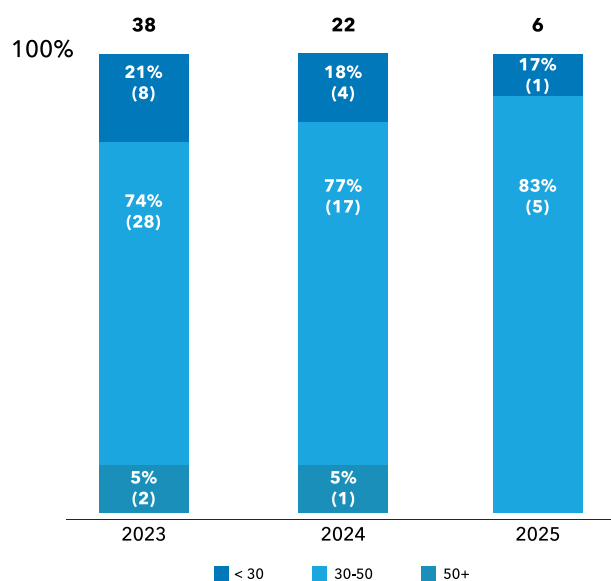


ASSUNZIONI PER GENERE ED ETÀ

Con riferimento alle assunzioni, l'analisi della distribuzione dei cluster di età per genere nell'ultimo triennio conferma una

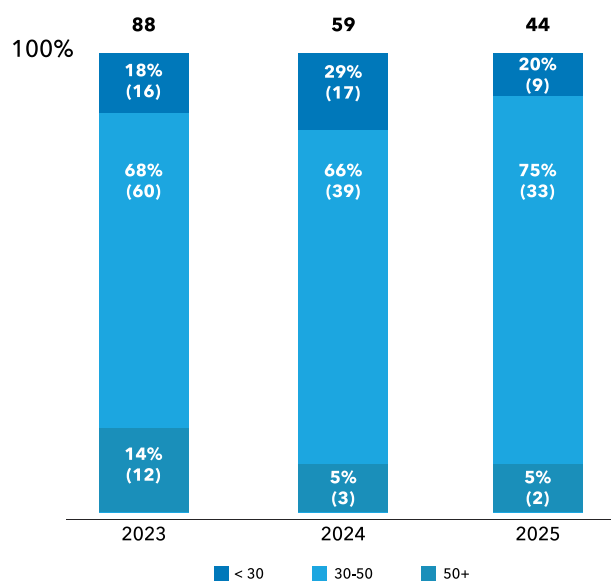
progressiva riduzione delle fasce d'età più elevate tra la popolazione femminile, a favore di quelle più giovani.

% DONNE ASSUNTE PER CLUSTER DI ETÀ



Fonte: Elaborazioni AQP

% UOMINI ASSUNTI PER CLUSTER DI ETÀ



Fonte: Elaborazioni AQP

2.7 CESSAZIONI

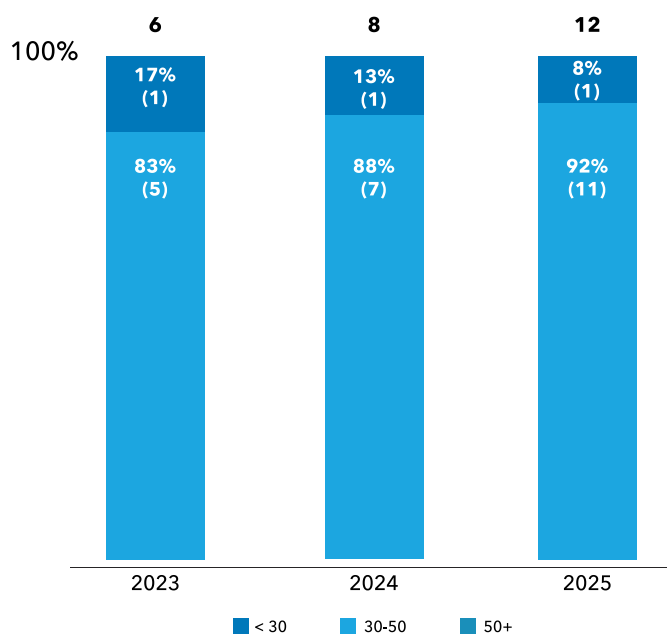
Con particolare riferimento allo strumento dell'esodo volontario incentivato, si rappresenta che i criteri di ingaggio e calcolo dell'incentivo non sono mutati rispetto al 2024. L'accesso all'esodo volontario incentivato avviene su impulso del lavoratore interessato.

AQP 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 a 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 dell'Azienda in ragione dell'intercorso rapporto di lavoro.

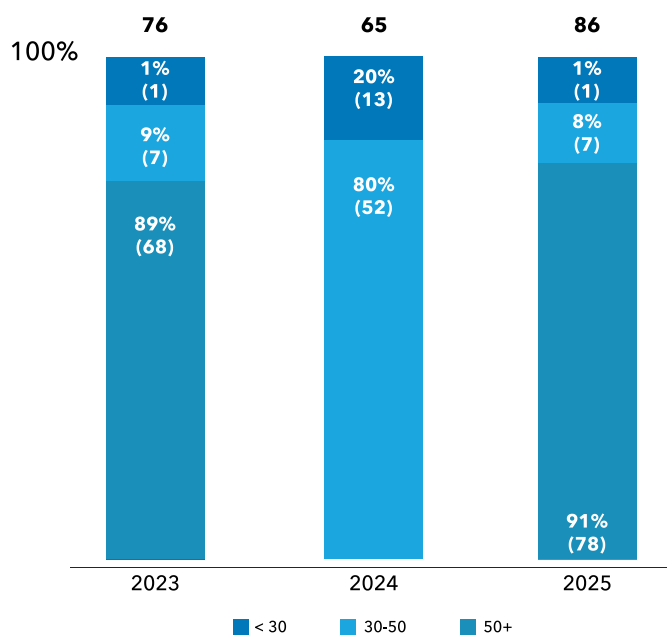
Il ricorso allo strumento dell'esodo incentivato risponde pienamente alla necessità dichiarata nel Piano Strategico 2022 – 2026 di rafforzare le competenze del personale, tramite ricambio generazionale ed acquisizione/integrazione di ulteriori e nuove skills tecnico-operative.

% CESSAZIONI DONNA PER CLUSTER DI ETÀ



Fonte: Elaborazioni AQP

% CESSAZIONI UOMINI PER CLUSTER DI ETÀ

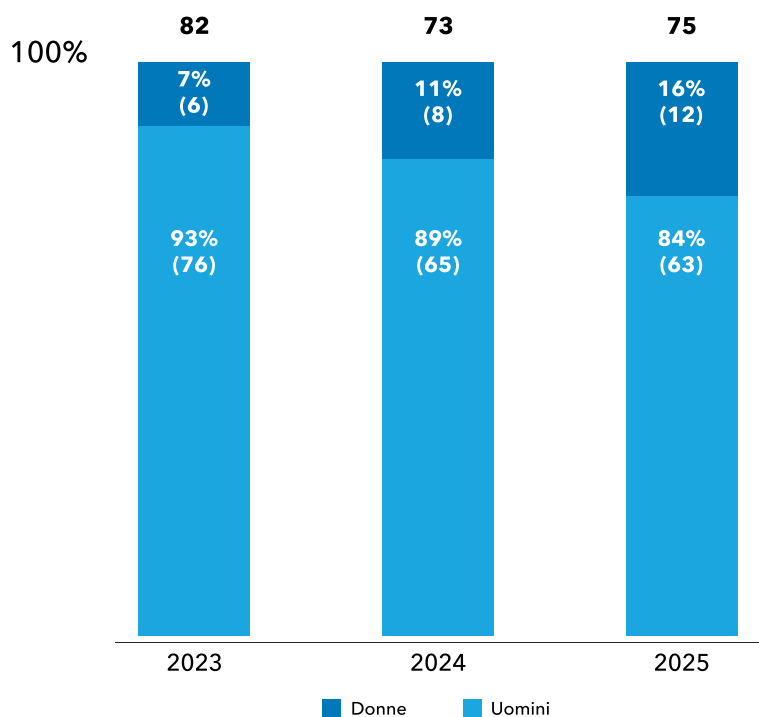


Fonte: Elaborazioni AQP

CESSAZIONI PER GENERE AQP

Nel corso dell'ultimo triennio, la percentuale delle donne cessate sul totale delle cessazioni è salita dal 7% nel 2023 al 16% nel 2025.

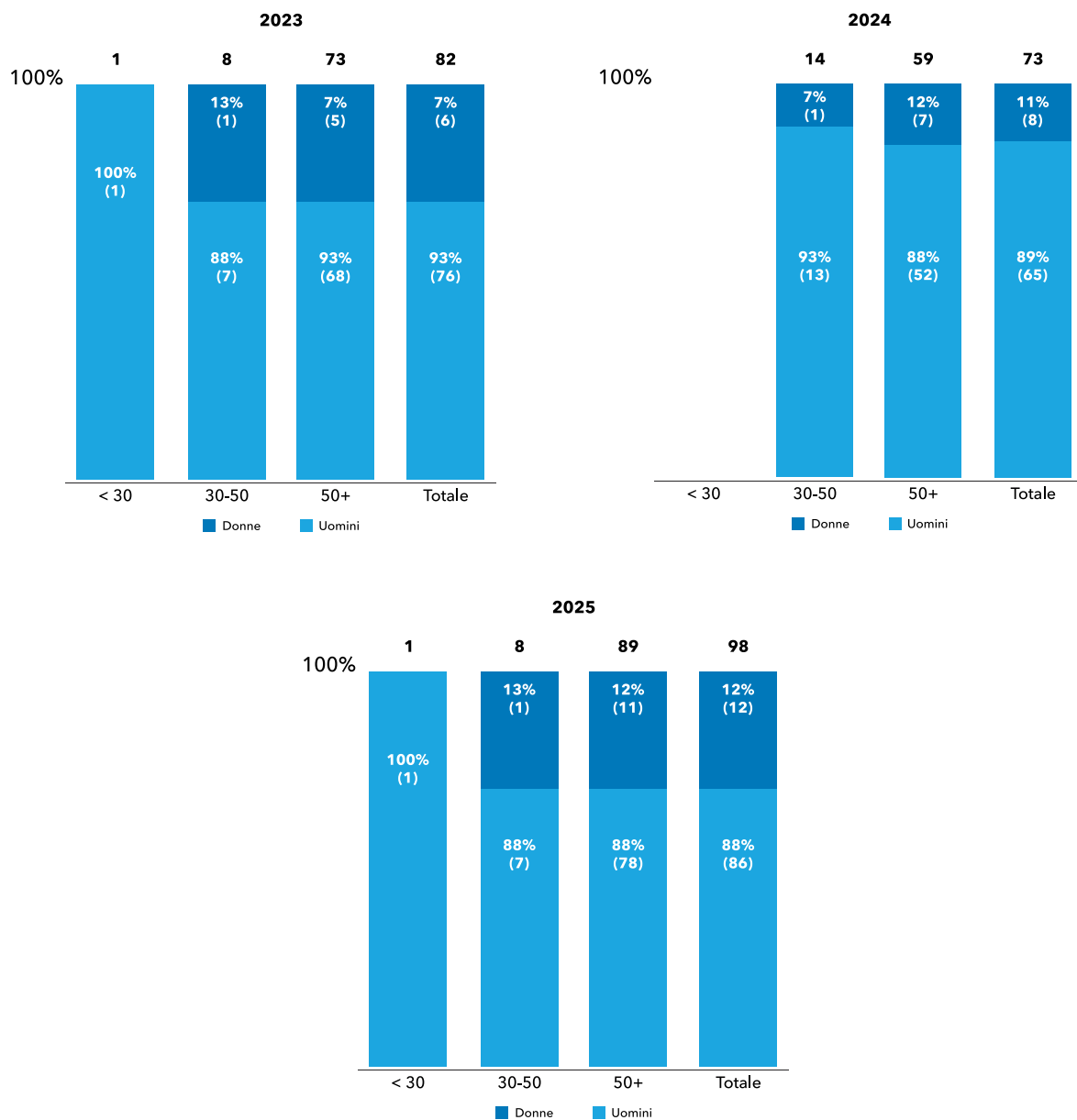
In riferimento all'organico di fine periodo, la % di donne cessate sul totale donne è salita dall'1,7% (8 cessazioni donne su 483 dipendenti donne) al 2,5% (12 cessazioni donne su 477 dipendenti donne).



CESSAZIONI PER ETÀ AQP

Con riferimento alle cessazioni, l'analisi della distribuzione dei cluster di età per genere nell'ultimo triennio conferma un progressivo

incremento delle fasce d'età più elevate tra la popolazione femminile.



Fonte: Elaborazioni AQP

2.8 FORMAZIONE

Particolare attenzione è rivolta dall'azienda alla valorizzazione delle competenze, alla scoperta dei talenti e al rafforzamento delle professionalità interne. Tale impegno si accompagna all'evoluzione dei programmi di welfare e all'ampliamento dell'offerta formativa, sempre più orientata alle nuove esigenze del lavoro, alla trasformazione digitale e alle competenze trasversali.

Forte di una tradizione ultracentenaria nella gestione responsabile delle risorse umane, AQP conferma l'impegno nel promuovere

un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e orientato al benessere, favorendo condizioni che stimolino motivazione, senso di appartenenza e partecipazione attiva alla vita aziendale. Il coinvolgimento delle persone nei processi decisionali e nelle strategie di sviluppo, attraverso strumenti di ascolto, iniziative di confronto e percorsi di partecipazione, contribuisce a rafforzare le capacità individuali e collettive e a migliorare le dinamiche di collaborazione interna.

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.

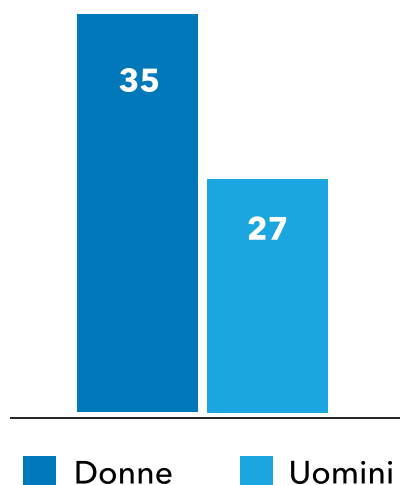
DATI QUANTITATIVI

Anno	Totale ore formazione	Donne (ore)	Uomini (ore)	Media ore/Donna	Media ore/Uomo
2023	153.981	46.626	107.356	99	59
2024	119.432	29.158	90.273	60	50
2025	63.623	16.644	46.980	35	27

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



Formazione U/D anno 2025 dipendenti e ore medie formazione per risorsa



Formazione 2025: focus su Gender Equality, Sostenibilità e Prevenzione della Violenza di Genere

Nel 2025 Acquedotto Pugliese ha proseguito e consolidato l'impegno nella promozione della parità di genere, nella diffusione di una cultura inclusiva e nello sviluppo delle competenze in ambito sostenibilità/ESG, attraverso un insieme di iniziative formative in presenza e digitali, rivolte a popolazioni differenti (management e platea più ampia), in coerenza con il percorso di certificazione e con gli obiettivi del People Care.

Nel corso dell'anno sono state realizzate iniziative dedicate alla **parità di genere** e all'evoluzione del ruolo delle donne nel mondo del lavoro, con l'obiettivo di rafforzare consapevolezza, linguaggio comune e responsabilità diffusa, anche a supporto dei presidi organizzativi connessi agli standard di riferimento (es. UNI/PdR 125 e ISO 53800). In continuità con le azioni di People Care e con l'attenzione al benessere organizzativo, sono state inoltre attivate iniziative orientate a rafforzare la cultura **Diversity & Inclusion**,

a sviluppare strumenti per misurare l'impatto delle politiche di benessere e inclusione e a promuovere una leadership attenta all'equità e alla prevenzione dei bias. Parallelamente, la formazione ha valorizzato i temi della **sostenibilità** e dell'integrazione dei fattori ESG nei processi aziendali, con particolare attenzione a rendicontazione/auditing di sostenibilità, risk management in ottica **ESG**, contrasto ai cambiamenti climatici e principi **DNSH (Do No Significant Harm)**.

In occasione della **Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne**, AQP ha promosso un'iniziativa di sensibilizzazione in collaborazione con **Valore D**, attraverso la diffusione del Vodcast **"Scomodiamoci"** (episodi pubblicati nella settimana 24-28 novembre). Il format ha proposto spunti di riflessione su stereotipi, educazione, linguaggio e responsabilità collettiva, favorendo un ingaggio accessibile e trasversale.

Nello specifico:

Iniziativa	Area tematica	Partecipanti donne	Partecipanti uomini	Totale ore corso
La Parità non è un'Opinione	Gender Equality	5	4	5
Parità di genere: UNI/PdR 125 e ISO 53800	Gender Equality/ Standard	1	0	1
La centralità delle donne nel lavoro e nella governance: percorsi di parità e sostenibilità nel sud-italia	Gender Equality	1	0	3
AP-Ambrosetti: come si sta evolvendo il ruolo del chief sustainability officer in relazione agli altri executives - la sostenibilità da compliance a strategia per l'innovazione	Gender Equality / Leadership	0	1	1
ERG per sostenere il percorso verso la Diversity & Inclusion	D&I	1	0	1
Come si misura l'impatto delle politiche sul benessere e inclusione?	D&I / Wellbeing	1	0	8
HRC Trends – People Care, Welfare & Wellbeing Trends	D&I / Wellbeing	1	1	2
AP-Ambrosetti: Sostenibilità e competitività, per l'Italia e il mezzogiorno: possibili scenari futuri, sfide e opportunità	ESG / Sostenibilità	1	7	6
Strategie di contrasto ai cambiamenti climatici: resilienza e adattamento per le regioni mediterranee	Sostenibilità	30	44	4
Vodcast "Scomodiamoci" (Valore D)	Prevenzione violenza di genere	-	-	(serie)
Webinar anti-molestie e anti-discriminazione sui luoghi di lavoro	Prevenzione violenza di genere	10	90	2
Empowerment Femminile Tra Diritti e Realtà	Gender Equality	23	19	8

Lettura dei risultati

- Anche nel 2025 le donne registrano una media di ore di formazione superiore rispetto agli uomini (35 vs 27), con un divario contenuto.
- Le iniziative confermano la centralità di sostenibilità, benessere organizzativo e cultura inclusiva, in coerenza con la strategia aziendale e con i presidi di parità di genere.

Anche nel 2025 le donne hanno registrato una media di ore formative superiore rispetto agli uomini (35 ore contro 27), evidenziando un accesso diffuso alle opportunità di sviluppo professionale e una sostanziale attenzione all'equità nella crescita delle competenze.

Tra le azioni più significative, la collaborazione con Valore D per il Vodcast "Scomodiamoci", promosso in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne, per sensibilizzare su stereotipi, linguaggio e responsabilità collettiva.

2.9 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 2025", il Gender pay gap sulla RAL (Retribuzione Annua Lorda) è dell'8,5%, che cresce al 10,0% sulla RGA (Retribuzione Globale Annua). Ciò dimostra la continua presenza della disuguaglianza di genere nel mercato del lavoro italiano.

La differenza maggiore in termini di pay gap si rileva tra gli operai (9,5%), quella più contenuta tra i quadri (4,3%).

RAL e RGA medie per genere e pay gap⁴, anno 2025, euro e percentuale

	RAL	RGA
Uomini	34.027 €	34.990 €
Donne	31.141 €	31.486 €
Gender pay gap	8,5%	10%

Note: il pay gap non aggiustato in termini di RAL e RGA in FTE

Elaborazioni Osservatorio JobPricing su dati JobPricing

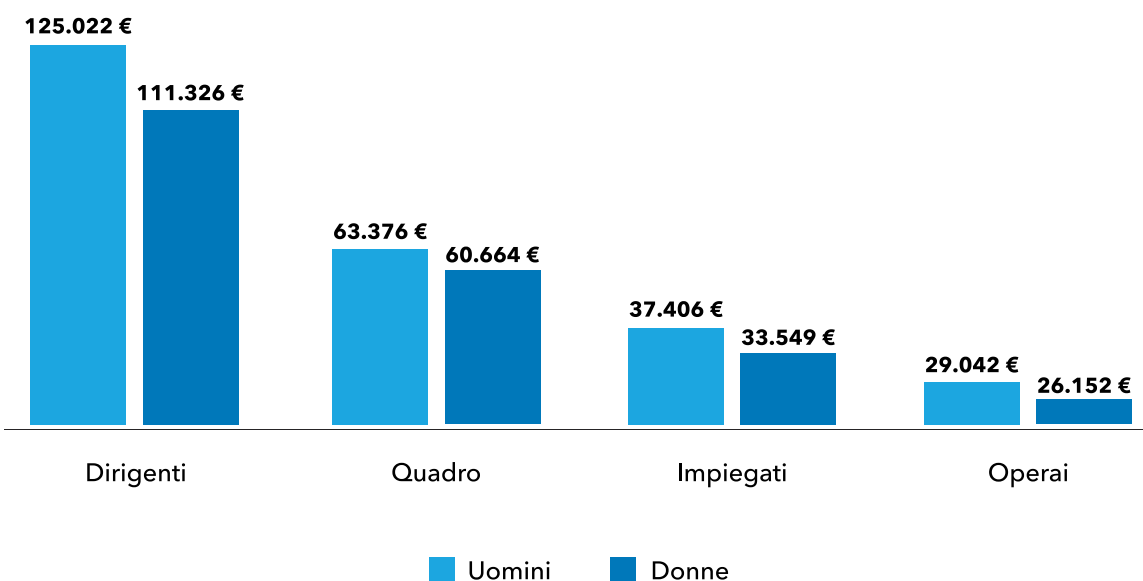
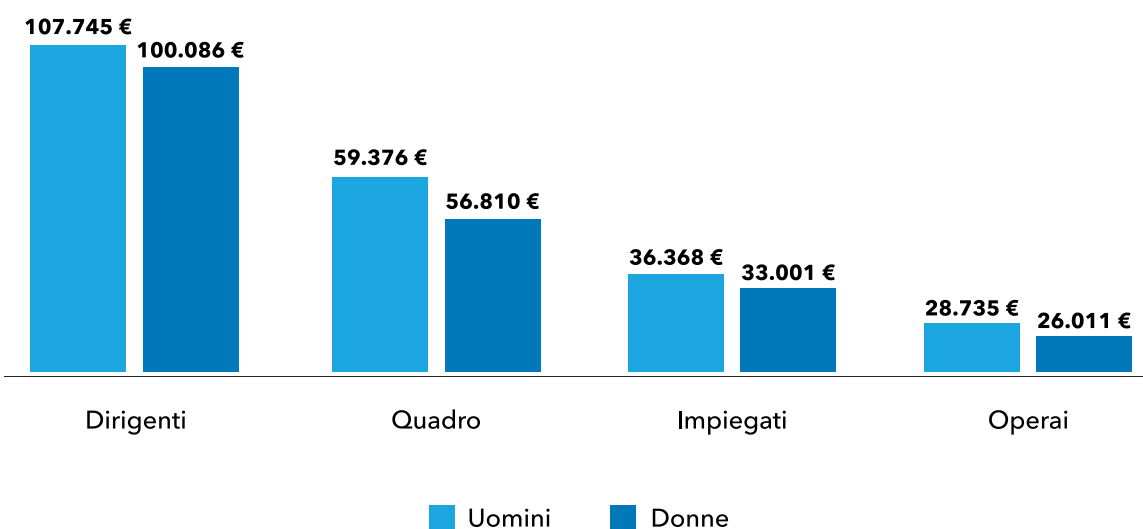
⁴ Il gap calcolato da JobPricing è un gap cosiddetto non-aggiustato, che prende a riferimento le RAL e le RGA in "full-time equivalent", cioè non tiene conto delle differenze in ore lavorative ed è quindi rappresentativo per le lavoratrici full-time e sottostimato per le part-time. Dal calcolo sono esclusi i lavoratori della sanità, l'istruzione privata, i lavoratori atipici e i cosiddetti "top income", come ad esempio i componenti dei C.d.A. delle società quotate.

Secondo il report, inoltre, analizzando i divari retributivi medi per inquadramento e genere, le donne con una qualifica contrattuale più bassa registrano divari più elevati nella RAL e nella RGA, considerando peraltro che impiegati e

operai rappresentano oltre il 94% della popolazione lavorativa.

In ogni caso, in tutti gli inquadramenti, gli uomini guadagnano più delle donne.

RAL e RGA medie per genere e inquadramento, anno 2025, euro



Fonte: Elaborazioni Osservatorio JobPricing su dati JobPricing

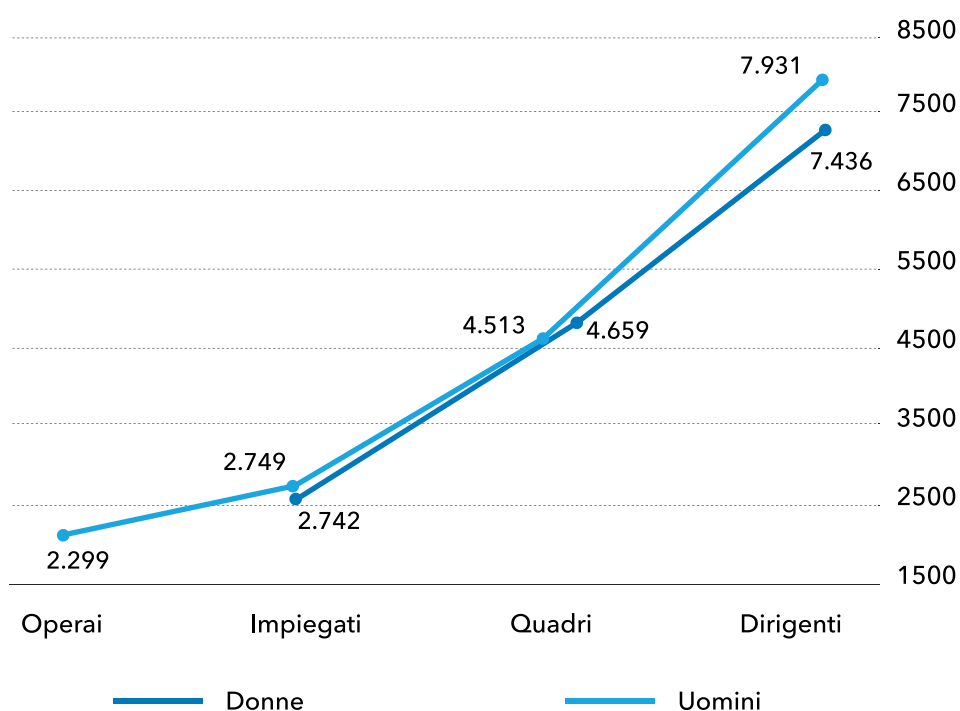
In AQP la retribuzione mensile delle donne è leggermente superiore a quella degli uomini, in quanto il mix della popolazione femminile è maggiormente orientato sui profili amministrativi, rispetto a quello maschile che abbraccia anche la qualifica operaia.

AQP-W	2.992
AQP-M	2.782

Analizzando la retribuzione media del 2025 per qualifica contrattuale, riscontriamo che per le classi di **Quadri** e **Impiegati** i valori della popolazione femminile e di quella maschile sono pressoché allineati, mentre il trend si modifica per la qualifica contrattuale di **Dirigente**, per la quale la retribuzione media della popolazione femminile risulta inferiore a quella maschile di circa il **6,2%**.

Questo effetto è causato dal mix di popolazione all'interno della categoria Dirigenti, composto dall'81% di Dirigenti uomini, a fronte del 19% di Dirigenti donne, ferme restando le peculiarità dei singoli profili - ad esempio l'anzianità di servizio, la qualifica, le responsabilità.

Retribuzione media mensile pro-capite per qualifica (€)



Fonte: Elaborazioni AQP

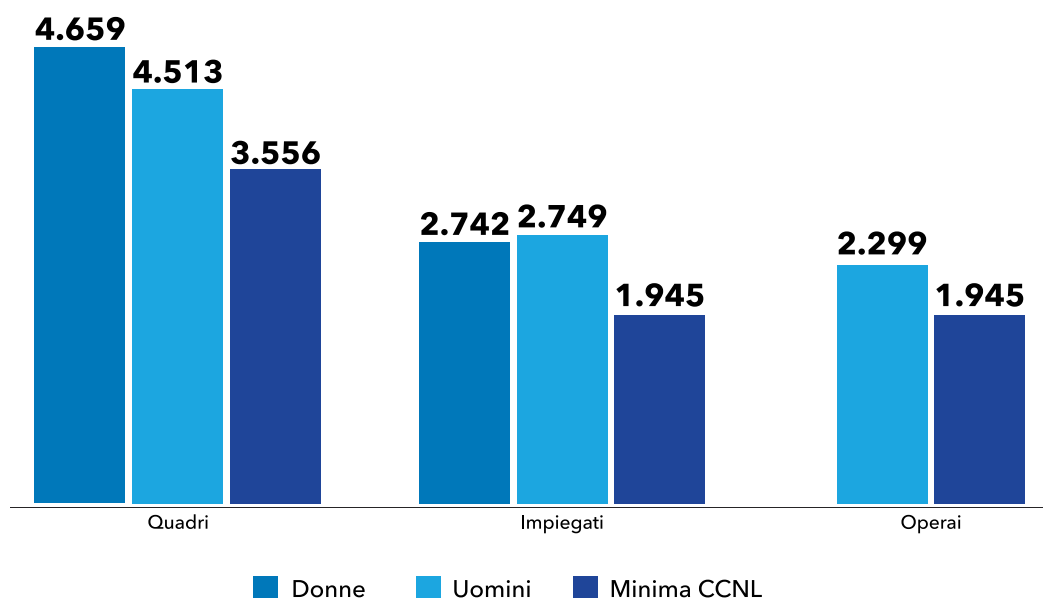
REMUNERAZIONE

I grafici che seguono riportano il confronto tra le retribuzioni minime e medie (esprese in Euro) dei dipendenti per qualifica e i corrispondenti minimi contrattuali, prendendo come riferimento

il CCNL Gas-Acqua.

I minimi contrattuali sono stati incrementati con decorrenza dal 1° luglio 2025.

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 per il personale con qualifica di Impiegato e Operaio. 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	3.555,58	3.633,19	2%	4.552,84	28%
Impiegati	1.944,63	1.944,63	-	2.747,24	41%
Operai	1.944,63	1.944,63	-	2.299,20	18%



2.10 IL COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE

Nel solco della consolidata propensione a creare un ambiente di lavoro positivo, inclusivo e sostenibile, AQP ha sviluppato e consolidato il **People Care Master Plan** quale programma strategico orientato al benessere e all'inclusione, articolato nelle sei aree di intervento: **Diversità e Inclusione, Salute e Benessere, Work-Life Balance, Incentivi e Benefit, Riconoscimento e Apprezzamento, Socializzazione e Senso di appartenenza**. Nel corso dell'anno sono state realizzate **10 iniziative** di People Care, con un'azione continuativa di ascolto e ingaggio della popolazione aziendale.

Confermando l'adesione al **"Patto Utilitalia - La Diversità fa la Differenza"**, AQP ha proseguito il rafforzamento delle proprie policy e iniziative di diversity management, con attenzione alla valorizzazione delle diversità di genere, età, cultura e abilità. Un segnale di continuità è rappresentato anche dal presidio sul **mantenimento della Certificazione Parità di Genere UNI/PdR 125:2022**, oggetto di specifico momento di aggiornamento e confronto interno nell'ambito del dialogo con gli stakeholder, ed in particolare con le organizzazioni sindacali.

Nel 2025 si è inoltre consolidato l'impegno su inclusione e disabilità attraverso il progetto **"Gocce di Inclusione"**: è stato completato un

primo tirocinio formativo presso DIRRU e avviato un **secondo stage** presso i laboratori di analisi di San Cataldo, entrambi in collaborazione con **AIPD**, con momenti formativi dedicati ai colleghi delle direzioni ospitanti. I feedback hanno confermato un impatto positivo sul clima e sull'inclusività.

Sul fronte della diversità generazionale, è stato avviato il progetto **"Generazioni allo Specchio"** (circular mentorship) in collaborazione con **Valore D**: un percorso che coinvolge **30 persone** delle generazioni Z e Baby Boomers, con sessioni ibride e un impianto progressivo (lancio e formazione, incontri, evento esperienziale e restituzione finale), favorendo scambio di competenze, empatia e rafforzamento del dialogo intergenerazionale.

In occasione della **Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne**, AQP ha promosso un insieme di azioni di sensibilizzazione: dal **Vodcast "Scomodiamoci"** (in collaborazione con Valore D) ad attività di comunicazione simbolica e contenuti multimediali, con l'obiettivo di alimentare consapevolezza e cultura del rispetto.

LA PROMOZIONE DI UNA GENITORIALITÀ PARITARIA,

IL BENESSERE FAMILIARE E LE AZIONI DI SUPPORTO

AL CAREGIVING (SDG 5)

In tema di Work-Life Balance, nel 2025 AQP ha confermato strumenti strutturali (smart working, part-time, flessibilità, congedi e permessi) e ha rafforzato misure a sostegno delle famiglie.

Tra le iniziative realizzate:

- **Contributo Asilo Nido**, gestito tramite piattaforma dedicata con finestre trimestrali di erogazione;

- **Talent Day** (settembre), iniziativa di connessione e orientamento per le nuove generazioni, a supporto del senso di appartenenza e del coinvolgimento familiare;

- **Soggiorni estivi** per i figli dei colleghi: **vacanza studio UK** con **45 partecipanti** (14–16 anni) e soggiorni in Italia con **109 partecipanti** (8–13 anni), oltre a convenzioni estive non onerose sul territorio;

- Avvio dei percorsi di **orientamento "ORIENTamenti"** (in collaborazione con Futurely), con contenuti informativi, webinar e consulenze per supportare famiglie e giovani nelle scelte formative (scuole superiori, università, ITS), anche con valorizzazione dei crediti PCTO.

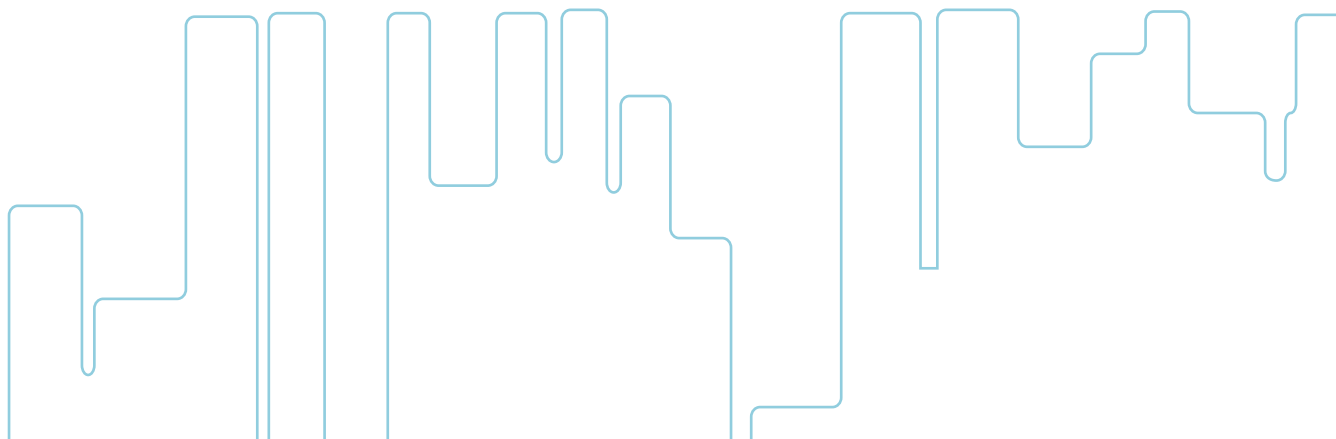
In ottica di attenzione ai carichi di cura, a dicembre si è tenuto un seminario formativo per caregiver ("Diventare caregiver: tra sfide e risorse"), condotto da Mindwork, con focus su gestione del carico emotivo e organizzativo, confini sani, richiesta di aiuto e strumenti pratici per il day-by-day.

Parallelamente, è proseguita la progettazione del programma "Well back-to-work", finalizzato a supportare il rientro al lavoro dopo lunghe assenze (congedi, maternità, malattia), attraverso percorsi di accompagnamento e affiancamento.

Il People Care Master Plan ha visto un rafforzamento delle azioni sulla prevenzione e sulla salute. In particolare, in collaborazione

con LILT, è stato realizzato il progetto "Cuore Rosa": una campagna di screening senologico gratuito avviata in occasione della Giornata Internazionale della Donna, con attività itinerante su più sedi aziendali e una partecipazione superiore a 200 colleghe. L'iniziativa ha registrato riscontri positivi nella survey di gradimento, confermando l'efficacia dell'azione in termini di accessibilità e cultura della prevenzione.

Sono state inoltre rinnovate convenzioni a supporto della salute (tra cui GVM Care & Research) e sviluppati servizi a beneficio della quotidianità lavorativa (es. progetto pilota "Lunch Hub" con pasti a prezzi agevolati e monitoraggio continuo del servizio).



I PRIMI RISULTATI E LE PROSPETTIVE FUTURE

I risultati del 2025 confermano il People Care Master Plan come un pilastro per rafforzare **coinvolgimento, inclusione e senso di appartenenza**, attraverso iniziative che valorizzano la persona nella sua interezza: dalla prevenzione sanitaria alla cura dei carichi familiari, fino ai percorsi di inclusione (disabilità, neurodiversità) e di dialogo intergenerazionale.

Guardando al futuro, AQP proseguirà nel potenziamento di tali misure, consolidando i progetti avviati (es. mentorship intergenerazionale, inclusione disabilità, prevenzione) e strutturando ulteriormente i programmi in fase di sviluppo (es. **Well back-to-work**), in coerenza con i presidi di parità e con l'evoluzione dei fabbisogni delle proprie persone.

Accordo per l'istituzione delle Ferie Solidali

Il 22 ottobre 2025 è stato introdotto in AQP l'istituto delle ferie solidali, che consente ai dipendenti di cedere ferie pregresse o eccedenti il minimo legale ai colleghi che si trovano in particolari situazioni personali o familiari di bisogno.

L'accordo definisce modalità e regole di gestione nel rispetto della normativa vigente e della privacy.

Le ferie solidali rappresentano uno strumento di welfare aziendale che favorisce il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie, migliora il clima interno e rafforza il principio di solidarietà tra colleghi, valorizzando il senso di appartenenza all'Azienda.

Nel 2025 è stato consolidato il People Care Master Plan, rafforzando le politiche di inclusione, parità di genere e benessere organizzativo, attraverso le iniziative contro la violenza di genere, i progetti di inclusione per persone con disabilità e i percorsi di mentorship intergenerazionale.

Sono state inoltre potenziate le misure di work-life balance e sostegno alla genitorialità e al caregiving, attraverso smart working, contributi per l'asilo nido, programmi di orientamento per i figli dei dipendenti.

Significativa la campagna di prevenzione "Cuore Rosa", che ha coinvolto oltre 200 colleghe in screening senologici gratuiti.

Accordo per la revisione della regolamentazione dello smart working

L'accordo di revisione sottoscritto il 19 novembre 2025 ha ulteriormente rafforzato l'istituto dello smart working, introducendo una maggiore flessibilità nella gestione del lavoro da remoto, con il passaggio da una programmazione settimanale (3 giorni a settimana) a una mensile (12 giorni al mese). La nuova disciplina risponde sia alle esigenze organizzative aziendali sia ai bisogni dei lavoratori, migliorando le condizioni di work-life balance.

Sotto il profilo del bilancio di genere, l'accordo assume particolare rilievo poiché prevede specifiche misure a sostegno della genitorialità e della partecipazione femminile al lavoro, attraverso benefici aggiuntivi per le lavoratrici madri nel primo anno di vita dei figli. L'estensione dello smart working anche al personale tecnico, compatibilmente con le attività operative e di campo, contribuisce inoltre a una maggiore inclusività organizzativa e a una più equa accessibilità agli strumenti di flessibilità lavorativa.

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". L'Azienda, sottoscrivendo questa intesa, conferma:

- 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;
- la rilevanza strategica che Acquedotto Pugliese riveste per lo sviluppo del territorio e la crescita della comunità servita;

Con l'introduzione del **Vendor Rating**, elemento centrale del nuovo Albo Fornitori, Acquedotto Pugliese rafforza il proprio impegno nella promozione di una filiera sostenibile e inclusiva, valutando e premiando i comportamenti virtuosi dei propri partner. In tale ambito, è previsto il riconoscimento di un punteggio premiale agli operatori economici che abbiano adottato politiche

attive e documentate a favore della parità di genere, contribuendo così alla diffusione di pratiche eque e inclusive lungo l'intera catena di fornitura.

Ad oggi su 2.644 Operatori qualificati: n. 132 sono Certificati UNI ISO 30415 per la Diversity & Inclusion (D&I); n. 2.025 hanno la Certificazione Qualità ISO 9001; n. 1.379 hanno la Certificazione Ambientale ISO 14001
(Dati aggiornati al 04/05/2026)

Codice di Condotta dei Fornitori AQP

Il 18 dicembre 2025 Acquedotto Pugliese ha approvato e pubblicato il nuovo Codice di Condotta dei Fornitori, rafforzando il proprio impegno nella promozione di una filiera sostenibile, inclusiva e orientata al rispetto dei diritti umani e della dignità del lavoro. Il documento definisce principi e standard di comportamento che richiedono ai fornitori l'adozione di pratiche improntate a equità, inclusione, pari opportunità e valorizzazione delle diversità.

In particolare, il Codice richiama esplicitamente i principi di non discriminazione, contrasto a molestie e abusi, tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e promozione di ambienti lavorativi rispettosi e inclusivi, in coerenza con la Policy per la Parità di Genere adottata da AQP nell'ambito del sistema certificato UNI/PdR 125:2022.

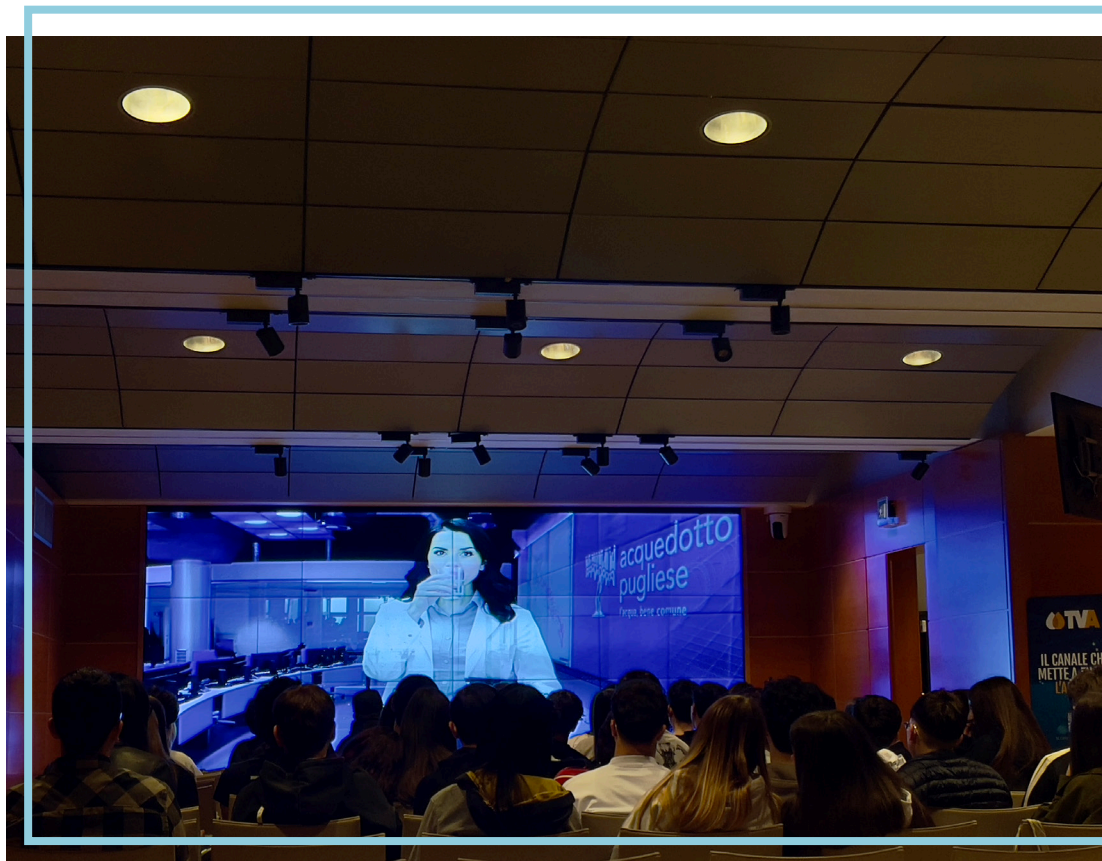
Attraverso attività di engagement, formazione, monitoraggio ESG e sistemi di vendor rating, AQP promuove la diffusione di comportamenti responsabili lungo l'intera catena di fornitura, contribuendo concretamente alla costruzione di un ecosistema lavorativo più equo, sostenibile e attento alle persone.

Protocollo di intesa fra AQP e ANCE

Il Protocollo d'intesa fra **AQP** e **ANCE** (Associazione Nazionale Costruttori Edili), sottoscritto nel 2024, ha dato origine, tra il **2025** e il **2026**, a due eventi informativi rivolti alle aziende della filiera AQP e alle imprese associate ANCE.

Gli incontri hanno rappresentato un'importante occasione di confronto e condivisione di buone pratiche, in linea con un contesto sempre più orientato alla sostenibilità ambientale, sociale e di governance (ESG). Al tempo stesso, hanno contribuito a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, fondato sul rispetto e sulla parità di trattamento tra tutti i collaboratori.

Ogni azione messa in campo da AQP: ferie solidali, potenziamento smart working, Codice di Condotta dei Fornitori, Vendor Rating, formazione per ANCE, ha contribuito a rafforzare in maniera significativa le politiche di parità di genere, inclusione e benessere organizzativo.



2.11 COMUNICAZIONE E MEDIA

Nel corso del 2025, la **comunicazione interna** ha contribuito a rafforzare il percorso aziendale sui temi della Diversity & Inclusion, della parità di genere, del benessere organizzativo e della valorizzazione delle persone, concorrendo a consolidare una cultura condivisa fondata su rispetto, ascolto, partecipazione e responsabilità sociale. Attraverso strumenti editoriali, contenuti informativi, campagne di sensibilizzazione, approfondimenti e format audiovisivi, abbiamo promosso una narrazione coerente con le politiche aziendali di welfare, People Care e inclusione, rendendo accessibili a colleghe e colleghi iniziative, risultati, progettualità e momenti di confronto sviluppati nel corso dell'anno.

Attraverso collaborazioni e partnership con università, associazioni, enti pubblici e realtà del terzo settore, AQP ha promosso una cultura fondata sulla valorizzazione delle differenze, sull'accessibilità e sulla partecipazione, affrontando temi di rilevanza sociale quali il contrasto alla violenza di genere, il welfare, la neurodivergenza, l'empowerment femminile, l'inclusione intergenerazionale e la sostenibilità sociale.

Questo impegno si è tradotto anche nell'adesione sostanziale ai principi del Protocollo "No Women No Panel", promosso dalla Regione Puglia, finalizzato a garantire una rappresentanza equilibrata di donne e uomini nei panel pubblici e nei dibattiti. Pur in assenza di una formale sottoscrizione, AQP ne ha recepito e applicato i contenuti integrandoli nei criteri adottati per la concessione del patrocinio, per la partecipazione di propri rappresentanti agli eventi e per l'autorizzazione all'utilizzo del logo aziendale in iniziative organizzate da soggetti terzi. Tali concessioni sono state subordinate al rispetto del principio di equilibrio di genere tra relatrici e relatori.

L'orientamento aziendale è stato inoltre esteso alla promozione di comportamenti sostenibili nell'ambito degli eventi patrocinati o partecipati, incoraggiando l'utilizzo di acqua di rubinetto e di materiali eco-compatibili, in coerenza con la missione ambientale e con gli obiettivi di sostenibilità perseguiti dall'azienda.

La comunicazione interna, inoltre, attraverso i canali AQPNet e AQPtube, ha accompagnato e valorizzato questo percorso, contribuendo a diffondere una cultura organizzativa sempre più inclusiva, partecipativa e orientata al benessere collettivo.

Nel corso dell'anno sono state realizzate numerose iniziative, fra cui:

- il progetto **"Adotta il Calendario"**, la campagna che l'associazione di promozione sociale G.I.R.A.F.F.AH! (Gruppo Indagine Resistenza alla Follia Femminile) ha pensato per chiunque voglia sostenere i percorsi di rinascita delle donne che le si rivolgono, destinando all'iniziativa un contributo economico.
- IV edizione del corso per le competenze trasversali organizzato da Università degli Studi di Bari e APS Giraffa dal titolo **"Difendere i diritti delle donne e delle minoranze in una società patriarcale: teorie e prassi di liberazione"**: ha affrontato temi centrali per la Diversity & Inclusion e la parità di genere, contrasto alla violenza maschile, educazione sessuo-affettiva, tutela delle donne migranti, linguaggio inclusivo, medicina di genere, diritti delle minoranze, rappresentanza politica e rete antiviolenza.

- **"Il rammendo virtuoso"** - Donne in Corriera. AQP ha sostenuto un ciclo di incontri dedicato a sostenibilità, rigenerazione urbana e coesione sociale, valorizzando il ruolo delle donne nel dibattito pubblico e nelle politiche territoriali.

- Intervista TGR Puglia - **"Donne al comando"**. Ha raccontato il percorso di AQP sulla parità di genere, evidenziando l'utilizzo di strumenti come welfare, smart working e certificazione UNI/PdR 125:2022.

- Disseminazione culturale - **Dottorato Gender Studies**. L'iniziativa ha approfondito il tema del lavoro di cura e del welfare aziendale in ottica femminista, evidenziando l'importanza di politiche inclusive per una migliore conciliazione vita-lavoro.

- Convegno **"Empowerment femminile, tra diritti e realtà"**. L'evento ha promosso un confronto multidisciplinare su diritti, rappresentanza e autodeterminazione femminile, con il coinvolgimento di istituzioni e professioniste.

- Convegno **"Percorsi di parità"**. AQP ha partecipato al confronto sul bilancio di genere e sulle strategie per rendere concreta e misurabile la parità nelle organizzazioni pubbliche e private.

- **AQP Tour Baskin Puglia**. Attraverso lo sport inclusivo, AQP ha sostenuto un progetto che favorisce integrazione, accessibilità e partecipazione tra persone con diverse abilità e generazioni.

- Tavola rotonda su **benessere psicologico e lavoro**. L'incontro ha affrontato il rapporto tra benessere organizzativo, DEI e sostenibilità, con focus su strategie per ambienti di lavoro inclusivi e attrattivi.

- Convegno **"Donne e lavoro. Una sfida per la Puglia sostenibile"**. AQP ha partecipato al confronto regionale sulle politiche di genere ed è stata premiata nella Call for Best Practice per la Governance.



- **Convegno "Parità di genere. Certificazione e innovazione".** L'iniziativa ha approfondito il legame tra innovazione organizzativa e certificazione di genere, valorizzando il percorso di AQP verso l'uguaglianza.

- **Bilancio di Genere 2024 e Premio Industria Felix ESG.** AQP ha pubblicato il terzo Bilancio di Genere, evidenziando progressi concreti su rappresentanza femminile e parità salariale, ottenendo anche l'Alta Onorificenza ESG.

- **"Generazioni allo Specchio".** AQP ha avviato un progetto di mentoring intergenerazionale per favorire collaborazione, scambio di competenze e superamento degli stereotipi legati all'età.

- **People Care, Welfare & Wellbeing TRENDS.** AQP ha ospitato un confronto tra imprese sulle migliori pratiche HR in materia di welfare, wellbeing, inclusione e valorizzazione delle diversità.

- **FestambienteSud 2025.** La partecipazione al festival ha rafforzato il legame tra sostenibilità ambientale, inclusione sociale e valorizzazione dei territori e delle comunità.

- **Incontro "Parità di genere: qui Sud".** Il dibattito ha affrontato le sfide della parità di genere nel Mezzogiorno, coinvolgendo imprese, istituzioni e mondo dell'informazione.



- Progetto **"ORIENTamenti"**. L'iniziativa ha supportato figli e figlie dei dipendenti AQP nelle scelte formative e professionali, promuovendo pari opportunità e orientamento consapevole.

- Tavola rotonda **"ACQUA... Sostantivo Femminile"**. L'evento ha valorizzato la leadership femminile nel settore idrico e il contributo delle donne all'innovazione e alla sostenibilità delle utility.

- **54ª Giornata del Maestro del Lavoro**. AQP ha partecipato a un confronto dedicato ai temi dell'inclusione sociale e religiosa come elementi fondamentali di una società equa e coesa.

- Seminario **"Diventare Caregiver"**. Il workshop ha affrontato il tema del lavoro di cura e del supporto ai caregiver, collegandolo alle politiche aziendali di welfare e benessere.

- **Progetto con iFun - Giornata della Disabilità**. AQP ha promosso un progetto culturale realizzato con giovani autistici e neurodivergenti, valorizzando inclusione, creatività e partecipazione.

- Panel **"Aziende aperte alla neurodivergenza"**. L'incontro ha evidenziato la neurodiversità come valore organizzativo, in linea con il percorso AQP su inclusione, welfare e responsabilità sociale.



PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE

Stato di avanzamento 2025/2026



OBIETTIVO

Promuovere una cultura inclusiva, equa e rispettosa, garantendo pari opportunità, valorizzazione delle persone e contrasto ad ogni forma di discriminazione.



STATO DI AVANZAMENTO PER TEMA

TEMA	STATO	AZIONI PRINCIPALI DA PRESIDARE
 1. SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITMENT)	 COMPLETATO	 Procedure e avvisi neutrali rispetto al genere
 2. GESTIONE DELLA CARRIERA	 IN CORSO	 Formazione leadership  Monitoraggio dashboard 2D
 3. EQUITÀ SALARIALE	 PRESIDIATO	 Mansionario aggiornato  Meccanismi di controllo e trasparenza retributiva
 4. GENITORIALITÀ E CURA	 DA RAFFORZARE	 Programma "Well back to work" da completare  Gestione delle diverse fasi della maternità
 5. CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA - LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)	 IN CORSO	 Survey flessibilità e bisogni dei dipendenti  Smart working, orari e flessibilità
 6. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO	 PRESIDIATO	 Policy anti-molestie e piattaforma segnalazioni  Formazione e iniziative di sensibilizzazione



TEMA 4

GENITORIALITÀ E CURA

● DA RAFFORZARE

AVANZAMENTO



33%
di avanzamento
sul tema



PRINCIPALI EVIDENZE

- ✓ Sono presenti misure di welfare a supporto della genitorialità.
- ✓ Avviate iniziative specifiche a supporto del caregiver.
- ✓ Attività di informazione e sensibilizzazione già avviate sui congedi parentali.



AZIONI PRIORITARIE 2026

- ✓ Formalizzare il programma "Well back to work" per il rientro da lunghe assenze/maternità.
- ✓ Definire un piano di on-boarding e mentorship dedicato.
- ✓ Stabilire tempi, responsabilità e modalità di attuazione.
- ✓ Monitorare e comunicare i risultati delle iniziative.



SCADENZE DI RIFERIMENTO

Obiettivo completamento
Entro 31/12/2026

Verifica annuale
Maggio 2026

NOTA METODOLOGICA

Il Piano Strategico viene monitorato con verifiche semestrali e annuali rispetto alla data di pubblicazione.

I dati aggiornati al 31 dicembre 2025 saranno oggetto di verifica annuale a Maggio 2026.



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 per la Parità di Genere 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 facilita 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 la parità di genere e a contrastare

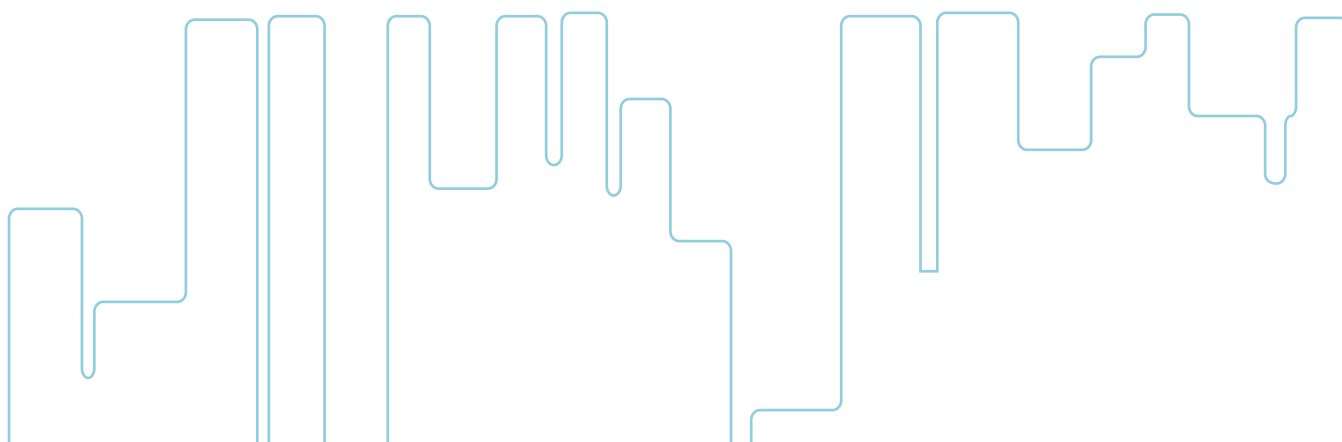
gli stereotipi che possono influenzare negativamente i processi di selezione.

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 di non 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 altri eventi 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/PdR 125:2022 per tutto il territorio pugliese.

La presente policy è rivolta a tutte le dipendenti e a tutti 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.

GLOSSARIO, ACRONIMI E FONTI DI RIFERIMENTO

GLOSSARIO

Si definisce "discriminazione nell'impiego e nella professione" qualsiasi distinzione, esclusione o preferenza basata su "razza, colore, sesso, religione, opinione politica, nazionalità o origini sociali", che abbia

l'effetto di compromettere la parità di trattamento e di opportunità nell'impiego e nella professione. Chiaramente le distinzioni basate strettamente su requisiti professionali non si considerano discriminazioni.

Empowerment

processo di rafforzamento dell'autonomia, della consapevolezza e della capacità di scelta di una persona o di un gruppo, finalizzato ad accrescerne la partecipazione e l'accesso a ruoli di responsabilità; con riferimento alle donne, indica il rafforzamento del loro ruolo nella sfera economica, sociale e professionale.

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.

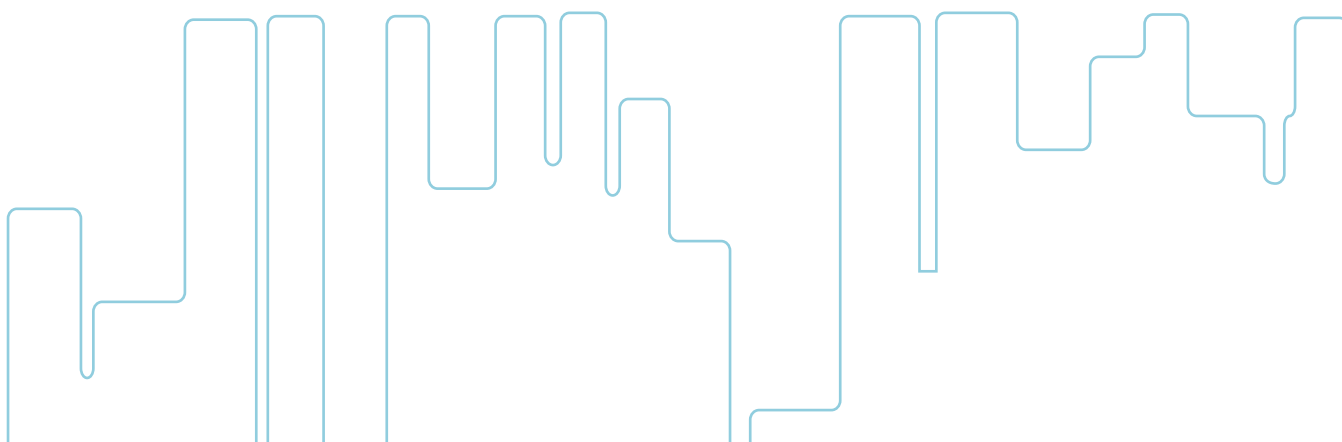
Glass Ceiling: soffitto di cristallo; indica la

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

ESG	Environmental, Social and Governance
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
RAL	Retribuzione Annua Lorda
RGA	Retribuzione Globale Annua
GEI	Gender Equality Index
PGCI	Progression Glass Ceiling Index
GCI	Glass Ceiling Index
D&I	Diversity & Inclusion (Diversità e Inclusione)
DNSH	Do No Significant Harm
PCTO	Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento (ex alternanza scuola-lavoro)

PNRR	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
ARERA	Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente
ATO	Ambito Territoriale
ANCE	Associazione Nazionale Costruttori Edili
BHRA	Business and Human Rights Accelerator
OO.SS.	Organizzazioni Sindacali
CdA	Consiglio di Amministrazione
SDGs	Sustainable Development Goals
KPI	Key Performance Indicator
WEPS	Women's Empowerment Principles

FONTI

- Bilancio di Sostenibilità AQP 2025

- Global Gender Gap Report 2025

- Gender Equality Index

- The Economist - Glass Ceiling Index

- UNI/PdR 125:2022

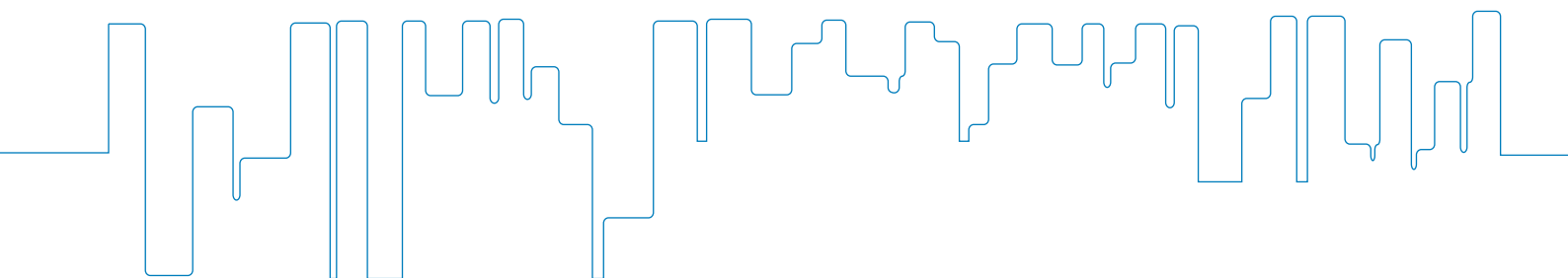
- Tabelle di benchmark ISTAT

- Direttiva UE "Women on Boards"

- Salary outlook. L'analisi delle retribuzioni italiane 2026



**acquedotto
pugliese**
l'acqua, bene comune



Acquedotto Pugliese Spa

Società pubblica in house

Azienda di rilevanza strategica per l'interesse nazionale

www.aqp.it

Italy - 70121 Bari, Via Cagnetti 36

