

# PERSONALE

## IL PERSONALE DI ACEA



L'emergenza sanitaria, intervenuta nell'anno, ha condizionato la gestione del personale, con particolare riferimento al tema della tutela della salute dei lavoratori. Acea ha pertanto **ripensato, con prontezza ed efficacia, modalità e strumenti di lavoro**, agevolando il passaggio dal lavoro in presenza a quello a distanza per la maggioranza del personale aziendale. Ciò ha comportato altresì il **potenziamento della dotazione**

**infrastrutturale IT**, la **riorganizzazione della formazione** in modalità digitale, l'adozione di **misure cautelative straordinarie** per preservare la salute delle persone e di iniziative *ad hoc* atte a coadiuvarle nella gestione delle difficoltà, lavorative e personali, generate dalla pandemia. Nel 2020, l'**organico delle Società in perimetro di rendicontazione<sup>91</sup>** è pari a **6.374 persone**.

TABELLA N. 38 – EVOLUZIONE DEI DIPENDENTI PER MACROAREE (2018-2020)

AREA DI BUSINESS	2018 (n. dipendenti)	2019 (n. dipendenti)	2020 (n. dipendenti)
Operations Idrico	1.741	2.695	3.303
Operations Reti	1.301	1.272	1.280
Generazione	78	81	87
Commerciale	443	437	392
Operations Ambiente	286	304	338
Operations Ingegneria	237	262	274
Corporate (Acea SpA)	656	665	700
<b>totale</b>	<b>4.742</b>	<b>5.716</b>	<b>6.374</b>

(\*) Le consistenze 2020 assorbono anche 419 persone di AdF e 28 persone di Acque Industriali, poiché le altre Società inserite in perimetro nell'anno hanno personale distaccato da altre Società del Gruppo o ne sono prive.

L'area **Operations Idrico** registra le **maggiori consistenze ed ha un'incidenza pari al 52% del totale**, in coerenza con il numero di Società ricomprese ed il peso del business sull'operatività del Gruppo; segue l'area **Operations Reti** che **rappresenta il 20% delle consistenze totali**.

### COMPOSIZIONE E TURNOVER

La **Funzione Gestione Risorse Umane** di Acea SpA cura, in service per conto delle Società controllate, l'**amministrazione del personale** in esse impiegato, secondo procedure definite. A tal fine, la Funzione si avvale di sistemi informatici (SAP HCM, SIPERT PY, Success Factor), operativi a livello di Gruppo, per la **gestione di anagrafiche dipendenti, retribuzioni, piani meritocratici** ecc. L'inclusione in perimetro di 447 dipendenti in forza presso AdF

e Acque Industriali è il fattore che più ha inciso sull'incremento dell'organico, da 5.716 persone del 2019 a 6.374 del 2020. Tale ampliamento di perimetro, tuttavia, non modifica la composizione complessiva dell'organico del Gruppo che rimane in linea rispetto al biennio precedente.

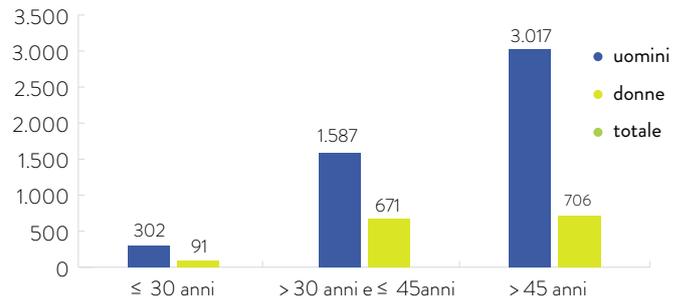
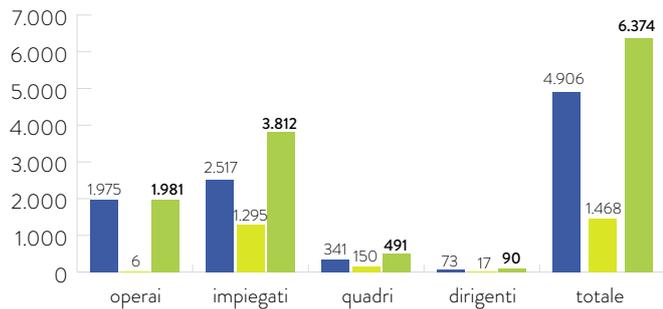
In particolare, la **presenza maschile si conferma prevalente e pari al 77% del totale**; il dato riflette la presenza di competenze tecnico-specialistiche ed operative espresse, ancora oggi, in Italia, soprattutto dagli uomini. La **struttura professionale è stabile** e composta per il **60%** da **impiegati**, il **31%** da **operai**, l'**8%** da **quadri** e l'**1%** da **dirigenti**; la distribuzione per fasce d'età è caratterizzata per il **58%** da persone con **più di 45 anni**, mentre gli appartenenti a fasce d'età più giovani – **tra i 30 e i 45 anni** e **al di sotto dei 30** – rappresentano, rispettivamente, il **35%** e il **6%** dell'organico.

<sup>91</sup> Il perimetro del capitolo illustra i dati delle Società in perimetro DNF (si veda *Comunicare la sostenibilità: nota metodologica*), ad eccezione di Acea Innovation, Acea Sun Capital, che hanno personale distaccato da altre Società del Gruppo o ne sono prive. L'organico totale, per tutte le Società dell'area di consolidamento, è invece pari, nell'anno, a 7.650 (era 7.576 nel 2019).

Con riferimento al **livello di istruzione**, si conferma la **tendenza al costante aumento dei laureati, che salgono al 25% del totale** (23% nel 2019),

ed alla **stabilità dei diplomati**, il cui peso percentuale si mantiene attorno al **50%** (per i dati sopra riportati si vedano il grafico n. 35 e la tabella n. 39).

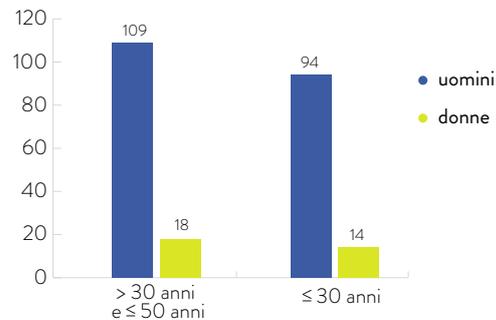
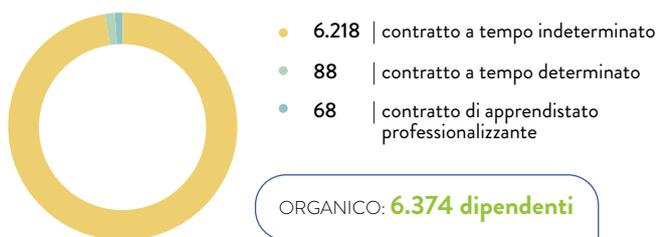
### GRAFICO N. 35 – LA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE: GENERE, ETÀ E INQUADRAMENTO (2020)



Il **98% dell'organico è impiegato con contratto a tempo indeterminato**, in linea con il 2019. La **durata del rapporto di lavoro** indica la **stabilità dell'impiego**: il **55%** delle risorse uscite nell'anno ha

prestato servizio nel Gruppo **per un arco temporale compreso tra 30 e 50 anni** e il **45% fino a 30 anni** (si vedano grafico n. 36 e tabelle nn. 39 e 41).

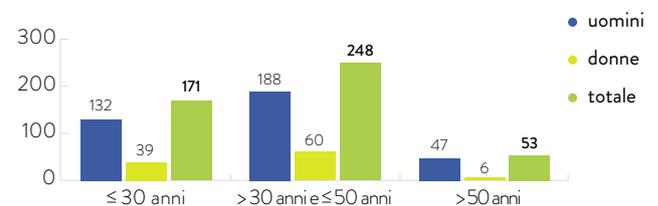
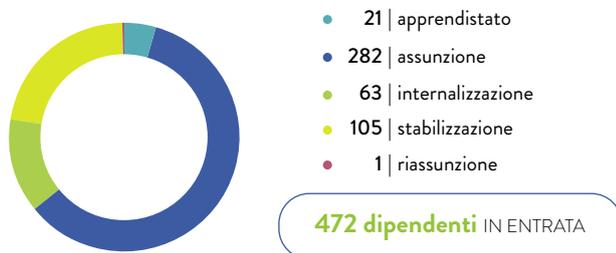
### GRAFICO N. 36 – TIPOLOGIE CONTRATTUALI E DURATA DEL RAPPORTO DI LAVORO (2020)



Gli **ingressi nel 2020** hanno riguardato **472 persone** (367 uomini e 105 donne), per il **77% con contratto a tempo indeterminato**, suddivisi in 282 assunzioni dal mercato esterno del lavoro, 105 stabilizzazioni (di cui 36 giovani che hanno svolto stage o tirocini

in azienda), 63 internalizzazioni, 21 attivazioni di apprendistato e 1 riassunzione (si vedano grafico n. 37 e tabella n. 41). Il **36% del personale in entrata** nell'anno aveva un'età inferiore o uguale a **30 anni**.

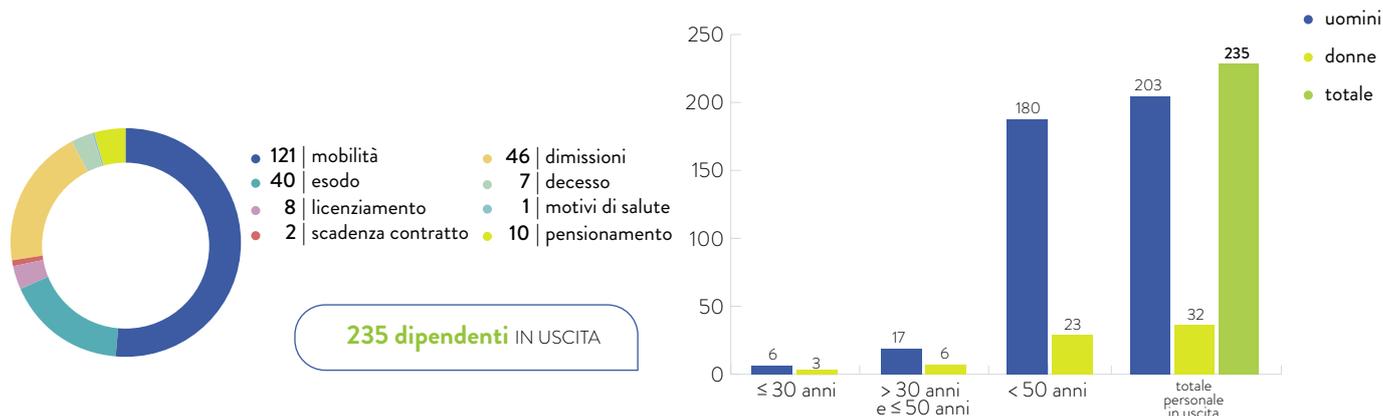
### GRAFICO N. 37 – TIPOLOGIE DI INGRESSI ED ETÀ DEL PERSONALE (2020)



Le **persone che hanno lasciato l'azienda nel 2020 sono 235** (203 uomini e 32 donne): 121 in mobilità, una forma di prepensionamento volontario e incentivato, 40 nei piani di esodo volontario agevolato, con la risoluzione concordata ed incen-

titata del contratto di lavoro, 10 pensionamenti, 46 dimessi, 8 licenziati e 10 per altre ragioni (si vedano il grafico n. 38 e tabelle nn. 41 e 42). **L'86% del personale in uscita aveva più di 50 anni**.

## GRAFICO N. 38 – TIPOLOGIE DI USCITA ED ETÀ DEL PERSONALE (2020)



Il **tasso di turnover** è stato pari all'**11,1%** (11,6% per gli uomini e 9,3% per le donne), il **tasso di ingresso** si è attestato al **7,4%** (7,5% per gli uomini e 7,2% per le donne) e quello di **uscita** è stato pari al **3,7%** (4,1% per gli uomini e 2,2% per le donne) (si veda la tabella n. 40).

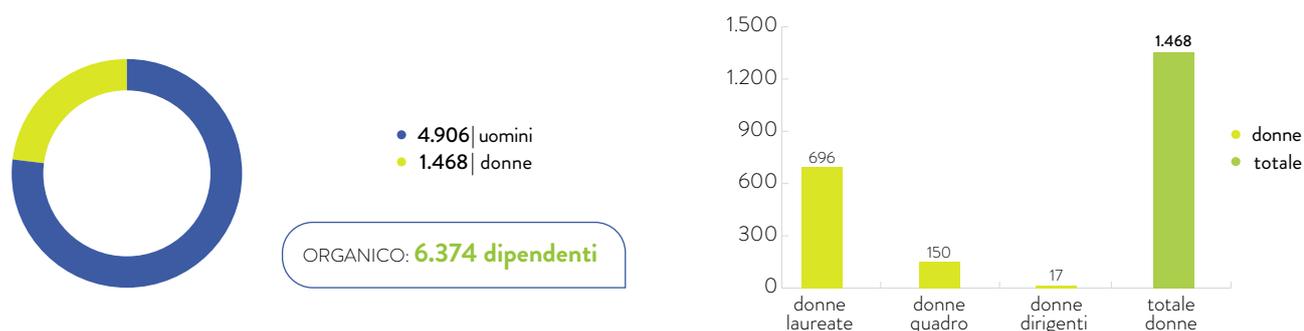
### LA PRESENZA FEMMINILE IN ACEA

Nel 2020 le lavoratrici in Acea sono **1.468** (1.286 nel 2019). L'ampliamento di perimetro e la conseguente inclusione di 116 donne in

forza presso AdF e Acque Industriali non modificano in maniera sostanziale l'incidenza femminile sul totale dell'organico di Gruppo, che risulta in lieve aumento rispetto allo scorso anno e pari al 23% (era 22% nel 2019).

L'incidenza delle dirigenti donna sul totale dei dirigenti (17 su 90) è pari al **19%**; le donne che ricoprono il ruolo di quadro sono il **30%** della categoria (150 su 491) (grafico n. 39) e tra i laureati presenti nel Gruppo la **componente femminile è pari al 43%** (696 su 1.600).

## GRAFICO N. 39 – L'ARTICOLAZIONE DEL PERSONALE IN OTTICA DI GENERE (2020)

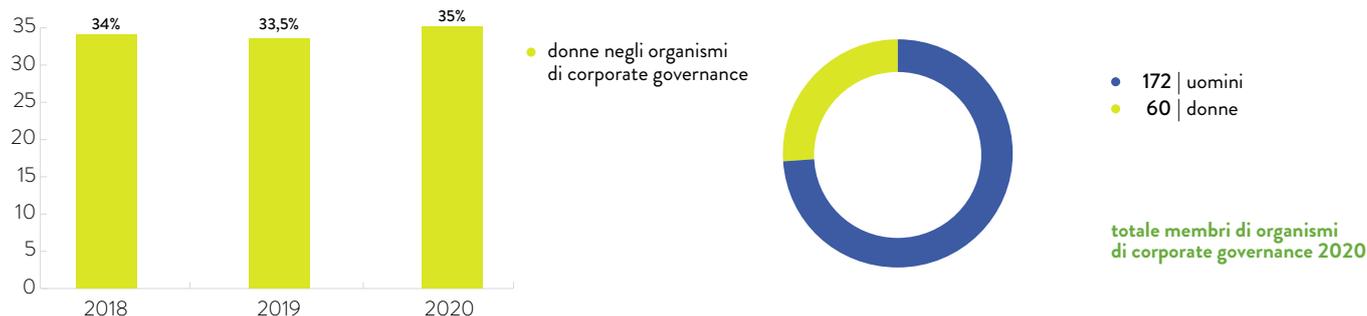


Negli organi di corporate governance delle Società in perimetro di rendicontazione (Consigli di Amministrazione, Collegi Sindacali e Organismi di Vigilanza) sono operative **60 donne**, pari al **35% del totale** dei componenti (nel 2019 le donne negli organismi di governo erano 52 pari al 33,5%).

Nella **Capogruppo**, l'incidenza delle donne nel **Consiglio di Amministrazione è pari al 55,5% sino a luglio** (5 donne su 9) e al **44,4%** (4 donne su 9 membri) **nella seconda metà dell'anno, a seguito**

della sostituzione di una Consigliera, e nel **Collegio Sindacale arriva sino al 60%** (3 donne su 5 membri, di cui 2 supplenti), dati al di sopra delle quote imposte dalla normativa (L. n. 120/2011). Si segnala, inoltre, che ciascun Comitato endoconsiliare conta la presenza di uno o più componenti femminili e che la Presidenza dei Comitati Controllo e Rischi ed Etica e Sostenibilità è affidata ad una Consigliera (si veda anche *L'identità aziendale*, paragrafo *La corporate governance in Acea*).

## GRAFICO N. 40 – LA PRESENZA FEMMINILE NEGLI ORGANISMI DI CORPORATE GOVERNANCE (2018-2020)



**TABELLA N. 39 – DATI GENERALI SUL PERSONALE (2018-2020)**

u.m.	2018			2019			2020		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
<b>COMPOSIZIONE DEL PERSONALE</b>									
<b>numero</b>									
dirigenti	60	12	<b>72</b>	70	11	<b>81</b>	73	17	<b>90</b>
quadri	289	127	<b>416</b>	311	137	<b>448</b>	341	150	<b>491</b>
impiegati	1.897	1.012	<b>2.909</b>	2.293	1.133	<b>3.426</b>	2.517	1.295	<b>3.812</b>
operai	1.342	3	<b>1.345</b>	1.756	5	<b>1.761</b>	1.975	6	<b>1.981</b>
<b>totale</b>	<b>3.588</b>	<b>1.154</b>	<b>4.742</b>	<b>4.430</b>	<b>1.286</b>	<b>5.716</b>	<b>4.906</b>	<b>1.468</b>	<b>6.374</b>
<b>LE DONNE IN ACEA</b>									
<b>%</b>									
donne sul totale organico			<b>24</b>			<b>22</b>			<b>23</b>
donne dirigenti sul totale dirigenti			<b>17</b>			<b>14</b>			<b>19</b>
donne quadro sul totale quadri			<b>31</b>			<b>31</b>			<b>31</b>
donne laureate sul totale laureati			<b>44</b>			<b>43</b>			<b>43</b>
<b>LE DONNE IN ACEA</b>									
<b>numero</b>									
laureati	593	470	<b>1.063</b>	755	567	<b>1.322</b>	904	696	<b>1.600</b>
diplomati	1.816	537	<b>2.353</b>	2.275	583	<b>2.858</b>	2.541	643	<b>3.184</b>
altri titoli	698	44	<b>742</b>	955	45	<b>1.000</b>	1.018	55	<b>1.073</b>
non definito	481	103	<b>584</b>	445	91	<b>536</b>	443	74	<b>517</b>
<b>totale</b>	<b>3.588</b>	<b>1.154</b>	<b>4.742</b>	<b>4.430</b>	<b>1.286</b>	<b>5.716</b>	<b>4.906</b>	<b>1.468</b>	<b>6.374</b>
<b>ETÀ MEDIA DEL PERSONALE</b>									
<b>anni</b>									
età media aziendale	49	45	<b>48</b>	48	45	<b>48</b>	48	45	<b>47</b>
età media dirigenti	54	52	<b>54</b>	53	51	<b>53</b>	53	51	<b>53</b>
età media quadri	51	49	<b>50</b>	51	49	<b>50</b>	51	49	<b>51</b>
età media impiegati	48	45	<b>47</b>	48	44	<b>47</b>	47	44	<b>46</b>
età media operai	48	51	<b>48</b>	48	48	<b>48</b>	48	49	<b>48</b>
<b>ANZIANITÀ MEDIA DEL PERSONALE</b>									
<b>anni</b>									
anzianità media aziendale	19	15	<b>18</b>	17	15	<b>17</b>	16	14	<b>16</b>
anzianità media dirigenti	17	19	<b>18</b>	17	16	<b>17</b>	17	16	<b>17</b>
anzianità media quadri	21	19	<b>20</b>	20	18	<b>19</b>	20	18	<b>19</b>
anzianità media impiegati	20	15	<b>18</b>	18	14	<b>17</b>	17	14	<b>16</b>
anzianità media operai	17	29	<b>17</b>	15	18	<b>15</b>	15	18	<b>14</b>
<b>TIPOLOGIA CONTRATTUALE DEL PERSONALE</b>									
<b>numero</b>									
personale stabile a tempo indeterminato	3.476	1.105	<b>4.581</b>	4.327	1.256	<b>5.583</b>	4.783	1.435	<b>6.218</b>
<i>(di cui) personale in part-time</i>	25	95	<b>120</b>	26	95	<b>121</b>	22	102	<b>124</b>
personale a tempo determinato	44	33	<b>77</b>	27	8	<b>35</b>	69	19	<b>88</b>
personale in contratti di apprendistato professionalizzante	68	16	<b>84</b>	76	22	<b>98</b>	54	14	<b>68</b>
<b>totale</b>	<b>3.588</b>	<b>1.154</b>	<b>4.742</b>	<b>4.430</b>	<b>1.286</b>	<b>5.716</b>	<b>4.906</b>	<b>1.468</b>	<b>6.374</b>

(\*) Nel 2020 sono inclusi anche i 447 dipendenti di AdF e Acque Industriali, poiché le altre Società entrate in perimetro DNF hanno personale distaccato da altre Società del Gruppo o ne sono prive.

**TABELLA N. 40 – MOVIMENTAZIONI DEL PERSONALE (2018-2020)**

u.m.	2018			2019			2020		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
<b>PERSONALE IN INGRESSO: TIPOLOGIA CONTRATTUALE</b>									
<b>numero</b>									
a tempo indeterminato	97	29	<b>126</b>	337	70	<b>407</b>	283	82	<b>365</b>
a tempo determinato	20	10	<b>30</b>	22	9	<b>31</b>	67	19	<b>86</b>
con contratti di apprendistato professionalizzante	41	11	<b>52</b>	9	5	<b>14</b>	17	4	<b>21</b>
<b>totale</b>	<b>158</b>	<b>50</b>	<b>208</b>	<b>368</b>	<b>84</b>	<b>452</b>	<b>367</b>	<b>105</b>	<b>472</b>
<b>PERSONALE IN USCITA: MOTIVI</b>									
mobilità	80	14	<b>94</b>	153	16	<b>169</b>	103	18	<b>121</b>
esodi	7	0	<b>7</b>	46	7	<b>53</b>	35	5	<b>40</b>
pensionamenti	2	1	<b>3</b>	2	1	<b>3</b>	10	0	<b>10</b>
licenziamenti	11	2	<b>13</b>	7	3	<b>10</b>	8	0	<b>8</b>
altri motivi (*)	28	13	<b>41</b>	29	9	<b>38</b>	47	9	<b>56</b>
<b>totale</b>	<b>128</b>	<b>30</b>	<b>158</b>	<b>237</b>	<b>36</b>	<b>273</b>	<b>203</b>	<b>32</b>	<b>235</b>
<b>TASSI DI TURNOVER, TASSI DI INGRESSO E USCITA PER CLASSI DI ETÀ (**)</b>									
<b>%</b>									
tasso di turnover	8,0	6,9	<b>7,7</b>	13,7	9,3	<b>12,7</b>	11,6	9,3	<b>11,1</b>
tasso di ingresso	4,4	4,3	<b>4,4</b>	8,3	6,5	<b>7,9</b>	7,5	7,2	<b>7,4</b>
≤ 30 anni	-	-	<b>2,2</b>	1,7	2,4	<b>1,9</b>	2,7	2,7	<b>2,7</b>
> 30 anni e ≤ 50 anni	-	-	<b>1,9</b>	4,7	3,7	<b>4,5</b>	3,8	4,1	<b>3,9</b>
> 50 anni	-	-	<b>0,3</b>	1,9	0,4	<b>1,5</b>	1,0	0,4	<b>0,8</b>
tasso di uscita	3,6	2,6	<b>3,3</b>	5,3	2,8	<b>4,8</b>	4,1	2,2	<b>3,7</b>
≤ 30 anni	-	-	<b>0,3</b>	0,2	-	<b>0,1</b>	0,1	0,2	<b>0,1</b>
> 30 anni e ≤ 50 anni	-	-	<b>0,4</b>	0,4	0,5	<b>0,5</b>	0,3	0,4	<b>0,4</b>
> 50 anni	-	-	<b>2,6</b>	4,8	2,3	<b>4,2</b>	3,7	1,6	<b>3,2</b>

(\*) La voce, per il 2020, include: 7 decessi (non riconducibili a infortuni sul lavoro), 46 dimissioni, 1 inabilità, 2 termine di contratto.

(\*\*) Il tasso di turnover è dato dalla somma delle assunzioni e delle cessazioni dell'anno rapportata all'organico a fine anno; le Società a cui i dati si riferiscono sono situate prevalentemente nel territorio laziale.

**TABELLA N. 41 – CLASSI DI ETÀ, DURATA RAPPORTO DI LAVORO (2018-2020)**

numero	2018			2019			2020		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
<b>CLASSI DI ETÀ DEL PERSONALE</b>									
≤ 25 anni e ≤ 30 anni	169	70	<b>239</b>	203	80	<b>283</b>	302	91	<b>393</b>
> 30 anni e ≤ 50 anni	1.688	704	<b>2.392</b>	2.166	789	<b>2.955</b>	2.384	900	<b>3.284</b>
> 50 anni e ≤ 60 anni	1.387	337	<b>1.724</b>	1.703	374	<b>2.077</b>	1.822	419	<b>2.241</b>
> 60 anni	344	43	<b>387</b>	358	43	<b>401</b>	398	58	<b>456</b>
<b>totale</b>	<b>3.588</b>	<b>1.154</b>	<b>4.742</b>	<b>4.430</b>	<b>1.286</b>	<b>5.716</b>	<b>4.906</b>	<b>1.468</b>	<b>6.374</b>
<b>PERSONALE IN INGRESSO: CLASSI DI ETÀ</b>									
≤ 30 anni	78	25	<b>103</b>	77	31	<b>108</b>	132	39	<b>171</b>
> 30 anni e ≤ 50 anni	67	24	<b>91</b>	208	48	<b>256</b>	188	60	<b>248</b>
> 50 anni	13	1	<b>14</b>	83	5	<b>88</b>	47	6	<b>53</b>
<b>totale</b>	<b>158</b>	<b>50</b>	<b>208</b>	<b>368</b>	<b>84</b>	<b>452</b>	<b>367</b>	<b>105</b>	<b>472</b>
<b>PERSONALE IN USCITA: CLASSI DI ETÀ</b>									
≤ 30 anni	7	6	<b>13</b>	7	0	<b>7</b>	6	3	<b>9</b>
> 30 anni e ≤ 50 anni	14	5	<b>19</b>	19	7	<b>26</b>	17	6	<b>23</b>
> 50 anni	107	19	<b>126</b>	211	29	<b>240</b>	180	23	<b>203</b>
<b>totale</b>	<b>128</b>	<b>30</b>	<b>158</b>	<b>237</b>	<b>36</b>	<b>273</b>	<b>203</b>	<b>32</b>	<b>235</b>
<b>DURATA DEL RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE IN USCITA</b>									
≤ 30 anni	49	16	<b>55</b>	85	13	<b>98</b>	94	14	<b>108</b>
> 30 anni e ≤ 50 anni	79	14	<b>93</b>	152	23	<b>175</b>	109	18	<b>127</b>
<b>totale</b>	<b>128</b>	<b>30</b>	<b>158</b>	<b>237</b>	<b>36</b>	<b>273</b>	<b>203</b>	<b>32</b>	<b>235</b>

# LE ORE LAVORATE, LA RETRIBUZIONE E I FONDI PENSIONE

## LE ORE LAVORATE IN ACEA

Acea opera nel rispetto della normativa sul lavoro e in conformità ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di riferimento, con particolare attenzione alle casistiche relative a orario di lavoro e durata delle prestazioni lavorative, salario minimo garantito, categorie d'età e vincoli previsti per il ricorso al lavoro minorile legale e corretta gestione delle categorie svantaggiate.

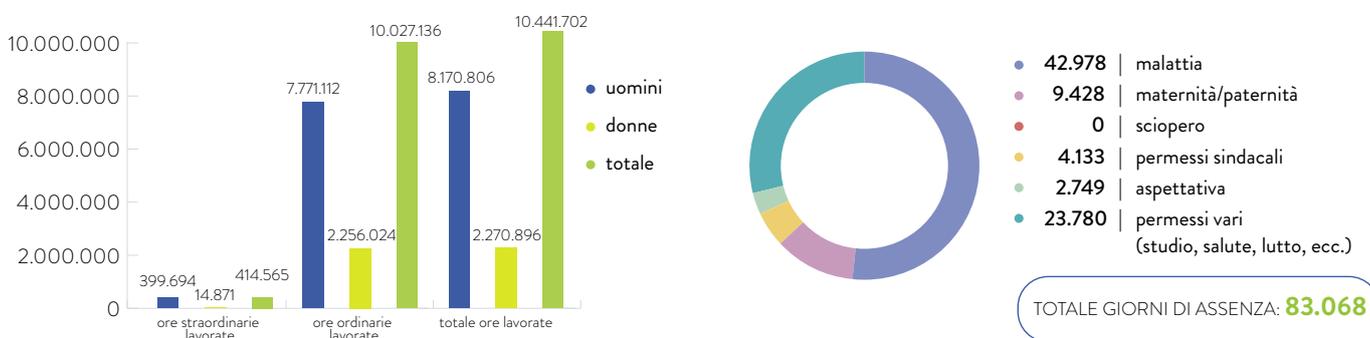
A seguito dell'emergenza sanitaria da Covid-19, Acea, in coerenza con le misure di sicurezza imposte a livello governativo, ha riorganizzato le condizioni di lavoro di oltre 3.700 dipendenti, principalmente con profili amministrativi, passando dalla modalità in presenza a quella a distanza, con lo svolgimento delle mansioni da casa.

Le ore lavorate nell'anno, ordinarie e straordinarie, escludendo i dirigenti, **aumentano**, principalmente a seguito dell'inclusione delle ore lavorate dal personale di AdF e Acque Industriali, e ammontano a **10.441.702 ore**, di cui il **78% imputabile al personale maschile** (pari a 8.170.806 ore), in ragione della maggiore presenza di uomini in organico (77% del totale). Analizzando le **ore straordinarie**, **l'influenza del genere** è ancora più evidente: il **96% dello straordinario è infatti attribuibile al personale maschile e solo il 4% alle donne** (si veda anche il sottoparagrafo *Le retribuzioni*).

I **giorni di assenza sono complessivamente 83.068**, riconducibili principalmente a **malattia, permessi** (per motivi studio, di salute, ecc.), **maternità/paternità, permessi sindacali e altre tipologie di permessi** (studio, salute, generici) (si vedano grafico n. 41 e tabella n. 42).

Il tasso di **assenteismo dell'anno è pari al 3%**, in diminuzione rispetto a 3,85% del 2019 (3,3% il tasso di assenteismo maschile e 2,3% quello femminile).

GRAFICO N. 41 – LE ORE LAVORATE DAL PERSONALE E LE ASSENZE (2020)



Oltre ai permessi, il personale può avere accesso ad orari di lavoro ridotti, secondo le modalità definite dall'azienda: nel 2020 il personale in **part-time** è stato pari a circa il **2% del totale**.

Per **quadri ed impiegati in terza fascia è previsto l'orario fiduciario**, finalizzato ad una gestione "personalizzata" dei tempi di lavoro, nel rispetto delle disposizioni contrattuali.

Ai dipendenti con "orario rigido" è riconosciuta, invece, la **flessibilità in entrata e in uscita**, secondo fasce stabilite, e un **monte ore mensile di permessi** da recuperare entro tempi definiti.

Lo **smart working**, infine, è la modalità di lavoro agile e flessibile che Acea ha adottato dal 2018 per promuovere la conciliazione vita-lavoro; quest'anno l'azienda, grazie alla scelta fatta nel biennio precedente, **è stata in grado di gestire, con tempestività ed efficacia, la riorganizzazione del lavoro necessaria a seguito dell'emergenza pandemica**, collocando la maggior parte del

personale in smart working (si veda anche il paragrafo *Lo sviluppo del personale e comunicazione*).

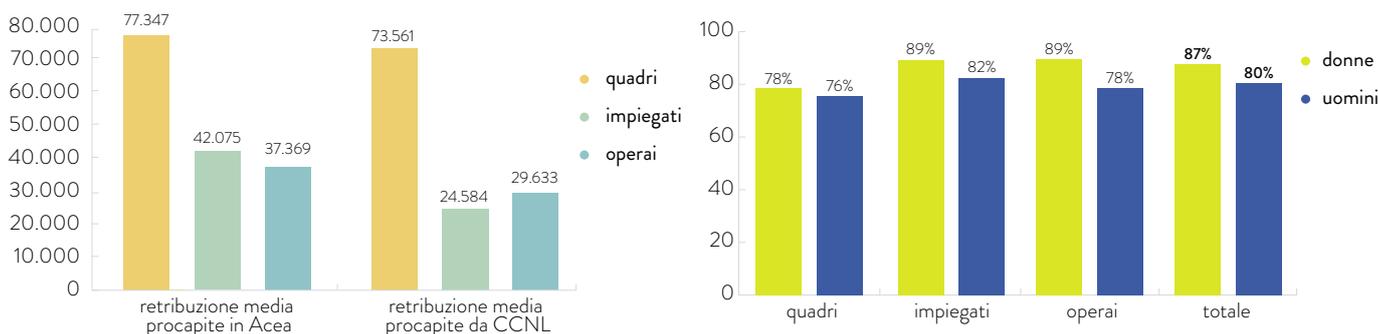
## LE RETRIBUZIONI

Le **retribuzioni** che Acea riconosce ai propri dipendenti, ad esclusione di dirigenti e top management, sono determinate dall'applicazione dei **Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL)** di riferimento, che garantiscono i livelli minimi retributivi a seconda delle categorie professionali.

L'azienda, inoltre, adotta una **politica retributiva** che applica **principi meritocratici** alle componenti fisse e variabili della retribuzione, determinando compensi che si collocano al di sopra delle retribuzioni minime stabilite dai CCNL.

Nel 2020 la **retribuzione media lorda pro-capite totale**, esclusi i dirigenti, è pari a **43.000 euro** (era 45.000 euro nel 2019) (si veda tabella n. 42).

GRAFICO N. 42 – LE RETRIBUZIONI MEDIE E IL RAPPORTO TRA STIPENDIO BASE E REMUNERAZIONE (2020)



Analizzando il dato per genere, il rapporto tra lo “stipendio base” e la remunerazione effettiva lorda è pari all’87% per le donne e all’80% per gli uomini: le attività a maggior compenso addizionale (reperibilità, turni, indennità, straordinari, ecc.), quale il lavoro dei tecnici di pronto intervento che si avvicendano in turni di 24 ore, sono, infatti, ricoperte prevalentemente da personale maschile.

## I FONDI PENSIONE A CONTRIBUZIONE DEFINITA

La previdenza complementare è una forma di contribuzione volontaria finalizzata a generare reddito integrativo alla pensione, che prevede l’investimento nel mercato finanziario, da parte di gestori specializzati, delle quote versate dagli iscritti.

I fondi pensione di riferimento per il personale Acea sono: **Previn-**

**dai**, riservato ai dirigenti, e **Pegaso** (gestito pariteticamente da Utilitalia e Organizzazioni Sindacali), per il personale non dirigente, cui si applicano i CCNL dei comparti elettrico e gas-acqua.

Il **Fondo Pegaso** adotta un Piano strategico 2019-2021 che illustra le linee guida di gestione dell’organismo, inclusi strumenti di misurazione dei fattori ESG (ambientali, sociali e di governance).

I dipendenti Acea aderenti al Fondo Pegaso sono 2.909 nell’anno, con un incremento del 3% rispetto al 2019.

Analizzando la distribuzione per genere degli aderenti, si evidenzia l’incidenza del 76% della componente maschile e del 24% di quella femminile (si veda tabella n. 42). L’azienda ha versato al Fondo circa 5,8 milioni di euro di TFR e circa 1,9 milioni di euro di contributo integrativo.

**TABELLA N. 42 – ORE LAVORATE, ASSENZE, RETRIBUZIONI E ISCRITTI AL FONDO PENSIONISTICO COMPLEMENTARE (2018-2020)**

u.m.	2018			2019			2020		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
<b>ORE LAVORATE DAL PERSONALE</b>									
<b>ore</b>									
ordinarie	5.669.239	1.684.926	<b>6.031.404</b>	6.250.724	1.941.510	<b>8.192.234</b>	7.771.112	2.256.024	<b>10.027.137</b>
straordinarie	362.165	27.004	<b>389.169</b>	369.398	29.464	<b>398.862</b>	399.694	14.871	<b>414.565</b>
<b>totale ore lavorate</b>	<b>6.031.404</b>	<b>1.711.930</b>	<b>7.743.334</b>	<b>6.620.122</b>	<b>1.970.974</b>	<b>8.591.096</b>	<b>8.170.806</b>	<b>2.270.896</b>	<b>10.441.702</b>
<b>TIPOLOGIA DI ASSENZE</b>									
<b>giorni</b>									
malattia	28.584	12.144	<b>40.728</b>	29.279	10.969	40.248	35.163	7.815	<b>42.978</b>
maternità/paternità	1.159	10.302	<b>11.461</b>	1.118	9.278	10.396	1.499	7.929	<b>9.428</b>
sciopero	606	138	<b>744</b>	82	28	110	0	0	<b>0</b>
permessi sindacali	8.076	1.068	<b>9.144</b>	5.159	584	5.743	3.756	377	<b>4.133</b>
aspettativa	1.288	1.127	<b>2.415</b>	1.313	379	1.692	2.015	734	<b>2.749</b>
permessi vari (studio, salute, lutto e motivi generici)	15.786	8.889	<b>24.675</b>	15.631	8.022	23.653	18.402	5.378	<b>23.780</b>
<b>totale assenze (escluse ferie e infortuni)</b>	<b>55.499</b>	<b>33.669</b>	<b>89.167</b>	<b>52.582</b>	<b>29.260</b>	<b>81.842</b>	<b>60.835</b>	<b>22.233</b>	<b>83.068</b>
<b>RETRIBUZIONI MEDIE LORDE PER QUALIFICA</b>									
<b>euro</b>									
quadri			77.061			78.691			77.347
impiegati			42.349			43.045			42.075
operai			38.840			39.496			37.369
<b>CLASSI DI ETÀ E GENERE DEI DIPENDENTI ISCRITTI AL FONDO PEGASO</b>									
<b>numero</b>									
≤ 25 anni	16	0	<b>16</b>	20	0	<b>20</b>	32	0	<b>32</b>
> 25 anni e ≤ 30 anni	38	18	<b>56</b>	65	26	<b>91</b>	92	25	<b>117</b>
> 30 anni e ≤ 35 anni	101	40	<b>141</b>	126	66	<b>192</b>	143	70	<b>213</b>
> 35 anni e ≤ 40 anni	169	69	<b>238</b>	186	88	<b>274</b>	202	103	<b>305</b>
> 40 anni e ≤ 45 anni	228	64	<b>292</b>	249	78	<b>327</b>	261	89	<b>350</b>
> 45 anni e ≤ 50 anni	349	112	<b>461</b>	320	105	<b>425</b>	293	101	<b>394</b>
> 50 anni e ≤ 55 anni	459	112	<b>571</b>	469	136	<b>605</b>	466	144	<b>610</b>
> 55 anni e ≤ 60 anni	386	112	<b>498</b>	423	119	<b>542</b>	440	112	<b>552</b>
> 60 anni	227	40	<b>267</b>	293	49	<b>342</b>	276	60	<b>336</b>
<b>totale</b>	<b>1.973</b>	<b>567</b>	<b>2.540</b>	<b>2.151</b>	<b>667</b>	<b>2.818</b>	<b>2.205</b>	<b>704</b>	<b>2.909</b>

## RELAZIONI INDUSTRIALI



In Acea trovano applicazione il **Contratto Unico del settore elettrico** ed il **Contratto Unico del settore gas-acqua**. La **totalità dei dipendenti** è pertanto **coperta da accordi collettivi di contrattazione**. Il **livello di sindacalizzazione**, nel 2020, è pari a circa il **68%**. I dipendenti che rivestono ruoli **dirigenziali o di rappresentanza sindacale** sono **288**; tra questi, **19 ricoprono funzioni di Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**, designati a seguito di accordo.

L'**Unità Relazioni Industriali** della Capogruppo (Funzione Risorse Umane) **presidia le politiche aziendali in materia di relazioni sindacali**, assicurandone la coerenza con gli obiettivi di Gruppo. I confronti si svolgono entro la cornice della contrattazione collettiva nazionale (CCNL) a livello di settore e, tra Società e rappresentanze interne dei lavoratori, sulle peculiari esigenze aziendali.

Il **Modello di Relazioni Industriali** applicato in Acea definisce un **sistema di relazioni sindacali di alto profilo**, basato su **bilateralità e partecipazione**, che coniuga **obiettivi imprenditoriali ed istanze sociali**.

Il **Protocollo di Relazioni Industriali** articola il sistema di partecipazione ed interlocuzione sindacale su tre livelli – di Gruppo, per area industriale ed aziendale – e definisce **alcuni ambiti di confronto** per ciascun livello: *andamento economico-finanziario, politiche occupazionali, selezione, valorizzazione, sviluppo e formazione del personale, sicurezza sul lavoro, welfare aziendale, promozione di diversità ed inclusione; politica industriale e piani di investimenti; premio di risultato, articolazione degli orari di lavoro, formazione tecnico-specialistica e sviluppo professionale*.

In linea con la logica inclusiva del Modello, Acea si è dotata di una **procedura per la consultazione dei lavoratori**, diretta o attraverso loro rappresentanze, su tematiche centrali come la **sicurezza sul lavoro, il rispetto dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile delle attività produttive** e, per favorire il **coinvolgimento dei dipendenti** nelle attività di relazioni sindacali, ha attivato un **indirizzo di posta elettronica** presso il quale, ad esempio, è possibile richiedere approfondimenti sugli accordi raggiunti o dare feedback circa la qualità delle iniziative aziendali.

Sono operative anche **Commissioni Bilaterali**, composte da rappresentanti dell'azienda e dei lavoratori, **che si esprimono sui temi centrali come la formazione, lo smart working, il welfare aziendale e la salute e la sicurezza sul lavoro**.

L'azienda promuove modelli partecipativi di rappresentanza sindacale, quali le **Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU)** e dei **Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente (RLSA)**.

I **principali Accordi siglati nell'anno con le Organizzazioni Sindacali (OO.SS.)**, oltre alla formazione e al premio di risultato, **hanno riguardato misure correlate alla gestione della pandemia**.

In particolare, sono state raggiunte intese sull'organizzazione del lavoro,

sulle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in smart working durante l'emergenza Covid-19 e sulle misure premianti per il personale operativo che ha garantito la continuità dei servizi di pubblica utilità nei confronti della cittadinanza. Inoltre, **per regolamentare le misure a contrasto della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro e per la progressiva ripresa delle attività lavorative, sono stati sottoscritti, con le Organizzazioni Sindacali, Accordi di Gruppo**, nei mesi di aprile e di maggio (c.d. "Fase 1" e "Fase 2 dell'emergenza"), in coerenza con le Linee Guida di cui ai Protocolli condivisi tra il Governo e le Confederazioni Nazionali del 14 marzo 2020 e del 24 aprile 2020. Gli Accordi hanno definito le misure di sicurezza anti-contagio, le misure di natura tecnica ed organizzativa per lo svolgimento delle attività lavorative in sicurezza, oltre che procedurali, informative e di welfare da adottare da parte delle Società del Gruppo.

Inoltre, di particolare rilievo, nell'anno, il **nuovo Accordo in materia previdenziale che regola la c.d. "Isopensione"**, stipulato il 30 luglio, per la gestione del turnover generazionale, in linea con gli impegni assunti nell'Accordo Quadro di Gruppo del 14/02/2018 **valevole per il quadriennio 2021-2024**. La misura di accompagnamento alla pensione è erogata dall'INPS, con il contributo dell'azienda, ed è rivolta a quadri, impiegati e operai in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia o di quella anticipata nei quattro anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, fermo restando un ordine di priorità nelle uscite legato alle particolari condizioni di salute, alla prossimità alla pensione e alla categoria legale di appartenenza.

Acea è attiva nella promozione del benessere aziendale, a partire dai **fabbisogni del personale** rilevati nel tempo tramite survey. Nel 2020 è stato **potenziato il Piano Welfare di Gruppo**, accessibile dalla **piattaforma My Welfare**, arricchendo l'offerta di **servizi alla persona e al nucleo familiare** (servizi alla famiglia, viaggi, trasporti, salute e cassa sanitaria, previdenza integrativa, sport e tempo libero, ecc.), oltre all'opportunità di convertire il premio di risultato in servizi welfare.

Per promuovere il Piano e le iniziative di welfare, nel 2020, sono stati svolti numerosi **incontri informativi** da remoto e diffusi **video formativi dedicati**.

Acea **ha reimpiegato parte degli sgravi fiscali** goduti grazie al Piano Welfare **a beneficio dei dipendenti**, sia con l'erogazione di una quota aggiuntiva a carico dell'azienda in favore di coloro che hanno destinato il premio di risultato alla previdenza complementare, sia offrendo **prestazioni sanitarie e check-up preventivi** (endocrinologici, dermatologici, ecc.) e realizzando campagne per promuovere la **prevenzione primaria e secondaria, i corretti stili di vita e il benessere psico-fisico**. In particolare, è stata organizzata, insieme al CRA aziendale, una campagna di comunicazione sulla telemedicina e check-up medici.

Inoltre, ai dipendenti iscritti alla cassa sanitaria Acea riconosce un'assicurazione **Long Term Care** che tutela le persone in caso di perdita dell'autosufficienza.

A seguito della pandemia da Covid-19, nel corso dell'anno il Gruppo Acea ha realizzato particolari **iniziative di welfare**, che hanno registrato un buon livello di partecipazione (si veda il box di approfondimento).

## LE INIZIATIVE DI WELFARE DURANTE LA PANDEMIA

Nel 2020, Acea ha messo in campo, a beneficio dei dipendenti e dei loro familiari, molteplici iniziative di welfare aziendale in risposta alla crisi pandemica, **soprattutto nella fase di lockdown**.

In particolare, l'azienda ha offerto:

- il servizio di **supporto psicologico individuale a distanza**, in collaborazione con il Nucleo ACLI (Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani) di Acea e una professionista in psicoterapia, per aiutare i dipendenti a fronteggiare i disagi originati dalla pandemia (isolamento, fragilità, ecc.);
- il servizio di **supporto psicologico collettivo**, mediante l'organizzazione di 3 webinar, ai quali hanno preso complessivamente parte 1.000 persone, finalizzati ad offrire ai dipendenti e al loro nucleo familiare strumenti e consigli per affrontare la pandemia con resilienza e capacità di trasformare i limiti in risorse, in particolare con riferimento all'adozione di nuovi stili di vita e di lavoro;
- il **programma di wellness "Gympass insieme per il benessere"**, per favorire l'adozione di uno stile di vita sano e attivo, grazie alla piattaforma Gympass che permette di praticare numerose attività in palestre e strutture sportive e di partecipare a più corsi live in diretta

streaming;

- il percorso **"I Venerdì del Benessere"**, sviluppato in collaborazione con HR Community e lanciato in occasione della Giornata Mondiale dell'Alimentazione, con l'obiettivo di promuovere corretti stili di vita, condividendo l'importanza della prevenzione e di una sana alimentazione;
  - azioni di **sostegno alla genitorialità**, mediante nuove modalità di flessibilità oraria, permessi e iniziative per favorire un migliore equilibrio tra lavoro e gestione dei figli, come i laboratori interdisciplinari digitali "My Family Club Acea" e "Back to School", ad alto valore educativo.
- In dicembre Acea, in collaborazione con la Fondazione Gemelli, ha organizzato il **webinar sul Covid-19 "Acea e Fondazione Gemelli"**, rivolto ai dipendenti, nel corso del quale sono stati illustrati i principali dati pandemici dell'anno ed è stato possibile porre domande ai medici esperti. Acea, infine, ha condotto una survey interna per conoscere l'opinione del personale in merito alle soluzioni organizzative e di conciliazione vita-lavoro adottate nel periodo emergenziale e su quelle da implementare successivamente (si veda anche il capitolo *Lo sviluppo delle persone e comunicazione*).

Per quanto riguarda il **preavviso informativo ai dipendenti circa eventuali modifiche organizzative o ristrutturazioni societarie con effetti sui rapporti di lavoro**, Acea assume comportamenti che variano in funzione delle situazioni illustrate di seguito:

- **modifiche organizzative**: in caso di costituzione di nuove Unità o variazioni di missioni o responsabilità, la Funzione Risorse Umane emette una Disposizione Organizzativa, ne trasmette comunicazione alle strutture competenti che la pubblicano in bacheca e sulla Intranet aziendale. In caso di modifiche organizzative con effetti sul personale vengono informate le rappresentanze sindacali; ove ciò riguardi un singolo dipendente (variazione di sede di lavoro, orari, ecc.), gli viene data comunicazione dall'Unità Risorse Umane della Società di appartenenza;

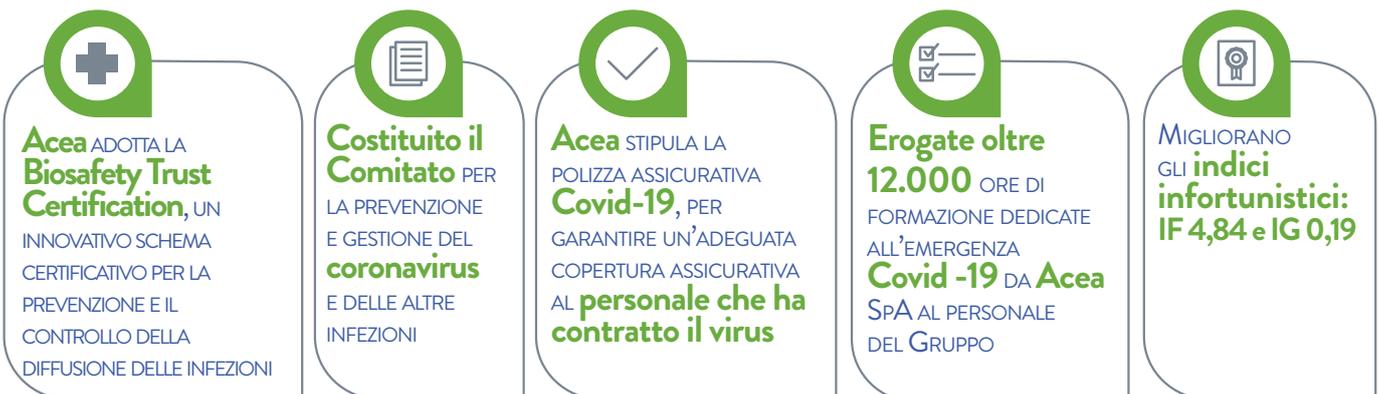
- **ristrutturazioni societarie**: in caso di ristrutturazioni, a seguito di rilevanti modifiche organizzative e produttive, con conseguenze sulle condizioni di lavoro e sull'occupazione, le modalità di informazione dei dipendenti e delle Rappresentanze Sindacali sono regolate dai CCNL applicati nel Gruppo e dai Protocolli di Relazioni Industriali;
- **trasformazioni societarie** (come cessioni, fusioni, acquisizioni, trasferimento di rami d'azienda): nei casi di trasformazione societaria i preavvisi ai dipendenti sono regolati dalla normativa vigente<sup>92</sup>, che prevede obblighi di informativa verso i rappresentanti dei lavoratori, tali da consentire loro la verifica delle motivazioni industriali delle operazioni, delle corrette modalità del processo e delle ricadute sui rapporti di lavoro.

## IL CONTENZIOSO CON I DIPENDENTI E CON I SINDACATI (2020)

I contenziosi giuslavoristici in Acea riguardano, in prevalenza, contestazioni su **licenziamenti, revisioni di inquadramento, differenze retributive, indennità non percepite, demansionamento, mobbing e costituzioni di rapporto di lavoro**.

Nel 2020, in materia di lavoro, si contano **46 nuove vertenze** (erano 23 nel 2019), la maggior parte **attivate dai dipendenti delle Società**. Il totale dei contenziosi giuslavoristici pendenti al 31 dicembre 2020 – comprensivo di quelli instaurati negli anni precedenti – ammonta a 13 casi.

## TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO



<sup>92</sup> Art. 2112 c.c. e art. 47 legge 428/90 e ss.mm.ii.

Acea è impegnata nella **diffusione capillare della cultura della sicurezza** sia nelle Società del Gruppo, mediante il coinvolgimento diretto dei dipendenti, sia lungo la catena di fornitura (si veda il capitolo *Fornitori*).

La gestione della sicurezza è strutturata a livello organizzativo e tutte le Società per le quali la Holding ritiene significativa la certificazione, in ragione delle consistenze dell'organico e della tipologia di attività svolte, ha implementato **Sistemi di gestione certificati**<sup>93</sup> (si veda anche *L'identità Aziendale*, capitolo *Corporate governance e sistemi di gestione*).

**L'Unità Sicurezza sul Lavoro della Capogruppo cura le attività di coordinamento e indirizzo sul tema**, monitorando le Società sull'applicazione di normativa, linee di indirizzo e politiche aziendali. **Ciascuna Società del Gruppo ha responsabilità diretta sulla gestione operativa della sicurezza** e provvede a **formare il personale, monitorare gli infortuni** e valutare i **rischi per i lavoratori**, redigendo il **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**. A valle di tali attività, **l'Unità Sicurezza sul Lavoro redige, a livello centralizzato** e con cadenza annuale, il **rapporto infortuni** per le Società del Gruppo.

La metodologia di analisi degli eventi infortunistici segue le **Linee guida per la classificazione degli infortuni**, redatte da Utilitalia e conformi alla **norma UNI 7249/95**, con riferimento ai criteri di rilevazione INAIL e alle indicazioni dell'ESAW (European Statistics of Accidents at Work).

Acea, in conformità alla normativa, **identifica i pericoli presenti nelle attività aziendali** che possono causare infortunio o malattia, mediante sopralluoghi svolti congiuntamente negli ambienti di lavoro da **Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)**, Medico Competente, **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)** e Responsabili di Unità, di volta in volta coinvolti. A seguire, l'azienda **valuta i rischi per la salute e la sicurezza dei**

**lavoratori dovuti ai pericoli rilevati nei luoghi di lavoro**, verifica la possibilità di **eliminarli**, adotta **misure di prevenzione e/o protezione** da attuare per tenere i rischi sotto controllo ed elabora il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). Nel caso di infortuni, si apre un'indagine per determinare le cause dell'evento e identificare le adeguate azioni correttive per evitare il ripetersi del fenomeno. Nella logica del **miglioramento continuo della gestione operativa della sicurezza sul lavoro**, Acea si è dotata di **Linee guida di Gruppo sulla sicurezza** e di una **Dashboard HSE (Health, Safety, Environmental)**, per misurare e monitorare i dati di performance, anche in relazione ai benchmark di settore, e realizzare interventi migliorativi.

Per **gestire la situazione emergenziale**, a febbraio, Acea ha condiviso, in coerenza con le previsioni normative, le iniziative di prevenzione e protezione da coronavirus con i **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)** del Gruppo e, oltre al già esistente **Comitato di Coordinamento RSPP (Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione) di Gruppo**, ha costituito il **Comitato Consultivo Coronavirus**, composto da RSPP delle principali Società del Gruppo, Responsabile dell'Unità Relazioni Industriali, Medico Coordinatore e Organizzazioni Sindacali, per condividere le informazioni, con cadenza periodica, e coordinare le attività da intraprendere.

Inoltre, Acea si è dotata della **Biosafety Trust Certification** (si veda anche *L'identità Aziendale*, capitolo *Corporate governance e sistemi di gestione*), un innovativo schema certificativo per la prevenzione e il controllo della diffusione delle infezioni, ha definito la **Politica aziendale per la prevenzione della diffusione del coronavirus e delle altre infezioni** e ha costituito il **Comitato per la prevenzione e gestione del coronavirus e delle altre infezioni** (si veda il box dedicato).

## IL COMITATO PER LA PREVENZIONE E GESTIONE DEL CORONAVIRUS E DELLE ALTRE INFEZIONI

Il **Comitato per la prevenzione e gestione del coronavirus e delle altre infezioni** è un organo previsto della **certificazione Biosafety Trust Certification**.

Il Comitato, **composto dal Medico Competente e dalle principali Funzioni di Acea**, coordina le attività di prevenzione e gestione delle infezioni, monitorando il contesto epidemiologico.

In particolare, il Comitato ha il compito di **individuare e valutare i fattori di rischio**, diretti e indiretti, **del contagio da coronavirus** e altre infezioni, vigilando costantemente sul fenomeno infettivo nei differenti contesti

territoriali in cui Acea opera; gestire l'applicazione dei requisiti del Documento Normativo "**Biosafety Trust Certification**"; proporre **misure di prevenzione e protezione della salute, della sicurezza e del benessere dei lavoratori**, anche sulla base della valutazione dei controlli microbiologici ambientali effettuati per la ricerca di virus o batteri (ad esempio il monitoraggio dell'acqua); proporre **attività di formazione e sensibilizzazione del personale; supervisionare la corretta ed efficace attuazione delle misure** indicate e mettere in campo **azioni correttive finalizzate al miglioramento continuo**.

Acea SpA e le Società operative hanno **aggiornato i documenti di valutazione dei rischi (DVR)** di competenza, **in conformità a quanto previsto nei provvedimenti per il contrasto alla diffusione del virus SARS-CoV-2**.

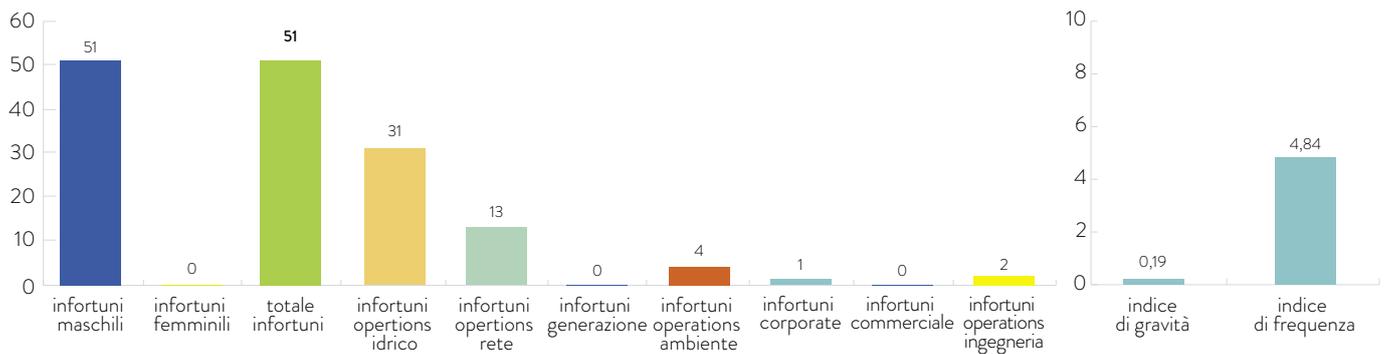
Nel 2020, nonostante l'ampliamento di perimetro, **tutti i dati infortunistici risultano in rilevante diminuzione** rispetto al 2019, anche grazie alla tempestiva ed efficace risposta dell'azienda alla gestione dell'emergenza, soprattutto in termini di riorganizzazione delle modalità di lavoro ed adozione di adeguate misure anti-contagio. Si sono verificati **51 infortuni durante lo svolgimento dell'atti-**

**ività lavorativa e 9 in itinere**<sup>94</sup>, cioè durante i trasferimenti casa-lavoro. Le **giornate di assenza** per infortuni occorsi durante il lavoro sono **2.044** (di cui 324 provenienti da infortuni di anni precedenti), l'**indice di frequenza** è pari a **4,84** e quello di **gravità** si attesta a **0,19** (si vedano grafico n. 43 e tabella n. 43). Tutti gli eventi si configurano come infortuni con **lesioni personali lievi**, **33 sono di tipo "professionale"** e **18 di tipo "non professionale"**. Le **cause principali di infortunio** sono: inciampo, urto, scivolamento, taglio, elettrocuzione, contatto con superficie calda e lesione agli occhi.

<sup>93</sup> Sono pertanto escluse Acea Innovation e Acea Sun Capital, con personale distaccato o prive di personale.

<sup>94</sup> Gli infortuni *in itinere* sono relativi agli spostamenti casa-lavoro e lavoro-casa, con mezzi propri o aziendali, che avvengono al di fuori dall'orario lavorativo, così come stabilito dalla nota Federutility dedicata.

## GRAFICO N. 43 – INFORTUNI E INDICI (2020)



**NB** Indice di frequenza maschile **4,84** e femminile **0**; indice di gravità maschile **0,19** e femminile **0**. Non si sono verificati infortuni mortali nell'anno.

Osservando la ripartizione degli infortuni in ottica di genere (al netto di quelli *in itinere*) emerge che la totalità degli infortuni ha coinvolto personale maschile, 45 operai, 2 impiegati amministrativi, 3 impiegati tecnici e 1 quadro.

Le Società con il maggior numero di infortuni sono: Acea Ato 2 (14 infortuni), Gori (13 infortuni) ed Areti (13 infortuni), che hanno fisiologicamente una maggiore esposizione al rischio infortunistico in relazione alla tipologia di attività svolte.

Tra le iniziative intraprese per garantire il massimo livello di sicurezza sul lavoro (si veda il box dedicato), Acea, oltre a collocare in smart working la maggior parte del personale amministrativo, ha riorganizzato ambienti di lavoro e modalità di accesso alle sedi aziendali, adottando procedure per la gestione degli spazi comuni e pianificando le presenze tramite un applicativo software. Ha inoltre sviluppato la piattaforma APP A4, ideata per offrire ai dipendenti uno strumento di autodiagnosi che attraverso la rilevazione di alcuni parametri verifica lo stato di salute della persona, prima dell'accesso nei locali aziendali.

Al personale operativo, che ha continuato a prestare servizio sul campo e a contatto con il pubblico, sono stati forniti specifici dispositivi di protezione individuali (DPI) ed erogate sessioni informative per il loro corretto utilizzo. Inoltre, in collaborazione con il personale ospedaliero del Policlinico Tor Vergata, l'azienda ha offerto ai dipendenti la possibilità di effettuare test sierologici, su base volontaria, con una adesione di 3.000 persone. Presso il Centro Medico aziendale, sono stati resi disponibili kit di test cromatografici per il rilevamento qualitativo del virus in campioni di saliva ed è stata attivata una convenzione con il Policlinico Gemelli e la Clinica Paideia, riservata al personale e ai familiari, per eseguire tamponi molecolari e tamponi antigenici rapidi. A sostegno dei dipendenti che hanno contratto il Covid-19, l'azienda ha stipulato la polizza assicurativa Covid-19, per garantire loro un'adeguata copertura assicurativa, successivamente estesa anche ai familiari. Infine, sempre nell'ottica di fornire al personale strumenti di prevenzione sanitaria, l'azienda ha attivato la campagna di vaccinazione antinfluenzale rivolta a dipendenti e familiari conviventi.

### LE MISURE ADOTTATE DA ACEA PER CONTENERE LA DIFFUSIONE DEL COVID-19

Per far fronte all'emergenza pandemica da Covid-19, il Gruppo Acea ha implementato, a partire dal mese di febbraio, molteplici misure di prevenzione e protezione per la gestione del rischio da contagio. In particolare, l'azienda ha:

- definito, a livello di Gruppo, Circolari, Linee Guida interne, Protocolli sanitari specifici redatti dai Medici Competenti e il Protocollo per la Gestione dei casi Covid-19 in azienda, in modo da garantire una risposta efficace e coordinata all'emergenza;
- condotto la revisione del Documento di Valutazione dei Rischi, con la nuova valutazione del rischio biologico correlato al virus SARS-CoV-2, e dei piani di emergenza, predisposto misure di prevenzione e protezione dal contagio e condiviso informative sui corretti comportamenti da adottare per la prevenzione del contagio;

- organizzato campagne di screening per i dipendenti e il personale delle imprese appaltatrici;
- intensificato i turni di pulizia, igienizzazione e sterilizzazione dei luoghi di lavoro, programmando attività di sanificazione periodica come misura di prevenzione aggiuntiva e installato presidi per l'igienizzazione delle mani;
- installato termoscanner per la misurazione della temperatura corporea presso gli accessi alle sedi;
- applicato pellicole igienizzanti per l'abbattimento della carica batterica presso le pulsantiere degli ascensori e dei distributori di bevande e alimenti, sulle maniglie dei bagni e sui corrimani delle scale e tappetini antibatterici multistrato per le soles delle scarpe, presso gli ingressi.

Per favorire la consapevolezza del personale circa le misure di sicurezza adottate, a ottobre, Acea ha lanciato la "Campagna Covid-19", realizzata dalla Funzione Comunicazione con la collaborazione delle Funzioni Risorse Umane e Technology & Solutions e del Comitato per la prevenzione e gestione del coronavirus, e ha diffuso nella Intranet alcuni visual dedicati al tema e FAQ sul Covid-19 e sulle misure preventive (si veda anche il sottoparagrafo *La comunicazione interna*).

È stato attivato un osservatorio sui comportamenti adottati dai

dipendenti in relazione alle misure anti-contagio imposte e sono state svolte ispezioni e azioni di vigilanza.

Infine, con l'obiettivo di rilevare la valutazione dell'efficacia, da parte del personale, delle iniziative di sicurezza messe in campo dall'azienda, è stata condotta una survey dedicata.

L'Unità Sicurezza sul Lavoro della Capogruppo ha il compito di promuovere ambienti di lavoro sani e mitigare fenomeni di stress correlato al lavoro. Nel corso dell'anno, particolare cura

è stata posta nella tutela del personale con particolari criticità psico-fisiche, reso più fragile dalla situazione pandemica.

**Le Società del Gruppo** provvedono alla **formazione dei lavoratori** e delle figure preposte **in materia di salute e sicurezza sul lavoro**, in ottemperanza alla normativa vigente (si veda, più avanti, anche il sottoparagrafo *La formazione e lo sviluppo del personale*).

Nel 2020 la formazione erogata dalle Società del Gruppo, in sinergia con l'attività svolta dalla Capogruppo, ha riguardato principalmente le misure anti-contagio adottate ed è stata svolta **in modalità e-learning**, con video e tutorial formativi realizzati *ad hoc*. Di seguito alcune iniziative intraprese:

- **Acea SpA** ha erogato al personale del Gruppo oltre **12.000 ore di formazione dedicata all'emergenza Covid-19**;
- **Acea Ato 2** ha erogato complessivamente 17.207 ore di formazione in ambito salute e sicurezza sul lavoro ai suoi dipendenti, di cui il 18% sulla prevenzione del virus SARS-CoV-2. Inoltre, la Società ha realizzato **incontri tra Vertici aziendali e personale operativo, in presenza e a distanza**, volti ad aumentare la consapevolezza dei dipendenti **in materia di sicurezza sul lavoro**, ha installato presso le sedi operative i **"tabelloni sicurezza"** per condividere con i dipendenti informazioni e dati e programmato la sperimentazione di uno smart-watch per il monitoraggio dei parametri di salute e sicurezza dei lavoratori in turno presso l'impianto di Roma Sud;
- **Acea Ato 5** ha erogato complessivamente **2.758 ore di informazione, formazione e addestramento sulla sicurezza**, per un totale di circa **262 risorse coinvolte**. Oltre alla formazione sulla gestione dei lavori in **ambienti confinati, a sospetto inquinamento, a rischio esposizione a vibrazioni e rumore e ai corsi per preposti**, ha altresì realizzato, tramite le attività del Comitato di Gestione Coronavirus, una campagna di sensibilizzazione del personale sull'evolvere della situazione pandemica;
- **AdF** ha erogato complessivamente **2.399 ore di informazione, formazione e addestramento sulla sicurezza**, in particolare sugli aspetti legati all'emergenza da Covid-19, per un totale di **415 risorse coinvolte**. Inoltre, il personale operativo (**127 persone** per 375 ore di formazione) è stato addestrato all'utilizzo di nuovi **rilevatori multigas** e di **gru** con cancellino

autoportante e amovibile con alloggio per dispositivo retrattile ed anti-caduta. Infine, la Società ha sperimentato, grazie alla collaborazione con **una giovane start-up italiana, StartSmart**, la formazione in **spazi confinati in modalità virtuale**: mediante l'utilizzo di un visore e due controller è stato possibile simulare l'intervento su un pozzetto stradale e interagire con tutti gli elementi tipici di un ambiente confinato;

- **Acea Ambiente** ha diffuso, presso alcuni stabilimenti, video informativi sulle misure anti-contagio ed erogato formazione in modalità e-learning sempre in tema Covid-19;
- **Areti** ha proseguito, riorganizzandolo in base alle nuove regole imposte dall'emergenza pandemica, l'addestramento del personale presso il **Training Camp**, uno **spazio dedicato** alla formazione **in materia di salute e sicurezza sul lavoro** (salita/discesa in sicurezza sui sostegni delle linee elettriche di media e bassa tensione; accesso in sicurezza ai luoghi confinati sotterranei; esercitazione all'uso di strumenti di lavoro/di sicurezza, addestramento all'emergenza in ambiente pericoloso, ecc.). Nel 2020 si sono complessivamente svolte **7.883 ore di formazione ed addestramento**, con il coinvolgimento di **647 persone**;
- **Acea Elabiori** ha organizzato corsi di formazione sulla sicurezza per le principali figure di riferimento (preposti, Dirigenti, ASA e APS, coordinatori per la sicurezza in fase di esecuzione e di progettazione), erogando complessivamente **5.547 ore di formazione ed addestramento su sicurezza e qualità** con il coinvolgimento di **251 partecipanti**;
- **Aquaser**, oltre a continuare l'attività di **formazione del personale addetto al trasporto**, con lo scopo di rendere gli autisti più consapevoli delle procedure aziendali e della sicurezza, in particolare di quella **stradale**, ha realizzato per il personale aziendale il **video formativo Vademecum coronavirus**;
- **Gori**, in considerazione degli elevati livelli infortunistici registrati lo scorso anno, ha **potenziato la formazione** del personale operativo per accrescere competenze, consapevolezza e professionalità in materia di sicurezza sul lavoro;
- **Gesesa** ha realizzato iniziative di formazione mirata sul Covid-19, coinvolgendo 13 unità operative.

Nel 2020 le ore complessivamente erogate in materia di sicurezza sul lavoro al personale del Gruppo sono oltre 15.600.

**TABELLA N. 43 – SALUTE E SICUREZZA (2018-2020)**

numero	2018	2019	2020
<b>RIPARTIZIONE INFORTUNI PER AMBITI OPERATIVI</b>			
Operations Idrico	43	70	31
Operations Reti	15	16	13
Generazione	0	0	0
Commerciale	1	0	0
Operations Ambiente	5	4	4
Operations Ingegneria	1	3	2
Corporate	1	2	1
<b>totale</b>	<b>65</b>	<b>95</b>	<b>51</b>
<b>INDICI INFORTUNISTICI</b>			
giorni totali assenza	2.453	2.884	2.044
<b>indice frequenza (IF) (n. inf. x 1.000.000/ore lav.)<sup>(*)</sup></b>	<b>8,02</b>	<b>9,74</b>	<b>4,84</b>
<b>indice gravità (IG) (gg. assenza x 1.000/ore lav.)<sup>(*)</sup></b>	<b>0,30</b>	<b>0,30</b>	<b>0,19</b>

(\*) Le ore lavorate utilizzate per il calcolo degli indici infortunistici differiscono dalle ore lavorate illustrate del sottoparagrafo *Le ore lavorate in Acea*; i due processi infatti rispondono a esigenze operative diverse e tengono conto di specifici parametri di calcolo.

**NB** L'area Operations Idrico include 5 Società, l'area Operations Reti 1, l'area Generazione 3, l'area Commerciale 3, l'area Operations Ambiente 3, l'area Operations Ingegneria 1, l'area Corporate 1. I dati in tabella non comprendono gli infortuni *in itinere*.

## LA SORVEGLIANZA SANITARIA

La **sorveglianza sanitaria**, regolata da una **procedura aziendale** che ne definisce modalità di **programmazione e gestione**, viene svolta **in collaborazione con professionisti esterni**, in conformità alla normativa vigente (art. 41 D. Lgs. n. 81/08).

**Medici**, formalmente incaricati, sottopongono i dipendenti alle **visite pre-assuntive; preventive** o in occasione di cambio di mansione; **periodiche**, in base al Piano di valutazione dei rischi; **su richiesta del lavoratore**; in caso di cessazione del rapporto di lavoro, ove previsto dalla normativa vigente; **precedenti alla ripresa del lavoro**, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi. I lavoratori **esposti a rischi specifici** sono inseriti in un **programma di visite mirato**.

I **medici competenti collaborano** con i **datori di lavoro** e con i **Responsabili del Servizio di Protezione e Prevenzione (RSPP)** nella **valutazione dei rischi** cui sono esposti i dipendenti, **necessaria all'elaborazione del piano di sorveglianza sanitaria**.

Nella sede centrale, un **Presidio medico di primo soccorso** garantisce a personale e visitatori un primo intervento nei casi di

malessere che non necessitano di trasferimento immediato in ospedale.

Nel 2020 sono state svolte **2.007 visite** ad altrettanti dipendenti di cui **1.655** inviati anche presso il Centro Diagnostico per **analisi di laboratorio**, per un valore economico complessivo di circa 289.000 euro (comprensivi della quota relativa al servizio di primo soccorso aziendale).

La sorveglianza sanitaria include la **prevenzione delle malattie professionali** che il lavoratore può contrarre per la **prolungata esposizione ai fattori di rischio** presenti nell'ambiente di lavoro. Nell'ambito delle attività svolte dalle Società del Gruppo, alle quali Acea eroga il servizio di sorveglianza sanitaria, **non risulta siano presenti profili di rischio tali da poter causare patologie professionali**. Il medico competente ha comunque il compito di definire, di concerto con il datore di lavoro, le misure preventive, i protocolli sanitari per i profili di rischio connessi a particolari mansioni e monitorare eventuali danni alla salute dei lavoratori; egli, inoltre, nell'emettere il giudizio d'idoneità applica, ove necessario, limitazioni e prescrizioni per prevenire possibili malattie professionali. Nel 2020 in Acea **non ci sono state denunce per sospette malattie professionali**.

## SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO E COMUNICAZIONE



Il 2020 è stato un anno critico a causa della pandemia da Covid-19 e i suoi impatti sulla dimensione sociale e, più in particolare, su quella lavorativa.

Acea si è impegnata a ridefinire approccio e modalità di gestione delle relazioni con il personale, al fine garantire alle persone **strumenti e competenze** utili ad adattarsi efficacemente alle mutate condizioni di lavoro e di vita. In particolare, l'azienda ha operato con l'obiettivo di **preservare il coinvolgimento delle persone nell'identità di Gruppo**; lo **sviluppo delle competenze**, con formazione erogata da remoto, e il **benessere organizzativo**, attraverso iniziative mirate.

Uno dei principali strumenti che ha consentito al Gruppo di contenere le presenze in azienda e garantire il distanziamento sociale è stato lo **smart working**. Il format del lavoro agile, già presente in azienda dal 2018, e le relative azioni di accompagnamento, intraprese nel biennio precedente, come la costruzione di un **percorso di sviluppo e condivisione della cultura del lavoro a distanza**, il potenziamento delle dotazioni di lavoro e l'**assegnazione al personale di pc portatili, la digitalizzazione dei processi aziendali, la creazione sulla piattaforma Teams di uno workspace digitale**, hanno consentito ad Acea di adeguare tempestivamente le modalità di lavoro alle misure per il contenimento del contagio, estendendo, sin dall'inizio dell'emergenza sanitaria, lo smart working a **oltre 3.700 dipenden-**

**ti, principalmente con profili amministrativi**, pari al 60% dell'intera popolazione aziendale.

Per supportare il personale nell'adattarsi al mutato contesto di lavoro, è stato realizzato un **percorso formativo**, rivolto a dipendenti e manager, dedicato allo smart working e, per monitorare il livello di soddisfazione e la motivazione del personale, è stata svolta, a luglio, una **survey**, alla quale hanno risposto circa 3.000 persone, volta a raccogliere feedback sulle misure adottate dall'azienda per gestire l'emergenza da Covid-19 ed indicazioni su nuove iniziative da implementare.

### LA SELEZIONE DEL PERSONALE

Il processo di **selezione** è regolato da una **procedura di Gruppo** che disciplina le attività di ricerca di competenze sul mercato del lavoro. Acea ha ulteriormente **potenziato la rete di recruiting**, con un massiccio ricorso ai canali social. Le **ricerche di personale nel 2020** sono state **238**, di cui una parte pubblicata sul sito istituzionale, e hanno riguardato **profili singoli o pluralità di candidati per una o più posizioni all'interno delle Società del Gruppo**.

La selezione prevede **diverse fasi applicate in funzione della specificità della ricerca**: screening dei **curricula**, challenge online con utilizzo della **gamification** (quiz tecnici e business game per valutare il ragionamento numerico, la capacità verbale, le abilità visuo-spaziali, la logica), video interviste, assessment di soft skill,

motivazione e competenze mediante prove collettive e colloqui individuali. Durante l'anno è stato inoltre avviato il **processo di integrazione e sviluppo di nuovi strumenti a supporto della selezione** che riguarderanno sia la **fase di recruiting** (test sulle soft skill e sul digital mindset) sia la **fase di screening dei curricula**, tramite l'implementazione di un sistema dedicato che, grazie all'intelligenza artificiale, supporta il processo di decisione dei selezionatori del Gruppo.

L'emergenza sanitaria legata al Covid-19 e la necessità di garantire la sicurezza dei candidati, hanno imposto il **ripensamento delle at-**

**tività di selezione in una modalità completamente digitale, salvaguardando il rispetto dei tempi di inserimento delle nuove risorse e la continuità operativa.** In questo contesto, sono state organizzate alcune **giornate di selezione virtuali** per i ruoli di **Process Engineer e Product Owner BPI**, con il coinvolgimento di oltre 900 candidati, e per **profili professionali in ambito Cyber Security**, con il coinvolgimento di oltre 100 candidati (si veda il box dedicato).

È stata infine realizzata una **giornata di selezione per l'individuazione** di 23 figure professionali per Acea Ato 5, che ha coinvolto 584 candidati.

## LA GIORNATA DI SELEZIONE PER LA CYBER SECURITY

L'evoluzione del business e della normativa di riferimento, ha reso necessario il potenziamento delle strutture dedicate alla **Cyber Security** presenti nelle Società del Gruppo. A tal fine, a febbraio 2020, è stata progettata una **giornata di selezione**, con l'obiettivo di individuare, attraverso un percorso strutturato, **12 profili idonei da inserire in Acea SpA, Acea Ato 2 e Areti**. L'iniziativa ha previsto una fase iniziale di recruiting che, data la complessità del profilo e l'esigua presenza sul mercato, ha reso necessaria l'attivazione di numerosi canali di reclutamento

per individuare candidati potenzialmente idonei. Successivamente, ai profili più idonei è stato inviato un questionario per rilevare il grado di competenza e conoscenza sulla Cyber Security. I candidati con il punteggio migliore sono stati sottoposti a prove di gruppo e a colloquio di approfondimento, in modalità digitale. Sia le prove di gruppo sia i colloqui di approfondimento, svolti virtualmente, sono stati una modalità efficace che ha permesso, nelle settimane successive, di individuare con successo tutte le risorse ricercate.

Nel 2020, Acea ha partecipato a **eventi di orientamento professionale**, promossi da organismi universitari, per incontrare giovani laureati e laureandi da inserire nei propri percorsi selettivi. A seguito dell'emergenza sanitaria i momenti di incontro si sono svolti in modalità virtuale, attraverso l'utilizzo di piattaforme digitali. Ciò ha consentito all'azienda di allargare la territorialità del proprio bacino di ricerca, incontrando virtualmente, a prescindere della distanza geografica, migliaia di studenti e giovani.

In occasione di questi eventi sono stati realizzati alcuni **Live Webinar dedicati al Gruppo Acea** per raccontare il processo di ricerca e selezione e rispondere a domande e curiosità dei partecipanti.

I principali eventi a cui Acea ha preso parte sono:

- **Virtual Job Meeting**, nel corso del quale sono stati incontrati laureandi e neo-laureati della Facoltà di Ingegneria dell'Università "La Sapienza";
- **Al Lavoro di Almalaura**, il career day aperto a laureati e laureandi di tutte le facoltà;
- **Campus & Leaders & Talents**, organizzato della Facoltà di Economia dell'Università "Tor Vergata";
- **Brain at Work**, aperto a laureati e laureandi di tutte le facoltà;
- **Technical Engineers High-Fyers Day**, organizzato da Alma-laurea e dedicato ai soli profili Ingegneristici.

## LA CULTURA DI GRUPPO E L'ENGAGEMENT DEL PERSONALE

L'espressione **dell'identità del Gruppo** è definita dal **Modello di Leadership** che rappresenta i valori aziendali – **intraprendenza, lavoro di squadra e realizzazione** – ed identifica l'insieme dei comportamenti, misurabili ed osservabili, agiti dalle persone, rilevanti per il raggiungimento degli obiettivi strategici e **valutati nei sistemi premianti** e di retribuzione. I tre driver valoriali appena richiamati guidano le persone durante le principali tappe del loro percorso aziendale: **selezione, accoglienza, formazione, premialità e sviluppo**.

Tra le **attività di engagement dei dipendenti**, volte ad aumentare il senso di appartenenza al Gruppo realizzate nel 2020, si segnalano:

- le iniziative **a supporto dell'innovazione**, per la realizzazione di workshop e di community sulla tematica di *open innovation*;
- le iniziative **a supporto del business**, per la progettazione pre-

eliminarle di azioni di change management funzionali all'implementazione del sistema Salesforce adottato da Acea Energia;

- il **percorso di pre-boarding**, per l'accoglienza dei neo assunti, ai quali viene fornita una presentazione multimediale di business, valori e modalità di lavoro del Gruppo;
- il **piano di Diversity e Inclusion 2021**, progettato nel 2020 in coerenza con il Piano di Sostenibilità 2020-2024 e con gli obiettivi dell'Agenda 2030, che prevede azioni mirate ad impatto interno (dipendenti) ed esterno (clienti, collettività, istituzioni, ecc.).

Nel 2020, inoltre, per favorire la **vicinanza alle persone, valorizzare il ruolo delle risorse umane e contribuire a mantenere un buon clima aziendale**, in particolare nel difficile momento vissuto a causa della pandemia, è stata costituita, entro la Funzione Risorse Umane di Acea SpA, l'Unità **Progetti Speciali HR**.

L'Unità ha il compito di favorire il coinvolgimento dei dipendenti nell'ambito di iniziative, interne ed esterne, volte a promuovere il benessere aziendale e l'inclusione e, nel corso dell'anno, ha realizzato i seguenti progetti speciali:

- **PIÙ BUONI A NATALE... PIÙ AIUTI**, in collaborazione con l'Unità **Media Relation e Comunicazione interna**, nata per sostenere tramite il **Banco Alimentare Lazio Onlus** alcune famiglie bisognose, grazie all'acquisto di buoni solidali per la raccolta di provviste alimentari da consegnare ad enti caritativi e famiglie in difficoltà. L'azienda ha contribuito all'iniziativa con una quota aggiuntiva pari all'ammontare complessivo del contributo versato dai propri dipendenti;
- **GEMELLI**, in collaborazione con la **Funzione Sponsorship and Value Liberality** e le **Unità Relazioni Industriali e Sicurezza sul Lavoro**, a sostegno del **Policlinico Universitario Fondazione Agostino Gemelli**, a cui Acea ha donato 200 saturimeri, e finalizzata, al contempo, ad informare i dipendenti sulle misure di prevenzione dal contagio, tramite un webinar, aperto a tutti i dipendenti del Gruppo, al quale è intervenuto il Prof. Luca Richeldi, massimo esperto di pneumologia nel nostro Paese;
- **Acea ti porta a teatro**, ideato per sostenere la ripresa delle attività culturali ed artistiche locali ed omaggiare i dipendenti e svolto in collaborazione con il **Teatro di Roma**, con

la realizzazione di un *reading* teatrale, accompagnato dalla musica suonata dal vivo da dipendenti Acea, con la partecipazione di noti artisti che hanno letto, in esclusiva per

i dipendenti del Gruppo, brani della letteratura mondiale e componimenti poetici sui temi dell'acqua, dell'energia e della sostenibilità.

## LA FORMAZIONE E LO SVILUPPO DEL PERSONALE



Acea pone particolare attenzione allo **sviluppo delle competenze professionali** necessarie al raggiungimento degli obiettivi industriali del Gruppo. La formazione del personale, infatti, è funzionale sia a **preservare la continuità operativa dell'azienda**, assicurando l'acquisizione di adeguate competenze tecnico-specialistiche e l'aggiornamento obbligatorio relativo al rispetto della compliance normativa (sicurezza sul lavoro, privacy, ecc.), sia a **incrementare la competitività aziendale, dotandola di skill innovative e strategiche**, in risposta alle esigenze professionali emergenti. Inoltre, tramite l'attività formativa, Acea diffonde nel Gruppo la conoscenza di modelli valoriali, comportamentali e di leadership coerenti con la vision e la mission aziendali.

Una **procedura di Gruppo** definisce **ruoli, responsabilità e compiti nella gestione dei processi formativi** per lo sviluppo di competenze, conoscenze e capacità professionali necessarie alla copertura delle posizioni aziendali. Il processo si articola nelle seguenti macro-attività:

- **rilevazione delle esigenze formative**, coerenti con gli obiettivi industriali, gestita centralmente dalla Holding, e **definizione di Linee guida e budget** che indirizzano gli interventi formativi dell'anno, tenendo conto della rilevazione **delle specifiche esigenze formative di ciascuna Società del Gruppo**;
- **definizione del Piano formativo delle Società operative**, in base alle esigenze specifiche rilevate (ad esempio **tecnico-operative**) e **di Gruppo** (formazione "trasversale");
- **gestione amministrativa ed erogazione delle attività formative**, da parte dei Presidi Formazione della Capogruppo e delle Società operative.

Acea accede alla **formazione finanziata, tramite l'adesione ad organismi interprofessionali** per la formazione continua – Fondo Forte (Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione continua del terziario), Fondirigenti e Fondimpresa –, ai quali aderiscono le principali Società del Gruppo.

L'azienda adotta, da tempo, metodologie formative di tipo misto (blended learning), utilizzando mix di ambienti d'apprendimento (aula, e-learning, app). Nel 2020, la crisi pandemica ha determinato un'accelerazione della **trasformazione del modello formativo**, con la riprogettazione di tutti i percorsi formativi da remoto, tramite formazione "sincrona", ad esempio webinar, alternata a momenti formativi "asincroni", come video e percorsi e-learning. Sin dall'inizio del lockdown, la piattaforma digitale **Pianetacea** è stata resa accessibile all'intera popolazione aziendale, garantendo la formazione massiva del personale.

Inoltre, **per supportare il personale collocato in smart working**, e in particolare le persone che si sono cimentate per la prima volta con il lavoro agile, l'Unità Formazione della Holding, con il supporto di Talent Garden, ha messo a disposizione dell'intera popolazione aziendale **Antea, una nuova piattaforma digitale dedicata ai temi dello smart working e delle metodologie di lavoro agile**, ricca di contenuti, video, approfondimenti, con la possibilità di confrontarsi con esperti ed entrare a far parte di una community dedicata. Sempre in collaborazione con Talent Garden, sono stati organizzati due percorsi formativi: "**Smart Worker**", rivolto ai dipendenti, e "**Smart Manager**", dedicato ai responsabili, con il coinvolgimento complessivo di **766 dipendenti** (si veda il box dedicato).

### I CORSI FORMATIVI IN EPOCA COVID-19: SMART WORKER E SMART MANAGER

L'obiettivo dei percorsi "**Smart Worker**" e "**Smart Manager**" è stato, rispettivamente, accompagnare i dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi aziendali nel **nuovo contesto lavorativo**, digitale e virtuale, condividendo mindset e comportamenti orientati allo sviluppo di **flessibilità, responsabilità e autonomia**, e orientare i manager all'adozione di una leadership adattiva e alla promozione di un modello di relazioni

con il personale basato su fiducia e responsabilizzazione in un contesto smart, digitale e virtuale.

Il percorso "**Smart Worker**" è stato organizzato in **3 sessioni di 5 webinar tematici**, per un totale di **593 partecipanti** e **3.689 ore erogate**; il percorso "**Smart Worker**" ha previsto **4 sessioni** formative, con il coinvolgimento di complessivi **173 partecipanti** e **590 ore erogate**.

L'**Accademia Manageriale**, giunta nel 2020 alla sua **terza edizione**, si conferma un **percorso formativo di eccellenza manageriale** realizzato in **collaborazione con Ama e Atac Roma** e con la **partnership scientifica della Luiss Business School**.

I due programmi formativi sono **Elios**, dedicato a senior manager, e **Aurora**, rivolto a persone inserite in percorsi di sviluppo professionale, e si articolano in **tre aree** che mirano all'attuazione del modello di Leadership definito da Acea: "**se stessi**", in termini di intraprendenza e realizzazione; "**gli altri**", per la promozione del lavoro di squadra, la mobilitazione del talento e lo sviluppo delle relazioni; "**il mercato**", ossia la conoscenza del business di riferimento e la creazione di valore per i clienti e la comunità mediante un approc-

cio innovativo. Il **Programma Elios** ha previsto **5 sessioni formative** nel 2020, con il coinvolgimento di **74 persone** del Gruppo, e si è svolto interamente in modalità fully digital, mentre il **Programma Aurora** è stato riprogettato per la fruizione da remoto e sarà avviato a gennaio 2021.

Le nuove modalità di lavoro adottate nel 2020 hanno accelerato il percorso di innovazione tecnologica e Acea, in risposta a tale istanza, ha lanciato l'**Accademia Digitale**, un programma formativo rivolto a tutta la popolazione aziendale, per accrescere le competenze e le skill digitali del Gruppo, funzionali ad innovare i processi industriali (si veda il box dedicato).

## L'ACCADEMIA DIGITALE

Il progetto formativo **Accademia Digitale** ha preso le mosse dalla definizione delle competenze digitali considerate strategiche per il Gruppo e definite nell'ambito del "**DNA Digitale**" di Acea, in coerenza con gli obiettivi industriali e a supporto del processo di evoluzione. Il "**DNA Digitale**" è un modello di mappatura delle competenze digitali intese come la capacità di utilizzare conoscenze, abilità personali, sociali e/o metodologiche, applicate in situazioni di lavoro e nello sviluppo professionale e personale (come definito nell'*European Qualification Framework* della Commissione Europea).

Grazie al contributo di **oltre 4.000 colleghi** del Gruppo, che hanno compilato un questionario dedicato, è stato possibile rilevare il livello di copertura di ciascuna delle competenze digitali che compongono

il "**DNA Digitale**". Sulla base dei dati raccolti, sono stati realizzati **9 percorsi formativi**, che hanno coinvolto complessivamente **605 partecipanti** delle Società del Gruppo. I percorsi formativi **Evoluzione Digitale** (313 partecipanti) e **Cultura Digitale** (149 partecipanti) hanno riguardato la diffusione di elementi funzionali ad avviare un cambiamento del mindset organizzativo e a condividere un nuovo linguaggio, agendo sulla dimensione **culturale**; mentre i percorsi formativi **New Clients, Customer Journey, Data Analytics, Data Driven, Industry 4.0, IoT, Agile**, che complessivamente hanno coinvolto 143 partecipanti, hanno voluto introdurre conoscenze e skill coerenti con le evoluzioni tecnologiche e digitali ed il crescente ruolo centrale assunto dal cliente.

Un altro importante percorso formativo, che ha coinvolto 109 partecipanti, è stato "**Communication Skill**", incentrato sulle logiche di **business presentation** e la responsabilità del processo comunicativo, per agevolare la gestione efficace del lavoro a distanza.

È stato inoltre realizzato, insieme all'Unità Stakeholder Engagement e Sostenibilità di Acea e con il supporto di SCS Consulting, il corso "**Agire sostenibile per fare la differenza**", volto ad **accrescere la cultura della sostenibilità nel Gruppo**.

## "AGIRE SOSTENIBILE PER FARE LA DIFFERENZA"

Il percorso formativo "**Agire sostenibile per fare la differenza**" è stato progettato nell'ambito del percorso di **crescente valorizzazione della sostenibilità nel modello di business di Acea**. Nella prima fase, concepita con l'obiettivo di rendere sempre più capillare la sostenibilità nel Gruppo, il corso ha coinvolto **20 Ambassador** della Sostenibilità, identificati entro le principali Funzioni e Società operative, che hanno potuto approfondire i principali standard, framework e

normative di riferimento in materia di sostenibilità. A seguire, si è svolta la formazione di tipo laboratoriale che ha coinvolto **63 persone**, oltre agli Ambassador anche altri colleghi che sono entrati a far parte di una "rete satellite", con l'obiettivo di **progettare, valorizzando gli elementi di sostenibilità, attività e processi operativi**, nuovi o già esistenti. Il corso si chiuderà nel 2021 con la presentazione dei progetti realizzati.

Tramite la piattaforma Pianeteacea, nel 2020 è stata erogata formazione **a tutta la popolazione aziendale** in **modalità e-learning** sul **modello di governance** del Gruppo, con focus sulla normativa ex D. Lgs. 231/01, inerente la Responsabilità Amministrativa degli Enti e sul nuovo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo implementato da Acea, sulla procedura di *whistleblowing* e sul *Codice Etico*, che è stato inoltre oggetto di formazione nel percorso iniziale di *onboarding* dei neoassunti.

Durante l'anno è stata realizzata la formazione e-learning sulla **prevenzione del coronavirus** che è stata fruita da **2.800 dipendenti** e ha riguardato: l'evoluzione della normativa e delle misure emergenziali adottate dal Gruppo; il rischio biologico; il corretto utilizzo dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) e un focus sul benessere organizzativo. Da settembre, inoltre, è stato avviato un **percorso formativo sui temi della Cyber Security**.

Anche le Società del Gruppo hanno svolto autonomamente attivi-

tà formative da remoto, ad esempio:

- **Acea Ato 2**, per supportare i responsabili dei processi aziendali nella gestione della nuova quotidianità lavorativa e relazionale imposta dall'emergenza pandemica, ha realizzato il catalogo formativo "*Smart Working? Smart Manager*", con suggerimenti pratici e linee guida; ha concluso il percorso formativo "*Interpersonal Skill*", avviato nel 2019, dedicato al personale impiegato nell'Unità Commerciale e volto allo sviluppo di soft skill legate alla gestione della relazione con il cliente: *apertura, ascolto, soluzione, obiezioni e chiusura*; l'azienda ha dedicato particolare attenzione alla **formazione rivolta al personale assunto negli ultimi 3 anni**, con il progetto di sviluppo "*Incontro di Immagini*" e il programma "*Accorciamo le distanze*" volti a valorizzare il percorso professionale, valutare le competenze tecniche e soft sviluppate, indagare la sfera motivazionale e le aspirazioni delle persone; infine, Acea Ato 2 ha progettato e avviato un corso

di formazione **focalizzato sulla gestione di rischi e opportunità derivanti da aspetti e impatti ambientali** strettamente correlati alle attività della società (deleghe di funzione, gestione rifiuti, cambiamenti climatici, autorizzazioni ambientali, sostenibilità, ecc.), rivolto alle figure apicali e ai loro collaboratori;

- **Acea Ambiente**, con la collaborazione di TuttoAmbiente, ha avviato un **percorso di Alta Formazione sulla gestione dei rifiuti**, aperto a tutti i dipendenti;
- **Acea Elabari** ha avviato il percorso formativo **EPC Accademy** su normativa specifica, processi e procedure collegate ai processi di costruzione e realizzazione di impianti, ha svolto la formazione degli apprendisti ed erogato, ai tecnici che si occupano di progettazione, la formazione sulla **metodologia BIM** (Building Information Modeling) che adotta un approccio di progettazione, raccogliendo e combinando tutti i dati che riguardano la pianificazione della progettazione delle infrastrutture;
- **AdF** ha svolto formazione manageriali nell'ambito del **“Progetto Walk The Talk”**, finalizzato al consolidamento della filosofia agile anche attraverso attività esperienziali e sui temi del D. Lgs. 231/01 e in materia di antitrust;
- **Acea Ato 5** ha curato, in particolar modo, l'attività formativa sul **Sistema di gestione integrato** Qualità, Ambiente, Sicurezza ed Energia;
- **Areti** ha prevalentemente svolto formazione sulla **Metodologia Agile**, con l'erogazione di 906 ore di formazione a 46 persone; ha erogato formazione ai neoassunti, coinvolgendo 41 risorse per un totale di 3.930 ore di formazione su norme e valori dell'organizzazione e specifiche tecniche operative; si è occupata della formazione in materia di sicurezza sul lavoro, erogata nel Training Camp e nella modalità **“realtà virtuale”**, per la simulazione di attività in luoghi confinati; ha inoltre erogato formazione a supporto del **progetto “Smart Meter 2G”**, propedeutica all'installazione

massiva dei misuratori, che ha coinvolto anche personale delle imprese appaltatrici, e del **progetto “Automazione BT”**, ideato nell'ambito della Scuola dei Mestieri, che ha coinvolto 232 persone per un totale di 1.495 ore di formazione erogate;

- **Gesesa** ha curato la formazione del personale in **materia ambientale**, su comunicazione e sul **D. Lgs. 231/01**, e quella dei manager **con il progetto “Leadership & People Management”**, finalizzato a potenziare lo stile manageriale dei responsabili aziendali.

**Le attività di formazione tradizionale ed esperienziale e su piattaforma e-learning** hanno previsto, complessivamente, **587 corsi** (erano 655 nel 2019), per **1.402 edizioni**, ai quali hanno preso parte complessivamente **5.187 persone**, di cui il 25% donne.

**Le ore totali di formazione erogate** sono **87.672** (in forma tradizionale, esperienziale e in e-learning), in diminuzione rispetto alle 126.607 ore del 2019 (si veda la tabella n. 44).

Le ore di **formazione pro capite<sup>95</sup> complessive** sono **14** (erano 23 nel 2019); analizzando il dato in ottica di genere, le ore di formazione pro capite erogate agli uomini sono pari a 13 e quelle fruite dal personale femminile ammontano a 17; l'articolazione per qualifica, infine, è la seguente: 9 ore per i dirigenti, 24 per i quadri, 14 per gli impiegati e 10 per gli operai.

Nel 2020 le attività formative sono state garantite mediante la realizzazione di corsi a distanza, tuttavia la modalità digitale ha determinato una contrazione delle ore di formazione erogate nell'anno, in quanto la durata media dei corsi è stata ridotta rispetto alla fruizione in presenza.

Gli **oneri complessivamente sostenuti** per l'erogazione dei corsi, al netto delle attività di programmazione della didattica e di allestimento degli spazi ad essa destinati, sono pari, nel 2020, a **1.829.726 euro**.

## TABELLA N. 44 – FORMAZIONE (2019-2020)

### I CORSI E I COSTI DELLA FORMAZIONE TRADIZIONALE ED ESPERIENZIALE

tipologia corsi	corsi (n.)		formazione (ore)	
	2019	2020	2019	2020
manageriale	9	13	11.322	11.108
sicurezza	184	65	32.650	10.059
modello di governance	20	29	3.430	3.031
tecnico operativa	435	468	51.843	41.442
<b>totale</b>	<b>648</b>	<b>575</b>	<b>99.244</b>	<b>65.640</b>

### I CORSI E I COSTI DELLA FORMAZIONE EROGATA CON LA PIATTAFORMA E-LEARNING PIANETACEA

Whistleblowing	0	1	0	804
formazione generale	0	1	0	480
GDPR – nuovo regolamento europeo della privacy	1	0	7.088	0
<i>Codice Etico</i>	0	1	0	6.740
normativa antitrust	1	1	2.153	977
pratiche commerciali scorrette	1	1	1.750	1.170
project management	0	1	0	454
responsabilità amministrativa degli enti (D. Lgs. n. 231/01)	1	1	6.965	2.426
sicurezza	1	3	746	5.585
sistemi di gestione QASE	1	1	5.009	1.982
unbundling	0	0	0	0
D. Lgs. n. 202/05	1	1	3.651	1.414
<b>totale</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>27.362</b>	<b>22.033</b>

<sup>95</sup> L'indicatore è stato costruito rapportando il numero delle ore di frequenza al numero complessivo di dipendenti.

## TABELLA N. 44 – FORMAZIONE (2019-2020) (segue)

### RIPARTIZIONE ORE DI FORMAZIONE PER QUALIFICA E GENERE

qualifica	2019			2020		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
dirigenti	1.493	489	1.982	631	157	787
quadri	9.542	4.060	13.602	8.090	3.746	11.837
impiegati	53.525	20.650	74.175	34.473	20.548	55.021
operai	36.758	90	36.848	19.976	51	20.027
<b>totale</b>	<b>101.319</b>	<b>25.289</b>	<b>126.607</b>	<b>63.170</b>	<b>24.502</b>	<b>87.672</b>

Gli sviluppi professionali del personale, mediante **promozioni**, hanno riguardato nell'anno **885 persone**, di cui il **22% donne** (197 donne). Acea, per accompagnare al meglio i dipendenti nella crescita professionale, nel corso dell'anno ha portato avanti l'implementazione del modello di **Succession Planning e percorsi di carriera e sviluppo**, che, mediante l'individuazione di posizioni target e la mappatura e l'analisi di competenze tecniche e soft delle persone, consente di costruire piani di carriera e sviluppo individuali. Le persone coinvolte sono inserite in specifici programmi di valutazione e valorizzazione di competenze, potenzialità e motivazione, mediante l'utilizzo di criteri di valutazione oggettivi e trasparenti.

Nel 2020, al fine di gestire efficacemente le criticità connesse alla pandemia e continuare a investire nello sviluppo professionale delle persone, Acea ha adottato un **approccio digitale e innovativo** che ha assicurato maggiore flessibilità e ottimizzazione dei processi di **Assessment center e coaching**.

Per quanto riguarda gli **Assessment Center**, sono stati attivati, in base a esigenze e target specifici, **programmi ad hoc a sostegno dello sviluppo delle persone**, che prevedono il loro diretto coinvolgimento nel processo di consapevolezza delle competenze possedute (punti di forza e aree di miglioramento), con l'obiettivo finale di definire **Piani di sviluppo individuali** (si veda il box dedicato).

### I PIANI DI SVILUPPO INDIVIDUALI

I **Piani di sviluppo individuali** prevedono azioni di crescita professionale specifiche per ciascun dipendente coinvolto in percorsi di valutazione mediante gli **Assessment center**.

A valle dell'analisi congiunta e trasversale dei risultati degli assessment, dell'analisi di copertura del ruolo e delle aspirazioni delle persone, vengono redatti i **report individuali** che raccolgono indicazioni

puntuali e specifiche circa gli strumenti di sviluppo e formazione necessari a sviluppare o potenziare le aree di intervento e colmare i gap rilevati.

È stato inoltre elaborato un **catalogo**, che raccoglie tutti gli strumenti di intervento, in cui sono descritti **obiettivi, metodologie e macro programmi delle azioni di sviluppo e formazione attivabili**.

### LA COLLABORAZIONE CON IL MONDO UNIVERSITARIO E LE SCUOLE SUPERIORI

Acea sviluppa **partnership e collaborazioni con le Università**, partecipa ad attività di studio e ricerca, ad occasioni di confronto tra aziende e studenti e stipula convenzioni per promuovere stage e tirocini. Acea ha consolidato i rapporti con gli atenei "Tor Vergata", "La Sapienza", LUISS Guido Carli, Studi Europei di Roma, "Federico II" di Napoli, di Cassino, mediante la stipula di convenzioni volte a favorire l'incontro fra neolaureati e mondo del lavoro. Nel 2020, nonostante le difficoltà legate alla situazione emergenziale, Acea ha **rinnovato le convenzioni per i tirocini curriculari ed extra-curriculari** con le Università "Roma Tre", "Tor Vergata" e "La Sapienza". Ha inoltre definito specifiche convenzioni per il master in "Procurement Management – Approvvigionamenti e Appalti" ed il Master Maris, in "Rendicontazione, Innovazione e Sostenibilità", entrambi realizzati dalla Facoltà di Economia dell'Università "Tor Vergata" di Roma. Ha infine avviato nuovi contatti e rapporti con i **placement** dell'Università della Calabria, del Politecnico di Torino, dell'Università Bicocca di Milano e dell'Università Europea di Roma.

Grazie a queste interazioni, nel 2020 Acea ha attivato **35 stage formativi e 16 tirocini curriculari**; ha assunto **17 giovani neolaureati** e stabilizzato **36 giovani** precedentemente inseriti in stage e tirocinio.

L'azienda, inoltre, mette a disposizione **le competenze professionali** del proprio personale nell'ambito di corsi e master universitari o di **progetti a carattere tecnico**. Nel 2020 **personale aziendale** qualificato è intervenuto in veste di docente o con testimonianze aziendali in **master universitari** che hanno trattato, in particolare, temi legati all'**energia, all'ambiente, alla sostenibilità e all'innovazione**. In particolare, **Acea Produzione** ha collaborato con **SAFE**, centro di eccellenza per studi e formazione sulle tematiche legate all'energia e all'ambiente, intrattenendo rapporti di **placement** che hanno portato all'inserimento di un partecipante al **Master in Gestione delle Risorse Energetiche**.

Il **Gruppo Acea**, inoltre, ha rinnovato il proprio impegno di **supporto e collaborazione** con le scuole, con il progetto "**La Scuola che Vorrei**" (si veda il box dedicato).

### IL PROGETTO "LA SCUOLA CHE VORREI"

Il progetto "**La Scuola che Vorrei**" ha coinvolto **90 studenti** di **6 Istituti superiori** di Lazio e Campania, ai quali è stato chiesto di ridisegnare la **Scuola del Futuro**, proponendo un **nuovo modello di didattica** sulla base dell'esperienza vissuta a causa del Covid-19.

Il progetto, realizzato interamente in modalità virtuale nel mese di maggio, è stato articolato in quattro **sessioni di webinar**, propedeutiche alle fasi di realizzazione del project work e di **sviluppo della proposta**

**progettuale** da parte degli studenti, con il supporto del consorzio Elis. Di seguito le 6 azioni proposte dagli studenti:

- **Approccio Didattico**: ripensare il calendario didattico bilanciando attività da svolgere in presenza e a distanza;
- **Relazione Docenti-Studenti**: instaurare una nuova relazione, nel rispetto reciproco, basata sull'ascolto, fiducia, disponibilità, collaborazione e inclusività;

## IL PROGETTO “LA SCUOLA CHE VORREI” (segue)

- **Offerta Didattica:** inserire nel calendario didattico materie utili a preparare gli studenti al mondo del lavoro e, più in generale, a diventare giovani cittadini consapevoli e responsabili;
- **Tools:** potenziare gli strumenti tecnologici per facilitare l'apprendimento anche a distanza;
- **Infrastrutture:** valorizzare le sedi scolastiche trasformandole in luoghi di

incontro e condivisione;

- **Attività Extra:** sperimentare nuove attività volte a favorire la socializzazione, l'integrazione, nonché a prevenire e contrastare azioni di bullismo.
- Le 6 azioni sono state raccolte in un **Manifesto** presentato ai presidi degli Istituti Scolastici coinvolti, che si sono impegnati a realizzare quanto proposto dagli studenti.

## I SISTEMI INCENTIVANTI E LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Il **Sistema di Performance Management**, regolato da procedure aziendali, è l'applicazione operativa del **Modello di Leadership** ed ha la finalità di:

- **valorizzare il contributo personale alla performance** di Gruppo, anche tramite il raggiungimento di obiettivi individuali – la misura del “cosa” –, e **in relazione al comportamento agito** – la misura del “come”;
- assicurare il **miglioramento continuo delle prestazioni** a livello individuale e di team.

In questa prospettiva, la **performance** è intesa come l'insieme di risultati misurabili e comportamenti osservabili della persona **rispetto ad uno specifico obiettivo**.

La **politica retributiva** adottata prevede interventi remunerativi, fissi e variabili, di breve e lungo termine (MBO, LTIP).

Il **sistema incentivante di lungo periodo (triennale), Long Term Incentive Plan (LTIP)**, è riservato all'**Amministratore Delegato e all'alta direzione**, composta dai **Dirigenti del Gruppo con responsabilità e ruoli strategici**.

La maturazione dell'eventuale bonus con **ciclo triennale** intende garantire la continuità delle performance aziendali, orientando l'azione del management a risultati **di medio e lungo periodo**. Il **sistema di calcolo dell'LTIP** è computato in percentuale sulla Retribuzione Annuale Lorda (RAL) e subordinato al grado di raggiungimento di obiettivi sia di natura economico-finanziaria (MOL e ROIC), individuati dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione, sia legati all'apprezzamento del titolo sul mercato azionario (*Total Shareholder Return* – misurazione dell'andamento ed apprezzamento del valore del titolo Acea rispetto ad un paniere di società comparabili). L'incentivo di lungo termine, su arco temporale 2018-2020, è stato erogato ai destinatari al termine del triennio e quindi a fine anno. Nel 2020, inoltre, sono stati valutati i principali parametri del **nuovo piano di incentivazione a lungo termine** ed è stato definito un **indicatore composito di sostenibilità**, al quale è stato attribuito peso percentuale in linea con le best practice di mercato. A tal proposito, si sottolinea che **gli obiettivi ESG previsti sono allineati alla pianificazione strategica, industriale e di sostenibilità del Gruppo**, e considerati rilevanti per la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo.

Il **sistema incentivante di breve periodo (annuale), Management by Objectives (MBO)**, è applicato al **top e middle management** (dirigenti e quadri) e dà loro diritto a ricevere un premio monetario in base al raggiungimento di obiettivi stabiliti nel sistema di performance management. Il sistema si articola in **obiettivi di Gruppo**, uguali per tutta la popolazione coinvolta, ed **obiettivi individuali**.

Per ciò che concerne gli **obiettivi di Gruppo** il sistema prevede “cancellotti di accesso” (gate) costituiti da **quattro obiettivi**, tre di **natura economico-finanziaria** (MOL, Utile Netto, Posizione Finanziaria Netta) ed uno **composito di sostenibilità**. Per l'assegnazione degli **obiettivi individuali**, i manager possono scegliere tra i

macro-obiettivi presenti nel **Catalogo dedicato**, che include target della pianificazione strategica del Gruppo, creando un collegamento diretto tra strategia e gestione operativa dell'azienda.

Nel 2020, Acea ha confermato l'**integrazione della sostenibilità** nelle attività d'impresa, mantenendo il **legame tra meccanismi di retribuzione e conseguimento di obiettivi socio-ambientali** e prevedendo un **obiettivo di sostenibilità, valido a livello di Gruppo**, per il 100% dei destinatari del sistema incentivante MBO. Nel 2020 circa il **50% della popolazione aziendale inclusa nel sistema MBO si è assegnata obiettivi individuali con impatto sulla sostenibilità**.

**Al personale in servizio con qualifica di quadro, impiegato ed operaio** – anche con rapporto di lavoro part-time, a tempo determinato, contratto di apprendistato – **viene annualmente erogato il premio di risultato**: un corrispettivo di natura economica assegnato ai dipendenti come riconoscimento e **in condivisione dei buoni risultati conseguiti dall'azienda**. I **criteri di assegnazione del premio di risultato**, definiti da un accordo sindacale, valorizzano il **contributo individuale** del dipendente prevedendo una **quota aggiuntiva**, rispetto al valore di base del premio, legata sia alla realizzazione di **obiettivi collettivi** (volti a determinare incrementi di produttività, qualità, efficienza ed innovazione) sia alla **valutazione di comportamenti agiti** in coerenza con il Modello di Leadership.

Nel 2020, durante il periodo pandemico dovuto all'emergenza sanitaria da Covid-19, Acea ha erogato un **emolumento premiale di carattere straordinario pari a 300 euro** al personale che, nel mese di aprile, ha continuato a svolgere attività in modalità ordinaria.

Sono altresì previsti **benefit** per i dipendenti, anche in part-time, a tempo determinato e con contratto di apprendistato, come i **buoni pasto** (ticket), lo sconto sulla tariffa per l'energia elettrica (per il personale assunto prima del 9 luglio 1996), le agevolazioni riconosciute tramite il Circolo Ricreativo Aziendale (CRA) e la **polizza sanitaria integrativa**. Per tutti i dipendenti è attiva anche una polizza che, in caso di morte, garantisce ai beneficiari il riconoscimento di un indennizzo monetario. Ulteriori benefit sono riservati ai dirigenti, come l'utilizzo di autovettura aziendale e il rimborso delle spese di carburante.

## LA COMUNICAZIONE INTERNA

In Acea, l'**Unità Media Relation e Comunicazione Interna** cura la comunicazione rivolta ai dipendenti e contribuisce alla **promozione di principi, valori ed obiettivi strategici di Gruppo** e allo sviluppo di una **cultura aziendale comune e condivisa**.

Nel contesto emergenziale che ha caratterizzato il 2020 le piattaforme digitali hanno svolto un ruolo centrale, come il portale **My Intranet**, l'ambiente digitale del Gruppo a servizio del personale e dedicato alla condivisione delle informazioni interne. Con l'obiettivo di rendere My Intranet sempre più inclusiva e rispondente alle esigenze dei dipendenti, nel 2020 sono state ottimizzate alcune **funzionalità**, quali il rilascio di una nuova e più performante versione del **motore di ricerca**, nonché l'**integrazione con tool esterni** (Teams e Forms) e **con i due nuovi portali operativi** delle Società idriche e di Areti.

È stata inoltre creata un'apposita sezione di My Intranet che ha veicolato le informazioni relative alle **misure anti-contagio** messe in campo dall'azienda a favore dei propri dipendenti.

Oltre alla Intranet, i dipendenti hanno potuto utilizzare l'App Acea4You, realizzata *ad hoc* per gestire la presenza fisica in azienda, evitando assembramenti, e richiedere ulteriori servizi, tra cui la prenotazione del Covid Test e del vaccino anti-influenzale, nonché del pasto o del posto mensa.

Le iniziative di comunicazione interna realizzate nel corso del 2020 si sono mantenute in allineamento con i pilastri della pianificazione strategica: **sostenibilità, welfare, sicurezza, engagement, solidarietà e innovazione**. Tuttavia, la pandemia da Covid-19 ha reso necessario rivedere sia le attività già pianificate, le modalità e gli strumenti utilizzati sia il ruolo stesso della comunicazione interna, che è stata una presenza costante al fianco dei dipendenti, per tenerli tempestivamente informati ma soprattutto per farli sentire parte integrante della comunità aziendale, superando il distanziamento fisico imposto dall'emergenza sanitaria.

L'Unità Media Relation e Comunicazione Interna ha pertanto dato supporto ad iniziative di **welfare aziendale**, ideate per favorire il benessere psico-fisico del personale e dei loro familiari, come i **webinar collettivi** e il **servizio consulenziale di sostegno psicoterapeutico**, il **programma Gruppo Acea e "Gympass insieme per il benessere"** e **"I Venerdì del Benessere"** (si veda anche il paragrafo *Relazioni industriali*).

Sempre in tema di **promozione della cultura del benessere e della prevenzione**, Unità Media Relation e Comunicazione Interna, in collaborazione con l'Unità Relazioni Industriali e l'Associazione no profit **Susan G. Komen Italia**, ha organizzato per il terzo anno consecutivo, nonostante la pandemia, la campagna **"Prevenisci con Acea"**, dedicata alle attività di prevenzione primaria e secondaria. Quest'anno l'iniziativa, articolata in 3 giornate, ha consentito lo svolgimento gratuito di **377 screening senologici, dermatologici ed endocrinologici**, raddoppiando il numero di prestazioni effettuate lo scorso anno (si veda anche il paragrafo *Relazioni industriali*). È stata inoltre realizzata, in collaborazione con le Funzioni Risorse Umane, Technology & Solutions e il Comitato di prevenzione coronavirus,

la **"Campagna Covid-19"** volta ad informare il personale di tutte le iniziative adottate dal Gruppo, a tutela della sicurezza sul lavoro e in tema di welfare e formazione, per rispondere all'emergenza sanitaria (si veda anche il paragrafo *La sicurezza sul lavoro*).

Un altro ambito oggetto di capillare condivisione interna è stata la **sicurezza informatica**, anche a seguito del ricorso massiccio alla modalità di lavoro agile che ha portato ad un parallelo incremento delle minacce e degli attacchi informatici. Per questo motivo è stata realizzata la Campagna **"Cyber Security – La Sicurezza informatica nel Gruppo Acea"**, promossa dall'Unità Cyber Security in collaborazione con la Funzione Risorse Umane con l'obiettivo di sensibilizzare i dipendenti sul tema (si veda anche il sottoparagrafo *La formazione e lo sviluppo del personale*).

Gli impatti sociali dell'emergenza sanitaria hanno imposto massima attenzione al tema della **solidarietà**, con riferimento alla quale Acea, ad inizio pandemia, ha proposto ai dipendenti la campagna **#IODONODACASA**, ideata per sostenere le straordinarie attività sanitarie dell'**Istituto Nazionale Malattie Infettive Lazzaro Spallanzani**.

Nell'ambito della campagna di sensibilizzazione **"SOSTeniamoci – Noi per la Sostenibilità"**, sono state installate presso la sede centrale, in aggiunta a quelle esistenti, **4 Casette dell'acqua** per ridurre l'utilizzo della plastica. Il valore della sostenibilità, unitamente a quello dell'innovazione, è stato inoltre promosso grazie all'installazione di **totem multimediali**, innovativi strumenti di comunicazione collocati negli spazi comuni e negli ascensori della Sede Centrale e del Cedet, che consentono di evitare l'uso di supporti cartacei.

Per favorire l'**engagement** dei colleghi e stimolare il senso di appartenenza al Gruppo, anche quest'anno, nonostante la pandemia e nel rispetto delle misure restrittive, sono state consegnate ai dipendenti del Gruppo **6.025 strenne natalizie**, grazie alle quali è stato possibile sostenere la **Fondazione Telethon** mediante l'acquisto di prodotti promossi dalla fondazione. Infine, sono stati promossi i valori aziendali con la campagna **"Proteggerò l'Azienda che mi protegge"**, realizzata su input dell'Ethic Officer, per accrescere la conoscenza del *Codice Etico* e della nuova Piattaforma "Comunica Whistleblowing" (si veda *L'Identità aziendale, Corporate governance e sistemi di gestione*).

## DIVERSITÀ E INCLUSIONE



APPROVATA LA **survey** CHE VERRÀ SOMMINISTRATA AL PERSONALE PER RILEVARE BISOGNI E ASPETTATIVE IN AMBITO **Diversity & Inclusion**



Acea È STATA VALUTATA NEL **Gender Equality Index** DI **Bloomberg** CON UN PUNTEGGIO COMPLESSIVO PARI A **70,49%**



Acea PARTECIPA AL PROGRAMMA **Inspirational Talks Role Model** PER LA PROMOZIONE DI PERCORSI FORMATIVI **STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics)** TRA LE STUDENTESSE

**Inclusione, tutela delle diversità** (genere, età, disabilità, religione, razza, ecc.), **contrasto a molestie sessuali e mobbing** sono temi **pre-sidiati a livello di governance**. In Acea, infatti, vigono il *Codice Etico* e la *Carta per la gestione delle diversità* ed è attivo il **Comitato per l'Etica e la Sostenibilità**, che ha, tra l'altro, la responsabilità di assistere il Consiglio di Amministrazione in materia di **diversity**, con il compito di **promuovere la cultura della valorizzazione delle diversità e contrastare ogni forma di discriminazione**.

Acea è tra i sottoscrittori del **"Patto Utilitalia – La Diversità fa la Differenza"**, redatto dalla Commissione per la Gestione e Valorizzazione della Diversità di Utilitalia, adotta una procedura di Gruppo su **"Tutela, inclusione, valorizzazione delle diversità e benessere dei lavoratori"** e, nel 2020, ha sottoscritto la **Guida ai CEO sui diritti umani** del World Business Council for Sustainable Development (WBCSD).

Acea ha inoltre adottato misure a sostegno della genitorialità, come l'**estensione** di ulteriori tre mesi, per motivi familiari, **del congedo**

parentale per i lavoratori, madri o padri; l'estensione del congedo di paternità, con il riconoscimento di due giorni in più di permesso retribuito, da fruire entro due mesi dalla nascita, adozione o affido del figlio; i permessi orari per l'inserimento dei figli al nido, alla scuola materna e in occasione del primo giorno di scuola primaria e la banca ferie solidali.

Verso la fine del 2020 i Vertici dell'azienda hanno approvato la realizzazione di una survey, da somministrare nel 2021, che rileverà bisogni e aspettative del personale in ambito Diversity & Inclusion; in base ai quali Acea metterà in campo iniziative mirate.

Acea è valutata nell'ambito del Gender Equality Index (GEI) di Bloomberg, un indice che misura le performance delle aziende sulla parità di genere, considerando cinque pilastri: leadership femminile e talent pipeline, parità di retribuzione, cultura inclusiva, politiche sulle molestie sessuali e marchio a favore delle donne. La valutazione complessiva assegnata ad Acea pari a 70,49%, che si colloca al di sopra delle medie di settore (66,72%) e del campione analizzato (66,46%). L'azienda nel 2020 ha continuato a prendere parte al progetto "Sistema Scuola Impresa", coordinato dal consorzio Elis, contribuendo alla realizzazione dell'iniziativa "Inspirational Talks Role Model": programma di promozione di percorsi formativi STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) tra le studentesse di scuole medie e superiori. Il progetto ha coinvolto oltre 100 professioniste, di cui quattro del Gruppo Acea, che, in qualità di role model, hanno raccontato la loro esperienza di successo professionale in settori a prevalenza maschile.

Acea ha partecipato alla Fondazione Marisa Bellisario che si occupa di valorizzare il talento femminile nel mondo del lavoro; ha sponsorizzato la XXXII Edizione del Premio "Donne ad Alta Quota", premiando una laureata in Ingegneria Informatica che si è distinta per il proprio percorso formativo di eccellenza, ed ha sostenuto, anche quest'anno, la campagna "Nastro Rosa 2020" sull'importanza della prevenzione del tumore al seno, promossa da Anci insieme alle associazioni Airc e LILT. Infine, l'azienda ha partecipato alla Giornata mondiale contro la violenza sulle donne e alla Giornata Mondiale dei diritti dell'infanzia, con sponsorizzazioni tecniche, e ha dato un contributo a supporto del servizio sociale per minori LGBT e Casa famiglia (si veda il capitolo Clienti, Comunicazione, eventi e solidarietà).

In ottemperanza alla normativa<sup>96</sup>, in azienda è operativo personale appartenente alle categorie protette (diversamente abili, orfani ecc.), al quale vengono garantiti servizi di sostegno, assistenza e strumenti tecnici di supporto, atti ad agevolare lo svolgimento delle mansioni affidate. Nel 2020 il personale appartenente a categorie protette include 313 dipendenti (213 uomini e 100 donne). Nel 2020 In Acea non si sono verificati casi di discriminazione a danno di dipendenti del Gruppo.

## LA VITA ASSOCIATIVA IN ACEA

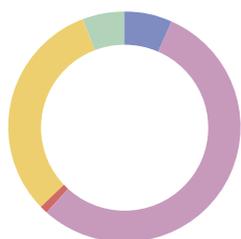
Alcune strutture svolgono attività di tipo sociale, coinvolgendo in modo diretto i dipendenti: il Circolo Ricreativo Aziendale (CRA), l'Associazione Medaglie d'oro e il Nucleo ACLI (Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani). I soci iscritti al Circolo Ricreativo Aziendale, inclusi i dirigenti, sono rimasti invariati rispetto allo scorso anno e pari a 4.619 persone. Il CRA segue l'attività di gestione dell'asilo nido aziendale, aperto sia ai figli dei dipendenti sia ai figli di residenti nel Municipio I, che nel 2020 ha ospitato 20 bambini nel primo semestre e 25 nel secondo. La situazione pandemica da Covid-19 non ha permesso le attività didattiche in presenza da marzo a luglio, tuttavia è stata garantita la prosecuzione delle attività a distanza, grazie alla tempestiva riorganizzazione delle procedure operative.

Il Circolo propone iniziative di interesse culturale, sportivo, turistico, economico, commerciale e servizi alla persona, con lo scopo di valorizzare il tempo libero degli iscritti e presidiare aspetti di utilità sociale. Un importante strumento di solidarietà tra i dipendenti è il Fondo Soccorso: un'iniziativa a sostegno dei familiari dei colleghi deceduti, in servizio o in pensione. Ogni dipendente può aderirvi mediante la sottoscrizione di un modulo, che invia alla Funzione Risorse Umane o al CRA, con il quale autorizza il prelievo dalla busta paga di un piccolo contributo che confluisce nel Fondo.

Il Circolo Ricreativo Aziendale stipula convenzioni in favore dei dipendenti e dei loro familiari con istituti che offrono prestazioni sanitarie, odontoiatriche, consulenze legali, ecc. e attiva accordi commerciali, tra cui il servizio di vendita biglietti relativi ad eventi sportivi, teatrali e musicali, consultabili su un portale dedicato, costantemente aggiornato nei contenuti e accessibile anche dalla Intranet ([www.cra-acea.it](http://www.cra-acea.it)); ha inoltre cura di tenere informati i dipendenti, tramite l'invio di newsletter.

Il Nucleo ACLI (Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani) è molto attivo in Acea e promuove iniziative sociali, di solidarietà e sostegno, ne sono esempi sia la presenza del Cappellano, a cui i dipendenti possono fare riferimento, che l'organizzazione di occasioni di incontro per le famiglie, anche con l'intento di creare una rete di sostegno alle persone. L'associazione si occupa altresì di fornire servizi, quali la consulenza su mutui e prestiti, l'assistenza scolastica per i figli dei dipendenti che frequentano le scuole medie inferiori e superiori, e diverse altre iniziative in favore dei dipendenti, quali l'organizzazione di corsi di lingua, attività culturali, sportive. Il Nucleo ACLI è stato molto attivo nel 2020 per sostenere iniziative a valenza sociale sul territorio (Banco Alimentare, Caritas, ecc.).

### GRAFICO N. 44 – I SOCI CHE HANNO USUFRUITO DEI SERVIZI DEL CRA (2020)



- 156 | soci che hanno usufruito di servizi turistici
- 1.230 | soci interessati a ratei assicurativi
- 26 | soci interessati a ratei per acquisti
- 707 | soci che hanno beneficiato del "dono della Befana"
- 128 | soci che hanno beneficiato di borse di studio

<sup>96</sup> Legge n. 68/99.