



Progressi e Prospettive: Il Cammino di AQP verso l'Equità di Genere

BILANCIO DI GENERE 2022



PREMESSA

Acquedotto Pugliese contribuisce al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 dell'Onu (SDGs).

L'Agenda 2030, sottoscritta nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU per lo Sviluppo Sostenibile, è un programma d'azione che si propone di migliorare la qualità della vita delle persone e proteggere il pianeta, garantendo che nessuno venga lasciato indietro.

Tra gli obiettivi che i paesi sottoscrittori intendono raggiungere entro il 2030 vi è:

OBIETTIVO 5. Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze.

e in particolare:

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



La redazione del primo Bilancio di Genere nasce dalla volontà del management di contribuire attivamente al raggiungimento degli SDG's, attraverso il monitoraggio del Piano per la Parità di Genere come da Piano della Sostenibilità aziendale

Il nostro **"Bilancio di Genere 2022"** riflette l'impegno costante per il raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza e di pari opportunità.

Nel primo anno di redazione del report, abbiamo utilizzato come base line i dati al 1999, anno di costituzione di Acquedotto Pugliese SpA, insieme all'ultimo triennio 2020-2021-2022 al fine di evidenziare il trend evolutivo dell'occupazione.



PERCHÉ IL BILANCIO DI GENERE È IMPORTANTE

1 PROMUOVE L'UGUAGLIANZA

Il Bilancio di Genere ci aiuta a identificare e rimuovere gli ostacoli all'uguaglianza di genere nel luogo di lavoro.

2 MIGLIORA IL BENESSERE

L'uguaglianza di genere promuove un ambiente di lavoro più equo, sicuro e inclusivo.

3 INCREMENTA L'EFFICACIA

L'impegno di AQP in tema di pari opportunità e il monitoraggio costante delle iniziative intraprese può attrarre eccellenze.



I NOSTRI PUNTI DI FORZA

1 Selezione del personale

Nella gestione del personale la Società adotta **comportamenti non discriminatori** e offre a tutti i lavoratori le **medesime opportunità**.

2 Composizione del personale

La crescita e la valorizzazione dei collaboratori anche sotto il profilo **della diversità e dell'inclusione** sono aspetti fondamentali per AQP.

3 Inquadramenti e passaggi di livello

Si evidenzia il completo impegno di AQP nel regolamentare gli **avanzamenti in maniera trasparente e oggettiva**, garantendo **"pari opportunità"** fra lavoratori e lavoratrici ed il rispetto di **principi di non discriminazione**

4 Formazione

La formazione del personale di AQP è assicurata da **AQP Water Academy** il centro di eccellenza di cultura e formazione della società.



I NOSTRI PUNTI DI FORZA

5 L'equità remunerativa

In AQP la **retribuzione mensile delle donne è mediamente pari rispetto a quella degli uomini.**

6 Il coinvolgimento del Personale

Nel perseguimento degli obiettivi aziendali, **fondamentale è il confronto con gli stakeholder interni ed esterni.**

A partire dal 2021 il personale è stato chiamato ad esprimere le proprie valutazioni in merito alle politiche strategiche aziendali in tema di **formazione, welfare e wellbeing e tutela della salute.**

7 Politiche di welfare dedicate all'inclusione e alla genitorialità

Nel 2022, tra le misure consolidate, in linea con gli obiettivi dell'Area Welfare e Rapporti con il Personale, trovano **conferma tutti i progetti e le attività a sostegno delle politiche di conciliazione lavoro – famiglia** che interessano gli uomini, le donne e le organizzazioni.

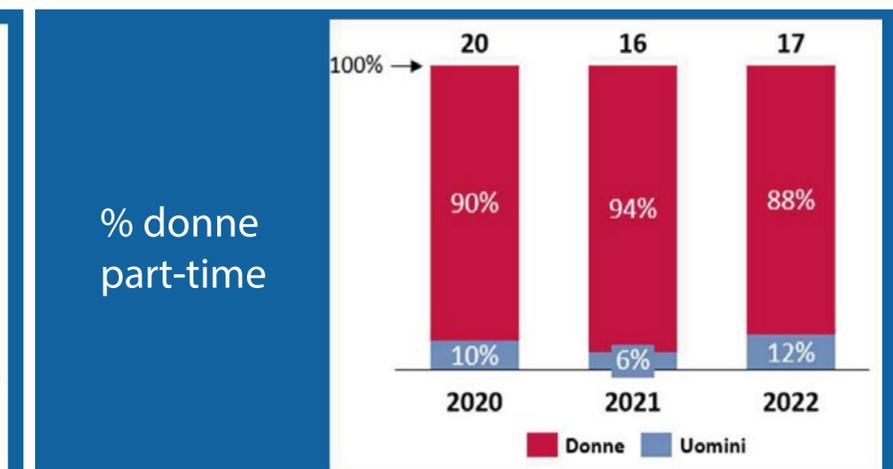
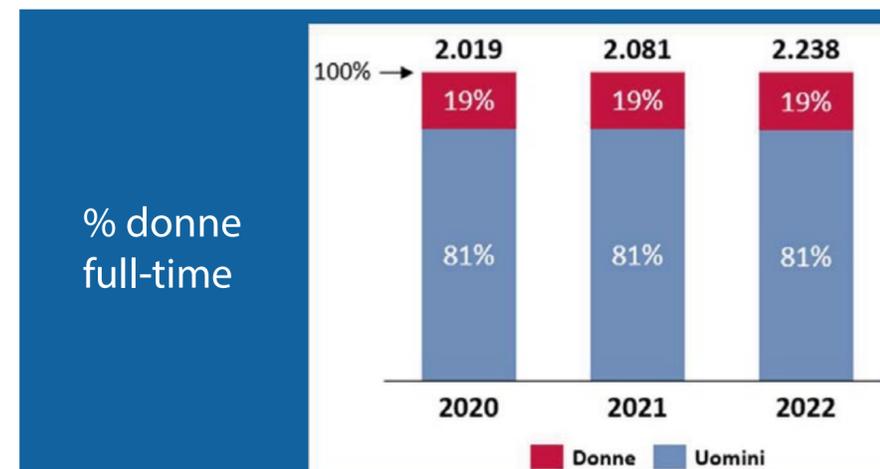


I DATI

ANDAMENTO DELL'OCCUPAZIONE

Dal 1999, si registra un incremento dell'8% nella presenza femminile.

Questi grafici evidenziano non solo i progressi numerici, ma anche il nostro percorso verso una cultura aziendale più inclusiva, nonostante l'*industry* di riferimento sia a vocazione marcatamente maschile.



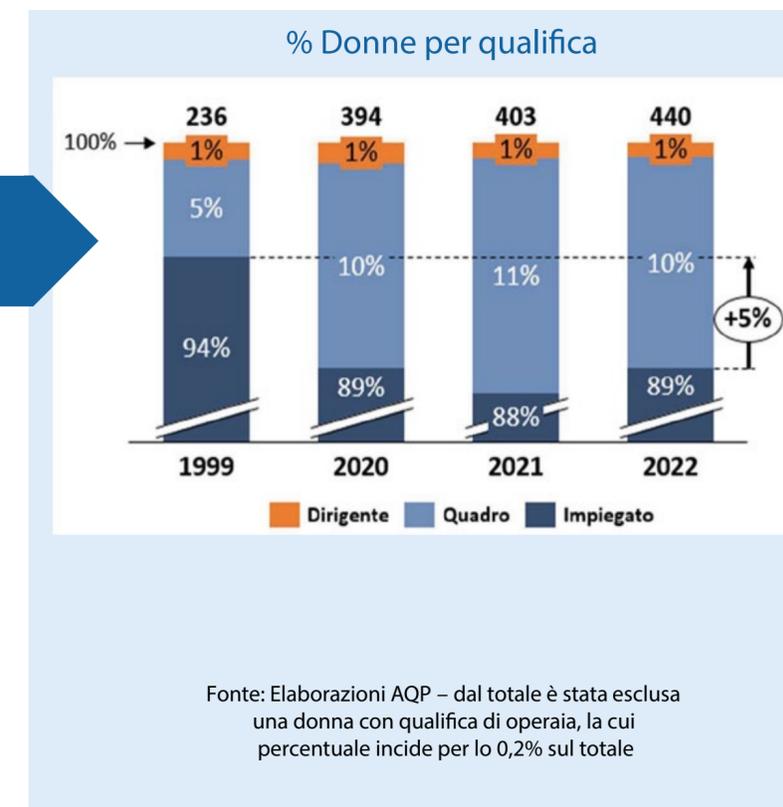
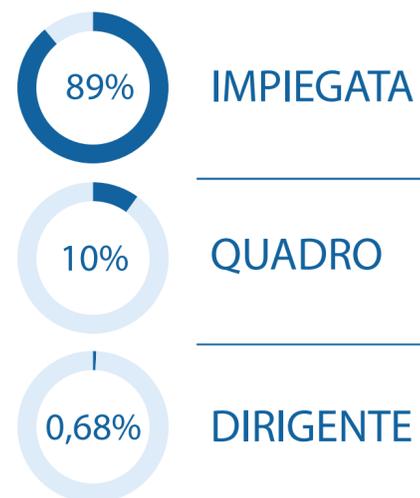
I DATI

COMPOSIZIONE PER QUALIFICA

Dal 1999 al 2022 si registra una forte riduzione del cluster impiegatizio a favore del cluster Quadri.

Questi dati riflettono un cambiamento nella struttura lavorativa di AQP, con un aumento della presenza femminile in ruoli di responsabilità e una diminuzione nel settore impiegatizio. **Questo trend è indicativo degli sforzi dell'azienda per promuovere la parità di genere e l'equilibrio nelle opportunità di carriera tra lavoratori e lavoratrici,** assicurando una rappresentanza femminile più equilibrata e diversificata attraverso tutti i livelli organizzativi.

Nel 2022 sul totale delle donne pari a 441



I DATI

PROGRESSIONE DI CARRIERA

Il 16% delle promozioni in AQP riguarda le donne occupate

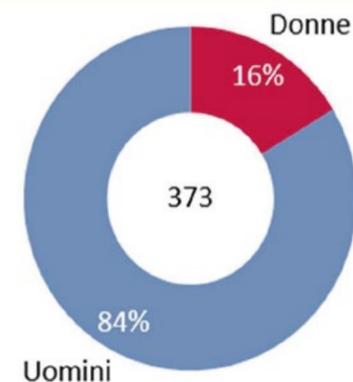
Nel 2022 c'è stata una partecipazione attiva delle donne nelle promozioni, sebbene la maggioranza delle promozioni sia stata assegnata agli uomini. **Questo può riflettere sia la distribuzione generale dei generi all'interno dell'azienda sia le politiche e le pratiche di AQP per promuovere la parità di genere nei percorsi di carriera.** Negli anni si è delineato chiaramente l'obiettivo di agevolare lo sviluppo professionale privo di discriminazioni, basando le promozioni esclusivamente sulle capacità professionali delle risorse.

Nel corso del 2022
la progressione nell'inquadramento
aziendale ha interessato

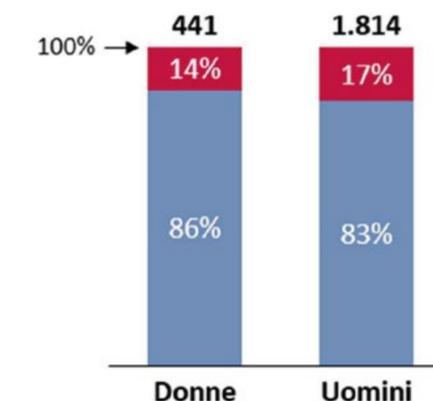
n. 364
dipendenti

312 uomini
61 donne

Promozioni per genere



% Promozioni su totale popolazione



Il 16% delle progressioni nell'inquadramento ha riguardato le donne

pari al 14% delle donne occupate in AQP

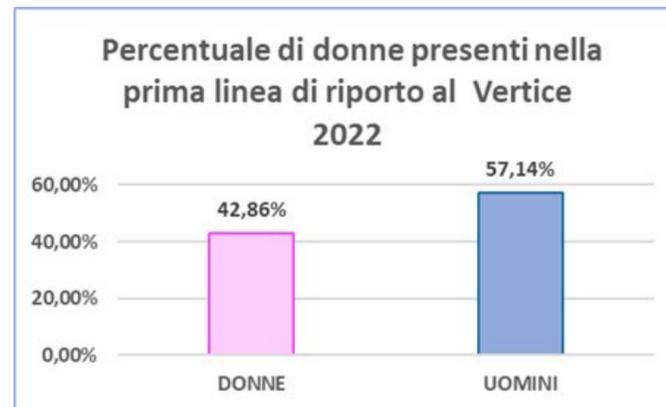


I DATI

DISTRIBUZIONE NEI RUOLI PROFESSIONALI

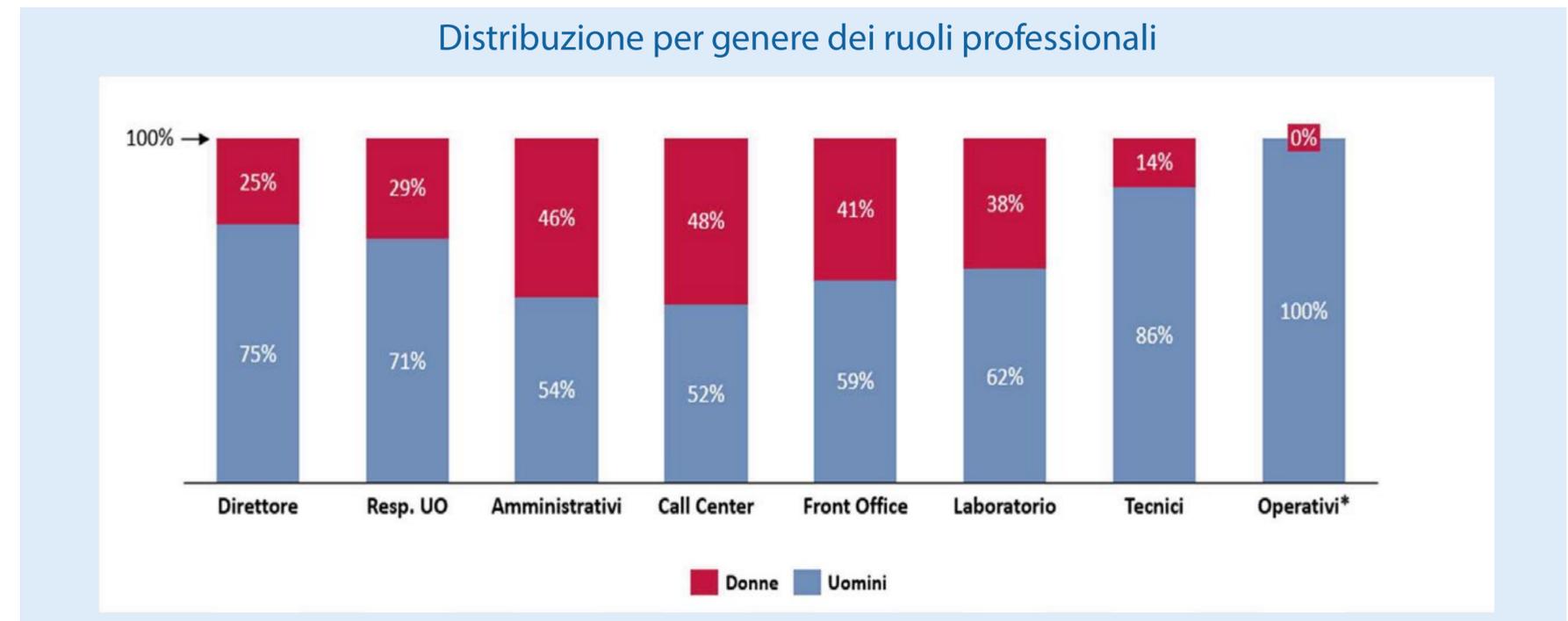
La presenza delle donne è maggiore nei ruoli "amministrativi, call center e front office".

All'interno di AQP c'è una discrepanza notevole tra il numero di donne in ruoli di medio livello (come quadri) e il numero di donne in posizioni di alto livello (come dirigenti)



17%

Valore medio dell'industry di appartenenza



I DATI

ASSUNZIONE PER GENERE

Le donne assunte nel 2022 in AQP sono state 43, pari al 19% delle assunzioni

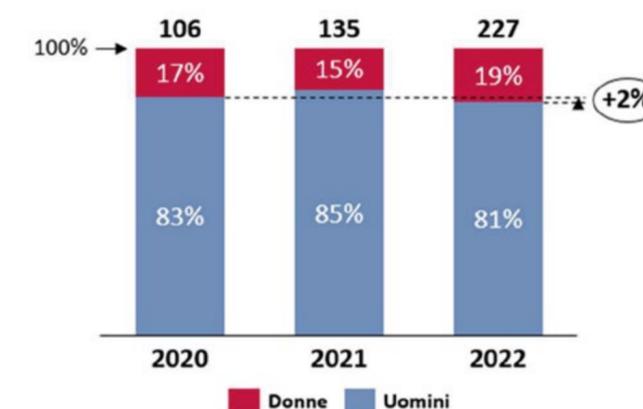
Negli ultimi tre anni si evidenzia un lieve incremento della percentuale di donne assunte rispetto al totale delle assunzioni, passando dal 17% nel 2020 al 19% nel 2022. Questo aumento si riflette anche nei numeri assoluti, con un incremento da 18 donne assunte nel 2020 a 43 nel 2022, indicando un progresso verso una maggiore equità di genere nelle assunzioni all'interno dell'organizzazione.

Nel corso dell'ultimo triennio, la percentuale delle donne assunte sul totale delle assunzioni è salito



passando da un valore assoluto di N. 18 DONNE ASSUNTE NEL 2020 a N. 43 NEL 2022

Assunzioni per genere AQP



I DATI

PROGRESSION GLASS CEILING INDEX

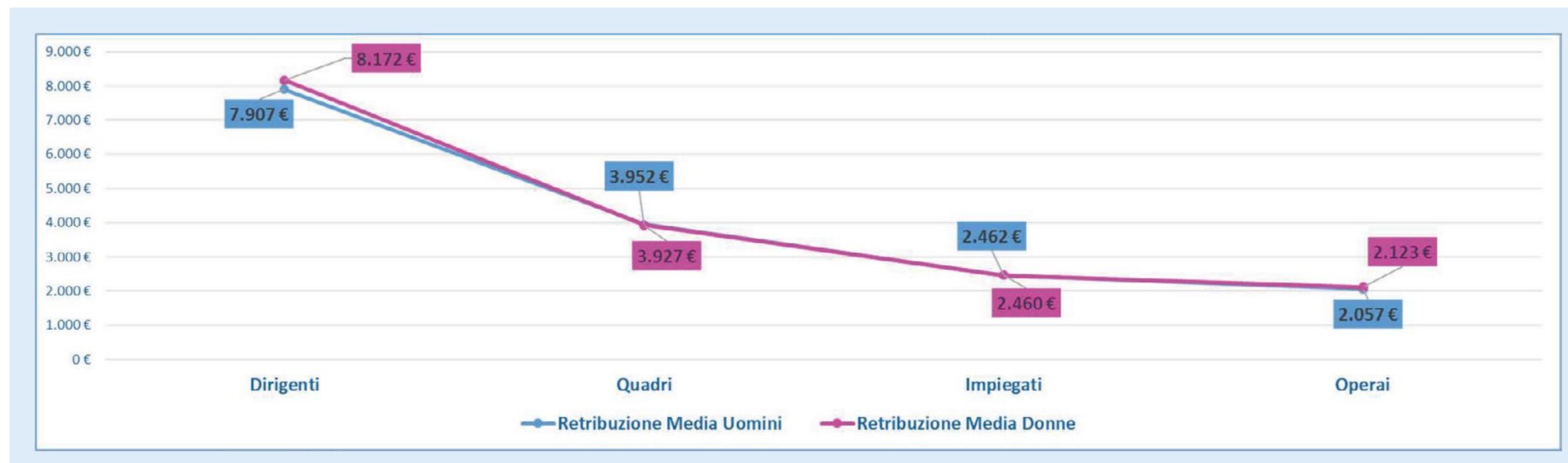
Questo indice esprime la proporzione tra donne in un certo ruolo rispetto alla proporzione di donne nel ruolo immediatamente superiore

Questa analisi rivela un marcato squilibrio di genere nelle posizioni di vertice all'interno dell'organizzazione, con dati specifici e percentuali che illustrano la disparità nella rappresentanza femminile nei ruoli di quadro e dirigente. **Nonostante questo, in AQP agiamo per l'abbattimento del soffitto di cristallo** che rappresenta una serie di barriere sociali e culturali al conseguimento della parità dei diritti e alla concreta possibilità di fare carriera.



I DATI

EQUITÀ REMUNERATIVA



Con questo grafico si analizzano le differenze retributive tra uomini e donne in base alla loro qualifica contrattuale.

Per le classi di Impiegati e Operai, le retribuzioni sono allineate tra i generi. Si osserva, invece, una differenza significativa **nei livelli di Quadri e Dirigenti, dove le donne hanno in media una retribuzione maggiore rispetto agli uomini**, con un picco quasi del +10% tra i Dirigenti.

Questo dato è influenzato dalla recente nomina di una Direttrice Generale, riflettendo gli sforzi dell'organizzazione verso la parità di genere.



I DATI

EQUITÀ REMUNERATIVA

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

SETTORI	UOMINI	DONNE	GAP 2021
AGRICOLTURA	25.726 €	22.226 €	13,6%
INDUSTRIA DI PROCESSO	31.541 €	30.438 €	3,5%
INDUSTRIA MANIFATTURIERA	30.580 €	28.009 €	8,4%
EDILIZIA	25.948 €	30.046 €	-15,8%
UTILITIES	31.613 €	34.810 €	-10,1%
COMMERCIO	29.158 €	28.232 €	3,2%
SERVIZI	30.351 €	26.219 €	13,6%
SERVIZI FINANZIARI	45.806 €	37.905 €	17,2%

Note: Pay gap non aggiustato sul salario annuale in FTE, espresso in percentuale del salario maschile.

Fonte: Osservatorio Job Pricing

In AQP la retribuzione mensile delle donne è mediamente pari rispetto a quella degli uomini

AQP-W	2.837
AQP-M	2.824

Analizzando la retribuzione media del 2022 per qualifica contrattuale, riscontriamo che per le classi di **Quadri, Impiegati e Operai i valori della popolazione femminile e di quella maschile hanno valori allineati.**

Questo trend si modifica per i livelli contrattuali di **Dirigenti**, per i quali **la retribuzione media della popolazione femminile risulta maggiore di quella maschile di circa il 3%.**



INIZIATIVE E STRATEGIE FUTURE

Ci impegniamo a costruire un ambiente di lavoro inclusivo ed equo

La nostra missione è promuovere l'uguaglianza di genere e le pari opportunità, un percorso che consideriamo essenziale per il nostro sviluppo continuo e la prosperità della comunità che serviamo.

Politiche di reclutamento: Nel nostro processo di reclutamento, adottiamo pratiche non discriminatorie, focalizzandoci sulle competenze e le capacità professionali. Miriamo a creare descrizioni di lavoro neutre in termini di genere e ad eliminare qualsiasi forma di pregiudizio o discriminazione.

Gestione della carriera e promozioni: AQP offre opportunità eque di crescita professionale. Questo significa valutare e promuovere i dipendenti sulla base delle competenze e prestazioni, assicurando che tutti abbiano pari opportunità di avanzare.



INIZIATIVE E STRATEGIE FUTURE

Ci impegniamo a costruire un ambiente di lavoro inclusivo ed equo

Equità retributiva L'equità retributiva è al centro delle nostre politiche. Ci impegniamo a garantire che uomini e donne ricevano una retribuzione equa per lavoro di pari valore, in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030.

Formazione e sviluppo professionale Investiamo in programmi di formazione e sviluppo professionale per i nostri dipendenti, con un'enfasi particolare sulla sensibilizzazione e la prevenzione di abusi fisici, verbali e digitali sul posto di lavoro.

Benessere aziendale e gestione della genitorialità Promuoviamo un ambiente di lavoro che sostiene il benessere dei dipendenti e la gestione equilibrata della genitorialità. Ciò include facilitare il rientro dal congedo di maternità o paternità e offrire supporto attraverso programmi di mentorship e aggiornamento delle competenze.



INIZIATIVE E STRATEGIE FUTURE

Ci impegniamo a costruire un ambiente di lavoro inclusivo ed equo

Crediamo che la parità di genere non sia solo un obiettivo etico, ma una strategia cruciale per il successo e la sostenibilità a lungo termine.

Continueremo a lavorare per un futuro in cui ogni membro del nostro team si senta valorizzato, rispettato e abilitato a raggiungere il proprio pieno potenziale.



CONCLUSIONI E PROSPETTIVE

Il bilancio di genere è anche una grande opportunità di crescita, assicura il monitoraggio costante dell'efficacia delle misure adottate.

L'obiettivo per il futuro è implementare la politica di Diversity Inclusion in grado di valorizzare le differenze tra le persone.

Il nostro impegno per l'equità di genere continuerà anche in futuro, con azioni concrete per garantire l'uguaglianza di opportunità a tutti i nostri dipendenti. Siamo convinti che solo rispettando il principio di genere potremo costruire una società realmente giusta e inclusiva.





www.aqp.it