

# Persone Iren

## TEMI RILEVANTI



Occupazione, sviluppo delle risorse umane e welfare



Relazioni industriali



Salute e sicurezza dei lavoratori



Diversità e inclusione



Diritti umani



Comunicazione interna ed esterna



# IL CAPITALE UMANO DEL GRUPPO IREN

La crescita e la valorizzazione dei collaboratori, anche sotto il profilo della diversità e dell'inclusione, sono, insieme alla salute e sicurezza, valori fondamentali del Gruppo Iren: pilastri che traducono la mission e la vision nel Piano Strategico e nell'agire delle persone.

Tali valori sono stati ancor più rilevanti nel 2020 nel contesto caratterizzato dall'emergenza Covid-19, che ha toccato da subito i territori in cui opera Iren.

Dal 21 febbraio 2020, il Gruppo ha immediatamente attivato una **Unità di Crisi** (costituita da: Direttore Personale, Organizzazione e Sistemi Informativi, Responsabile del Personale, Responsabile Welfare e Sicurezza sul Lavoro e Coordinatore dei Medici Competenti del Gruppo) che ha iniziato ad operare in stretto contatto con tutti i Direttori di primo livello per prevenire e monitorare la diffusione del contagio, garantire la continuità dei servizi erogati, oltre ad avviare un dialogo continuo con tutti i dipendenti del Gruppo.

Da subito è stata organizzata una **costante attività di comunicazione interna** attraverso cui sono state diffuse a tutti i dipendenti – mediante intranet aziendale, posta elettronica e segnalazioni via sms – le misure generali da rispettare a scopo preventivo e cautelativo e specifiche misure aggiuntive aziendali per la tutela della salute dei lavoratori e la continuità operativa.

In particolare, **da inizio marzo 2020** con l'ingresso dell'Italia in lockdown, lo **smart working** (che a valle di una prima sperimentazione aveva coinvolto a quella data circa 1.000 dipendenti) si trasforma in una possibilità di lavorare da remoto («remote working»), garantendo continuità di servizio e, contemporaneamente, in un potente mezzo aziendale di contenimento del contagio; nel giro di 3 settimane il numero di persone messe in condizione di lavorare da remoto viene triplicato, arrivando a fine anno a 3.166 persone coinvolte.

Sono stati autorizzati a recarsi al **lavoro in presenza** solo i dipendenti dedicati allo svolgimento di servizi essenziali e di attività indispensabili per la continuità aziendale, per i quali sono state definite procedure e mezzi di protezione adeguati ad operare in presenza, specie in situazioni a maggior rischio (ambienti chiusi) o in punti essenziali per l'erogazione del servizio (es. sale telecontrollo), e sono state attuate misure per evitare il più possibile situazioni di contatto e di affollamento. Ne sono esempi l'incentivazione, ove possibile, della partenza da casa con i mezzi operativi, o lo scaglionamento delle entrate in servizio e un sistema di turni per l'accesso alla mensa; sono stati rafforzati, inoltre, il controllo degli accessi e le operazioni di pulizia giornaliera tramite disinfezione. Nelle sedi aziendali, oltre all'installazione di dispenser con disinfettante, sono stati affissi cartelli indicanti le azioni di profilassi da adottare. È stata, inoltre, predisposta un'apposita App per consentire a ciascun dipendente di segnalare la propria presenza fisica, in modo da poter procedere con immediatezza alla successiva sanificazione dei locali.

Per tutti i dipendenti sono state sospese tutte le **trasferte** ed è stata prevista la possibilità di gestire **riunioni** solo in tele o videoconferenza, potenziando tutte le infrastrutture informatiche e

di comunicazione necessarie, che hanno consentito di supportare picchi di oltre 1.000 video o tele-conferenze al giorno.

Per adeguare la presenza lavorativa del personale alle situazioni di riduzione o sospensione delle attività senza impattare sulle retribuzioni, è stato siglato un accordo con le Organizzazioni Sindacali che, a fronte della **scelta del Gruppo di non fare ricorso agli ammortizzatori sociali**, ha previsto che le assenze programmate potessero essere giustificate, oltre che con i rituali giustificativi, anche con "permessi a recupero" e/o con **ferie solidali**, donate da lavoratori e aziende del Gruppo a favore di chi avesse esaurito la spettanza ferie. Le giornate di ferie solidali donate dai dipendenti sono state oltre 2.130 cui si è aggiunto l'impegno del Gruppo pari al controvalore corrispondente a quello messo a disposizione dai lavoratori.

È stato inoltre previsto lo svolgimento di almeno una giornata di **formazione a distanza** per ciascun dipendente, trasformando quindi l'emergenza sanitaria in un'occasione di arricchimento professionale.

Con l'avvio a livello nazionale, a partire dal 4 maggio 2020, della cosiddetta «fase 2» dell'emergenza coronavirus, caratterizzata da una graduale ripresa delle attività produttive e commerciali, a tutti i dipendenti che, per ragioni di necessità, si sono recati fisicamente al lavoro, è stato consegnato un **kit di tutela** contenente mascherine, salviette e prodotti disinfettanti. In questa fase si è proceduto anche alla riapertura degli sportelli commerciali con il rientro in sede (per uno o più giorni alla settimana) delle persone che fino a tale data svolgevano continuativamente la loro attività in remoto.

Come precedentemente descritto l'emergenza sanitaria Covid-19 ha accelerato alcuni processi di cambiamento e l'adozione di nuove modalità di lavoro, in particolare il lavoro a distanza, basate da un lato su fiducia e ascolto, dall'altro sull'assunzione di responsabilità delle singole persone; in questo contesto, oltre a gestire tutti gli interventi per consentire l'adozione delle nuove modalità di lavoro ed evitare il rischio di ridurre la coesione interna, si è attuato uno specifico intervento formativo per lo **sviluppo di una nuova leadership**, fattore fondamentale per gestire adeguatamente la situazione venutasi a determinare.

Nel contesto socio-economico generato dalla pandemia Covid-19, l'occupazione ha assunto una rilevanza sociale ancora maggiore e si conferma come un fattore determinante per il Gruppo, che vede nelle risorse umane un capitale fondamentale per la propria crescita. Il mantenimento di adeguati livelli occupazionali, il presidio e la valorizzazione delle competenze, la salute e la sicurezza dei lavoratori, insieme alla qualità dell'occupazione, sono centrali per il perseguimento delle strategie aziendali. Per questo il Gruppo Iren si impegna attivamente al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita personale dei propri dipendenti, favorendo un ambiente di lavoro stimolante e costruttivo: investimenti in formazione e sviluppo, un'attenta pianificazione delle carriere, strategie mirate per valorizzare i talenti, benefit su misura, politiche retributive personalizzate, cultura aziendale innovativa, sono alcuni degli elementi su cui il Gruppo ha continuato a focalizzarsi. Inoltre, il coinvolgimento e la partecipazione dei collaboratori sono considerati essenziali per fare squadra e sviluppare una cultura aziendale coerente con le prospettive di sviluppo del Gruppo.

In questo approccio si colloca il percorso, avviato nel 2020, finalizzato alla **gestione delle competenze e delle conoscenze individuali**, all'interno di un modello che punta a mantenere un'elevata qualità delle risorse umane attraverso politiche volte a farne crescere la professionalità e garantirne il necessario coinvolgimento (si veda pag. 130).

Nel 2020 al Gruppo Iren è stata nuovamente riconosciuta la certificazione Top Employers Italia, destinata alle migliori aziende al mondo in ambito risorse umane: quelle che offrono ottime condizioni di lavoro, formano e sviluppano i talenti a ogni livello aziendale e si sforzano costantemente di migliorare e ottimizzare le loro *best practice* nel campo delle risorse umane. Un livello di attenzione che è confermato anche da altri riconoscimenti (si veda pag. 26) ottenuti nell'anno: il premio Top Utility nella categoria Diversity e il riconoscimento, nella categoria formazione on-line, da parte di HR Mission, iniziativa promossa da AIDP per riconoscere e valorizzare la creatività e l'innovazione messa in campo dalle aziende durante l'emergenza Covid-19.

*Le persone sono un capitale fondamentale del Gruppo, come dimostra la certificazione Top Employers 2020*

Il Gruppo contribuisce al mantenimento dei livelli occupazionali anche promuovendo lo sviluppo delle imprese alle quali vengono appaltati servizi e lavori, richiedendo loro garanzie adeguate in termini di politiche del personale e della sicurezza, attraverso l'applicazione di alcuni dei propri standard. Inoltre, ai dipendenti delle società fornitrici è offerta la possibilità di usufruire di alcuni servizi e di partecipare a iniziative formative/informative gestite dal Gruppo.

Attraverso azioni finalizzate ad accrescere le competenze professionali e a migliorare il livello dell'istruzione, il Gruppo contribuisce alla qualità dell'occupazione della popolazione del territorio e del suo indotto. Pur non perseguendo una politica di assunzioni locali in termini preferenziali, date le specificità del mercato del lavoro italiano, esiste una elevata coincidenza tra le province di residenza dei dipendenti e la sede di lavoro loro assegnata. Inoltre, considerate le tipologie di attività, le aree geografiche di operatività e le procedure adottate per garantire il rispetto delle normative vigenti, non sussiste per il Gruppo Iren alcun pericolo di ricorso al lavoro minorile o forzato.

## PERSONALE DEL GRUPPO IREN

Al 31 dicembre 2020 risultano in forza al Gruppo Iren 8.465 dipendenti, in aumento rispetto ai 8.102 dipendenti al 31 dicembre 2019.

Le principali variazioni dell'organico sono dovute a:

- variazioni di perimetro intervenute nell'anno, principalmente con l'acquisizione della società I.Blu, per complessive 286 risorse;
- peculiarità del trend annuale dell'organico della società San Germano, in conseguenza dell'avvio/conclusione di servizi svolti in appalto, anche a carattere stagionale;
- prosecuzione del piano di ricambio generazionale.

*Il 99% dei lavoratori del Gruppo è assunto a tempo indeterminato o in apprendistato*

Personale al 31/12 per qualifica (n.)	2020	2019	2018
Dirigenti	92	94	93
Quadri	305	314	296
Impiegati	3.618	3.495	3.304
Operai	4.450	4.199	3.349
<b>TOTALE</b>	<b>8.465</b>	<b>8.102</b>	<b>7.042</b>

**Il personale è assunto per circa il 99% con contratto a tempo indeterminato o in apprendistato nel caso di giovani.**

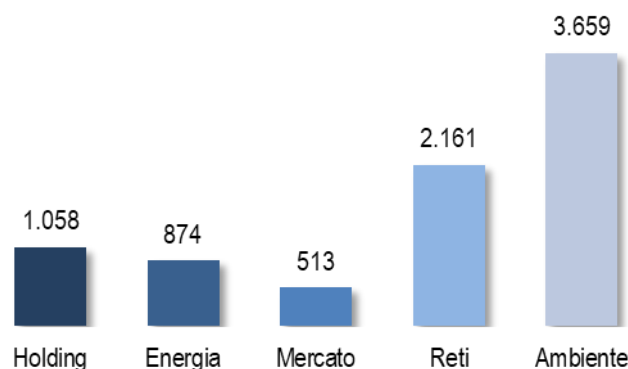
Un dato che conferma che il Gruppo privilegia i rapporti lavorativi a lungo termine con il proprio personale, offrendo altresì occasioni di tirocinio formativo con l'obiettivo di far acquisire, in particolare a giovani risorse, un'esperienza professionale concreta: nel 2020 sono stati attivati stage per 78 persone e percorsi di alternanza scuola-lavoro per 17 studenti.

Il 38% dei dipendenti appartiene ad una fascia di età tra 30 e 50 anni, mentre l'età media è 48 anni.

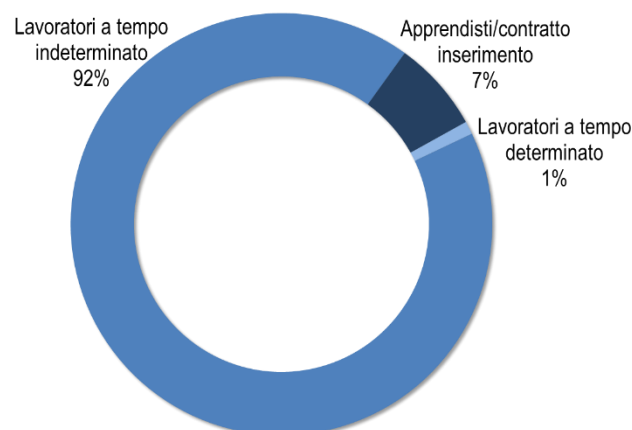
### PERSONALE MEDIO PER TERRITORIO



### PERSONALE MEDIO PER BUSINESS UNIT



### PERSONALE PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO



Il Gruppo ritiene che mantenere rapporti a lungo termine con il proprio personale dipendente, unitamente a programmi di *lifelong learning*, sia un aspetto fondamentale della propria responsabilità sociale e si impegna ad evitare ogni forma di licenziamento collettivo o uscita del

personale non dovuta a giusta causa o giustificate ragioni, sempre nel rispetto delle norme di legge e di contratto, a fronte di risultati economici positivi o comunque in linea con le attese degli Azionisti. La gestione delle ridondanze, qualora dovesse verificarsi, avverrà prioritariamente con l'incentivazione all'uscita su base volontaria di coloro che hanno già maturato i requisiti per l'accesso ai trattamenti pensionistici, con il reimpiego in altre attività aziendali o promosse dal Gruppo del personale eccedente, previa opportuna riqualificazione, e con l'utilizzo degli ammortizzatori sociali disponibili, promuovendo forme di solidarietà interna e procedendo, laddove necessario, all'internalizzazione di attività in precedenza affidate in appalto. Resta inteso che il Gruppo si impegna a tutelare, nel rispetto delle norme di legge e di contratto, il personale appartenente a categorie protette e/o in malattia prolungata, evitando nei loro confronti ogni forma di discriminazione.

## ASSUNZIONI E CESSAZIONI

Nel 2020 le assunzioni sono state 612, nonostante la situazione condizionata dall'emergenza sanitaria Covid-19. Il dato complessivo è influenzato dalle caratteristiche della società San Germano, che utilizza ampiamente le assunzioni con contratto a tempo determinato (196 nel 2020 e 203 nel 2019) per far fronte all'avvio di servizi affidati in appalto, anche a carattere stagionale. Al netto di tale Società il 90% circa delle assunzioni avviene con contratto a tempo indeterminato o contratto di apprendistato; le restanti assunzioni con contratto a tempo determinato sono dovute a esigenze stagionali o sostitutive.

Assunti per tipologia contrattuale (n.)	2020	2019	2018
A tempo indeterminato	177	202	84
A tempo determinato	238	238	55
Apprendistato	197	305	174
<b>TOTALE</b>	<b>612</b>	<b>745</b>	<b>313</b>

Assunti per età (n.)	2020	2019	2018
meno di 30 anni	308	360	225
da 30 a 50 anni	199	296	79
più di 50 anni	105	89	9
<b>TOTALE</b>	<b>612</b>	<b>745</b>	<b>313</b>

In coerenza con le politiche di Gruppo, fra i contratti soggetti a scadenza, sono stati confermati il 100% dei contratti di apprendistato (salvo un caso di proroga per maternità nel 2020 e uno di dimissioni volontarie nel 2019), mentre i contratti a tempo determinato sono stati rinnovati nei limiti delle esigenze sostitutive e di operatività stagionale.

Dipendenti con contratti in scadenza nell'anno (n.)	2020	2019	2018
Contratti a tempo determinato/apprendistato in scadenza	176	341	67
di cui confermati a tempo indeterminato	132	132	52

Tra le principali cause di cessazione, escluse quelle per dimissioni e per scadenza di contratti a tempo determinato, risulta quella relativa alle risoluzioni del rapporto di lavoro legate al piano di riequilibrio demografico, con incentivazione all'esodo. La quasi totalità delle cessazioni per scadenza di contratto a termine dipende dalla società

San Germano (129 nel 2020 e 174 nel 2019). Le variazioni delle dimissioni sono dovute principalmente a cessazioni per raggiungimento del diritto alla pensione senza incentivazione (37 nel 2020 e 44 nel 2019) e a peculiarità di San Germano (37 sia nel 2019 sia nel 2020). Non sono in alcun caso intervenuti licenziamenti collettivi e/o per motivi economici.

Uscite per motivo (n.) e turnover	2020	2019	2018
Dimissioni	145	131	60
Risoluzione consensuale/pensionamento	145	133	300
Decesso	12	14	11
Licenziamento	22	26	29
Inabilità capacità lavorativa	5	15	19
Scadenza contratto a termine	140	191	10
Mobilità verso altre Società <sup>(1)</sup>	0	4	8
<b>TOTALE</b>	<b>469</b>	<b>514</b>	<b>437</b>
<b>TURNOVER <sup>(2)</sup></b>	<b>5,5%</b>	<b>6,3%</b>	<b>6,2%</b>

<sup>(1)</sup> Mobilità concordata verso Società non facenti parte del perimetro analizzato.

<sup>(2)</sup> Il turnover è calcolato come rapporto percentuale tra il numero di uscite e il numero di dipendenti al 31/12.

Le disposizioni normative prevedono la possibilità di incentivare l'anticipo della pensione con la cosiddetta "quota 100" (D.L. 4/2019 convertito con modificazioni dalla Legge 26/2019), per chi ha raggiunto un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni. In forza dell'Accordo siglato nel 2019 con le Organizzazioni Sindacali in applicazione di tali disposizioni normative, nel 2020 sono cessati 110 dipendenti.

Il turnover diminuisce rispetto al 2019, pur rimanendo su livelli consistenti, in ragione del processo di ricambio generazionale per il quale sono state fronteggiate numerose cessazioni e ripristinata la forza anche tramite ricorso a tirocini formativi propedeutici all'assunzione.

Nella predisposizione del Piano Industriale sono stati effettuati specifici studi e simulazioni delle potenziali fuoriuscite per conseguimento del diritto a pensione di personale del Gruppo nel periodo 2018-2030. Conseguentemente il Gruppo si sta attrezzando per far fronte alle potenziali fuoriuscite nel corso del corrente decennio, tenuto conto delle possibili evoluzioni dell'organizzazione del lavoro e delle nuove competenze necessarie.

Non sono previsti all'interno del Gruppo piani pensionistici specifici, ma sono rispettati tutti gli obblighi di legge e contrattuali.

## ORE LAVORATE E ORE DI ASSENZA

Più del 95% delle ore lavorate è rappresentato da ore ordinarie.

Ore lavorate (n.)	2020	2019	2018
Ore ordinarie	12.778.051	12.354.017	10.571.908
Ore straordinarie	617.038	781.767	627.554
<b>TOTALE</b>	<b>13.395.089</b>	<b>13.135.784</b>	<b>11.199.462</b>

Per quanto attiene le ore lavorate, lo sviluppo flessibile della giornata lavorativa, soprattutto per la popolazione impiegatizia che ha fruito dello smart working in conseguenza dell'emergenza sanitaria, ha impattato sulle prestazioni sia ordinarie che straordinarie.

L'aumento dei casi di malattia, causati dalla diffusione del Covid-19, le quarantene e le assenze di soggetti fragili e immunodepressi ricondotte a malattia, hanno determinato un incremento, rispetto al 2019, del tasso di malattia (rapporto tra ore di assenza per malattia e ore lavorate), che è pari al 5,7% (5,1% nel 2019).

Ore di assenza per tipologia (%)	2020	2019	2018
Malattia	60	57	54
Maternità	4	6	7
Infortunio	6	8	7
Sciopero	0	0	1
Assemblee e permessi sindacali	4	5	5
Altre assenze (retribuite e non)	26	24	26
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

L'aumento in valore assoluto delle ore di assenza deriva, inoltre, dal maggior ricorso alle tipologie di assenza previste dalle disposizioni di legge emergenziali per l'accudimento di figli o familiari disabili (es. congedi straordinari 50%, congedi legge 104).

Risente delle assenze legate alla pandemia anche l'aumento del tasso di assenteismo, che nel 2020 è pari a 5,4% (5,2% nel 2019)<sup>1</sup>.

## SISTEMA RETRIBUTIVO

Il Gruppo adotta, per la totalità dei dipendenti, contratti collettivi nazionali di lavoro (tra i principali CCNL applicati si riscontrano: "lavoratori addetti al settore elettrico", "lavoratori addetti al settore gas acqua", "lavoratori addetti ai servizi ambientali"), che garantiscono a tutti l'applicazione delle retribuzioni contrattuali. I lavoratori con contratti di somministrazione di lavoro hanno comunque, in generale, gli stessi trattamenti economici previsti dai contratti applicati ai dipendenti del Gruppo. Non sussistono, inoltre, differenze tra benefit per dipendenti a tempo pieno, con contratti a termine o a tempo parziale.

*Ai dipendenti del Gruppo sono applicati i contratti collettivi nazionali di lavoro e strumenti di incentivazione in linea con i valori aziendali*

La politica retributiva, nell'ambito delle linee di budget definite, è sempre basata sulla valutazione delle performance, tenendo peraltro conto del posizionamento retributivo dei titolari delle posizioni valutate. In ogni caso viene evitata ogni forma di discriminazione, basata sul genere, sull'età e/o sulla salute, attuando sempre interventi di riconversione professionale in caso di inidoneità a mansioni precedentemente svolte o simili.

Alla retribuzione fissa si aggiungono quote di retribuzione variabili collegate alle prestazioni (esempio in reperibilità) e al raggiungimento di obiettivi aziendali e individuali. Nel 2020 il rapporto tra la retribuzione base annua più alta e quella mediana di tutti gli altri dipendenti è pari a 4, mentre il rapporto tra l'incremento della

retribuzione base più alta del Gruppo e quello mediano di tutti gli altri dipendenti è pari a +0,93. Lo stipendio medio base del Gruppo per genere è pari a 1,07 rispetto allo stipendio medio locale per genere (fonte: Istat 31/12/2017).

## SISTEMA PREMIANTE

La politica retributiva e meritocratica del Gruppo è diretta a valorizzare i dipendenti che raggiungono elevati livelli di risultato in linea con i valori aziendali, il *Job System* di Gruppo (si veda pag. 130) e nel rispetto di adeguati livelli di qualità e produttività. Al personale sono richiesti flessibilità nell'adattamento a nuove modalità di lavoro e un notevole impegno professionale, in una logica di polivalenza.

**Premio di risultato.** Al fine di coinvolgere maggiormente il personale e indirizzarlo verso il conseguimento degli obiettivi di Gruppo, è prevista l'erogazione di un premio di risultato collettivo, secondo logiche coerenti con gli obiettivi strategici e gestionali, che valorizza la correlazione tra compensi e risultati ottenuti. A determinare l'erogazione concorrono più fattori legati all'incentivazione della produttività e della qualità dei servizi e al raggiungimento di specifici obiettivi di redditività. Anche per il 2020 sono stati sottoscritti specifici accordi in materia e il premio può essere erogato alla popolazione non dirigenziale sia sotto forma di una tantum sia tramite strumenti di welfare. Anche nel 2020 è inoltre stato consolidato parte dell'importo per Premio di risultato per il personale già in forza, destinando una quota aggiuntiva per previdenza complementare per i nuovi assunti.

**Sistema di gestione per obiettivi (MbO).** Nella maggior parte delle società del Gruppo, tutti i dirigenti, quadri e dipendenti che ricoprono posizioni di rilievo, sono inseriti nel sistema di incentivazione (Pay for Results) nell'ambito del quale sono attribuiti obiettivi individuali, al raggiungimento dei quali vengono erogati importi definiti nel momento dell'affidamento degli obiettivi stessi. Il sistema per obiettivi è basato su indicatori misurabili (economico-finanziari, operativi, di sostenibilità o legati a progetti strategici), in coerenza con il Piano Industriale e la mission aziendale.

**Una tantum.** In tutte le società del Gruppo può essere corrisposta una incentivazione una tantum ai dipendenti che hanno raggiunto risultati particolarmente positivi attraverso un notevole impegno lavorativo, prevalentemente in progetti o attività innovative. Le persone da premiare sono individuate a seguito di un'accurata analisi, effettuata dai vari responsabili, dei risultati delle performance individuali.

Relativamente all'anno 2020 il 54% dei dipendenti riceve una **valutazione formale delle performance** raggiunte, percentuale ridotta rispetto agli anni scorsi a seguito dell'acquisizione nel 2019 di San Germano e nel 2020 di I.Blu con l'ingresso nel Gruppo di 1.045 dipendenti, a cui non è ancora stato esteso il sistema di valutazione. Il dato percentuale, al netto di queste due Società, risulta pari al 61% e in linea con l'anno precedente, poiché i criteri di determinazione della popolazione interessata sono rimasti inalterati in coerenza con le policy definite. Il processo di valutazione delle performance prevede le fasi di assegnazione degli obiettivi, di valutazione a metà anno e di valutazione a fine anno e, per una parte dei dipendenti (circa 3.340 nel 2020), il processo viene gestito mediante un tool informatico.

<sup>1</sup> Il tasso di assenteismo è calcolato come rapporto tra giorni di assenza per malattia, infortunio, sciopero e alcune altre tipologie e giorni lavorativi nell'anno per dipendente,

esclusi i sabati, le domeniche e le festività infrasettimanali, moltiplicati per il numero medio dei dipendenti.

Gli importi stanziati complessivamente a titolo di retribuzione variabile sono riportati nella tabella seguente.

Retribuzione variabile (migliaia di euro)	2020	2019	2018
Premio di risultato	9.581	9.626	12.232
MbO <sup>(1)</sup>	4.148	3.829	3.308
Una tantum <sup>(1)</sup>	4.468	4.534	2.112

<sup>(1)</sup> Importi stanziati.

Nell'ambito della più complessa armonizzazione degli accordi aziendali, è stato previsto anche che una quota del Premio di risultato sia convertita in parte fissa della retribuzione, per il personale in forza al 31 marzo 2018. Questa nuova logica motiva, a partire dal 2019, la riduzione del valore totale del Premio di risultato rispetto al dato 2018.

## GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

### SISTEMI DI SELEZIONE

Nel Gruppo Iren il processo di ricerca e selezione delle risorse umane si basa su principi di equità e trasparenza, dichiarati anche nel Codice Etico, ed è strutturato nel rispetto del Modello 231. Si procede alla ricerca di candidati all'esterno del Gruppo solo dopo aver verificato che non ci siano potenziali candidature interne, con profili coerenti con la posizione da ricoprire.

La candidatura per le posizioni aperte è possibile tramite i canali su cui sono pubblicate le ricerche attive: portale "IrenFutura", pagina "lavoro" del profilo LinkedIn di Gruppo, siti specializzati di ricerca di personale (Infojobs), pagine social e canali specializzati utilizzati dalle agenzie di recruiting incaricate da Iren, a seguito dello svolgimento di apposite gare, sulla base di specifici profili di riferimento (operativo, tecnico specialistico, manageriale). I candidati possono scegliere l'annuncio più rispondente alle loro attitudini e interessi o trasmettere la loro candidatura, senza collegarla a uno specifico annuncio. Altri candidati possono essere studenti delle principali università e scuole dei territori in cui il Gruppo opera e con cui sono state costruite solide collaborazioni. Per quanto riguarda le scuole superiori e gli istituti tecnici, la conoscenza reciproca tra il Gruppo e i candidati può avvenire anche tramite Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO, già alternanza scuola-lavoro).

Tutte le candidature sono analizzate da professionisti con esperienza nel settore, in base a criteri definiti e trasparenti, condivisi con le Direzioni aziendali coinvolte, prendendo a riferimento il sistema di ruoli e competenze del Gruppo. Ogni curriculum vitae è valutato in base alla corrispondenza con i requisiti della posizione ricercata. Se il profilo è in linea con i requisiti, viene inserito nel processo di selezione, se invece non risulta in linea con la posizione ricercata, il curriculum vitae può comunque essere preso in considerazione per eventuali altre posizioni.

I percorsi di selezione possono prevedere diverse tipologie di test (tecnici, pratici, ecc.) oltre a colloqui, per permettere un'approfondita conoscenza dei candidati e garantire equità e trasparenza. Il processo tipo di selezione prevede alcuni step predefiniti: individuazione tra i curricula presentati dei profili maggiormente

ideali, primo colloquio per indagare le motivazioni del candidato ed approfondire le esperienze indicate nel curriculum, secondo colloquio con i referenti della Direzione personale e della struttura organizzativa dove deve essere inserita la risorsa ricercata. Al termine della selezione i candidati ricevono sempre, anche in caso negativo, un feedback sull'esito dei colloqui e, in caso di esito positivo, si procede all'inserimento del neoassunto, prevedendo un percorso definito in base alla posizione da ricoprire.

Il Gruppo ha aderito al programma nazionale Garanzia Giovani – attivando i previsti tirocini come strumento preferenziale di ricerca e contatto con il mondo del lavoro – e al programma Valore D, impegnandosi, insieme ad oltre 160 imprese di rilevanza nazionale, a creare condizioni più eque per favorire la diversity e l'occupazione al femminile.

Nel 2020 si sono conclusi 397 iter di selezione con 315 persone inserite già nel corso dell'anno e 82 che saranno inserite nei primi mesi del 2021. Il 52% dei candidati sono stati individuati tramite le agenzie di recruiting mentre il restante 48% proviene da percorsi gestiti direttamente dal Gruppo (LinkedIn, Infojobs, Università e Scuole).

### SVILUPPO DEL PERSONALE

La crescita professionale delle risorse umane è essenziale per il Gruppo Iren, per anticipare e affrontare con successo la complessità e i cambiamenti del mercato, della regolamentazione e delle tecnologie. Iren investe per accrescere il patrimonio di competenze interne e valorizzare le proprie risorse umane, attraverso specifiche politiche, mezzi e strumenti. L'impegno a scoprire, sviluppare e promuovere le competenze personali è elemento fondamentale del patto tra azienda ed individuo.

Per governare in maniera unitaria e sistemica tutti i processi legati alla gestione e sviluppo del personale – a fronte della duplice necessità di affrontare le nuove sfide del futuro e di definire politiche omogenee – il Gruppo ha attivato un proprio **modello per la gestione delle performance e delle competenze**, il *Job System* di Gruppo, oggetto di costante aggiornamento e affinamento. Il *Job System* è un modello per l'analisi e la comprensione delle professionalità presenti nel Gruppo, trasversalmente alle aziende, ai business e alle funzioni di appartenenza, i cui elementi portanti sono le aree professionali, le famiglie professionali, le sub famiglie, gli *standard job* e i ruoli organizzativi; in estrema sintesi, costituisce l'infrastruttura logica sulla quale poggiano i principali processi di gestione delle risorse umane, fra cui quelli di formazione e sviluppo delle competenze. In particolare, nell'ambito del *Job System*, ogni *standard job* è pesato in relazione al contributo che ciascun ruolo presente nell'organizzazione fornisce alla creazione del valore, con una piattaforma comune per confrontarsi internamente e con il mercato. Sulla base del peso delle posizioni sono individuate "bande" (raggruppamenti) gestionali, ulteriormente segmentate in fasce, in ciascuna delle quali i ruoli presenti sono caratterizzati da omogenee complessità e responsabilità, competenze manageriali e politiche gestionali. Le competenze manageriali che devono essere agite per il raggiungimento dei risultati secondo le modalità e i valori caratterizzanti del Gruppo – e che costituiscono uno degli elementi a supporto della valutazione delle performance individuali – sono definite coerentemente con il sistema di bande adottato. Per ciascun ruolo standard è inoltre definito l'insieme di conoscenze e competenze professionali attese, fondamentali non solo

per il sistema di *performance management*, ma anche per altri processi di gestione del personale (in primis la formazione e la mobilità interna). Nel 2020 sono proseguite le attività di **monitoraggio delle competenze**, attraverso l'utilizzo di strumenti dedicati e differenziati sia per banda sia per famiglia professionale. In particolare, è stato realizzato un progetto capillare di mappatura delle competenze specialistiche del Gruppo, svolto in collaborazione con le diverse funzioni e aree di business, che ha portato all'individuazione e alla descrizione delle conoscenze teoriche e abilità pratiche richieste a vari ruoli e livelli organizzativi.

Sulla base del modello di competenze definito, si è quindi proceduto ad avviare un nuovo sistema di valutazione delle competenze, finalizzato a migliorare l'efficacia delle azioni formative e di sviluppo professionale. Questo lavoro si è concretizzato nella creazione di un **catalogo delle competenze specialistiche** di Gruppo che è alla base del processo di valutazione delle competenze, avviato a fine anno e che ricorrerà ogni due anni.

Si è, inoltre, ulteriormente consolidato il nuovo sistema di *performance management* – rivolto a regime a tutte le risorse del Gruppo – integrato al sistema di incentivazione individuale (MbO), teso ad orientare le prestazioni e i comportamenti rispetto a valori e risultati condivisi.

L'impiegabilità del personale viene perseguita attraverso costanti interventi di formazione e addestramento e programmi di change management a supporto dei cambiamenti in atto e previsti (anche a medio-lungo termine), su cui sono stati avviati specifici interventi a supporto della realizzazione del Piano Industriale, in particolare sulle tematiche relative a trasformazione digitale, transizione energetica, multicircle economy e sostenibilità.

Nell'ambito del piano complessivo per il riequilibrio demografico del personale, sono proseguiti i progetti per il trasferimento intergenerazionale delle conoscenze e più in generale per la gestione delle diverse popolazioni demografiche del Gruppo.

## FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione costituisce per il Gruppo uno strumento di primaria importanza e riveste un ruolo fondamentale per la crescita e lo sviluppo professionale delle persone, per la diffusione delle strategie, dei valori e dei principi aziendali e, quindi, per la crescita globale del valore dell'impresa. Essa si focalizza sul mantenimento e sullo sviluppo delle competenze, con particolare riferimento a quelle "core" delle diverse figure professionali, promuovendo opportunità di apprendimento permanente per tutti.

*La formazione supporta lo sviluppo,  
la crescita professionale e la risposta alle esigenze  
di innovazione e cambiamento*

L'avvio del processo formativo avviene attraverso un approccio guidato di rilevazione dei fabbisogni formativi, con modalità *top down* attraverso la consultazione dei vertici aziendali, in merito agli obiettivi strategici e organizzativi da raggiungere, e tramite incontri con i responsabili delle varie strutture, per ciò che attiene a esigenze di rafforzamento e sviluppo di competenze, in coerenza con gli obiettivi specifici e con quanto emerso in fase di valutazione delle competenze.

Le iniziative formative sono gestite attraverso l'utilizzo di un applicativo gestionale dedicato (portale della formazione), aggiornato in forma dinamica con le anagrafiche dei dipendenti e collegato con una piattaforma *open source* per la realizzazione e distribuzione di corsi in *e-learning*. La partecipazione è tracciata e contribuisce ad arricchire il curriculum formativo dei dipendenti, consultabile dagli stessi, dai loro responsabili, dalla funzione Personale, dal Responsabile del servizio prevenzione e protezione. Il Portale è stato arricchito in corso d'anno con nuove funzionalità, quali ad esempio la messa a disposizione di un catalogo multitematico di corsi a libera fruizione da parte di tutti i dipendenti e l'apposizione della firma per attestare la partecipazione ai corsi, attraverso l'utilizzo delle dotazioni informatiche (pc, tablet e smartphone).

Tutta la formazione erogata è oggetto di valutazione dell'efficacia, attraverso l'analisi della soddisfazione e dell'apprendimento dei partecipanti ed il monitoraggio di indicatori che forniscono elementi utili al miglioramento dell'offerta formativa; le valutazioni saranno arricchite anche dai risultati derivanti dal progetto di rilevazioni delle competenze attivato a fine anno e che avrà una frequenza biennale.

*Il cambio di paradigma della formazione:  
dalle modalità tradizionali d'aula  
alle virtual classroom*

Sin dall'affacciarsi della pandemia, anche al fine di supportare la continuità dei progetti in corso, la formazione nel Gruppo Iren ha cambiato paradigma, passando dalla tradizionale formazione d'aula all'utilizzo di nuove modalità che hanno consentito di raggiungere e ingaggiare le persone, anche in smart working, quali *virtual classroom* e *webinar* che hanno integrato il già in uso *e-learning* asincrono. Le *virtual classroom* sono diventate la norma per la formazione a supporto dei progetti strategici di trasformazione digitale (quali Iren Way, trasformazione Mercato, Just Iren, WFM).

La situazione di emergenza ha evidenziato, nel contempo, la necessità di accompagnare la formazione legata a specifici aspetti professionali con opportunità di crescita anche personali, quali segnali di attenzione e vicinanza ai dipendenti: valori, emozioni e fiducia sono stati ritenuti abilitatori fondanti per dominare questa fase di incertezza. Accanto alla formazione obbligatoria, è stata resa disponibile **formazione a libera consultazione**, accessibile a tutti i dipendenti attraverso le proprie dotazioni (pc, tablet e smartphone). I contenuti selezionati sono stati clusterizzati in 9 aree (il Gruppo Iren, Iren4Digital, smart working, sviluppo manageriale, una sfida impegnativa, una sfida in sicurezza, cura della persona, competenze trasversali, diversity&inclusion), all'interno di una library chiamata "Formazione on line", pubblicata sulla intranet. Tra i supporti formativi sono stati resi disponibili la collana di corsi di alfabetizzazione digitale, le clip su comunicazione, teamwork, project management, lingua inglese, nonché una selezione di *webinar* su temi di sviluppo manageriale e sulle dimensioni della crisi, offerti *live* al Middle Management. Il Gruppo ha inoltre continuato ad investire in piani di formazione, attraverso programmi specifici per aumentare il livello di consapevolezza sui temi legati alla diversità e a creare un ambiente di lavoro inclusivo.

I dipendenti, responsabilizzati sull'importanza di formarsi utilizzando i vari canali disponibili, hanno potuto arricchire così il

proprio curriculum, opportunità richiamata peraltro dagli accordi sindacali sottoscritti in relazione all'emergenza sanitaria.

Particolare interesse hanno riscosso le iniziative formative sul tema dello smart working - rivolte a coloro che già ne fruivano e ai nuovi abilitati in conseguenza dell'emergenza pandemica - diffuse attraverso *webinar live* e *e-learning* asincrono, con lo scopo di rafforzare la cultura del lavoro agile e per risultati e di fornire strumenti per il corretto approccio al lavoro in remoto, con modulazione dei contenuti per smart worker e loro responsabili, che hanno interessato oltre 3.000 dipendenti. Molto apprezzate anche le sessioni *live* dedicate al Piano Industriale, utili a rassicurare i dipendenti sulla "salute" dell'azienda.

In parallelo sono proseguiti i corsi on-line per gruppi specifici di utenti (es. apprendisti), su sicurezza e adempimenti normativi (es. per lavoratori, preposti e Dirigenti, D.Lgs. 231, GDPR).

I percorsi in *e-learning* hanno costituito un passo significativo nel percorso di trasformazione strategica e digitale del Gruppo, un investimento per favorire lo sviluppo professionale. Da segnalare la prosecuzione del percorso orientato al rafforzamento delle competenze digitali all'interno del progetto "Iren4Digital", al quale si è aggiunto, nell'ottobre 2020, quello di "Digital Workplace" che è stato accompagnato da momenti di formazione e auto-formazione sull'utilizzo degli applicativi Microsoft 365 e Teams, interessando un gruppo pilota di circa 300 persone, e che si estenderà in fasi successive a tutti dipendenti del Gruppo nel corso del 2021. Il percorso è stato supportato dal costante coinvolgimento e dalla formazione delle figure dei "TrasformAttori", facilitatori del cambiamento e della trasformazione digitale (circa 200 dipendenti).

In un anno fortemente influenzato dall'emergenza sanitaria, a livello di Gruppo le ore di formazione complessivamente erogate ai dipendenti (inclusi apprendisti e lavoratori con contratto di somministrazione) sono state oltre 202.000, in netta crescita (+39% rispetto al 2019), con 7.287 dipendenti che hanno partecipato ad almeno una iniziativa formativa (88,2% del numero medio di dipendenti) e una media pro capite di 24,5 ore (+34,6% rispetto al 2019).



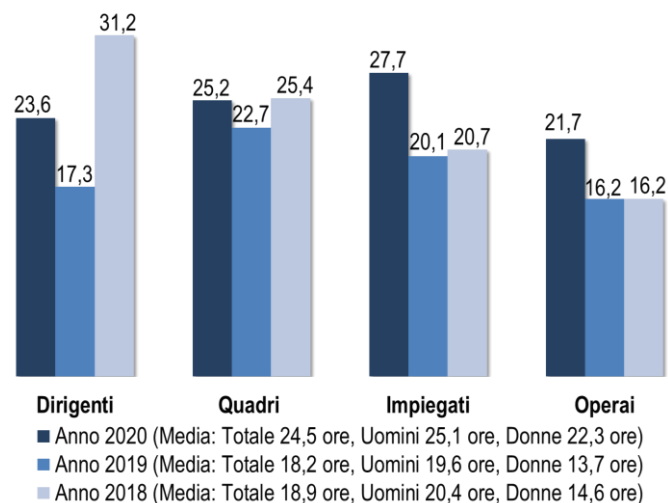
La crescita delle ore di formazione pro capite, su cui si riflettono le azioni adottate dal Gruppo volte a trasformare l'emergenza sanitaria in un'occasione di arricchimento professionale, ha superato addirittura gli obiettivi previsti dal Piano Industriale al 2025.

Dipendenti coinvolti in attività di formazione (%) <sup>(1)</sup>	2020	2019	2018
Dirigenti	100,0	100,0	100,0
Quadri	100,0	100,0	100,0
Impiegati	100,0	95,9	100,0
Operai	73,0	75,0	79,7
<b>TOTALE</b>	<b>88,2</b>	<b>85,4</b>	<b>94,8</b>

<sup>(1)</sup> Rapporto tra il numero di persone coinvolte in almeno un evento di formazione e il numero medio annuo dei dipendenti.

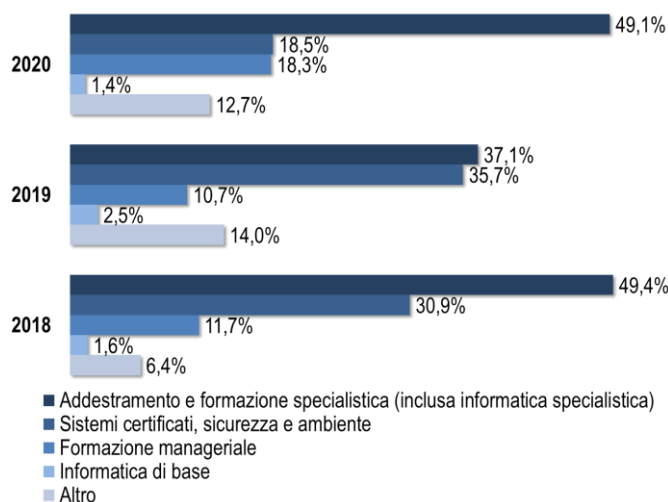
Particolarmente positivo il trend di crescita delle ore medie pro capite erogate al personale femminile che sale a 22,3 ore (+62% rispetto all'anno precedente), grazie alla costante attenzione posta dal Gruppo ai temi del rafforzamento della cultura della diversità e dell'inclusione.

### ORE DI FORMAZIONE PRO CAPITE PER QUALIFICA E GENERE



Ore di formazione per qualifica	2020	2019	2018
Dirigenti	2.172	1.665	2.838
Quadri	7.846	6.975	7.417
Impiegati	98.455	69.342	67.573
Operai	93.616	67.253	52.984
<b>TOTALE</b>	<b>202.089</b>	<b>145.235</b>	<b>130.812</b>

### DISTRIBUZIONE % ORE DI FORMAZIONE PER AMBITO



Nel 2020 si registra un incremento rilevante della formazione specialistica, che include anche l'informatica specialistica che, con una media pro capite pari a 12 ore, rappresenta con oltre il 49% l'incidenza più alta rispetto al monte ore complessivo erogato. In tale ambito sono inclusi la formazione e gli affiancamenti *on the job* degli oltre 600 apprendisti, le consolidate collaborazioni con enti di formazione specializzati nell'erogazione di corsi di aggiornamento tecnico per il mantenimento dei crediti formativi di ingegneri, biologi,



chimici e periti, con business school e enti di alta formazione per la partecipazione a master e corsi specialistici, nonché con enti specializzati nella formazione professionale (es. per l'abilitazione alla conduzione di generatori di vapore, per la formazione trasversale obbligatoria del personale apprendista).

In crescita anche l'incidenza della formazione manageriale sul monte ore complessivo, che raggiunge il 18,3% (+71% rispetto al 2019). Si segnalano in particolare il progetto "Melagioco" per lo sviluppo della leadership rivolto a Dirigenti e Responsabili, attivato a valle di un assessment delle competenze, i webinar e le videoconferenze realizzate anche durante il periodo dell'emergenza Covid-19 su tematiche manageriali/soft skills e di scenario, nonché le iniziative di mentoring, coaching, empowerment e leadership delle donne per l'industria 4.0.

La formazione interna, contraddistinta dalla progettualità ad hoc dei contenuti e realizzata sia con formatori interni sia con consulenti esterni, continua a rappresentare una caratteristica distintiva del Gruppo (pari a circa il 73% del monte ore complessivo), con 1.111 corsi realizzati in 3.226 edizioni. Il residuale 27% è relativo alla formazione esterna e viene acquistato a catalogo con partecipazione a iniziative interaziendali.

Positivo, seppur lievemente in calo rispetto al 2019, l'indice di soddisfazione delle attività formative (79%) misurato sulle valutazioni fatte dai partecipanti al termine dell'attività, mentre risulta in crescita quello di apprendimento (88,4% rispetto all'87,4% del 2019).

L'investimento nella formazione per il 2020, al netto dei costi del personale interno ed escludendo i costi relativi alle Società entrate a far parte del perimetro di Gruppo in corso d'anno, è stato pari a circa 705.000 euro, con una diminuzione del 36% rispetto all'anno precedente pur in presenza in un incremento di ore formative del 39%, in forza del particolare ricorso ad attività formative on line, ad iniziative gratuite messe a disposizione dalle società di formazione nel periodo del lockdown o selezionate dal web e ad iniziative realizzate in autoproduzione e attraverso docenze/addestramento interno.

Il Gruppo ha messo inoltre a disposizione delle istituzioni scolastiche e universitarie dei territori in cui opera le proprie competenze per la realizzazione di iniziative di orientamento al lavoro degli studenti, di alta formazione e Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (già alternanza Scuola Lavoro). Sono state stipulate convenzioni attuative con le Università, presenti principalmente nei territori di riferimento, finalizzate ad attivare collaborazioni per attività di alta formazione e per il *recruitment* di neolaureati e laureandi. Inoltre, sono state attivate collaborazioni con le più qualificate business school italiane, mettendo a disposizione borse di studio per i partecipanti a master e/o percorsi di alta formazione, su tematiche di specifico interesse aziendale (es. energy management).

Nonostante le misure per fronteggiare l'emergenza Covid-19 abbiano impedito, per periodi abbastanza estesi, lo svolgimento di molte attività in presenza, il Gruppo nel corso del 2020 ha:

- realizzato 15 webinar in collaborazione con le Università convenzionate a cui hanno partecipato oltre 1.200 studenti. Alcuni sono stati organizzati nell'ambito di *career day*, altri sono stati specifici incontri di orientamento al lavoro, nei quali gli studenti collegati avevano l'opportunità di conoscere più da vicino la realtà del Gruppo Iren e dei suoi mestieri, o comunque migliorare la propria conoscenza del mondo del lavoro e delle competenze ricercate dal Gruppo;

- avviato 25 tirocini curriculari, 24 extracurriculari e 19 stage nell'ambito di progetti PCTO;
- attivato borse di studio in 2 master post-laurea, accogliendo in stage 3 partecipanti.

## COMUNICAZIONE INTERNA

La comunicazione interna è strumento indispensabile per accelerare lo sviluppo dei processi, accompagnare e sostenere i cambiamenti organizzativi e le strategie di business, sviluppare una cultura aziendale comune, orientando gli sforzi verso il raggiungimento degli obiettivi aziendali, che divengono obiettivi condivisi, perseguibili attraverso il contributo di ciascuno.

Il ruolo della comunicazione interna è stato quanto mai centrale nel 2020 per fronteggiare la situazione di crisi dovuta alla pandemia: comunicare in modo tempestivo ed efficace e mantenere alto l'engagement in un contesto sociale e lavorativo improvvisamente cambiato, sono state le priorità dell'anno. È stato necessario informare in modo tempestivo, capillare e chiaro, affinché ciascun lavoratore avesse conoscenza delle misure di protezione e dei comportamenti da adottare per lavorare in sicurezza.

Gli strumenti utilizzati sono stati molteplici: l'invio di e-mail e SMS, per comunicare le misure adottate e gli aggiornamenti normativi, e la intranet aziendale, nella quale è stata creata una sezione dedicata all'emergenza Covid-19, in cui raccogliere tutti i comunicati interni, il manuale per le attività in presenza e il testo unico delle disposizioni per lavorare in sicurezza. Si è reso necessario non solo far conoscere, ma anche spiegare le scelte aziendali, rassicurare i lavoratori, evidenziando l'impegno e le azioni intraprese per fronteggiare l'emergenza e al tempo stesso tenere alto il coinvolgimento. Sono stati obiettivi sfidanti, perseguiti attraverso video messaggi dei vertici aziendali, pubblicando news cadenzate, dando visibilità anche all'esterno dell'impegno di tutte le risorse del Gruppo per la continuità dei servizi essenziali, grazie alla responsabilità con cui i lavoratori hanno risposto e alla capacità che hanno dimostrato nel reinventare il proprio lavoro per affrontare l'emergenza.

Il principale strumento di comunicazione interna, informazione e condivisione, si è confermato essere la **intranet aziendale "Noi Iren"**. Oltre 6 milioni di pagine consultate e 250 news pubblicate solo sulla intranet, per rimanere connessi e aggiornati. La visualizzazione e l'interazione sono possibili anche tramite lo smartphone aziendale distribuito a tutto il personale.

Noi Iren è la "casa comune", luogo familiare in cui essere parte del Gruppo, porta di accesso alle informazioni, alla documentazione e ai servizi aziendali.

Sulla intranet vengono pubblicate informazioni di carattere strategico (Piano industriale, risultati economico-finanziari e di sostenibilità), organizzativo (comunicati, organigrammi, documentazione dei sistemi certificati), normativo (ordini di servizio, Modello 231) e societario (acquisizioni, operazioni straordinarie). La intranet diffonde anche news provenienti dal magazine "Iren Informa", annunci nella bacheca interna per vendere e scambiare oggetti tra il personale e informazioni di carattere culturale, iniziative sportive, artistiche, teatrali, musicali sostenute dal Gruppo nei diversi territori.

Il web magazine Iren informa è stato, nel 2020, lo strumento attraverso il quale raccontare, con circa 300 articoli visibili all'interno

e all'esterno, la capacità di resilienza che il Gruppo ha dimostrato. Mai come in questo anno il lavoro di squadra, con la comunicazione a supporto e in sinergia con le diverse strutture aziendali, è stato fondamentale.

L'isolamento forzato e prolungato ha richiesto un salto culturale sul piano digitale e per accompagnare lo smart working. La digitalizzazione dei processi è stata affiancata dalla costruzione di aree dedicate sulla intranet, nelle quali il personale ha potuto trovare materiale e documentazione utile. L'evoluzione della formazione, dalla prevalente modalità d'aula all'utilizzo di nuove modalità per raggiungere e far sentire coinvolte le persone, ha reso necessario realizzare l'area Formazione On Line sulla intranet, popolata con contenuti accessibili anche fuori azienda, attraverso molteplici device. Per la comunicazione relativa alla sicurezza sono stati realizzati, con il duplice obiettivo di informare e coinvolgere, 14 video autoprodotti, con dipendenti attori che hanno illustrato i corretti comportamenti da adottare per proteggere se stessi e i colleghi. I video sono stati pubblicati sulla intranet e resi disponibili su TV aziendali presenti all'ingresso e nei punti di timbratura delle diverse sedi aziendali.

Significativa nell'anno è stata inoltre la campagna interna in occasione del decimo compleanno di Iren, che ha introdotto il passaggio al nuovo logo, annunciato proprio il 1° luglio 2020; attraverso video e interviste pubblicate sulla intranet e sul web, si sono ripercorse alcune tappe della storia del Gruppo.

I consueti appuntamenti di incontro fra le persone, sia per la condivisione di strategie e obiettivi in occasione della presentazione del Piano Industriale, sia per il consolidamento dell'appartenenza aziendale nel caso degli eventi di fine anno e per le famiglie, si sono riconvertiti in eventi in streaming.

La qualità dell'interazione è stata indubbiamente penalizzata, ma la realizzazione di eventi digitali, registrati e disponibili anche nei giorni a seguire, ha reso possibile allargare la partecipazione all'intera platea aziendale. Oltre 3.000 colleghi hanno avuto modo di collegarsi per l'evento Digital Christmas, il cui filo conduttore è stato proprio la relazione, aspetto che più di ogni altro sembra abbia sofferto nel quotidiano lavorativo. È stato raccontato questo anno difficile, eppure ricco di traguardi, attraverso le voci di molti dipendenti che hanno seguito le attività e sono stati ricordati momenti significativi, attraverso le storie delle tante persone che nel Gruppo hanno vissuto legami importanti. Particolarmente apprezzato il filmato realizzato con il contributo di foto e video inviati dai colleghi, i cui figli hanno raccontato il lavoro dei genitori, una emozionante e singolare fotografia dello smart working, un modo alternativo per celebrare l'importanza delle famiglie.

## DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Il Gruppo Iren assume tra i propri impegni la valorizzazione delle diversità presenti in azienda, la conciliazione delle esigenze di vita e lavoro e il miglioramento della qualità dell'ambiente lavorativo. L'obiettivo è quello di fare squadra, per aggiungere valore al risultato del lavoro individuale e accrescere il senso di appartenenza, creando un terreno comune sociale, culturale, professionale e intellettuale.

Un impegno riconosciuto anche dal premio assegnato ad Iren da Top Utility 2020, per l'impegno nelle politiche a favore della diversità,

dell'inclusione e della responsabilità sociale nella gestione delle risorse umane e nella strategia aziendale.

Il Gruppo garantisce l'assenza di discriminazioni nell'applicazione delle politiche di selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale, come previsto dal Codice Etico aziendale. Tale impegno ha garantito che anche nel 2020 non si siano verificate violazioni in materia.

*Nel 2020 non si sono verificate violazioni legate a pratiche discriminatorie*

Il Gruppo ha attivato da anni una serie di programmi articolati sulle diversità che, a partire dal 2015, hanno visto una strutturazione organica con la costituzione di una struttura denominata Welfare e Servizi alle Persone, all'interno della quale, nel 2020, è stata formalizzata una specifica **area Benessere&Diversity**, focalizzata, tra l'altro, sull'inclusione delle diversità, la conciliazione vita e lavoro e lo sviluppo e la gestione di iniziative per il benessere del dipendente. Si tratta quindi di un percorso di applicazione di politiche di inclusione che riconosce e valorizza le differenze, gestendole attivamente e facendo leva su di esse per aumentare la competitività dell'azienda. I filoni principali di attenzione sono il genere, l'età, la disabilità, le diversità di nazionalità, tutti fronti sui quali il Gruppo ha attivato, a vario titolo, programmi e iniziative.

Le politiche di *diversity* si concretizzano, ad esempio, nell'adozione di nuove modalità di lavoro flessibile per agevolare la conciliazione vita-lavoro, nella non discriminazione in fase di selezione, nella valorizzazione delle competenze, nell'impulso alla managerialità al femminile e nella formazione, attraverso programmi specifici volti ad aumentare il livello di consapevolezza sui temi legati alla diversità e creare un ambiente di lavoro inclusivo. Nella consapevolezza che la strada per raggiungere la *gender equality* passa anche attraverso un'adeguata presenza di donne in tutti i settori che nel futuro offriranno le maggiori opportunità professionali e di carriera, il Gruppo partecipa a diversi programmi di collaborazione con soggetti esterni. Significativa è, in questo ambito, la collaborazione, già avviata nel 2018, con **Valore D** – associazione di imprese che promuove la diversità, il talento e la leadership femminile per la crescita delle aziende e del Paese – che ha predisposto un "manifesto" per l'occupazione femminile, sottoscritto dal Gruppo Iren. Il documento è costituito da nove punti attraverso i quali l'azienda s'impegna, con gradualità e compatibilmente con le proprie specificità di settore e dimensionali, a dotarsi di obiettivi chiari e misurabili, con indicatori di performance e monitoraggio periodico, da condividere al proprio interno. Nel 2020 sono state realizzate attività di sensibilizzazione che, in relazione al periodo di emergenza sanitaria Covid-19, si sono sviluppate prevalentemente in modalità digitale, al fine di raggiungere gli obiettivi descritti all'interno del "manifesto".

Iren, insieme ad altre 26 aziende dei servizi pubblici associate ad Utilitalia, aderisce anche al "**Patto Utilitalia - La Diversità fa la differenza**", costituito da una lista di sette impegni per favorire concretamente l'inclusione e la diversità di genere, età, cultura e abilità all'interno delle politiche aziendali.

Nel 2020 è proseguito il progetto **Role Model**, in collaborazione con l'associazione ELIS, realtà educativa no profit che si rivolge a giovani, professionisti ed imprese per rispondere al divario scuola-lavoro, alla disoccupazione giovanile e contribuire allo sviluppo sostenibile delle organizzazioni. Il progetto ha l'obiettivo di orientare, attraverso la

testimonianza di Role Model, gli studenti delle scuole secondarie a seguire le proprie aspirazioni, con particolare attenzione alla sensibilizzazione delle ragazze verso le discipline tecnico-scientifiche, cosiddette STEM (science, technology, engineering and mathematics).

Sempre in ottica STEM il Gruppo ha sostenuto la terza edizione del progetto **Ragazze Digitali**, un campo estivo, quest'anno realizzato in formato digitale, organizzato dall'associazione EWMD (European Women's Management Development – international network), sezione di Reggio Emilia e Modena, e dall'Università di Modena e Reggio Emilia e indirizzato alle giovani che hanno terminato il 3° e 4° anno di tutti gli istituti scolastici superiori, con l'obiettivo di avvicinarle all'informatica, alla programmazione e alla cultura del fare, e di stimolare la loro creatività digitale utilizzando l'approccio *learn by doing*.

Iren nel 2020 ha avviato, inoltre, la partecipazione al progetto di **Luiss Business School Data Girls – GROW** (Generating Real Opportunities for Women), che ha l'obiettivo di promuovere, sostenere e migliorare lo sviluppo personale e professionale delle studentesse della Luiss Business School, con particolare attenzione all'inserimento nel mondo del lavoro e alla promozione della carriera professionale, finalizzata al raggiungimento di posizioni di vertice in aziende, amministrazioni, enti, università e altre organizzazioni.

## PERSONALE FEMMINILE

Le 2.089 donne del Gruppo rappresentano oltre il 24,7% del totale dei dipendenti, in crescita rispetto al 2019 (23,9%), anno da cui è stata consolidata la società San Germano che ha determinato una discontinuità rispetto al passato, in forza della tipologia di attività gestita.

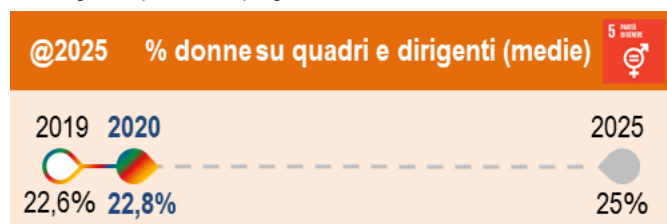
Personale per qualifica e genere	2020		
	Totale n.	Donne n.	Donne %
Dirigenti	92	18	19,6
Quadri	305	71	23,3
Impiegati	3.618	1.343	37,1
Operai	4.450	657	14,8
<b>TOTALE</b>	<b>8.465</b>	<b>2.089</b>	<b>24,7</b>

Le politiche antidiscriminazione attuate in fase di selezione, nella valorizzazione delle competenze, nell'impulso alla managerialità al femminile e nello sviluppo di strumenti di conciliazione vita-lavoro, hanno incrementato l'attrattività del Gruppo per il personale femminile anche all'interno di famiglie professionali, connotate da una forte componente tecnica, storicamente "riservate" ad una popolazione prettamente maschile. Il recente inserimento di giovani donne laureate, anche su settori strettamente tecnici come quello ingegneristico in ambito *waste o site&network*, ne è una dimostrazione.

*La presenza di donne tra quadri e impiegati è superiore rispetto a quella osservata nella popolazione complessiva del Gruppo*

La maggioranza del personale femminile (il 68,6%) è inquadrata a livello di dirigenti, quadri e impiegati (insieme che costituisce oltre il 47,4% del totale del personale rispetto al 52,6% di operai). L'analisi evidenzia, anche alla luce delle caratteristiche prevalentemente tecniche delle attività gestite, una situazione non discriminatoria per

la componente femminile che rappresenta circa il 35,7% del gruppo dei dirigenti, quadri e impiegati.



La parità dei livelli retributivi fra uomini e donne è garantita dall'applicazione dei Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro, dove sono definiti i minimi contrattuali per le diverse categorie di inquadramento. La retribuzione base media per qualifica delle donne (il dettaglio è disponibile nel paragrafo "Persone Iren: i numeri" al fondo del capitolo) è tuttavia leggermente inferiore rispetto a quella degli uomini, per tre ordini di fattori: maggior percentuale di donne operanti part time (11,9% della popolazione femminile rispetto a 1,4% della popolazione maschile), minor anzianità lavorativa media delle donne rispetto a quella degli uomini, forte incidenza di ruoli tecnici qualificati che storicamente hanno una provenienza dal mondo scolastico prevalentemente maschile. Tramite politiche di selezione attente alla tematica e l'introduzione di un sistema di *reward* con politiche omogenee per tutta la popolazione aziendale, il Gruppo si è posto l'obiettivo, per quanto possibile, di riequilibrare questa situazione, anche in considerazione del mercato del lavoro di riferimento.

L'impegno nell'attuazione delle politiche avviate sulla diversità di genere, è dimostrato da un importante riconoscimento: **per la prima volta il Gruppo Iren è entrato nel Bloomberg Gender-Equality Index (GEI)** che garantisce trasparenza nelle pratiche e nelle politiche di genere attuate dalle Società quotate in Borsa, approfondendo ed ampliando in questo modo i dati ambientali, sociali e di governance (ESG) a disposizione degli investitori e della comunità finanziaria. L'indice misura l'uguaglianza di genere basandosi su cinque pilastri: leadership femminile e talent pipeline, parità di retribuzione e uguaglianza retributiva tra i sessi, cultura inclusiva, politiche contro le molestie e attività di promozione verso il mondo femminile. L'inclusione nell'indice Bloomberg, nel caso di Iren, riflette un elevato livello di trasparenza e performance complessive coerenti con i cinque pilastri del framework.

In linea con quanto disposto dallo Statuto sociale e dalle vigenti normative in tema di parità di accesso agli organi di amministrazione e controllo delle società quotate, in Iren è assicurato l'equilibrio fra i generi con una presenza femminile pari al 40% dei componenti.

Complessivamente nei Consigli di Amministrazione delle società del Gruppo si contano 33 donne, pari al 26,4% del totale dei componenti (125 persone di cui il 39% tra i 30 e i 50 anni e il 61% oltre i 50 anni).

Nel 2020 sono stati 294 i dipendenti che hanno usufruito di periodi di congedo parentale (129 donne e 165 uomini) e 282 quelli che hanno usufruito del congedo per maternità (obbligatoria, facoltativa, anticipata), avvalendosi anche delle varie possibilità di orari di lavoro che il Gruppo mette a disposizione, su tutte lo smart working, della formazione specifica erogata in questi casi e dei servizi descritti nel paragrafo Welfare aziendale. Al loro rientro tutti i dipendenti hanno potuto riprendere l'attività che seguivano prima del periodo di assenza o un'attività con pari contenuti professionali, nei casi in cui i mutamenti organizzativi, nel frattempo intervenuti, non consentissero il rientro nella stessa posizione.

Inoltre, il Gruppo Iren garantisce al personale diversamente abile le condizioni per il migliore inserimento lavorativo, operando nel rispetto delle vigenti normative in materia.

Personale appartenente alle categorie protette	2020	2019	2018
Numero dipendenti	370	383	352

## WELFARE AZIENDALE

Il Gruppo sta realizzando un sistema di welfare omogeneo e articolato per rispondere alle esigenze dei diversi segmenti di popolazione aziendale ed estendere le *best practices* all'intero Gruppo, coinvolgendo in tale processo anche le Organizzazioni Sindacali. I programmi avviati si realizzano attraverso una serie di iniziative, incentrate sui bisogni della persona e del nucleo familiare.

Con l'emergenza Covid-19, la principale e immediata preoccupazione del Gruppo Iren, è stata quella di proteggere la salute dei lavoratori e delle loro famiglie e, considerata l'impossibilità di fornire servizi richiedenti un intervento in presenza, sono stati periodicamente diffusi alcuni suggerimenti per l'utilizzo di servizi di welfare rimasti a disposizione che potessero aiutare in qualche modo a prendersi cura di se stessi e supportare nell'immediato nuove e impreviste esigenze, data la necessità di modificare o sospendere ciascuno le proprie abituali attività, sia fisiche che culturali e di intrattenimento.

L'emergenza sanitaria ha fatto emergere nuove sfide e bisogni sociali, con particolare riguardo alle difficoltà di accesso alle cure sanitarie, alle condizioni di insicurezza sociale ed economica, alle nuove modalità di organizzazione del lavoro (smart working) e al problema della conciliazione lavoro-famiglia. Tale situazione ha comportato modifiche e nuove modalità per sviluppare il piano di welfare aziendale. Il Gruppo ha quindi deciso di realizzare, nel 2021, una survey interna per raccogliere dati in tema di welfare e salute dei dipendenti e delle loro famiglie.

### QUALITÀ DELLA VITA PER LA QUALITÀ DEL LAVORO

La politica gestionale del Gruppo promuove e sostiene il corretto equilibrio tra vita professionale e vita privata, mettendo a disposizione dei propri dipendenti una gamma di opportunità che consente di conciliare impegni lavorativi ed esigenze personali (orari di lavoro flessibili, telelavoro, smart working, part time, flessibilità ultra giornaliera, permessi aggiuntivi per un massimo di 2 giorni da fruirsi, anche a ore, entro l'anno di maturazione derivanti da sostituzione di parte del Premio di risultato, brevi permessi e brevi congedi retribuiti, integrazione dei trattamenti di maternità obbligatoria, sportelli di conciliazione).

Grazie a queste esperienze di flessibilità ed all'avvio di un processo di forte digitalizzazione in ambito risorse umane, il Gruppo ha saputo rispondere con efficacia alle nuove esigenze della popolazione aziendale connesse alla pandemia e al lockdown conseguente, utilizzando tutte le forme di conciliazione disponibili.

**Smart working:** adottato dal 2018 per bilanciare meglio vita privata e professionale, ha assunto nel 2020 un significato diverso e più articolato: in primis, ha rappresentato la possibilità di mantenere la capacità produttiva e la continuità operativa del Gruppo, nonostante l'emergenza Covid-19, rassicurando anche il personale circa

eventuali rischi di perdita del lavoro come accaduto in altri settori e, in secondo luogo, è stato un elemento fondamentale di protezione dei dipendenti dal rischio contagio. L'implementazione, che sarebbe stata più graduale, si è trasformata in un esperimento "live" di adozione massiva dello smart working (3.166 persone coinvolte), che ha riscontrato notevole successo anche perché ha permesso di testare sia la tenuta del sistema tecnico (a titolo esemplificativo e non esaustivo l'adozione veloce di pc portatili, uso di nuovi tools di collaborazione, la revisione di processi di lavoro consolidati alla luce delle nuove competenze digitali) sia quello sociale, mettendo alla prova su larga scala le relazioni di fiducia e la reciproca flessibilità e fornendo esperienze davvero significative, altrimenti difficili da sperimentare.

**Telelavoro:** i dipendenti del Gruppo possono usufruire, su base volontaria, del telelavoro a tempo parziale introdotto in azienda con specifici accordi. Vengono accolte prioritariamente le richieste motivate da esigenze di conciliazione (accudimento di figli e anziani, problemi di salute personali o di familiari, distanza tra abitazione e sede di lavoro, ecc.). Nel 2020 hanno telelavorato 98 dipendenti.

**Part time:** tutti i dipendenti possono richiedere di usufruire di un orario a tempo parziale (orizzontale, verticale o misto) su base volontaria e sempre reversibile, senza esclusione dei benefit previsti per i dipendenti con contratto a tempo pieno.

Contratti part time (n.)	2020	2019	2018
Donne	250	262	235
Uomini	90	85	38
<b>TOTALE</b>	<b>340</b>	<b>347</b>	<b>273</b>

### INIZIATIVE PER IL BENESSERE DEI DIPENDENTI

Allo scopo di promuovere il benessere dei propri dipendenti, il Gruppo ha scelto di soddisfare i bisogni del personale in un'ottica di salute e di consumo consapevole nelle otto mense aziendali operative.

In relazione all'emergenza Covid-19 è stata implementata una serie di nuove misure di sicurezza e di igiene per consentire ugualmente, per quanto possibile, l'utilizzo delle **mense aziendali**: igienizzazione degli spazi, utilizzo di dispositivi di protezione individuale, collocazione di plexiglass sui tavoli per la protezione dei commensali, contingentamento degli accessi. I materiali usa e getta in plastica, che erano stati completamente eliminati in relazione al progetto "Mensa sostenibile", sono stati nuovamente messi a disposizione e, nell'ottica di servizio "plastic free", visto il permanere della situazione di emergenza in corso d'anno, sono state valutate soluzioni più ecosostenibili per sostituire le posate in plastica con posate metalliche imbustate nella carta, soluzione che riduce la produzione di rifiuti che in ogni caso sarebbero stati prodotti anche attraverso l'utilizzo di posate compostabili. Sono stati effettuati, come di consueto, attenti controlli e campionamenti per verificare il rispetto delle disposizioni contrattuali e di legge in difesa della salute, con particolare attenzione alla qualità delle materie prime utilizzate.

Inoltre, con un impegno economico costante, il Gruppo ha attivato altre agevolazioni per migliorare la **qualità della vita dei dipendenti**: buoni pasto e ristorazione convenzionata sui territori, bar aziendali che offrono prezzi calmierati (chiusi per gran parte del 2020 in relazione alle disposizioni relative all'emergenza Covid-19),

parcheggi interni per auto private, tariffe agevolate o contributi per l'acquisto di abbonamenti alla rete di trasporto pubblico locale.

A tutti i dipendenti è offerta, su base volontaria e a seguito di accordo con le Organizzazioni Sindacali, la possibilità di destinare parte del premio di risultato 2020 a iniziative di welfare aziendale, beneficiando, in tal caso, di una maggiorazione. Accedendo al **portale Iren Welfare** è possibile ottenere, nei limiti degli importi destinati, rimborsi e/o beni e/o servizi, nelle seguenti aree: famiglia, cassa sanitaria, mutui, previdenza integrativa, sport, cultura e tempo libero, viaggi.

Il portale Iren Welfare, a partire da luglio 2020, ha assunto una nuova configurazione e sono stati organizzati appositi webinar aperti a tutti i dipendenti per garantirne la più efficace fruizione e dare supporto e assistenza.

Più di 6.300 dipendenti sono già iscritti al nuovo portale che, nel 2020, ha gestito circa 1.701.000 euro, di cui 264.833 euro relativi all'erogazione del budget assegnato a titolo di "Premio presenza Covid". Tale premio, condiviso con le Organizzazioni Sindacali, è stato eccezionalmente istituito per il 2020 al fine di riconoscere l'impegno profuso dai lavoratori che nel periodo del lockdown hanno espletato ogni giorno la propria attività operativa in presenza per garantire la continuità dei servizi.

Nel 2020, nell'ambito dei **progetti finalizzati al benessere dei dipendenti**, il Gruppo ha deciso di promuovere, in collaborazione con un wellness provider, un percorso innovativo orientato a migliorare la salute dei dipendenti attraverso l'incentivo all'attività fisica e mettendo a disposizione una piattaforma flessibile e conveniente, che conta più di 2.300 strutture sportive in Italia (yoga, nuoto, pilates e molto altro), che si possono frequentare con un unico abbonamento mensile. La convenzione stipulata garantisce ai dipendenti del Gruppo tariffe agevolate e piani di abbonamento scontati fino al 60% rispetto al costo di mercato.

Nel quadro di questa collaborazione, il wellness provider del Gruppo ha messo a disposizione, in risposta alle esigenze prodotte dalla pandemia, nuove soluzioni digitali per rimanere attivi e in forma anche a casa.

Nell'ambito delle attività di **mobility management**, il Gruppo ha avviato nel 2020 un progetto che ha coinvolto i dipendenti delle principali sedi di Genova, La Spezia, Parma, Piacenza, Reggio Emilia, Torino e Vercelli, sottoponendo loro un questionario volto ad acquisire i dati relativi agli spostamenti casa-lavoro e finalizzato anche a conoscere le esigenze di mobilità e identificare eventuali possibilità di cambiamento. Visto il particolare momento di emergenza è stato ritenuto importante conoscere le modalità adottate negli spostamenti casa-lavoro, per poter individuare eventuali nuove esigenze o criticità. L'esame delle risposte fornite al questionario si è concluso nell'anno con la redazione dei Piani di Spostamento Casa Lavoro (PSCL) previsti dalla normativa in materia, che costituiscono il Piano di mobilità casa-lavoro del Gruppo, uno strumento di analisi e sviluppo di un insieme di misure utili per la razionalizzazione degli spostamenti del personale aziendale al fine di migliorare la mobilità. A partire dal 2020, inoltre, ciascun dipendente può, attraverso l'implementazione di uno strumento di self booking, ricercare, prenotare o acquistare titoli di viaggio in tempo reale, in completa autonomia e nel rispetto delle politiche aziendali, effettuando una ricerca comparativa tra i diversi servizi di viaggio normalmente necessari per la gestione di una trasferta (voli, treni, hotel e car rental).

Infine, tutti i dipendenti hanno la possibilità di acquistare, a condizioni vantaggiose, parte degli strumenti informatici e telefonici che

costituiscono la loro dotazione, in caso di sostituzione dei medesimi per obsolescenza oppure in caso di cessazione dal servizio.

## PROGRAMMI DI PREVENZIONE

Il Gruppo Iren promuove la salute dei propri dipendenti, agevolando l'accesso ad una serie di servizi e attraverso iniziative specifiche, che si collocano in un ampio Programma di Prevenzione e Salute.

Prosegue il **Progetto Benessere** che offre la possibilità di usufruire, su base volontaria, di un checkup sanitario preventivo biennale a fronte di un contributo individuale di 10 euro, che viene totalmente devoluto a favore di Presidi Sanitari territoriali. Il progetto, che si articola in due fasi "Progetto Salute" e "Progetto Cuore" (programma promosso dall'Istituto Superiore di Sanità), si propone di individuare, attraverso alcuni esami di laboratorio e una visita finalizzata alla prevenzione del rischio cardiovascolare, in via preventiva, i principali fattori di rischio per la salute in rapporto all'età e al sesso.

Nel 2020 sono stati sottoposti a controlli 316 dipendenti, a fronte dei 1.500 dipendenti che avevano aderito al progetto, poiché in relazione all'emergenza sanitaria e alla conseguente necessità di dare priorità agli adempimenti sanitari obbligatori, le visite previste sono state sospese e riprenderanno nel 2021.

Nel 2020, in relazione al periodo di emergenza sanitaria, la "Giornata della Salute Iren" si è svolta in diretta streaming dal Teatro Regio di Torino, attraverso un talk show dedicato ai dipendenti e alle loro famiglie, realizzato nell'ambito dell'iniziativa "SaluTo2020 – Medicina e benessere", nata grazie alla collaborazione tra la Scuola di Medicina dell'Università degli Studi di Torino, la Città di Torino e il Politecnico di Torino. Per Iren il tema dell'incontro è stato "La salute in epoca di Covid-19: buone abitudini per il benessere, in ufficio e smart working". Al talk show hanno partecipato autorevoli esperti che hanno parlato delle buone abitudini da tenere in smart working, di come nutrirsi in ufficio e a casa, evidenziando l'importanza dell'attività fisica regolare per contrastare la sindrome da "divano".

## COPERTURA PENSIONISTICA COMPLEMENTARE

Dall'entrata in vigore della legge di riforma del sistema di previdenza complementare, i dipendenti possono scegliere come destinare la loro quota del fondo di Trattamento di Fine Rapporto (TFR), mantenendola in azienda o affidandola a una delle forme pensionistiche previste dalla legge, che garantiscono prestazioni complementari al sistema obbligatorio pubblico e assicurano più elevati livelli di copertura previdenziali. Tra queste forme spiccano, per numero di adesioni, i fondi negoziali previsti dalla contrattazione collettiva, cui possono aderire i soli lavoratori ai quali si applicano determinati contratti collettivi. I principali fondi per i dipendenti del Gruppo Iren sono: Pegaso (CCNL elettrico o gas-acqua), Previambiente (CCNL ambiente) e Previdai per i dirigenti. Nell'ambito del processo di unificazione e armonizzazione dei trattamenti economico-normativi, al fine di sviluppare nei giovani il valore della previdenza complementare e di incentivare l'iscrizione ai relativi Fondi, viene erogato annualmente al personale assunto, a tempo indeterminato o in apprendistato, un versamento aggiuntivo alla previdenza complementare cui risulta iscritto.

Al 31 dicembre 2020 sono 6.810 i dipendenti che hanno aderito ai fondi pensionistici complementari a cui il Gruppo nell'anno ha versato complessivamente 3.495.398 euro, a titolo di contributo a proprio carico.

I dipendenti possono anche usufruire di un servizio di assistenza e consulenza previdenziale.

### COPERTURE ASSICURATIVE PER IL PERSONALE

La quasi totalità dei dipendenti con qualifica di quadro, impiegato, operaio è assicurata da una polizza stipulata dal Gruppo per morte o invalidità permanente parziale o totale, conseguenti ad infortunio extra lavoro e infortunio sul lavoro. Sono state inoltre stipulate apposite assicurazioni per i casi di morte e/o di invalidità totale permanente da malattia non professionale a favore dei dipendenti del settore elettrico e gas-acqua, in conformità con quanto previsto dai rispettivi contratti collettivi. Sono previste per tutti i dirigenti, come da disposizioni del CCNL Dirigenti Confservizi, coperture assicurative in caso di infortunio (occorso anche non in occasione di lavoro e in caso di malattia professionale) e un'assicurazione vita. A partire dal 2020 è stata stipulata anche una nuova polizza che garantisce la copertura per danni involontariamente cagionati a terzi dal dirigente o dai suoi familiari nello svolgimento di attività relative alla vita privata (copertura assicurativa in materia di responsabilità civile del "capofamiglia").

### ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Attraverso l'adesione a fondi di assistenza sanitaria integrativa, vengono riconosciute coperture sanitarie ai dipendenti in relazione al CCNL di appartenenza (FASIE per il personale inquadrato con contratto gas-acqua, FASDA per il personale inquadrato con contratto ambiente). Il contratto del settore elettrico prevede il versamento di contributi ai CRAL per lo svolgimento delle attività assistenziali. A Parma, e in particolare per i soci del CRAL ARTA, è possibile aderire ad un programma di prevenzione che prevede specifici controlli sanitari. Fondi appositamente costituiti gestiscono l'erogazione di sussidi assistenziali di cui possono beneficiare i soci ordinari (dipendenti) e i loro famigliari a carico.

Per tutti i dirigenti, per i quali è prevista una copertura sanitaria primaria attraverso l'adesione al Fasi, viene inoltre fornita un'assicurazione sanitaria integrativa che rimborsa prestazioni sanitarie aggiuntive non rimborsate dal Fasi.

### ANTICIPAZIONE SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Ai dipendenti può essere concessa in modo reiterato – in senso migliorativo rispetto alle previsioni di legge – l'anticipazione del TFR per spese sanitarie, per acquisto di prima casa, per interventi di recupero del patrimonio edilizio, di ristrutturazione o di adeguamento finalizzati al superamento delle barriere architettoniche e per altre specifiche casistiche.

### BENEFIT NELLA FASE DI PENSIONAMENTO

I dipendenti in pensione, e i loro familiari a carico, possono continuare a aderire alle associazioni ricreative, culturali e sportive del Gruppo e quindi usufruire di gran parte dei servizi offerti. I dirigenti in pensione, il cui ultimo rapporto di lavoro è intercorso con qualifica di dirigente e con durata non inferiore a un anno, possono mantenere l'iscrizione al fondo di assistenza sanitaria integrativa Fasi e usufruire delle prestazioni previste. L'assistenza riguarda anche gli eventuali familiari a carico e, in caso di decesso, i titolari della pensione di reversibilità.

Il CCNL settore elettrico prevede l'erogazione di mensilità aggiuntive al trattamento di fine rapporto per i dipendenti che cessano dal servizio con 40 anni di contributi o con 60 anni di età anagrafica.

### ATTIVITÀ RICREATIVE, CULTURALI, SPORTIVE

Tramite i circoli ricreativi aziendali, presenti nei diversi territori, vengono proposte ai dipendenti attività ricreative, ludiche, sportive e culturali, nel 2020 con i limiti derivanti dalla pandemia. Anche per accrescere la socialità tra i dipendenti, sono a disposizione il Circolo culturale ricreativo dipendenti a Genova, l'Adaem e il Cral Amiat a Torino, il Circolo Quercioli a Reggio Emilia, il Cral Amps e il Cral Arta a Parma, il Cral Enia a Piacenza, il Cral Adam a Vercelli e il Cral Acam a La Spezia.

Alcune associazioni contribuiscono alle spese scolastiche dei figli dei dipendenti, oltre a permettere acquisti di libri scolastici e cancelleria a prezzi convenzionati. I circoli stipulano anche convenzioni commerciali nei territori d'interesse, per consentire ai dipendenti di acquistare prodotti e servizi a prezzi scontati.

Il finanziamento dei circoli è, per la quasi totalità, a carico del Gruppo che mette anche a loro disposizione, mediante apposito comodato gratuito, locali e attrezzature necessari allo svolgimento delle attività.

La regolamentazione dei CRAL è una tematica per la quale è in corso un confronto con le Organizzazioni Sindacali, al fine di armonizzare i diversi trattamenti economico-normativi previsti dagli accordi integrativi aziendali che sono stati oggetto di recesso.

Contributi erogati (euro)	2020	2019	2018
Attività ricreative	927.495	847.690	769.632
Attività assistenziali	2.346.442	2.250.435	1.972.327
<b>TOTALE</b>	<b>3.273.937</b>	<b>3.098.125</b>	<b>2.741.959</b>

## RELAZIONI SINDACALI E INDUSTRIALI

Il Gruppo Iren presta da sempre la massima attenzione a corrette relazioni industriali, basate sulle normative, sulla contrattazione collettiva nazionale e aziendale, nel rispetto dei contratti collettivi nazionali (CCNL) di riferimento.

Il Gruppo e le Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) hanno sottoscritto un **Protocollo relazioni industriali** di Gruppo, che detta le regole per la disciplina dei rapporti tra le Parti e attraverso cui è posto in essere un modello, basato sulla condivisione delle scelte aziendali, improntato sulla valorizzazione della persona-lavoratore che, per uno sviluppo sano, deve essere coinvolto e crescere insieme all'intera organizzazione. Le scelte condivise sviluppano un senso di appartenenza e allo stesso tempo pongono al centro il lavoratore. Il Protocollo determina le modalità di approccio delle relazioni industriali che poggiano su tre pilastri: contrattazione, partecipazione e regole.

Le relazioni industriali si articolano su tre livelli:

- *di Gruppo*, sulle tematiche di interesse generale e/o trasversali ai business e ai territori e sull'andamento e lo sviluppo dei settori di attività, ovvero politiche industriali, indirizzi su assetti organizzativi, risultati economici di Gruppo e dei settori di business, processi di armonizzazione degli accordi aziendali, di coordinamento dei CCNL di riferimento e di integrazione aziendale;
- *aziendale*, sulle tematiche che riguardano le singole Società o aggregati di Società, per la quale è stata costituita una Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU);

- *territoriale*, sulle tematiche che riguardano la singola unità produttiva, a valle del livello aziendale, o sulle tematiche che riguardano più Società dislocate sullo stesso territorio.

Sono, inoltre, definite modalità di sviluppo delle relazioni basate sull'informazione alle Organizzazioni Sindacali, il confronto e la consultazione (scambi di informazioni e di valutazioni, acquisizione di pareri, richieste o indicazioni delle Organizzazioni Sindacali, verifica di fenomeni su materie specificamente individuate con la finalità di ricercare possibili convergenze) e la contrattazione (discussione tra le Parti finalizzata al raggiungimento di accordi che hanno forza vincolante per le stesse).

Il Protocollo relazioni industriali di Gruppo inoltre istituisce due organismi partecipativi: il Coordinamento Nazionale RSU e i Comitati Esecutivi RSU, mentre per l'approfondimento di specifiche tematiche sono previsti Comitati bilaterali (ambiente e sicurezza, formazione e addestramento, pari opportunità e welfare).

Le relazioni industriali nel 2020 sono state caratterizzate e influenzate quasi integralmente dall'emergenza sanitaria Covid-19 ed il Protocollo ha facilitato i rapporti tra il Gruppo e le Organizzazioni Sindacali in un contesto di grande criticità. La legislazione emergenziale ha contribuito in tal senso, infatti, sulla scorta di quanto previsto dal DCPM dell'11 marzo 2020, ove è stato previsto per legge l'impegno governativo a favorire "intese tra organizzazioni datoriali e sindacali", il 14 marzo 2020 il Governo e le Parti Sociali hanno sottoscritto il "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro". Nel rispetto di tale accordo Nazionale e del Protocollo relazioni industriali di Gruppo, è stato sin da subito predisposto un nucleo di regole, discusse e integrate all'esito del confronto con le rappresentanze sindacali aziendali, territoriali e nazionali, con l'obiettivo di adottare misure condivise ed efficaci per le persone che ogni giorno prestano la propria attività nei vari settori in cui il Gruppo opera, tenendo conto della specificità di ogni singola realtà e delle variegate situazioni territoriali.

In tale contesto, il Gruppo il 15 marzo 2020 ha invitato le Organizzazioni Sindacali a costituire i **Comitati per l'applicazione e la verifica delle regole del Protocollo nazionale**: sono stati costituiti 9 Comitati a livello territoriale e settoriale. In tutto il 2020 vi sono stati circa 70 incontri di tali Comitati, con l'obiettivo di monitorare e gestire eventuali criticità determinate dall'emergenza sanitaria.

Nel contempo, a livello di Gruppo, sono stati sottoscritti vari accordi, con la finalità condivisa tra le Parti di ricercare e adottare soluzioni per la gestione dell'attività lavorativa in fase emergenziale. Il 3 aprile 2020 è stato sottoscritto un primo accordo che ha **evitato il ricorso ad ammortizzatori sociali**, prevedendo invece vari strumenti gestionali, quali su tutti: smart working, permessi retribuiti, giornate di formazione online e le cosiddette **ferie solidali** donate volontariamente da tutto il personale del Gruppo ai colleghi che a causa della pandemia hanno subito una temporanea riduzione della propria attività lavorativa. Il meccanismo di donazione previsto dall'accordo ha determinato la costituzione di un fondo ferie solidali, nel quale ogni lavoratore ha potuto effettuare la donazione. In questo modo il Gruppo ha innescato un meccanismo di solidarietà tra colleghi e ha effettuato il "raddoppio" delle giornate donate dai dipendenti. L'accordo con le Organizzazioni Sindacali, inizialmente della durata di 30 giorni è stato successivamente prorogato per tutto

l'anno, in coerenza con il perdurare dello stato emergenziale. Inoltre, nell'accordo sottoscritto il 6 agosto 2020 è stato previsto anche un "Premio presenza Covid", **meccanismo di premialità per tutti i lavoratori che nel periodo di lockdown hanno operato sul campo**.

Il 18 giugno 2020, il Gruppo e le Organizzazioni Sindacali hanno sottoscritto l'accordo relativo al Premio di risultato 2020, quale strumento fondamentale per la redistribuzione della redditività aziendale, nonché tra le principali leve per stimolare il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori sull'andamento e sul miglioramento delle performance del Gruppo.

Il Gruppo Iren, a seguito di accordo sindacale sottoscritto nel 2019, ha favorito e favorirà per il biennio 2020-2021, il diritto alla pensione anticipata quota 100 su base volontaria, in applicazione della normativa vigente in materia.

Considerate le oggettive criticità determinate dalla pandemia, tali da determinare anche l'impossibilità di effettuare incontri in presenza con le Organizzazioni Sindacali, il 2020 ha evidenziato che le relazioni industriali e i relativi accordi sottoscritti hanno avuto come elemento centrale la flessibilità e la digitalizzazione, che definiscono e determinano nuove forme di organizzazione del lavoro, che coinvolgono nel processo di cambiamento anche le relazioni industriali.

Le prassi consolidate prevedono che, in caso di modifiche organizzative significative (quali la costituzione di nuove unità organizzative o le variazioni dell'organizzazione del lavoro), la Direzione aziendale informi le Organizzazioni Sindacali, ricercando per quanto possibile soluzioni condivise. Vengono quindi emessi ordini di servizio o comunicati, diffusi tramite la intranet di Gruppo e/o via e-mail e mediante affissione nelle bacheche aziendali, per informare i dipendenti di tali modifiche. Per quanto riguarda le variazioni di articolazione dell'orario di lavoro, i CCNL prevedono che la Direzione informi le Organizzazioni Sindacali e convochi un incontro, al fine di espletare un esame congiunto, con tempistiche che variano tra i 20 e massimo i 60 giorni per la conclusione dei confronti in materia, al cui scadere le Parti possono assumere le iniziative che ritengono più opportune. I contratti regolano, inoltre, i trasferimenti, prevedendo un preavviso di almeno 30 giorni in caso di trasferimento di un lavoratore in altro comune e una comunicazione alle Organizzazioni Sindacali con congruo preavviso, nel caso di trasferimenti collettivi, a cui fa solitamente seguito un incontro con le stesse.

Nel 2020 il Gruppo ha perso, in via definitiva, tre cause relative a dipendenti ed ex dipendenti, in relazione alle quali il Gruppo ha avuto, in corso d'anno, un esborso di 48.971 euro.

## SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI

Il Gruppo considera un investimento destinare alla salute e sicurezza sul lavoro risorse umane, professionali, organizzative, tecnologiche ed economiche, ritenendo di primaria importanza la tutela dei lavoratori e ponendosi come obiettivo non solo il rispetto della normativa, ma un'azione volta al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

Una rigorosa concezione della sicurezza implica un coinvolgimento globale dei dipendenti che, in funzione dell'attività esercitata e delle rispettive competenze e responsabilità, sono chiamati a svolgere un ruolo attivo nella prevenzione. Per questo, particolare attenzione è riservata alla formazione e informazione dei lavoratori e al monitoraggio continuo: analisi dei singoli infortuni, dei mancati infortuni e sopralluoghi di vigilanza pianificati.

## SICUREZZA NELL'EMERGENZA COVID-19

La politica sulla sicurezza del Gruppo si è concretizzata anche nella gestione dell'emergenza Covid-19 che ha visto, a partire dal 20 febbraio 2020, la costituzione di una **unità di Crisi permanente**, ancora operativa nel 2021, per affrontare in modo coordinato e tempestivo la situazione, garantendo continuità alle attività core e all'erogazione dei servizi pubblici e prestando la massima attenzione alla sicurezza di tutti i dipendenti.

L'approccio adottato è stato sistemico con iniziative trasversali estese a tutti e altre specifiche, in relazione alle differenze connesse al business e alle diverse fasce della popolazione aziendale, evolvendo dal piano della reazione difensiva al piano della crescita e responsabilizzazione a lungo termine di tutto il personale, oltre che dell'organizzazione.

Le **principali misure adottate per garantire la sicurezza** dei lavoratori sono state, oltre a nuove e diverse modalità di lavoro già in precedenza descritte:

- "Manuale per le attività lavorative in presenza – gestione emergenza CV19" e "Testo unico delle disposizioni di Gruppo", contenenti le misure di prevenzione e protezione e le indicazioni pratiche su come comportarsi negli ambienti di lavoro;
- predisposizione di piani di emergenza e procedure per ogni Business Unit e istituzione di Comitati tra Direzione, Organizzazioni Sindacali e Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza;
- gestione e distribuzione ai lavoratori, attraverso i magazzini di Gruppo, di 1.300.000 dispositivi di protezione individuale (mascherine, guanti, gel, occhiali, tute, calzari) per un valore di oltre 2 milioni di euro;
- consegna di oltre 27.000 kit di tutela (mascherine, igienizzante, guanti, salviette) al personale impiegato presso le reception;
- sanificazione di ambienti e mezzi di lavoro;
- scaglionamenti e turnazioni del personale chiamato ad operare in presenza per ridurre ogni possibilità di contagio;
- distanziamento delle persone negli uffici e nelle aree comuni (attraverso gestione accessi, segnaletica, divisorii fisici, ecc.);
- auto aziendale assegnata per consentire, ove possibile, la partenza da casa dei dipendenti in servizio in presenza, senza passaggio nelle sedi aziendali;
- visita dal medico competente prima del rientro in servizio per tutti i casi di positività;
- oltre 350 sopralluoghi di monitoraggio per individuare azioni correttive e di miglioramento e verificare il rispetto delle norme di comportamento definite da parte dei lavoratori;
- igienizzante autoprodotta per superare le difficoltà di approvvigionamento della prima fase dell'emergenza;

- area intranet dedicata e informazione capillare e tempestiva su tutti i device a disposizione del personale (pc, smartphone, tablet), con news, e-mail, affissioni;
- segnaletica e comunicazione visiva di sicurezza con cartellonistica in tutte le sedi;
- casella e-mail dedicata a disposizione di tutti i dipendenti per dubbi, segnalazioni e per favorire il tracciamento dei contatti con possibili casi di contagio. Nel corso dell'anno le e-mail gestite sono state circa 11.000;
- App "vengo in ufficio" per segnalare il rientro e pianificare le corrette distanze negli uffici;
- formazione on line anche sui temi della sicurezza;
- videoclip autoprodotti sui corretti comportamenti da tenere sul lavoro, diffuse su intranet e TV aziendali.

Le molteplici iniziative intraprese, ancora in corso nel 2021, hanno consentito di affrontare con resilienza la situazione emergenziale. Comunicati di Gruppo (oltre 40), aggiornamento del Testo Unico delle disposizioni, insieme all'informazione costante, tempestiva e capillare dei dipendenti, hanno accompagnato tutte le fasi dell'emergenza.

Iren, tutte le Società di primo livello e le principali Società partecipate, hanno adottato sistemi certificati BS OHSAS 18001 o ISO 45001, per garantire il controllo sistematico degli aspetti relativi alla sicurezza e alla salute dei lavoratori, che coprono il 100% del personale impiegato nelle società certificate (pari a circa il 98% del personale complessivo del Gruppo).

## GESTIONE DELLA SICUREZZA

Il presidio del sistema di gestione della sicurezza è assicurato per il Gruppo da un unico Servizio Sicurezza collocato nella Capogruppo, che garantisce l'uniformità delle metodologie di valutazione dei rischi, l'individuazione delle misure organizzative, procedurali e tecniche e delle necessità formative del personale in materia. Specifiche procedure codificate e sistematici audit consentono di perseguire il monitoraggio e il miglioramento continuo di tale sistema.

Obiettivi specifici sono individuati nella progressiva informatizzazione della gestione del Sistema Sicurezza (tramite l'applicativo G.AM.MA. che garantisce l'uniformità dell'approccio e il relativo monitoraggio), nella unificazione della gestione di tematiche trasversali (anche tramite l'emissione di procedure di Gruppo in materia di Dispositivi di Protezione Individuale, sorveglianza sanitaria, emergenze, infortuni) e nella progressiva integrazione delle Società che, a seguito di acquisizione, entrano a far parte del Gruppo Iren.

Ogni Società del Gruppo organizza almeno un incontro annuo sulla sicurezza aziendale (art. 35 D.Lgs. 81/2008), nonché, di norma, una o due altre riunioni all'anno di confronto e aggiornamento a cui partecipano i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Sopralluoghi e riunioni specifiche sono inoltre effettuati su richiesta degli RLS e/o dei lavoratori. I RLS sono altresì invitati a partecipare alle visite agli ambienti di lavoro con il Medico Competente (art. 25 D.Lgs. 81/2008) e sono coinvolti nell'ambito degli audit dei sistemi certificati.

La segnalazione e la gestione degli infortuni e dei mancati incidenti avvengono attraverso i canali gerarchici e la supervisione del Servizio Prevenzione e Protezione secondo specifiche procedure, anche informatiche e accessibili ad ogni lavoratore, che ne regolamentano l'iter. È sempre prevista un'analisi dettagliata dell'accaduto, finalizzata



ad individuare le cause di eventi indesiderati e le necessarie azioni per eliminarle e le relative competenze. Una specifica applicazione (Safety App), presente negli smartphone aziendali in dotazione a tutti i lavoratori, permette a ciascuno di segnalare eventuali mancati infortuni, favorendo sia la partecipazione dei lavoratori sia l'introduzione di eventuali azioni correttive.

Nella documentazione del Sistema Sicurezza (procedure, piani di emergenza, istruzioni operative, istruzioni di lavoro sicuro, ecc.) sono previsti i casi e le situazioni in cui i lavoratori sono tenuti ad allontanarsi da situazioni particolarmente pericolose o non previste e/o a non eseguire attività specialistiche per le quali sia necessaria una specifica formazione, se non ne sono in possesso. Al riguardo le società del Gruppo, in relazione alle specificità ed alle esigenze, si sono dotate di specifiche procedure per regolamentare situazioni e rischi particolari (interventi in spazi confinati o sospetti di inquinamento, interventi esterni in condizione di allerta meteo o di monoperatore, ecc.).

Il processo di identificazione dei pericoli e di valutazione dei rischi è regolamentato da specifiche procedure e da un apposito software che garantisce l'uniformità dell'approccio alla tematica. Per ogni attività lavorativa vengono individuati e valutati i rischi, e le conseguenti misure di prevenzione o protezione, i dispositivi di protezione individuale (DPI) necessari a svolgere tale attività, i corretti comportamenti da tenere, eventuali interventi organizzativi o altre esigenze. Si procede, inoltre, all'analisi dei luoghi di lavoro, per individuare e valutare i rischi presenti, ricorrendo, quando necessario, anche a misurazioni strumentali. L'assegnazione al singolo lavoratore, direttamente o tramite raggruppamenti omogenei (qualifiche di sicurezza), dei risultati delle valutazioni eseguite sulle attività svolte e sui luoghi di lavoro, completa il profilo di rischio di ogni singolo lavoratore, con le conseguenti misure di tutela comprensive, ad esempio, della dotazione dei DPI necessari, della necessità o meno di controllo sanitario, degli esiti di tale controllo, ove previsto. Questo articolato processo di valutazione è svolto e coordinato dal Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) di ogni Società, con l'indispensabile coinvolgimento delle linee operative. Il SPP provvede inoltre ad eseguire periodici controlli finalizzati alla verifica della corretta attuazione di quanto previsto.

Nelle società del Gruppo dotate di certificazione OHSAS 18001 o ISO 45001, sono inoltre previsti specifici e periodici audit per la verifica della corretta attuazione della gestione della salute e sicurezza sul lavoro, svolti da auditor qualificati esterni ed indipendenti. I risultati di tali verifiche vengono portati all'attenzione della Direzione per le azioni conseguenti.

Nel Protocollo relazioni industriali di Gruppo vi è un'apposita sezione dedicata al tema della tutela e della sicurezza sul luogo di lavoro e sono stati sottoscritti specifici accordi che regolamentano contenuti particolari (per esempio le trasferte).

L'attenzione al fenomeno infortunistico è dimostrata anche dalla previsione di specifici obiettivi, previsti nell'ambito del sistema MbO, di contenimento o di prevenzione, assegnati ai Responsabili delle strutture operative maggiormente esposte a tali rischi.

## **SORVEGLIANZA SANITARIA**

Anche la sorveglianza sanitaria dei dipendenti, in funzione delle mansioni assegnate (circa 6.500 visite nel 2020), è organizzata a livello centrale dalla funzione Servizi Sicurezza e si avvale per la

pianificazione e l'esecuzione degli accertamenti diagnostici di una società esterna specializzata.

Le visite sono effettuate, ai sensi della legislazione vigente, da Medici Competenti esterni, nominati dai datori di lavoro delle singole società del Gruppo. Una specifica procedura di Gruppo, emessa a inizio 2020, definisce le modalità comuni di azione, compresa la omogeneizzazione dei protocolli sanitari. La corretta pianificazione e la sorveglianza sanitaria per tutti i lavoratori è assicurata dall'utilizzo dell'applicativo G.AM.MA., su cui sono inseriti: i profili di rischio dei lavoratori in funzione della possibile esposizione professionale specificata nei documenti di valutazione del rischio, l'obbligatorietà della sorveglianza sanitaria, le date di esecuzione degli accertamenti previsti, la registrazione del giudizio di idoneità e le eventuali prescrizioni/limitazioni. Le informazioni contenute in G.AM.MA., nel rispetto della privacy, e limitatamente a quanto di pertinenza, sono rese disponibili a lavoratori, dirigenti, preposti, medici e SPP.

L'applicativo G.AM.MA. è certificato (conforme DT 63 Certissoftware, requisiti per l'attestazione di conformità del software per l'implementazione e il mantenimento degli standard dei sistemi di gestione aziendale) per gestire i requisiti dello standard BS OHSAS 18001 e della UNI 45001.

Iniziative e programmi aventi fini assistenziali e sul piano della prevenzione in generale sono previsti sia a livello contrattuale sia tramite il sistema di Welfare aziendale.

Per quanto concerne le malattie professionali, il documento di valutazione dei rischi (DVR), in costante aggiornamento, oggettiva la presenza di un rischio professionale di livello molto basso, tale da ridurre drasticamente la probabilità. Tale probabilità è minima a monte e a valle della catena di controllo messa in atto nel Gruppo. A monte, in relazione ai risultati derivanti proprio dall'elaborazione dei DVR delle società del Gruppo a cui collaborano RSPP e Medici Competenti che, nel corso degli incontri volti alla discussione del DVR e in esito ai numerosi sopralluoghi degli ambienti di lavoro, segnalano, se necessario, le criticità di loro competenza e forniscono indicazioni o suggerimenti, volti al miglioramento delle condizioni di lavoro. A valle, in quanto i Medici Competenti prendono atto dei rischi residui e predispongono un protocollo di sorveglianza sanitaria, comune a tutto il Gruppo, che è finalizzato alla tutela dell'integrità psicofisica dei lavoratori e mira anche ad evidenziare i soggetti potenzialmente o fattivamente ipersensibili, correlando il rischio lavorativo agli accertamenti diagnostici specifici e consentendo di esprimere correttamente eventuali limitazioni o prescrizioni individuali. Il Medico Competente è comunque obbligato per legge a segnalare agli organi competenti sospette malattie professionali.

Nel 2020 sono stati tre i casi di malattia professionale riconosciuti come tali dall'INAIL.

Non sono previste specifiche iniziative o programmi limitati alle gravi malattie; sono previste, invece, sia a livello di contratto collettivo sia con apposita contrattazione aziendale, numerose iniziative e programmi assistenziali e di prevenzione in generale.

Il perimetro di azione comprende tutte le società del Gruppo seguite dalla funzione Servizi Sicurezza, le restanti Società, ad esempio quelle di recente acquisizione, vengono gradualmente integrate nella gestione, sempre e comunque nel rispetto delle previsioni normative.

## PRINCIPALI INDICATORI DI SALUTE E SICUREZZA

Infortunati e indice di frequenza <sup>(1)</sup>	u.m.	2020
<b>Totale infortuni</b>	n.	<b>334</b>
di cui con gravi conseguenze - non mortali <sup>(2)</sup>	n.	0
di cui con gravi conseguenze - mortali	n.	2
<b>Ore lavorate</b>	n.	<b>13.395.088</b>
<b>Indice di frequenza</b> (n. totale infortuni/ore lavorate x 1.000.000)		<b>24,93</b>
<b>Giorni di assenza per infortunio</b>	n.	<b>11.033</b>
<b>Indice di gravità <sup>(3)</sup></b> (gg. assenza per infortuni/ore lavorate x 1.000)		<b>0,82</b>
<b>Durata media degli infortuni <sup>(3)</sup></b> (gg. assenza per infortuni/n. totale infortuni)	gg.	<b>33,03</b>

<sup>(1)</sup> Sono esclusi gli infortuni in itinere e quelli non riconosciuti dall'INAIL.

<sup>(2)</sup> Infortuni con durata superiore a 6 mesi.

<sup>(3)</sup> L'indice di gravità e la durata media degli infortuni non riflettono, in termini di giorni di assenza, gli incidenti mortali avvenuti a due dipendenti.

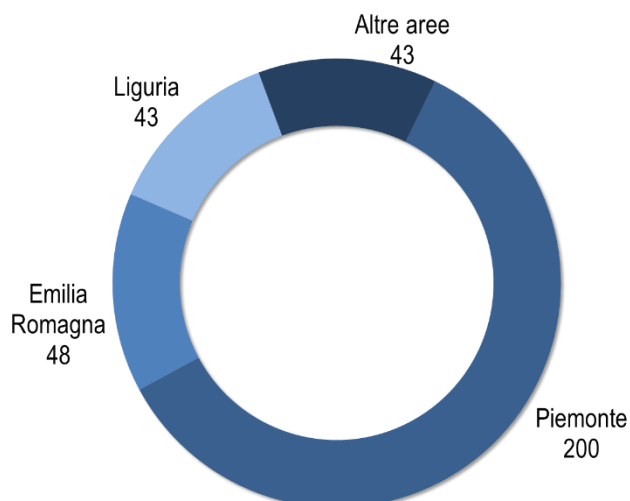
Mancati infortuni (near miss) <sup>(1)</sup> per territorio e per genere (n.)	2020
Piemonte	47
Emilia-Romagna	16
Liguria	20
Altre aree	9
<b>TOTALE</b>	<b>92</b>
Donne	19
Uomini	73
<b>TOTALE</b>	<b>92</b>

<sup>(1)</sup> Near miss secondo la norma ISO 45001:2018.

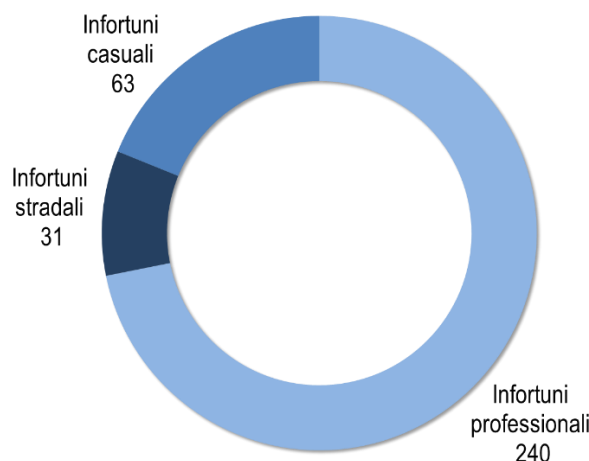
L'andamento infortunistico nel 2020 registra un'inversione di tendenza rispetto all'anno precedente. È significativa infatti la riduzione degli indici infortunistici, sia dell'indice di frequenza, pari a 24,93 (30,53 nel 2019) sia dell'indice di gravità, pari a 0,82 (0,98 nel 2019). La durata media degli infortuni, 33,03 giorni, rimane viceversa pressoché costante (32,05 giorni nel 2019). Nel 2020 si sono verificati due infortuni mortali.

Nel paragrafo "Persone Iren: i numeri" è riportato il dettaglio degli indici infortunistici dell'ultimo triennio.

## INFORTUNI PER TERRITORIO (n.)



## INFORTUNI PER TIPOLOGIA (n.)



## FORMAZIONE SU SALUTE E SICUREZZA

Tra gli obiettivi primari dell'azione formativa del Gruppo si collocano il miglioramento dei comportamenti e il rafforzamento della cultura in materia di salute e sicurezza, a tutti i livelli organizzativi. Tra le iniziative formative rivolte ai dipendenti, infatti, continuano ad avere un ruolo predominante quelle in materia di salute e sicurezza sul lavoro che, nel 2020, hanno fatto registrare quasi 36.000 di ore di formazione erogate, con una media pro-capite di 4,3 ore.

In relazione all'emergenza sanitaria, che ha escluso la formazione in presenza per gran parte dell'anno con una ripresa solo nel secondo semestre con vincoli nella numerosità delle classi, sono state attivate prioritariamente le iniziative di aggiornamento di cui non è stata sospesa la scadenza, quelle per cui è stata possibile l'erogazione in *virtual classroom* o asincrona, nonché quelle rivolte ai nuovi ingressi e/o all'inserimento del personale in mansioni e/o nuovi rischi presenti nel documento di valutazione dei rischi. Le principali iniziative sono state:

- **formazione base e aggiornamenti** per dirigenti, preposti e lavoratori, per addetti all'emergenza e al primo soccorso, su rischi specifici (ambienti confinati, ambito elettrico, amianto, lavoro isolato, rischio biologico da legionella), sull'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale (lavori in altezza, vie respiratorie, udito, ambienti confinati, rischio elettrico e chimico-biologico, ecc.);
- **qualifica e aggiornamento per incarichi di sicurezza** (RSPP/ASPP, RLS, coordinatori sicurezza cantieri, addetti prevenzione incendi, formatori in materia sicurezza, dirigenti e addetti alla rimozione, smaltimento e bonifica amianto);
- **abilitazione e aggiornamento alla conduzione di attrezzature** (carrelli elevatori, macchine movimento terra, piattaforme elevabili, gru, trattori, ecc.);
- **addestramento all'uso di attrezzature** (carrichi ponte, generatore mobile, scale portatili, carrelli per trasporto cose e persone e/o impianti di risalita/funivie, attrezzature per raccolta e compattazione dei rifiuti e l'igiene ambientale, solleva chiusini e botole);
- **specifiche procedure interne** (redazione dei piani di lavoro complessi in materia di rischio elettrico, gestione dei permessi di lavoro, gestione delle emergenze, ecc.).

Il Portale della formazione è integrato con l'applicativo G.AM.MA. per la gestione della sicurezza, al fine di consentire il monitoraggio costante delle esigenze formative in funzione dei rischi dei dipendenti e degli incarichi di sicurezza assegnati, e controllare le scadenze dei relativi aggiornamenti. Nel secondo semestre 2020 sono state riviste le relazioni

logiche di interfaccia fra il Portale della formazione e l'applicativo G.AM.MA., al fine di sistematizzare la raccolta dei fabbisogni formativi in materia di sicurezza e le proiezioni delle esigenze di aggiornamento nei vari anni. Tale modalità consentirà di effettuare una programmazione delle iniziative più puntuale e su ampi archi temporali.

L'efficacia della formazione in materia di sicurezza viene valutata attraverso la somministrazione di test di apprendimento oppure, dove previsto dalla normativa, con valutazioni dell'apprendimento effettuate attraverso esercitazioni pratiche addestrative.

## PERSONE IREN: I NUMERI

Personale al 31/12 per qualifica, contratto e area geografica	2020		2019		2018	
<b>Qualifica</b>						
Dirigenti	92	1,1%	94	1,2%	93	1,3%
Quadri	305	3,6%	314	3,9%	296	4,2%
Impiegati	3.618	42,7%	3.495	43,1%	3.304	46,9%
Operai	4.450	52,6%	4.199	51,8%	3.349	47,6%
<b>Contratto</b>						
Lavoratori a tempo indeterminato	7.760	91,7%	7.514	92,7%	6.729	95,6%
Lavoratori a tempo determinato	95	1,1 %	84	1,1 %	50	0,7%
Apprendisti/contratto inserimento	610	7,2%	504	6,2%	263	3,7%
<b>Area geografica</b>						
Provincia di Torino	3.145	37,2%	3.137	38,7%	2.812	39,9%
Provincia di Vercelli	242	2,9%	239	2,9%	229	3,3%
Provincia di Genova	1.066	12,6%	1.040	12,8%	1.012	14,4%
Provincia di Reggio Emilia	992	11,7%	902	11,1%	847	12,0%
Provincia di Parma	726	8,6%	715	8,8%	691	9,8%
Provincia di Piacenza	553	6,5%	555	6,9%	540	7,7%
Provincia della Spezia	720	8,5%	721	8,9%	709	10,0%
Altre province	1.021	12,0%	793	9,9%	202	2,9%
<b>TOTALE</b>	<b>8.465</b>	<b>100%</b>	<b>8.102</b>	<b>100%</b>	<b>7.042</b>	<b>100%</b>

Personale medio per Business Unit	2020		2019		2018	
Holding	1.058	13%	1.047	13%	1.048	15%
B.U. Energia	874	11%	855	11%	815	12%
B.U. Mercato	513	6%	505	6%	478	7%
B.U. Reti	2.161	26%	2.136	27%	2.098	30%
B.U. Ambiente	3.659	44%	3.447	43%	2.482	36%
<b>MEDIA GENERALE</b>	<b>8.265</b>	<b>100%</b>	<b>7.990</b>	<b>100%</b>	<b>6.921</b>	<b>100%</b>

Personale al 31/12 per qualifica e genere	2020			2019			2018		
	Totale	Donne		Totale	Donne		Totale	Donne	
Dirigenti	92	18	19,6%	94	17	18,1%	93	17	18,3%
Quadri	305	71	23,3%	314	76	24,2%	296	70	23,6%
Impiegati	3.618	1.343	37,1%	3.495	1.261	36,1%	3.304	1.148	34,7%
Operai	4.450	657	14,8%	4.199	586	14,0%	3.349	572	17,1%
<b>TOTALE</b>	<b>8.465</b>	<b>2.089</b>	<b>24,7%</b>	<b>8.102</b>	<b>1.940</b>	<b>23,9%</b>	<b>7.042</b>	<b>1.807</b>	<b>25,7%</b>

Personale età media per qualifica (anni)	2020	2019	2018
Dirigenti	53	54	54
Quadri	52	52	52
Impiegati	48	49	49
Operai	48	48	49
<b>MEDIA GENERALE</b>	<b>48</b>	<b>49</b>	<b>49</b>

Personale per titolo di studio (%)	2020	2019	2018
Scuola dell'obbligo	38	38	33
Istituti professionali	9	9	11
Diploma	36	37	40
Laurea	17	16	16
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Anzianità aziendale media degli usciti per età e per genere (anni)	2020	2019	2018
<b>Età</b>			
meno di 30 anni	1	1	1
da 30 a 50 anni	5	3	8
più di 50 anni	22	22	30
<b>Genere</b>			
Uomini	15	14	27
Donne	16	17	23
<b>MEDIA GENERALE</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>26</b>

Turnover del personale per genere, provincia ed età <sup>(1)</sup>	2020	2019	2018
<b>Genere</b>			
Uomini	6,7%	7,7%	7,0%
Donne	1,9%	2,0%	3,9%
<b>Provincia</b>			
Provincia di Torino	4,4%	4,3%	6,2%
Provincia di Vercelli	5,0%	5,4%	7,9%
Provincia di Genova	3,1%	3,3%	5,3%
Provincia di Reggio Emilia	4,4%	5,3%	7,9%
Provincia di Parma	3,9%	3,8%	8,0%
Provincia di Piacenza	3,3%	2,2%	5,6%
Provincia della Spezia	3,6%	4,2%	2,5%
Altre province	16,6%	27,0%	10,9%
<b>Età</b>			
Meno di 30 anni	8,7%	8,8%	5,0%
Da 30 a 50 anni	3,4%	4,7%	1,6%
Più di 50 anni	6,5%	7,2%	9,6%
<b>TOTALE</b>	<b>5,5%</b>	<b>6,3%</b>	<b>6,2%</b>

<sup>(1)</sup> Il turnover è calcolato come rapporto % tra nr. di uscite e nr. di dipendenti al 31/12.

Rapporto dello stipendio base medio per genere su qualifica (%)	2020	2019	2018
	% Donne/Uomini		
Dirigenti	89,3	89,3	86,2
Quadri	98,3	98,3	97,1
Impiegati	91,4	91,1	91,1
Operai	94,7	96,7	93,5

Assunti nell'anno per genere, provincia e qualifica (n.)	2020	2019	2018
<b>Genere</b>			
Uomini	515	633	244
Donne	97	112	69
<b>Provincia</b>			
Provincia di Torino	197	242	149
Provincia di Vercelli	14	14	19
Provincia di Genova	55	64	39
Provincia di Reggio Emilia	62	93	40
Provincia di Parma	41	55	25
Provincia di Piacenza	15	27	30
Provincia della Spezia	23	27	6
Altre province	205	223	5
<b>Qualifica</b>			
Dirigenti	5	4	2
Quadri	9	16	22
Impiegati	178	229	129
Operai	420	496	160
<b>TOTALE</b>	<b>612</b>	<b>745</b>	<b>313</b>

Rapporto dello stipendio base medio per genere su area geografica (%)	2020			
	% Donne/Uomini			
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai
Piemonte	99,2	98,0	91,6	99,4
Emilia-Romagna <sup>(1)</sup>	87,4	102,9	95,1	77,0
Liguria	79,4	99,6	89,4	94,9
Altre aree <sup>(1)</sup>	n.a.	81,3	76,1	77,1

<sup>(1)</sup> Il dato della qualifica "operai" è cambiato rispetto al 2019: con l'acquisizione di I.Blu sono entrate nuove risorse femminili nell'area Emilia e in Altre aree con un CCNL diverso rispetto a quello delle donne operaie delle società del perimetro storico del Gruppo.

Infurtuni e indici infortunistici <sup>(1)</sup>	u.m.	2020	2019	2018
<b>Totale infurtuni</b>	n.	<b>334</b>	<b>401</b>	<b>310</b>
di cui infurtuni con gravi conseguenze – non mortali <sup>(2)</sup>	n.	0	0	n.d.
di cui infurtuni con gravi conseguenze – mortali	n.	2	0	0
<b>Infurtuni per tipologia</b>	n.	<b>334</b>	<b>401</b>	<b>310</b>
di cui professionali	n.	240	312	216
di cui stradali	n.	31	33	28
di cui casuali	n.	63	56	66
<b>Indice di frequenza</b> (n. totale infurtuni/ore lavorate x 1.000.000)	-	24,93	30,53	27,68
<b>Indice di frequenza infurtuni con gravi conseguenze – non mortali</b> (n. infurtuni con gravi conseguenze non mortali/ore lavorate x 1.000.000)	-	-	-	n.d.
<b>Indice di frequenza infurtuni con gravi conseguenze – mortali</b> (n. infurtuni con gravi conseguenze mortali/ore lavorate x 1.000.000)	-	0,15	-	-
<b>Giorni di assenza per infortunio</b>	gg.	11.033	12.851	10.660
<b>Indice di gravità <sup>(3)</sup></b> (gg. di assenza per infurtuni/ore lavorate x 1.000)	-	0,82	0,98	0,95
<b>Indice di incidenza <sup>(4)</sup></b> (n. totale infurtuni/n. totale dipendenti x 1.000)	-	40,41	50,19	44,79
<b>Durata media degli infurtuni <sup>(3)</sup></b> (gg. assenza per infurtuni/n. totale infurtuni)	gg.	33,03	32,05	34,39
<b>Medicazioni</b>	n.	<b>24</b>	<b>n.d.</b>	<b>n.d.</b>
<b>Infurtuni in itinere</b>	n.	<b>38</b>	<b>60</b>	<b>57</b>
di cui non mortali	n.	38	59	57
di cui mortali	n.	-	1	-

<sup>(1)</sup> Sono esclusi dal calcolo degli indici infortunistici gli infurtuni in itinere e quelli non riconosciuti dall'INAIL.

<sup>(2)</sup> Infurtuni con durata superiore a 6 mesi.

<sup>(3)</sup> L'indice di gravità e la durata media degli infurtuni non riflettono, in termini di giorni di assenza, gli incidenti mortali avvenuti a due dipendenti.

<sup>(4)</sup> L'indice di incidenza è calcolato considerando l'organico medio.

Infurtuni per genere (n.)	2020	2019	2018
Uomini	255	308	224
Donne	79	93	86
<b>TOTALE</b>	<b>334</b>	<b>401</b>	<b>310</b>