

# Persone Iren



## TEMI RILEVANTI



Occupazione



Relazioni Industriali



Sviluppo delle risorse umane



Welfare aziendale e diversity



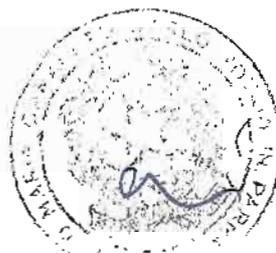
Salute e sicurezza dei lavoratori



Comunicazione interna ed esterna



*M*





## RISORSE UMANE: IL PATRIMONIO DI IREN

La crescita e la valorizzazione dei collaboratori sono valori fondamentali del Gruppo Iren: pilastri che traducono la mission e la vision nel Piano Strategico e nell'agire delle persone.

Nell'attuale contesto economico, l'occupazione è di estrema rilevanza sociale ed è 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 e la qualità dell'occupazione sono centrali per il perseguimento delle strategie aziendali.

L'obiettivo generale è gestire le competenze e le 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 garantire il necessario coinvolgimento.

Il Gruppo si impegna anche 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 si è focalizzato nel 2018.

*Le persone sono un capitale fondamentale del Gruppo, come dimostra anche la certificazione Top Employers 2018*

Nel 2018 il Gruppo Iren ha ottenuto la certificazione Top Employers Italia, una esclusiva certificazione rivolta alle migliori aziende al mondo in ambito risorse umane: quelle che offrono ottime condizioni di lavoro, che formano e sviluppano i talenti a ogni livello aziendale e che si sforzano costantemente di migliorare e ottimizzare le loro *best practice* nel campo delle risorse umane.

Il Gruppo contribuisce al mantenimento dei livelli occupazionali anche promuovendo lo sviluppo delle Società alle quali vengono appaltati servizi, interventi 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 aziendali e di partecipare a iniziative formative/informative gestite dal Gruppo.

Anche attraverso azioni finalizzate ad accrescere le competenze professionali e a consolidare il miglioramento del 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 o sul territorio in termini preferenziali, date le specificità del mercato del lavoro italiano, esiste una quasi completa 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 il rispetto delle normative vigenti, non sussiste per il Gruppo Iren alcun pericolo di ricorso al lavoro minorile o forzato.

## FOTOGRAFIA DEL PERSONALE

Al 31 dicembre 2018 risultano in forza al Gruppo Iren 7.042 dipendenti, in aumento rispetto ai 6.285 dipendenti al 31 dicembre 2017. Le principali variazioni dell'organico sono dovute a:

- variazioni di perimetro intervenute nel corso dell'anno, in particolare con l'acquisizione e il consolidamento del Gruppo Acam e delle società Spezia Energy Trading, Maira e Formaira (per maggiori informazioni si veda pag. 7) e l'acquisizione/cessione di rami d'azienda;
- proseguimento della riorganizzazione delle Società controllate del Gruppo Iren, in attuazione del Piano Industriale;
- percorso di riequilibrio demografico avviato con il piano di incentivazione all'esodo e di nuove assunzioni, con l'obiettivo di realizzare un ricambio generazionale, congiuntamente alla prosecuzione della politica in materia di contenimento degli organici.

Personale al 31/12 per qualifica (n.)	2018	2017	2016
Dirigenti	93	89	95
Quadri	296	265	251
Impiegati	3.304	2.918	2.878
Operai	3.349	3.013	3.002
<b>TOTALE</b>	<b>7.042</b>	<b>6.285</b>	<b>6.226</b>

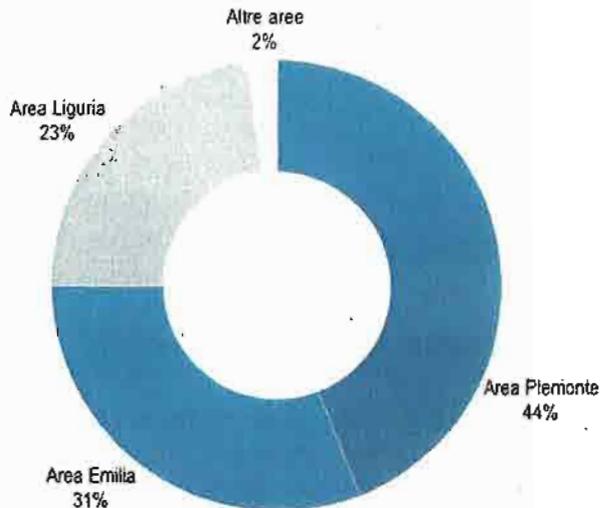
*Nel Gruppo il 99% dei lavoratori è assunto a tempo indeterminato o in apprendistato*

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

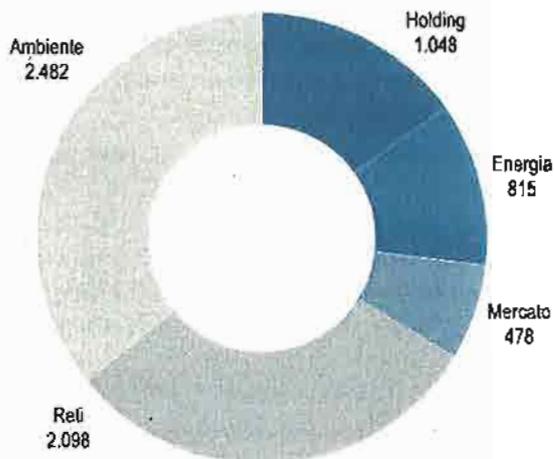
Sono dati che confermano che il Gruppo privilegia i rapporti lavorativi a lungo termine con il proprio personale. Così come rende disponibili occasioni di tirocinio formativo con l'obiettivo di far acquisire, in particolare a giovani risorse, un'esperienza professionale concreta; nel 2018 sono state 237 le persone per cui è stato attivato uno stage.



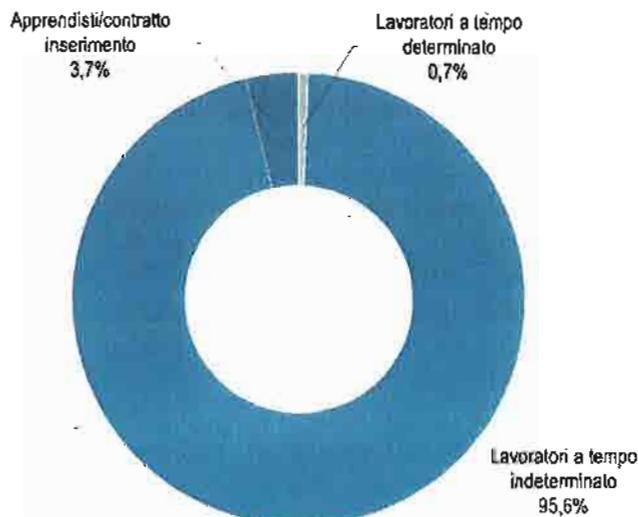
## PERSONALE MEDIO PER TERRITORIO



## PERSONALE MEDIO PER BUSINESS UNIT



## PERSONALE PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO



Il 39% dei dipendenti appartiene ad una fascia di età tra 30 e 50 anni, mentre l'età media è 49 anni.

## ASSUNZIONI E CESSAZIONI

Nel 2018 le assunzioni sono state 313, con una netta prevalenza (82,4%) di persone inserite con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato, mentre il ricorso ai contratti a tempo determinato è percentualmente diminuito. Inoltre, è stato confermato a tempo indeterminato il 78% dei dipendenti con contratto a tempo determinato o di apprendistato, in scadenza nell'anno.

Assunti per tipologia contrattuale e per età (n.)	2018	2017	2016
A tempo indeterminato	84	47	54
A tempo determinato	55	38	23
Apprendistato	174	67	31
<b>TOTALE</b>	<b>313</b>	<b>152</b>	<b>108</b>
meno di 30 anni	225	79	53
da 30 a 50 anni	79	69	50
più di 50 anni	9	4	5
<b>TOTALE</b>	<b>313</b>	<b>152</b>	<b>108</b>

Tra le principali cause di cessazione risulta rilevante quella relativa alle risoluzioni del rapporto di lavoro legate al piano di riequilibrio demografico con incentivazione all'esodo.

Uscite per motivo (n.) e turnover	2018	2017	2016
Dimissioni	60	53	40
Risoluzione consensuale/pensionamento	300	51	220
Decesso	11	13	4
Licenziamento	29	19	7
Mobilità verso altre Società <sup>(1)</sup>	8	7	-
Inabilità capacità lavorativa	19	14	22
Scadenza contratto a termine	10	7	13
<b>TOTALE</b>	<b>437</b>	<b>164</b>	<b>306</b>
<b>TURNOVER <sup>(2)</sup></b>	<b>6,2%</b>	<b>2,6%</b>	<b>4,9%</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 (comprese quelle relative a scadenze di contratti a termine) e il numero di dipendenti al 31/12.

Rispetto al 2017 il valore di turnover è aumentato significativamente in quanto si sono realizzate nel 2018 la maggior parte delle cessazioni previste dal nuovo piano di incentivazione all'esodo, con il ripristino della forza anche tramite ricorso a firocipi formativi pre-assuntivi.

Nell'ambito 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 dei prossimi 5/10 anni, 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 94% delle ore lavorate nel 2018, è rappresentato da ore ordinarie.

Ore lavorate (n.)	2018	2017	2016
Ore ordinarie	10.571.908	9.370.018	9.305.193
Ore straordinarie	627.554	579.732	616.820
<b>TOTALE</b>	<b>11.199.462</b>	<b>9.949.750</b>	<b>9.922.013</b>

Nel 2018 il tasso di malattia (rapporto tra ore di assenza per malattia e ore lavorate) è pari al 4,8%, sostanzialmente invariato rispetto al 2017. Si evidenzia un'ulteriore diminuzione nel 2018 del tasso di assenteismo che si attesta a 4,9% (rapporto tra giorni di assenza per malattia, infortunio, sciopero e alcune tipologie di altre assenze e giorni lavorativi nell'anno per ciascun dipendente, esclusi i sabati, le domeniche e le festività infrasettimanali, moltiplicati per il numero medio dei dipendenti).

Ore di assenza per tipologia (%)	2018	2017	2016
Malattia	54	59	57
Maternità	7	5	5
Infortunio	7	9	7
Sciopero	1	1	1
Assemblee e permessi sindacali	5	4	3
Altre assenze (retribuite e non)	26	22	27
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

## SISTEMA RETRIBUTIVO

Il Gruppo adotta contratti collettivi nazionali di lavoro (i principali sono: "Lavoratori addetti al settore elettrico", "Lavoratori addetti al settore gas acqua", "Lavoratori addetti ai servizi ambientali"), che garantiscono l'applicazione delle retribuzioni contrattuali a tutti i dipendenti. La totalità dei dipendenti è coperta da CCNL. I lavoratori con contratti di somministrazione di lavoro hanno comunque, in generale, gli stessi trattamenti economici previsti dai contratti applicati ai dipendenti del Gruppo (incluso il premio di risultato). 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*

Alla retribuzione fissa si aggiungono quote di retribuzione variabili collegate alle prestazioni (esempio in reperibilità) e al raggiungimento di obiettivi aziendali e individuali. Nel 2018 il rapporto tra la retribuzione base annua più alta e quella mediana di tutti gli altri dipendenti è pari a 3,2, mentre il rapporto tra

l'incremento della retribuzione base più alta del Gruppo e quello mediano di tutti gli altri dipendenti è pari a 4,3. Lo stipendio medio base del Gruppo per genere è pari a 1,14 rispetto allo stipendio medio locale per genere (fonte: Istat 31/12/2016).

## 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. 101) 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, valorizzando la correlazione tra compensi e risultati ottenuti. A determinare l'erogazione concorrono più fattori legati alla incentivazione della produttività e della qualità dei servizi e al raggiungimento di specifici obiettivi di redditività. Anche per il 2018 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.

**Sistema di gestione per obiettivi (MBO).** Nella maggior parte delle Società del Gruppo, a tutti i dirigenti, quadri e dipendenti che ricoprono posizioni di rilievo, sono attribuiti obiettivi individuali, al raggiungimento dei quali vengono erogati importi definiti nel momento dell'affidamento degli obiettivi stessi. Il "sistema obiettivi" è basato su indicatori misurabili (economico-finanziari, operativi, di sostenibilità o legati a progetti strategici), in coerenza con la mission aziendale attraverso vari livelli di sviluppo.

**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.

Per il 2018 il 61% dei dipendenti riceverà una valutazione formale delle proprie performance, in linea con l'anno precedente poiché i criteri di determinazione della popolazione interessata sono rimasti inalterati in coerenza con le policy definite. È stata implementata, inoltre l'informatizzazione del processo di valutazione delle performance (circa 3.000 dipendenti a sistema) che prevede le fasi di goal setting, valutazione mid-year e valutazione year-end. Complessivamente gli importi stanziati a titolo di retribuzione variabile sono riportati nella tabella seguente.

Retribuzione variabile (migliaia di €) <sup>(1)</sup>	2018	2017	2016
Premio di risultato	12.232	12.133	11.266
MBO	3.308	2.882	3.187
Una tantum	2.112	2.001	1.923

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

# SELEZIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE

## 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 anche del D.lgs. 231/2001. 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 dal Gruppo Iren è possibile tramite i canali su cui sono pubblicate le ricerche attive: portale "IrenFutura", pagina "lavoro" del profilo LinkedIn del Gruppo, 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.

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

I percorsi di selezione possono prevedere diverse tipologie di test (tecnici, pratici, ecc.) oltre a colloqui, per permettere un'approfondita conoscenza dei candidati e per garantire equità e trasparenza. Il processo tipo di selezione prevede alcuni step predefiniti: individuazione tra i curricula presentati dei profili maggiormente idonei; primo colloquio (anche a distanza via Skype) per indagare le motivazioni del candidato ed approfondire le esperienze indicate nel curriculum; colloquio con i referenti della gestione del personale e della struttura organizzativa dove verrà inserita la risorsa ricercata.

Al termine della selezione i candidati ricevono sempre, anche in caso di esito negativo, un feedback sull'esito dei colloqui e, in caso di esito positivo, si procede all'inserimento in azienda, 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.

## 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 sfide del futuro e di definire politiche omogenee – il Gruppo ha attivato un proprio modello per la gestione delle performance e delle competenze, il *Group Job System*, 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, alle direzioni e alle funzioni di appartenenza, i cui elementi portanti sono le aree professionali, le famiglie professionali, le sub famiglie, gli *standard job*; in estrema sintesi, costituisce l'infrastruttura logica sulla quale si appoggiano 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 stato 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 state 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 di business secondo le modalità e i valori caratterizzanti del Gruppo – e che costituiscono uno degli elementi a supporto della valutazione della performance della persona – sono state definite coerentemente con il sistema di bande adottato. Per ciascun ruolo standard è stato 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 2018 sono proseguite le attività di monitoraggio e valutazione delle competenze, attraverso l'utilizzo di strumenti dedicati e differenziati sia per banda sia per tipo di famiglia, ed è stato ulteriormente implementato il sistema di *performance management* – rivolto a regime a tutte le risorse del Gruppo – con un set di obiettivi per banda e per famiglia professionale (collegati, per le bande più alte, al sistema MBO), facendo riferimento alla



dimensione economico-finanziaria, alla dimensione del cliente e del servizio, alla dimensione dell'efficacia dei processi interni e alla dimensione delle persone.

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 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.

L'impiegabilità del personale viene perseguita attraverso costanti interventi di formazione e programmi di change management a supporto dei cambiamenti in atto e previsti (anche a medio-lungo termine), tematica su cui sono stati avviati specifici studi nell'ambito della definizione del Piano Industriale.

## FORMAZIONE DEL PERSONALE

Per far crescere e valorizzare le risorse umane, in coerenza con le strategie di sviluppo e i valori del Gruppo, la formazione costituisce uno strumento di primaria importanza e riveste un ruolo fondamentale, sia per il perseguimento dei suoi obiettivi sia per rispondere alle esigenze di innovazione e di cambiamento che il mercato impone per essere competitivi. La formazione si focalizza sul mantenimento e sullo sviluppo delle competenze, con particolare riferimento a quelle "core" delle diverse figure professionali che operano all'interno dell'organizzazione, siano esse competenze tecniche specialistiche, siano esse capacità manageriali, in un'ottica di accompagnamento permanente (*life long learning*).

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

Il processo formativo, anche nel 2018, è stato realizzato attraverso un'analisi delle esigenze individuate con le diverse strutture del Gruppo, la progettazione e l'attuazione di iniziative (interne, sviluppate ad hoc, o esterne, con acquisto di corsi "a catalogo") coerenti con le esigenze emerse.

La formazione erogata è stata oggetto di valutazione dell'efficacia attraverso un'analisi della soddisfazione e dell'apprendimento dei partecipanti ed il monitoraggio di un set di indicatori che forniscono elementi utili al miglioramento dell'offerta formativa.

È stata inoltre rivista in corso d'anno la procedura di formazione per renderla più aderente alle nuove logiche organizzative e di processo. Tutte le iniziative 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 della formazione è inoltre integrato con l'applicativo "Gamma" 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 puntualmente le scadenze dei relativi aggiornamenti.

Anche nel 2018 la formazione è stata orientata alla progettazione e realizzazione di iniziative a supporto dei processi di *change management*, nonché di percorsi formativi per rafforzare le competenze tecnico-professionali, manageriali e trasversali. Tra le iniziative più rilevanti, i percorsi rivolti al personale neo-assunto (*welcome days*, *learning meeting*, "imparare a imparare" per gli apprendisti, *public speaking* e tecniche di presentazioni), al middle management (gestione delle risorse umane e comunicazione) quelli specifici su tematiche quali il *project management*, il controllo di gestione e la finanza, erogati con la collaborazione di SDA Bocconi, nonché quelli sul *diversity management* e l'accompagnamento all'avvio del progetto *smart working*.

Fra le iniziative dedicate allo sviluppo di progetti di *change management* e di formazione specialistica a supporto dell'innovazione, si colloca quella del *workforce & asset management*, conclusa in ambito gas e attivata in ambito idrico, con un totale di circa 10.000 ore di formazione e il coinvolgimento di oltre 950 dipendenti. Sono state realizzate sessioni di addestramento operativo, presso *learning center* con dotazioni informatiche, a cui sono seguiti "rinforzi formativi" attraverso video di breve durata su singole operazioni, resi disponibili sul tablet.

Anche in considerazione del progetto "smartphone per tutti", che ha previsto la dotazione di smartphone per tutto il personale del Gruppo, l'offerta formativa si è arricchita di corsi in *microe-learning*, con tutorial messi a disposizione su smartphone e tablet e su aree dedicate della intranet.

Particolare rilevanza è stata data alla diffusione delle conoscenze sulle applicazioni normative e procedurali del Gruppo in materia di *market abuse* e del nuovo regolamento della *privacy* – per quest'ultimo aspetto la formazione verrà estesa nel 2019 a tutto il personale attraverso la diffusione di un corso in *e-learning* – nonché sulle logiche del nuovo processo valutativo di *performance management*, su *mission*, *vision* e valori e sul Piano Industriale, con incontri organizzati secondo un processo di *cascading* che ha interessato tutta la popolazione aziendale.

Nel 2018 le ore di formazione erogate ai dipendenti del Gruppo (inclusi apprendisti e lavoratori con contratto di somministrazione) sono state circa 131.000 (+26% rispetto al 2017), con oltre 6.550 dipendenti che hanno partecipato ad almeno una iniziativa formativa (circa 95% del totale) e una media pro capite di 18,9 ore.

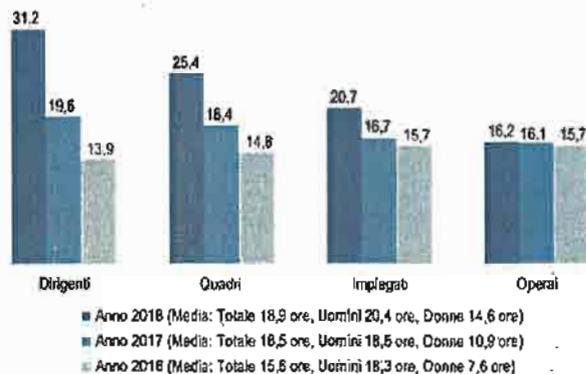
*Risultati eccellenti nella formazione: nel 2018  
cresce il numero dei dipendenti formati e delle  
ore medie pro capite fruita*

Dipendenti coinvolti in un corso di formazione (%) <sup>(1)</sup>	2018	2017	2016
Dirigenti	100,00	100,0	89,5
Quadri	100,00	100,0	95,5
Impiegati	100,00	100,0	94,0
Operai	79,7	75,0	73,2
<b>TOTALE</b>	<b>94,8</b>	<b>88,2</b>	<b>84,0</b>

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata dividendo le persone coinvolte in almeno un evento di formazione per il numero medio annuo dei dipendenti.

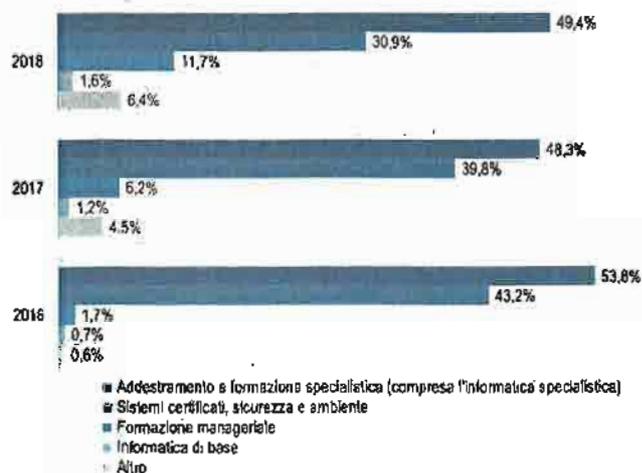
Ore di formazione per qualifica	2018	2017	2016
Dirigenti	2.838	1.786	1.325
Quadri	7.417	4.827	3.629
Impiegati	67.573	48.478	45.132
Operai	52.984	48.542	47.084
<b>TOTALE</b>	<b>130.812</b>	<b>103.633</b>	<b>97.170</b>

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



In forte crescita la formazione manageriale (+139% rispetto al 2017) grazie allo sviluppo di iniziative taylor-made, avvalendosi di prestigiose Business School, Accademy e fornitori qualificati, con una incidenza percentuale rispetto al monte ore complessivo che passa dal 6,2% del 2017 al 11,7% nel 2018.

### DISTRIBUZIONE % ORE DI FORMAZIONE PER TEMATICA



Valori elevati e stabili per la formazione e l'addestramento specialistici che rappresentano il 49,4% del monte ore complessivamente erogato.

Nell'azione formativa di Gruppo continuano ad avere una forte rilevanza le attività di formazione sulla sicurezza nelle pratiche quotidiane di lavoro: sono state infatti circa 39.000 le ore di formazione erogate complessivamente in ambito qualità, sicurezza e ambiente, con particolare riferimento alla formazione legata all'accordo Stato-Regioni.

Si conferma punto di forza per il 2018 l'attività progettuale interna delle iniziative formative, con docenza a cura sia di formatori interni sia di consulenti esterni (cosiddetta formazione interna), che ha rappresentato il 91% del monte ore complessivo, con l'erogazione di oltre 300 corsi realizzati in circa 2.000 edizioni. Solo il 9% delle iniziative è stata acquistata a catalogo (cosiddetta formazione esterna).

Anche nel 2018 l'indice di soddisfazione delle attività formative risulta positivo (78%), come l'indice di apprendimento (86,6%).

L'investimento economico nella formazione per il 2018, 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 970.000 euro, di cui circa 600.000 euro autofinanziato dai fondi Fonservizi e Fondirigenti.

Il Gruppo mette a disposizione delle istituzioni scolastiche e universitarie dei territori in cui opera le proprie competenze per la realizzazione di progetti di studio, di ricerca e di alternanza scuola/lavoro e ha stipulato con le Università convenzioni finalizzate ad attivare collaborazioni per attività di alta formazione e per il recruitment. In particolare, nel corso di del 2018, Iren ha

- partecipato a tre Career Day, incontrando oltre 200 studenti in cerca di occupazione, interessati a conoscere più da vicino la realtà del Gruppo, o comunque a migliorare la propria conoscenza del mondo del lavoro;
- organizzato uno specifico evento di employer branding con il Politecnico di Torino, cui hanno partecipato oltre 80 studenti che hanno potuto approfondire i principali progetti innovativi in fase di realizzazione nel Gruppo e svolgere colloqui individuali con i recruiter di Iren. Inoltre, 30 di loro, opportunamente selezionati, hanno partecipato ad un "play decide" sulle tecnologie digitali, un gioco di ruolo finalizzato all'assessment delle soft skills relazionali;
- avviato 133 tirocini curriculari;
- collaborato a 5 master post laurea e accolto in stage 5 partecipanti.

## PARI OPPORTUNITÀ

Il Gruppo Iren assume tra i propri impegni la conciliazione delle esigenze di vita e lavoro, il miglioramento della qualità dell'ambiente lavorativo e la valorizzazione delle diversità presenti in azienda. 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.

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. Tale impegno ha garantito che anche nel 2018 non si siano verificate violazioni in materia.

*Nel 2018 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 un *commitment* e una strutturazione organica con la costituzione di una struttura denominata Welfare e Servizi alle Persone, focalizzata, tra l'altro, sul *diversity management*, un percorso di applicazione di politiche di Inclusion 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 management* si sono concretizzate, ad esempio, attraverso l'adozione di nuove modalità di lavoro flessibile per agevolare la conciliazione vita - lavoro, la non discriminazione in fase di selezione, la valorizzazione delle competenze e l'impulso alla managerialità al femminile.

Iren, in collaborazione con una associazione di imprese che promuove la diversità, il talento e la leadership femminile, per la crescita delle aziende e del Paese, ha avviato un progetto per sensibilizzare e creare consapevolezza nel Gruppo sul tema *diversity & inclusion* e facilitare il percorso di crescita delle donne, fornendo la metodologia e gli strumenti per promuovere il cambiamento. Il percorso è proseguito con l'invio di una newsletter ai dipendenti e l'attivazione di focus group, per raccogliere idee e proposte per migliorare la crescita e la presenza femminile in azienda e valorizzare le altre diversità.

È in fase di studio un progetto sulla gestione della disabilità in azienda, mirato a realizzare una politica di inclusione delle persone con disabilità o comunque portatori di problematiche, con l'obiettivo di accogliere i loro bisogni, individuando soluzioni che valorizzano tali risorse e che determinino ricadute positive su tutti i dipendenti.

## PERSONALE FEMMINILE

Le 1.807 donne impiegate nel Gruppo rappresentano circa il 26% del totale del dipendenti: una presenza in crescita rispetto agli anni precedenti, seppur condizionata dalle specifiche caratteristiche tecniche e lavorative delle attività svolte e dalla relativa ridotta offerta, del mercato del lavoro e scolastico, di figure professionali femminili rispondenti a tali caratteristiche.

Personale per qualifica e genere	2018		
	Totale n.	Donne n.	Donne %
Dirigenti	93	17	18,3
Quadri	296	70	23,6
Impiegati	3.304	1.148	34,7
Operai	3.349	572	17,1
<b>TOTALE</b>	<b>7.042</b>	<b>1.807</b>	<b>25,7</b>

Le politiche attuate sul fronte della non discriminazione in fase di selezione, ma anche in termini di valorizzazione delle competenze, di impulso alla managerialità al femminile e di sviluppo di strumenti di conciliazione vita-lavoro, hanno incrementato l'attrattività del Gruppo per il personale femminile anche all'interno di famiglie professionali, tipicamente 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 maggioranza del personale femminile (oltre il 67%) è inquadrata a livello di quadri e impiegati (insieme che costituisce oltre il 51% del totale del personale). L'analisi evidenzia, anche alla luce delle caratteristiche prevalentemente tecniche delle attività, una situazione non discriminatoria per la componente femminile che rappresenta oltre il 33% del gruppo dei quadri e impiegati.

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

La parità dei livelli retributivi fra uomini e donne è garantita dall'applicazione dei Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro, dove sono definiti minimi contrattuali per ciascuna categoria. 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 (circa il 13% del totale della popolazione femminile), minor anzianità 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* volto a definire 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.

In linea con quanto disposto dallo Statuto sociale in tema di parità di accesso agli organi di amministrazione e controllo delle società quotate (Legge 120/2011), in Iren e nelle Società di primo livello è assicurato l'equilibrio fra i generi nella composizione degli organi sociali. Complessivamente nei Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo si contano 30 donne, pari a circa il 24,2% del totale dei componenti (124 persone di cui il 38% tra i 30 e i 50 anni e il 62% oltre i 50 anni). Nel Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, le donne rappresentano il 46,2% dei componenti.

Nel 2018 sono state 240 le donne che hanno usufruito di periodi di congedo per maternità, avvalendosi anche delle varie possibilità di orari di lavoro che il Gruppo mette a disposizione, della formazione specifica che l'azienda eroga in questi casi e dei servizi descritti nel paragrafo Welfare aziendale. Al loro rientro tutte le 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.

## CATEGORIE TUTELATE

Il Gruppo Iren è attento ad assicurare al personale diversamente abile le condizioni per il migliore inserimento lavorativo e opera nel rispetto delle vigenti normative in materia.

Personale appartenente alle categorie protette	2018	2017	2016
Numero dipendenti	352	315	317

## WELFARE AZIENDALE

Il Gruppo sta realizzando un sistema di welfare omogeneo e articolato, in modo da rispondere alle esigenze dei diversi segmenti di popolazione aziendale e 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.

### QUALITÀ DELLA VITA PER LA QUALITÀ DEL LAVORO

Il Gruppo persegue una politica gestionale che 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, part time, flessibilità ultragiornaliera, permessi aggiuntivi, pari a un massimo di 2 giorni da fruirsi, anche a ore, entro l'anno di maturazione derivanti da sostituzione di parte di Premio di Risultato, brevi permessi e brevi congedi retribuiti, integrazione dei trattamenti di maternità obbligatoria, sportelli di conciliazione).

**Telelavoro:** i dipendenti del Gruppo possono usufruire, su base volontaria, del telelavoro a tempo parziale introdotto in azienda con specifici accordi. L'Azienda accoglie 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 2018 hanno telelavorato 107 dipendenti.

**Smart Working:** è una nuova modalità di lavoro fondata sulla fiducia e sulla flessibilità, in linea con le necessità delle persone di bilanciare meglio vita privata e vita professionale.

Il progetto pilota avviato nel 2018 prevede la possibilità di scegliere, in accordo con il proprio responsabile, di lavorare un giorno alla settimana fuori dalla sede di lavoro (ad esempio, presso la propria abitazione, l'abitazione di un parente, una biblioteca ecc.). La

sperimentazione vede coinvolte 311 persone appartenenti ad unità organizzative molto diverse tra loro che svolgono attività idonee allo smart working. L'adesione al progetto pilota è stata significativa, confermando che questa nuova modalità di lavoro, a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati, è in linea con le necessità delle persone, che percepiscono l'attenzione del Gruppo nei confronti delle loro diverse esigenze. A sei mesi dall'avvio del progetto pilota verranno misurati gli effettivi benefici riscontrati, per poter poi valutare l'introduzione dello smart working nella normale organizzazione del lavoro, tenendo conto delle criticità e delle migliori soluzioni emerse durante il monitoraggio del progetto.

**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.)	2018	2017	2016
Donne	235	211	208
Uomini	38	35	35
TOTALE	273	246	243

Il Gruppo ha deciso di valutare con priorità le richieste di telelavoro e smart working avanzate da dipendenti con sede di lavoro Genova, aventi criticità a raggiungere la sede di lavoro per ragioni determinate dal crollo del Ponte Morandi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

### 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 7 mense aziendali operative. Sono stati realizzati lavori di ammodernamento per rendere gli ambienti più confortevoli e costruire una nuova immagine di ristorante aziendale. Attenti controlli e campionamenti consentono di verificare il rispetto delle disposizioni contrattuali e di legge in difesa della salute, con particolare attenzione alla qualità delle materie prime utilizzate. È stato inoltre avviato il progetto "mense sostenibile" che vede il coinvolgimento e la partecipazione attiva di tutti i dipendenti, basato su tre filoni principali: la gestione sostenibile dei rifiuti, anche mediante la riduzione degli sprechi e l'introduzione del free-beverage (distributori di bevande a consumo) nelle mense, con la conseguente eliminazione di bottigliette di plastica e lattine; la solidarietà sociale, attraverso il recupero delle eccedenze da parte di enti no profit; l'educazione ad una sana e corretta alimentazione, attraverso cartellonistica, monitor collocati nei locali di ristorazione e "laboratori di cucina e sana alimentazione" che verranno realizzati nel 2019.

Inoltre, con un impegno economico costante, il Gruppo ha attivato una serie di agevolazioni per migliorare la qualità della vita dei dipendenti: oltre alle mense interne che preparano cibi freschi, sono previsti buoni pasto e ristorazione convenzionata sui territori, bar aziendali che offrono prezzi calmierati, parcheggi interni per auto private, tariffe agevolate e 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 2018 a iniziative di welfare aziendale, beneficiando, in tal caso, di una maggiorazione. Accedendo al portale dedicato 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. Circa 4.400 dipendenti sono già iscritti al Portale che nel 2018 ha gestito circa 1.400.000 euro. Il Piano Iren Welfare è stato valutato positivamente dal 65% dei rispondenti al sondaggio effettuato proprio per comprendere il livello di soddisfazione per i servizi disponibili sul Portale.

Il Gruppo, infine, consente a tutti i dipendenti la possibilità di acquistare, a condizioni vantaggiose, parte degli strumenti informatici e telefonici che costituiscono la loro attuale dotazione, in caso di sostituzione dei medesimi per obsolescenza oppure in caso di cessazione dal servizio.

#### PROGRAMMI DI PREVENZIONE

Prosegue sul territorio genovese il "Progetto Benessere", che offre la possibilità di usufruire su base volontaria di un checkup sanitario periodico, calibrato per età e per genere, a fronte del versamento di un contributo biennale di 10 euro che viene totalmente devoluto all'Istituto Gaslini di Genova. Nel corso del 2019 è prevista l'estensione di questa iniziativa ad altri territori ove sono presenti sedi di lavoro del Gruppo.

A Parma, e in particolare per i soci del CRAL ARTA, è possibile aderire ad un programma di prevenzione che prevede specifici controlli sanitari.

#### 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. In corso d'anno, 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, si è convenuto di erogare annualmente al personale assunto dal 2018 un versamento aggiuntivo alla Previdenza Complementare cui risultino iscritti. Sempre in quest'ottica, nei confronti dei dipendenti CCNL Elettrico, assunti successivamente al 1996 e non già percettori di agevolazioni tariffarie, era già stato destinato un importo annuo da versare sul Fondo Pegaso in caso di iscrizione al Fondo stesso.

Al 31 dicembre 2018 hanno aderito a un fondo pensionistico complementare 6.244 dipendenti, compresi i dipendenti iscritti a fondi aperti. Nell'anno il Gruppo ha versato complessivamente ai Fondi 3.127.408 euro, a titolo di contributo a carico dell'azienda.

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

#### COPERTURE ASSICURATIVE A FAVORE DEL PERSONALE

La quasi totalità dei dipendenti con qualifica di quadro, impiegato, operaio è assicurata da una polizza stipulata dall'Azienda per morte o invalidità permanente parziale o totale, conseguenti ad infortunio extra lavoro e infortuni sul lavoro. Sono state inoltre stipulate apposite assicurazioni per il caso di morte e/o di invalidità totale permanente da malattia non professionale a favore dei dipendenti del settore Elettrico e GasAcqua, in conformità con quanto previsto dai rispettivi CCNL. 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.

#### 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 Federambiente). Il CCNL Elettrico prevede il versamento di contributi al CRAL per lo svolgimento delle attività assistenziali. Fondi appositamente costituiti gestiscono l'erogazione di sussidi assistenziali di cui possono beneficiare i soci ordinari (dipendenti) e i loro familiari a carico. Per tutti i dirigenti, per i quali è prevista una copertura sanitaria primaria attraverso l'adesione ai Fasi, viene inoltre fornita un'assicurazione sanitaria integrativa (Assidai), 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 esistente, per interventi 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 ad 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. 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. Le attività proposte sono costituite principalmente da attività sportive, turistiche e culturali, corsi, pranzi e feste sociali, iniziative a carattere solidale e si svolgono nelle sedi dedicate o tramite convenzioni (viaggi, centri estivi per bambini, ecc.). 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 (€)	2018	2017	2016
Attività ricreative	769.632	731.687	853.992
Attività assistenziali	1.972.327	1.891.104	1.451.760
<b>TOTALE</b>	<b>2.741.959</b>	<b>2.622.791</b>	<b>2.305.752</b>

#### COMUNICAZIONE INTERNA

La comunicazione interna è strumento indispensabile per accelerare lo sviluppo dei processi, accompagnare e sostenere i cambiamenti organizzativi e le nuove 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.

La intranet aziendale "Noi Iren", responsiva e consultabile dall'esterno in mobilità, è il principale strumento di comunicazione interna, con circa 4.500 utenti attivi ogni giorno e un numero di visualizzazioni di pagina all'anno che supera i sei milioni, raddoppiato rispetto all'anno precedente. La visualizzazione e l'interazione sono ora possibili anche al personale operativo tramite lo smartphone aziendale distribuito a tutto il personale. "Noi Iren" è la mappa della conoscenza di tutto il Gruppo ed è il punto di accesso anche per le applicazioni aziendali. Sulla intranet vengono pubblicate informazioni di carattere organizzativo (comunicati, organigrammi, documentazione QSA), normativo (ordini di servizio, modello 231) e societario (acquisizioni, operazioni straordinarie), oltre che sulle sedute del Consiglio di Amministrazione, sul Piano Industriale. 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, volte a coinvolgere e a favorire la partecipazione, gratuita o a condizioni agevolate, a iniziative sportive, artistiche, teatrali, musicali sostenute dall'azienda nei diversi territori. Il coinvolgimento dei dipendenti avviene anche attraverso l'organizzazione di eventi e iniziative aziendali, che vedono la partecipazione di lavoratori e familiari, proprio con l'obiettivo di aumentare il senso di appartenenza al Gruppo.

Particolarmente importante il lavoro svolto per la diffusione di vision, mission e valori che ha visto coinvolti colleghi delle diverse funzioni per la definizione del piano di comunicazione interna e della successiva implementazione e che ha consentito la realizzazione di un opuscolo distribuito a tutti i dipendenti, di un jingle da utilizzare per i video, di cartellonistica, video e altro materiale a supporto.

In questa direzione il Gruppo ha deciso di realizzare nel 2018 la quarta edizione di "Bimbi in ufficio con mamma e papà", finalizzata ad avvicinare i bambini all'ambiente di lavoro dei genitori. Oltre 450 figlie e figli di dipendenti hanno trascorso una giornata del mese di settembre, prima della ripresa della scuola, in ufficio con mamma e papà. I bimbi hanno avuto l'opportunità di partecipare a laboratori sul tema dell'energia e della sostenibilità, sviluppati con la collaborazione di Bricks 4 kids: attraverso l'utilizzo dei mattoncini Lego hanno costruito centrali idroelettriche, pale eoliche, mini veicoli elettrici per i rifiuti e sono stati coinvolti su temi e discipline vicine all'azienda, quali le materie STEM (Scienze, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) che rappresentano la chiave verso il futuro, sottolineando l'investimento Iren sull'innovazione.

Molto coinvolgenti e frequentati anche gli incontri di fine anno in Piemonte, Emilia e Liguria, cui hanno partecipato circa 2.000 persone. Il tema quest'anno è stato quello dei valori aziendali, raccontati in musica e con filmati, con il coinvolgimento di molti dipendenti in performance artistiche per intrattenere i colleghi.

Il magazine "Iren Informa" è uno strumento che anche nel 2018 si è rivelato particolarmente prezioso per la comunicazione interna e per la possibilità di coinvolgere, gratificare e valorizzare iniziative del Gruppo, altrimenti difficilmente notiziabili sui media tradizionali, migliorando il posizionamento sui motori di ricerca delle notizie di servizio per i cittadini. Oltre 300 articoli, redazionali, interviste sono arricchiti da *fotogallery* e video. Viene realizzata una *newsletter* periodica che ripropone i principali temi trattati dal magazine e viene inviata agli stakeholder del Gruppo.

La comunicazione interna nel 2018 ha continuato a supportare l'offerta commerciale "dipendenti & friends", un'opportunità per consentire anche ad amici e parenti dei dipendenti del Gruppo di stipulare contratti di fornitura elettrica e gas, a condizioni più vantaggiose rispetto a quelle offerte sul mercato.

## 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 hanno sottoscritto un Protocollo Relazioni Industriali di Gruppo, che detta le regole per la disciplina dei rapporti tra le Parti, attraverso cui è stato posto in essere un modello, basato sulla condivisione delle scelte aziendali, improntato sulla valorizzazione della persona-lavoratore che, per uno sviluppo sano del Gruppo, 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 tra le Parti.

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 business, 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)

Vista la disomogeneità aziendale e territoriale del Gruppo, frutto di successive fusioni, nel periodo 2016-2018 vi è stata la necessità di centralizzare temporaneamente le Relazioni Industriali al fine di superare le disparità esistenti, uniformare, attraverso la riduzione e la semplificazione degli accordi, la gestione amministrativa con regole chiare e univoche e rispettare le disposizioni dei CCNL applicati nel Gruppo. Per tali motivazioni si è privilegiata sino al 2018 una contrattazione a livello nazionale. A livello territoriale sono state costantemente gestite le relazioni industriali con le RSU aziendali, rinnovate tra fine 2017 e inizio 2018, che rappresentano gli interlocutori primari per quanto concerne le necessità dei singoli territori/aziende del Gruppo.

Il processo di armonizzazione degli accordi aziendali (circa 250) si è concluso il 18 aprile 2018, a seguito della sottoscrizione di cinque accordi (indennità a vario titolo, trattamento maggiori prestazioni Quadri e Direttivi, trattamento pasti di Gruppo, trattamento pasti settore Ambiente e reperibilità settore Ambiente), mentre il 24 ottobre 2018 sono stati sottoscritti gli accordi di Gruppo riguardanti: premio di risultato 2018-2020, consolidamento del premio di risultato, giovani e neoassunti e smart working.

Concluso il processo di armonizzazione dei trattamenti nei vari territori, dal 2019 si aprirà una nuova stagione delle relazioni industriali, che vedrà l'attivazione di tutti gli strumenti e organismi del Protocollo Relazioni Industriali di Gruppo sopra descritti.

In caso di modifiche organizzative significative (quali la costituzione di nuove unità organizzative o le variazioni dell'organizzazione del lavoro all'interno di quelle esistenti) la Direzione aziendale informa le Organizzazioni Sindacali, ricercando per quanto possibile soluzioni condivise. Vengono quindi emessi ordini di servizio o comunicati, diffusi tramite la intranet e/o via e-mail e mediante affissione nelle bacheche aziendali.

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 di consultazione, siano definite le tempistiche (di durata massima di 10 o 20 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.

Nel 2018 il Gruppo ha perso, in via definitiva, tre cause relative a dipendenti ed ex dipendenti, che hanno comportato un esborso complessivo di circa 65.400 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.

Il presidio del Sistema di Gestione della Sicurezza è assicurato in ogni Società del Gruppo da un unico Servizio Sicurezza e Ambiente collocato nella capogruppo. In questo modo vengono garantite l'uniformità delle metodologie di valutazione dei rischi, l'individuazione delle misure organizzative, procedurali e tecniche e l'individuazione delle necessità formative del personale in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Specifiche procedure codificate e sistematici audit consentono di perseguire il monitoraggio e il miglioramento continuo di tale sistema.

Non sono previste specifiche iniziative o programmi limitati alle gravi malattie; sono previste, invece, sia a livello dei vari contratti sia con apposita contrattazione aziendale, numerose iniziative e programmi aventi fini assistenziali e sul piano della prevenzione in generale.

Per il 2018 sono state eseguite le valutazioni dei rischi per Iren Rinnovabili (area Torinese e Genovese) e per le Direzioni teleriscaldamento, produzione idroelettrica, produzione termoelettrica e staff di Iren Energia.

Vengono svolte almeno annualmente riunioni con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Sopralluoghi o riunioni specifiche sono effettuati anche su loro richiesta. Gli RLS sono altresì coinvolti nell'ambito degli audit dei Sistemi certificati. In Iren e nelle business unit Mercato (Iren Mercato, Salerno Energia Vendite, Spezia Energy Trading), Reti (Ireti, Iren Acqua Tigullio; Iren Acqua, AM.TER, Iren Laboratori) e Ambiente (AMIAT, Iren Ambiente, ACAM Ambiente), si svolgono una o due riunioni all'anno, in base alle necessità, oltre all'incontro annuale previsto dal D.Lgs. 81/2008. Gli RLS sono invitati anche a partecipare alle visite agli ambienti di lavoro con il medico competente (art. 25 D.Lgs. 81/2008). In AMIAT, in considerazione della forte operatività e molteplicità degli ambienti di lavoro, si svolgono ulteriori 5/6 riunioni con cadenza circa bimestrale. Anche nella business unit Energia (Iren Energia, Iren Rinnovabili) sono organizzate riunioni e sopralluoghi, che hanno cadenza circa mensile, tra le singole Direzioni, RLS, Medico Competente e Servizio Prevenzione e Protezione (SPP).

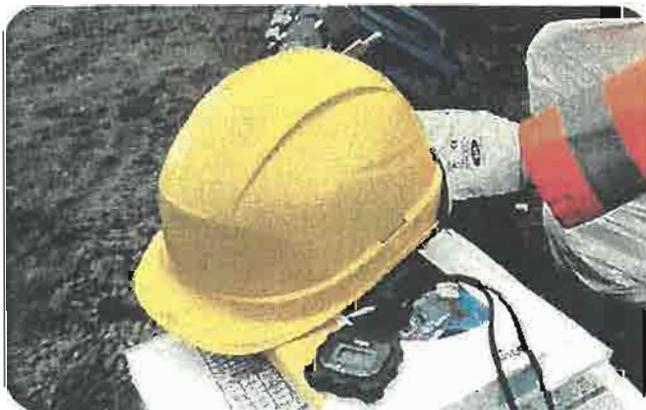
Una rigorosa concezione della sicurezza implica un coinvolgimento globale dei dipendenti che, in funzione dell'attività svolta e delle rispettive competenze e responsabilità, sono chiamati a svolgere un ruolo attivo nella prevenzione. Per questo, particolare attenzione è riservata alle attività di formazione e informazione dei lavoratori. Per il personale dipendente elementi di monitoraggio continuo sono costituiti dall'analisi dei singoli infortuni e mancati infortuni e dai sopralluoghi di vigilanza pianificati. Nel Gruppo non ci sono lavoratori esposti ad alto rischio di malattie professionali.

## ACCORDI CON I SINDACATI A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA

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 (esempio le trasferte).

Sulla base di tali accordi si sono svolte le elezioni dei Rappresentanti dei lavoratori della sicurezza per le varie società del Gruppo e si è ridefinita e unificata la dotazione di vestiario messa a disposizione di ciascun lavoratore.

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.



## PRINCIPALI INDICATORI DI SALUTE E SICUREZZA

Indici infortunistici <sup>(1)</sup>	u.m.	2018
<b>Totale infortuni</b>	n.	310
<b>Ore lavorate</b>	n.	11.199.462
<b>Indice di frequenza</b> (n. totale infortuni/ore lavorate x 1.000.000)	-	27,68
<b>Giorni di assenza per Infortunio</b>	gg.	10.660
<b>Indice di gravità</b> (gg. di assenza per infortuni/ore lavorate x 1.000)	-	0,95
<b>Indice di incidenza <sup>(2)</sup></b> (n. totale infortuni/n. totale dipendenti x 1.000)	-	44,79
<b>Durata media degli infortuni</b> (gg. assenza per infortuni/n. totale infortuni)	gg.	34,39
<b>Infortuni in itinere</b>	n.	57

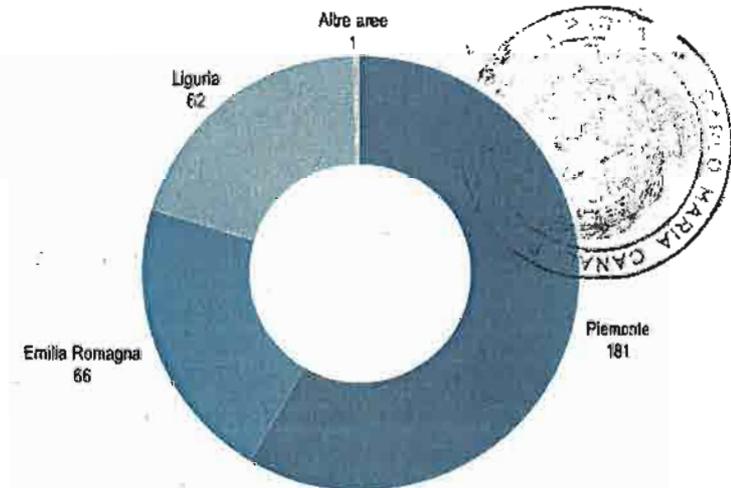
<sup>(1)</sup> Sono considerati, ai fini del calcolo degli indici, gli infortuni professionali, casuali e stradali inseriti nei registri infortuni delle Società del Gruppo. Sono esclusi gli infortuni in itinere e quelli non riconosciuti dall'INAIL.

<sup>(2)</sup> L'indice di incidenza è calcolato considerando l'organico medio.

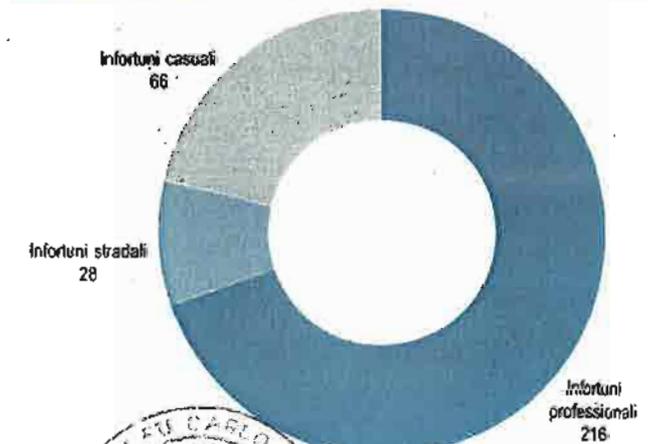
Si conferma il trend che vede una diminuzione dell'Indice di frequenza degli infortuni a livello di Gruppo. L'indice di gravità rimane pressoché invariato rispetto all'anno precedente.

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

## INFORTUNI PER TERRITORIO



## INFORTUNI PER TIPOLOGIA





## PERSONE IREN: I NUMERI

Personale al 31/12 per qualifica, contratto e area geografica	2018		2017		2016	
<b>Qualifica</b>						
Dirigenti	93	1,3%	89	1,4%	95	1,6%
Quadri	296	4,2%	265	4,2%	251	4,0%
Impiegati	3.304	46,9%	2.918	46,4%	2.878	46,2%
Operai	3.349	47,6%	3.013	48,0%	3.002	48,2%
<b>Contratto</b>						
Lavoratori a tempo indeterminato	6.729	95,6%	6.129	97,5%	6.146	98,7%
Lavoratori a tempo determinato	50	0,7%	34	0,5%	12	0,2%
Apprendisti/contratto inserimento	263	3,7%	122	2,0%	68	1,1%
<b>Area geografica</b>						
Provincia di Torino	2.812	39,9%	2.813	44,8%	2.813	45,2%
Provincia di Vercelli	229	3,3%	225	3,6%	235	3,8%
Provincia di Genova	1.012	14,4%	1.028	16,3%	1.012	16,2%
Provincia di Reggio Emilia	847	12,0%	747	11,9%	747	12,0%
Provincia di Parma	691	9,8%	715	11,4%	707	11,3%
Provincia di Piacenza	540	7,7%	541	8,6%	527	8,5%
Provincia di La Spezia	709	10,0%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Altre province	202	2,9%	216	3,4%	185	3,0%
<b>TOTALE</b>	<b>7.042</b>	<b>100%</b>	<b>6.285</b>	<b>100%</b>	<b>6.226</b>	<b>100%</b>

Personale al 31/12 per qualifica e genere	2018			2017			2016		
	Totale	Donne		Totale	Donne		Totale	Donne	
Dirigenti	93	17	18,3%	89	13	14,6%	95	14	14,7%
Quadri	296	70	23,6%	265	66	25,0%	251	57	22,7%
Impiegati	3.304	1.148	34,7%	2.918	983	33,7%	2.878	958	33,3%
Operai	3.349	572	17,1%	3.013	541	18,0%	3.002	542	18,0%
<b>TOTALE</b>	<b>7.042</b>	<b>1.807</b>	<b>25,7%</b>	<b>6.285</b>	<b>1.603</b>	<b>25,5%</b>	<b>6.226</b>	<b>1.571</b>	<b>25,2%</b>

Personale età media per qualifica (anni)	2018	2017	2016
Dirigenti	54	53	53
Quadri	52	52	52
Impiegati	49	49	49
Operai	49	48	47
<b>MEDIA GENERALE</b>	<b>49</b>	<b>49</b>	<b>48</b>

Personale per titolo di studio (%)	2018	2017	2016
Scuola dell'obbligo	33	35	35
Istituti professionali	11	13	13
Diploma	40	38	38
Laurea	16	14	14
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Personale medio per Business Unit	2018		2017		2016	
Holding	1.048	15%	933	15%	905	14%
B.U. Energia	815	12%	648	10%	624	10%
B.U. Mercato	478	7%	464	8%	496	8%
B.U. Reti	2.098	30%	1.955	31%	1.901	31%
B.U. Ambiente	2.482	36%	2.262	36%	2.296	37%
<b>MEDIA GENERALE</b>	<b>6.921</b>	<b>100%</b>	<b>6.262</b>	<b>100%</b>	<b>6.222</b>	<b>100%</b>

Anzianità aziendale media degli usciti per età e per genere (anni)	2018	2017	2016
<b>Età</b>			
meno di 30 anni	1	1	2
da 30 a 50 anni	8	9	8
più di 50 anni	30	28	29
<b>Genere</b>			
Uomini	27	22	26
Donne	23	20	21
<b>MEDIA GENERALE</b>	<b>26</b>	<b>22</b>	<b>25</b>

Dipendenti con contratto a tempo determinato e apprendistato (n.)	2018	2017	2016
Dipendenti con contratti in scadenza nell'anno	67	31	25
di cui confermati nell'anno a tempo indeterminato	52	27	21

Turnover del personale per genere, provincia ed età <sup>(1)</sup>	2018	2017	2016
<b>Genere</b>			
Uomini	7,0%	3,0%	5,6%
Donne	3,9%	1,4%	3,0%
<b>Provincia</b>			
Provincia di Torino	6,2%	3,0%	4,3%
Provincia di Vercelli	7,9%	6,2%	5,1%
Provincia di Genova	5,3%	2,1%	4,6%
Provincia di Reggio Emilia	7,9%	2,1%	6,8%
Provincia di Parma	8,0%	1,5%	5,0%
Provincia di Piacenza	5,6%	1,1%	3,8%
Provincia di La Spezia	2,5%	n.a.	n.a.
Altre province	10,9%	5,1%	10,8%
<b>Età</b>			
Meno di 30 anni	5,0%	2,7%	3,8%
Da 30 a 50 anni	1,6%	1,6%	0,6%
Più di 50 anni	9,6%	3,5%	9,5%
<b>TOTALE</b>	<b>6,2%</b>	<b>2,6%</b>	<b>4,9%</b>

<sup>(1)</sup> Il turnover è calcolato come rapporto percentuale tra il numero di uscite (comprese quelle relative a scadenze di contratti a termine) e il numero di dipendenti al 31/12.

Assunti nell'anno per genere, provincia e qualifica (n.)	2018	2017	2016
<b>Genere</b>			
Uomini	244	115	86
Donne	69	37	22
<b>Provincia</b>			
Provincia di Torino	149	68	47
Provincia di Vercelli	19	4	9
Provincia di Genova	39	38	25
Provincia di Reggio Emilia	40	14	11
Provincia di Parma	25	18	8
Provincia di Piacenza	30	8	6
Provincia di La Spezia	6	n.a.	n.a.
Altre province	5	2	2
<b>Qualifica</b>			
Dirigenti	2	2	8
Quadri	22	6	3
Impiegati	129	60	43
Operai	160	84	54
<b>TOTALE</b>	<b>313</b>	<b>152</b>	<b>108</b>

Rapporto dello stipendio base medio per genere su qualifica (%)	2018	2017	2016 <sup>(1)</sup>
	% Donne/Uomini		
Dirigenti <sup>(2)</sup>	86,2	91,4	92,5
Quadri	97,1	94,4	97,4
Impiegati	91,1	86,4	91,1
Operai	93,5	92,0	93,0

<sup>(1)</sup> Per il calcolo dello stipendio medio 2016 non sono stati considerati gli assunti in corso d'anno, i dipendenti in part time e il personale la cui retribuzione è stata oggetto di recupero da Istituti previdenziali (maternità, congedi parentali, ecc.).

<sup>(2)</sup> I dati 2016 e 2017 hanno subito un restatement.

Rapporto dello stipendio base medio per genere su area geografica (%)	2018			
	% Donne/Uomini			
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai
Piemonte	92,0	100,0	92,2	97,4
Emilia Romagna	84,7	96,9	94,3	100,8
Liguria	78,1	100,2	87,9	90,5
Altre aree	n.a.	69,6	74,3	n.a.

Indici infortunistici <sup>(1)</sup>	u.m.	2018	2017	2016
<b>Totale infortuni</b>	n.	310	295	341
<b>Ore lavorate</b>	n.	11.199.462	9.949.750	9.922.013
<b>Indice di frequenza</b> (n. totale infortuni/ore lavorate x 1.000.000)	-	27,68	29,65	34,37
<b>Giorni di assenza per infortunio</b>	gg.	10.660	9.266	7.876
<b>Indice di gravità</b> (gg. di assenza per infortuni/ore lavorate x 1.000)	-	0,95	0,93	0,80
<b>Indice di incidenza<sup>(2)</sup></b> (n. totale infortuni/n. totale dipendenti x 1.000)	-	44,79	47,11	54,81
<b>Durata media degli infortuni</b> (gg. assenza per infortuni/n. totale infortuni)	gg.	34,39	31,41	23,10
<b>Infortuni in itinere</b>	n.	57	75	47

<sup>(1)</sup> Sono considerati, ai fini del calcolo degli indici infortunistici, gli infortuni professionali, casuali e stradali inseriti nei registri infortuni delle Società del Gruppo. Sono esclusi dal calcolo degli indici infortunistici gli infortuni in itinere e quelli non riconosciuti dall'INAIL.

<sup>(2)</sup> L'indice di incidenza è calcolato considerando l'organico medio.

Infortuni per genere (n.)	2018	2017	2016
Uomini	224	213	219
Donne	86	82	122
<b>TOTALE</b>	<b>310</b>	<b>295</b>	<b>341</b>



## FOCUS



### IREN È TOP EMPLOYER 2018

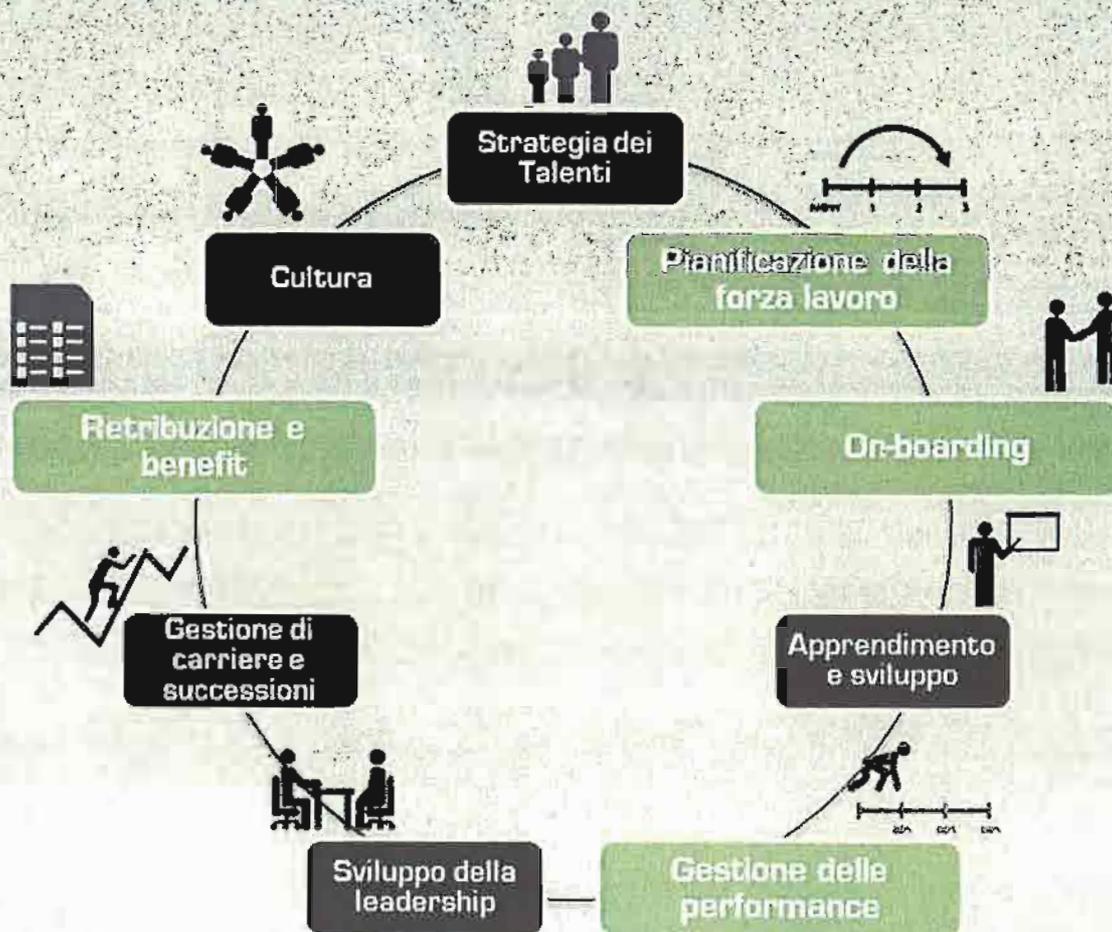
Top Employers Institute è un'organizzazione indipendente che esamina e analizza le condizioni di lavoro e le offerte lavorative di importanti aziende in tutto il mondo e le valuta secondo riconosciuti standard internazionali. La ricerca annuale condotta da Top Employers Institute certifica le migliori aziende in ambito HR (Human Resources).

### L'ITER PER LA CERTIFICAZIONE



### GLI ELEMENTI DI ANALISI E I PUNTI DI FORZA DI IREN

La certificazione è il risultato di un'analisi, svolta con metodologia indipendente, su 600 elementi inerenti processi sviluppati e processi da sviluppare, inseriti nel Piano Industriale al 2023. L'analisi ha riconosciuto i punti di forza del Gruppo Iren (di seguito rappresentati nei riquadri verdi) che dimostrano la leadership nell'ambito delle Risorse Umane e l'impegno continuo al miglioramento delle politiche e delle best practice.



# Fornitori



## TEMI RILEVANTI



Gestione sostenibile della catena di fornitura



Ricadute sul territorio (fornitori)

M





## POLITICHE VERSO I FORNITORI

I fornitori sono considerati dal Gruppo Iren come parte integrante del processo di sostenibilità. I beni e i servizi acquistati impattano sulla qualità dei servizi e sulla reputazione dell'Azienda.

Il Gruppo adotta un processo di approvvigionamento strutturato e coerente con i principi di libera concorrenza, parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza, proporzionalità e pubblicità nei casi previsti dalla norma, nonché ispirato alla tracciabilità delle informazioni, mediante sistemi informatici opportunamente profilati, e alla segregazione dei compiti. Inoltre la procedura di Gruppo per gli approvvigionamenti è redatta in coerenza con i principi del Modello ex D.Lgs. 231/2001.

Il Portale Acquisti telematico del Gruppo, attraverso il quale vengono gestite sia le procedure ad evidenza pubblica sia le procedure ad invito, e l'Albo Fornitori, articolato in categorie merceologiche funzionali alle esigenze del business, sono iniziative che consentono un miglior monitoraggio della catena di fornitura, strategica nella gestione dei business di Gruppo.

*Il Portale Acquisti del Gruppo è uno strumento che amplia il coinvolgimento dei fornitori*

L'adozione del Portale Acquisti costituisce un'importante occasione per gli operatori economici interessati a divenire fornitori del Gruppo, ampliandone le opportunità di coinvolgimento. In un'ottica di assoluta trasparenza e conoscibilità delle regole di ingaggio, sul Portale sono pubblicati il regolamento di iscrizione all'Albo fornitori, il regolamento di partecipazione agli eventi di negoziazione gestiti e le condizioni generali di utilizzo della piattaforma.

## QUALIFICAZIONE, SELEZIONE E MONITORAGGIO DEI FORNITORI

Il sistema di qualificazione dei fornitori del Gruppo ha lo scopo di garantire che i prodotti, i servizi e i lavori siano tali da assicurare la qualità e l'affidabilità. La selezione e gestione dei fornitori del Gruppo si basa su principi di trasparenza, chiarezza, integrità e non discriminazione. Attraverso il processo di qualificazione vengono considerati oltre agli aspetti qualitativi anche quelli collegati alla sostenibilità, dando particolare rilievo alle tematiche socio-ambientali ed alle implicazioni derivanti dal Codice Etico del Gruppo Iren. È interesse primario del Gruppo che tutti i fornitori svolgano le proprie attività in osservanza dei principi e dei valori contenuti nel Codice Etico, che deve essere accettato obbligatoriamente da parte di tutti gli offerenti, senza possibilità di apportarvi deroghe o modifiche.

Nell'ambito della contrattualistica soggetta al Codice dei contratti pubblici, l'art. 30 "Principi per l'aggiudicazione e l'esecuzione di appalti e concessioni" impone agli operatori economici di rispettare, in sede esecutiva, gli obblighi in materia ambientale, sociale e del lavoro, stabiliti dalla normativa europea e nazionale, dai contratti

collettivi o dalle disposizioni internazionali elencate nell'allegato X, fra cui figurano: Convenzione OIL29 sul lavoro forzato, Convenzione OIL 105 sull'abolizione del lavoro forzato, Convenzione OIL 138 sull'età minima, Convenzione OIL 182 sulle peggiori forme di lavoro infantile. Nell'ambito della documentazione di gara può essere richiesto di dichiararne esplicitamente il rispetto. In base ai requisiti di ordine generale del Codice appalti sullo sfruttamento del lavoro, il Gruppo Iren applica le normative sia relativamente alle gare di carattere pubblico sia per quelle estranee al Codice. Eventuali inadempienze costituiscono motivo per procedere alla risoluzione contrattuale.

Nell'ambito della contrattualistica pubblica per importi di rilevanza comunitaria, la selezione dei fornitori è effettuata, per ciascuna gara, attraverso l'indicazione nei bandi dei requisiti di capacità economico-finanziaria e tecnica direttamente correlati alla prestazione cui la gara si riferisce. Tali requisiti, in base alla normativa vigente, devono essere proporzionati e tali da garantire concorrenzialità. È possibile, inoltre, istituire sistemi di qualificazione, in luogo del bando di gara, attraverso la pubblicazione di avvisi comunitari. A valle della selezione avvenuta grazie ai sistemi di qualificazione, possono essere effettuate procedure negoziate, secondo la disciplina definita nel regolamento istitutivo del sistema.

Con riferimento agli affidamenti riconducibili alla contrattualistica esclusa (cd. "sotto soglia") ovvero estranea al codice degli appalti e concessioni, il Gruppo Iren utilizza procedure di qualificazione dei fornitori, che prevedono la compilazione di un apposito questionario suddiviso in capitoli inerenti il profilo aziendale (con attestazione di informazioni relative a fatturato, certificazioni, ecc.), informazioni di capacità economico-finanziaria (indici di bilancio) e informazioni di capacità operativa-organizzativa.

Le disposizioni vigenti prevedono l'invito di almeno 5 fornitori tra quelli inclusi nell'Albo fornitori, la cui gestione è centralizzata nella capogruppo Iren.

La qualificazione in Albo prevede la verifica del possesso e del corso di validità delle attestazioni conferite da organismi indipendenti (ad esempio: certificazioni ISO, attestazioni SOA, ecc.), oltre al possesso di requisiti di idoneità economica adeguata all'appalto. In sede di qualificazione viene richiesto al fornitore di dichiarare:

- se, in coerenza con le Linee guida UNI ISO 26000 sulla responsabilità sociale d'impresa, sono state individuate iniziative aziendali per sviluppare un approccio socialmente responsabile alla progettazione e alla gestione del business e, in caso affermativo, di descrivere le iniziative adottate;
- se il fornitore pubblica il Bilancio di Sostenibilità e, in caso di risposta affermativa, di indicare dove è reperibile oppure di allegarne copia o stralcio delle parti significative;
- se il fornitore è disponibile all'effettuazione di Audit di CSR, qualora venissero stipulati uno o più contratti con il Gruppo, e se sussiste la disponibilità a compilare, su base annua, un "Questionario di CSR" (si veda pag. 120);
- di non aver commesso violazioni gravi, definitivamente accertate, rispetto agli obblighi relativi al pagamento delle imposte e tasse, o dei contributi previdenziali, secondo la normativa italiana o quella dello Stato di stabilimento;

- di non aver commesso gravi infrazioni, debitamente accertate, alle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Relativamente alle figure apicali dei fornitori, nell'ambito di procedure ad evidenza pubblica, si procede anche alla verifica (tramite consultazione indiretta del Casellario Giudiziale e del casellario delle sanzioni amministrative dipendenti da reato) dell'assenza di condanne penali che, per natura e gravità, comportino all'esclusione dagli appalti e subappalti (compresi i reati in materia di sicurezza, sfruttamento del lavoro minorile, ecc.).

#### Indagine CSR sui fornitori (edizione 2018)

Il Gruppo Iren ha realizzato la seconda indagine di *corporate social responsibility* presso 2.978 fornitori, attraverso un questionario per approfondire come vengono gestiti aspetti inerenti le politiche ambientali, le pratiche di lavoro, l'etica aziendale ed il rispetto dei diritti umani. Complessivamente sono 779 i fornitori che hanno risposto al questionario (pari al 26,1% del totale). Di seguito una sintesi dei risultati (per maggiori dettagli si veda pag. 120).

- **Certificazioni:** il 37,0% possiede Certificazioni Ambientali, il 33,5% Certificazioni di salute e sicurezza dei lavoratori e l'11,8% Certificazioni di responsabilità sociale e di etica commerciale.
- **Codice Etico e/o di Condotta:** è adottato dal 49,1% (46% nella rilevazione 2017).
- **Politiche ambientali:** il 48,5% (43% nel 2017) adotta politiche ambientali formalizzate. Solo lo 0,6% è stato sottoposto ad azioni legali o ha subito denunce per violazione di norme e/o regolamenti in materia ambientale nel 2018.
- **Pratiche di lavoro:** il 73,2% (70% nel 2017) adotta politiche formalizzate di gestione delle risorse umane. I rispondenti nel 2018 hanno assunto 1.227 dipendenti (il 42% a tempo indeterminato, il 38% sotto i 30 anni di età e il 42% donne) ed hanno impiegato 5.621 lavoratori nelle attività svolte per il Gruppo Iren. L'1,4% ha subito azioni legali o denunce per violazione di norme in materia di pratiche del lavoro.
- **Diritti umani:** il 55% (51% nel 2017) ha adottato politiche strutturate in materia di rispetto dei diritti umani (si veda anche pag. 44).
- **Etica aziendale:** il 70,6% (49% nel 2017) ha strutturato specifiche politiche di etica aziendale. L'1,3% ha subito procedimenti legali negli ultimi 5 anni per motivi di etica commerciale o per responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Infine il 47,4% dei rispondenti adotta una politica che impegna i propri fornitori sulle tematiche di sostenibilità.

Il Gruppo Iren ha inoltre stipulato con le Prefetture di Reggio Emilia, Parma, Piacenza, Genova e Torino "Protocolli di legalità" che hanno l'obiettivo di ampliare il monitoraggio delle imprese sotto il profilo delle normative antimafia, anche oltre la casistica prevista dalle norme vigenti. Inoltre, per mezzo di società specializzate in informazioni commerciali, vengono acquisiti alcuni indicatori di

bilancio (sia per le società di capitali sia per le società di persone) che concorrono a determinare il punteggio del fornitore ai fini della qualifica.

### Protocolli di legalità siglati con le Prefetture per un più ampio monitoraggio delle imprese fornitrici



I fornitori qualificati e aggiudicatari di un appalto sono sottoposti a una valutazione a cura delle funzioni interne che gestiscono i contratti e verificano direttamente il comportamento del fornitore in sede esecutiva. Tale valutazione genera un punteggio che va ad integrare il punteggio di qualificazione. Eventuali ripetuti esiti negativi o gravi inadempimenti nell'esecuzione della prestazione, segnalati alla Direzione Approvvigionamenti, Logistica e Servizi, comportano la sospensione e successiva esclusione dall'Albo fornitori per un periodo stabilito.



Nel corso del 2018 sono stati verificati complessivamente 2.437 fornitori, di cui 1.869 qualificati. I fornitori qualificati nel settore Ambiente sono 220, nel settore Sicurezza sono 154.

Nei capitolati è richiesto il rispetto delle prescrizioni relative all'ambiente da parte degli appaltatori e dei subappaltatori. Inoltre, per quanto riguarda i prodotti, il Gruppo promuove la scelta di materiali riciclabili, rinnovabili, che minimizzano la produzione di rifiuti e privilegiano sistemi produttivi a ridotto impatto ambientale. In alcune specifiche tecniche è previsto anche l'acquisto di prodotti equo-solidali. Le merci vengono tracciate quando è richiesta dal capitolato una specifica provenienza delle stesse.



### Attraverso la qualificazione il Gruppo Iren valuta anche i profili di responsabilità sociale e ambientale dei fornitori

Il regolamento di iscrizione all'Albo Fornitori prevede, inoltre, relativamente ai fornitori di beni e servizi con potenziale impatto sull'ambiente (fornitori di servizi ambientali relativi alla raccolta, trasporto, recupero, smaltimento dei rifiuti; bonifica del suolo e sottosuolo, ecc.), la possibilità di effettuare audit per la verifica del rispetto delle normative ambientali applicabili, se del caso, condotti da soggetti terzi qualificati. A tal fine in sede di qualifica è richiesto di fornire evidenza di:

- possesso di certificazione ISO 14001 (rilasciato da Accredia o da altro ente di accreditamento firmatario degli Accordi di Mutuo Riconoscimento), ovvero acquisizione di elementi significativi e tra loro correlati del sistema ambientale;
- possesso di certificazione Emas;
- possesso di dichiarazione ambientale di prodotto – EPD;
- possesso di sistemi di gestione dell'energia conformi alla norma ISO 50001;
- possesso di uno o più dei marchi ambientali (Ecolabel Europeo, FSC, PEFC, Plastica Seconda Vita, ANAB – ICEA, Certificazione Natureplus® Compostabile CIC);
- utilizzo nel processo produttivo/di servizio, di prodotti con uno o più dei marchi sopra indicati ovvero di altro marchio che evidenzia un'attenzione alla riduzione dell'impatto ambientale;
- utilizzo nel processo produttivo/servizio, di fornitori in possesso di certificazione ISO 14001 e/o Emas;
- utilizzo nel processo produttivo/servizio, di istruzioni di lavoro che disciplinano la gestione dei rifiuti, anche pericolosi, degli imballaggi e dei rifiuti da imballaggi, dal deposito temporaneo al loro smaltimento nell'ambito della commessa;
- utilizzo, con riferimento alle categorie merceologiche selezionate, di materiale a contenuto di riciclo o riciclabile, a bassa emissività e a basso consumo energetico;
- adozione, con riferimento alle categorie merceologiche selezionate, di specifiche procedure di deposito e raccolta dei materiali riciclabili al fine di garantirne il riciclo;
- disponibilità, con riferimento alle categorie merceologiche selezionate, a recuperare o trattenere gli imballaggi dopo la consegna al fine del loro riutilizzo e a ritirare i prodotti oggetto di sostituzione con attestazione di smaltimento tramite il recupero dei materiali.

Nel 2018 sono stati qualificati complessivamente 1.869 fornitori. Di questi, 376 hanno evidenziato il possesso di almeno uno dei profili ambientali sopra riportati. Inoltre, ulteriori profili ambientali sono indagati nell'ambito di taluni questionari specifici di categoria che richiedono la conformità del prodotto/servizio ai criteri ambientali minimi, ovvero premianti, definiti dal Ministero dell'Ambiente.

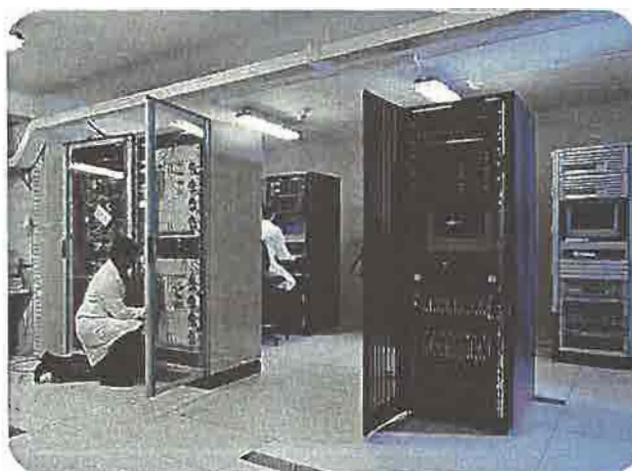
Nel corso dell'anno, 129 nuovi fornitori sono stati selezionati sulla base di criteri ambientali.

Tra le attività più significative svolte nel 2018 per migliorare la gestione della *supply chain* si segnalano:

- l'invio delle schede di valutazione ai gestori di contratto per il monitoraggio delle prestazioni/forniture;
- l'avvio dell'integrazione con info provider per l'acquisizione automatica degli indici di bilancio;
- il monitoraggio e l'aggiornamento delle informazioni dei fornitori, in particolare per quanto riguarda le scadenze della documentazione inserita a portale;
- un ampliamento della concorrenzialità in fase di ingaggio dei fornitori in gara, grazie all'aumento considerevole di operatori qualificati.

Tali attività, grazie alle integrazioni tra i sistemi aziendali e a strumenti appositi di reportistica, hanno consentito un miglioramento del processo.

Essere parte dell'Albo Fornitori del Gruppo Iren significa avviare un percorso di *partnership* che potrà prevedere, nel tempo, l'individuazione di profili di qualificazione vincolanti, in un'ottica di miglioramento della *supply chain*. Significa, inoltre, condividere i valori reputazionali e di sostenibilità che sono elementi fondanti della politica del Gruppo, condivisione che comporta la richiesta di disponibilità ai fornitori a relazionare in ordine ai profili di CSR, in un'ottica di premialità della disponibilità manifestata e agita.



### OCCUPAZIONE NELLE IMPRESE FORNITRICI

Il Gruppo Iren, consapevole dell'importanza dell'occupazione per assicurare lo sviluppo sociale del contesto in cui opera, contribuisce al mantenimento del livello occupazionale non solo attraverso i dipendenti diretti, ma anche promuovendo lo sviluppo delle Società alle quali vengono appaltati servizi, interventi e lavori, richiedendo loro garanzie adeguate in termini di politiche del personale e della sicurezza, attraverso l'applicazione di alcuni dei propri standard; inoltre il Gruppo spesso offre ai dipendenti delle Società fornitrici la possibilità di usufruire di alcuni servizi aziendali e di partecipare a iniziative formative/informative gestite dal Gruppo stesso.

Particolare attenzione in fase di valutazione viene posta al rispetto delle norme in tema di corretta applicazione dei contratti di lavoro e del versamento dei relativi contributi assicurativi e previdenziali obbligatori; i capitolati prevedono l'obbligo per il fornitore di

rispettare le norme in materia di tutela dei lavoratori e dei CCNL vigenti ed applicabili nel settore di appartenenza. Tali obblighi vengono controllati tramite l'acquisizione periodica del DURC e delle documentazioni previste dalle normative in materia di sicurezza sul lavoro (POS-DUVRI). In caso di mancato rispetto degli obblighi retributivi e contributivi vengono applicate le normative sull'intervento sostitutivo, vengono cioè pagati direttamente i lavoratori e gli enti di previdenza, trattenendo tali somme dagli importi pagati agli appaltatori. Vengono inoltre autorizzati e controllati i subappalti, secondo le norme di legge. In particolare, si segnala che, per quanto riguarda i servizi di Contact Center, le gare per di affidamento prevedono la non ribassabilità del costo del personale.

Per concorrere alle gare in forma pubblica del Gruppo Iren è obbligatorio essere in regola con gli obblighi previsti dalla Legge 68/1999 in materia di assunzioni dei disabili. Tutti i capitolati del Gruppo prevedono clausole atte ad arginare il fenomeno del lavoro nero, per quanto concerne appalti, subappalti e subforniture.

In sede di qualificazione in Albo viene richiesto, nell'ambito delle Informazioni sulla capacità operativa e organizzativa, di indicare il numero di dipendenti a tempo determinato e indeterminato e di precisare il rapporto dei dipendenti a tempo indeterminato sul numero totale dei dipendenti, rapporto che genera una crescita direttamente proporzionale del punteggio.

Per gli appalti la contrattualistica del Gruppo prevede in capo all'appaltatore l'osservanza della normativa di settore. Poiché l'appalto si caratterizza per l'assunzione di una obbligazione di risultato, è rimessa all'appaltatore l'organizzazione di mezzi e forza lavoro funzionale all'ottenimento del risultato. Non viene, pertanto, richiesta la numerosità della forza lavoro impiegata. Qualora l'offerta si palesi essere sospetta di anomalia, in sede di verifica della sostenibilità, viene indagato anche l'aspetto del costo della manodopera impiegata nell'esecuzione dell'appalto.



## SALUTE E SICUREZZA DEI FORNITORI

Salute e sicurezza sono fondamenti delle politiche del Gruppo Iren e, per questa ragione, anche nei contratti in appalto vengono richieste specifiche misure per la tutela della salute, sicurezza e igiene del lavoro. In fase di valutazione dei fornitori vengono richiesti, tramite

il questionario generale del Portale Acquisti, i dati relativi agli infortuni che l'impresa ha registrato nell'ultimo triennio. Inoltre dall'indagine di CSR condotta sui fornitori (si veda pag. 120), emerge che, in relazione alle attività svolte per il Gruppo Iren, nel 2018 solo l'1,5% dei fornitori ha dichiarato casi di infortunio e solo il 2,6% ha avuto casi di malattia. In sede di qualifica in Albo fornitori vengono anche indagati i seguenti aspetti:

- presenza del Servizio di Prevenzione e Protezione interno o esterno all'azienda;
- nomina di un Referente della Sicurezza che segua i singoli contratti/commesse;
- beneficio, almeno una volta negli ultimi 3 anni, della riduzione del tasso INAIL (rif. MOD OT24);
- disponibilità di un sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro certificato ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 81/08 e, in caso affermativo, richiesta di precisare se conforme alle Linee guida UNI-INAIL o allo standard OHSAS 18001;
- verifica sistematica del grado di apprendimento raggiunto da ciascun lavoratore dopo ogni evento formativo;
- integrazione della formazione dei lavoratori stranieri con corsi di lingua italiana.

Inoltre, vengono effettuati dal Gruppo sopralluoghi di vigilanza e controlli sull'attività svolta dal personale delle imprese terze operanti nei cantieri e sugli impianti, relativamente a sicurezza e igiene del lavoro. Il monitoraggio delle attività è garantito dai sopralluoghi interni di vigilanza da parte della Direzione lavori (appalti ex art. 26 D.Lgs. 81/2008) o da parte del Coordinatore in fase di esecuzione (nei cantieri temporanei e mobili ex Titolo IV D.Lgs. 81/2008). Per la verifica delle società in appalto sono state identificate le attività in carico alle funzioni tecniche che sono integrate nelle relative procedure e/o definite in procedure generali.

## FORMAZIONE E INFORMAZIONE

A livello di Gruppo nel 2018 sono state erogate a imprese terze complessivamente 1.000 ore di formazione/informazione, non esclusivamente inerenti la salute e sicurezza sul lavoro, con un coinvolgimento di 171 dipendenti delle imprese stesse. Per quanto riguarda le iniziative afferenti la salute e sicurezza sul lavoro, è stata data ampia informazione sulle caratteristiche specifiche degli ambienti lavorativi (es. attività lavorative in ambienti confinati) e sulle misure di prevenzione e emergenza adottate.

## PORTAFOGLIO FORNITORI E VOLUMI DI ACQUISTO

Nel 2018 sono stati emessi ordini d'acquisto a 3.679 fornitori per oltre 725 milioni di euro.

## RICADUTE SUL TERRITORIO

La localizzazione dei fornitori nei territori di riferimento è radicata, sia come numero di fornitori attivi (il 51%) sia per il valore



economico dell'ordinato, pari al 38% del complessivo. Questi dati evidenziano la rilevanza delle ricadute del Gruppo Iren sulle aree territoriali di riferimento.

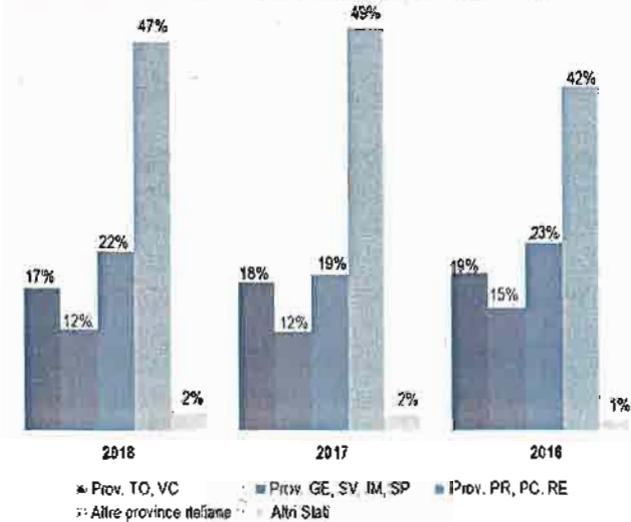
Nell'ambito dei procedimenti di gara ad evidenza pubblica, in ossequio alla vigente normativa e ai principi comunitari, improntati al criterio della libera circolazione delle merci e delle persone, che esige che tutte le imprese possano concorrere indipendentemente dalla loro localizzazione, il Gruppo non seleziona i fornitori per provenienza geografica, bensì sulla base di criteri qualitativi ed economici, privilegiando il criterio di aggiudicazione del miglior rapporto qualità/prezzo. Al fine di garantire un adeguato livello di competizione, laddove perseguibile, struttura la gara in lotti funzionali, così da consentire distinte aggiudicazioni e una maggior partecipazione di operatori economici anche riconducibili alle piccole e medie imprese.

Ciononostante, con riferimento agli appalti strumentali per i quali si procede mediante inviti ovvero estranei al Codice appalti e concessioni, il Gruppo Iren nell'individuazione del panel di fornitori qualificati da invitare alla gara, riserva una quota del 50% ad operatori economici locali, dotati di idonea qualificazione e presenti in Albo. Tale misura è volta a favorire lo sviluppo locale e, di conseguenza, la coesione sociale.

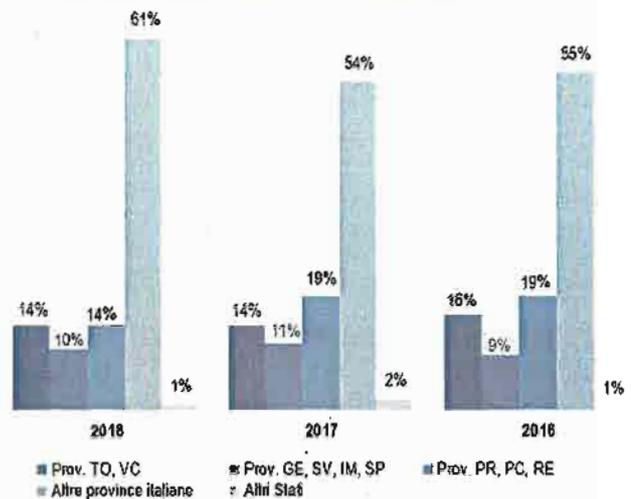
Le ricadute economiche sul tessuto lavorativo locale sussistono anche per effetto del ricorso, nei limiti consentiti dalla legge, al subappalto a imprese locali, in grado di lavorare su quota parte delle attività e di praticare prezzi più competitivi in quanto già presenti in loco e di garantire efficienze legate alla conoscenza del territorio.

Per quanto riguarda la numerosità dei fornitori per area geografica e i relativi volumi di ordinato, la composizione è di seguito rappresentata ed è riferita a tutti gli acquisti ad esclusione dei contratti per la fornitura di materie prime.

FORNITORI PER AREA GEOGRAFICA (% SU EURO)



FORNITORI PER AREA GEOGRAFICA (% SU EURO)



## COOPERATIVE SOCIALI

Il Gruppo sostiene la cooperazione sociale che ha il compito principale di inserire nel mondo del lavoro persone svantaggiate. Tali imprese operano in particolare nei servizi della raccolta rifiuti e dell'igiene ambientale.

Nel questionario generale di qualificazione, ai fornitori viene richiesto se l'impresa ha quale scopo principale l'integrazione sociale e professionale delle persone con disabilità o svantaggiate (ex art. 4, comma 1 L. 381/1999 "Disciplina delle cooperative sociali").

Nel Portale Acquisti sono presenti, come fornitori qualificati, 38 cooperative sociali, pari al 2% del totale dei fornitori qualificati. Di queste, 28 hanno lavorato con le aziende del Gruppo nel corso del 2018.

L'importo complessivo di ordini alle cooperative sociali, pari a circa 41 milioni di euro, rappresenta il 5,6% del valore totale dell'ordinato di Gruppo. L'andamento dell'ordinato può variare sensibilmente da un anno all'altro in relazione alla sottoscrizione di contratti di durata pluriennale, anche per importi significativi.

Cooperative sociali	2018	2017	2016
Fornitori (n.)	28	28	35
Ordinato (euro)	40.865.614	60.520.587	41.653.283

## CONTENZIOSI

Nel 2018 il Gruppo ha perso, in via definitiva, otto cause con fornitori, che hanno comportato un esborso totale pari a 11.160 euro.



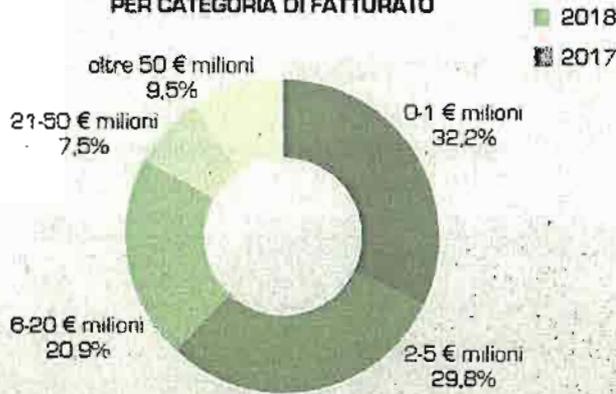
M



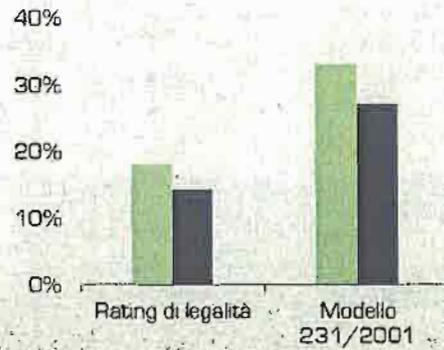
## FOCUS

L'indagine sui profili di Corporate Social Responsibility dei fornitori, condotta dal Gruppo Iren nel 2018, è stata rivolta ai 2.978 fornitori qualificati. 779 fornitori hanno risposto al questionario in cui vengono analizzati aspetti inerenti le politiche ambientali, le pratiche di lavoro, l'etica aziendale ed il rispetto dei diritti umani.

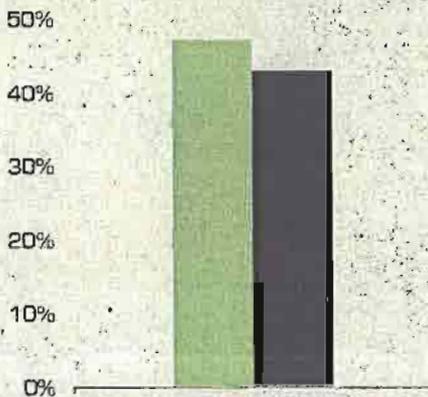
### FORNITORI COINVOLTI NELL'INDAGINE CSR PER CATEGORIA DI FATTURATO



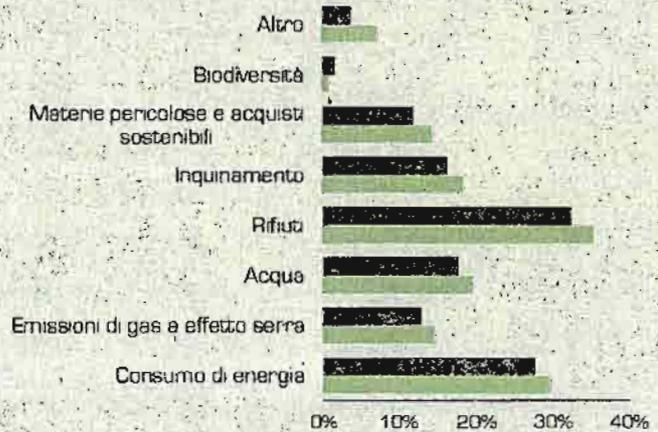
### ETICA AZIENDALE DEI FORNITORI



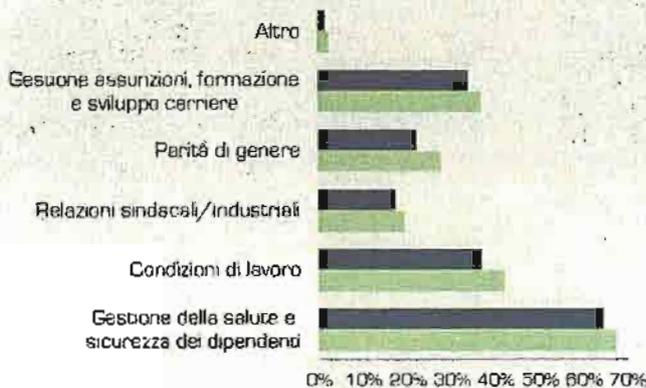
### ADOZIONE DI UNA POLITICA CHE IMPEGNA I PROPRI FORNITORI SUI TEMI DELLA SOSTENIBILITÀ



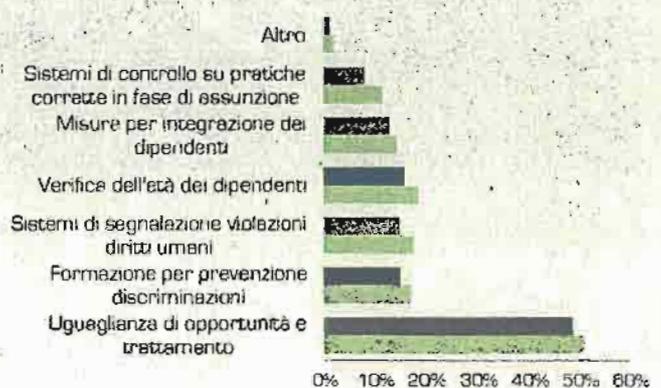
### POLITICHE AMBIENTALI FORMALIZZATE DEI FORNITORI



### POLITICHE FORMALIZZATE DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE DEI FORNITORI



### POLITICHE FORMALIZZATE DEI FORNITORI INERENTI I DIRITTI UMANI



# Comunità, Territorio e Istituzioni



## TEMI RILEVANTI

-  Sviluppo delle comunità locali
-  Gestione delle emergenze
-  Gestione dei cantieri
-  Comunicazione interna ed esterna
-  Dialogo con Enti Pubblici
-  Lotta alla corruzione
-  Compliance con leggi e regolamenti

*m*





## ATTENZIONE ALLE COMUNITÀ E AL TERRITORIO

La grande importanza delle comunità locali per Iren, è evidenziata anche nel Piano Industriale al 2023 che inserisce la sostenibilità nelle linee strategiche di crescita. Il Gruppo infatti si impegna a promuovere un nuovo modello di sviluppo territoriale centrato sull'innovazione di processo e di prodotto, sull'innovazione sociale e sulla soddisfazione dei territori di riferimento. Una parte rilevante degli investimenti previsti nel Piano Industriale è destinata allo sviluppo territoriale sulle province in cui il Gruppo opera, generando un importante volano di crescita sulle economie locali, con ricadute positive in termini sociali, economici e ambientali. Inoltre circa il 50% degli investimenti previsti nel Piano sono destinati a iniziative di sostenibilità ambientale.

### COMITATI TERRITORIALI IREN

Nelle strategie del Gruppo volte a generare impatti positivi sul territorio si inseriscono i Comitati Territoriali, organismi costituiti per rafforzare i rapporti con i territori, analizzarne e anticiparne i bisogni, stimolare iniziative innovative in ambito ambientale e sociale, accrescere la conoscenza diffusa delle strategie e dei servizi offerti, garantendo un'ampia rappresentatività alle diverse realtà della società civile e coinvolgendo direttamente i vertici del Gruppo Iren nel confronto con i propri stakeholder.

#### PROGETTI REALIZZATI NEL 2018

Progetto (proponente)	Comitato Territoriale	Descrizione
<b>Detenuti per l'ambiente</b> (Federconsumatori Reggio Emilia)	Reggio Emilia	Il progetto si proponeva di aumentare i livelli raccolta differenziata all'interno dell'istituto penitenziario di Reggio Emilia, in cui sono presenti quasi 350 detenuti, offrendo al contempo formazione lavorativa ad un certo numero di essi. Iren ha effettuato la formazione del personale e dei detenuti in semilibertà che si occupano giornalmente della raccolta, ha allestito il punto di raccolta esterno, fornito le dotazioni necessarie e realizzato materiale informativo multilingue.
<b>Manuale di buone pratiche</b> In molte lingue (Change Eventi - SUQ Genova)	Genova	Sensibilizzare i cittadini verso buone pratiche quotidiane e comportamenti sostenibili e responsabili, attraverso un manuale, presentato in occasione del 20° Suq Festival - EcoSuq, agile e divulgativo, tradotto in inglese, francese e spagnolo a favore delle principali comunità che abitano Genova. Consigli e suggerimenti pratici in grado di educare a un futuro sostenibile, diminuendo l'impatto ambientale della vita di tutti i giorni.
<b>Bonus energetico e idrico</b> (Associazioni dei Consumatori)	Genova	In relazione all'emergenza delle famiglie in difficoltà economica per il pagamento delle bollette energetiche, è stato individuato un primo aspetto su cui intervenire in modo rapido: la diffusione delle informazioni inerenti i bonus sociali energia elettrica e gas. Nel 2018 un apposito materiale informativo inerente anche il nuovo Bonus idrico è stato distribuito ad una rete di 70 punti informativi, tra CAF e sportelli al cittadino.
<b>Studia, smonta, agglusta, ricicla, differenzia</b> (Istituto Mattei di Fiorenzuola)	Piacenza	È il progetto vincitore del Bando AmbientAzioni 2017 che ha trovato piena realizzazione nel 2018 con la costruzione, presso l'Istituto Mattei di Fiorenzuola, di un centro di assistenza per piccoli apparecchi elettrico-elettronici. Il laboratorio si occupa della riparazione e del recupero di beni dismessi e scartati che vengono sottratti al circuito dei rifiuti e rimessi in circolo a favore di soggetti deboli. Il progetto è anche un'occasione di apprendimento per gli studenti che vengono coinvolti un percorso di alternanza scuola lavoro.
<b>Parma non spreca</b> (Forum Solidarietà e Associazione Kuminda)	Parma	Il progetto, di durata pluriennale, è nato dall'esigenza di rispondere alle richieste crescenti di aiuto da parte delle famiglie in difficoltà economica di Parma e provincia. Due novità hanno caratterizzato il 2018: la collaborazione con la mensa del Gruppo Iren per il recupero e la ridistribuzione dei pasti non consumati e l'acquisto di un nuovo mezzo per il ritiro e la consegna degli alimenti.

I Comitati sono anche uno strumento di lavoro per raccogliere, attraverso la piattaforma *IrenCollabora.it*, le idee e le proposte dei cittadini per progettare nuove soluzioni di sviluppo sostenibile, valorizzando le esperienze, i saperi e le competenze delle comunità locali per creare valore condiviso e generare sviluppo sia per il Gruppo che per i territori in cui è presente.

I Comitati sono costituiti da 15/18 componenti, rappresentanti di Enti e Associazioni territoriali, che offrono una partecipazione volontaria e gratuita. A questi si aggiungono 5 componenti di diritto: un rappresentante del Comune capoluogo, un rappresentante dei Comuni della provincia, un rappresentante dell'Università locale, il Vice Presidente ed il Presidente di Iren.

All'interno di ciascun Comitato si costituiscono gruppi di lavoro che seguono le attività per la miglior attuazione dei progetti, proposti dagli stessi componenti dei Comitati o dai cittadini attraverso *IrenCollabora.it*, primo esempio a livello nazionale di piattaforma di progettazione partecipata, dove i cittadini possono proporre idee sui temi di competenza dei Comitati, con l'obiettivo di generare progetti concreti e tangibili.

Nel 2018 i progetti incubati dai Comitati di Piacenza, Parma, Reggio Emilia, Torino e Genova sono stati 12 e hanno riguardato temi di natura ambientale, sociale ed educativa, di cui due realizzati nel corso dell'anno e gli altri in fase di sviluppo.

Attualmente i Comitati territoriali hanno realizzato 29 progetti visibili sulla piattaforma [www.irencollabora.it](http://www.irencollabora.it).

Progetto (proponente)	Comitato Territoriale	Descrizione
<b>Campioni si diventa</b> (Distretto Lions 1081A2 di Genova)	Genova	Il progetto, nel suo secondo anno di attività, ha avviato alla pratica sportiva 55 ragazzi tra i 10 e i 16 anni, appartenenti a famiglie in condizioni di disagio economico, individuati dai Servizi Sociali del Comune di Genova. Il CONI ha contattato le associazioni sportive del territorio affinché consentissero la pratica sportiva senza costi. Il Distretto Lions ha acquisito le certificazioni mediche necessarie, organizzato incontri nelle scuole, reperito l'abbigliamento e le attrezzature sportive per i partecipanti. Il Comitato Territoriale di Genova ha messo a disposizione le risorse per la copertura assicurativa e parte dell'attrezzatura necessaria alla pratica sportiva dei ragazzi.
<b>Ri-Cibiamo al Ristorante - Chi ama il cibo non lo spreca</b> (Associazione PlaceCiboSano)	Parma Piacenza	È proseguito il progetto per promuovere la cultura della prevenzione dello spreco alimentare. Nel 2018 le attività sono state volte a consolidare e potenziare la rete di ristoratori responsabili che aderiscono al progetto, anche attraverso lo studio di una campagna di comunicazione che sarà realizzata nel 2019. Sono stati inoltre organizzati il concorso "Sei uno chef antispreco?" e il primo "Aperitivo sostenibile" ospitato dalla vincitrice del concorso stesso.
<b>Valorizzazione ambientale delle potature del verde urbano</b> (Università di Parma)	Parma	Le potature del verde urbano vengono valorizzate grazie ad una tecnologia che converte la componente ligno-cellulosica in materiale carbonioso (biochar) che agisce come ammendante del suolo. Nel 2018 il biochar ottenuto dal cippato di potature è stato sottoposto a test per valutare il suo utilizzo come ammendante di colture erbacee. È stata quindi avviata una seconda fase di sperimentazione con le potature provenienti da alberi ad alto fusto della Cittadella di Parma, per la produzione di biochar da utilizzare in colture di interesse floristico-ornamentale. Il progetto è stato anche presentato al Festival dello Sviluppo Sostenibile 2018.

#### PROGETTI IN ELABORAZIONE NEL 2018

**FCR Reggio Emilia Città senza Barriere.** Tre progetti, proposti da Farmacie Comunali Riunite nell'ambito di "Reggio Emilia Città senza barriere", coinvolgono il Comitato Territoriale di Reggio Emilia. Verso notte di luce 2018: evento dedicato all'inclusione ed all'integrazione, in occasione della Giornata Internazionale delle Persone con Disabilità, che ha avuto come tema centrale la musica e l'educazione alla differenza ed ha coinvolto in attività laboratoriali 80-100 classi delle scuole primarie nella preparazione della serata. Art Factory all'ex Maffia: laboratorio di illustrazione, street art e grafica permanente; un luogo in cui sviluppare talenti e creatività e far lavorare persone con disabilità assieme ad artisti, per realizzare eventi e campagne di comunicazione. Laboratorio su integrazione e riutilizzo creativo: iniziativa, aperta a bambini e famiglie della città, per la realizzazione di strumenti musicali con materiali di recupero e scarto.

**Accompagnamento Protetto.** Proposto da AUSER Genova, il progetto vuole sostenere il servizio di accompagnamento protetto, fondamentale per tutte le persone che non sono in grado di muoversi in modo autonomo, per garantire la frequenza presso centri o strutture socio-sanitarie a persone non autosufficienti e disabili ed anche per mantenere un livello accettabile di socializzazione e di inclusione di persone che diversamente sarebbero costrette alla solitudine e all'isolamento. Il Comitato Territoriale di Genova si è impegnato alla dotazione di infrastrutture e di un mezzo elettrico per gestire il servizio, coniugando sostenibilità ambientale e sociale.

**Centro Polifunzionale di via Ferro - Comunità di S. Egidio.** La Comunità di S. Egidio ha ricevuto dal Comune di Genova un immobile da destinare ad attività di sostegno per le fasce deboli della popolazione (in particolare persone in condizioni di disagio economico), quali mensa sociale, raccolta deposito e distribuzione di coperte, giacche, scarpe. Il progetto prevede la collaborazione per gli interventi strutturali necessari ad ampliare i servizi offerti dalla Comunità e per dare avvio a nuove iniziative da realizzare

per il Centro Polifunzionale, grazie alla collaborazione degli Enti/Associazioni presenti nel Comitato Territoriale di Genova.

**La Tribù.** Presentato da Bet She Can, fondazione dedicata all'empowerment di giovani ragazze, il progetto è un percorso a tappe, rivolto a 20 bambine tra gli 8 e i 10 anni, per sviluppare la consapevolezza di sé e delle proprie potenzialità e sensibilizzare famiglie, istituzioni e comunità. «La tribù» diventa un luogo di ritrovo, scoperte e divertimento. L'esplorazione del territorio e l'interazione con la cittadinanza consentono di veicolare il messaggio di pari opportunità, possibilità e libertà di scelta anche a tutta la comunità. Sono previste 12 tappe, con laboratori, workshop scientifici/tecnologici, incontri-testimonianze di donne con percorsi professionali o personali innovativi in contesti comunemente ritenuti "maschili".



**Dilemma.** Proposto da Rete Cibopertutti/Kuminda, è un progetto formativo, basato sul gioco, rivolto a ragazzi di età superiore ai 14 anni. Le finalità sono quelle di stimolare la riflessione sulla relazione, spesso dicotomica, fra competizione e cooperazione, sia a livello personale che sociale, favorire l'approfondimento di tematiche sociali, ambientali ed economiche, incontrare le organizzazioni locali e le reti territoriali impegnate sui temi oggetto della riflessione. I temi presentati durante il gioco sono coerenti

M



con gli obiettivi ONU al 2030 per lo sviluppo sostenibile del pianeta. Nel 2018 è stato sviluppato il progetto di gioco che ha vinto il Premio Speciale Cultura nell'ambito del Premio Er.Si Innovatori Responsabili della Regione Emilia Romagna.

**Orto Urbano di Villa Ronco.** Il progetto, proposto da ARCI Genova, intende riqualificare gli spazi dei Giardini di Villa Ronco, attraverso la creazione di un orto urbano e didattico, grazie all'assegnazione di appezzamenti di terreno alla cura dei cittadini che ne facciano richiesta, e attivare collaborazioni con le scuole circostanti, il Centro Servizi per la Famiglia Centro-ovest e i servizi (asilo e centro diurno) presenti a Villa Ronco per progettare percorsi didattici e incontri di scambio e socializzazione tra i giovani, gli anziani e il quartiere. L'obiettivo è attivare una rete di istituzioni, scuole, associazioni presenti sul territorio e cittadini che si occupi e viva attivamente i giardini di Villa Ronco, oggi scarsamente frequentati, garantendo così la manutenzione dello spazio, la coltivazione del terreno, le attività di carattere sociale, di diffusione di "buone pratiche" e di educazione alla sostenibilità.

**Segnaletica a misura di bambino per l'acquedotto storico di Genova.** Il progetto, proposto dalla Fondazione Luzzati, punta a valorizzare l'acquedotto storico di Genova, antica struttura architettonica che ha garantito per secoli l'approvvigionamento idrico del Comune ligure e del suo porto. Il progetto si propone di pensare e realizzare, seguendo una modalità di progettazione partecipata che veda come protagonisti i più piccoli, un itinerario a misura di bambino con una segnaletica, pensata e realizzata in collaborazione con la Facoltà di Architettura dell'Università Genova, composta da pannelli esplicativi e da pannelli gioco che possano essere fruiti durante il percorso.

**#Iorestauracongenovacultura.** La rinascita del Barchile di piazza delle Erbe a Genova è il primo capitolo del progetto #Iorestauracongenovacultura, che prevede l'individuazione di monumenti da restaurare, rispettando la realtà storico-artistica del luogo e la sua evoluzione nel tempo, attraverso un approccio conservativo e un intervento non invasivo. Reperiti i fondi necessari per il restauro del Barchile, il progetto prevede di circoscrivere e illuminare il monumento. Il Comitato di Genova sta mettendo a punto il bando rivolto a giovani e studenti per la presentazione di un progetto per la realizzazione dell'illuminazione artistica.

**#conoscereXgestireilterritorio.** Le Riserve MaB UNESCO: piattaforme per l'evoluzione sostenibile delle comunità. Il progetto nasce dalla scarsa consapevolezza del valore dei patrimoni paesaggistici, territoriali ed ecologici da parte della cittadinanza. Per questa ragione sono state progettate azioni di avvicinamento e sensibilizzazione atte a favorire la crescita di consapevolezza degli abitanti del territorio del MaBCollinaPo (Torino): corsi formativi rivolti a gestori e collaboratori delle strutture di accoglienza del territorio, tour sul territorio e attività di comunicazione. Nel 2018 è partita la campagna di comunicazione del progetto (brochure, sito web, Facebook) ed è stata avviata la progettazione dei corsi di formazione che si terranno nel 2019.

**Chiomonte S.M.A.R.T.** (Domotica al servizio del territorio). Il progetto, presentato da Comune di Chiomonte e Associazione Chiomonte Imprend'Oc, ha l'obiettivo di assicurare una gestione

efficace e responsabile del patrimonio culturale e ambientale, di favorire lo sviluppo del turismo e di migliorare la qualità della vita del territorio. Nel 2018 è stato creato un sistema informativo territoriale, con la collaborazione del Dipartimento Interateneo di Scienze, Progetto e Politiche del Territorio (DIST) di Torino, volto sia all'esplorazione di scenari di pianificazione urbanistico-gestionale, sia alla validazione tecnico-economica delle iniziative più significative. Nel 2019 la piattaforma sarà completata con l'inserimento di nuovi dati.



**Come Borgo  
Campidoglio**

**Una nuova storia**

**C = Come Borgo Campidoglio.** Il progetto si pone l'obiettivo di rilanciare il Borgo Vecchio Campidoglio – zona storica di Torino – attraverso il coinvolgimento attivo delle diverse realtà della zona, per promuovere l'artigianato, valorizzarne la storia e, conseguentemente, valorizzare l'intero Borgo. Sono state individuate linee di azione fino al 2020 che prevedono la realizzazione di una campagna di comunicazione sociale e la progettazione di un piano marketing partecipato (ideazione, start up e sperimentazione). A fine 2018, il progetto è stato presentato ufficialmente alla cittadinanza e sono stati avviati gli incontri di co-progettazione, nei quali artigiani, artisti e commercianti di Borgo Vecchio Campidoglio sono stati invitati a collaborare alla creazione del piano di marketing partecipato.

**L'Ultimo Diogene.** Il progetto, presentato da Chiara Comunicazione, intende realizzare un docufilm su Enzo "Mà" Sicuri, figura originale molto amata dai parmigiani, che ha vissuto "sotto le stelle" dagli Anni Cinquanta agli Ottanta, con estrema semplicità e svolgendo un'attività ante litteram di raccolta e riciclo della carta e di altri materiali. Il docufilm verrà divulgato anche attraverso un laboratorio "educativo-didattico" presso le scuole, le associazioni e altri gruppi organizzati del territorio, allo scopo di proporre una riflessione su: il consumismo, per evidenziare il superfluo negli acquisti; gli stili di vita, per stimolare riflessioni sull'uso dell'energia in contesti domestici o sul mezzo di trasporto; la raccolta differenziata, per verificare i comportamenti, individuare le difficoltà, ascoltare suggerimenti.

**Ripristino del Bosco di Fornace Vecchia.** Il bosco, attualmente in stato di degrado, riveste particolare interesse naturalistico per l'adiacenza al torrente Nure (provincia di Piacenza) e per la presenza di specie rare e/o protette come le orchidee indigene e le querce nello strato arboreo dominante. L'intervento proposto è quello di salvaguardare aree boschive, praterie e cespuglieti aridofili, ripristinando boschi, sentieri, strade e di recuperare gli immobili presenti nell'area per usi educativi e museali. L'area recuperata sarà messa a disposizione di tutti gli amanti della natura, delle scuole, delle famiglie che vorranno approfittare dei luoghi per passare qualche ora in un'area fluviale naturale. Un collegamento ciclo pedonale, in parte già realizzato, collegherà l'abitato di Podenzano all'area naturale.

## ALTRE INIZIATIVE DEI COMITATI TERRITORIALI

**Bando AmbientAzioni.** L'edizione 2018 del Bando, promosso dal Comitato Territoriale di Piacenza e rivolto a cittadini e studenti del territorio, ha avuto come oggetto la progettazione di strumenti, azioni e iniziative di risparmio di risorse idriche ed energetiche, di riduzione della produzione di rifiuti, di riduzione della CO<sub>2</sub> in ambito mobilità e di mitigazione dei cambiamenti climatici a cui il territorio è esposto. Ai partecipanti è stato chiesto di proporre elaborati innovativi, replicabili in altri contesti, con un budget non superiore a 30.000 euro e con dimostrabili benefici economici e sociali per la collettività. "La manna dal cielo" è il progetto vincitore che ha l'obiettivo di recuperare l'acqua piovana dai tetti per alimentare i sistemi irrigui dell'azienda agricola dell'Istituto G. Raineri. Il progetto coniuga la logica dell'economia circolare con la dimensione sociale della formazione e del coinvolgimento di studenti e docenti. In termini di replicabilità, il know-how e le

tecniche applicate dall'Istituto verranno diffusi e messi a disposizione alle aziende agricole del territorio.

I Comitati Territoriali Iren anche nel 2018 sono stati luogo di approfondimento e confronto tra Gruppo Iren e stakeholder su: il Bilancio di Sostenibilità 2017, l'indagine di customer satisfaction relativa all'anno 2017, l'aggiornamento del Piano Industriale Iren e la valutazione dei temi rilevanti al fine di effettuare l'analisi di materialità per la stesura del Bilancio di Sostenibilità 2018.

## PROGETTI PER IL TERRITORIO

Nel 2018, Iren ha realizzato o contribuito alla realizzazione di importanti progetti di carattere ambientale, sociale e culturale. Alcuni di essi hanno avuto una significativa rilevanza sui territori ove si sono svolti.

Aree	Progetti
Ambientale	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Raccolta differenziata:</b> apposite campagne di comunicazione sono state ideate e diffuse, utilizzando differenti strumenti (affissioni, locandine, bus, web, social ecc.), a Torino, Vercelli e Piacenza per sensibilizzare la popolazione alla corretta raccolta differenziata e alla lotta all'abbandono dei rifiuti. A Torino, in provincia di Reggio Emilia, di Parma e di Piacenza sono state realizzate a supporto dei sistemi di raccolta porta a porta diverse azioni di comunicazione e la distribuzione massiva dei materiali informativi: Rifiutologo, opuscoli per famiglie e imprese (anche in diverse lingue), guide ai servizi ambientali. In particolare a Reggio Emilia si sono svolti diversi incontri informativi con la popolazione. Nel territorio reggiano e parmense è stato anche attivato un dialogo con le comunità straniere presenti in città. A Parma, sono state inaugurate e "raccontate" con alcuni video le Mini-Ecostation, utili a rendere il sistema di porta a porta ancora più flessibile. Mentre in provincia di Reggio Emilia sono state installate 8 Ecostation (per rifiuto indifferenziato, organico, carta, plastica e vetro) e Mini-Ecostation (per rifiuto indifferenziato e organico) fruibili dai cittadini 24 ore su 24, utilizzando la tessera sanitaria dell'intestatario dell'utenza.</li><li>• <b>Centri di raccolta:</b> a Torino il focus della comunicazione è stato posto sui materiali recuperabili, ingombranti e sui rifiuti urbani pericolosi, per stimolare i cittadini a recarsi nei centri di raccolta Amiat. Sono state utilizzate affissioni, pubblicità su quotidiani locali, web e locandine distribuite nei luoghi di maggior passaggio dei cittadini. In provincia di Reggio Emilia si sono realizzate iniziative di comunicazione inerenti i nuovi servizi di informatizzazione dei centri di raccolta, allo scopo di favorire l'utilizzo e ridurre gli errati conferimenti, anche con l'attivazione di sistemi premianti in 22 centri di raccolta di nuova informatizzazione.</li><li>• <b>Spazzino di quartiere:</b> a Parma, il lancio dell'attività dello "Spazzino di quartiere" è stato promosso anche attraverso uno specifico video in dialetto locale che illustra i servizi di spazzamento assicurati in città e che ha riscosso un buon successo di visualizzazioni on line.</li><li>• <b>App Junker:</b> è stata lanciata, dalla Città di Torino insieme ad Amiat, la nuova APP per smartphone che riconosce con un solo clic quello che il cittadino sta gettando e, tramite geolocalizzazione, informa su dove buttare ogni rifiuto.</li><li>• <b>VENTO Bici Tour 2018:</b> Iren ha sostenuto il progetto del Politecnico di Milano volto a costruire una dorsale cicloturistica di oltre 700 km lungo gli argini del fiume Po, un'infrastruttura che attraversa i territori storici del Gruppo e che a questi territori si rivolge con grande attenzione nello sviluppo della green economy e del green jobs.</li><li>• <b>Distributori Acqua Pubblica:</b> sono stati attivati nuovi distributori di Acqua Pubblica in provincia di Piacenza e Reggio Emilia che sono diventati occasione per sensibilizzare la popolazione, ed in particolare le scolaresche, sull'utilizzo consapevole della risorsa idrica. A fine 2018 i distributori attivi in Emilia erano 69.</li><li>• <b>Musica d'autore al lago del Brugnato:</b> un concerto sulle rive del Lago del Brugnato, una delle maggiori riserve idriche della Liguria, per promuovere forme di turismo ecosostenibile e rispettoso dell'ambiente, per far conoscere al pubblico uno fra gli impianti più importanti gestiti dal Gruppo Iren e per valorizzare la risorsa acqua.</li><li>• <b>L'acqua e gli impianti aperti:</b> la Centrale idrica di Reggio Emilia è stata aperta al pubblico il 12 luglio 2018 per la "Notte Blu" che ha visto oltre 2.000 persone partecipanti. Un'occasione per vedere da vicino il funzionamento del sistema che distribuisce quotidianamente l'acqua potabile in città e un'opportunità "ludica" per parlare della sostenibilità legata all'uso dell'acqua, per cui è stato prodotto un pieghevole distribuito ai partecipanti. Nell'anno 25 eventi pubblici hanno ospitato il Fontanone e il Caraffone Iren, strutture mobili che erogano acqua di rete a chiunque voglia usufruirne. Presso l'impianto idroelettrico costruito nel bacino del fiume Secchia, tra Castellarano e la frazione di San Michele di Sassuolo, e inaugurato nel 2018 sono state accolte numerose scolaresche e cittadini ed è stato prodotto un pieghevole informativo ad-hoc. A Mancasale (RE) è nato il Parco Acque Depurate (per i dettagli si veda pag. 142).</li><li>• <b>IrenGO:</b> è il marchio dei prodotti e servizi di consulenza per la mobilità sostenibile, attraverso cui il Gruppo ha avviato la sperimentazione di modelli economici innovativi che inseguono trend attuali come quello della sharing economy. Esempi sono, in ambito pubblico, la sponsorizzazione del primo servizio di scooter sharing nella città di Torino, mentre, in ambito aziendale, la proposta di soluzioni chiavi in mano di bike sharing e progetti di car sharing e car pooling. Per diffondere l'impegno del Gruppo sono state organizzate, in collaborazione con le Amministrazioni locali, presentazioni sulla mobilità sostenibile a Torino, Piacenza, Genova, Parma, Reggio Emilia, Vercelli e La Spezia.</li></ul>



Aree	Progetti
Sociale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Babbo Natale In Forma:</b> Iren ha sostenuto, con un contributo economico e servizi di igiene ambientale, il consueto appuntamento natalizio che vede la partecipazione di migliaia di persone vestite da Santa Claus, promosso dalla Fondazione dell'Ospedale "Regina Margherita", davanti all'Ospedale infantile.</li> <li>• <b>Just the woman I am:</b> Iren ha collaborato alla realizzazione dell'evento fornendo energia elettrica e partecipando con i suoi dipendenti alla corsa organizzata dal CUS Torino in occasione della Festa della donna e finalizzata alla raccolta fondi per la ricerca universitaria sul cancro. La squadra Iren formata da 100 runners è stata tra le più numerose.</li> <li>• <b>Special Festival... per big e cantanti speciali:</b> la gara canora, organizzata da Anifass Onlus La Spezia, con scopo altamente inclusivo, è stata sostenuta dal Iren.</li> <li>• <b>La partita del cuore:</b> l'iniziativa promossa a Genova dalla Nazionale Cantanti e finalizzata a raccogliere fondi a favore dell'Ospedale Pediatrico Gaslini, è stata sostenuta da Iren con un contributo monetario e l'acquisto di 500 biglietti per i propri dipendenti.</li> <li>• <b>Tunnel di Luce a Genova:</b> a seguito del crollo di Ponte Morandi a Genova, Iren ha inteso sostenere le attività commerciali della zona colpita dal disastro, realizzando per le festività natalizie un ideale percorso luminoso che dal centro città favorisse il movimento verso la zona penalizzata dalle conseguenze crollo.</li> </ul>
Culturale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Progetto Archivi:</b> il progetto, presentato ai media e al pubblico in un evento presso la centrale del Martinetto a Torino ha visto anche la realizzazione del portale <a href="http://www.irenstoria.it">www.irenstoria.it</a> che permette a tutti di consultare il materiale storico archiviato e digitalizzato</li> <li>• <b>50 anni di Amiat:</b> per celebrare il cinquantennale di Amiat è stato creato un logo ad hoc e in collaborazione con La Stampa, è stata votata dai cittadini la mascotte: Taunno netturbino.</li> <li>• <b>Innovazione:</b> Iren crede fortemente nel ruolo strategico dell'innovazione e della ricerca nel panorama industriale italiano. Per questo ha sostenuto il Premio Nazionale dell'Innovazione 2018 e le "Start Cup" regionali svoltesi in Emilia Romagna e Liguria, ritenendo che sviluppo e crescita dei propri business di riferimento non possano che trarre giovamento dal confronto e dalla collaborazione con startup innovative supportate da solidi progetti imprenditoriali.</li> <li>• <b>Iren Star Up Award:</b> seconda edizione del contest volto a selezionare le migliori start up italiane e internazionali per future collaborazioni.</li> <li>• <b>Energia delle Parole:</b> Iren ha indetto il 1° concorso nazionale di racconti inediti, a tema green con l'obiettivo di scoprire talentuosi scrittori tra i cittadini e divulgare l'educazione alla sostenibilità attraverso il loro contributo letterario.</li> <li>• <b>Photomathon:</b> Iren ha sostenuto la Photomathon a Genova (aprile), Reggio Emilia (giugno) e a Torino (settembre) proponendo tra i temi del concorso argomenti riguardanti i business che l'azienda svolge nelle varie città.</li> <li>• <b>Iren mecenate:</b> Iren condivide i profondi valori della cultura e la loro importanza nello sviluppo di un territorio. Per questo motivo da molti anni Iren è socio Fondatore dei principali teatri del nord Italia: Fondazione Teatro Regio di Torino, Fondazione I Teatri di Reggio Emilia, Teatro Carlo Felice di Genova e Fondazione Teatri di Piacenza. Sostiene da sempre anche il Teatro Regio di Parma.</li> </ul>

## LIBERALITÀ, DONAZIONI E SPONSORIZZAZIONI

Il Gruppo Iren presta molta attenzione agli eventi culturali, ambientali e sportivi che possiedono caratteristiche distintive a livello nazionale o che sono radicati nella tradizione locale dei territori di riferimento.

Nel 2018 Iren ha erogato 267 sponsorizzazioni, di cui 82 liberalità, per oltre 9,5 milioni di eurp. Nell'ambito delle erogazioni liberali è stato utilizzato l'Art Bonus (per un valore di oltre 3,6 milioni di euro) per il sostegno della cultura. L'Art Bonus permette di godere di importanti benefici fiscali sotto forma di credito di imposta.



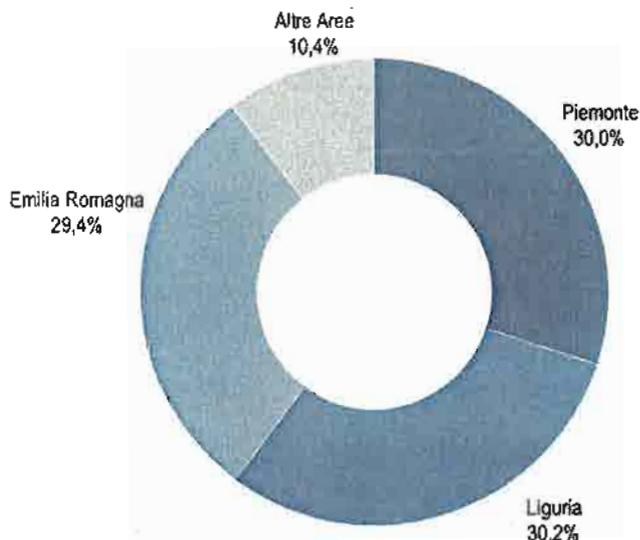
Gli interventi hanno riguardato:

- **75 progetti (59%) in ambito cultura e Innovazione** tra cui il sostegno al Teatro Regio di Parma e l'adesione a Fondazione I Teatri di Reggio Emilia, Fondazione Teatro Regio di Torino, Fondazione Teatri di Piacenza e Fondazione Carlo Felice di Genova; il Premio Nazionale dell'Innovazione, le Start Cup Emilia e Liguria, il Festival della Scienza a Genova; la Fotografia Europea a Reggio Emilia ed il Festival Verdi a Parma, l'illuminazione della Cappella della Sindone e della Mole Antonelliana a Torino; la mostra degli Espressionisti a Parma e la mostra su Annibale a Piacenza;
- **81 progetti di animazione territoriale (24%)** tra cui eventi in occasione del Natale a Torino (Luci d'Artista), Genova (Tunnel di luci), Reggio Emilia (Casa di Babbo Natale) e Vercelli; il Capodanno in piazza a Reggio Emilia, l'Estate Spezzina, i Venerdì Piacentini ed Euroflora a Genova;
- **46 progetti in campo ambientale (5%)** tra i quali il sostegno a progetti ambientali di numerosi Comuni Emiliani, VEnTO Bici Tour 2018; Terramadre Salone del Gusto e CinemAmbiente a Torino, il Centro Remida di Reggio Emilia e la sistemazione di campi gioco e piccole aree verdi a Piacenza;
- **38 progetti in campo sportivo (8%)** fra cui il sostegno alle stagioni di alcune squadre di sport minori come l'hockey, lo

sledge hockey, il football americano, la pallacanestro maschile e femminile, la pallanuoto e a grandi manifestazioni nazionali come i Mondiali di Pallavolo di Torino e le Final eight pallanuoto a Genova;

- **27 progetti in campo sociale (4%)** tra cui vanno evidenziati il sostegno a Borse di Studio Universitarie, la Fondazione Piazza dei Mestieri, che promuove la formazione professionale degli adolescenti, e la proiezione su alcuni monumenti simbolo del logo Erasmus in occasione della Festa dell'Europa.

#### LIBERALITÀ E SPONSORIZZAZIONI PER TERRITORIO



#### RIDUZIONE DEGLI IMPATTI SUL TERRITORIO E LE COMUNITÀ

Tutte le attività del Gruppo sono pianificate e svolte nella consapevolezza della responsabilità sociale verso le comunità e i territori: produrre ricchezza tutelando l'ambiente e rispettando le aspettative degli stakeholder. Il Gruppo adotta specifiche procedure per la tempestiva ed efficace comunicazione in caso di guasti, interruzioni del servizio o disagi arrecati alla cittadinanza entro i tempi previsti dalle normative di settore. Per le attività nei settori energia elettrica, gas, acqua, teleriscaldamento, il Gruppo si attiene inoltre alle indicazioni specificate da ARERA. Oltre alla gestione della conformità legislativa, il Gruppo Iren ha sviluppato regolamenti, codici volontari (requisiti interni e procedure) e adottato iniziative che mitigano gli impatti, derivanti dalle attività svolte, sulla salute e sicurezza della popolazione.

Le principali attività del Gruppo che impattano sulla comunità e sul territorio sono:

- **produzione di energia elettrica e calore.** Iren si impegna attivamente nello sviluppo di fonti energetiche rinnovabili e assimilate. Le attività di gestione degli impianti di produzione di energia sono proceduralizzate e condotte nel rispetto delle norme. Le emissioni sono costantemente monitorate e controllate. Gli investimenti al fine di ottimizzare l'efficienza energetica degli impianti sono costanti. Gli impianti di produzione energetica sono tutti dotati di protocolli di

controllo, sia nel rispetto delle normative ambientali (ISO, EMAS), sia nel rispetto delle prescrizioni degli Enti di controllo. Iren inoltre, intende estendere ulteriormente il suo sistema di teleriscaldamento per raggiungere circa 100 milioni di metri cubi di volumetrie riscaldate al 2023. Per quanto riguarda la realizzazione di nuovi impianti vengono valutate tutte le fasi realizzative e gestionali, particolare attenzione è inoltre dedicata alla valutazione degli impatti generati dalla presenza di cantieri. Per tutte le attività appaltate sono effettuati controlli sull'operato del personale delle imprese nel rispetto delle direttive adottate nell'ambito del Sistema Integrato (Ambiente, Sicurezza, Qualità);



- **raccolta e gestione rifiuti.** Il Gruppo gestisce il rifiuto in tutte le sue fasi: raccolta, selezione, trasporto, trattamento e smaltimento, con recupero di materia e produzione di energia da tali risorse per ridurre l'impiego di risorse naturali non rinnovabili. Come evidenziato nel Piano Industriale al 2023, il Gruppo è impegnato nell'implementazione di sistemi impiantistici e di raccolta differenziata particolarmente evoluti per incrementare il recupero di materia;



- **settore idrico.** Il Gruppo monitora costantemente le perdite di rete che possono causare significativi sprechi d'acqua: gli interventi di controllo, estensione e manutenzione delle reti sono eseguiti con l'obiettivo di minimizzare il disagio per i cittadini. L'elevata qualità dell'acqua erogata è assicurata da continui controlli analitici effettuati, anche oltre gli obblighi di legge, su tutto il percorso: dalle fonti di captazione ai processi di trattamento, di filtrazione e disinfezione, dai serbatoi di accumulo e stoccaggio ai vari punti della rete di distribuzione. Per quanto riguarda la depurazione delle acque, il Gruppo è impegnato nel mantenimento di elevati standard di funzionamento degli impianti, nel rispetto delle

m





autorizzazioni, e a informare costantemente la comunità locale in merito al funzionamento degli stessi. Come confermato nel Piano Industriale al 2023, sono prioritari obiettivi del Gruppo la riduzione dei prelievi ambientali per uso potabile e l'incremento del riutilizzo di acqua depurata per scopi irrigui;

- **distribuzione gas.** Il Gruppo si impegna a ridurre il numero delle dispersioni di rete, attraverso il rinnovamento progressivo della stessa. La corretta gestione degli impianti e delle reti gas, l'impiego di risorse competenti e l'utilizzo di strumentazione idonea, insieme al monitoraggio continuo, sono gli elementi principali di prevenzione dei potenziali impatti e incidenti. Si tratta di elementi oggetto di continua analisi e miglioramento per accrescere costantemente la loro efficacia, nel rispetto dell'efficienza. Inoltre, al fine di ridurre il disagio alle comunità in occasione dell'apertura di cantieri, vengono coinvolti cittadini, associazioni economiche e Comuni per definire tempistiche e orari dei cantieri stessi;



- **distribuzione energia elettrica.** Nell'ambito della gestione delle reti elettriche, uno dei principali obiettivi è il costante mantenimento dei livelli di servizio degli impianti nel rispetto delle delibere in vigore.

## GESTIONE DEI CANTIERI

Nella gestione di cantieri legati ad attività programmate che potenzialmente creano disagio alla cittadinanza, il Gruppo opera per ridurre al minimo l'impatto sul territorio, concordando con gli stakeholder tempi di realizzazione dei lavori, orari, modalità operative e individuando periodi dell'anno strategici (esempio mese di agosto), al fine di minimizzare l'impatto sulla popolazione, con particolare attenzione alle fasce deboli e alle attività economiche. Inoltre vengono adottati tutti gli accorgimenti necessari per garantire la massima sicurezza dei cantieri per i cittadini, soprattutto nel caso di lavori svolti su sedimi stradali. Nella progettazione e realizzazione degli impianti di illuminazione pubblica e semaforici, vengono predisposte specifiche stringenti per la scelta materiali che sono vincolanti e tengono conto del riesame delle criticità emerse nella precedente realizzazione di impianti analoghi, inoltre vengono costantemente analizzati e monitorati gli impatti sulla sicurezza e salute dei cittadini.

La costruzione di nuovi impianti oltre a essere una necessità per lo sviluppo del Gruppo Iren, è un'opportunità di crescita per il

territorio nel medio-lungo termine, è necessario quindi che il dialogo tra il Gruppo Iren e gli stakeholder avvenga in una logica di trasparenza e correttezza. Prima di intraprendere l'iter autorizzativo per la costruzione di nuovi impianti o infrastrutture, il Gruppo ritiene fondamentale effettuare incontri informativi con le comunità locali, illustrando l'utilità, l'impatto sul territorio ed il progetto nel suo dettaglio. Un esempio di cooperazione tra amministrazioni pubbliche, cittadini, imprese, enti locali è la Conferenza dei Servizi, nella quale è garantito il dialogo con la cittadinanza e le istituzioni. Per i progetti di una certa rilevanza, il soggetto deputato a rilasciare l'autorizzazione convoca la Conferenza dei Servizi (composta dai vari attori interessati) che deve esprimersi sulla fattibilità dello stesso, indicando le condizioni necessarie per ottenere sul progetto definitivo le intese, i pareri, le concessioni, le autorizzazioni, le licenze, i nullaosta, gli assenti richiesti dalla normativa. Per l'esercizio di alcune tipologie di installazioni produttive, che possono generare impatti ambientali significativi, è necessaria l'AIA, autorizzazione integrata, nella quale si verifica che l'esercizio da autorizzare abbia impatti ambientali limitati, conformi con le condizioni prefissate dall'Unione Europea. Non si segnalano trasferimenti di popolazioni, neppure temporanei, a seguito della costruzione di nuovi impianti.

Nei 2018 si è registrato un solo sinistro determinato dagli eventi meteo e dalla mareggiata del 29 ottobre 2018: nel Comune di Genova, sono stati danneggiati impianti che hanno causato disservizi alla comunità nella gestione del sistema idrico. Si rilevano, inoltre, 11 cause perse nei confronti della comunità o di cittadini, per un importo monetario complessivo di 24.550 euro.



## COMUNICAZIONE ESTERNA

Nel 2018 Iren ha rafforzato la comunicazione interna ed esterna attraverso una crescente e costante produzione di contenuti diffusi sui diversi mezzi: intranet, siti internet, principali social network, media cartacei e online.

- **Nell'area piemontese,** è proseguito il dialogo costante con le Istituzioni e gli altri stakeholder territoriali. Per quanto riguarda il teleriscaldamento a Torino, nel 2018 è proseguito il programma di sviluppo della rete nelle zone non ancora servite, attraverso la costruzione di accumulatori di calore in zona San Salvario, e di quello per la realizzazione di una nuova sottostazione di scambio termico in zona Lucento. Sul

fronte della gestione dei rifiuti, è proseguita l'estensione della raccolta porta a porta attraverso l'implementazione del nuovo servizio domiciliare in una parte del quartiere Santa Rita, in zona Vanchiglietta/Borgo Rossini e in zona Filadelfia. Sono state sviluppate soluzioni innovative per l'illuminazione pubblica a led (ad esempio illuminazione notturna e natalizia della Mole e di numerosi monumenti ed edifici storici della Città). Nuovi progetti sono stati sviluppati a Torino e a Vercelli nel campo dell'efficientamento energetico, per sviluppo di sistemi a rete innovativi, nell'ambito e-mobility e smart city.

- **Nell'area emiliana** è proseguito il confronto con gli stakeholder del territorio, in particolare, al fine di consolidare i rapporti con le Amministrazioni locali. In campo ambientale, sono stati avviati piani di comunicazione mirati ad agevolare l'avvio dei nuovi servizi (porta a porta, tariffazione puntuale, centri di raccolta con sistema premiante, ecc.) e a spiegarne le logiche, così come iniziative di sensibilizzazione alla corretta raccolta e separazione dei rifiuti e campagne per contrastare l'abbandono dei rifiuti. Per coinvolgere efficacemente i cittadini, in particolare in occasione dell'attivazione di nuovi servizi, si sono aperti canali per intercettare in modo capillare la comunità attraverso mailing dirette, incontri pubblici e un servizio di informazione, anche domiciliare, realizzato attraverso l'utilizzo di personale debitamente formato. Agli strumenti comunicativi tradizionali (brochure, ecocalendario di raccolta, rifiutologo, pieghevoli multilingue, manifesti, locandine), si sono aggiunti quelli più innovativi, come social network, video e strumenti multimediali. Sono, inoltre, stati avviati canali di dialogo e incontri di formazione specifica sul tema della corretta gestione dei rifiuti a grandi clienti e utenze speciali (EFSA, Scuola di Polizia Penitenziaria, ALMA).
- **In area ligure** è proseguito il dialogo con gli stakeholder istituzionali, in special modo sulle tematiche relative alla realizzazione di nuovi impianti di depurazione nell'ATO genovese e agli investimenti per il rinnovo delle reti di distribuzione. L'acquisizione di ACAM La Spezia è stata consolidata e si sono estesi al nuovo territorio gli standard di comunicazione del Gruppo. Particolarmente intenso è stato il dialogo con le istituzioni a seguito dell'emergenza verificatasi in seguito al crollo di Ponte Morandi, con la conseguente necessità di gestire tutte le problematiche relative alla sicurezza e alla continuità del servizio, e alla ricollocazione in tempi rapidi delle famiglie sfollate.

Per quanto riguarda la comunicazione relativa a servizi e prodotti, si rimanda a quanto riportato a pag. 83.

## GESTIONE DELLE EMERGENZE

Le società del Gruppo Iren sono dotate di procedure e/o prassi che definiscono:

- l'organizzazione e i Centri di coordinamento predisposti per fronteggiare le situazioni di emergenza che potrebbero verificarsi nell'ambito delle attività svolte dal Gruppo;

- la gestione dell'informazione e dei rapporti con Prefetture, Protezione Civile, Autorità, Regioni, Province e Comuni, incluse le relative sale operative.

Questo per rispondere a potenziali incidenti e situazioni di allarme, che potrebbero determinarsi in seguito a calamità naturali, esplosioni e incendi, e per prevenire e attenuare i danni conseguenti verso il personale e verso l'ambiente.



Per tutte le sedi e gli impianti presidiati sono stati redatti specifici piani d'emergenza che contemplano gli scenari più probabili di emergenze di sicurezza e ambientali. Presso ogni sede e impianto sono stati individuati gli addetti all'emergenza che sono formati e aggiornati periodicamente. Annualmente sono effettuate prove di evacuazione che coinvolgono tutto il personale presente. I piani di emergenza aziendali sono stati aggiornati ridefinendo l'organizzazione dell'emergenza.

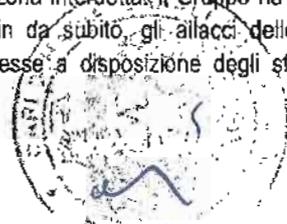
Le situazioni di emergenza legate al possibile inquinamento ambientale in fase di esercizio degli impianti, oppure dovute all'avaria della strumentazione di controllo e misura di parametri chimico fisici di funzionamento, vengono gestite secondo criteri di intervento immediato sul guasto, con personale specializzato 24 ore su 24, tramite richiesta e chiamata dei tecnici in situazione di reperibilità. L'intervento teso al ripristino delle avarie avviene nel tempo minimo necessario all'esecuzione dei lavori.

## AIUTI ALLE COMUNITÀ

Il Gruppo dimostra la propria vicinanza alle Comunità colpite da gravi calamità, dando sostegno alle Amministrazioni locali e alle istituzioni di soccorso e prevenzione, anche attraverso la disponibilità di uomini e mezzi.

A seguito del crollo del Ponte Morandi, avvenuto il 14 agosto 2018 a Genova, Ireti ha proceduto ad isolare l'area dal punto di vista della distribuzione gas e a chiudere le prese dei palazzi evacuati indicati dal Centro Operativo Comunale. Nei giorni seguenti sono state predisposte ulteriori intercettazioni di emergenza e si sono riattivate le forniture agli edifici nei quali è stato consentito il rientro dopo le verifiche di sicurezza. Nella distribuzione idrica, i sezionamenti eseguiti sulle tubazioni della zona hanno consentito la normalizzazione delle pressioni sulla rete, nonostante i danneggiamenti subiti, scongiurando interruzioni della fornitura, limitate alla zona interdetta. Il Gruppo ha collaborato per rendere disponibili, fin da subito, gli allacci delle utenze per le nuove abitazioni messe a disposizione degli sfollati e occupandosi di

M





tutte le procedure contrattuali, per arrivare alla consegna dei primi appartamenti disponibili il 19 agosto. Inoltre il Gruppo ha accelerato, anche con turni di lavoro serali e festivi, l'esecuzione di lavori stradali già programmati in precedenza, così da dotare la città di un collegamento alternativo in direzione est/ovest.

In considerazione dei pesanti disagi cui sono state sottoposte le famiglie evacuate, Iren Mercato ha immediatamente sospeso la fatturazione di gas, energia elettrica e acqua, bloccando anche le eventuali azioni di sollecito per le bollette già emesse.

Per quanto riguarda la gestione dei rifiuti urbani, il Gruppo ha messo a disposizione di AMIU (società di gestione del Comune di Genova) 7 mezzi di per i servizi di raccolta e spazzamento.

Il Gruppo ha inoltre garantito all'Amministrazione Regionale e Comunale la propria collaborazione futura per superare le difficoltà e ritrovare nuove opportunità di sviluppo.

Nell'area emiliana, in segno di vicinanza al territorio ed alle popolazioni duramente colpite dai fatti alluvionali del dicembre 2017, il Gruppo Iren ha deciso di dare un aiuto concreto ai propri clienti del servizio idrico che hanno subito danni. Si è quindi provveduto a posticipare, in via automatica, le fatture del servizio idrico e ad abbuonare completamente, tramite procedura semplificata per il cliente, i consumi idrici eccedenti la media storica dell'utenza.

## RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI

Il Gruppo Iren, così come previsto anche nel Codice Etico, collabora attivamente e pienamente con le Autorità Pubbliche, persegue gli obiettivi indicati dalle Istituzioni Pubbliche di riferimento e collabora efficacemente con gli organismi preposti alle attività di regolazione e controllo dei servizi pubblici locali. Azioni che il Gruppo persegue, coniugandole con la propria missione e con l'esigenza di autonomia organizzativa e gestionale propria di qualsiasi operatore economico.

## COMPLIANCE CON LEGGI E REGOLAMENTI

L'obiettivo di crescere in stretto collegamento con le comunità locali e il territorio, pone al centro dell'impegno del Gruppo Iren di coniugare, costantemente, lo sviluppo con il rispetto delle norme e dei regolamenti, preservando la qualità dell'ambiente e promuovendo la tutela delle risorse naturali sulla base di principi di sviluppo sostenibile.

A questo fine, viene valutato costantemente – tramite l'elaborazione trimestrale di un *regulatory framework* da parte della Direzione Affari Regolatori – l'impatto delle variabili regolatorie sui risultati del Gruppo, allo scopo di individuare e attuare il piano d'azione più adeguato. Il quadro regolatorio italiano e internazionale è costantemente presidiato e monitorato attraverso attività di:

- reporting, analisi e sintesi relative al recepimento degli aggiornamenti in materia, all'interpretazione e applicazione delle normative di interesse;
- coordinamento e indirizzo delle funzioni aziendali incaricate, direttamente o indirettamente, dell'assolvimento di obblighi informativi nei confronti delle Autorità di settore;
- coordinamento e supporto delle funzioni aziendali nella gestione del "rischio antitrust" e del "rischio regolatorio".

Il Gruppo concentra le proprie attività sul presidio attivo e proattivo dell'evoluzione regolatoria relativa a tutti i business in cui opera, partecipando a consultazioni, audizioni alle Camere (sia direttamente sia attraverso le Associazioni di settore cui aderisce), promuovendo incontri diretti con gli Enti coinvolti. In particolare i temi presidiati nei vari settori sono sintetizzati di seguito:

- **business energia** - riforma/aggiornamento dei mercati (capacity market, revisione e ampliamento del MSD, regolazione sugli sbilanciamenti), riforma del conferimento di capacità presso i punti di riconsegna che alimentano gli impianti di generazione, regolamentazione del teleriscaldamento, riforma del meccanismo dei Titoli di Efficienza Energetica, concessioni idroelettriche per le grandi derivazioni;
- **business mercato** - riforma della maggior tutela, revisione delle componenti di commercializzazione (elettrico e gas), riforma del bilanciamento, del trasporto e del *settlement* gas, rigassificazione (aste integrate capacità e stoccaggio, temi tariffari per il riconoscimento effettivo dei costi sostenuti e del fattore di copertura dei ricavi);
- **business ambiente** - sostegno degli incentivi alle fonti rinnovabili ed al biometano, attribuzione all'Authority delle competenze anche in materia ambientale, monitoraggio del quadro normativo di riferimento (DM Biometano, collegato Agricoltura, meccanismi tariffari e criteri di assimilazione dei rifiuti), gare per l'affidamento del servizio;
- **business reti** - regolazione tariffaria per la copertura costi dei distributori elettrici/gas e regolazione della qualità del servizio elettrico/gas, smart meters e loro evoluzioni tecnologiche, smart grid, codice di rete, resilienza, morosità, obblighi di sicurezza, gare gas delle convenzioni tipo e perequazione nazionale.



Trasversalmente ai diversi business, sono stati presidiati i temi relativi a *unbundling* e *compliance*, l'implementazione Remit (regolamento sull'integrità e la trasparenza dei mercati energetici

all'ingrosso), le attuazioni della Direttiva e del regolamento in materia di abusi di mercato e i procedimenti dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM).

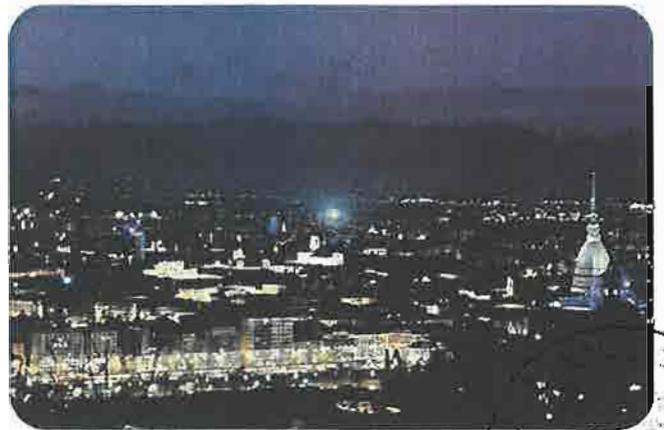
Inoltre, la funzione Affari Legali studia i provvedimenti relativi ai settori in cui il Gruppo opera, fornisce assistenza e consulenza giuridica a tutte le strutture della Capogruppo e alle Business Unit e partecipa ai gruppi di lavoro sulle tematiche che coinvolgono la Capogruppo o le Business Unit.

## RAPPORTI CON AUTORITÀ D'AMBITO

Il costante confronto con gli Enti Locali e con gli enti d'Ambito, nel 2018 si è sviluppato in particolare sulle seguenti tematiche:

- attività di distrettualizzazione delle reti idriche e di attuazione del Piano d'Ambito genovese, messa a norma di alcuni acquedotti, realizzazione dell'adduttrice acquedottistica montana che collega il sistema dei grandi invasi genovesi con tutti i comuni della Valle Scrivia e interventi sulla rete acquedottistica del Golfo Paradiso e del Tigullio orientale finalizzati al superamento delle situazioni di emergenza idrica verificatesi negli ultimi anni;
- messa a norma degli impianti di depurazione nell'area della città metropolitana di Genova (Genova – Area Centrale, Rapallo, Recco, Sestri Levante, Tigullio orientale e Arenzano) per il pieno adeguamento alla Direttiva 91/271 CEE sul trattamento dei reflui e progettazione degli impianti di Ronco Scrivia e Torriglia;
- ripristino e messa a norma degli impianti e delle reti fognarie e acquedottistiche gravemente danneggiati dalle alluvioni del 2014 e 2016 in area genovese;
- raggiungimento di un giusto equilibrio tra gli incrementi tariffari e le necessità di investimento sul territorio, rispettando i requisiti richiesti dalla normativa, in vigore del secondo periodo regolatorio 2016/2019 per la tariffa del servizio idrico integrato;
- attività delle 69 casette dell'acqua che ogni anno riforniscono migliaia di cittadini presso i distributori delle provincie di Parma, Piacenza e Reggio Emilia che forniscono acqua a chilometro zero e consentono un minor consumo di bottiglie di plastica e, di conseguenza, su una minor produzione di rifiuti;

- visite istituzionali all'impianto di riutilizzo, ai fini irrigui, delle acque del depuratore di Mancasale a Reggio Emilia che rappresenta un'eccellenza a livello nazionale nel settore e permette di recuperare, nella stagione irrigua, 4-5 milioni di metri cubi di risorsa idrica;
- opere previste dal Piano Investimenti di ATO 2 Piemonte 2018 – 2019 per il servizio idrico nel territorio vercellese: adeguamento e razionalizzazione del sistema acquedottistico di Vercelli con realizzazione del nuovo campo pozzi e distrettualizzazione della rete idrica, interconnessioni acquedottistiche tra Vercelli e comuni limitrofi, nuovo pozzo nel comune di Bianzè, eliminazione condotte in fibrocemento e riduzione perdite di rete, adeguamento e razionalizzazione sistemi fognari, adeguamento e revamping dei depuratori di Tronzano Vercellese, Cigliano e Saluggia.



## ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA A CUI IL GRUPPO PARTECIPA

Al fine di creare occasioni di confronto e di collaborazione con altre aziende e per favorire l'aggiornamento normativo e tecnologico, il Gruppo Iren aderisce a diverse associazioni tecniche dei settori idrico, ambientale ed energetico in campo nazionale e internazionale, brevemente descritte di seguito.

Associazione	Descrizione
Utilitalia	federazione che riunisce le Aziende operanti nei servizi pubblici dell'acqua, dell'ambiente, dell'energia elettrica e del gas, rappresentandole presso le Istituzioni nazionali ed europee. Nasce dalla fusione di Federutility (servizi energetici e idrici) e di Federambiente (servizi ambientali). Offre servizi di assistenza, di aggiornamento e di formazione, oltre ad attività di consulenza su aspetti contrattuali, normativi, gestionali, tributari e legali.
Confservizi (a livello nazionale e regionale)	sindacato d'impresa che rappresenta, promuove e tutela aziende ed enti che gestiscono i servizi di pubblica utilità come acqua, gas, energia elettrica, igiene ambientale e trasporti locali.
Confindustria (sezioni territoriali di GE, PR, PC, RE SP, TO e VC Valsesia)	principale organizzazione rappresentativa delle imprese manifatturiere e di servizi in Italia con il compito di contribuire, insieme alle Istituzioni politiche e alle organizzazioni economiche, sociali e culturali, alla crescita economica e al progresso sociale del Paese.
Assonime	associazione fra le Società italiane per azioni. Opera per il miglioramento della legislazione industriale, commerciale, amministrativa e tributaria in Italia, e rappresenta il punto di vista delle imprese presso le istituzioni italiane, europee e internazionali.



Associazione	Descrizione
Anfida	associazione nazionale fra acquedottisti privati aderenti a Confindustria che si propone di promuovere la solidarietà e la collaborazione tra le imprese associate, di organizzare studi su temi di interesse della categoria, ponendosi come interlocutore nei confronti di enti, organizzazioni, amministrazioni pubbliche e private.
AIRU	Associazione Italiana Riscaldamento Urbano, che rappresenta gli operatori del settore con le finalità di promuovere e divulgare l'applicazione e l'innovazione impiantistica.
EHP - EuroHeat and Power	associazione internazionale che rappresenta il settore del teleriscaldamento e teleraffrescamento e della cogenerazione in Europa.
Elettricità Futura	principale associazione del mondo elettrico italiano, nata dalla fusione tra AssoRinnovabili ed Assoelettrica. Rappresenta e tutela le aziende, piccole e grandi, che operano nel settore dell'energia elettrica in Italia e conta oltre 700 operatori con impianti su tutto il territorio nazionale.
RES4MED	Renewable Energy Solutions for the Mediterranean, associazione non-profit fondata come network di utilities, industrie, agenzie, fornitori di servizi tecnici, istituti di ricerca e ambienti accademici coinvolti nella promozione di soluzioni ad energia pulita nei Paesi del Sud ed Est del Mediterraneo.

## CONTRIBUTI A PARTITI POLITICI E ISTITUZIONI

Come stabilito dal Codice Etico, "Iren non eroga contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a normative specifiche".

Il Gruppo collabora con le Istituzioni, anche finanziariamente, per specifici progetti che siano riconducibili alla propria mission e, in particolare, per progetti che contribuiscano alla sostenibilità economica, sociale e ambientale dei territori di riferimento. Tali collaborazioni sono sempre attuate sulla base di chiara documentazione dell'impiego delle risorse.

## RAPPORTI CON I MEDIA

Il Gruppo gestisce le attività di media relation a livello nazionale e locale relativamente agli aspetti corporate, economico-finanziari, istituzionali, di servizio e alle tematiche connesse alla sostenibilità. Nel 2018 ha continuato a rivestire sulla stampa locale e nazionale un ruolo rilevante come player nel campo della gestione dei servizi ambientali, energetici e idrici e dell'innovazione, grazie alle caratteristiche dimensionali e di business del Gruppo.

Nel corso dell'anno le uscite sui diversi mezzi di comunicazione sono state oltre 11.000 di cui circa 7.500 sulla stampa e sulla TV e oltre 3.600 sui principali siti web; a questi numeri, che testimoniano l'impegno del Gruppo nella comunicazione di servizio e il crescente interesse dei media, vanno aggiunte circa 8.000 uscite su siti web minori. Dati significativi che corrispondono, per la sola stampa, ad un numero di copie vendute pari ad oltre 110 milioni e a una readership di oltre 830 milioni di lettori potenziali (Fonte e stima Ecostampa).

La presenza è omogenea su tutti i territori; i temi di particolare interesse a livello nazionale sono stati gli eventi legati al calendario finanziario, le trattative per l'acquisizione di altre aziende, in particolare Acam, e la presentazione del Piano Industriale al 2023; a livello locale i media hanno privilegiato tematiche connesse alle iniziative di carattere ambientale, al rapporto con i clienti, al risparmio energetico, alla qualità

dell'acqua, al risparmio idrico e alla realizzazione/presenza di impianti sul territorio.

Particolarmente significativi, nel 2018, i dati del monitoraggio Mediamonitor che vedono Amministratore Delegato e Presidente Iren al 3° e 6° posto nella classifica dei manager del settore dei servizi più citati dai media.

L'attività di relazione con i media contribuisce ad assicurare un flusso di comunicazione costante, puntuale e trasparente per tutti gli stakeholder e comporta relazioni sistematiche con i giornalisti locali e nazionali che vengono gestite secondo i principi della disponibilità e della trasparenza, nella consapevolezza della vicinanza del Gruppo al territorio e alle esigenze delle comunità.

L'ufficio stampa del Gruppo svolge un'attività di monitoraggio dei media e dei social network per garantire al management un ascolto costante dell'opinione pubblica, della comunità finanziaria e dei territori di riferimento per il Gruppo.

## PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Nello svolgimento delle proprie attività, le Società del Gruppo Iren si interfacciano frequentemente con la Pubblica Amministrazione e con i terzi.

I rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i terzi devono avvenire nel rispetto dei principi stabiliti nel Codice Etico e nel Modello 231 (per approfondimenti si veda pag. 41), che esprimono indirizzi e regole di condotta volti a prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto stesso. I processi aziendali sono inoltre regolati da specifiche procedure che definiscono ruoli, responsabilità e modalità di controllo, prevedendo la tracciabilità dei processi e l'evidenza delle autorizzazioni a garanzia della trasparenza e correttezza nello svolgimento delle attività.

Il Modello 231 della capogruppo contiene la mappatura dei processi e delle autovalutazioni dei rischi, attraverso la quale sono state individuate le aree aziendali sensibili a rischio potenziale di realizzazione degli illeciti indicati dal D.Lgs. 231/2001. In particolare sono state individuate le attività sensibili al rischio corruzione, per le quali sono previste idonee regole interne ad integrazione del Codice Etico (principi generali di controllo e

protocolli specifici di comportamento e di controllo), quali a titolo esemplificativo:

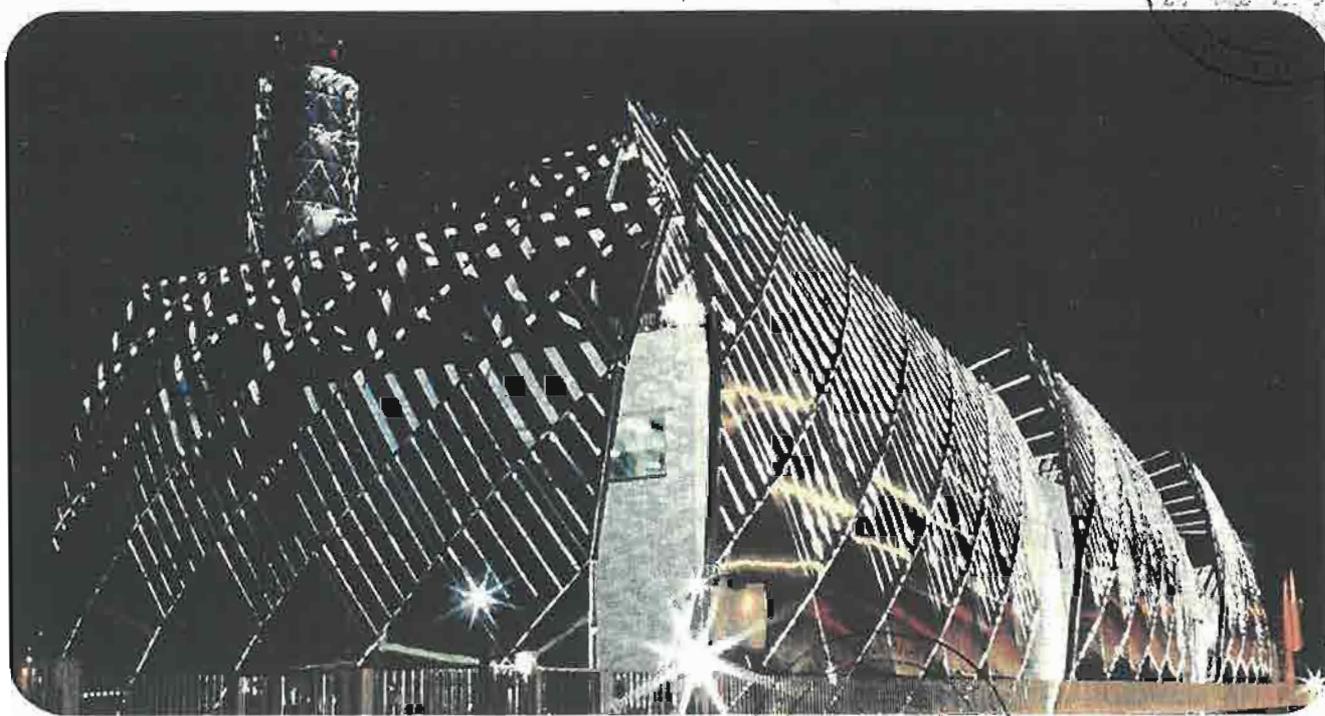
- selezione e contrattualizzazione dei rapporti con i fornitori di beni, servizi e lavori;
- selezione e gestione consulenze (soggetti pubblici e privati);
- selezione, assunzione e gestione del personale;
- gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento o il rinnovo di autorizzazioni, licenze e concessioni per l'esercizio delle attività aziendali;
- gestione di sponsorizzazioni, eventi, omaggi e liberalità;
- gestione delle erogazioni, dei contributi (anche formativi) e delle sovvenzioni pubbliche.

Le attività di valutazione del rischio e di verifica inerenti il fenomeno della corruzione sono pertanto svolte nell'ambito di più ampie attività di mappatura rischi e di monitoraggio dei sistemi di controllo interno delle attività e dei processi. Nell'ambito degli audit svolti, e con riferimento ai processi in esame, viene infatti valutata l'adeguatezza del sistema di controllo interno con riferimento ai rischi più significativi, fra cui quello di corruzione (a titolo di esempio, si segnala che nel 2018 sono state svolte verifiche sui processi: gestione pagamenti, sponsorizzazioni, gestione preventivi gas, gestione discariche, acquisti, gestione rimborsi a clienti).

Le attività di mappatura dei processi, di risk-self assessment, di predisposizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'approvazione del documento da parte del Consiglio di Amministrazione, la diffusione del documento e le iniziative formative sullo stesso costituiscono attività di formazione anche sulle tematiche anticorruzione per ciascuno dei soggetti coinvolti nelle suddette varie attività. Nel corso dell'anno 362 dipendenti hanno partecipato ad iniziative formative sul reato del D.Lgs. 231 che contempla anche politiche e procedure di prevenzione della corruzione, a questi si aggiungono i 1.278 dipendenti formati sul Codice Etico. Tali iniziative formative sono erogate in modalità e-learning attraverso la somministrazione di un percorso formativo, progettato sulla base delle specificità adottate, che richiama i modelli applicati all'interno del Gruppo e viene alimentato con moduli formativi "incrementali" in coerenza con le evoluzioni normative. In questo modo è possibile raggiungere rapidamente tutto il personale con possibilità di profilazioni in base al target e attribuzioni dell'intero percorso o di singoli moduli formativi a seconda dello status formativo pregresso della singola persona. Report sulla formazione, vengono forniti periodicamente agli Organismi di Vigilanza.

Nel 2018 non risultano casi di corruzione accertata a carico delle Società del Gruppo.

Comunicazione e formazione sulle politiche e sulle procedure di prevenzione della corruzione	2018		2017		2016	
	n.	%	n.	%	n.	%
<b>Lavoratori formati</b>	<b>362</b>	<b>5,2</b>	<b>3.186</b>	<b>50,9</b>	<b>307</b>	<b>4,9</b>
di cui Dirigenti	4	4,4	94	100,0	16	18,8
di cui Quadri	38	13,0	256	97,7	34	13,8
di cui Impiegati	305	9,3	2.817	97,3	256	8,9
di cui Operai	15	0,5	19	0,6	11	6,0



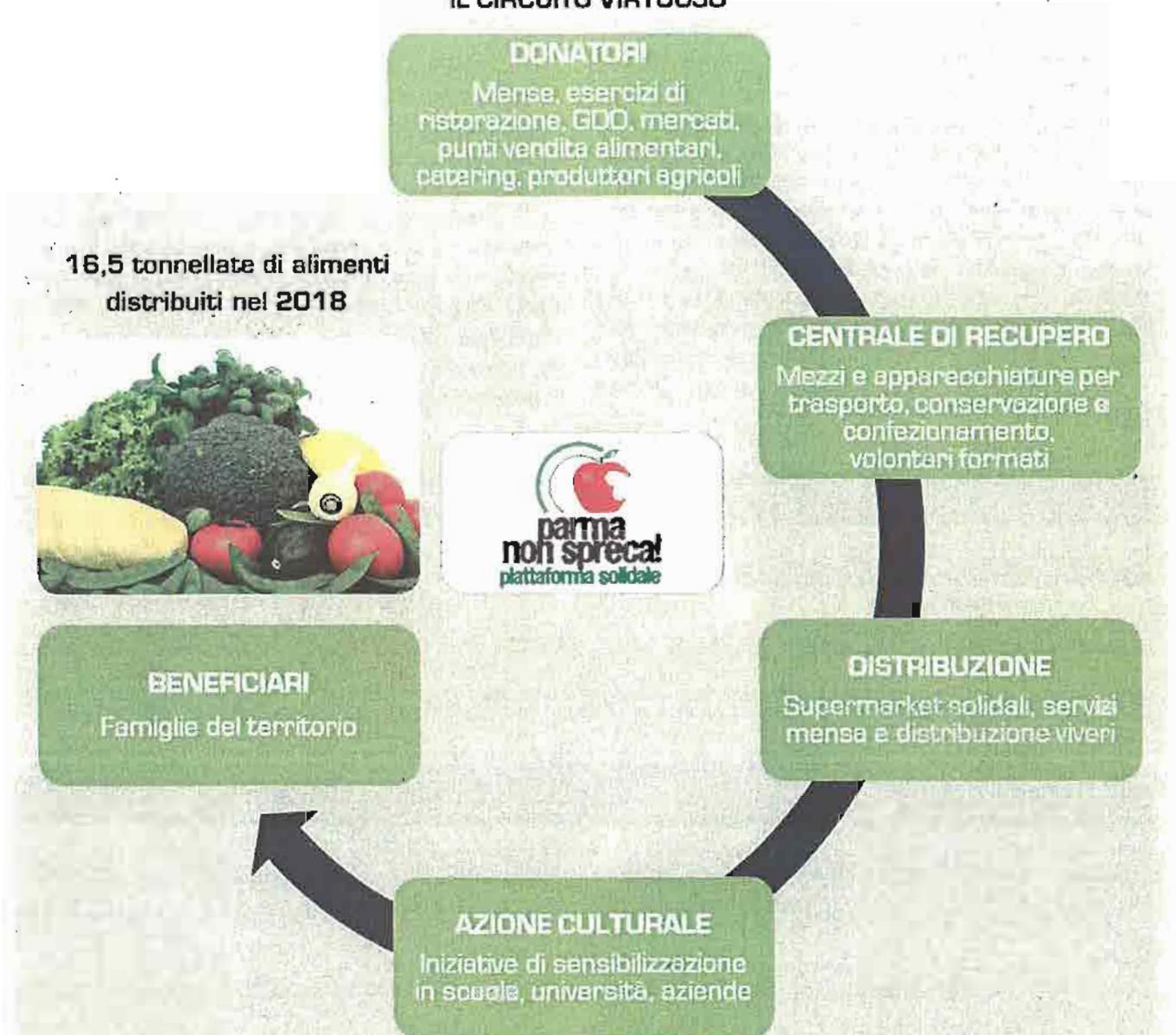
*m*



## IREN A FIANCO DI "PARMA NON SPRECA"

"Parma non spreca" è una piattaforma solidale che contribuisce alla prevenzione dello spreco alimentare e al sostegno delle famiglie in difficoltà, attraverso il ritiro, lo stoccaggio e la distribuzione di generi alimentari messi a disposizione da donatori del territorio.

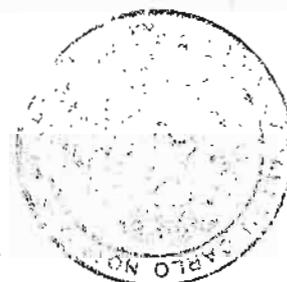
### IL CIRCUITO VIRTUOSO



Il Comitato Territoriale Iren di Parma contribuisce a "Parma non spreca", mettendo a disposizione i mezzi refrigerati per la raccolta degli alimenti, le attrezzature per il loro confezionamento e con un accordo per il ritiro di pasti non consumati presso la mensa Iren.



# Azionisti e Finanziatori



## TEMI RILEVANTI

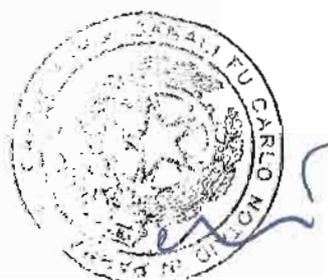


Sviluppo economico e valore per il territorio



Competitività

*m*





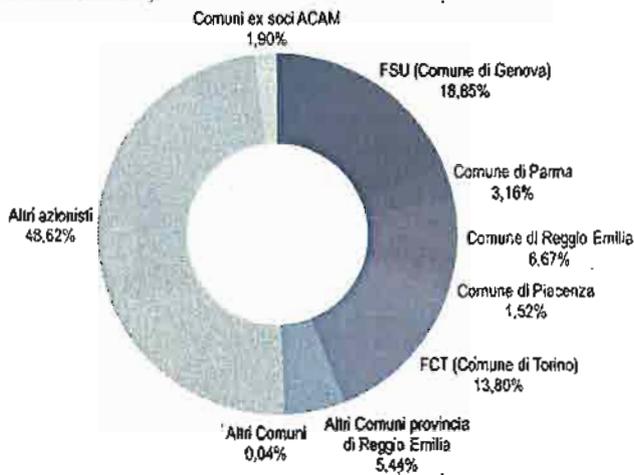
## RAPPORTI CON AZIONISTI E FINANZIATORI

L'obiettivo del Gruppo Iren è quello di creare valore per i propri azionisti, attraverso mirate strategie di crescita sostenibili e adeguate politiche gestionali. A questo si aggiunge il costante impegno del Gruppo ad assicurare trasparenza, completezza e tempestività nella comunicazione, attraverso diversi strumenti, ad analisti, investitori e finanziatori.

### AZIONISTI

Gli azionisti rilevanti del Gruppo al 31/12/2018, che detengono in via diretta o indiretta una partecipazione, sono rappresentati nel grafico sottostante.

#### AZIONARIATO DI IREN S.p.A. (% SU CAPITALE SOCIALE COMPLESSIVO)



Nel corso dell'anno sono intervenuti eventi che hanno impattato sulla composizione dell'azionariato di Iren:

- entrata nell'azionariato di Iren dei soci ex ACAM (La Spezia e provincia) per una quota pari all'1,90% del capitale sociale;
- vendita del 2,5% del capitale sociale di Iren da parte del Comune di Torino e dello 0,49% da parte del Comune di Reggio Emilia;
- acquisto da parte del Comune di Genova di azioni pari al 2,5% del capitale sociale.

Tra gli investitori Iren sono presenti circa 50 tra società e fondi di investimento, per un ammontare superiore al 13% del capitale sociale, che si caratterizzano come socialmente responsabili e perseguono strategie di investimento orientate alla sostenibilità.

### RELAZIONI CON GLI ANALISTI FINANZIARI E CON GLI INVESTITORI

Il Gruppo Iren svolge da sempre un'intensa attività per rafforzare il rapporto di fiducia tra azienda e azionisti e far crescere l'interesse e la sua conoscenza presso analisti e investitori italiani ed esteri.

Il forte interesse del mercato nei confronti del Gruppo è confermato dall'intensificazione delle relazioni e delle occasioni di contatto con gli analisti, anche a seguito delle performance particolarmente

positive del Gruppo supportate dal processo di efficientamento nel corso degli ultimi anni e dalla presentazione del Piano Industriale al 2023. A ciò si aggiunge il positivo effetto dovuto all'ottimizzazione del profilo finanziario di Iren, attraverso il maggior ricorso al mercato obbligazionario, rispetto al canale bancario, confermato dall'emissione nel 2018 del secondo Green Bond del Gruppo per 500 milioni di euro. Tale strumento contribuisce a rafforzare la visione strategica da sempre orientata verso la sostenibilità, l'economia circolare e il risparmio energetico.

Nel 2018 si sono confermati gli 8 broker attivi sul titolo con report periodici: Banca Akros, Banca IMI, Equita, Fidentis, Intermonte, KeplerCheuvreux, Main First e Mediobanca.

Le relazioni con gli investitori sono proseguite in continuità con gli anni precedenti. Il maggiore interesse dimostrato dagli investitori nei confronti del Gruppo, ha richiesto una maggiore intensità di comunicazione. Come per gli anni precedenti, il roadshow, organizzato di volta in volta da una banca diversa, è rimasto lo strumento principe per far conoscere Iren agli investitori istituzionali italiani ed esteri, sia dal lato equity sia da quello del credito. Nel 2018 sono stati effettuati circa 20 roadshow nelle principali piazze finanziarie mondiali (Londra, New York, Parigi, Ginevra, Boston, Bruxelles, Lussemburgo, Sydney e Melbourne). Novità importante rispetto agli anni precedenti sono stati i roadshow in Australia, durante i quali il top management ha incontrato investitori focalizzati in particolare sui business regolati. Nel corso dell'anno sono stati incontrati circa 150 fondi di investimento, per un totale di 165 gestori del fondo. Di rilievo anche il contatto diretto *day by day* sia con i gestori dei fondi istituzionali sia con gli analisti finanziari che coprono il titolo.

Oltre alle attività di roadshow, il Gruppo mantiene una costante comunicazione con il mercato tramite diversi canali tra cui le conferenze call trimestrali organizzate in occasione della presentazione dei risultati di periodo. Inoltre il 27 settembre 2018 è stato organizzato un *investor day* per la presentazione del Piano Industriale al 2023 alla comunità finanziaria. E un'ulteriore opportunità di confronto con la comunità finanziaria è stata l'emissione del secondo Green Bond, avvenuta il 12 settembre 2018.

Gli investitori istituzionali rivolgono sempre maggiore attenzione verso le tematiche ambientali, della sostenibilità e di *governance*. Una *corporate governance* in grado di rendere il Gruppo efficiente, dinamico e stabile è elemento discriminante nelle scelte di investimento da parte dei principali attori dei mercati finanziari. Qualsiasi performance economica o finanziaria, infatti, deve essere valutata alla luce della sua ripetibilità o eventualmente di un suo miglioramento negli anni successivi e ciò può accadere solo grazie a regole di governo societario in linea con le *best practice*. Da questo punto di vista è importante sottolineare che l'apprezzamento del mercato alla *governance* del Gruppo si è riflesso anche sull'andamento del titolo che, negli ultimi quattro anni ha aumentato il suo valore di circa il 195%.

Il focus dell'Azienda verso il crescente numero di investitori particolarmente attenti a considerare elementi non finanziari nelle loro scelte di investimento a lungo termine è dimostrato dall'istituzione di comitati specifici, quali il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e il Sustainable Financing Committee per la

valutazione degli strumenti di finanziamento a sostegno degli investimenti per lo sviluppo sostenibile.

## ANDAMENTO DEL TITOLO IREN NEL 2018

Nel 2018, il FTSE Italia All Share (il principale indice di Borsa Italiana) ha riportato una riduzione del 16,71%, dovuta principalmente al peggioramento del quadro macroeconomico. In questo contesto anche le aziende anticicliche, come le multiutility, hanno risentito di potenziali rischi regolatori con particolare riferimento alle attività in concessione e alla gestione del ciclo idrico. Tali incertezze hanno impattato principalmente sulle società coinvolte in tali attività, tra cui Iren, che nel periodo ha subito una flessione del 16,16%. Il prezzo del titolo Iren al 31 dicembre 2018 si è attestato a 2,096 euro per azione, con volumi medi scambiati nell'anno pari a circa 2,06 milioni di pezzi giornalieri. Il prezzo medio è stato di 2,26 euro per azione e ha toccato il massimo dalla nascita

di Iren (2,74 euro per azione) il 23 gennaio ed il minimo dell'anno (1,88 euro per azione) il 6 dicembre. Il titolo, quotato presso Borsa Italiana di Milano, rientra nei seguenti indici finanziari:

- FTSE All Share, indice che racchiude tutte le azioni quotate sul mercato telematico di Borsa Italiana ad esclusione delle società a microcapitalizzazione;
- FTSE Mid Cap, parte del FTSE All Share che comprende le azioni di società a media capitalizzazione;
- FTSE Italia Servizi Pubblici, indice settoriale che comprende le azioni di società che operano nel campo dei servizi pubblici.

Il Gruppo è presente, inoltre, all'interno della famiglia di indici FTSE Environmental Opportunities (si veda pag. 48 Indici Etici).

Non si segnalano casi di multe e sanzioni per mancata rispondenza a leggi e regolamenti obbligatori verso gli azionisti.

## ANDAMENTO PREZZO E VOLUMI DEL TITOLO IREN



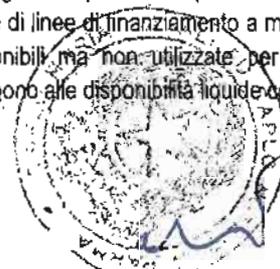
## FINANZIATORI

Il Gruppo intrattiene rapporti con i principali Istituti di credito italiani e internazionali, oltre ad accedere al mercato dei capitali, al fine di ricercare le forme di finanziamento più adatte alle proprie esigenze e le migliori condizioni di mercato, adottando un modello di gestione accentrata delle risorse e del rischio finanziario nell'ottica di ottimizzazione finanziaria per tutte le società del Gruppo.

La sostenibilità del profilo finanziario è, da sempre, un elemento strategico fondamentale per il Gruppo. Il 28 novembre 2018 l'agenzia Fitch ha confermato ad Iren e alle sue emissioni *senior unsecured* il rating BBB, con outlook stabile. Il giudizio si basa principalmente

sull'aggiornamento del Piano Industriale al 2023 che, in continuità rispetto agli anni precedenti, conferma la prevalenza delle attività regolate e quasi regolate pari a circa il 70% del margine operativo lordo e sul positivo track record dei risultati raggiunti nel periodo 2015-2018. Fitch nell'esprimere il suo giudizio valuta positivamente la storica disciplina finanziaria del management volta a perseguire i target fissati.

A sostegno del profilo di liquidità e del livello di rating, il Gruppo dispone di linee di finanziamento a medio lungo termine sottoscritte e disponibili ma non utilizzate per 155 milioni di euro, che si aggiungono alle disponibilità liquide correnti.





I nuovi finanziamenti sono stati concessi in particolare a supporto dei piani d'investimento e, confermando la fiducia del sistema finanziario verso i progetti di sviluppo del Gruppo, consentono di mantenere un adeguato equilibrio tra esposizione finanziaria a breve e lungo termine. In particolare con Banca Europea degli Investimenti (BEI) è proseguita l'attività di razionalizzazione e di consolidamento dei finanziamenti a supporto del programma di investimenti del Gruppo, anche attraverso operazioni di liability management che hanno consentito di liberare spazio per il perfezionamento di nuove linee di finanziamento, a supporto degli investimenti previsti nel Piano Industriale privilegiando, in linea con gli obiettivi previsti dalla BEI, le iniziative volte a mitigare i cambiamenti climatici (Climate Action). Tali finanziamenti

rappresentano una fonte di provvista che rafforza il profilo finanziario del Gruppo e consolida la collaborazione con la BEI, sottolineano l'attenzione posta ai temi della sostenibilità ambientale, sociale ed economica.

Per quanto riguarda le operazioni sul mercato dei capitali a valere sul Programma Euro Medium Term Notes (EMTN) da 2 miliardi di Euro oggetto di supplemento del 10 Agosto 2018, il 12 settembre 2018 è stata conclusa con pieno successo, la seconda emissione obbligazionaria in formato di tipo Green Bond, per un importo benchmark di 500 milioni di Euro.

Non si segnalano casi di multe e sanzioni per mancata rispondenza a leggi e regolamenti obbligatori verso i finanziatori.

#### OBBLIGAZIONI IREN IN CIRCOLAZIONE AL 31/12/2018

Obbligazione	Codice ISIN	Quantità emissione (€000)	Ammontare in circolazione (€000)	Cedola ann. (%)	Durata emissione (Anni)	Scadenza	Prezzo Emissione (%)	Rating
Green Bond 2025	XS1881533563	500.000	500.000	1,95%	7	19/09/2025	99,129	BBB
Green Bond 2027	XS1704789590	500.000	500.000	1,50%	10	24/10/2027	98,356	BBB
Eurobond 2024	XS1511781467	500.000	500.000	0,88%	8	04/11/2024	98,974	BBB
Eurobond 2022	XS1314238459	500.000	359.634	2,75%	7	02/11/2022	99,398	BBB
Eurobond 2021	XS1086104681	300.000	181.836	3,00%	7	14/07/2021	99,225	BBB
Private Placement	XS0979548954	260.000	167.870	4,37%	7	14/10/2020	100,783	n.a.
Private Placement	XS1030889411	100.000	89.100	3,00%	5	11/02/2019	98,728	n.a.
<b>TOTALE</b>		<b>2.660.000</b>	<b>2.298.440</b>					

## GREEN BOND

Il 12 settembre 2018 Iren ha concluso con pieno successo l'emissione del suo secondo Green Bond (rating Fitch BBB) della durata di 7 anni per un importo complessivo di 500 milioni di euro. L'operazione rafforza la presenza nel segmento green di Iren, la prima local utility ad aver emesso due Green Bond per un valore complessivo di 1 miliardo di euro, (il primo pari a 500 milioni di euro a ottobre 2017) che rappresentano circa il 40% del portafoglio obbligazionario del Gruppo. L'operazione ha fatto registrare una risposta molto positiva da parte degli investitori con adesioni di circa 4,5 volte superiori all'offerta e con un'elevata qualità e un'ampia diversificazione geografica degli investitori Socialmente Responsabili (SRI), consentendo al Gruppo una maggiore diversificazione della propria base di investitori. Il successo dell'operazione testimonia il forte apprezzamento degli investitori verso il credito ed il Sustainable Financing framework di Iren: gli investitori green sono stati stimati pari a circa il 51% dell'ammontare allocato, in forte aumento rispetto alla precedente emissione del 2017 in cui si stimavano pari al 25%. Il Green Bond, emesso nel 2018 è stato destinato al rifinanziamento di 16 progetti riconducibili a cinque categorie: **efficienza energetica, fonti rinnovabili, efficientamento nella gestione del ciclo dei rifiuti, riciclo e depurazione delle acque reflue, e-mobility.**

I titoli obbligazionari Green Bond emessi a settembre 2018 hanno un taglio minimo unitario di 100.000 euro e scadono il 19 settembre 2025, pagano una cedola lorda annua pari all'1,95% e sono stati

collocati a un prezzo di emissione pari a 99,129%. Il tasso di rendimento lordo effettivo a scadenza è pari a 2,085%, corrispondente a un rendimento di 150 punti base sopra il tasso midswap a 7 anni. Le obbligazioni sono state quotate presso il mercato regolamentato della borsa irlandese e presso il mercato ExtraMOT di Borsa Italiana nel segmento dedicato ai Green Bond.

Questa nuova emissione ha confermato la strategia già intrapresa, che concretizza l'attenzione alla sostenibilità con un approccio sempre più strutturato e diffuso nel Gruppo, anche attraverso l'istituzione di specifici comitati e l'adozione di procedure dedicate agli strumenti finanziari "green" per garantire la necessaria trasparenza agli investitori. Nel 2017 è stato creato il Green Bond Committee con le seguenti funzioni:

- individuare gli investimenti e le attività che producono un impatto ambientale positivo e misurabile allineato alle policy di sostenibilità del Gruppo;
- verificare lo stato di avanzamento dei progetti finanziati, dando evidenza dell'allocazione dei fondi raccolti tramite l'emissione di green bond e garantendo quindi la loro tracciabilità;
- verificare la sussistenza dei criteri di ammissibilità per i progetti finanziati, con adeguata evidenza all'interno della specifica sezione nella Rendicontazione non finanziaria annuale del Gruppo;
- assicurare la corretta gestione del processo per tutta la durata dei finanziamenti.

Nel 2018 il Comitato ha assunto la denominazione di Sustainable Financing Committee, con la finalità di estendere i propri compiti a

tutti gli strumenti di finanziamento a sostegno degli investimenti per lo sviluppo sostenibile.

#### UTILIZZO DEI PROVENTI DEI GREEN BOND AL 31/12/2018

Categoria progetti	Green Bond 2025 (GB2)		Green Bond 2027 (GB1)	
	Investimenti al 31/12/2018 (euro)	Progetti finanziati (n.)	Investimenti al 31/12/2017 (euro)	Progetti finanziati (n.)
Efficienza energetica	245.236.139	4	232.587.446	6
Fonti rinnovabili	131.214.035	5	161.002.995	7
Efficientamento nella gestione del ciclo dei rifiuti e riciclo	7.265.347	1	42.123.504	1
Depurazione delle acque reflue	100.438.533	1	56.066.055	4
E-mobility	5.290.946	1		
<b>TOTALE ALLOCATO</b>	<b>489.445.000</b>		<b>491.780.000</b>	
Disaggio emissione	4.355.000		8.220.000	
Residuo da finanziare entro il 31/12/2019	6.200.000			
<b>TOTALE EMISSIONE</b>	<b>500.000.000</b>		<b>500.000.000</b>	

A fine 2018 l'allocazione del 98,7% dei fondi è stata destinata a 12 dei 16 progetti individuati. L'elenco dei progetti rifinanziati dal Green Bond è stato definito da Iren e la sua corrispondenza a precisi criteri ambientali è stata assicurata da un ente esterno. A partire dalla data di emissione del Green Bond e fino a completa allocazione dell'importo netto pari 495.645.000 euro (esclusi 4.355.000 euro di disaggio), entro il termine massimo dei 18 mesi, viene monitorato l'utilizzo dei fondi liquidi destinati al finanziamento dei progetti selezionati. Un importo pari al 75,3% (373.120.186 euro) è stato utilizzato per il rifinanziamento e/o finanziamento degli

investimenti coperti da precedenti linee bancarie e prestiti obbligazionari, mentre la parte restante pari al 24,7% (122.524.814 euro) sarà allocata entro il 31 dicembre 2019 e corrisponde al saldo di liquidità al 31 dicembre 2018, con vincolo di destinazione al rifinanziamento/finanziamento degli Eligible Project.

Gli investimenti relativi al Green Bond emesso nel 2017 sono confermati al 31 dicembre 2018.

Maggiori informazioni sui Green Bond e sui progetti finanziati sono disponibili sul sito [gruppoiren.it](http://gruppoiren.it), alla sezione Profilo finanziario.



m





I progetti finanziati con i Green Bond emessi dal Gruppo Iren producono positivi impatti ambientali, come evidenziato dai principali indicatori di sostenibilità inerenti le differenti categorie progettuali.

Categoria progetti e indicatori	U.M.	Green Bond 2027 (GB1)		Green Bond 2025 (GB2)	
		2018	2017	2018	2017
<b>EFFICIENZA ENERGETICA</b>					
Energia elettrica prodotta	MWh	-	-	3.887.199,0	3.884.511,0
Energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili	MWh	75,0	45,0	-	-
Energia primaria risparmiata	MWh	32.169,0	27.604,0	2.168.327,0	2.253.635,0
Emissioni CO <sub>2</sub> evitate da fonti non fossili	t	5.277,8	5.439,4	631.200,0	719.305,0
Energia termica prodotta	MWh	225.650,0	218.800,0	1.551.804,0	1.638.833,0
Energia elettrica immessa in rete	MWh	-	-	4.002.000,0	4.420.350,0
Perdite di rete (energia elettrica)	MWh	-	-	157.330,0	172.820,0
<b>FONTI RINNOVABILI</b>					
Energia primaria risparmiata	MWh	3.254.066,0	3.663.699,0	-	-
Energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili	MWh	41.468,5	35.610,5	862.969,4	725.724,8
Energia termica distribuita	MWh	233.983,0	241.408,0	-	-
Emissioni CO <sub>2</sub> evitate da fonti non fossili	t	975.307,3	1.145.767,9	412.711,0	436.367,0
<b>EFFICIENTAMENTO NELLA GESTIONE DEL CICLO DEI RIFIUTI E RICICLO</b>					
Combustibile da rifiuti (CDR)	t	-	-	2.585,0	7.886,0
Rifiuti differenziati raccolti	t	788.313,3	711.910,5	-	-
Rifiuti non differenziati trattati	t	445.411,1	464.836,6	-	-
Sistemi di raccolta porta a porta	N	1.473.268,0	1.391.087,0	-	-
<b>DEPURAZIONE ACQUE</b>					
Abitanti equivalenti serviti (potenziali)	N	290.650,0	290.650,0	-	-
Volumi di acqua destinata a riutilizzo / Volumi totali di acqua trattata	%	30%	30%	-	-
Impianti di depurazione	N	-	-	1.278,0	1.122,0
Rete fognaria	km	-	-	10.718,0	9.924,0
<b>E-MOBILITY</b>					
Emissioni CO <sub>2</sub> evitate da fonti non fossili	t	-	-	52,4	-

# Generazioni future



## TEMI RILEVANTI



Educazione ambientale



Innovazione e smart city

m





## EDUCAZIONE ALLA SOSTENIBILITÀ

L'educazione alla sostenibilità è un impegno di lunga data per il Gruppo Iren che la considera lo strumento più efficace e strategico per affermare e diffondere la cultura della sostenibilità e dell'innovazione.

Nel 2018 è stato avviato un percorso per rinnovare la tradizionale attività educativa, basata sul catalogo di offerte formative gratuite (visite guidate, laboratori didattici, lezioni in classe, corsi per insegnanti e giochi educativi), attraverso una modalità inclusiva, partecipativa e creativa per comunicare il mondo dei servizi e strutturare rapporti con il territorio sui temi della sostenibilità. Un approccio all'education fatto di progetti, interventi, iniziative speciali, incontri, giochi, focus – tarati per target e per aree geografiche precise – che ha puntato a coinvolgere tutto il Gruppo per valorizzarne i saperi e le professionalità e per trasformare gli impianti in aule o luoghi vivibili per tutti.

### *L'educazione alla sostenibilità per Iren è dialogo continuo e costruzione di reti con tanti soggetti*

Ai corsi per docenti, che hanno caratterizzato negli anni la ricerca di modalità diverse per insegnare la sostenibilità (Teatro Ambiente e Centro Remida), è stato affiancato un corso dedicato all'**economia circolare**, che ha visto la partecipazione di docenti da tutta Italia, progettato insieme ad Arpa Emilia Romagna e al Centro Italiano di Ricerca ed Educazione Ambientale dell'Università di Parma, suddiviso in tre giornate che affrontano i principali nodi teorici e analizzano esperienze/attività pratiche nel contesto scolastico.

Si è rafforzata anche la formazione ai nuovi cittadini italiani, ai migranti ed ai richiedenti asilo, al fine di contribuire ad una loro maggiore integrazione. Tanti progetti, a partire da **EUKI - Build bridges for climate Protection**, coordinato da Landratsamt Fürstfeldbruck e Fondazione E35 (con finanziamento del Governo Tedesco tramite il programma European Climate Initiative), che ha visto Edu.Iren tra i partecipanti. Si è parlato di ambiente anche nei Centri per l'Istruzione degli Adulti (CPIA) di Torino, Reggio Emilia e Piacenza, nelle scuole di italiano per stranieri e in progetti specifici, come quelli con **Almaterra e Liberi Tutti** a Torino. Lo si è fatto anche con i genitori come nel progetto **"Famiglie sostenibili"** – insieme al Centro per le Famiglie del Distretto di Ponente (Piacenza) Coop Alleanza 3.0 e diverse Associazioni territoriali – e nelle tante offerte proposte dal **CEAS "Terre Reggiane" Tresinaro Secchia**.

La sostenibilità è stata declinata in un'aula, in una sala civica, ma soprattutto negli impianti Iren, da sempre aperti alle visite, che nel 2018 hanno offerto maggiori possibilità di essere vissuti e conosciuti. La Centrale Mini Hydro La Loggia di Torino ha ospitato una delle tappe italiane del **World Fish Migration Day 2018**, offrendo visite all'impianto, conferenze, esplorazioni del fiume e

giochi didattici, in collaborazione con CentroScienza, Museo Regionale di Scienze Naturali e Parco Collina Po.

Il **termovalorizzatore di Torino**, continua ad essere uno dei pochi impianti ad offrire un percorso didattico innovativo, progettato con Xkè, un'opportunità apprezzata nel 2018 da quasi 5.500 visitatori e che nel 2019 verrà estesa anche alle scuole dell'infanzia.

Dal grande al piccolo impianto, come il Centro di Raccolta di via Arbe a Torino che ha ospitato **"Una notte differenziata"** per divertirsi tra musica e laboratori scientifici in un luogo dedicato ai rifiuti, insieme a Ecomori, Amiat, CentroScienza Onlus e Cooperativa Sociale Triciclo.

Merita un particolare approfondimento il **Parco Acque Depurate (PAD) di Mancasale a Reggio Emilia**, principale impianto al servizio del territorio reggiano e primo esempio in Emilia Romagna di riuso delle acque depurate in coltivazioni di pregio, con tecnologie d'avanguardia, introdotte nel 2012 grazie ai programmi europei Life+ Ambiente e ReQpro. Molto da raccontare per un servizio tanto importante e poco conosciuto dai cittadini italiani. Perciò il Gruppo ha deciso di **trasformare un depuratore in un parco eco-industriale**, aperto alla cittadinanza con una mission educativa, dove possano coesistere attività lavorative e culturali.

Il parco è dotato di un percorso pedonale a 10 tappe con segnaletica informativa e mappe ad alta accessibilità, per facilitare la visita guidata dai dipendenti che gestiscono l'impianto. Arricchiscono il percorso tre opere d'arte murale **"Metamorfosi dell'energia"**, realizzate dagli artisti Maik e Neko, fra i partecipanti al Tavolo Street Art del Comune di Reggio Emilia (Officina Educativa), selezionate tramite contest e votazione online da parte dei dipendenti del Gruppo Iren. Il **PAD** vede la collaborazione del progetto di innovazione sociale **Museum Reloaded**, del Centro Regionale di Informazione sulle Barriere Architettoniche, dell'associazione Genitori per l'Inclusione Sociale, per la consulenza in tema di accessibilità, e di Fondazione AMGA.

Un format che toccherà nei prossimi anni anche altri impianti Iren: impianti da vedere, vivere, scoprire. Nella nuova centrale idrica di Luzzara (Reggio Emilia) sta sorgendo lo **"Spazio Goccia"**, uno spazio didattico multifunzionale che vede coinvolti anche l'Amministrazione Comunale, la Fondazione "Un Paese" e l'Azienda Servizi-Bassa Reggiana.

Significative novità hanno riguardato l'**Alternanza Scuola Lavoro del Gruppo Iren**. Confermati i protocolli con gli Uffici Scolastici Regionali (USR) di Emilia Romagna, Liguria e Piemonte per regolamentare il rapporto con le scuole del territorio, l'Alleanza Scuola Lavoro di Iren ha fatto nascere rilevanti esperienze. Il progetto realizzato con l'Istituto Italo Calvino di Genova ha ricevuto il primo premio nazionale nell'ambito dell'iniziativa **"Storie di alternanza"**, promossa da Unioncamere e dalle Camere di Commercio, cui hanno aderito 596 scuole con l'obiettivo di valorizzare e dare visibilità ai progetti d'alternanza scuola-lavoro ideati, elaborati e realizzati dagli studenti e dai tutor negli istituti scolastici italiani di secondo grado. Il progetto nasce come sviluppo dell'iniziativa **"Sei Eco-logic? Giochi e soluzioni per la sostenibilità"**, ideata nel 2016 dal Gruppo Iren e presentata al Festival della Scienza di Genova, che si sviluppa come percorso fatto di giochi, vignette e pannelli didattici, volto a mostrare come

può essere sostenibile la gestione dell'acqua, dell'energia e dei rifiuti e quale contributo può dare il cittadino, seguendo semplici regole per un consumo responsabile. Il progetto comprende la realizzazione di due applicativi multimediali sulla sostenibilità, anche in lingua inglese, disponibili online e oggetto di una installazione dedicata nella Città dei Bambini e dei Ragazzi di Genova. Nell'ambito di "Storie di alternanza" hanno ricevuto riconoscimenti anche i progetti realizzati da Iren con l'Istituto Internazionale Agnelli di Torino ("Un futuro solare") e l'Istituto Avogadro di Torino ("Illumina TO"). Il progetto dell'Avogadro è uscito dalle aule offrendo alla città una nuova installazione per Luci d'Artista 2018, visibile sulla facciata della scuola.

Fuori dalle aule è uscito anche il nuovo "Fontanone", fontana mobile a forma di caraffa progettata dagli studenti del Liceo Artistico Chierici di Reggio Emilia, insieme ad Iren e Vimplast Materie Plastiche Riunite, per distribuire acqua di acquedotto in manifestazioni pubbliche, concerti ed eventi, che ha riscosso grande successo tra gli utilizzatori. Iren ha inoltre partecipato al progetto europeo A.P.P. VER "Apprendere Per Produrre Verde", con lo scopo di promuovere lo sviluppo della green e circular economy, riducendo la distanza tra l'offerta formativa e il sistema socio-economico locale. Dall'Alleanza Scuola Lavoro Iren è nato anche "La raccolta differenziata? Un gioco da ragazzi": due spot pubblicitari animati per sensibilizzare la città alla raccolta differenziata, pensati e realizzati dai bimbi della Primaria partecipanti agli atelier pomeridiani del Comune di Reggio Emilia, formati sulle nuove tecnologie dai ragazzi del Liceo Artistico Chierici. Sensibilità all'ambiente raccolta anche dalla Primaria Ferrari di Cella (RE) che si è mobilitata nel quartiere ed all'interno dell'istituto con il proprio Orto. "La Casa Ecologica" è un'ulteriore opportunità educativa nata dalla collaborazione con Giocampus a Parma: una casa ideale dove imparare sin da bambini a essere sostenibili, grazie a specifici momenti esperienziali e di approfondimento, che ha animato l'edizione estiva del Progetto Giocampus che ogni anno interessa migliaia di giovani e che oggi è a disposizione per nuove scoperte. Le esperienze educative più significative del 2018 sono state oggetto del convegno "Giocando si impara", all'interno del Festival della Scienza di Genova, mentre il progetto Talmaneri (Iren+Amiat scritte al contrario), realizzato dall'Istituto Scolastico Sacra Famiglia, è stato selezionato come una delle best practice presentate al Festival dell'Educazione 2018 di Torino. Dalla collaborazione con gli storici il Resto del Carlino e La Stampa sono nati i due progetti: "Campionato di Giornalismo", realizzato con la redazione reggiana del Carlino, e "Le 5 R e le 5 W" con la redazione vercellese de La Stampa, promosso da Asm Vercelli. Con "La mia prima raccolta differenziata" si è inaugurata una serie di nuovi strumenti didattici. In questo caso il tradizionale libro è stato sostituito da un album di figurine dedicato ai più piccoli. Educare alla sostenibilità è anche solidarietà. Tra le tante iniziative quella dedicata ai bambini delle famiglie genovesi interessate dal crollo del Ponte Morandi, svoltasi nell'ambito della manifestazione solidale "Noiatri pe volatri".

*Edu.Iren: 78.900 persone e più di 560 scuole in 60 progetti di educazione alla sostenibilità*

*m*

Nel 2018 il progetto Edu.Iren ha toccato **78.893** persone con le proprie offerte, promosso **60** progetti didattici, interessando **567** scuole delle aree emiliana, ligure e piemontese.

## RICERCA E INNOVAZIONE NEL GRUPPO IREN

### INNOVAZIONE SOSTENIBILE

L'innovazione tecnologica nel Gruppo Iren è centrale nelle scelte strategiche e nella definizione dei prodotti e servizi offerti dal Gruppo. Il Piano Industriale al 2023 conferma la centralità dell'innovazione nella vision del Gruppo che si esplicherà, nell'arco del piano, in tutti i settori con l'obiettivo di rendere Iren un esempio di eccellenza e innovazione nel settore delle multi-utility.

Le principali linee di ricerca, sviluppo ed innovazione sulle quali il Gruppo Iren sta investendo riguardano:

- efficienza energetica declinata su più livelli e asset (cliente, edificio, agglomerato urbano, asset energetici del Gruppo);
- studio di nuovi sistemi per il recupero dei cascami energetici e incremento dell'efficienza degli impianti;
- sistemi avanzati di telegestione, telelettura, smart metering e multi metering;
- sistemi di accumulo termico e elettrico;
- processi per massimizzare il recupero energetico e di materia dai rifiuti, differenziati e non;
- Internet of Things ("IoT") e domotica;
- strumenti ICT di "data intelligence";
- gestione ottimizzata del ciclo idrico integrato (distrettualizzazione, individuazione e riduzione delle perdite di rete) e strumenti a supporto della sensoristica in campo;
- sistemi per la riduzione quantitativa ed il recupero di materia e/o energia da fanghi di depurazione;
- mobilità elettrica;
- soluzioni "Industria 4.0" a supporto del personale coinvolto in attività operative e di manutenzione impianti, per la manutenzione predittiva e per il monitoraggio in campo.

Iren gestisce i processi di innovazione attraverso un modello di open innovation e, coerentemente con tale modello, ha avviato proficue collaborazioni con Università, Centri di Ricerca, Poli d'innovazione e Startup innovative. Inoltre partecipa attivamente a gruppi di lavoro ed associazioni su temi specifici di ricerca e sviluppo e promuove eventi quali convegni, workshop e hackathon.

Il 2018 è stato caratterizzato sia dal prosieguo delle attività tecniche relative ai diversi progetti cofinanziati dal Gruppo sia dallo sviluppo, anche in partnership con aziende e startup innovative, di progetti tecnologici interni sulla base di una pianificazione che, partendo da un'analisi dello scenario di lungo periodo, è volta a dotare il Gruppo degli strumenti necessari a cogliere le opportunità e a mitigare i rischi derivanti dall'evoluzione dei mercati in cui opera.

Nella seconda metà del 2018 è stato lanciato "Iren Up", l'innovativo programma di Corporate Venture Capital con l'obiettivo di





affiancare le startup italiane a più alto potenziale nel settore cleantech: dalle tecnologie pulite all'economia circolare. In questo ambito il Gruppo mette a disposizione un inedito pacchetto di servizi personalizzato che può includere sperimentazione, supporto tecnico, consulenza legale, test di mercato e accordi commerciali e industriali. Il programma prevede investimenti per oltre 20 milioni di euro per i primi tre anni, con ticket di investimento da 100.000 a 2 milioni di euro, a seconda della fase di vita della startup e delle necessità.

### *Iren Up: oltre 20 milioni di euro in tre anni per affiancare startup italiane ad alto potenziale*

In relazione al programma Iren Up, nel 2018 sono state rafforzate le attività di ricerca di startup che abbiano sviluppato soluzioni innovative in grado di apportare benefici alle linee di business del

Gruppo, anche attraverso la partecipazione ad eventi dedicati all'incrocio di domanda e offerta di tecnologie. A questo scopo, è stata lanciata la seconda edizione della **Iren Startup Award**, competizione a cui hanno partecipato più di 170 startup (si veda pag. 146).

### PROGETTI DI RICERCA E INNOVAZIONE

Nel 2018 Iren ha partecipato attivamente a 13 progetti di ricerca e innovazione per un impegno complessivo pluriennale di circa 7,5 milioni di euro, di cui circa la metà finanziati da bandi di ricerca e innovazione gestiti da enti quali l'Unione Europea, lo Stato Italiano e le regioni (ad esempio Horizon 2020, Framework Programme 7, MIUR, POR FESR). Nel 2018 tali progetti hanno comportato un impegno di circa 740.000 euro, di cui circa 500.000 euro finanziati tramite bandi. Si tratta di progetti coinvolgono attivamente circa 98 dipendenti del Gruppo e garantiscono collaborazioni con numerose realtà industriali e accademiche ubicate in oltre 90 città europee.

Progetto	Descrizione
<b>Pump-Heat</b> (programma europeo Horizon 2020)	È un esempio di collaborazione internazionale che coinvolge 14 partner di 8 diversi paesi europei, si propone di introdurre soluzioni innovative per aumentare la flessibilità dei grandi impianti di generazione elettrica a favore delle rinnovabili. Presso la Centrale di Moncalieri (TO), verrà realizzato un progetto pilota nel quale verranno testate le tecnologie studiate e sviluppate nel corso del progetto.
<b>Planet</b> (programma europeo Horizon 2020)	Il progetto mira a sviluppare tecnologie e analisi dei vincoli regolatori per lo sfruttamento sinergico delle reti di distribuzione (elettriche, gas e termiche); anche in questo caso il Gruppo Iren è coinvolto nello sviluppo di un progetto pilota fisico, in cui verranno testati sistemi di accumulo e di conversione energetica.
<b>Chester</b> (programma europeo Horizon 2020)	Il progetto ha l'obiettivo di sviluppare ed integrare una soluzione innovativa di tipo Power-to-Heat-to-Power che consenta di massimizzare lo sfruttamento delle RES elettriche non programmabili e RES termiche già abbinate a sistemi di teleriscaldamento.
<b>Esacom</b> (bando Regione Piemonte poli di innovazione)	Un altro tema di primario interesse è la gestione ottimizzata dei consumi. In questo ambito il progetto intende sviluppare una piattaforma tecnologica in grado di fornire agli stakeholder uno strumento scalabile di gestione dei dati energetici e impiantistici esistenti, misure oggettive e soggettive in campo, regolazione ottimizzata dei parametri di impianto e attuazione per il raggiungimento di risparmi energetici misurabili.
<b>SmartWaterTech</b> (bando MIUR)	Il progetto declina la gestione ottimizzata, sinergica e innovativa degli asset del Gruppo e ha sperimentato architetture ICT abilitanti un sistema di smart metering multiservizio, a livello di utenti finali e di asset, per la gestione ottimizzata del ciclo idrico integrato e lo studio di tecnologie innovative per il trattamento delle acque reflue.
<b>Biometh-ER</b> (programma Life+)	La sperimentazione di soluzioni impiantistiche innovative è alla base di questo progetto per produrre e utilizzare biometano da gas derivante da fanghi di depurazione attraverso un sistema prototipale di upgrade del biogas.
<b>Waterspy</b>	Il progetto intende definire una metodologia per rilevare la presenza di batteri eterotrofi (E.coli, pseudomonas aeruginosa e salmonella) nelle matrici acquose. Lo strumento, da sviluppare a livello prototipale per un utilizzo sul campo presso fonti di approvvigionamento del servizio idrico (laghi artificiali) e presso la rete di distribuzione, prevede una fase di pre-concentrazione che permette al bio-sensore di legare i batteri su una superficie che verrà poi analizzata con una tecnologia laser. La messa a punto di uno strumento che funziona nel range indicato potrebbe aprire tante possibilità nel monitoraggio pervasivo della qualità dell'acqua.
<b>Store&amp;Go</b> (programma europeo Horizon 2020)	Il Gruppo Iren è molto attento anche alle tematiche di stoccaggio dell'energia elettrica. Questo progetto dimostrerà 3 innovativi sistemi di power to gas (PtG) localizzati in Germania, Svizzera e Italia, al fine di individuare e superare le barriere tecniche, economiche, sociali e legali. Il progetto vuole valutare la possibilità di integrazione del sistema di storage PtG in sistemi di produzione e distribuzione dell'energia all'avanguardia. Nel 2018 sono stati inaugurati il dimostratore di Falkenhagen, vicino a Berlino, ed il dimostratore di Troia, in Puglia.
<b>Everywh2ere</b> (programma europeo Horizon 2020)	Nel progetto Iren in qualità di terza parte, testerà uno skid ad idrogeno per la produzione di energia elettrica durante eventi/fiere (modalità gruppo di continuità/generatore mobile).
<b>Fabric</b> (programma europeo FP7)	La mobilità sostenibile è un altro obiettivo dell'innovazione di Iren: la sua declinazione prevede l'installazione di infrastrutture fisse di ricarica elettrica sui vari territori e lo studio di sistemi ad induzione, come sviluppato nel progetto Fabric. Questa tecnologia potrebbe essere il motore dello sviluppo massivo futuro della mobilità elettrica.
<b>NeMo</b> (programma europeo Horizon 2020)	Il progetto prevede di sviluppare una piattaforma di e-roaming applicata a differenti sistemi di mobilità elettrica (infrastruttura di ricarica e autoveicoli). L'obiettivo principale è la creazione di una sovra-infrastruttura ICT in grado di omogeneizzare dati provenienti dai vari stakeholder e generare servizi e applicazioni innovativi sulle diverse verticalità.
<b>eVolution2G</b> (EMEUurope Call 2016)	Il progetto ha l'obiettivo di approfondire e testare direttamente sul campo il concetto di vehicle to grid (V2G), ovvero un sistema in cui i veicoli elettrici hanno un ruolo di bilanciamento sulle reti elettriche.
<b>Ottempo</b> (bando Regione Piemonte poli di innovazione)	Il progetto si propone invece di studiare e testare modalità di distribuzione, attraverso una rete di telecomunicazione in fibra ottica o wireless, del campione di tempo, ossia l'ora esatta, con una precisione nell'ordine dei microsecondi, con applicazioni nei sistemi di monitoraggio in tempo reale delle reti di distribuzione elettrica e del servizio idrico.

Oltre a quelli appena citati, Iren sarà coinvolta in altri 4 progetti che hanno superato positivamente la fase di valutazione nel 2018 e che avranno inizio nel corso del 2019.

## FONDAZIONE AMGA

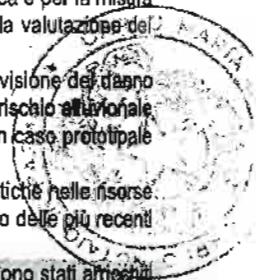
La Fondazione AMGA nasce nel 2003 con l'obiettivo di promuovere e organizzare iniziative scientifiche, didattiche e culturali finalizzate alla tutela dell'ambiente e delle risorse idriche e ad una gestione ottimale dei servizi a rete. In particolare, si propone di accrescere e divulgare la conoscenza e la comprensione del ciclo dell'acqua e delle sue interazioni con l'ambiente, nell'ambito di progetti di ricerca e di formazione finalizzati a consentire una gestione sostenibile delle risorse idriche e a promuovere la crescita economica e lo sviluppo dei territori in cui opera. Inoltre è impegnata in attività di

ricerca sui modelli organizzativi dei servizi idrici e più in generale dei servizi pubblici, al fine di valutare le possibili opzioni gestionali nei diversi scenari regionali. Le conoscenze acquisite sono rese accessibili tramite l'organizzazione di corsi di formazione e seminari e la pubblicazione di volumi di carattere tecnico e divulgativo. I risultati scientifici ottenuti dalla Fondazione nell'ambito dei progetti e delle collaborazioni possono costituire un valido riferimento nei settori della gestione delle risorse idriche, energetiche e ambientali, attività a cui Fondazione AMGA si è dedicata nel 2018 coordinando progetti di ricerca e promuovendo attività culturali e divulgative di ampio respiro.

### ATTIVITÀ 2018

Si riporta nel seguito una sintesi sulle iniziative promosse dalla Fondazione nel corso del 2018.

Ambiti	Progetti
Ricerca	<p><b>L'economia comportamentale incontra il mercato dell'energia:</b> approfondisce le possibili cause del comportamento dei consumatori di energia e gas, focalizzandosi sulla tendenza a non fare "switch" da un provider all'altro anche quando cambiare procurerebbe benefici economici oggettivi.</p> <p><b>Analisi costi benefici in ambito energy:</b> rassegna sulle metodologie di analisi costi-benefici e sulle principali applicazioni nei settori regolati, con particolare riferimento al comparto energetico e all'utilizzo di tecnologie senza scavo (no dig).</p> <p><b>Caratteristiche di costo ed economie di scala nel settore dei servizi ambientali:</b> Indagine sulle caratteristiche di costo delle gestioni dei servizi ambientali, analizzando l'esistenza di economie di scala riferite al servizio di raccolta dei rifiuti.</p> <p><b>Applicazione di WSP al servizio idrico:</b> implementazione del Water Safety Plan (WSP) nel ciclo idrico integrato valutando e gestendo il rischio nella filiera delle acque per il consumo umano, mediante l'applicazione di una nuova metodologia che coinvolge aziende del servizio idrico e Enti istituzionali (Arpa, ATO, ASL, ecc.) nella definizione dei rischi potenziali.</p> <p><b>Sviluppo e validazione di procedure per la valutazione dell'immissione di biometano nelle reti di distribuzione:</b> analisi dello stato dell'arte e applicazione di un modello semplificato di funzionamento della rete gas naturale a casi studio di interesse pratico-gestionale, con lo scopo di mettere a disposizione degli stakeholder una casistica a supporto della valutazione preliminare della capacità di impianti-tipo di intercettare partite di biometano.</p> <p><b>Indicatori di resilienza nei sistemi di distribuzione idrica rispetto a cambiamenti climatici e socio-economici:</b> analisi dello stato dell'arte per definire una metodologia per la quantificazione della resilienza dei sistemi di distribuzione idrica e per la misura della sua variazione rispetto a scenari di cambiamenti climatici e socio-economici. L'analisi è estesa anche alla valutazione dei possibili impatti incrementali sulla qualità dell'acqua distribuita.</p> <p><b>Modelli per la previsione e gestione del danno alle reti in caso di alluvione:</b> sviluppo di un modello di previsione del danno atteso alle infrastrutture a rete in caso di alluvione, utilizzabile dai gestori e dagli enti preposti alla gestione del rischio alluvionale per definire strategie per la riduzione e/o mitigazione degli impatti. La rete di drenaggio di Parma costituisce un caso prototipale all'analisi della vulnerabilità sistemica nell'ambito di una metodologia estensibile alle infrastrutture a rete.</p> <p><b>Progetto microplastiche:</b> realizzazione di una prima indagine applicativa sull'eventuale presenza di microplastiche nelle risorse idriche, comprendendo l'applicazione di un approccio metodologico su casi di studio selezionati che tenga conto delle più recenti indicazioni a livello internazionale e fornendo informazioni preliminari attualmente non disponibili in Italia.</p> <p><b>Sel Eco-Logico? Giochi e soluzioni per la sostenibilità:</b> i pannelli e i giochi proposti nel percorso educativo sono stati arricchiti di nuovi contenuti ludici e informativi con la realizzazione di una versione in lingua inglese del percorso. I contenuti sono stati trasformati in un applicativo web dai ragazzi dell'Istituto Italo Calvino di Genova. È prevista la realizzazione di un secondo applicativo di giochi enigmistici sulla sostenibilità (34 in lingua italiana, 27 in lingua inglese). I due applicativi saranno ospitati nel comer ragazzi della Città dei Bambini e dei Ragazzi di Genova.</p> <p><b>Valorizzazione del materiale raccolto sulla storia dell'acqua.</b> ricerca sulla storia dell'acqua, con approfondimenti sull'evoluzione della gestione dei reflui. Sulla base del materiale prodotto, è stato elaborato lo storyboard per uno spettacolo teatrale per bambini, in collaborazione con il Teatro dell'Ortica, che racconterà il mondo delle acque reflue. Lo spettacolo sarà disponibile dalla primavera 2019.</p>
Cultura e divulgazione	<p><b>Parco Acque Depurate (PAD):</b> collaborazione con Edu.Iren per valorizzare e proporre iniziative e format scientifici e culturali sulla depurazione (vedi pag. 142). È prevista la realizzazione di specifiche iniziative sugli impianti, presenti e in progettazione, nell'area a forte vocazione turistica della riviera ligure di Levante.</p> <p><b>Spettacolo sull'energia:</b> l'obiettivo è veicolare ai bambini informazioni e suggestioni sui temi della sostenibilità e delle nuove pratiche e tecnologie finalizzate alla riduzione dei consumi (domotica, smart city, smart grid, IOT, e-mobility).</p> <p><b>Corso di formazione per tecnici della Municipalità di Hebron</b> per approfondire i temi: progettazione di reti di acquedotto e fognatura, gestione avanzata delle perdite idriche, efficientamento energetico delle stazioni di sollevamento, project management avanzato, innovazione e tecnologie innovative nei servizi idrici.</p> <p><b>Convegno "s'è fosse acqua...il ciclo integrato delle acque: l'industria che sarà"</b> ciclo di iniziative, in collaborazione con Fondazione Utilitatis, Fondazione Eni - Enrico Mattei ed Enea, per discutere di sviluppo industriale e nuove sfide per il ciclo idrico e la gestione dei rifiuti e approfondire i temi maggiormente rilevanti (gestione economica, big data, citizen science, economie di scala e di scopo, ruolo delle autorità di regolazione, diritto all'acqua, uso sostenibile della risorsa, pianificazione di lungo periodo, ricerca per l'innovazione dei processi, finanziamento del settore idrico).</p>



M



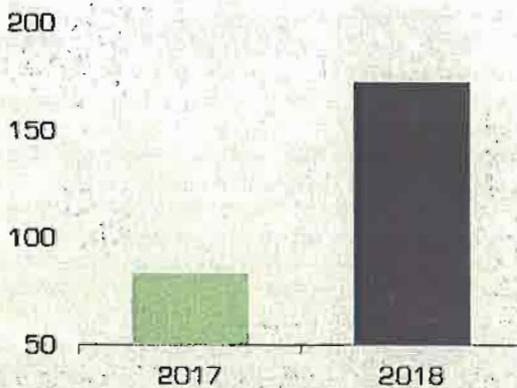
## Focus



Iren StartUp AWARD è la competizione rivolta alle giovani imprese per la selezione dei migliori progetti di innovazione nei settori dell'energia, dell'ambiente, del ciclo idrico e della mobilità. Lanciata nel 2017, in collaborazione con Intesa San Paolo, ha visto nel 2018 lo svolgimento della seconda edizione.

### START UP PARTECIPANTI

Le imprese partecipanti nel 2018 sono più che raddoppiate rispetto al 2017.



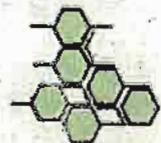
### CATEGORIE



Energia



Acqua



Reti



Rifiuti



Mobilità



Servizi a valore aggiunto

### I PREMI



Premio **SEED** per Startup o spin-off universitari nella fase di convalida del prodotto, alla ricerca della convalida del mercato  
€ 15.000 e programma di accelerazione personalizzato in collaborazione con Iren e attori chiave dell'ecosistema Cleantech.



Premio **GROWTH** per Startup o PMI con soluzioni innovative già sul mercato, in cerca di crescita del mercato  
€ 15.000 e programma personalizzato finalizzato alla strutturazione di una proposta di partnership che possa essere implementata con Iren



Premio speciale **MOBILITÀ ECOSOSTENIBILE**  
€ 10.000

### I VINCITORI

**SMART TRACK**



Sviluppo di una piattaforma che utilizza dispositivi indossabili e sensori in grado di segnalare tempestivamente situazioni di emergenza per la salute e l'incolumità dei lavoratori



**ecoplasteam**

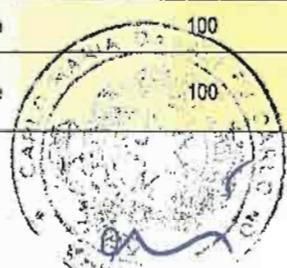
Processo per il trattamento dei rifiuti poliaccoppiati che produce EcoAllene, un innovativo materiale plastico totalmente riciclabile con grande varietà di utilizzo nella produzione di oggetti e componentistica

**BePooler**  
car together

Piattaforma di car-pooling che mette in contatto i colleghi per condividere il viaggio fra casa e lavoro, sfruttabile come investimento sul welfare aziendale

# CONFORMITÀ ALLO STANDARD GRI E AL D LGS 254/2016

CONFORMITÀ ALLO STANDARD GRI E AL D LGS 254/2016			
<b>Profilo dell'organizzazione</b>			
102-1	Nome dell'organizzazione	Core	• Copertina, 6
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	Core	• 18-24
102-3	Ubicazione sede aziendale	Core	• Retrocopertina
102-4	Paesi di operatività	Core	• 17
102-5	Assetto proprietario e forma legale	Core	• 14, 136
102-6	Mercati-servizi	Core	• 17-24, 88-95
102-7	Dimensione dell'organizzazione	Core	• Bilancio Consolidato, 13, 18-24, 58, 70-73, 88, 92, 98-99
102-8	Informazioni sui dipendenti e altri lavoratori	Core	• 13, 21-24, 97-112
102-9	Catena di fornitura	Core	• 114-117
102-10	Cambiamenti dell'organizzazione e della catena di fornitura	Core	• 7, 14-16, 116
102-11	Approccio prudenziale (Risk Management)	Core	• 37-41
102-12	Iniziative esterne (carte, codici e principi in ambito economico, sociale e ambientale)	Core	• 25, 45, 82
102-13	Partecipazione ad associazioni di categoria	Core	• 131-132
<b>Strategia</b>			
102-14	Lettera agli Stakeholder	Core	• 4-5
102-15	Principali impatti, rischi e opportunità	Comprehensive	• 38-40, 49-54, 62-67
<b>Etica e integrità</b>			
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	Core	• 34, 42, 82, 89-90, 91-92
102-17	Meccanismi per fornire supporto sulla condotta etica	Comprehensive	• 41-42
<b>Governance</b>			
			Relazione sul Governo Societario
102-18	Sistema di governance	Core	• 25-31
102-19	Processo di delega per i temi economici, ambientali e sociali	Comprehensive	• 25
102-20	Responsabilità dirigenziale in materia economica, ambientale e sociale	Comprehensive	• 25
102-21	Consultazione degli stakeholder su temi economici, ambientali e sociali	Comprehensive	• 45-48
102-22	Composizione del più alto organo di governo e dei suoi comitati	Comprehensive	• 25-31
102-23	Presidente del più alto organo di governo	Comprehensive	• 25, 27
102-24	Nomina e selezione del più alto organo di governo e dei suoi comitati	Comprehensive	• 25-26
102-25	Conflitti di interesse	Comprehensive	• 26, 30
102-26	Ruolo del più alto organo di governo nella definizione di valori, missione, strategie e obiettivi	Comprehensive	• 34, 36
102-27	Potenziamento delle conoscenze del più alto organo di governo su temi di natura economica, ambientale e sociale	Comprehensive	• 26
102-28	Valutazione delle performance del più alto organo di governo	Comprehensive	• 25
102-29	Identificazione e gestione degli impatti economici, ambientali e sociali	Comprehensive	• 25-26, 29-31, 36-37, 45-48
102-30	Efficacia del processo di risk management	Comprehensive	• 29-30, 36-41
102-31	Revisione, del più alto organo di governo, di temi economici, ambientali e sociali e dei loro impatti, rischi e opportunità	Comprehensive	• 25, 29-30, 36-41
102-32	Ruolo del più alto organo di governo nel reporting di Sostenibilità	Comprehensive	• 7, 36
102-33	Processo per comunicare temi critici al più alto organo di governo	Comprehensive	• 26, 37-41
102-34	Temi critici comunicati al più alto organo di governo e meccanismi attuati per risolverli	Comprehensive	• 40-41
102-35	Politiche di remunerazione	Comprehensive	• 28-29
102-36	Processo di determinazione della remunerazione	Comprehensive	• 27-29
102-37	Coinvolgimento degli stakeholder sulle politiche di remunerazione	Comprehensive	• 28-29
102-38	Rapporto tra la remunerazione annua più alta e la remunerazione mediana di tutti gli altri dipendenti	Comprehensive	• 100
102-39	Rapporto tra l'incremento della remunerazione più alta e l'incremento della remunerazione mediana di tutti gli altri dipendenti	Comprehensive	• 100



M

<b>Coinvolgimento degli stakeholder</b>				
102-40	Stakeholder del Gruppo	Core	•	45-48
102-41	Dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	Core	•	100, 116-117
102-42	Identificazione e selezione degli stakeholder	Core		45-46
102-43	Approccio nel coinvolgimento degli stakeholder	Core	•	45-48, 130-131
102-44	TemI chiave e criticità emersi dal coinvolgimento degli stakeholder	Core		8-12, 47-48
<b>Pratiche di rendicontazione</b>				
102-45	Società incluse nel Bilancio Consolidato e non considerate nel Bilancio di Sostenibilità	Core	•	6-7
102-46	Processo per la definizione dei contenuti del report e del perimetro	Core	•	6-8
102-47	Elenco dei temi materiali	Core	•	7-8
102-48	Eventuali restatement rispetto al precedente Bilancio di Sostenibilità	Core	•	7, 63, 64, 65, 68, 71, 111
102-49	Cambiamenti significativi dei temi materiali e del loro perimetro rispetto al precedente Bilancio di Sostenibilità	Core		7
102-50	Periodo di rendicontazione	Core	•	6
102-51	Data dell'ultimo report pubblicato	Core		6
102-52	Periodicità di rendicontazione	Core	•	6
102-53	Contatti e indirizzi per informazioni sul Bilancio di Sostenibilità	Core		159
102-54	Opzione di rendicontazione "In accordance" scelta	Core	•	6
102-55	Indice dei contenuti del GRI	Core	•	147
102-56	Attestazione esterna	Core	•	6, 147
<b>Approccio di gestione</b>				
103-1	Spiegazione dei temi materiali e del loro perimetro	Core	•	8-12
103-2	Approccio di gestione e sue componenti	Core	•	(si vedano i temi riportati in corsivo)
103-3	Valutazione dell'approccio di gestione	Core	•	(si vedano i temi riportati in corsivo)
	<i>Sviluppo economico e valore per il territorio</i>			11, 54, 57-60, 67, 137
	<i>Competitività</i>			11, 34-35, 54, 85-87
	<i>Ricadute sul territorio (fornitori)</i>			12, 117-118
	<i>Innovazione e smart city</i>		•	9, 50, 143-146
	<i>Efficienza energetica, rinnovabili e teleriscaldamento</i>		•	8, 49, 62, 73-76, 92-93, 95
	<i>Uso sostenibile delle risorse idriche</i>		•	9, 50, 63-64, 70-71
	<i>Biodiversità</i>		•	9, 77-78
	<i>Emissioni</i>		•	9, 49, 64-66, 67-69
	<i>Circular economy: gestione, raccolta differenziata, e riutilizzo dei rifiuti</i>		•	9, 49, 64, 71-73
	<i>Gestione responsabile delle filiere di business</i>		•	11, 51, 66-67, 68-69, 73-74, 95-96
	<i>Gestione sostenibile della catena di fornitura</i>		•	11, 52, 113-120
	<i>Occupazione</i>		•	10, 52, 98-100, 116-117
	<i>Relazioni industriali</i>		•	10, 52, 107-108
	<i>Salute e sicurezza dei lavoratori</i>		•	10, 52, 108-109, 117
	<i>Sviluppo delle risorse umane</i>		•	10, 52, 101-103, 117
	<i>Welfare aziendale e diversity</i>		•	10, 52, 103-107
	<i>Diritti umani</i>		•	10, 44, 101, 114-115
	<i>Sviluppo delle comunità locali</i>		•	9, 54, 122-128
	<i>Educazione ambientale</i>		•	9, 51, 142-143
	<i>Comunicazione interna ed esterna</i>		•	10, 83-85, 107, 128-129, 132
	<i>Qualità del servizio, orientamento al cliente e alla sua evoluzione</i>		•	11, 53, 81-96, 127-128
	<i>Efficienza e affidabilità dei servizi</i>		•	10, 50, 58-59, 67-69, 70-75, 88-95
	<i>Prassi di marketing</i>		•	11, 53, 82-83, 85-87
	<i>Gestione dei cantieri</i>		•	11, 128
	<i>Gestione delle emergenze</i>		•	11, 129-130
	<i>Dialogo con gli Enti pubblici</i>		•	9, 54, 130-132
	<i>Lotta alla corruzione</i>		•	11, 41-42, 132-133
	<i>Compliance con leggi e regolamenti</i>			12, 41-42, 79, 88, 130-131, 132-133

PERFORMANCE ECONOMICA			
201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	Comprehensive	57-60
201-2	Implicazioni economico finanziarie e altri rischi/opportunità connessi ai cambiamenti climatici	Comprehensive	41, 59
201-3	Obblighi assunti in sede di definizione del piano pensionistico	Comprehensive	99, Bilancio Consolidato
201-4	Finanziamenti ricevuti dal Governo e sussidi ricevuti	Comprehensive	60
Presenza sul mercato			
202-1	Rapporto tra i salari standard base per genere rispetto al salario minimo locale	Comprehensive	100
202-2	Percentuale di dirigenti assunti nella comunità locale	Comprehensive	59, 98
Impatti economici indiretti			
203-1	Investimenti in infrastrutture e in servizi di interesse per la collettività	Comprehensive	58, 67, 126-127
203-2	Principali Impatti economici indiretti	Comprehensive	59, 143-144
Pratiche di approvvigionamento			
204-1	Quota di acquisti effettuati da fornitori locali	Comprehensive	117-119
Lotta alla corruzione			
205-1	Operazioni valutate per rischi di corruzione	Comprehensive	• 132-133
205-2	Comunicazione e formazione su politiche e procedure anticorruzione	Comprehensive	• 42, 133
205-3	Casi di corruzione e azioni intraprese	Comprehensive	• 133
Comportamenti anti-competitivi			
206-1	Numero totale di azioni legali relative a concorrenza sleale, antitrust e pratiche monopolistiche e relative sentenze	Comprehensive	88
PERFORMANCE AMBIENTALE			
Materiali			
301-1	Materiali utilizzati	Comprehensive	• 67, 92
301-2	Materiali riciclati utilizzati	Comprehensive	• Non applicabile per le caratteristiche dei materiali utilizzati
301-3	Prodotti rigenerati e relativi materiali di imballaggio	Comprehensive	• Non applicabile in relazione alle attività del Gruppo
Energia			
302-1	Consumi diretti di energia	Comprehensive	• 62
302-2	Consumi indiretti di energia	Comprehensive	• 62, 70
302-3	Indice di Intensità energetica	Comprehensive	• Rapporto tra consumi energetici diretti e energia prodotta (Tep/MWh) 0,134
302-4	Risparmio energetico	Comprehensive	• 49, 68-69, 74-76
302-5	Riduzione del fabbisogno energetico di prodotti e servizi	Comprehensive	• 74-76
Acqua			
303-1	Prelievi idrici per fonte	Comprehensive	• 63-64, 70
303-2	Fonti significativamente interessate dal prelievo idrico	Comprehensive	• 63, 77
303-3	Acqua riciclata e riutilizzata	Comprehensive	• 63, 131 L'acqua riutilizzata ammonta a 6.024.068 mc, pari all'1,2% del totale
Biodiversità			
304-1	Siti operativi ubicati in aree protette e ad elevata biodiversità	Comprehensive	• 77-78
304-2	Significativi impatti dell'attività sulla biodiversità	Comprehensive	• 77-78
304-3	Habitat protetti o ripristinati	Comprehensive	• 77-78
304-4	Specie della Lista Rossa IUCN e di liste nazionali di conservazione con habitat nelle aree di operatività	Comprehensive	• 78
Emissioni			
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Comprehensive	• 64-66, 69
305-2	Emissioni dirette di GHG (Scope 2)	Comprehensive	• 64-65
305-3	Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	Comprehensive	• 64-65
305-4	Intensità delle emissioni GHG	Comprehensive	• Rapporto tra emissioni Scope 1 + Scope 2 e energia prodotta (tCO <sub>2</sub> /MWh) 0,36
305-5	Riduzione delle emissioni GHG	Comprehensive	• 67-68, 73-76
305-6	Emissioni di sostanze che riducono lo strato di ozono	Comprehensive	• 66, 73
305-7	Emissioni di NO <sub>x</sub> , SO <sub>x</sub> e altre emissioni significative	Comprehensive	• 66, 68

<b>Scarichi e rifiuti</b>				
306-1	Scarichi idrici per qualità e destinazione	Comprehensive	•	64, 71
306-2	Rifiuti prodotti per tipologia e metodo di smaltimento	Comprehensive	•	64
306-3	Sversamenti significativi	Comprehensive	•	66
306-4	Trasporto di rifiuti pericolosi	Comprehensive	•	Non applicabile poiché il Gruppo non trasporta, esporta o importa rifiuti pericolosi dall'estero
306-5	Corpi idrici interessati da scarichi idrico e/o deflussi	Comprehensive	•	71, 78
<b>Compliance con leggi e regolamenti ambientali</b>				
307-1	Inosservanza di leggi e regolamenti ambientali	Comprehensive	•	79
<b>Valutazione ambientale dei fornitori</b>				
308-1	Nuovi fornitori sottoposti a screening in base a criteri ambientali	Comprehensive	•	116
308-2	Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	Comprehensive	•	115-116
<b>PERFORMANCE SOCIALE</b>				
<b>Occupazione</b>				
401-1	Nuove assunzioni e turnover dei dipendenti	Comprehensive	•	99, 111
401-2	Benefit per i dipendenti	Comprehensive	•	100
401-3	Congedo parentale	Comprehensive	•	105
<b>Rapporti nella gestione del lavoro</b>				
402-1	Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi	Comprehensive	•	108
<b>Salute e sicurezza dei lavoratori</b>				
403-1	Rappresentanza dei lavoratori in comitati per salute e sicurezza, formati da lavoratori e dalla direzione	Comprehensive	•	109
403-2	Infortuni sul lavoro, malattie professionali, assenteismo e decessi connessi al lavoro	Comprehensive	•	109, 111, 117
403-3	Personale esposto ad alta incidenza o ad alto rischio di malattie professionali	Comprehensive	•	108-109
403-4	Accordi formali con i sindacati per la sicurezza e la salute	Comprehensive	•	109
<b>Formazione e istruzione</b>				
404-1	Ore medie annue di formazione pro capite	Comprehensive	•	103
404-2	Programmi di gestione delle competenze e di assistenza alla transizione	Comprehensive	•	98, 101-103, 106
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono regolarmente valutazioni delle prestazioni e dello sviluppo di carriera	Comprehensive	•	100-102
<b>Diversity e pari opportunità</b>				
405-1	Composizione degli organi di governo e del personale per indicatori di diversità	Comprehensive	•	25, 27, 31, 99, 104-105, 110-111
405-2	Rapporto dello stipendio base e della retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Comprehensive	•	104, 111 Dato sulla remunerazione non disponibile in quanto in parte erogata nell'esercizio successivo
<b>Non discriminazione</b>				
406-1	Episodi di discriminazione e azioni correttive intraprese	Comprehensive	•	88, 102, 104
<b>Libertà di associazione e contrattazione collettiva</b>				
407-1	Operazioni e fornitori in cui la libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere a rischio	Comprehensive	•	116-117
<b>Lavoro infantile</b>				
408-1	Operazioni e fornitori a rischio significativo per incidenti di lavoro minorile	Comprehensive	•	114-115
<b>Lavoro forzato o obbligato</b>				
409-1	Operazioni e fornitori a rischio significativo per incidenti di lavoro forzato o obbligato	Comprehensive	•	114-115
<b>Pratiche di sicurezza</b>				
410-1	Personale di sicurezza addestrato in politiche o procedure per i diritti umani	Comprehensive	•	Non applicabile in relazione alle attività del Gruppo
<b>Diritti delle popolazioni indigene</b>				
411-1	Incidenti o violazioni dei diritti delle popolazioni indigene	Comprehensive	•	Non applicabile considerata la localizzazione delle attività del Gruppo
<b>Diritti umani</b>				
412-1	Operazioni che sono state oggetto di revisioni dei diritti umani o di valutazioni d'impatto	Comprehensive	•	44
412-2	Formazione dei dipendenti su politiche o procedure inerenti i diritti umani	Comprehensive	•	42

412-3	Significativi accordi di investimento e contratti che comprendono clausole sui diritti umani o sottoposti a screening dei diritti umani	Comprehensive	•	114, 116-117
<b>Comunità locali</b>				
413-1	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali	Comprehensive	•	46-48, 127-128
413-2	Attività con impatti negativi sulle comunità locali	Comprehensive	•	127-128
<b>Valutazione sociale dei fornitori</b>				
414-1	Nuovi fornitori sottoposti a verifiche secondo criteri sociali	Comprehensive	•	115, 119-120
414-2	Impatti sociali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	Comprehensive	•	115, 120
<b>Politiche pubbliche</b>				
415-1	Contributi finanziari a partiti politici e relative istituzioni	Comprehensive	•	132
<b>Salute e sicurezza dei clienti</b>				
416-1	Prodotti/servizi valutati sugli impatti sulla salute e sicurezza	Comprehensive	•	83, 127-128
416-2	Non conformità di prodotti e servizi in materia di salute e sicurezza	Comprehensive	•	83, 129
<b>Marketing ed etichettatura</b>				
417-1	Requisiti delle informazioni su prodotti e servizi ed etichettatura	Comprehensive	•	Non applicabile in relazione alle attività del Gruppo
417-2	Non conformità con regolamenti e/o codici volontari riguardanti informazioni su prodotti e servizi	Comprehensive	•	88
417-3	Non conformità per comunicazioni di marketing	Comprehensive	•	88
<b>Privacy dei clienti</b>				
418-1	Reclami documentati relativi a violazioni della privacy e a perdita di dati dei clienti	Comprehensive	•	88
<b>Compliance socio-economica</b>				
419-1	Inosservanza di leggi e regolamenti in area sociale ed economica	Comprehensive	•	108, 119, 128, 137, 138
<b>SUPPLEMENTO ELECTRIC UTILITIES</b>				
EU-1	Capacità installata	Core	•	18
EU-2	Produzione energetica	Core	•	18, 73, 75
EU-3	Clienti energia elettrica	Core	•	18, 19, 88
EU-4	Lunghezza delle reti di trasmissione e distribuzione	Core	•	18, 19, 90
EU-5	Rispetto del protocollo di Kyoto	Core	•	Livello di rispetto: 6,96%
EU-10	Capacità produttiva pianificata	Comprehensive	•	58
EU-11	Rendimento medio del parco impianti di produzione calore	Comprehensive	•	Cogenerazione, caldaie e termoelettrico: 67,28% Termovalorizzatori: 69,6%
EU-12	Perdite di energia in fase di distribuzione	Comprehensive	•	89-90
EU-13	Habitat ripristinati (offsetting)	Comprehensive	•	78
EU-15	Processo di valutazione delle potenziali fuoriuscite di personale del Gruppo nei prossimi 5-10 anni	Comprehensive	•	99
EU-17	Ore lavorate da imprese terze	Comprehensive	•	117
EU-18	Programmi di formazione su salute e sicurezza svolti a favore dei lavoratori in appalto e subappalto	Comprehensive	•	117
EU-22	Numero di persone trasferite o indennizzate a seguito dello sviluppo di nuovi impianti	Comprehensive	•	128
EU-25	Incidenti e infortuni occorsi alla comunità locale	Comprehensive	•	128
EU-26	Popolazione non servita nell'area di distribuzione dell'energia elettrica	Comprehensive	•	Il Gruppo serve tutta la popolazione dei territori in cui gestisce il servizio di distribuzione dell'energia elettrica
EU-27	Disconnessioni di rete energia elettrica a clienti residenziali per mancato pagamento	Comprehensive	•	89
EU-28	Interruzioni energia elettrica: numero medio di interruzioni per cliente BT (N1)	Comprehensive	•	89
EU-29	Interruzioni energia elettrica: durata cumulata (D1)	Comprehensive	•	89
EU-30	Availability factor medio del parco impianti	Comprehensive	•	Cogenerazione: 49,74% Termovalorizzatori: 86,65%

M



## RICONCILIAZIONE TRA TEMI RILEVANTI E STANDARD GRI

Sviluppo economico e valore per il territorio	102-15; 103-1, 103-2; 103-3; 201-1; 201-2; 201-4, 202-2; 203-1; 203-2
Competitività	102-15; 103-1, 103-2; 103-3; 203-1; 206-1
Ricadute sul territorio (fornitori)	102-15; 103-1, 103-2; 103-3; 204-1
Innovazione e smart city	103-1; 103-2, 103-3; 203-2
Efficienza energetica, rinnovabili e teleriscaldamento	102-15; 103-1; 103-2; 103-3; 302-1; 302-2, 302-3; 302-4, 302-5
Uso sostenibile delle risorse idriche	102-15; 103-1, 103-2; 103-3; 303-1; 303-2, 303-3, 306-1; 306-5
Biodiversità	103-1; 103-2; 103-3; 304-1; 304-2, 304-3; 304-4
Emissioni	102-15; 103-1, 103-2; 103-3; 305-1; 305-2; 305-3, 305-4; 305-5; 305-6; 305-7
Circular economy: gestione, raccolta differenziata, e riutilizzo dei rifiuti	102-15; 103-1, 103-2; 103-3; 306-2;
Gestione responsabile delle filiere di business	102-15; 103-1; 103-2; 103-3; 301-1; 306-3
Gestione sostenibile della catena di fornitura	102-15; 103-1; 103-2; 103-3; 204-1; 308-1; 308-2; 403-2; 407-1; 408-1; 409-1; 412-3, 414-1, 414-2
Occupazione	102-15; 103-1; 103-2; 103-3; 201-3, 202-1, 202-2; 401-1, 401-2
Relazioni industriali	102-15; 103-1; 103-2; 103-3; 402-1, 403-4
Salute e sicurezza dei lavoratori	102-15; 103-1; 103-2; 103-3; 403-1; 403-2; 403-3, 403-4
Sviluppo delle risorse umane	102-15; 103-1, 103-2; 103-3; 404-1; 404-2, 404-3; 406-1; 412-2
Welfare aziendale e diversity	102-15; 103-1, 103-2; 103-3; 401-3, 405-1, 405-2, 406-1
Diritti umani	103-1; 103-2; 103-3; 412-1
Sviluppo delle comunità locali	102-15; 103-1; 103-2; 103-3, 203-1; 413-1; 413-2
Educazione ambientale	102-15; 103-1, 103-2, 103-3
Comunicazione interna ed esterna	103-1; 103-2; 103-3
Qualità del servizio, orientamento al cliente e alla sua evoluzione	102-15; 103-1, 103-2; 103-3; 406-1; 416-1, 416-2, 418-1
Efficienza e affidabilità dei servizi	102-15; 103-1, 103-2; 103-3
Prassi di marketing	102-15; 103-1, 103-2; 103-3; 417-2, 417-3
Gestione dei cantieri	103-1, 103-2; 103-3
Gestione delle emergenze	103-1, 103-2, 103-3
Dialogo con gli Enti pubblici	102-15; 103-1; 103-2; 103-3; 415-1
Lotta alla corruzione	103-1, 103-2; 103-3; 205-1, 205-2, 205-3
Compliance con leggi e regolamenti	103-1, 103-2, 103-3; 307-1; 417-2; 417-3; 418-1, 419-1



## Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario

ai sensi dell'articolo 3, c. 10, DLgs n° 254/2016 e dell'articolo 5 Regolamento Consob adottato con delibera n° 20267 del 18 gennaio 2018

Al Consiglio di Amministrazione della Iren SpA

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n° 254 (il "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n° 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("limited assurance engagement") del "Bilancio di sostenibilità 2018 - Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi del DLgs 254/2016" della Iren SpA e sue controllate (il "Gruppo Iren" o il "Gruppo") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018 predisposto ex art. 4 del Decreto, e approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 12 aprile 2019 (la "DNF").

### Responsabilità degli amministratori e del collegio sindacale per la DNF

Gli amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai "GRI Sustainability Reporting Standards definiti nel 2016 ("GRI Standards") e dal "G4 Sector Disclosure - Electric Utilities" del 2013 ("G4 Sector Disclosure") indicati nel paragrafo "Nota metodologica" della DNF, da essi individuati come standard di rendicontazione.

Gli amministratori sono altresì responsabili, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli amministratori sono responsabili, inoltre, per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo Iren e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti.

Gli amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dal Gruppo e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dallo stesso.

Il collegio sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

### PricewaterhouseCoopers SpA

Sede legale e amministrativa: Milano 20139 Via Monte Rosa 91 Tel. 02778511 Fax 027785140 Cny. Soc. Euro 6.890.000.000 i.v., C.F. e P.IVA e Reg. Imp. Milano 12979980157 - Iscritta al n° 119614 del Registro dei Revisori Legali - Altri Uffici: Ancona 60131 Via Sandro Totti 1 Tel. 0712322311 - Bari 70122 Via Abate Stanina 72 Tel. 08056140211 - Bologna 40126 Via Angelo Finelli 8 Tel. 0516186211 - Brescia 25121 Via Boigo Pietro Walter 23 Tel. 0303697301 - Catania 95129 Corso Italia 302 Tel. 0957532311 - Firenze 50121 Viale Gramsci 15 Tel. 0554182811 - Genova 16121 Piazza Pieveletra 9 Tel. 01029041 - Napoli 80121 Via del Mille 16 Tel. 08136181 - Padova 35138 Via Vicenza 4 Tel. 049873481 - Palermo 90141 Via Marcheri Ugo 60 Tel. 091349721 - Parma 43121 Viale Tanara 20/A Tel. 0521273011 - Pescara 66127 Piazza Ettore Teolo 3 Tel. 0854545711 - Roma 00154 Largo Furlanetti 29 Tel. 065700221 - Torino 10122 Corso Palestro 10 Tel. 011356771 - Trento 38122 Viale della Costituzione 33 Tel. 0461237004 - Treviso 31100 Viale Feltrina 99 Tel. 0422676411 - Trieste 34125 Via Cesare Battisti 18 Tel. 043430781 - Udine 33100 Via Fuscello 43 Tel. 043225789 - Varese 21100 Via Albrizzi 43 Tel. 0332286740 - Verona 37125 Via Francia 21/C Tel. 0458263001 - Vicenza 36100 Piazza Bonifacio 9 Tel. 0444303301

www.pwc.com/it



### **Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità**

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

### **Responsabilità della società di revisione**

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto, dai GRI Standards e dal G4 Sector Disclosure. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised ("reasonable assurance engagement")* e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sulla DNF si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività ed alle caratteristiche del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario incluse nella DNF ed i dati e le informazioni inclusi nel bilancio consolidato del Gruppo Iren;
4. comprensione dei seguenti aspetti:
  - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
  - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
  - principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF e effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 5, lett. a);



5. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF. In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale e la Direzione della Iren SpA e con il personale di Iren Ambiente SpA, Ireti SpA ed Iren Energia SpA, e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

a livello di Gruppo:

- a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
- b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.

per le seguenti società: Iren SpA presso gli uffici di Torino e Piacenza, Iren Ambiente SpA presso gli uffici di Torino e il sito di TRM (Torino), Iren Energia SpA presso gli uffici di Torino e il sito di Torino Nord (Torino), Ireti SpA presso gli uffici di Piacenza, che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

### Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo Iren, relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018, non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto, dai GRI Standards e dal G4 Sector Disclosure.

Torino, 30 aprile 2019

PricewaterhouseCoopers SpA

Piero De Lorenzi  
(Revisore legale)

Paolo Bersani  
(Procuratore)

m



## GLOSSARIO

### A

**AIA:** Autorizzazione Integrata Ambientale.

**AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE (ATO):** l'Ambito Territoriale Ottimale, in base alla Legge n. 36 del 1994, determina il livello territoriale di organizzazione del Servizio Idrico Integrato in vista del superamento della frammentazione delle gestioni e del conseguimento di adeguate dimensioni gestionali; la Legge regionale delimita i suoi confini in base al bacino idrografico.

**ARERA (ex AEEGSI)** Autorità per l'energia elettrica il gas e il sistema idrico; Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente

**ARPA:** Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente.

**AT:** alta tensione, ossia tensioni di 132 kV, 220 kV e 380 kV.

**ATERSIR:** Agenzia Territoriale dell'Emilia Romagna per i Servizi Idrici e Rifiuti.

### B

**BEST AVAILABLE TECHNIQUES (BAT):** "Migliori tecnologie disponibili" (MTD) al fine di regolare gli obblighi degli operatori industriali in relazione alla prevenzione e al controllo dell'inquinamento.

**BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ:** strumento che tiene conto degli impatti generati dall'azienda rispetto alle tre dimensioni della sostenibilità: economica, sociale e ambientale.

**BIOGAS:** formazione di gas, per fermentazione anaerobica in presenza di microrganismi (batteri acidogeni, batteri acetogeni e metanobatteri) di rifiuti industriali e agricoli o fanghi dei trattamenti delle acque urbane; il metano contenuto nel biogas può essere utilizzato per la produzione di energia.

**BOD:** con il termine BOD (domanda biochimica di ossigeno), si intende la quantità di ossigeno consumato durante un tempo determinato (5 giorni per il BOD<sub>5</sub>), a una data temperatura, per decomporre le sostanze organiche presenti nell'acqua attraverso l'azione dei batteri (respirazione cellulare). Un'elevata domanda biochimica d'ossigeno è l'indice di un'intensa attività batterica di demolizione organica e può evidenziare la presenza di un inquinamento di tipo organico. Si tratta pertanto di una misura indiretta del carico inquinante. Il suo valore viene espresso in %.

**BORSA ELETTRICA:** luogo virtuale in cui avviene l'incontro tra domanda e offerta per la compravendita dell'energia elettrica all'ingrosso. La gestione economica della borsa elettrica è affidata ai GME ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 79/99.

**BT:** bassa tensione, ossia tensioni di 220/380 V.

### C

**CAPACITÀ PRODUTTIVA:** energia stimabile che può essere prodotta da ogni singolo produttore.

**CARTA DEI SERVIZI:** documento aziendale che fissa gli standard di qualità riferiti ai servizi aziendali.

**CERTIFICATI VERDI:** i Certificati Verdi sono titoli annuali emessi dal GSE che attestano la produzione da fonti rinnovabili di 1 MWh di energia. A

partire dal 2002, in base al Decreto 79/99, produttori e importatori hanno l'obbligo di immettere in rete energia da fonti rinnovabili, in quantità pari ad una percentuale del totale dell'elettricità prodotta o importata nell'anno precedente da fonti convenzionali (al netto di esportazioni, autoconsumi di centrale e cogenerazione).

**CHILOCALORIA (kcal):** l'unità di misura del calore (energia termica). Una kcal è la quantità di calore necessaria per innalzare di un grado centigrado la temperatura di un chilo di acqua.

**CHILOVOLT (kV):** l'unità di misura della tensione che esprime la quantità pari a 1.000 Volt.

**CHILOWATT (kW):** l'unità di misura di potenza (di qualsiasi natura) che esprime la quantità pari a 1.000 Watt.

**CHILOWATTORA (kWh):** l'unità di misura di energia (di qualsiasi natura) che esprime la quantità di 1.000 Watt per un'ora.

**CLIENTE FINALE:** è la persona fisica o giuridica che acquista energia elettrica esclusivamente per uso proprio.

**CO:** monossido di carbonio.

**CO<sub>2</sub>:** anidride carbonica.

**COD:** con il termine COD (richiesta chimica di ossigeno) si intende la quantità di ossigeno necessaria per la completa ossidazione dei composti organici e inorganici presenti in un campione di acqua. Rappresenta quindi un indice che misura il grado di inquinamento dell'acqua da parte di sostanze ossidabili, principalmente organiche. Il suo valore è espresso in %.

**CODICE ETICO:** è un documento che definisce, nella conduzione di tutte le attività aziendali, i principi, comportamenti, impegni e responsabilità etiche, a cui devono attenersi amministratori, lavoratori e collaboratori.

**COGENERAZIONE:** la produzione simultanea di energia elettrica e di energia termica utile.

**COMBUSTIBILE SOLIDO SECONDARIO (CSS):** è un tipo di combustibile derivato dalla lavorazione dei rifiuti urbani non pericolosi e speciali non pericolosi.

**COOPERATIVE SOCIALI:** secondo la Legge 381/91 sono imprese che nascono con lo scopo di "perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini" attraverso la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi e lo svolgimento di attività diverse finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

**CORPORATE GOVERNANCE:** insieme di regole secondo cui le aziende sono gestite e controllate.

**CSR:** "Corporate Social Responsibility", ovvero Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI).

### E

**EMAS (ENVIRONMENTAL MANAGEMENT AND AUDIT SCHEME):** schema di gestione e audit ambientale secondo il Regolamento Comunitario 761/2001.

**EMISSION TRADING SYSTEM (ETS):** meccanismo flessibile, previsto dagli accordi di Kyoto, finalizzato a consentire lo scambio dei diritti d'emissione tra Paesi o Società in relazione ai rispettivi obiettivi di riduzione

delle emissioni di gas serra.

**ENERGIE RINNOVABILI:** il sole, il vento, le risorse idriche, le risorse geotermiche, le maree, il moto ondoso e la trasformazione in energia elettrica dei prodotti vegetali o dei rifiuti organici e inorganici.

**ENERGY SERVICE COMPANY (ESCO):** Società che hanno nel loro oggetto sociale la realizzazione di progetti di risparmio energetico e che siano accreditate come tali da ARERA.

## F

**FONTI RINNOVABILI:** le fonti energetiche rinnovabili non fossili (eolica, solare, geotermica, del moto ondoso, maremotrice, idraulica, biomasse, gas di discarica, gas residuati dai processi di depurazione e biogas) ai sensi dell'art. 2 del Decreto FER.

## G

**GAS SERRA:** gas trasparenti alla radiazione solare che non consentono la dispersione del calore proveniente dalla terra e che quindi producono il surriscaldamento dell'atmosfera. Oltre a quelli di origine naturale, i principali gas serra di origine antropica sono l'anidride carbonica, il metano, i clorofluorocarburi e gli ossidi di azoto.

**GESTORE DEI SERVIZI ELETTRICI (GSE):** istituito ai sensi dell'articolo 3 del Decreto Legislativo n.79/99, è la Società per Azioni, le cui quote sono detenute dal Ministero del Tesoro, che eroga gli incentivi destinati alla produzione elettrica da fonti rinnovabili e assimilata e che si occupa della qualificazione degli impianti a fonti rinnovabili e della loro produzione elettrica.

**GIGAJOULE (GJ):** l'unità di misura dell'energia (di qualsiasi natura) adottata nel Sistema Internazionale (3,6 GJ corrispondono ad 1 GWh).

**GIGAWATT (GW):** unità di misura di potenza (di qualsiasi natura) pari a un milione di chilowatt.

**GIGAWATTORA (GWh):** l'unità di misura di energia (di qualsiasi natura) che esprime la quantità di un milione di chilowattora.

**GREEN BOND:** strumenti obbligazionari i cui proventi vengono utilizzati esclusivamente per finanziare o rifinanziare in tutto o in parte progetti/attività aventi un chiaro impatto positivo sull'ambiente (Eligible Projects/Activities).

## I

**IDROELETTRICO:** l'impianto idroelettrico è un impianto nel quale l'energia potenziale dell'acqua è trasformata in energia elettrica. Gli impianti idroelettrici possono essere del tipo ad acqua fluente, a bacino e a serbatoio.

**INDICI ETICI:** indici che monitorano l'andamento delle performance di un paniere di imprese secondo criteri finanziari, economici, ma anche etici, ambientali o sociali.

## M

**MbO:** gestione per obiettivi (in inglese Management By Objectives)

**MEGAWATT (MW):** unità di misura di potenza (di qualsiasi natura) pari a un milione di Watt.

**MEGAWATTORA (MWh):** l'unità di misura di energia (di qualsiasi natura)

che esprime la quantità di mille chilowattora.

**MT:** media tensione, ossia tensioni comprese tra 1 e 30 kV.

## N

**NOTCH:** livello nella scala di misurazione del rating.

**NOX:** monossido di azoto.

## O

**OHSAS 18001:** la norma OHSAS 18001 (Occupational Health & Safety Assessment Series) rappresenta un riferimento, riconosciuto a livello internazionale, per la certificazione di un sistema di gestione per la sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

## P

**PAI:** Polo Ambientale Integrato.

**POMPAGGIO:** impianto composto da una o più pompe che svolgono la funzione di far circolare un fluido all'interno di una tubazione.

**POTENZA COMPLESSIVA:** somma della potenza, elettrica o termica, dei vari produttori installati presso uno stesso impianto.

**PRODUZIONE LORDA:** energia elettrica prodotta nel periodo di tempo considerato, misurata ai morsetti del generatore elettrico.

**PRODUZIONE NETTA:** produzione lorda detratti i consumi per i servizi necessari al funzionamento del gruppo di generazione includendo anche il trasformatore elevatore di tensione.

## R

**RIFIUTO:** Il Decreto Legislativo 3 aprile 2006 n. 152 definisce rifiuto "qualsiasi sostanza od oggetto che rientra nelle categorie riportate nell'allegato A alla parte quarta del presente Decreto e di cui il detentore si disfi o abbia deciso o abbia l'obbligo di disfarsi". Lo stesso Decreto classifica i rifiuti, in base all'origine, in urbani e speciali e, secondo le caratteristiche di pericolosità, in pericolosi e non pericolosi.

## S

**SMC:** standard metro cubo.

**SST:** con il termine SST (Solidi Sospesi Totali), che sono la causa della torbidità dei liquami, si intende la somma dei solidi sospesi e dei solidi filtrabili. Rappresenta la totalità delle sostanze presenti nel campione dopo l'essiccamento a 105°C. Il valore si esprime in %.

**STAKEHOLDER:** l'insieme di soggetti che interagiscono con l'impresa, ovvero ogni individuo, comunità o organizzazione che può influenzare o essere influenzato dall'attività dell'impresa.

**SVILUPPO SOSTENIBILE:** sviluppo economico di un'azienda nel lungo periodo attraverso un basso impatto sull'ambiente e buone relazioni con la comunità sociale.



**TELERISCALDAMENTO:** la trasmissione a distanza del calore per mezzo di acqua circolante in due tubazioni, una di mandata con acqua calda e una di ritorno con acqua più fredda.

**TEP:** tonnellate equivalenti di petrolio; equivale all'energia primaria fossile sostituita, ovvero la quantità di combustibile altrimenti necessaria per produrre, nel sistema di riferimento nazionale, le medesime quantità di energia utile.

**TERAWATTORA (TWh):** un miliardo di chilowattora.

**TERMOELETTRICO:** impianto per la produzione di energia elettrica utilizzando combustibili fossili.

**TERNA:** l'insieme dei conduttori di una linea elettrica trifase.

**TITOLI DI EFFICIENZA ENERGETICA (TEE) (detti comunemente Certificati Bianchi):** istituiti dal Decreto del Ministero delle Attività Produttive (D.M. 20/7/04), di concerto con il Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio; attestano il risparmio di energia al cui obbligo sono tenuti i distributori di energia elettrica e gas con bacini di utenza superiori a 50.000 clienti. I TEE sono validi per cinque anni a decorrere dall'anno di riferimento e sono emessi dal GME.

**TURBINA A GAS:** la macchina che converte l'energia posseduta dal vapore generato in una caldaia o dal vapore geotermico in energia meccanica di un asse rotante.

**UNI EN ISO 9001:** norma tecnica internazionale riguardante la certificazione dei sistemi di gestione della qualità.

**UNI EN ISO 14001:** norma tecnica internazionale riguardante la certificazione dei sistemi di gestione ambientale.

**VIA:** Valutazione Impatto Ambientale.

**VOLT:** unità di misura della tensione elettrica.

**WATT:** unità di misura della potenza elettrica.

Vuoi saperne di più?

<http://www.gruppoiren.it/sostenibilita>

<http://irensostenibilita.it>

Vuoi valutare il nostro Bilancio di Sostenibilità?

Per qualsiasi osservazione, consiglio o critica compila il questionario on-line:

<https://www.gruppoiren.it/scheda-di-valutazione-per-gli-stakeholder>

Vuoi contattare il Gruppo di Lavoro?

Scrivici a:

[sostenibilita@gruppoiren.it](mailto:sostenibilita@gruppoiren.it)



**Bilancio di Sostenibilità 2018** realizzato da Direzione Corporate Social Responsibility e Comitati Territoriali.

Gruppo di progetto:

Emiliano Bussolo

Beatrice Cavedoni

Damiano Durante

Mara Gaudi

Sophia Gugliuzza

Giulia Mancini

Simone Mazzata

Laura Pellegrini

Felicità Saglia

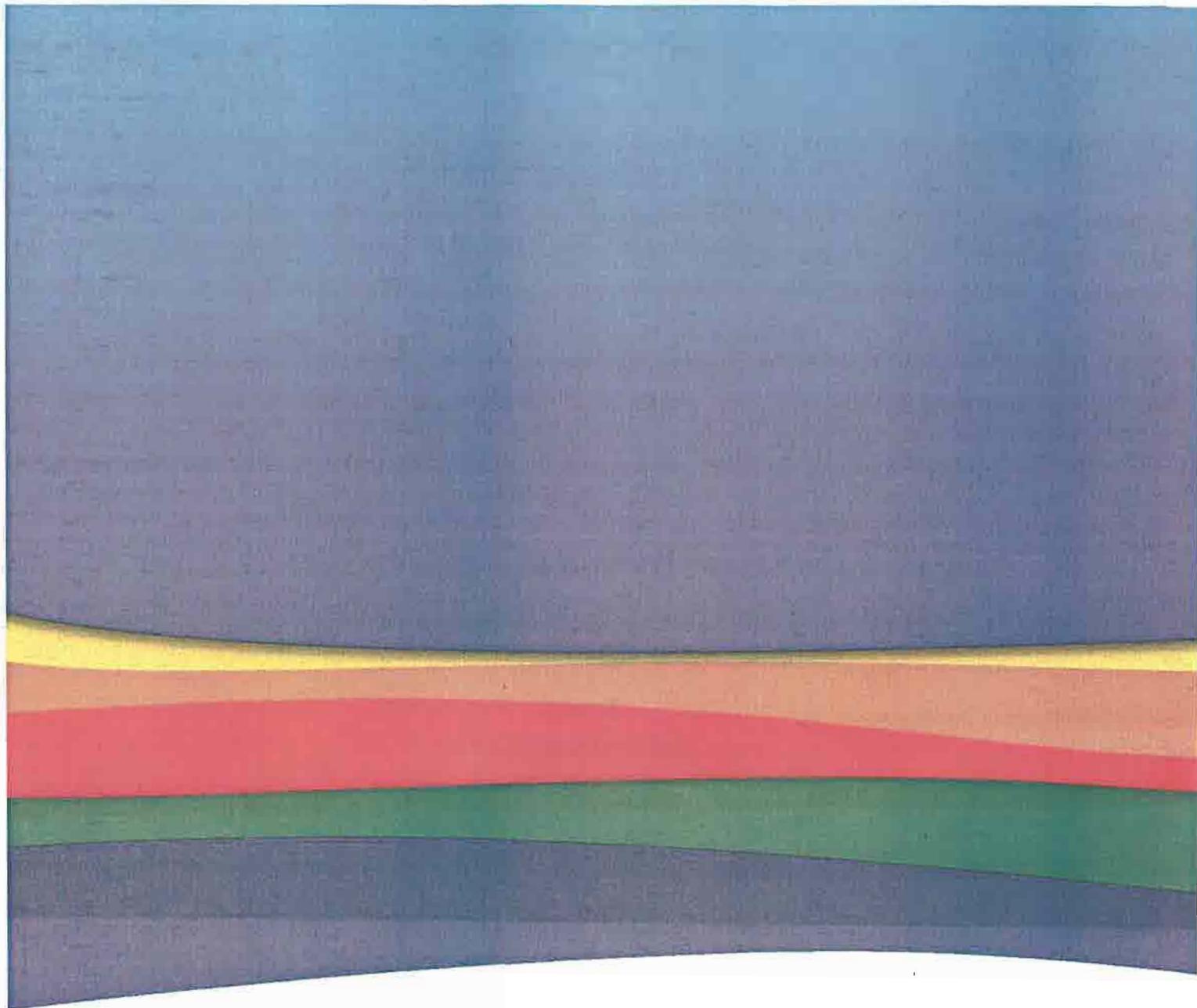
Patrizia Tellini

Selina Xerra

Un particolare ringraziamento a tutti i colleghi del Gruppo Iren che hanno contribuito all'elaborazione del presente Bilancio di Sostenibilità e ai membri dei Comitati Territoriali per l'impegno nell'analisi di materialità.

M





**Iren S.p.A.**  
Via Nubi di Magellano, 30  
42123 Reggio Emilia - Italy  
[www.grupporen.it](http://www.grupporen.it)

