



A di AMBIENTE DI LAVORO

Alfa pone grande attenzione al benessere dei dipendenti, considerati il cuore dell'azienda. Al 31 dicembre 2024, l'organico conta 428 persone, in lieve crescita rispetto all'anno precedente. *L'ambiente di lavoro è basato sulla collaborazione, sul rispetto e sulla valorizzazione delle persone. Oltre il 99% dei contratti è a tempo indeterminato* e regolato da contratti collettivi nazionali.

L'azienda promuove inclusione e parità di genere, con una presenza femminile del 33%, in crescita anche nei ruoli manageriali. I divari retributivi di genere sono in calo. Per il 2025 è prevista la candidatura alla certificazione UNI/PdR 125.

Sono attive politiche di conciliazione vita-lavoro, come flessibilità oraria, smart working, part-time e supporto alla genitorialità. Il Piano Welfare consente la conversione del premio di risultato in servizi e rimborsi, con bonus aggiuntivi per chi aderisce. Alfa ha ottenuto per il terzo anno la certificazione Top Employer e mantiene la SA 8000 per la responsabilità sociale.

Il processo di selezione si basa su trasparenza e pari opportunità, con attenzione allo sviluppo interno. Nel 2024, 279 dipendenti hanno partecipato a 5.300 ore di formazione su competenze tecniche, trasversali e manageriali.

In ambito salute e sicurezza, inoltre, Alfa segue lo standard ISO 45001. Nel 2024 si sono registrati 11 infortuni, senza casi gravi o decessi. È stato recentemente aggiornato il Piano Sanitario, introdotta la vaccinazione volontaria e attivata una convenzione sanitaria per i dipendenti e i loro familiari.

A lfa promuove una cultura aziendale partecipata, attenta al benessere, alla sicurezza e alla crescita delle persone.

5.1 Benessere, inclusione e coinvolgimento

Alfa presta particolare attenzione al **benessere dei propri dipendenti**, che considera i principali responsabili del successo aziendale. Un'efficace amministrazione dei servizi prestati si realizza infatti grazie alla relazione che la Società instaura con il personale, riconoscendo che la creazione di un **ambiente lavorativo basato sulla collaborazione, il rispetto e la valorizzazione professionale e personale** costituisce un elemento essenziale per offrire prestazioni che rispondano alle esigenze della cittadinanza.

Con un **organico complessivo di 428 dipendenti al 31 dicembre 2024**, l'azienda ha registrato un **incremento del 2% rispetto all'anno precedente**, segnale di una crescita fisiologica, che segue un triennio caratterizzato da una forte espansione legata all'acquisizione di nuove gestioni e all'ampliamento delle attività. Il 2024 rappresenta per Alfa un anno di stabilizzazione e consolidamento, in cui l'organico si è assestato e si è lavorato per rafforzare le politiche di valorizzazione delle persone.

428

*Dipendenti al
31 dicembre 2024*



+ 2% rispetto al 2023

GRI 2-7: Lavoratori suddivisi per genere e tipologia di contratto				
		2022	2023	2024
Dipendenti con contratti a tempo indeterminato	Totale	376	417	425
	Uomini	269	284	286
	Donne	107	133	139
Dipendenti con contratti a tempo determinato	Totale	1	2	3
	Uomini	0	1	1
	Donne	1	1	2
Totale dipendenti		377	419	428
		2022	2023	2024
Dipendenti a tempo pieno	Totale	365	409	418
	Uomini	269	285	287
	Donne	96	124	131
Dipendenti part-time	Totale	12	10	10
	Uomini	0	0	0
	Donne	12	10	10
Totale dipendenti		377	419	428
GRI 2-8: Lavoratori non dipendenti				
		2022	2023	2024
Stagista		5	9	12
Lavoratori somministrati		0	0	0
Totale lavoratori non dipendenti		5	9	12

Oltre il **99% dei contratti attivi è a tempo indeterminato** e tutti i dipendenti sono coperti da Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro. Il **CCNL Gas Acqua** si applica a operai, impiegati e quadri, mentre il **contratto Confservizi** riguarda i dirigenti. Le disposizioni contrattuali sono recepite all'interno del **Regolamento Generale Aziendale**, che stabilisce le regole di comportamento, le politiche interne e i diritti e doveri delle persone.

Dal punto di vista della composizione, il 56% dei dipendenti appartiene alla fascia 30-50 anni, mentre il 10% è under 30. La componente femminile rappresenta il 33% dell'organico. Le donne sono presenti in tutte le aree professionali e la loro presenza nelle posizioni manageriali è pari al 36%. In linea con questa tendenza e con i valori che guidano l'amministrazione

societaria, anche i differenziali retributivi di genere risultano in calo: 96% tra i manager, 97% tra gli impiegati, 95% tra gli operai. A completamento di tale percorso virtuoso, nel 2025 è previsto il percorso per l'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125, in continuità con il percorso avviato con la certificazione "Mind the Gap".

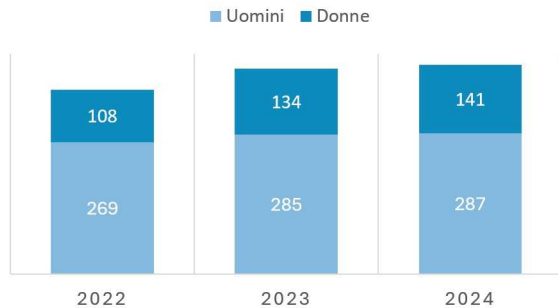


GRI 405-1a: Numero di dipendenti in funzione di categoria e genere							
Dirigenti							
Genere		2022		2023		2024	
		n	%	n	%	n	%
Genere	Uomini	2	100%	2	100%	2	100%
	Donne	0	0%	0	0%	0	0%
Totale Dirigenti		2	1%	2	1%	2	0,4%
Manager							
Genere		2022		2023		2024	
		n	%	n	%	n	%
Genere	Uomini	5	62,5%	5	55,5%	7	64%
	Donne	3	37,5%	4	44,4%	4	36%
Totale Manager		8	2%	9	2%	11	2,6%
Impiegati							
Genere		2022		2023		2024	
		n	%	n	%	n	%
Genere	Uomini	133	56%	154	55%	167	55%
	Donne	104	44%	128	45%	136	45%
Totale Impiegati		237	63%	282	67%	303	71%
Operativi							
Genere		2022		2023		2024	
		n	%	n	%	n	%
Genere	Uomini	129	99%	124	96%	111	99%
	Donne	1	1%	2	4%	1	1%
Totale Operativi		130	34%	126	30%	112	26%
Totale Dipendenti		377		419		428	

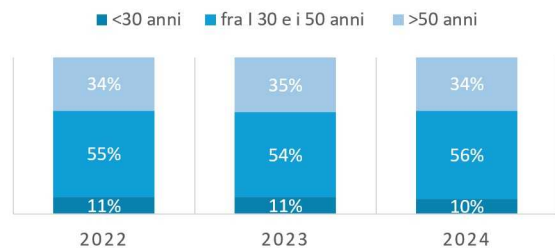
GRI 405-1b: Numero di dipendenti in funzione di categoria ed età							
Dirigenti							
Età		2022		2023		2024	
		n	%	n	%	n	%
Età	< 30 anni	0	0%	0	0%	0	0%
	30 ≤ x ≤ 50	2	100%	1	50%	1	50%
	> 50 anni	0	0%	1	50%	1	50%
Totale Dirigenti		2	1%	2	0,5%	2	0,4%
Manager							
Età		2022		2023		2024	
		n	%	n	%	n	%
Età	< 30 anni	0	0%	0	0%	0	0%
	30 ≤ x ≤ 50	2	25%	3	33%	5	45%
	> 50 anni	6	75%	6	77%	6	55%
Totale Manager		8	2%	9	2%	11	2,6%
Impiegati							
Età		2022		2023		2024	
		n	%	n	%	n	%
Età	< 30 anni	30	13%	33	12%	31	10%
	30 ≤ x ≤ 50	129	54%	153	54%	169	56%
	> 50 anni	78	33%	96	34%	103	34%
Totale Impiegati		237	63%	282	67%	303	71%
Operativi							
Età		2022		2023		2024	
		n	%	n	%	n	%
Età	< 30 anni	11	8%	12	9,5%	10	9%
	30 ≤ x ≤ 50	74	57%	70	55,5%	65	58%
	> 50 anni	45	35%	44	35%	37	33%
Totale Operativi		130	34%	126	30%	112	26%
Totale Dipendenti		377		419		428	

A di AMBIENTE di LAVORO

COMPOSIZIONE DEI DIPENDENTI NEL TRIENNIO 2022-2024



DIPENDENTI PER FASCIA D'ETÀ



GRI 405-2: Rapporto tra salario base tra donne e uomini

	2022	2023	2024
Dirigenti ¹	0%	0%	0%
Manager	98%	96%	97%
Impiegati	97%	97%	96%
Operativi	96%	95%	94%

¹Si precisa che per la categoria dei Dirigenti il rapporto tra il salario base medio della popolazione femminile e quella della popolazione maschile è pari a zero per tutto il triennio a causa dell'assenza di executive di genere femminile.

Nel 2024 Alfa ha continuato ad assumere lavoratori appartenenti a categorie protette, non solo per adempiere alle richieste normative, ma come atto concreto di responsabilità sociale. L'obiettivo è **favorire l'autonomia delle persone con disabilità, migliorandone la qualità della vita** e riducendo il bisogno di assistenza pubblica. Un esempio tangibile è la **collaborazione con la Cooperativa San Luigi di Varese** per la festa aziendale di Natale: i ragazzi con sindrome di Down si sono occupati del servizio catering e della preparazione di biscotti natalizi donati ai dipendenti.

Un ulteriore fronte su cui si articola la valorizzazione delle persone è l'ingresso nel mondo del lavoro. Lo stage è ormai parte integrante della strategia HR, con **un numero crescente di giovani** coinvolti in percorsi formativi interni, sia curriculari sia extra-curriculari. Nel 2024 è aumentato il numero di istituti scolastici coinvolti nei **PCTO (Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento)**, che consentono agli studenti di avvicinarsi al contesto professionale sperimentando reali situazioni

operative. Alfa ha investito anche nella diffusione di una cultura tecnico-scientifica **inclusiva**, portando in aula colleghe ingegneri per sensibilizzare studentesse e studenti sull'importanza della presenza femminile nei percorsi STEM.

Il turnover in ingresso è calato del 38% rispetto al 2023, a testimonianza della maturità dell'azienda e della stabilizzazione del percorso di crescita dell'ultimo triennio. Le assunzioni hanno riguardato tutte le fasce di età, con una prevalenza per dipendenti under 50. Le assunzioni avvengono con particolare riguardo alle competenze necessarie in azienda per affrontare i cambiamenti e le rinnovate esigenze tecnico operative. Il 2024 ha visto il rafforzamento della presenza femminile nelle fasce più giovani.

Al contempo, le cessazioni sono aumentate del 31%, in buona parte a causa di numerosi pensionamenti tra i dipendenti. Questo ha portato a un fisiologico **rinnovo** dell'organico in termini di competenze prima che di età.

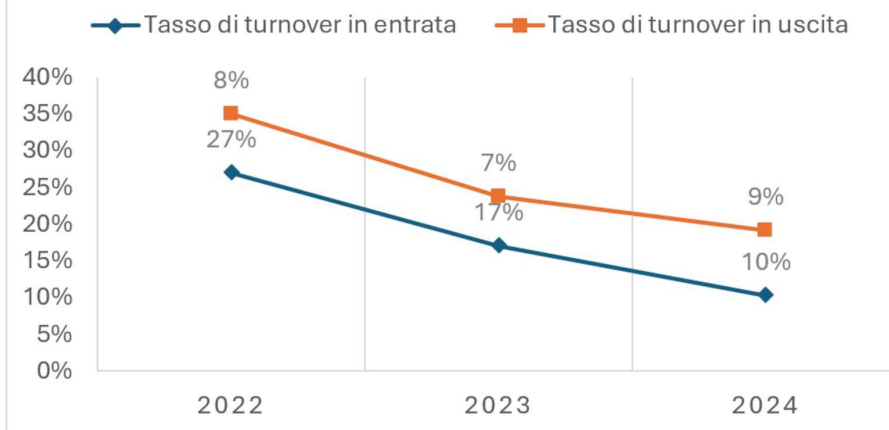
L'età media si attesta oggi a 44 anni.

<i>GRI 401-1a: Assunzione di nuovi dipendenti</i>				
<i>Genere</i>	<i>Età</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>
		<i>Numero di assunzioni</i>	<i>Numero di assunzioni</i>	<i>Numero di assunzioni</i>
Donne	< 30 anni	10	8	4
	tra 30 e 50 anni	14	20	10
	> 50 anni	7	5	1
Totale di donne assunte		31	33	15
Uomini	< 30 anni	15	8	12
	tra 30 e 50 anni	40	26	13
	> 50 anni	14	4	4
Totale uomini assunti		69	38	29
Totale assunzioni		100	71	44
<i>GRI 401-1b: Avvicendamento di dipendenti</i>				
<i>Genere</i>	<i>Età</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>
		<i>Numero di interruzioni</i>	<i>Numero di interruzioni</i>	<i>Numero di interruzioni</i>
Donne	< 30 anni	1	1	1
	tra 30 e 50 anni	4	3	3
	> 50 anni	2	3	5
Totale di donne cessate		7	7	9
	< 30 anni	3	4	4
	tra 30 e 50 anni	14	13	13
	> 50 anni	7	5	12
Totale di uomini cessate		24	22	29
Totale cessazioni		31	29	38

L'ambiente di lavoro in Alfa si fonda sulla fiducia e sulla cura. Sono state confermate tutte le **misure a sostegno della genitorialità**: orari flessibili, part-time fino ai 3 anni del bambino, permessi retribuiti per l'inserimento scolastico e attività di coaching e webinar per neogenitori e manager. Lo **smart working** si conferma uno strumento utile per garantire il work life balance e le esigenze di genitorialità e cura dei dipendenti e dei loro familiari. Il **Regolamento sull'orario Part-Time**, introdotto nel 2023, ha trovato piena applicazione nel 2024, stabilendo criteri trasparenti e inclusivi per la gestione dell'orario di lavoro.

Alfa ha sviluppato un **piano di crescita e sviluppo per obiettivi** a cui tutti i dipendenti partecipano in relazione alla propria attività.

TASSO DI TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA (%)



L'accordo sul premio di risultato siglato nel 2024 per il triennio 2024-2026 suddivide gli **obiettivi su tre livelli: aziendali, area e personali (MBO)**. L'importo viene erogato l'anno successivo al raggiungimento degli obiettivi stessi.

È confermato anche il **Piano Welfare**, che consente di convertire il Premio di Risultato in beni e servizi. Tra le opzioni disponibili rientrano: l'accesso a servizi aggiuntivi, rimborsi spese per sé e per i familiari, buoni spesa e carburante, nonché versamenti integrativi al fondo di previdenza complementare Alfa.

crede fermamente nel valore del lavoro per obiettivi. Per questo, il sistema premiante adottato in azienda si basa sulla valutazione periodica dei risultati e della performance, considerati elementi fondamentali per la crescita individuale e lo sviluppo professionale.

A testimonianza della solidità delle politiche aziendali, Alfa ha ottenuto per il terzo anno consecutivo la **Certificazione Top Employer**, riconoscimento che certifica l'eccellenza delle professionalità e delle competenze, sviluppo, inclusione, benessere e ambiente di lavoro. Tale risultato si affianca al mantenimento della certificazione SA 8000 sulla responsabilità sociale, che garantisce il rispetto dei diritti umani e le buone prassi gestionali e remunerative in linea con le norme nazionali e gli standard internazionali.

Infine, i processi di selezione del personale sono stati ulteriormente rafforzati attraverso procedure pubbliche improntate a criteri di imparzialità, trasparenza e pari opportunità. L'obiettivo è attrarre persone motivate, competenti e in linea con i valori dell'azienda, con particolare attenzione alla costruzione di percorsi di carriera coerenti e inclusivi per i dipendenti. Il risultato è un ambiente di lavoro che ascolta, evolve e mette le persone al centro di ogni decisione.



5.2 Valorizzazione delle competenze

In Alfa, la **centralità delle persone** non è uno slogan, ma una direzione concreta di lavoro, perseguita quotidianamente attraverso ascolto, dialogo e strumenti che promuovono benessere, inclusione e crescita. Il 2024 è stato un anno di consolidamento, in cui è proseguito l'impegno nell'offrire un ambiente di lavoro che valorizzi ogni individuo, nella sua unicità e nel suo contributo.

L'attenzione all'equilibrio tra vita lavorativa e personale, alla personalizzazione dei percorsi professionali e alla lotta contro bias e disuguaglianze ha guidato le politiche interne, confermando la volontà di Alfa di essere un'organizzazione realmente inclusiva. Le scelte in ambito HR sono costruite attorno alle esigenze delle persone, con l'obiettivo di metterle nelle condizioni di esprimere il proprio potenziale.

<i>GRI 404-1: Ore medie di formazione pro capite per genere e categoria</i>				
	<i>UdM</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>
Donne	h	8,4	20,2	14,9
Uomini	h	8,3	20,9	11,1
Totale ore medie di formazione pro capite	h	8,4	20,7	12,3
Dirigenti	h	8,8	21	64
Manager	h	15,1	29,1	52
Impiegati	h	10,1	22,3	14,6
Operativi	h	4,8	16,4	1,35
Totale ore medie di formazione pro capite	h	8,4	20,7	12,3

ORE MEDIE DI FORMAZIONE PRO CAPITE

2022: 8,4

2023: 20,7

2024: 12,3

Nel 2024 sono stati coinvolti **279 dipendenti in attività formative**, per un totale di **797 corsi erogati** e oltre **5300 ore di formazione complessive lato HR e oltre 3.000 ore lato Sicurezza**. Le aree tecniche e operative (acque reflue, potabili, servizi tecnici all'utenza, progettazione) sono state tra le più coinvolte, ma tutta l'organizzazione ha beneficiato di percorsi strutturati di aggiornamento e potenziamento delle competenze. Dal punto di vista della parità di accesso, 112 donne e 167 uomini hanno partecipato ai percorsi formativi, segnale di un equilibrio crescente.

I contenuti hanno coperto temi normativi, tecnici, trasversali e legati alla sostenibilità, con corsi di lingua inglese, leadership, soft skills, cybersecurity, benessere mentale, comunicazione e change management. In particolare, la formazione trasversale ha rafforzato la **cultura organizzativa**, ponendo attenzione anche al linguaggio, alla gestione del tempo e all'intelligenza emotiva, come strumenti fondamentali per il benessere personale e collettivo.





Oltre alla formazione interna, Alfa partecipa attivamente ai percorsi promossi da **Blue Academy** – l'ente formativo di Water Alliance – contribuendo sia come fruitore che come erogatore. **I dipendenti dell'azienda hanno seguito nel 2024 corsi sull'efficientamento energetico delle reti, change management, ESG, appalti, smart meter e scarichi industriali.** La presenza di formatori interni è segno tangibile del valore delle competenze maturate in azienda e della volontà di condividerle a beneficio del sistema idrico regionale.

Anche il piano formativo per la futura prima linea manageriale, avviato nel 2022, è proseguito con continuità nel 2024, confermando la volontà di costruire leadership solide, consapevoli e in grado di guidare il cambiamento.

Tutta la popolazione è destinataria a diversi livelli di momenti di valutazione delle performance, includendo sia aspetti tecnici che relazionali e di sostenibilità. Nel corso del 2024, il 13% della popolazione aziendale ha ottenuto riconoscimenti legati alla crescita professionale, assumendo ruoli di maggior rilevanza o coordinamento di team. Di questi, circa il 4% (in crescita rispetto al 2023) ha visto protagoniste le donne di Alfa.

5.3 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Nel 2024 Alfa ha continuato a porre la salute e la sicurezza dei lavoratori al centro delle proprie priorità, rafforzando l'impegno nella prevenzione, nella formazione e nel monitoraggio dei rischi professionali. La gestione della sicurezza avviene secondo un approccio strutturato, in linea con le disposizioni normative e con i principi dello standard **ISO 45001**. A tal proposito, nel corso del 2024 è stata effettuata una visita di sorveglianza, e si è avviato il processo di rinnovo della certificazione senza che emergessero non conformità.

La condivisione e la partecipazione delle diverse componenti aziendali rappresentano un pilastro del **Sistema di Gestione Salute e Sicurezza (SES)**. Il **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)** promuove una cultura del coinvolgimento attivo, comunicando periodicamente gli indicatori (ERS) in sede di riunione e coordinando le attività in modo trasparente e partecipativo.

Nel **2024** sono state registrate **697.939 ore lavorate**, con un

incremento dell'8% rispetto al 2023. Gli infortuni totali sono aumentati da 8 a 11 casi, di cui 10 classificati come invalidanti (con assenza superiore a 1 giorno) e 8 con assenze superiori ai 3 giorni. Nessun infortunio ha comportato assenze superiori a sei mesi, né si sono verificati decessi. Il tasso di infortuni registrabili è salito a 15,76 (+27% rispetto al 2023), un dato in linea con l'aumento della componente operativa e della complessità delle attività. Le principali cause restano scivolamenti, inciampi e contatti accidentali. Si è verificato un unico caso di incidente in itinere, numero in calo rispetto al 2023. Nessun caso di "restricted work" è stato registrato. Gli eventi che non hanno comportato assenze ma richiedevano cure sono stati classificati come near miss.

GRI 403-9a: Infortuni sul lavoro che hanno coinvolto dipendenti				
	Unità di misura	2022	2023	2024
Ore lavorate	n.	580.613	644.996	697.939
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili, inclusi i decessi	n.	5	8	11
di cui incidenti in itinere <i>(qualora il trasporto sia stato organizzato dall'azienda e gli spostamenti siano avvenuti entro l'orario di lavoro)</i>	n.	1	2	1
Numero totale di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze <i>(> 6 mesi di assenza), escludendo i decessi</i>	n.	0	0	0
di cui il numero di decessi	n.	0	0	0
Tasso degli infortuni sul lavoro registrabili	-	8,6	12,4	15,8
Tasso degli infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	-	0	0	0
Tasso di decessi	-	0	0	0
GRI 403-9b: Infortuni sul lavoro che hanno coinvolto lavoratori non dipendenti				
	Unità di misura	2022	2023	2024
Ore lavorate	n.	ND	ND	ND
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili, inclusi i decessi	n.	2	0	2
di cui incidenti in itinere <i>(qualora il trasporto sia stato organizzato dall'azienda e gli spostamenti siano avvenuti entro l'orario di lavoro)</i>	n.	0	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze <i>(> 6 mesi di assenza), escludendo i decessi</i>	n.	1	0	1
di cui il numero di decessi	n.	0	0	0
Tasso degli infortuni sul lavoro registrabili	-	0	0	ND
Tasso degli infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	-	0	0	ND
Tasso di decessi	-	0	0	0

Nel 2024 non sono stati rilevati casi di malattie professionali né tra i dipendenti, né tra i lavoratori esterni. In seguito alle attività di sorveglianza sanitaria, l'86% del personale è risultato completamente idoneo, mentre le restanti situazioni hanno riguardato limitazioni temporanee, prescrizioni o cessazioni. Secondo il medico competente, si tratta di una condizione significativamente migliore rispetto alla media nazionale.

Il Piano Sanitario Aziendale (PSA) è stato aggiornato nel settembre 2024. Tra le novità introdotte, l'estensione dell'uso dei tablet a tutti i lavoratori ha migliorato la gestione operativa. Inoltre, è stato attivato un servizio di vaccinazione volontaria contro tetano, tifo ed epatite A, patologie connesse ai rischi biologici legati all'attività nei siti di depurazione. I lavoratori hanno potuto ricevere raccomandazioni mediche e sottoporsi a vaccinazioni gratuite tramite uno sportello specialistico con infettivologo, avviato dopo uno screening annuale. È stata anche attivata una convenzione sanitaria con un poliambulatorio di Busto Arsizio, accessibile dal lunedì al venerdì, che offre consulti medici,

primo intervento e diagnostica di base, estesa con tariffe agevolate anche ai familiari dei dipendenti.

Le procedure per la gestione degli infortuni e delle dotazioni personali sono state oggetto di revisione continua, con aggiornamenti specifici. Tutte le prove di emergenza previste dal piano triennale sono state regolarmente eseguite.

Anche nel 2024 Alfa ha proseguito con audit interni ed esterni sulle attività legate alla sicurezza. Sul fronte della formazione, la collaborazione tra RSPP e HR ha consentito una gestione integrata. A partire da fine 2024, è stato attivato un modulo dedicato sulla piattaforma INAZ, che permette a ogni lavoratore di consultare e scaricare attestati, piani formativi e comunicazioni, centralizzando le informazioni su un unico portale.

La formazione in ambito HS ha incluso corsi obbligatori e facoltativi, scelti dai preposti o responsabili, con un approccio esteso a tutto il personale operativo. Il valore della formazione in ambito sicurezza parte dalle fasi di onboarding e induction del

dipendente: viene prestata particolare attenzione alle necessità riferibili alla mansione diretta e indiretta, ai percorsi di affiancamento attivo e al completamento dei percorsi formativi obbligatori.

In sintesi, **Alfa considera la salute e la sicurezza sul lavoro un valore fondante e condiviso.** Le azioni

condotte nel 2024 dimostrano una volontà concreta di miglioramento continuo, con una governance integrata che promuove consapevolezza, partecipazione e responsabilità diffusa a tutti i livelli organizzativi.

