

Nel corso del 2020 per quanto riguarda le attività di informazione sono da evidenziare gli incontri con i fornitori che, a causa dell'emergenza sanitaria da COVID-19, sono stati svolti via web (ad eccezione di 5 incontri specifici dell'unità MISURA tenutisi nei primi mesi del 2020). In totale sono stati svolti 8 incontri durante i quali sono stati esaminati e commentati i dati infortunistici e fatta attività di sensibilizzazione sui temi della sicurezza. Sono da segnalare inoltre 8 specifiche convention digitali con i Poli territoriali indirizzate in particolare alla sensibilizzazione sui temi infortuni, all'analisi sia degli infortuni occorsi, sia i *near miss*, e alla definizione delle azioni correttive da mettere in atto.

DNF

## Principali indicatori di performance

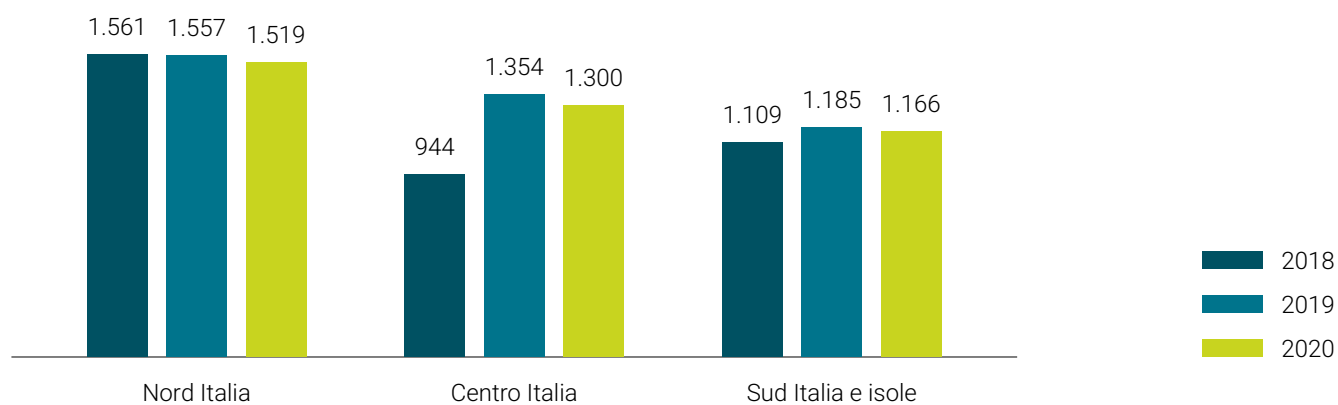
### STANDARD GRI 102-8 INFORMAZIONI SUI DIPENDENTI

DIPENDENTI (HEADCOUNT)	U.M.	2018			2019			2020		
		UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
<b>Contratto a tempo determinato</b>		<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Nord Italia		4	0	4	2	0	2	1	0	1
Centro Italia		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sud Italia e isole		0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Contratto a tempo indeterminato*</b>		<b>3.040</b>	<b>427</b>	<b>3.467</b>	<b>3.353</b>	<b>535</b>	<b>3.888</b>	<b>3.194</b>	<b>541</b>	<b>3.735</b>
Nord Italia		1.219	262	1.481	1.213	273	1.486	1.170	272	1.442
Centro Italia	n.	853	55	908	1.134	141	1.275	1.055	146	1.201
Sud Italia e isole		968	110	1.078	1.006	121	1.127	969	123	1.092
<b>Apprendistato/ inserimento (dipendenti diretti)</b>		<b>123</b>	<b>20</b>	<b>143</b>	<b>162</b>	<b>44</b>	<b>206</b>	<b>190</b>	<b>59</b>	<b>249</b>
Nord Italia		59	17	76	44	25	69	49	27	76
Centro Italia		33	3	36	69	10	79	86	13	99
Sud Italia e isole		31	0	31	49	9	58	55	19	74
<b>Totale</b>		<b>3.167</b>	<b>447</b>	<b>3.614</b>	<b>3.517</b>	<b>579</b>	<b>4.096</b>	<b>3.385</b>	<b>600</b>	<b>3.985</b>

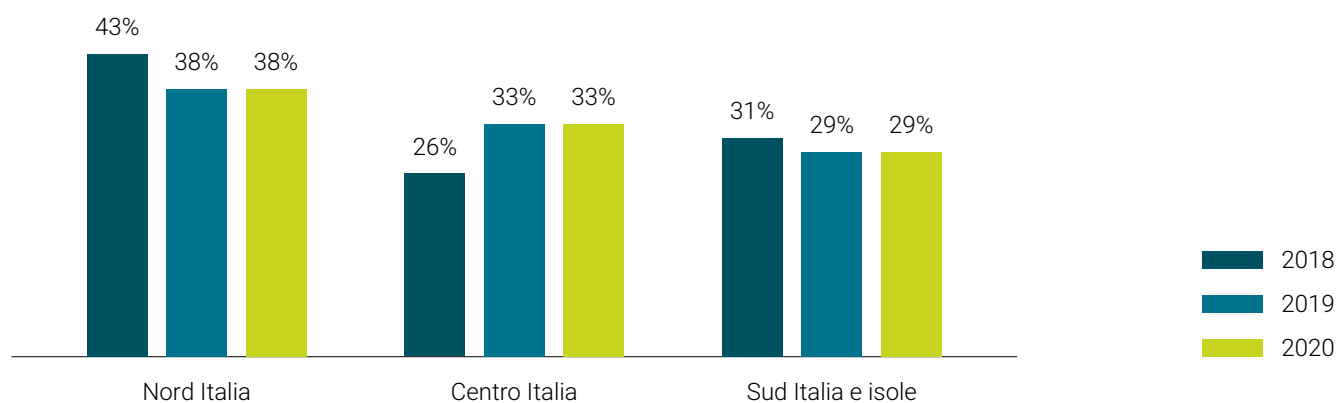
\*I tempi indeterminati includono anche i contratti Part-time.

	2018	2019	2020
Contratto a tempo determinato	0%	0%	0%
Contratto a tempo indeterminato	96%	95%	94%
Apprendistato/inserimento (dipendenti diretti)	4%	5%	6%

## NUMERO DI DIPENDENTI PER AREA GEOGRAFICA



## PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER AREA GEOGRAFICA

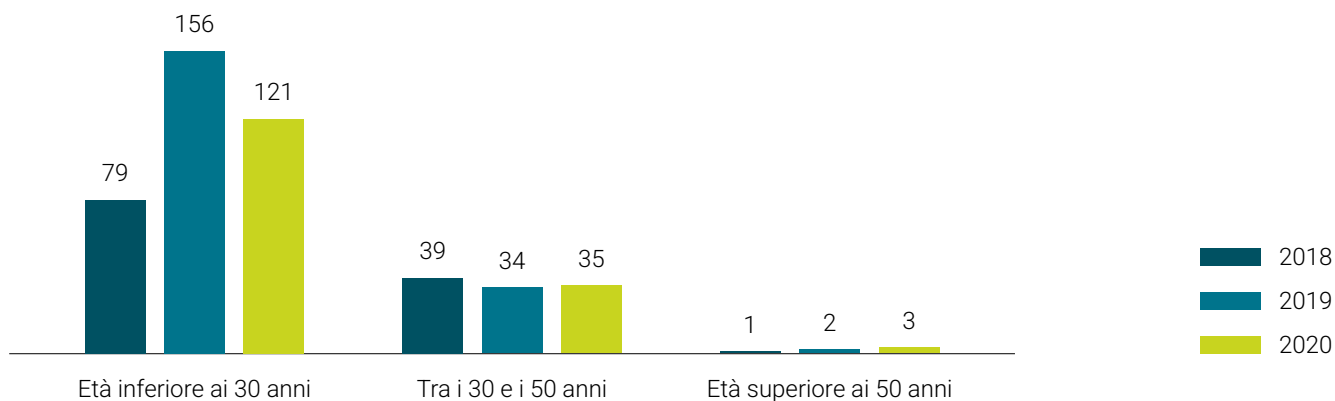


DIPENDENTI (HEADCOUNT)	U.M.	2018			2019			2020		
		UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
<b>Part time</b>		<b>8</b>	<b>33</b>	<b>41</b>	<b>11</b>	<b>43</b>	<b>54</b>	<b>7</b>	<b>37</b>	<b>44</b>
A tempo determinato		0	0	0	0	0	0	0	0	0
A tempo indeterminato		8	33	41	11	43	54	7	37	44
Apprendistato/ inserimenti		0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Full time</b>	n.	<b>3.159</b>	<b>414</b>	<b>3.573</b>	<b>3.506</b>	<b>536</b>	<b>4.042</b>	<b>3.378</b>	<b>563</b>	<b>3.941</b>
A tempo determinato		4	0	4	2	0	2	1	0	1
A tempo indeterminato		3.032	394	3.426	3.342	492	3.834	3.187	504	3.691
Apprendistato/ inserimenti		123	20	143	162	44	206	190	59	249
<b>Totale</b>		<b>3.167</b>	<b>447</b>	<b>3.614</b>	<b>3.517</b>	<b>579</b>	<b>4.096</b>	<b>3.385</b>	<b>600</b>	<b>3.985</b>

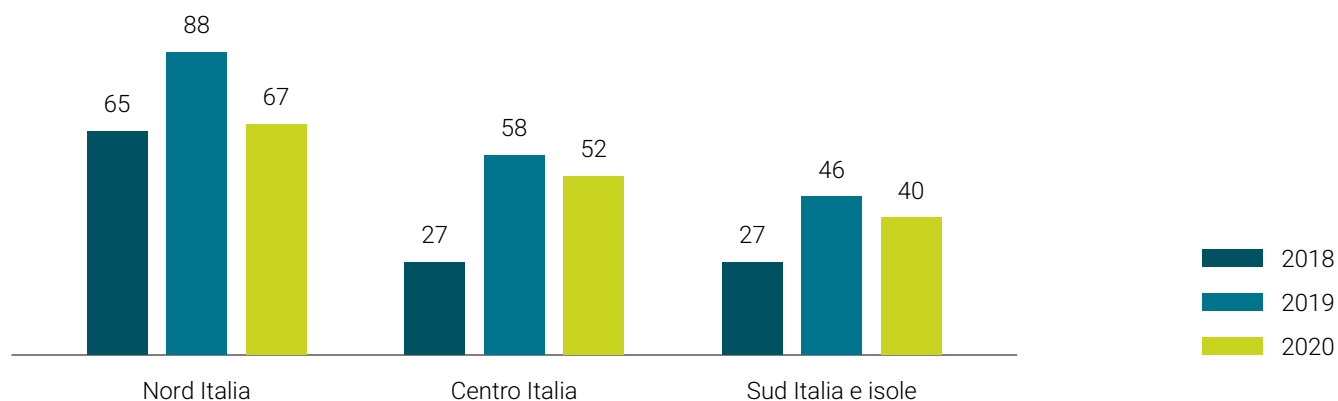
**STANDARD GRI 401-1 NUOVI ASSUNTI E TURNOVER**

NUOVI ASSUNTI*	U.M.	2018			2019			2020		
		UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
<b>Nord Italia</b>	n.	<b>44</b>	<b>21</b>	<b>65</b>	<b>58</b>	<b>30</b>	<b>88</b>	<b>41</b>	<b>26</b>	<b>67</b>
età inferiore ai 30 anni		21	10	31	39	22	61	30	16	46
tra i 30 e i 50 anni		23	11	34	17	8	25	9	10	19
età superiore ai 50 anni		0	0	0	2	0	2	2	0	2
<b>Centro Italia</b>		<b>24</b>	<b>3</b>	<b>27</b>	<b>47</b>	<b>11</b>	<b>58</b>	<b>40</b>	<b>12</b>	<b>52</b>
età inferiore ai 30 anni		21	2	23	45	6	51	36	9	45
tra i 30 e i 50 anni		3	0	3	2	5	7	4	3	7
età superiore ai 50 anni		0	1	1	0	0	0	0	0	0
<b>Sud Italia e Isole</b>		<b>27</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>32</b>	<b>14</b>	<b>46</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>40</b>
età inferiore ai 30 anni		25	0	25	31	13	44	17	13	30
tra i 30 e i 50 anni		2	0	2	1	1	2	3	6	9
età superiore ai 50 anni		0	0	0	0	0	0	1	0	1
<b>Totale</b>		<b>95</b>	<b>24</b>	<b>119</b>	<b>137</b>	<b>55</b>	<b>192</b>	<b>102</b>	<b>57</b>	<b>159</b>
<b>età inferiore ai 30 anni</b>		<b>67</b>	<b>12</b>	<b>79</b>	<b>115</b>	<b>41</b>	<b>156</b>	<b>83</b>	<b>38</b>	<b>121</b>
<b>tra i 30 e i 50 anni</b>		<b>28</b>	<b>11</b>	<b>39</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>34</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>35</b>
<b>età superiore ai 50 anni</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	

\*Sono considerate solo le entrate da mercato.

**NUOVI ASSUNTI PER FASCIA D'ETÀ**


## NUOVI ASSUNTI PER AREA GEOGRAFICA



Continua il trend di incremento delle assunzioni in Centro Sud Italia e isole anche grazie alle nuove reti di distribuzione acquisite in quelle aree geografiche.

TASSO DI TURNOVER IN ENTRATA*	U.M.	2018			2019			2020		
		UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
<b>Nord Italia</b>		<b>3%</b>	<b>8%</b>	<b>4%</b>	<b>5%</b>	<b>10%</b>	<b>6%</b>	<b>3%</b>	<b>9%</b>	<b>4%</b>
età inferiore ai 30 anni		22%	55%	<b>27%</b>	33%	63%	<b>40%</b>	25%	38%	<b>29%</b>
tra i 30 e i 50 anni		7%	10%	<b>8%</b>	5%	8%	<b>6%</b>	3%	9%	<b>4%</b>
età superiore ai 50 anni		0%	0%	<b>0%</b>	0%	0%	<b>0%</b>	0%	0%	<b>0%</b>
<b>Centro Italia</b>		<b>3%</b>	<b>5%</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>	<b>7%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>	<b>8%</b>	<b>4%</b>
età inferiore ai 30 anni		27%	67%	<b>28%</b>	34%	60%	<b>36%</b>	24%	60%	<b>28%</b>
tra i 30 e i 50 anni		3%	0%	<b>2%</b>	1%	11%	<b>3%</b>	2%	6%	<b>3%</b>
età superiore ai 50 anni		0%	2%	<b>0%</b>	0%	0%	<b>0%</b>	0%	0%	<b>0%</b>
<b>Sud Italia e Isole</b>		<b>3%</b>	<b>0%</b>	<b>2%</b>	<b>3%</b>	<b>11%</b>	<b>4%</b>	<b>2%</b>	<b>13%</b>	<b>3%</b>
età inferiore ai 30 anni		56%	0%	<b>54%</b>	45%	93%	<b>53%</b>	20%	62%	<b>29%</b>
tra i 30 e i 50 anni		1%	0%	<b>1%</b>	1%	3%	<b>1%</b>	2%	15%	<b>5%</b>
età superiore ai 50 anni		0%	0%	<b>0%</b>	0%	0%	<b>0%</b>	0%	0%	<b>0%</b>
<b>Totale</b>		<b>3%</b>	<b>6%</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>	<b>9%</b>	<b>5%</b>	<b>3%</b>	<b>10%</b>	<b>4%</b>
età inferiore ai 30 anni		<b>31%</b>	<b>54%</b>	<b>33%</b>	<b>36%</b>	<b>69%</b>	<b>41%</b>	<b>24%</b>	<b>49%</b>	<b>28%</b>
tra i 30 e i 50 anni		<b>5%</b>	<b>8%</b>	<b>5%</b>	<b>3%</b>	<b>8%</b>	<b>4%</b>	<b>2%</b>	<b>9%</b>	<b>4%</b>
età superiore ai 50 anni		<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

\*Calcolato come: nuovi assunti/dipendenti al 31.12 di ciascun anno per ciascun cluster.

USCITE*	U.M.	2018			2019			2020		
		UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
<b>Nord Italia</b>	n.	<b>70</b>	<b>15</b>	<b>85</b>	<b>76</b>	<b>10</b>	<b>86</b>	<b>78</b>	<b>21</b>	<b>99</b>
età inferiore ai 30 anni		5	1	6	5	0	5	3	3	6
tra i 30 e i 50 anni		6	3	9	8	4	12	3	2	5
età superiore ai 50 anni		59	11	70	63	6	69	72	16	88
<b>Centro Italia</b>		<b>52</b>	<b>2</b>	<b>54</b>	<b>105</b>	<b>3</b>	<b>108</b>	<b>98</b>	<b>8</b>	<b>106</b>
età inferiore ai 30 anni		0	0	0	4	1	5	1	0	1
tra i 30 e i 50 anni		0	0	0	2	0	2	2	0	2
età superiore ai 50 anni		52	2	54	99	2	101	95	8	103
<b>Sud Italia e Isole</b>		<b>20</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>56</b>	<b>0</b>	<b>56</b>	<b>62</b>	<b>6</b>	<b>68</b>
età inferiore ai 30 anni		0	0	0	3	0	3	0	1	1
tra i 30 e i 50 anni		1	0	1	3	0	3	1	1	2
età superiore ai 50 anni		19	0	19	50	0	50	61	4	65
<b>Totale</b>		<b>142</b>	<b>17</b>	<b>159</b>	<b>237</b>	<b>13</b>	<b>250</b>	<b>238</b>	<b>35</b>	<b>273</b>
<b>età inferiore ai 30 anni</b>		<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
<b>tra i 30 e i 50 anni</b>		<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>
<b>età superiore ai 50 anni</b>	<b>130</b>	<b>13</b>	<b>143</b>	<b>212</b>	<b>8</b>	<b>220</b>	<b>228</b>	<b>28</b>	<b>256</b>	

\*Risoluzioni consensuali e altre uscite.

TASSO DI TURNOVER IN USCITA*	U.M.	2018			2019			2020		
		UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
<b>Nord Italia</b>	%	<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>6%</b>	<b>3%</b>	<b>6%</b>	<b>6%</b>	<b>7%</b>	<b>7%</b>
età inferiore ai 30 anni		5%	5%	5%	4%	0%	3%	3%	7%	4%
tra i 30 e i 50 anni		2%	3%	2%	3%	4%	3%	1%	2%	1%
età superiore ai 50 anni		7%	7%	7%	8%	4%	7%	9%	11%	9%
<b>Centro Italia</b>		<b>6%</b>	<b>3%</b>	<b>6%</b>	<b>9%</b>	<b>2%</b>	<b>8%</b>	<b>9%</b>	<b>5%</b>	<b>8%</b>
età inferiore ai 30 anni		0%	0%	0%	3%	10%	4%	1%	0%	1%
tra i 30 e i 50 anni		0%	0%	0%	1%	0%	1%	1%	0%	1%
età superiore ai 50 anni		7%	5%	7%	12%	2%	11%	12%	9%	12%
<b>Sud Italia e Isole</b>		<b>2%</b>	<b>0%</b>	<b>2%</b>	<b>5%</b>	<b>0%</b>	<b>5%</b>	<b>6%</b>	<b>4%</b>	<b>6%</b>
età inferiore ai 30 anni		0%	0%	0%	4%	0%	4%	0%	5%	1%
tra i 30 e i 50 anni		1%	0%	1%	2%	0%	2%	1%	3%	1%
età superiore ai 50 anni		2%	0%	2%	6%	0%	6%	8%	5%	7%
<b>Totale</b>		<b>5%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>	<b>7%</b>	<b>2%</b>	<b>6%</b>	<b>7%</b>	<b>6%</b>	<b>7%</b>
<b>età inferiore ai 30 anni</b>		<b>2%</b>	<b>4%</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>	<b>2%</b>	<b>3%</b>	<b>1%</b>	<b>5%</b>	<b>2%</b>
<b>tra i 30 e i 50 anni</b>		<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>
<b>età superiore ai 50 anni</b>		<b>6%</b>	<b>5%</b>	<b>6%</b>	<b>9%</b>	<b>2%</b>	<b>8%</b>	<b>10%</b>	<b>9%</b>	<b>10%</b>

\*Calcolato come: dipendenti usciti/dipendenti al 31.12 di ciascun anno per ciascun cluster.

TASSO DI TURNOVER*	U.M.	2018	2019	2020
Uomo	%	9,1	10,6	9,9
Donna		14,8	12,3	15,6
Nord		11,6	11,3	10,8
Centro		8,9	12,2	11,9
Sud		8,02	8,7	9,2
<b>Totale</b>		<b>9,8</b>	<b>10,9</b>	<b>10,7</b>

\*Calcolato come (entrate + uscite) / organico medio \* 100 per ciascun cluster.

## STANDARD GRI 401-3 CONGEDO PARENTALE

CONGEDO PARENTALE*	U.M.	2018			2019			2020		
		UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Posizioni Totali Aperte	n.	246	53	<b>299</b>	230	55	<b>285</b>	225	53	<b>278</b>
Posizioni Aperte nell'anno		13	3	<b>16</b>	24	5	<b>29</b>	17	15	<b>32</b>
Posizioni chiuse nell'anno		233	50	<b>283</b>	206	50	<b>256</b>	208	38	<b>246</b>
per rientro		227	49	<b>276</b>	196	50	<b>246</b>	202	36	<b>238</b>
per fine rapporto		6	1	<b>7</b>	10	0	<b>10</b>	6	2	<b>8</b>

\* I dati riferiti al congedo parentale sono relativi alla Legge 53/2000.

## STANDARD GRI 403-9 INFORTUNI SUL LAVORO

LAVORATORI DIPENDENTI*	U.M.	2018	2019	2020
Infotuni sul lavoro (LTI) <sup>37</sup>	n.	8	6	<b>7</b>
<i>di cui con gravi conseguenze (assenza superiore a 6 mesi)</i>		0	1	<b>0</b>
Decessi		0	0	<b>0</b>
<b>Indici infortunistici dipendenti ***</b>				
Indice di frequenza (LTIFR) <sup>38</sup>	-	1,35	0,98	<b>1,07</b>
Indice di frequenza degli infortuni con gravi conseguenze		0	0,16	<b>0</b>
Indice di decesso		0	0	<b>0</b>
Indice di gravità		0,03	0,10	<b>0,01</b>

\*Nella tabella è stato eliminato il dettaglio uomo/donna e regioni per uniformare la rendicontazione alla nuova versione del GRI. Per il valore riportato nella Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del 2019 si rinvia al documento pubblicato sul sito Internet del Gruppo all'indirizzo [https://www.italgas.it/export/sites/italgas/italgas-gallery/Documenti\\_it/Dichiarazione-Non-Finanziaria-2019](https://www.italgas.it/export/sites/italgas/italgas-gallery/Documenti_it/Dichiarazione-Non-Finanziaria-2019).

\*\* I dati relativi agli infortuni comprendono gli accadimenti che hanno portato ad un'assenza dal lavoro superiore ad un giorno.

\*\*\* Gli indici infortunistici sono stati calcolati come segue:

- Indice di decesso: numero decessi / 1.000.000 di ore lavorate
- Indice di gravità: giorni di assenza per infortunio / 100.000 di ore lavorate
- Indice di frequenza: numero infortuni registrati / 1.000.000 di ore lavorate

<sup>37</sup> LTI: Lost Time Injury

<sup>38</sup> LTIFR: Lost Time Injury Frequency Rate

LAVORATORI NON DIPENDENTI (CONTRATTISTI) <sup>39*</sup>	U.M.	2018	2019	2020
Infortuni sul lavoro (LTI)		4	8	8
di cui con gravi conseguenze (assenza superiore a 6 mesi)	n.	1	0	0
Decessi		0	0	0
<b>Indici infortunistici dipendenti ***</b>				
Indice di frequenza (LTIFR)		1,44	1,85	1,94
Indice di frequenza degli infortuni con gravi conseguenze	-	0,36	0	0,00
Indice di decesso		0,00	0,00	0,00
Indice di gravità		0,11	0,11	0,10
<b>Indice di frequenza dipendenti + contrattisti</b>		<b>1,38</b>	<b>1,34</b>	<b>1,41</b>
<b>Near miss</b>	-	<b>30</b>	<b>44</b>	<b>5</b>

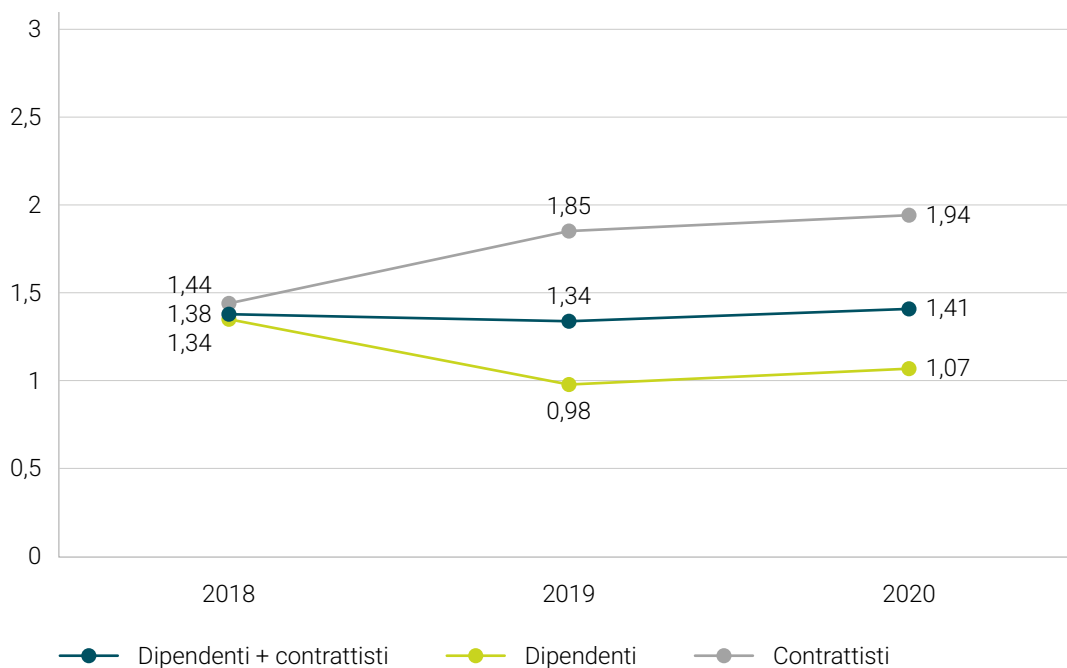
\*Nella tabella è stato eliminato il dettaglio uomo/donna e regioni per uniformare la rendicontazione alla nuova versione del GRI. Per il valore riportato nella Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del 2019 si rinvia al documento pubblicato sul sito Internet del Gruppo all'indirizzo [https://www.italgas.it/export/sites/italgas/italgas-gallery/Documenti\\_it/Dichiarazione-Non-Finanziaria-2019](https://www.italgas.it/export/sites/italgas/italgas-gallery/Documenti_it/Dichiarazione-Non-Finanziaria-2019).

\*\* I dati relativi agli infortuni comprendono gli accadimenti che hanno portato ad un'assenza dal lavoro superiore ad un giorno.

\*\*\* Gli indici infortunistici sono stati calcolati come segue:

- Indice di gravità: giorni di assenza per infortunio / 200.000 di ore lavorate
- Indice di frequenza: numero infortuni registrati / 1.000.000 di ore lavorate

## INDICE DI FREQUENZA (SENZA ITINERE)



Per l'anno 2018 e 2019 sono inclusi i dati di Medea, Italgas Acqua, Ichnusa, Enerco e Seaside. Dal 1° ottobre 2019 sono consuntivati i dati della Toscana Energia.

<sup>39</sup> Lavoratori di ditte che hanno un contratto di fornitura di servizio o d'opera con Italgas (es. imprese edili, imprese di pulizia, ecc.).



**STANDARD GRI 404-1 ORE MEDIE DI FORMAZIONE ANNUA PER DIPENDENTE**

FORMAZIONE	U.M.	2018	2019	2020
Totale ore di formazione erogate		67.537	84.038	<b>75.948</b> <sup>40</sup>
<i>di cui donne</i>	ore	5.364	7.856	<b>11.899</b>
<i>di cui uomini</i>		62.173	76.182	<b>64.049</b>

RIPARTIZIONE DELLE ORE DI FORMAZIONE EROGATE PER ARGOMENTO E TIPOLOGIA	U.M.	2018	2019	2020
Formazione su tematiche HSEQ*	ore	30.441	37.679	<b>19.040</b>
<i>Partecipazioni</i>	n	4.382	5.220	<b>4.038</b>
Formazione su Codice Etico - Modello 231 - Anticorruzione - Antitrust	ore	209	367	<b>3.849</b>
<i>Partecipazioni</i>	n	78	302	<b>2.914</b>
Formazione manageriale	ore	11.595	18.752	<b>16.071</b>
<i>Partecipazioni</i>	n	1.470	5.224	<b>6.418</b>
Formazione tecnica/specialistica	ore	25.292	27.241	<b>16.852</b>
<i>Partecipazioni</i>	n	2.580	3.392	<b>2.423</b>
Formazione su tematiche inerenti alla Digitalizzazione	ore	N/A	N/A	<b>20.137</b>
<i>Partecipazioni</i>	n	N/A	N/A	<b>17.122</b>

\* Tutti i corsi di formazione in ambito "salute e sicurezza" sono stati organizzati ed erogati in conformità a quanto previsto dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011. Anche in ambito HSEQ le ore di formazione sono diminuite dal 2019 al 2020 per via dell'emergenza COVID-19 che ha comportato la necessità di effettuare prevalentemente formazione online. Tali corsi, rispetto a quelli svolti in presenza, prevedono un minor numero di ore essendo svolti in remoto. Inoltre, in questo caso, la diminuzione è dovuta all'impossibilità di svolgere alcune attività di formazione pratica in presenza (ad es. antincendio).

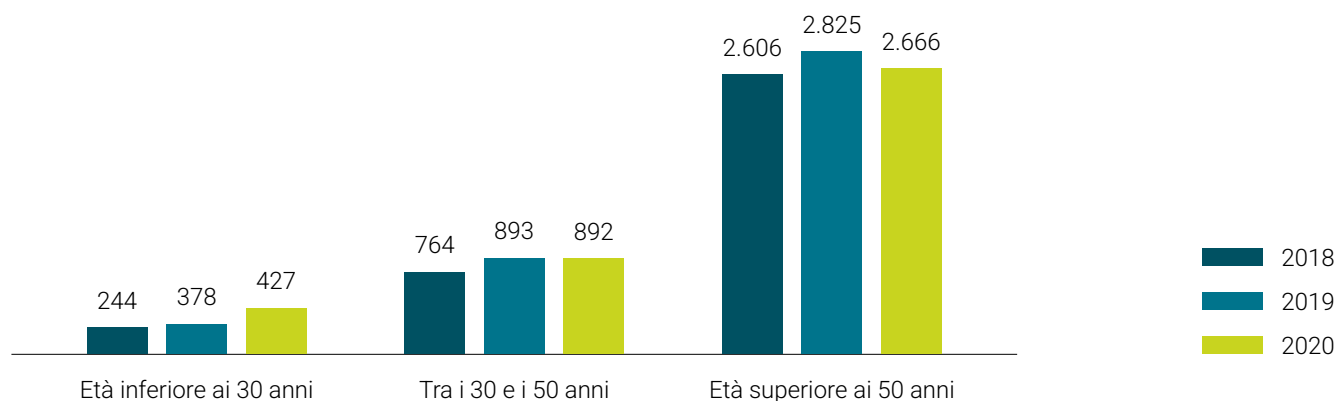
ORE MEDIE DI FORMAZIONE EROGATE*	U.M.	2018			2019			2020		
		UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Totale dipendenti		20	12	<b>19</b>	22	14	<b>21</b>	<b>19</b>	20	<b>19</b>
Dirigenti		18	34	<b>21</b>	29	31	<b>30</b>	<b>26</b>	30	<b>26</b>
Quadri	ore/n.	28	24	<b>27</b>	29	16	<b>27</b>	<b>26</b>	21	<b>25</b>
Impiegati		20	10	<b>18</b>	20	13	<b>18</b>	<b>20</b>	20	<b>20</b>
Operai		18	14	<b>18</b>	22	16	<b>22</b>	<b>16</b>	5	<b>16</b>

\* Il dato può includere più partecipazioni per singolo partecipante.

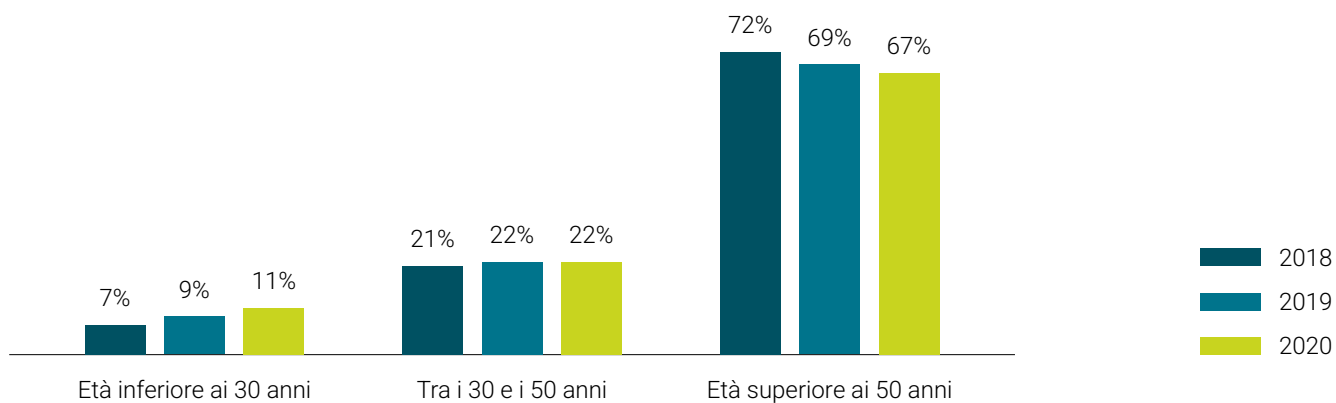
<sup>40</sup> Le ore di formazione sono diminuite dal 2019 al 2020 per via dell'emergenza COVID-19 che ha comportato la necessità di effettuare prevalentemente formazione online. Tali corsi, rispetto a quelli svolti in presenza, prevedono un minor numero di ore essendo svolti in remoto.

**STANDARD GRI 405-1 DIVERSITÀ TRA I DIPENDENTI**

DIPENDENTI (HEADCOUNT)	U.M.	2018			2019			2020		
		UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
<b>Dirigenti</b>		<b>46</b>	<b>11</b>	<b>57</b>	<b>52</b>	<b>9</b>	<b>61</b>	<b>50</b>	<b>8</b>	<b>58</b>
età inferiore ai 30 anni		0	0	0	0	0	0	0	0	0
tra i 30 e i 50 anni		11	10	21	14	7	21	16	6	22
età superiore ai 50 anni		35	1	36	38	2	40	34	2	36
<b>Quadri</b>		<b>234</b>	<b>39</b>	<b>273</b>	<b>252</b>	<b>44</b>	<b>296</b>	<b>250</b>	<b>52</b>	<b>302</b>
età inferiore ai 30 anni		0	0	0	0	0	0	1	0	1
tra i 30 e i 50 anni		63	15	78	67	15	82	73	23	96
età superiore ai 50 anni		171	24	195	185	29	214	176	29	205
<b>Impiegati</b>	n.	<b>1.571</b>	<b>394</b>	<b>1.965</b>	<b>1.747</b>	<b>523</b>	<b>2.270</b>	<b>1.659</b>	<b>536</b>	<b>2.195</b>
età inferiore ai 30 anni		121	24	145	165	58	223	153	76	229
tra i 30 e i 50 anni		278	121	399	346	161	507	355	171	526
età superiore ai 50 anni		1.172	249	1.421	1.236	304	1.540	1.151	289	1.440
<b>Operai</b>		<b>1.316</b>	<b>3</b>	<b>1.319</b>	<b>1.466</b>	<b>3</b>	<b>1.469</b>	<b>1.426</b>	<b>4</b>	<b>1.430</b>
età inferiore ai 30 anni		99	0	99	154	1	155	195	2	197
tra i 30 e i 50 anni		265	1	266	282	1	283	247	1	248
età superiore ai 50 anni		952	2	954	1.030	1	1.031	984	1	985
<b>Totale</b>		<b>3.167</b>	<b>447</b>	<b>3.614</b>	<b>3.517</b>	<b>579</b>	<b>4.096</b>	<b>3.385</b>	<b>600</b>	<b>3.985</b>

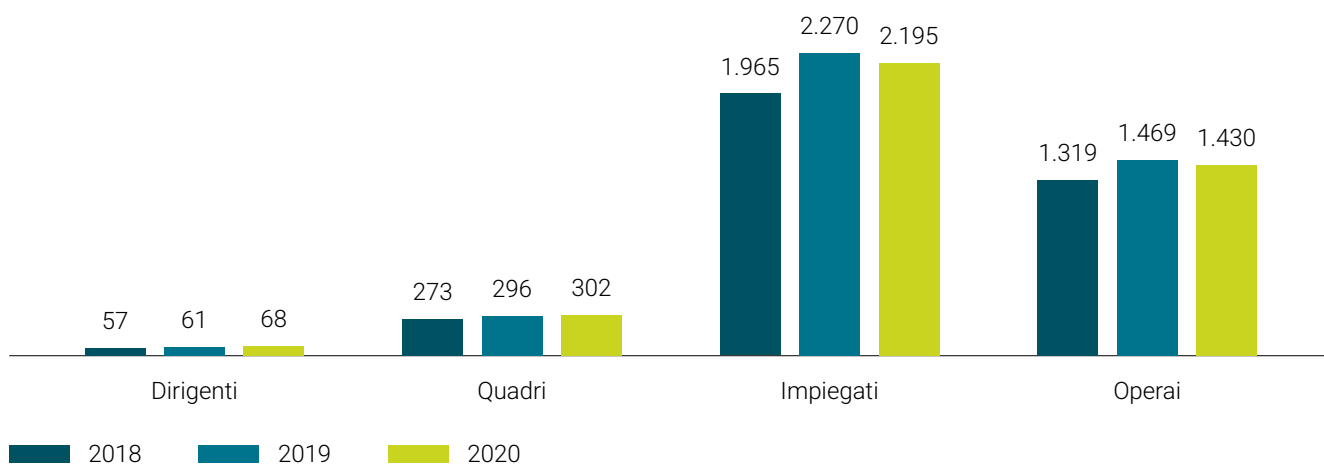
**NUMERO DI DIPENDENTI PER FASCIA D'ETÀ**


## PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER FASCIA D'ETÀ

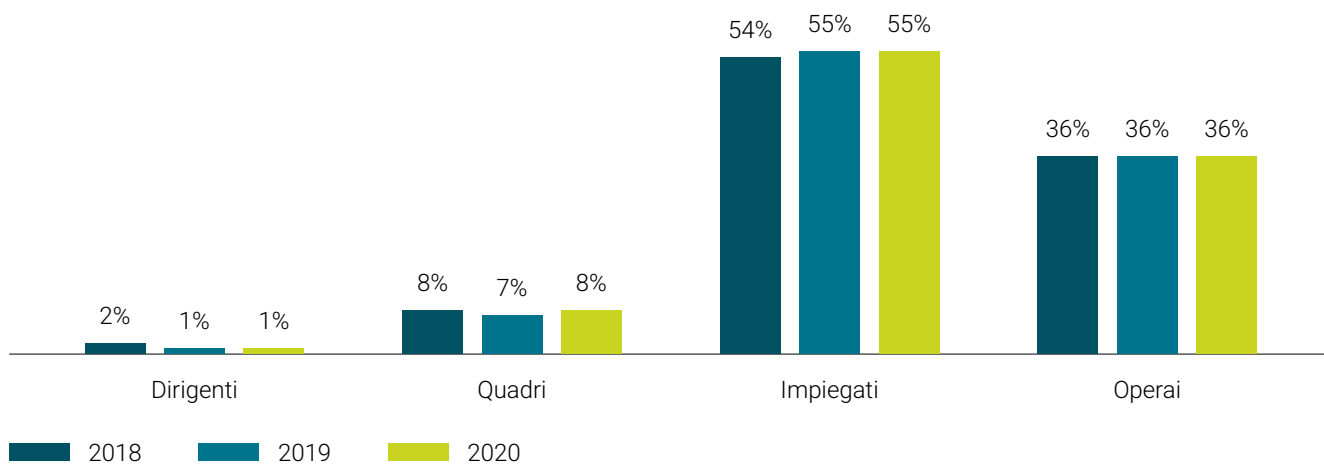


Grazie al turnover in atto la percentuale dei dipendenti con età superiore ai 50 anni registra una significativa riduzione.

## NUMERO DI DIPENDENTI PER QUALIFICA



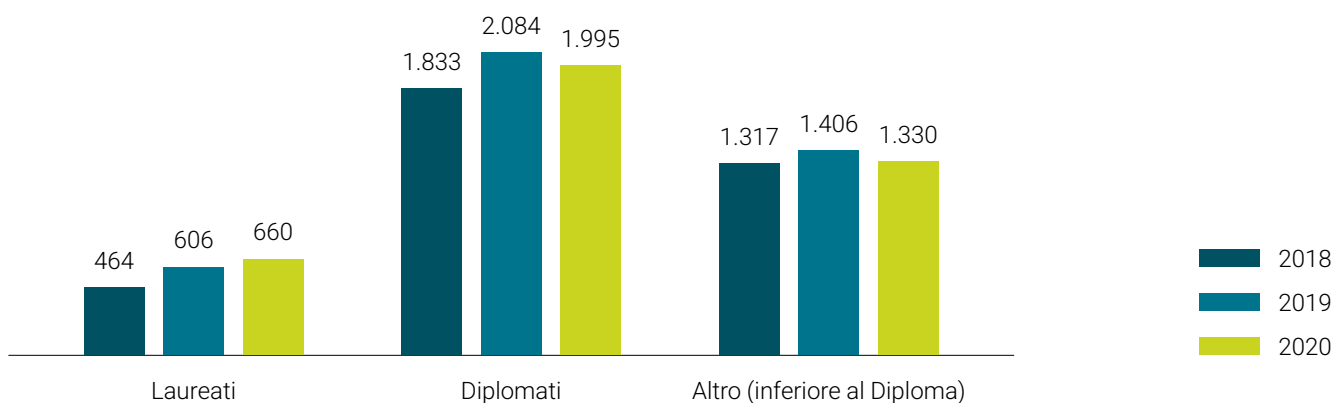
## PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER QUALIFICA



DIPENDENTI APPARTENENTI A CATEGORIE PROTETTE	U.M.	2018			2019			2020		
		UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Dipendenti appartenenti a categorie protette	n.	138	25	<b>163</b>	146	30	<b>176</b>	148	32	<b>180</b>

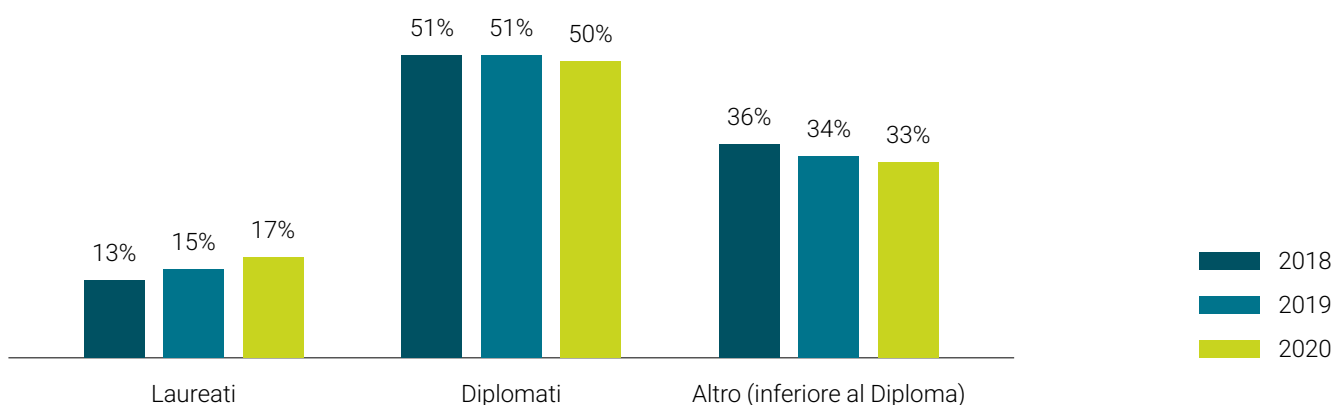
DIPENDENTI PER LIVELLO DI ISTRUZIONE	U.M.	2018			2019			2020		
		UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Laureati	n.	324	140	<b>464</b>	388	218	<b>606</b>	405	255	<b>660</b>
Diplomati		1.601	232	<b>1.833</b>	1.807	277	<b>2.084</b>	1.727	268	<b>1.995</b>
Altro (inferiore al Diploma)		1.242	75	<b>1.317</b>	1.322	84	<b>1.406</b>	1.253	77	<b>1.330</b>
<b>Totale</b>		<b>3.167</b>	<b>447</b>	<b>3.614</b>	<b>3.517</b>	<b>579</b>	<b>4.096</b>	<b>3.385</b>	<b>600</b>	<b>3.985</b>

#### NUMERO DI DIPENDENTI PER LIVELLO DI ISTRUZIONE



Continua l'aumento in valore assoluto del numero dei laureati mentre diminuiscono i numeri relativi ai diplomati e ad altri livelli di istruzione.

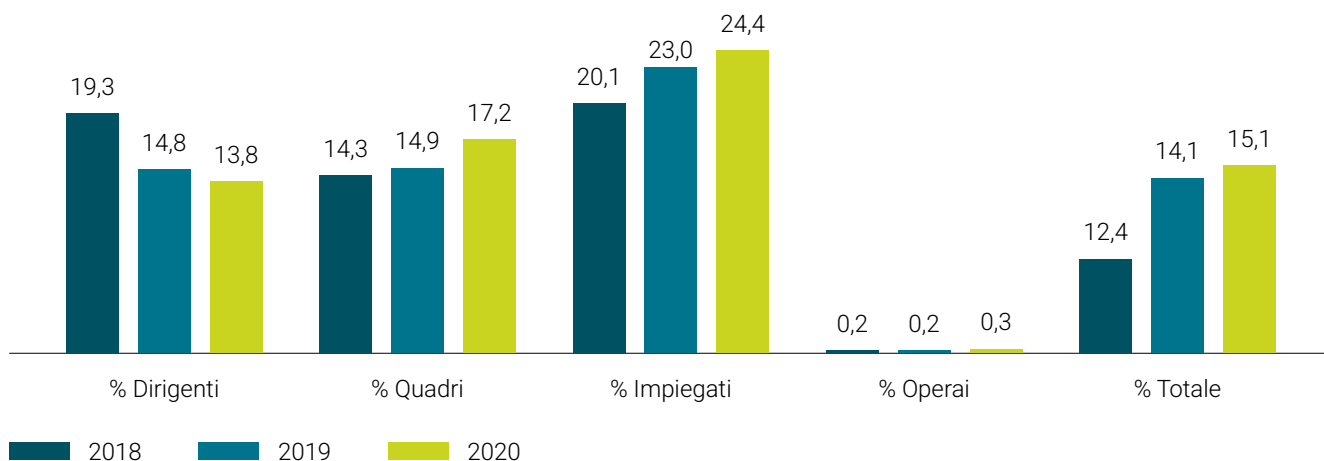
#### PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER LIVELLO DI ISTRUZIONE



DIPENDENTI PER ANZIANITÀ MEDIA	U.M.	2018			2019			2020		
		UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Età media occupati (età)	n.	52	50	<b>52</b>	51	49	<b>51</b>	51	48	<b>50,5</b>
Anzianità media di servizio (anni)		27	24	<b>26</b>	25	22	<b>25</b>	25	21	<b>24,5</b>

% DI DONNE SUL TOTALE DEI DIPENDENTI, PER CATEGORIA PROFESSIONALE	U.M.	2018	2019	2020
Dirigenti	%	19,3	14,8	13,8
Quadri		14,3	14,9	17,2
Impiegati		20,1	23,0	24,4
Operai		0,2	0,2	0,3
<b>Totale</b>		<b>12,4</b>	<b>14,1</b>	<b>15,1</b>

#### PERCENTUALI DI DONNE PER CATEGORIA



Grazie all'impegno del *management* e agli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione la percentuale di donne all'interno della popolazione aziendale è in costante crescita. Si registra una flessione nella popolazione dei dirigenti dovuta all'esiguo numero della popolazione stessa.

% DI DIPENDENTI APPARTENENTI A CATEGORIE PROTETTE SUL TOTALE DEI DIPENDENTI	U.M.	2018	2019	2020
Dipendenti appartenenti a categorie protette	%	4,5	4,3	<b>4,5</b>

% DI DIPENDENTI PER FASCIA D'ETÀ SUL TOTALE DEI DIPENDENTI	U.M.	2018	2019	2020
Età inferiore ai 30 anni		6,8	9,2	<b>10,7</b>
Tra i 30 e i 50 anni	%	21,1	21,8	<b>22,4</b>
Età superiore ai 50 anni		72,1	69,0	<b>66,9</b>

### CONTENZIOSI CON I DIPENDENTI

CONTENZIOSI DIPENDENTI	U.M.	2018	2019	2020 <sup>41</sup>
Contenziosi aperti nell'anno		18	13	<b>35</b>
Contenziosi chiusi nell'anno	n.	15	15	<b>16</b>
Totale contenziosi pendenti al 31/12 (dipendenti e ex dipendenti)		21	20	<b>41</b>

I restanti 18 contenziosi aperti nell'anno 2020 sono riconducibili alle seguenti casistiche: n. 4 richieste economiche di vario genere; n. 3 differenze di inquadramento; n. 1 riconoscimento malattia professionale; n. 10 impugnative di provvedimenti disciplinari comminati, anche di tipo espulsivo.

<sup>41</sup> Il contenzioso giudiziale con dipendenti ed ex dipendenti del Gruppo Italgas, seppur tendenzialmente stabile nel tempo, ha subito un incremento rispetto al 2019, dovuto prevalentemente alla proposizione di n. 17 ricorsi seriali, legato ad una medesima vertenza relativa all'interpretazione del CCNL sull'assorbibilità di un elemento retributivo in caso di promozione, promossi da dipendenti della ex AES di Torino.