

VALORI E GOVERNANCE AZIENDALI

[GRI 2-12, 2-15, 2-18, 2-19, 2-20, 2-22, 2-23]

Acea Ato 2 SpA riconosce, promuove e fa propri i principi della responsabilità sociale d'impresa come strumento di sviluppo sostenibile in grado di coniugare le esigenze di crescita della Società senza compromettere la possibilità alle generazioni, presenti e future, di soddisfare i propri bisogni. La creazione di valore condiviso per tutti gli stakeholder della Società è alla base del proprio modello di business.

I principi e i valori di Acea Ato 2 trovano il loro fondamento in quelli del Gruppo Acea, descritti nel **Codice Etico di Gruppo**,¹⁹ il quale si sviluppa sulla base i principi valoriali promossi dal Global Compact delle Nazioni Unite²⁰, al quale Acea SpA aderisce dal 2007, ed agli Obiettivi ONU di sviluppo sostenibile (per approfondimenti si veda il paragrafo "Il Piano di Sostenibilità 2020-2024 e gli SDGs").

Oltre all'integrazione dei principi del Codice Etico, gli impegni di Acea Ato 2 sono declinati nella **Politica di Sostenibilità e del Sistema di Gestione Integrato** (Figura 14), che definisce la vision ed i valori essenziali in tema di qualità, ambiente, sicurezza ed energia ai quali devono fare riferimento le strategie e gli obiettivi di Acea Ato 2.

Figura n. 14 – I principi della politica di Sostenibilità e del Sistema di Gestione Integrato di Acea Ato 2



19 www.gruppo.acea.it/governance/sistema-controllo-interno-gestione-rischi/codice-etico.

20 Per un maggiore approfondimento si faccia riferimento a quanto riportato nel Bilancio di Sostenibilità/DNF 2023 Gruppo Acea al capitolo "Strategia e Sostenibilità".

La Società si impegna nel miglioramento continuo nella gestione degli impatti significativi, anche attraverso il mantenimento e l'implementazione dei sistemi di gestione certificati secondo i più aggiornati standard. In particolare, grazie al percorso volontario finalizzato al miglioramento continuo dei propri processi e attività intrapreso, la società nel 2023 ha ottenuto il rinnovo della certificazione del proprio Sistema di Gestione Qualità (UNI EN ISO 9001:2015), Ambiente (UNI EN ISO 14001:2015), Sicurezza (UNI ISO 45001:2018) ed Energia (ENI CEI IEN ISO 50001:2018).

SEGNALAZIONI DEL CODICE ETICO

Il Codice Etico di Gruppo raccoglie i principi e le regole di comportamento di cui Acea riconosce un valore etico positivo ed ai quali devono essere ricondotte tutte le pratiche aziendali, in grado di garantire la correttezza e la trasparenza, l'affidabilità e la reputazione di Acea. Gli organi sociali, il management, i dipendenti, i collaboratori esterni e ogni altro soggetto che cooperi con il Gruppo Acea deve osservare tali principi, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni, competenze e responsabilità.

[GRI 2-16, 2-25]

Nel corso del 2023 è stato diffuso a tutti i dipendenti l'aggiornamento del Codice Etico di Gruppo intervenuto nel 2022 ed è stato svolto il relativo programma di formazione su tutta la popolazione aziendale. Tale aggiornamento ha permesso di rafforzare i valori, i principi e le regole che ispirano i comportamenti di tutte le Società del Gruppo Acea, inclusa Acea Ato 2, valorizzando tematiche alla base dei principi dello sviluppo sostenibile quali:

- la tutela dei diritti umani in ogni contesto operativo, inclusa la catena di fornitura;
- il richiamo esplicito all'inclusione, al coinvolgimento delle persone di Acea e al benessere organizzativo;
- l'impegno per la salvaguardia degli ecosistemi e della biodiversità;
- l'impegno a definire una strategia di mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici;
- l'importanza del dialogo e del confronto con gli stakeholder;
- l'istanza di interagire con fornitori attenti alle tematiche di sostenibilità.

Con il D.Lgs. n. 24 del 2023 (cd. "Decreto Whistleblowing") l'Italia ha adottato la Direttiva UE n. 2019/1937, con l'obiettivo dichiarato di aumentare i livelli di protezione accordati alle persone che segnalano violazioni di normative che danneggiano l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o di organizzazioni private.

In questo senso la novità principale del D.Lgs. 24/2023 è l'estensione dell'ambito di applicazione dell'obbligo di attivare canali di segnalazione interna, finora riservato ai soli soggetti tenuti all'adozione dei modelli di organizzazione ex D.Lgs. 231/2001. In Acea sono state recepite le modifiche introdotte dalla normativa mediante l'aggiornamento della "Politica di Gestione delle segnalazioni – Whistleblowing" attivabile sia dai dipendenti che da soggetti esterni, per la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni – relative ad eventuali inosservanze della legge, delle regole interne e del Codice Etico, nonché a temi riconducibili al Sistema di controllo interno, all'Informativa Societaria, alla Responsabilità Amministrativa della società (D.Lgs. n. 231/01), a frodi e conflitti di interesse. La piattaforma "Comunica Whistleblowing", garantisce il rispetto degli standard normativi richiesti (la riservatezza dell'identità del segnalante, l'archiviazione sicura dei documenti trasmessi e caricati a sistema, la gestione riservata dei processi di analisi e gestione). Le segnalazioni relative a presunte violazioni del Codice Etico sono trasmesse all'**Ethic Officer**, Organo collegiale di Gruppo che gestisce il sistema di segnalazioni di presunte violazioni per inosservanza della legge, della normativa interna e del Codice Etico e vigila sul rispetto dei valori di trasparenza, legalità, equità ed integrità etica nei rapporti con tutti gli stakeholder.

Nel corso del 2023 sono pervenute all'Ethic Officer n. 72 segnalazioni per il perimetro Acea SpA e Controllate, di cui sette riferibili ad Acea Ato 2. 2 segnalazioni sono pervenute via mail all'indirizzo dedicato (segnalazioni@aceaspai.it), 7 tramite posta ordinaria e una sulla piattaforma Comunica Whistleblowing. Tutte e 10 le segnalazioni sono state caricate dalla Segreteria Tecnica dell'Ethic Officer sulla piattaforma whistleblowing, 3 delle 10 segnalazioni, in ragione degli approfondimenti condotti, sono state ritenute inerenti; di queste 2 sono state valutate come "non fondate" e una fondata con relativa attivazione di azioni correttive già in parte implementate dalla Società. Le rimanenti 7 erano relative a reclami commerciali/presunti allacci idrici abusivi, e come tali sono state trasmesse alla struttura competente di società per la relativa gestione, che ha svolto le verifiche sul campo e preso, se del caso, gli opportuni provvedimenti ai sensi delle procedure in essere relative agli abusi.

[GRI 2-26]

LA GOVERNANCE

Acea Ato 2 SpA è sottoposta al controllo di Acea SpA che esercita la direzione e il coordinamento ai sensi dell'art. 2497-bis c.c. attraverso la Direzione Chief Operating Office. Tale struttura esercita la funzione di indirizzo, coordinamento e controllo dei processi di business nell'ambito della gestione del ciclo idrico integrato, dei servizi ambientali, della distribuzione di energia elettrica e gas, del servizio di illuminazione pubblica e delle attività inerenti i servizi di ingegneria del Gruppo.

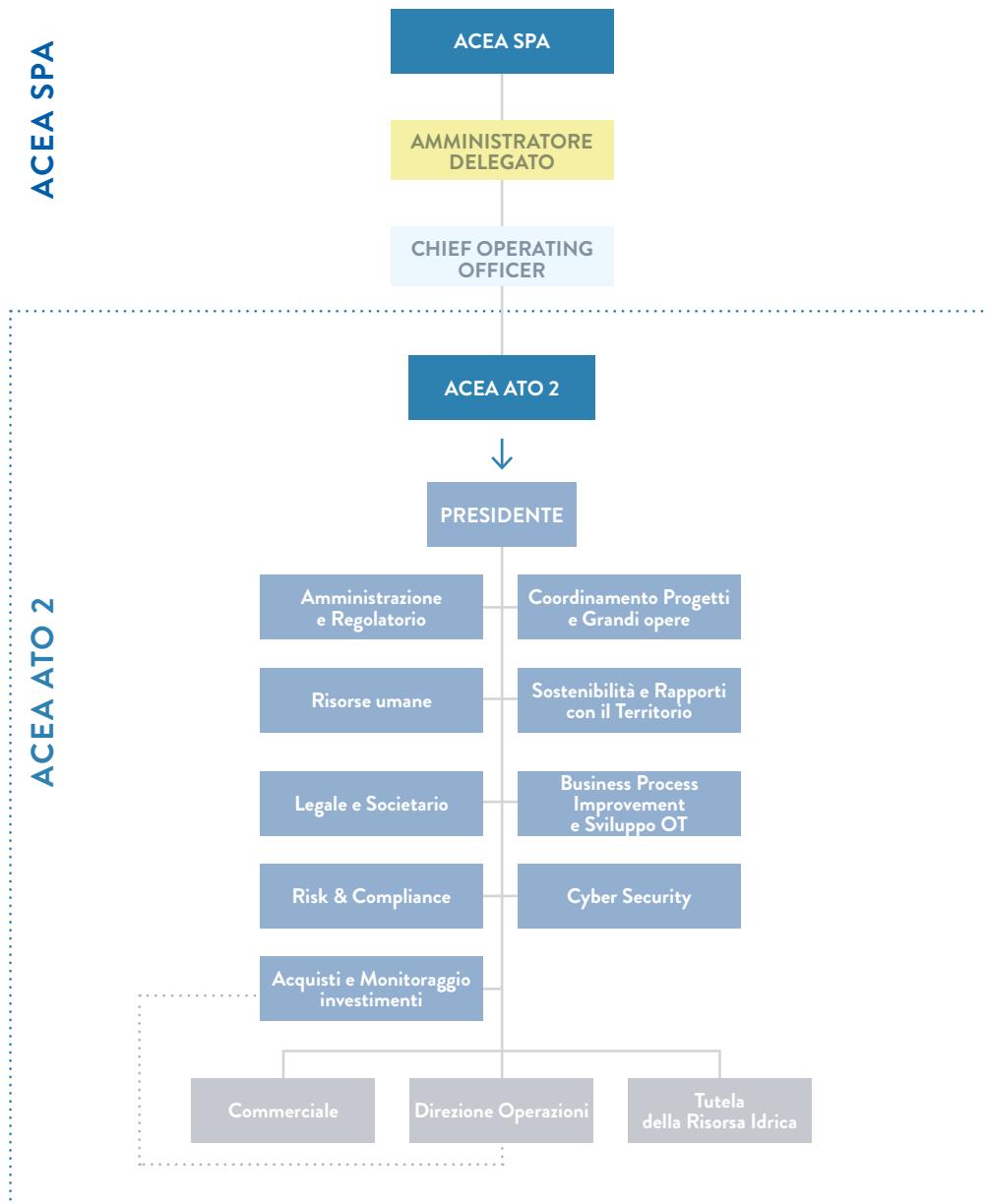
[GRI 2-9]

Acea SpA, inoltre, offre alle società operative del Gruppo Acea supporto gestionale tramite servizi di natura direzionale, legale, logistica, tecnica, finanziaria e amministrativa. In Figura 15 è riportato l'organigramma di Acea SpA al 31.12.2023 e la collocazione di Acea Ato 2 dentro l'organizzazione²¹.



21 Per un maggiore approfondimento si faccia riferimento a quanto riportato nel Bilancio di Sostenibilità/DNF 2023 Gruppo Acea al capitolo "L'analisi del contesto e il modello di business" (pagine 28 ss).

Figura n. 15 – Organigramma Acea SpA - Acea Ato 2 SpA al 31.12.2023



riporto funzionale

riporto gerarchico

[GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13]

La struttura di governance di Acea Ato 2 prevede un organo amministrativo (Consiglio di Amministrazione, di seguito anche “CdA”) ed il Presidente esecutivo destinatario delle deleghe da parte del CdA su talune materie.

Il Consiglio di Amministrazione è il più alto organo di governo, owner del procedimento decisionale di tutte le materie non attribuite al Presidente. Il Presidente si avvale poi delle strutture a suo diretto riporto con riferimento alla gestione e alla decisione sui vari processi. Nella Business Review periodica presieduta dal Presidente vengono coinvolti tutti i vertici aziendali; in questo contesto sono monitorati e condivisi gli andamenti dei principali indicatori di performance aziendale al fine di supportare il processo decisionale. Come previsto dallo Statuto, i Soci Acea SpA, Roma Capitale e Città Metropolitana di Roma Capitale, anche per conto dei comuni dell'ATO2, selezionano e nominano i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale di rispettiva espressione; il criterio utilizzato è relativo all'esperienza maturata e alle competenze del candidato, nel rispetto delle quote di genere.

[GRI 405-1]

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 8 membri, di cui 5 uomini e 3 donne. Sono tutti membri indipendenti e non esecutivi ad eccezione del Presidente.

La Governance di sostenibilità è strutturata ispirandosi alle best practice di settore. A partire dal giugno 2019 è attivo un comitato interno, denominato **Review Sostenibilità, Governance, Risk e Compliance** (in forma abbreviata “Review Sostenibilità & GRC” o anche “Review”) che ha lo scopo: di vigilare sull'attuazione ed il corretto andamento delle attività legate alla Sostenibilità e ai Sistemi di Gestione Integrati, nonché sulla definizione degli indirizzi e sugli obiettivi, indicatori ed eventuali azioni correttive; di monitorare lo stato di implementazione delle attività svolte e programmate in materia di Risk Management aziendale e di Cyber Security; di monitorare l'efficace attuazione dei sistemi aziendali di Compliance alla normativa di riferimento ed il rispetto delle policy aziendali in tema di protezione dei dati personali.

[GRI 2-16]

La Review, che nel corso del 2023 si è riunito 3 volte, è presieduta dal Presidente di Acea Ato 2 ed è composto dai Responsabili delle Unità a diretto riporto del Presidente e dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione dei rischi. Il Presidente informa il CdA delle attività e dei risultati più significativi monitorati nella Review Sostenibilità & GRC.

A livello operativo, Acea Ato 2 si è dotata di un presidio operativo dedicato, l'**U. Sostenibilità**, all'interno della struttura organizzativa **U. Sostenibilità e Rapporti con il Territorio**, che oltre ad essere interconnesso con il network delle funzioni/presidi di sostenibilità e di comunicazione presenti nel Gruppo – ed in particolare con la **Funzione Investor Relations & Sustainability della Capogruppo** – promuove, coordina e monitora progetti e azioni per l'integrazione della sostenibilità nelle scelte aziendali ed elabora dati inerenti alla sostenibilità aziendale, agendo in sinergia con le diverse unità organizzative interne.

LA POLITICA DI REMUNERAZIONE E IL SISTEMA DI PERFORMANCE MANAGEMENT DEL GRUPPO ACEA

[GRI 2-18, 2-19, 2-20]

Acea Ato 2 segue la Politica di Remunerazione di Gruppo Acea²², definita in modo da allineare gli interessi del management con quelli degli azionisti, perseguitando l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, attraverso il consolidamento del legame tra retribuzione e performance, individuali e di Gruppo. Essa mira al rafforzamento dei capisaldi della cultura del merito, del valore e del coinvolgimento nei sistemi di valutazione individuale, secondo i “pillars” di meritocrazia ed equità retributiva.

In linea con la raccomandazione di cui all'art. 5 del Codice di Corporate Governance, la Politica di Remunerazione persegue la generale finalità di attrarre, trattenere e motivare le persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società.

22 La Politica di Remunerazione del Gruppo Acea è ispirata ai principi e alle raccomandazioni contenute nell'articolo 5 del Codice di Corporate Governance delle Società Quotate approvato dal Comitato approvato dal Comitato per la Corporate Governance nel gennaio 2020 ed efficace dal 1° gennaio 2021. Essa definisce i criteri e le linee guida per la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, compresi gli Amministratori esecutivi e gli Amministratori investiti di particolari cariche, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche1 e dei membri del Collegio Sindacale della Società, in un orizzonte temporale che coincide con l'esercizio in corso. Per maggiori dettagli si può far riferimento alla Relazione di remunerazione, disponibile sul sito www.acea.it

In generale, per la definizione della politica di remunerazione vengono costantemente presi a riferimento i seguenti elementi:

1. Mercato esterno
2. Coerenza Interna
3. Pesatura delle Posizioni

Nello specifico, la remunerazione è composta da una componente fissa e da una componente variabile. La componente fissa della retribuzione è determinata dalla specializzazione professionale e dal ruolo nell'organizzazione e riflette, pertanto, le competenze tecniche, professionali e manageriali.

L'elemento variabile della retribuzione, invece, riconosce e premia gli obiettivi assegnati e i risultati raggiunti e viene determinata secondo parametri che prevedono sistemi di ponderazione per il rischio e il collegamento a risultati effettivi e duraturi. Esso si articola in una componente annuale e in una componente di medio-lungo periodo. Il sistema di incentivazione variabile annuale (di seguito anche: "MBO") del Gruppo Acea promuove il raggiungimento degli obiettivi annuali di budget definiti anche in ottica di sostenibilità nel medio-lungo termine. L'incentivo è dedicato a retribuire il livello di performance del Beneficiario espresso durante l'arco temporale annuale, a fronte di obiettivi predeterminati. Il sistema variabile di medio-lungo termine Long Term Incentive Plan (LTIP) ha tra le principali finalità quelle di fidelizzare e incentivare il management al perseguimento dei risultati economico-finanziari e di sostenibilità del Gruppo nell'interesse degli azionisti, allineandone così gli obiettivi. Il LTIP 2021-2023 è un piano "rolling" basato sull'assegnazione di tre cicli triennali che prevede l'erogazione monetaria di un bonus allo scadere del triennio (periodo di vesting), a fronte del raggiungimento di obiettivi di performance allineati al Piano Strategico.

In particolare, la Società, mediante il Piano di incentivazione LTIP intende:

- accrescere le performance allineando tutta l'organizzazione attorno al raggiungimento degli obiettivi annuali di budget;
- diffondere una cultura di riconoscimento del merito;
- creare oggettività delle valutazioni;
- realizzare una forte condivisione degli obiettivi da raggiungere;
- fornire alla società uno strumento retributivo utile all'attraction e alla retention.

Acea, che è stata tra le prime aziende in Italia ad aver recepito le indicazioni degli enti regolatori europei in tale direzione, non solo ha previsto il mantenimento della clausola clawback ma ha esteso tali clausole anche ai ruoli manageriali con maggior impatto sul business del Gruppo. Tale scelta garantisce il diritto di chiedere la restituzione delle componenti variabili della remunerazione – sia di breve che di medio-lungo periodo – qualora tali componenti siano state versate sulla base di comportamenti di natura dolosa e/o per colpa grave, come l'intenzionale alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi ovvero l'ottenimento degli stessi obiettivi mediante comportamenti contrari alle norme aziendali o legali.

La policy di Salary Review si ispira alla filosofia retributiva consolidata all'interno del Gruppo Acea e mira al rafforzamento dei capisaldi della cultura del merito, del valore e del coinvolgimento dei sistemi di valutazione individuale, secondo i «pillars» di meritocrazia ed equità retributiva.

Il sistema di remunerazione si compone di un elemento retributivo di natura fissa ed uno di natura variabile e prevede le seguenti 3 tipologie di interventi retributivi possibili, nelle modalità e nei limiti del modello definito di valutazione della valutazione della performance e al posizionamento retributivo: Una Tantum – UT, Aumento di Merito – ADM e Sviluppo o nomina a Quadro o Dirigente.

La valutazione annuale del management avviene annualmente, secondo il modello di Performance Management del Gruppo Acea che rappresenta una leva importante per il raggiungimento degli obiettivi di crescita aziendale ed è una opportunità per favorire lo sviluppo delle persone. Il modello è incentrato su due elementi di valutazione:

1. Performance composta dai Non-Financial Goal, traguardi standard di tipo qualitativo.
2. Modello di Leadership composto dai comportamenti collegati ai valori del Gruppo Acea.

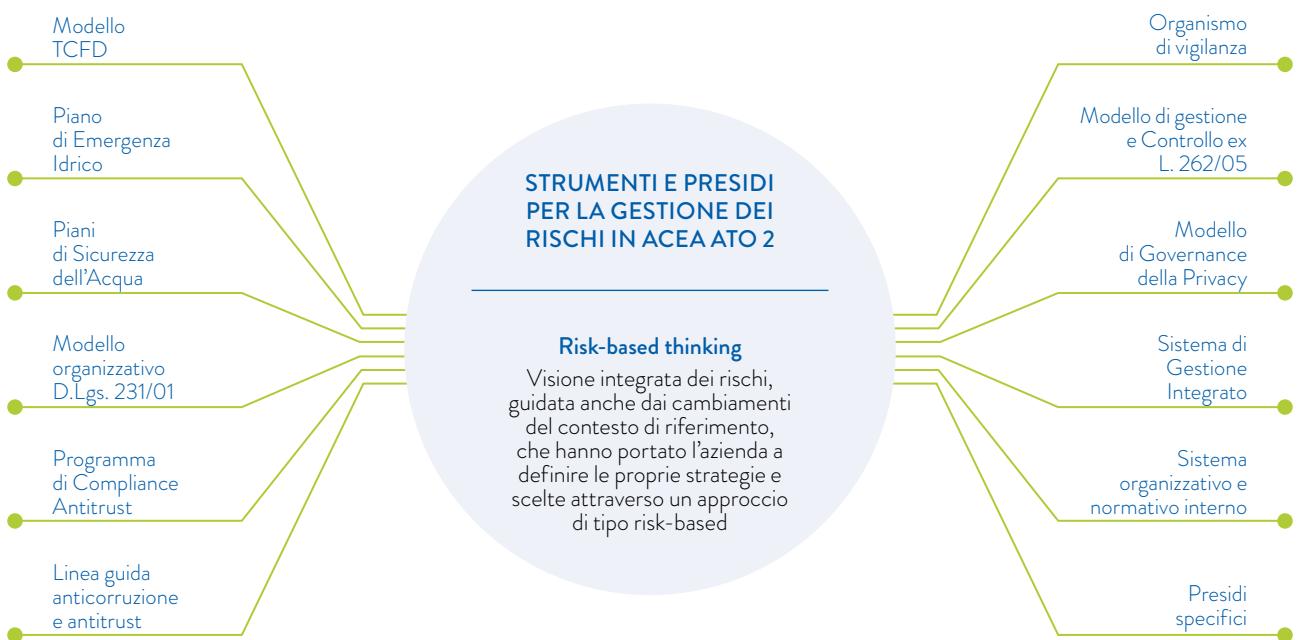
Il Processo di Performance Management ha un forte impatto sulle politiche di Sviluppo e Formazione, mantenendo e valorizzando il legame con le politiche di Compensation e con il processo di Salary.

LA GESTIONE DEI RISCHI

[GRI 2-26, 205-2, 206-1, 303-1]

Il monitoraggio e la gestione dei rischi sono affidati a strutture aziendali che hanno il compito di realizzare e adottare specifici modelli di controllo. Nella figura seguente (Figura 16) sono rappresentati alcuni dei modelli e i presidi adottati da Acea Ato 2 in un'ottica di gestione dei rischi.

Figura n. 16 – Strumenti e presidi per la gestione dei rischi in Acea Ato 2



Per una visione integrata dei rischi dell'organizzazione e la loro gestione proattiva, sono state poste in essere, in accordo con la Capogruppo, le metodologie del Programma ERM – Enterprise Risk Management basate sul “Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission framework” (CoSO).

Il Programma ERM si pone l'obiettivo di rappresentare la tipologia e la significatività (probabilità e impatto economico-finanziario e/o reputazionale) dei principali rischi aziendali, inclusi quelli di sostenibilità, che possono pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi strategici e di business della Società e, in tal modo, fornire uno strumento per indirizzare le strategie e le azioni di mitigazione necessarie. I risultati del Programma ERM, inoltre, vengono tenuti in considerazione anche per la pianificazione di azioni volte a mitigare rischi e cogliere opportunità da parte dei Sistemi di Gestione aziendale certificati.

In virtù dei requisiti previsti dalla normativa ai fini dell'accesso ai finanziamenti per opere strategiche di cui è Stazione Appaltante e delle specifiche richieste pervenute dal Consiglio Superiore dei Lavori Pubblici, Acea Ato 2 ha avviato l'implementazione di un Sistema di Gestione dei Rischi di Progetto, riferibile allo schema ISO 31000. A tal fine, nell'ambito del Framework di Governance dei rischi di gruppo - che prevede un sistema di Enterprise Risk Management (ERM) (basato su metodologia “CoSO Framework” coerente con ISO 31000) e Operational Risk Management (ORM) - si è colta l'opportunità di disegnare una metodologia di Project Risk Management (PRM) flessibile, in grado di assicurare la governance complessiva dei Progetti (anche attivati mediante l'accesso ai fondi del PNRR) e di applicarla ad un Progetto Pilota.

La metodologia prevede l'identificazione dei processi critici relativi ai progetti esecutivi, la quantificazione dei rischi legati al progetto nel rispetto dei requisiti l'implementazione di un tool per l'applicazione informatizzata e digitale della metodologia. La prima fase di disegno e test della metodologia ha realizzato il risk assessment sul progetto Pilota (Prog. Adduttrice Ottavia-Trionfale), la predisposizione del relativo Risk register e il rilascio di una versione MVP del gestionale GO, e si è conclusa – come da timeline – al 30.09.2023. Sono previste ulteriori step di sviluppo del tool – fino a piena fruibilità – e l'estensione della metodologia agli altri progetti finanziati.

Ai sensi del D.Lgs. 231/01²³, Acea Ato 2 si è dotata di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, “Modello” o “MOGC”), e ha istituito il relativo Organismo di Vigilanza, al fine di mitigare il rischio di commissione dei suddetti reati. Il Modello, il cui ultimo aggiornamento è stato effettuato a fine anno 2022 ed approvato dal Consiglio di Amministrazione del 24 gennaio 2023, è in costante monitoraggio ai fini della revisione e/o aggiornamento dello stesso. Nel mese di dicembre 2023, con prosecuzione nel 2024, è stata avviata una formazione specialistica sull’ultimo aggiornamento del MOGC, erogata internamente dall’Unità Risk & Compliance - Unità Compliance e Presidio Privacy di Società e destinata alla popolazione aziendale potenzialmente impattata. Oltre al Modello 231, il sistema organizzativo e normativo interno è costituito dall’insieme delle regole, delle politiche, procedure, istruzioni operative rilevanti alla prevenzione i profili di rischio aziendale.

Al fine di migliorare l’integrazione dei rischi legati al cambiamento climatico, Acea Ato 2, a partire dalla seconda metà del 2020, partecipa attivamente al gruppo di lavoro promosso da Acea SpA e coordinato dalla Funzione Investor Relations & Sustainability finalizzato all’implementazione delle raccomandazioni della Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) istituita dal Financial Stability Board (organismo internazionale di controllo del sistema finanziario mondiale).



CAMBIAMENTO CLIMATICO

PROTOCOLLO QUADRO NAZIONALE PER LA TUTELA DELLA LEGALITÀ CON IL MINISTERO DELL’INTERNO E DEI SUCCESSIVI “PROTOCOLLI DI LEGALITÀ” TRA LA PREFETTURA DI ROMA ED ACEA ATO 2 IN MERITO ALLA REALIZZAZIONE DELLE GRANDI OPERE IDRICHE NELLA CAPITALE

Acea SpA e il Ministero dell’Interno hanno sottoscritto a luglio 2023, il Protocollo Quadro Nazionale per la tutela della legalità²⁴, per sancire l’impegno nel contrasto a potenziali fenomeni corruttivi e rischi di infiltrazioni della criminalità organizzata in settori societari di rilievo strategico nazionale. Nelle finalità dell’accordo rientra il potenziamento su scala nazionale della cooperazione in materia di sicurezza pubblica e legalità, anche in considerazione dell’impegno di Acea nella realizzazione di importanti opere infrastrutturali, come ad esempio gli interventi sull’acquedotto del Peschiera ed i progetti in attuazione del PNRR. Il protocollo, della durata di tre anni, interesserà i territori del Paese in cui operano le Società del Gruppo, che firmeranno protocolli di partenariato con le Prefetture sulla base del Protocollo Quadro. Innovative misure di prevenzione sono previste in attuazione dell’accordo, tra cui: nuovi sistemi digitali di monitoraggio per i cantieri delle grandi opere, controllo del contesto esterno in cui le opere vengono realizzate e attività di prevenzione relative alla correttezza del processo di smaltimento dei rifiuti.

A settembre, in attuazione del Protocollo Quadro, sono stati sottoscritti quattro “Protocolli di Legalità” tra la Prefettura di Roma e Acea Ato 2 per potenziare la tutela della sicurezza e della legalità e contrastare i tentativi di infiltrazione criminale nei cantieri per la realizzazione di grandi opere idriche nella Capitale. Le disposizioni si applicheranno alla totalità dei soggetti appartenenti alla filiera delle imprese e a tutte le fattispecie contrattuali, comprese quelle eventualmente già in essere. Sono previste, inoltre, ampie attività di monitoraggio degli operatori che intervengono in tutte le fasi del progetto, dei relativi flussi finanziari e delle condizioni di sicurezza dei cantieri e dei lavoratori impiegati. Presso la Prefettura, infine, è instaurato un “tavolo” di monitoraggio dei flussi di manodopera di cui faranno parte anche un funzionario dell’Ispettorato territoriale del lavoro e i rappresentanti delle sigle sindacali degli edili maggiormente rappresentative.

23 Il D.Lgs 231/01 disciplina la responsabilità c.d. “amministrativa” degli enti a seguito della commissione di determinati reati (c.d. *reati presupposto*) posti in essere nel loro interesse o vantaggio da soggetti apicali, dipendenti o anche solo in rapporto funzionale con l’ente stesso.

24 Per un maggiore approfondimento si faccia riferimento a quanto riportato nel Bilancio di Sostenibilità/DNF 2023 Gruppo Acea al box di approfondimento “Istituzioni e Acea per la tutela della legalità e dell’ambiente Nelle opere strategiche sul territorio”.

La TCFD individua per i cambiamenti climatici due macro-categorie di rischio, all'interno delle quali sono identificate ulteriori tipologie specifiche di rischi (Figura 17).

Figura n. 17 – Tipologie di rischio identificate dalla TCFD framework



Nel corso del 2023 è continuata l'attività di analisi climatica, relativa a diverse tipologie di potenziali impatti generati dal cambiamento climatico sui business gestiti²⁵.

Sul piano più operativo, la società già a partire dal 2018 si è attivata per sviluppare e adottare i **Piani di Sicurezza dell'Acqua** (di seguito **PSA**) con riferimento alla Direttiva dell'Unione Europea 2020/184, entrata in vigore il 12 gennaio 2021, e recentemente recepita in Italia con D.L. n. 18 del 23 febbraio 2023. L'obiettivo perseguito e in corso di attuazione è quello di prevenire e ridurre i rischi inerenti al servizio idrico potabile, attraverso la valutazione degli eventi pericolosi lungo l'intera catena dell'approvvigionamento idrico comprendente captazione, trattamento e distribuzione fino al contatore di utenza.

Per far fronte all'emergenza in modo ottimale nel momento in cui essa si verifica, inoltre, la società ha sviluppato due piani per la gestione delle emergenze, uno per il comparto idrico ed uno per il comparto fognario-depurativo, che integrano quanto già predisposto nel sistema normativo relativo alla sicurezza e all'ambiente.

Il **Piano di Emergenza del Sistema Idrico**, aggiornato in conformità alle linee guida dei piani di sicurezza dell'acqua e condiviso con le istituzioni del territorio (quali Prefetture, ASL, Enti di Gestione d'Ambito), esamina 25 scenari emergenziali e definisce le condizioni che pregiudicano la continuità e la qualità del Servizio Idrico Integrato per la cittadinanza di tutta la Città Metropolitana, classifica i livelli di emergenza, descrive le misure preventive e di rimedio per tipologie di evento (danni alle reti, inquinamento, crisi idrica ed emergenze relative al servizio di fognatura e depurazione) e prevede la ripartizione dei compiti tra le figure coinvolte (area tecnica e comunicazione). È stato istituito, inoltre, il Comitato Permanente per le Emergenze che si riunisce su base periodica con il compito di approvare il Piano, proporre interventi e attività di formazione e decidere azioni nel caso di emergenza gravi. Nel 2022, la Società ha aggiornato il Piano per la gestione delle emergenze in base alle mutate condizioni di contesto interno ed esterno intervenute.

Il **Piano di Emergenza Fognario-Depurativo** contempla, invece, la gestione delle emergenze che si possono generare nel comparto a seguito di malfunzionamenti o guasti occasionali ed eventi calamitosi che potrebbero verificarsi in concomitanza di fenomeni quali alluvioni, piene dei corpi idrici, sedimenti del terreno, ed è condiviso con gli Enti competenti in materia (Segreteria Tecnica Operativa, Città Metropolitana di Roma). Nel 2023, si è proceduto ad aggiornare tale documento in funzione anche della nuova organizzazione.

L'approccio «Risk-based» è stato adottato anche in ambito Cyber Security industriale: vengono eseguite attività periodiche di analisi dei rischi cyber sull'infrastruttura OT al fine di incrementare i livelli di sicurezza dei dati e dei sistemi definendone i piani di trattamento più appropriati per la gestione di tali rischi, in accordo con il Risk Appetite stabilito. In particolare, è stata formalizzata la **Procedura di OT Cyber Security Risk Management** – volta a disciplinare il processo di gestione dei rischi relativi alla sicurezza delle

25 Per un maggiore approfondimento si faccia riferimento a quanto riportato nel Bilancio di Sostenibilità/DNF 2023 Gruppo Acea al box di approfondimento “L'informatica climatica secondo l'approccio TCFD”.

informazioni nell'ambito del perimetro dei sistemi tecnologici a supporto dei processi OT – e l'**Istruzione Operativa di Cyber Security Risk Management** che descrive la metodologia adottata da Acea Ato 2, nell'ambito del processo interno di Cyber Security Risk Management. Sulla base del sistema normativo adottato, vengono eseguiti i **Cyber Security Risk Assessment**, su un perimetro identificato di servizi OT, al fine di garantire una gestione ciclica del rischio cyber, definendo opportuni piani di trattamento del rischio, in linea con il Risk Appetite stabilito.

In linea con quanto previsto dagli standard e dalla normativa di riferimento e al fine di ridurre il rischio di accessi non autorizzati alle informazioni aziendali, è stata formalizzata la **Procedura di Gestione degli accessi logici ai sistemi OT** che disciplina gli aspetti relativi alla gestione delle utenze che si attestano sull'infrastruttura OT. In accordo con il processo è stata svolta l'attività periodica di revisione dei permessi attribuiti ai singoli utenti.

Inoltre, al fine di garantire la continuità operativa dei servizi OT, identificati come critici, è stata formalizzata la **Procedura Gestione della Continuità Operativa e Disaster Recovery in ambito OT**. L'approccio volto alla gestione del rischio e al potenziamento della **postura di sicurezza** ha incluso anche aspetti tecnologici, quali, ad esempio, la realizzazione del **sito di Disaster Recovery**, le configurazioni in alta affidabilità e il monitoraggio degli eventi di sicurezza. Al fine di rendere efficace la gestione dei processi connessi alla continuità operativa è stata erogata apposita formazione al personale direttamente coinvolto. In linea con gli standard di riferimento le soluzioni di continuità vengono periodicamente verificate mediante attività di Test.

Tali iniziative contribuiscono al potenziamento della continuità operativa dell'infrastruttura impiegata per l'erogazione del servizio idrico al cliente.

