

CURA DELLE PERSONE E DEI LUOGHI DI LAVORO

Acea Ato 2 pone le persone al centro delle sue attività fornendo loro strumenti e competenze necessari a rispondere efficacemente alle sfide quotidiane sul territorio, attraverso il coinvolgimento nella cultura e nell'identità dell'azienda, la valorizzazione e lo sviluppo delle competenze e l'inclusione ed il benessere organizzativo.

IL CAPITALE UMANO E IL SISTEMA DI WELFARE AZIENDALE

La Funzione Risorse Umane gestisce tutti gli aspetti relativi al percorso aziendale dei dipendenti, attraverso rapporti consolidati con il Gruppo secondo procedure definite. La gestione amministrativa di reperitoristica dei dati (anagrafiche, retribuzioni, piani meritocratici, ecc.), è affidata alla Funzione di Gruppo.

Il processo di selezione è disciplinato da una procedura di Gruppo che viene recepita da tutte le sue controllate e che si applica alla ricerca del personale da assumere secondo le tipologie contrattuali previste dalla singola Società.

Nel 2023 si è proseguito nel promuovere rapporti di lavoro stabili continuativi con la quasi totalità dei dipendenti⁹⁵ assunta a tempo indeterminato (99,9%) e full time (oltre 98%) (Tabella 27). Continuano a favorire formule di lavoro part-time per venire incontro a esigenze di maggiore dinamicità da parte dei propri dipendenti, la quota dei dipendenti in part time si mantiene costante, circa il 2% del totale.

[GRI 2-7]

Tabella n. 27 – Numero totale di dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale (tempo indeterminato e determinato) e genere

| Tipologia contrattuale | al 31 dicembre 2021 | | | al 31 dicembre 2022 | | | al 31 dicembre 2023 | | |
|------------------------|---------------------|------------|--------------|---------------------|------------|--------------|---------------------|------------|--------------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| A tempo indeterminato | 1.232 | 350 | 1.582 | 1.271 | 366 | 1.637 | 1.265 | 364 | 1.629 |
| A tempo determinato | 3 | 4 | 7 | - | 4 | 4 | - | 1 | 1 |
| di cui part time | 1.228 | 332 | 1.560 | 1.264 | 350 | 1.614 | 1.258 | 346 | 1.604 |
| di cui full time | 7 | 22 | 29 | 7 | 20 | 27 | 7 | 19 | 26 |
| Totale | 1.235 | 354 | 1.589 | 1.271 | 370 | 1.641 | 1.265 | 365 | 1.630 |

Le competenze tecniche e specialistiche richieste nell'espletamento delle mansioni aziendali riflettono la presenza di una forte componente maschile, pari a quasi il 78% (1.265 uomini) nel 2023, a fronte delle 365 donne, che corrispondono ad oltre il 22% del totale, in linea con quanto riscontrato nel 2022.

[GRI 2-8]

Anche nel 2023 la Società si è avvalsa di collaboratori esterni, tra cui rientrano lavoratori somministrati, lavoratori autonomi, stagisti extracurriculari e lavoratori distaccati presso altre sedi, per un totale di 54 risorse.

Inoltre, nell'ottica di promuovere i giovani talenti e reclutare nuove stimolanti risorse, il Gruppo Acea stringe partnership e collaborazioni con le università, partecipando anche ad attività di studio e ricerca, e stipula convenzioni finalizzate alla promozione di stage e tirocini. In Acea Ato 2 nel corso del 2023 è stato assunto un giovane lavoratore a seguito di percorsi di stage e tirocinio attivati o nello stesso anno o precedentemente.

La struttura professionale è composta principalmente da impiegati, che rappresentano circa il 57% della popolazione aziendale, a cui segue la categoria degli operai, circa il 37%.

⁹⁵ I dati relativi al numero totale dei dipendenti si riferiscono solo agli headcount (non FTE) del personale interno in forza al 31 dicembre e ai lavoratori distaccati (OUT). Dal totale dei dipendenti è esclusa la forza lavoro esterna (lavoratori somministrati, lavoratori distaccati, lavoratori autonomi, stage).

Tabella n. 28 – Numero e % di dipendenti suddivisi per categoria professionale e genere nel 2021-2023

[GRI 405-1]

| N. dipendenti per categoria professionale e genere | 2021 | | | 2022 | | | 2023 | | |
|--|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|---------------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Dirigenti | 7 | 2 | 9 | 7 | 2 | 9 | 10 | 2 | 12 |
| Quadri direttivi | 55 | 31 | 86 | 60 | 33 | 93 | 53 | 33 | 86 |
| Impiegati | 612 | 320 | 932 | 608 | 334 | 942 | 600 | 329 | 929 |
| Operai | 561 | 1 | 562 | 596 | 1 | 597 | 602 | 1 | 603 |
| Totale | 1.235 | 354 | 1.589 | 1.271 | 370 | 1.641 | 1.265 | 365 | 1.630 |
| % di dipendenti per categoria professionale e genere | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Dirigenti | 0,4% | 0,1% | 0,6% | 0,4% | 0,1% | 0,5% | 0,6% | 0,1% | 0,7% |
| Quadri direttivi | 3,5% | 2,0% | 5,4% | 3,7% | 2,0% | 5,7% | 3,3% | 2,0% | 5,3% |
| Impiegati | 38,5% | 20,1% | 58,7% | 37,1% | 20,4% | 57,4% | 36,8% | 20,2% | 57,0% |
| Operai | 35,3% | 0,1% | 35,4% | 36,3% | 0,1% | 36,4% | 36,9% | 0,1% | 37,0% |
| Totale | 77,7% | 22,3% | 100,0% | 77,5% | 22,5% | 100,0% | 77,6% | 22,4% | 100,0% |

La distribuzione per fascia di età è caratterizzata per quasi il 48% da persone che appartengono alla classe > 30 e ≤ 50 anni, a seguire gli over 50 per circa il 47% e per quasi il 5% da persone con età pari o inferiore ai 30 anni).

Tabella n. 29 – Numero di dipendenti suddivisi per categoria professionale e classi di età nel 2021-2023

[GRI 405-1]

| N. dipendenti per categoria professionale e fascia d'età | 2021 | | | | 2022 | | | | 2023 | | | |
|--|-------------|----------------|--------------|---------------|-------------|----------------|--------------|---------------|-------------|----------------|--------------|---------------|
| | ≤30 anni | >30 e ≤50 anni | >50 anni | Totale | ≤30 anni | >30 e ≤50 anni | >50 anni | Totale | ≤30 anni | >30 e ≤50 anni | >50 anni | Totale |
| Dirigenti | 0 | 4 | 5 | 9 | 0 | 5 | 4 | 9 | 0 | 7 | 5 | 12 |
| Quadri direttivi | 0 | 42 | 44 | 86 | 0 | 43 | 50 | 93 | 0 | 38 | 48 | 86 |
| Impiegati | 47 | 461 | 424 | 932 | 46 | 468 | 428 | 942 | 29 | 466 | 434 | 929 |
| Operai | 37 | 255 | 270 | 562 | 46 | 264 | 287 | 597 | 51 | 264 | 288 | 603 |
| Totale | 84 | 762 | 743 | 1.589 | 92 | 780 | 769 | 1.641 | 80 | 775 | 775 | 1.630 |
| % di dipendenti per categoria professionale e genere | ≤30 anni | >30 e ≤50 anni | >50 anni | Totale | ≤30 anni | >30 e ≤50 anni | >50 anni | Totale | ≤30 anni | >30 e ≤50 anni | >50 anni | Totale |
| Dirigenti | 0,0% | 0,3% | 0,3% | 0,6% | 0,0% | 0,3% | 0,2% | 0,5% | 0,0% | 0,4% | 0,3% | 0,7% |
| Quadri direttivi | 0,0% | 2,6% | 2,8% | 5,4% | 0,0% | 2,6% | 3,0% | 5,6% | 0,0% | 2,3% | 2,9% | 5,3% |
| Impiegati | 3,0% | 29,0% | 26,7% | 58,7% | 2,8% | 28,5% | 26,1% | 57,4% | 1,8% | 28,6% | 26,6% | 57,0% |
| Operai | 2,3% | 16,0% | 17,0% | 35,4% | 2,8% | 16,1% | 17,5% | 36,4% | 3,1% | 16,2% | 17,7% | 37,0% |
| Totale | 5,3% | 48,0% | 46,8% | 100,0% | 5,6% | 47,5% | 46,9% | 100,0% | 4,9% | 47,6% | 47,6% | 100,0% |

[GRI 401-1]

Tabella n. 30 – Nuovi ingressi per fascia d'età e per genere

| Numero di persone in ingresso | 2021 | | | 2022 | | | 2023 | | |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| ≤ 30 anni | 17 | 6 | 23 | 20 | 12 | 32 | 18 | 1 | 19 |
| > 30 anni e ≤ 50 anni | 32 | 20 | 52 | 46 | 18 | 64 | 23 | 2 | 25 |
| > 50 anni | 8 | 7 | 15 | 20 | 0 | 20 | 3 | 0 | 3 |
| Totale | 57 | 33 | 90 | 86 | 30 | 116 | 44 | 3 | 47 |
| Tasso di ingresso per fascia d'età e per genere | | | | | | | | | |
| % | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| ≤ 30 anni | 26% | 33% | 27% | 29% | 50% | 35% | 26% | 9% | 24% |
| > 30 anni e ≤ 50 anni | 6% | 10% | 7% | 8% | 9% | 8% | 4% | 1% | 3% |
| > 50 anni | 1% | 5% | 2% | 3% | 0% | 3% | 0% | 0% | 0% |
| Totale | 5% | 9% | 6% | 7% | 8% | 7% | 3% | 1% | 3% |

[GRI 401-1]

Tabella n. 31 – Turnover in uscita per fascia d'età e per genere

| Numero di persone in uscita | 2021 | | | 2022 | | | 2023 | | |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| ≤ 30 anni | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 7 | 0 | 1 | 1 |
| > 30 anni e ≤ 50 anni | 1 | 1 | 2 | 7 | 6 | 13 | 5 | 5 | 10 |
| > 50 anni | 42 | 6 | 48 | 40 | 4 | 44 | 45 | 2 | 47 |
| Totale | 45 | 8 | 53 | 50 | 14 | 64 | 50 | 8 | 58 |
| Tasso di uscita per fascia d'età e per genere | | | | | | | | | |
| % | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| ≤ 30 anni | 3% | 6% | 4% | 4% | 17% | 8% | 0% | 9% | 1% |
| > 30 anni e ≤ 50 anni | 0% | 1% | 0% | 1% | 3% | 2% | 1% | 2% | 1% |
| > 50 anni | 7% | 4% | 6% | 6% | 3% | 6% | 7% | 1% | 6% |
| Totale | 4% | 2% | 3% | 4% | 4% | 4% | 4% | 2% | 4% |

[GRI 2-30]

I dipendenti sono coperti da contrattazione collettiva e, nello specifico, trova applicazione il Contratto Unico gas-acqua⁹⁶. Il presidio in materia di relazioni sindacali è tenuto dall'Unità Relazioni Industriali della Capogruppo (Funzione Risorse Umane) al fine di garantire la coerenza con gli obiettivi di Gruppo. I confronti si svolgono entro la cornice del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) a livello di settore e, tra Società e rappresentanze interne dei lavoratori, sulle peculiari esigenze aziendali.

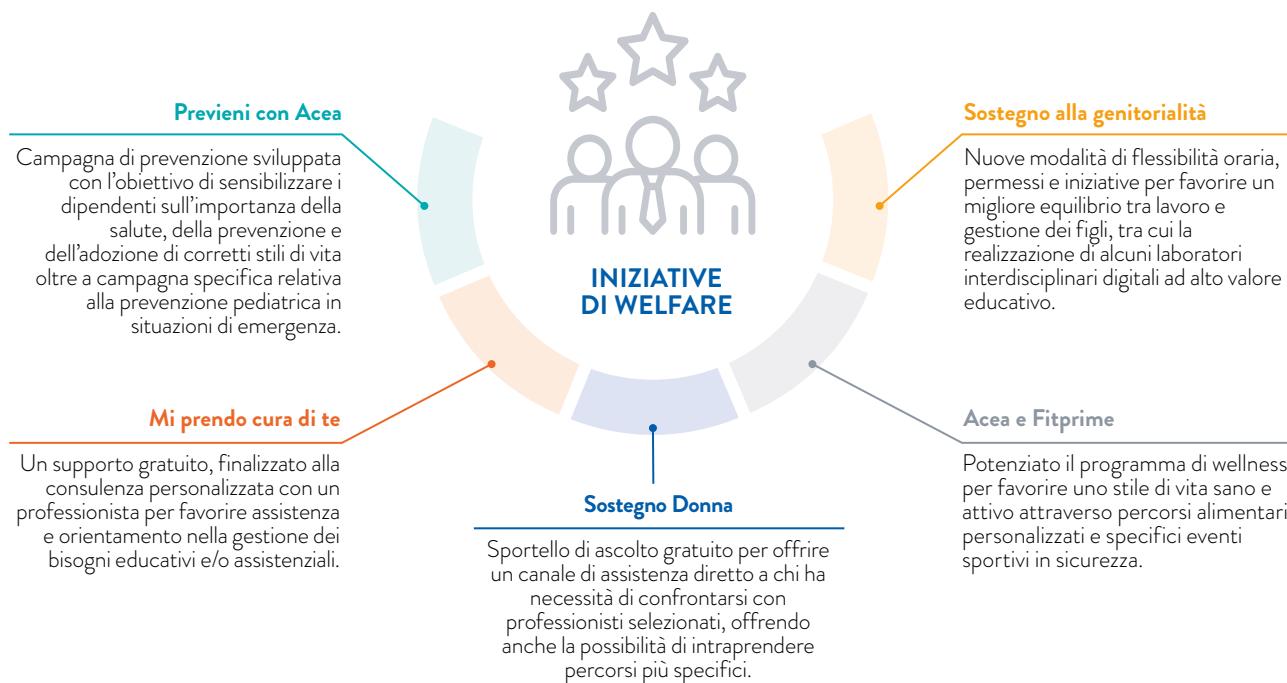
Da sempre attento al benessere e alla promozione della qualità di vita dei propri dipendenti, il Gruppo è attivo nella progettazione di azioni concrete finalizzate al miglioramento del clima aziendale e alla valorizzazione della sfera privata dei dipendenti prestando attenzione ai loro bisogni e necessità.

[GRI 401-2]

Nel 2023 è stato ulteriormente implementato il Piano Welfare di Gruppo, individuando sei pilastri fondamentali relativi a: salute, misure di conciliazione vita-lavoro, benessere psico-fisico, previdenza complementare, agevolazioni economiche e famiglia, con un'attenzione particolare alla solidarietà sociale⁹⁷. Il Piano offre a tutti i dipendenti della Società la possibilità di scegliere tra servizi alla famiglia, viaggi, trasporti, salute e cassa sanitaria, previdenza integrativa, sport e tempo libero, ecc., oltre all'opportunità di convertire il premio di risultato in servizi welfare.

96 Il 100% dei dipendenti è coperto da accordi di contrattazione collettiva.

97 Per un maggiore approfondimento si faccia riferimento a quanto riportato nel Bilancio di Sostenibilità/DNF 2023 Gruppo Acea al capitolo “Diversità, inclusione e welfare” (pagine 184 e ss.).

Figura n. 54 – Le iniziative di Welfare di Gruppo nel 2023

FORMAZIONE PROFESSIONALE E SVILUPPO DEL PERSONALE

Acea Ato 2 crede fermamente che la crescita e lo sviluppo delle proprie attività passi attraverso l'accrescimento e l'affinamento delle competenze dei propri collaboratori, garantendo loro un'offerta formativa vasta e orientata a includere tutti i profili professionali.

[GRI 404-2]

Acea ha implementato una procedura di Gruppo che si estende a tutte le Società in coerenza con la vision e mission aziendali, e che identifica ruoli, responsabilità e compiti nella gestione dei processi formativi per lo sviluppo di competenze, conoscenze e capacità professionali in risposta alle esigenze professionali emergenti e alle necessità richieste dalla singola società in occasione della rilevazione annuale dei fabbisogni formativi attraverso la piattaforma Pianetacea.

Complessivamente nel 2023, conteggiando anche le ore di formazione erogate in ambito di salute e sicurezza sul lavoro (pari a 24.901 ore), la Società ha erogato **50.489 ore ai propri dipendenti**⁹⁸, di cui circa 25.587 ore riferite alla formazione tecnico specialistica, Compliance, ambientale, operativa on the job e formazione trasversale, quest'ultima gestita direttamente da Acea, a cui si riferisce la Tabella 32.

98 I dati relativi alle ore di formazione comprendono i lavoratori con contratto di somministrazione e i distaccati-in; escludono i distaccati-out. Inoltre, non vengono conteggiate le ore e-learning erogate da Acea SpA ai dipendenti di Acea Ato 2.

Tabella n. 32 – Numero di Ore di formazione tecnico specialistica, compliance, ambientale, operativa-on-the-job, salute e sicurezza sul lavoro e formazione trasversale totali per categoria professionale e genere

| Ore di formazione | 2021 | | | 2022 | | | 2023 | | |
|--------------------------|----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|---------------------|----------------------|
| | N. ore uomini | N. ore donne | N. ore totali | N. ore uomini | N. ore donne | N. ore totali | N. ore uomini | N. ore donne | N. ore totali |
| Dirigenti | 149 | 46 | 195 | 114 | 51 | 165 | 92 | 33 | 125 |
| Quadri | 1.954 | 1.276 | 3.230 | 1780 | 1373 | 3.153 | 1.201 | 1.074 | 2.275 |
| Impiegati | 7.624 | 5.105 | 12.729 | 20438 | 9436 | 29.875 | 14.772 | 10.150 | 24.922 |
| Operai | 8.735 | 18 | 8.753 | 24202 | 106 | 24.308 | 23.105 | 62 | 23.167 |
| Totali | 18.462 | 6.445 | 24.907 | 46.534 | 10.966 | 57.500 | 39.169 | 11.320 | 50.489 |

[GRI 404-1]

Tabella n. 33 – Numero di formazione pro-capite per genere e categoria professionale⁹⁹

| Ore di formazione pro-capite | 2021 | | | 2022 | | | 2023 | | |
|-------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| | N. ore pro-capite uomini | N. ore pro-capite donne | N. ore pro-capite totali | N. ore pro-capite uomini | N. ore pro-capite donne | N. ore pro-capite totali | N. ore pro-capite uomini | N. ore pro-capite donne | N. ore pro-capite totali |
| Dirigenti | 21 | 23 | 22 | 16 | 25 | 18 | 9 | 17 | 10 |
| Quadri | 36 | 41 | 38 | 30 | 42 | 34 | 23 | 33 | 26 |
| Impiegati | 12 | 16 | 14 | 34 | 28 | 32 | 25 | 31 | 27 |
| Operai | 16 | 18 | 16 | 41 | 106 | 41 | 38 | 62 | 38 |
| Totali | 15 | 18 | 16 | 37 | 30 | 35 | 31 | 31 | 31 |

[GRI 205-2]

Con riferimento alla comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione queste sono gestite direttamente da Acea SpA¹⁰⁰. Al fine di sensibilizzare nel modo più efficace i dipendenti Acea Ato 2 alla materia, sono stati erogati su piattaforma e-learning “Pianetacea” rispettivamente i corsi “Antitrust di Acea Ato 2” e il corso “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Acea Ato 2”. Nel corso del 2023 i dipendenti di Acea Ato 2 hanno ricevuto 2.847 h di formazione in materia anticorruzione¹⁰¹. Anche nel 2023 la formazione è stata orientata verso contenuti specialistici, finalizzati allo sviluppo di competenze tecniche tipiche delle diverse figure professionali che alla sensibilizzazione della popolazione aziendale a tematiche quali la tutela dell’ambiente o la cultura aziendale. Nello specifico tra i corsi 2023 portati avanti da Acea Ato 2 vi sono:

PERCORSI FORMATIVI SALUTE E SICUREZZA

[GRI 403-5]

Nell’ambito della formazione obbligatoria in materia di Salute e Sicurezza, Acea Ato 2, con l’obiettivo di portare i lavoratori a maturare la consapevolezza delle proprie responsabilità e, di conseguenza, della necessità dell’impegno personale e insostituibile di ciascuno, migliorando la conoscenza in tema di salute e prevenzione generale e riducendo il rischio di infortuni, ha erogato una serie di corsi di carattere volontario su alcune tematiche specifiche:

- Corso anticipato ai Preposti, che recepisce le novità riportate nella bozza di accordo Stato-Regione ad oggi ancora non pubblicata, che prevederà l’aggiornamento dei preposti ogni 2 anni;
- Corso di aggiornamento al personale dedicato agli impianti elettromeccanici erogato a parte della popolazione aziendale ed in particolare ai PES e PAV;
- Corso di formazione aggiuntivo relativo sulle procedure interne di Acea Ato 2 relativo ai cantieri stradali.

⁹⁹ Le ore di formazione pro-capite 2021 non comprendono le ore di formazione in materia di salute e sicurezza, in quanto non è disponibile il dato di ore di formazione salute e sicurezza diviso per categoria professionale. Le ore di formazione pro capite al 2023 considerando la forza lavoro di Acea Ato 2 (FTE, Somministrati e Distaccati IN) è pari a 31 Ore pro-capite totali.

¹⁰⁰ Acea SpA si è dotata della “Politica Anticorruzione” valida per tutte le società del Gruppo, inclusa Acea Ato 2, e diffusa tramite intranet aziendale. La Politica Anticorruzione definisce: il sistema di regole, controlli e presidi per la prevenzione di reati di corruzione attivi e passivi verso pubblico e privati, che sarà supportato dal Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione (norma ISO 37001). Per un maggiore approfondimento fare riferimento al Bilancio di Sostenibilità/DNF 2023 Gruppo Acea p. 88.

¹⁰¹ Le ore di formazione anticorruzione rendicontate nel 2023 non sono confrontabili con quelle erogate nel 2022 (760 h) e nel 2021 (212 h) a seguito di un affinamento della metodologia di calcolo.

PERCORSI FORMATIVI SPECIALISTICI

- Il corso ACEA Drive nel quale sono state coinvolte 87 risorse appartenenti al mondo della Direzione Operazioni. L'ACEA Drive è un sistema di automazione e telecontrollo, compatto e parametrizzabile, per la gestione di piccoli impianti idrici e fognari con un massimo di 4 pompe elettromeccaniche.
- Il corso CALIX nel quale sono state coinvolte 29 risorse appartenenti al mondo della Direzione Operazioni. CALIX è un contatore idrico integrato di nuova generazione con funzionalità innovative rispetto a quelle dei contatori smart già presenti sul mercato
- Il corso Road Show WMS – Attacco alle Perdite nel quale sono state coinvolte 34 risorse appartenenti al mondo della Direzione Operazioni, della Tutela della Risorsa Idrica e del Commerciale. Il percorso nasce con l'obiettivo di identificare nuove strategie utili a ridurre le “perdite idriche commerciali”.

SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Acea Ato 2 svolge le proprie attività nel rispetto delle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro seguendo i principi di comportamento dichiarati dal Codice Etico di Gruppo¹⁰²: a garanzia di tale impegno la Società si è dotata di un Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul lavoro certificato in accordo alla nuova norma UNI ISO 45001:2018¹⁰³.

[GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-7, 403-8]

Al fine di attuare efficacemente il Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul lavoro, viene garantito un coinvolgimento attivo dei lavoratori e dei loro rappresentanti nello sviluppo, pianificazione, attuazione, valutazione delle prestazioni e delle azioni per il miglioramento continuo.

Almeno una volta l'anno le figure apicali, primi riporti del Presidente, i Responsabili della Unità della Direzione Operativa e l'RSPP effettuano una verifica del Sistema di Gestione al fine di valutarne l'efficacia, l'idoneità e l'adeguatezza. Nel corso del 2023 vi è stato il rinnovo del sistema di gestione di Acea Ato 2, a fronte delle analisi condotte dall'ente di certificazione non sono state rilevate né osservazioni né non conformità.

Inoltre, nell'ambito della Business review e nella Review Sostenibilità & GRC periodiche, le figure apicali dell'organizzazione e l'RSPP verificano l'attuazione e il corretto andamento delle attività relative alla Sostenibilità ed ai Sistemi di Gestione Integrati, comprendendo quelle sulla Sicurezza e Salute dei Lavoratori nonché la definizione degli indirizzi sugli obiettivi, sugli indicatori e sulle eventuali azioni correttive.

I lavoratori e i loro rappresentanti sono coinvolti tramite sopralluoghi congiunti sulle sedi operative e attraverso l'organizzazione di tavoli congiunti per la gestione di eventi emergenziali e criticità relative alla salute e sicurezza sul lavoro, emergenze idriche, ecc., in cui vengono anche raccolte le esigenze e le istanze degli stessi, praticando un dialogo costante con i loro rappresentanti.

In tale ottica sono da leggere anche i colloqui individuali che i Datori di Lavoro e i Responsabili diretti dei lavoratori effettuano con i singoli lavoratori per discutere dei temi relativi alla sicurezza e alle condizioni di lavoro. Le risultanze di tali colloqui, nati con lo scopo di monitorare il “benessere operativo” dei lavoratori e per creare una maggiore sinergia tra il Datore di Lavoro e i lavoratori, rappresentano uno dei principali strumenti proattivi per il miglioramento degli standard di sicurezza dell'Organizzazione. Sono nate dall'utilizzo di questi strumenti di ascolto e dialogo attivo dei lavoratori molte iniziative nell'anno tra cui si segnala il rinnovamento del vestiario aziendale nell'ottica di garantire una maggiore sicurezza sul campo e ridurre il rischio di infortuni, l'adozione di DPI polivalenti e la realizzazione di un programma pluriennale di ristrutturazione delle sedi di lavoro (vedi “Focus Sedi Operative”). La necessità di ristrutturare i luoghi di lavoro suddetti, oltre che per motivi di miglioramento strutturale, efficientamento e risparmio energetico e di immagine dell'Azienda, è scaturita dalla precisa volontà di renderle confortevoli, accoglienti, moderne e funzionali, con l'obiettivo di incrementare il benessere, la produttività e la crescita professionale dei lavoratori.

¹⁰² www.gruppo.acea.it/governance/sistema-controllo-interno-gestione-rischi/codice-etico.

¹⁰³ Il 100% dei dipendenti di Acea Ato 2 è coperto dal sistema di gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro.

SEDI OPERATIVE

Dal 2018, Acea Ato 2 è impegnata in un importante progetto che prevede il ridisegno e ristrutturazione delle sedi operative e direzionali, dislocate sul territorio, in cui gestisce il Servizio Idrico Integrato. La ristrutturazione e il ripensamento degli spazi aziendali seguono il profondo processo di trasformazione e digitalizzazione dell'azienda.

Innovazione, sostenibilità e valorizzazione delle persone, professionale e umana fanno da guida per ri-progettare le sedi di lavoro in maniera ottimale alle attività da svolgere con l'obiettivo di:

- **migliorare il benessere organizzativo:** preferendo layout moderni e curati che consentono un'organizzazione più produttiva del lavoro. Tutti gli spazi di lavoro sono stati rivisti mettendo al centro la persona e le sue esigenze, in ottica "activity based working".
- **promuovere il senso di appartenenza:** scegliendo una visual identity subito riconoscibile e uguale per tutte le sedi.
- **favorire la green economy:** optando per la scelta di strumenti e sistemi, di ultima generazione, eco-sostenibili e a basso consumo energetico. L'uso efficiente delle risorse e la promozione dell'economia circolare sono tra gli impegni più importanti che Acea Ato 2 si è assunta per ridurre gli impatti ambientali: la certificazione ISO 14001 e ISO 50001 sono alle base di importanti scelte aziendali tra cui la mobilità sostenibile all'interno dei più grandi depuratori in cui sono state installate colonnine di ricarica elettriche dedicate alle macchine della flotta aziendale.
- **aumentare la sicurezza dei luoghi di lavoro:** adottando le più moderne tecnologie di sanificazione per l'area e l'ambiente e scegliendo materiali sicuri, tra cui pitture antivirus e antibatteriche.

Acea Ato 2 è da sempre impegnata nella diffusione capillare della cultura della sicurezza e molto è stato fatto in ottica di "prevenzione" per limitare al minimo i rischi nei luoghi di lavoro: ad esempio negli impianti sono state sostituite le scale fisse, di tipo verticale a pioli, per prevenire le cadute dall'alto e privilegiare la durata nel tempo; nei depuratori sono stati realizzati due distinti spogliatoi (panni puliti e panni sporchi) per limitare il rischio di contagio biologico ecc.

Nel 2023 è stata ristrutturata la inaugurata la sede di Torre Spaccata a seguito della ristrutturazione (Figura 55):

Figura n. 55 – La roadmap del ridisegno e ristrutturazione delle sedi operative e direzionali

| Centri idrici | Centri operativi | Depuratori | Potabilizzatori | Sale operative | Sorgenti |
|---|--------------------|--------------------------|-----------------|---------------------------------|-----------|
| Ostia | Torre Spaccata (R) | Crocetta | Montanciano | Sala Operativa Ambientale (SOA) | Peschiera |
| Gianicolo | Rosolino Pilo | Santa Maria in Fornarola | Grottarossa | Disaster Recovery | Capore |
| Torrenova | Monterotondo | Roma Nord | | | |
| | Frascati | Roma Sud | | | |
| | Casetta Rossa | Roma Est | | | |
| | Subiaco | Ostia | | | |
| | Palestrina | Fregene | | | |
| | | CoBIS | | | |
| <small>R = ristrutturato nel 2023</small> | | | | | |

All'interno di queste sedi sono stati rinnovati:

- 7 laboratori di Analisi (Roma Nord, Est, Sud, Ostia, CoBIS, Grottarossa, Palestrina);
- 8 sale operative locali (Roma Nord, Est, Sud, Fregene, Ostia, CoBIS, Grottarossa, Crocetta).

Con riferimento alla gestione dell'emergenza sanitaria, Acea Ato 2 nel 2023 ha mantenuto fino a luglio 2023 le attività di monitoraggio legate al contenimento dell'epidemia da Covid-19 attuando tutte le misure di prevenzione e protezione previste dal Protocollo ministeriale di contenimento del Covid-19.

IDROLOGISTIC

Nel 2023 si è concluso il primo anno di attività del sistema "Idrologistic", un progetto nato per ottimizzare la logistica operativa per la consegna di DPI e materiali al personale di Acea Ato 2 SpA.

[GRI 403-4]

Il progetto nato dall'idea dell'unità Direzione Operazioni al fine di ottimizzare la logistica operativa per l'approvvigionamento e la consegna dei DPI e dei materiali al personale di Acea Ato 2. I driver che hanno guidato la realizzazione del progetto hanno interessato:

- innovazione: semplificare e migliorare il processo rendendo sempre disponibili attrezzature e materiali;
- cura delle persone: prevenire la domanda e anticipare la richiesta del personale operativo, grazie ad un approccio che mette al centro del sistema il lavoratore;
- sostenibilità: adottare un modello green che consente di ridurre tempi e spostamenti del personale operativo al fine di ridurre emissioni di CO₂ e garantire benessere lavorativo;
- sicurezza: abbattendo gli spostamenti del personale operativo e le ore passate in auto per l'approvvigionamento dei DPI e dei materiali.

Il progetto si compone di 3 driver principali:

1. Smart Logistic per la gestione del magazzino con tecnologia avanzata;
2. Smart Locker per la distribuzione dei DPI a tutto il personale tecnico;
3. Smart Delivery per la consegna dei materiali di lavoro ai tecnici itineranti sul territorio con appuntamento concordato sul luogo di lavoro con il corriere.

Il progetto è pensato per far evolvere e valorizzare la logistica interna sfruttando al massimo le potenzialità dei nuovi strumenti digitali disponibili. Il sistema consente di fornire i DPI ai lavoratori in tempo reale non passando per i magazzini e prevenendo situazioni di carenza in cantiere. Inoltre, il nuovo modello di logistica operativa con le soluzioni di smart delivery e smart locker consente l'abbattimento quasi totale dei viaggi verso i magazzini periferici, da parte del personale tecnico in auto, per il rifornimento di materiali, attrezzature e DPI.

Questo è stato possibile grazie alla realizzazione di 2 HUB strategici, allestiti con tecnologia Pick 2 Light, l'intera digitalizzazione del processo di approvvigionamento e stoccaggio, l'utilizzo di automazione per la gestione della movimentazione degli item con conseguente azzeramento dell'utilizzo della carta.

Al 31 dicembre 2023 sono stati installati 45 Smart Locker su 31 sedi. Sono stati depositati nei locker 3.180 pacchi di DPI e consegnati tramite Smart Delivery 4.639 pacchi di materiali e contatori, su una popolazione di circa 800 dipendenti. Il modello smart delivery ha permesso di risparmiare, nel 2023, circa 234.000 km¹⁰⁴, conseguendo un efficientamento di circa 1.955 giornate/uomo improduttive.

[GRI 305-5]



104 I km sono stati calcolati considerando una distanza media percorsa a/r di 30km dalla sede di partenza per il ritiro.

[GRI 403-3, 403-6, 404-2]

Anche nel 2023 è proseguita l'attività avvita nel 2021, "Camper della Sicurezza" dando seguito alle iniziative itineranti presso le sedi, i cantieri e gli altri luoghi di lavoro con lo scopo di promuovere la cultura della sicurezza e della tutela della salute sul territorio. Attraverso questa iniziativa, nel 2023, al fine di favorire la Salute delle Persone, Acea Ato 2 ha coinvolto un totale di circa 650 lavoratori.

Ogni "Camper della Sicurezza" è dotato di un DAE (Defibrillatore Automatico Esterno) e la presenza di un Medico competente a bordo permette l'utilizzo del mezzo come ulteriore risorsa utile al pronto soccorso per le più svariate esigenze anche per la cittadinanza e in ausilio alla Protezione Civile ed alla Croce Rossa.

Inoltre, per monitorare e migliorare il "benessere operativo" dei lavoratori, anche nel 2023, ha svolto colloqui "one to one" con tutto il personale operativo raccogliendo suggerimenti percepiti dai lavoratori in merito alle procedure ed alla conformazione delle strutture operative.

Altre campagne di prevenzione della Salute e Sicurezza dei lavoratori sono state portate avanti da Acea SpA: "Previeni con Acea" e hanno visto coinvolti anche i lavoratori di Acea Ato 2¹⁰⁵.

Figura n. 56 – Camper della Sicurezza



La Società, relativamente alla sorveglianza della salute dei lavoratori in relazione al lavoro, prevede una procedura di Gruppo che ne definisce modalità di programmazione e gestione che viene svolta in collaborazione con professionisti esterni, in conformità alla normativa vigente (art. 41 del D.Lgs. n. 81/08). Sono previste visite mediche periodiche¹⁰⁶ eseguite in funzione della posizione del lavoratore (visite pre-assuntive, preventive, periodiche, in occasione di cambio mansione, ecc.) con l'obiettivo di mantenere un ambiente di lavoro sano e sicuro, che faciliti la salute fisica e mentale dei lavoratori. In Acea Ato 2 il programma delle visite mediche è svolto secondo le disposizioni del Protocollo Sanitario, che delinea anche quali sono i principali rischi connessi al lavoro per le varie categorie di lavoratori. La Società provvede a gestire con particolare attenzione e secondo quanto previsto dalle autorità competenti (Ministero della Salute, ASL, CIMA, ecc.) i dipendenti che rientrano in categorie con particolari fragilità congenite e/o acquisite, secondo le indicazioni fornite dal Medico Competente.

Da inizio anno la sorveglianza sanitaria periodica in Acea Ato 2 è proseguita senza soluzione di continuità e sono state privilegiate le visite preventive, le visite a richiesta e le visite da rientro da malattia. Al fine di prevenire e adottare le misure necessarie per la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, la Società ha implementato, in conformità alla normativa vigente (art. 28 del D.Lgs. 81/08), la valutazione del rischio legato alle attività che quotidianamente vengono svolte. La definizione della valutazione del Rischio legata alla specifica attività è stata possibile grazie al coinvolgimento del personale attraverso sopralluoghi conoscitivi e raccolta documentale relativa a procedure e impianti.

105 Per un maggiore approfondimento fare riferimento al Bilancio di Sostenibilità/DNF 2023 Gruppo Acea al capitolo "Previeni con Acea".

106 L'obbligo normativo prevede che la visita medica periodica abbia una frequenza di 5 anni per i videoterminalisti con meno di 50 anni e di 2 anni per quelli d'età superiore ai 50 anni. Per una maggiore tutela e un puntuale monitoraggio della salute dei lavoratori, per tutto il personale la frequenza della visita medica periodica è stata abbassata a 12 mesi.

La Società, nell'ambito di una migliore condivisione delle informazioni e dei dati disponibili, prosegue dal 2018 con l'installazione e l'aggiornamento presso tutte le sedi aziendali dei tabelloni della sicurezza quale strumento di informazione in merito a misure di sicurezza, statistiche e riferimenti operativi.

Nel 2023 sono state erogate 24.901 ore di formazione afferenti alla sicurezza sul lavoro (Tabella 34).

[GRI 403-5]

Tabella n. 34 – Ore di formazione in ambito salute e sicurezza

| Ore di formazione sicurezza | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|--------|--------|--------|
| Ore totali di formazione in ambito salute e sicurezza | 20.024 | 30.164 | 24.901 |
| di cui obbligatorie | 16.247 | 25.196 | 22.003 |
| di cui volontarie | 3.777 | 4.968 | 2.898 |

Relativamente alla metodologia di analisi degli infortuni, il Gruppo segue le Linee guida per la classificazione degli infortuni, redatte da Utilitalia e conformi alla norma UNI 7249/95, con riferimento ai criteri di rilevazione INAIL e alle indicazioni dell'ESAW (European Statistics of Accidents at Work). In Acea Ato 2, la gestione degli infortuni viene coordinata secondo la nuova procedura, che prevede di incrementare le segnalazioni di Near Miss (mancati incidenti) e le azioni derivanti dalle investigazioni Near Miss, dagli incidenti e gli infortuni sul lavoro.

Nel 2023 si sono verificati, relativamente ai dipendenti di Acea Ato 2, 19 infortuni, di cui 3 avvenuti durante lo spostamento lavorativo, 10 di altro tipo¹⁰⁷ e 6 in itinere¹⁰⁸; in particolare si evidenzia che nel 2023 non sono stati registrati infortuni professionali (intendendo gli infortuni le cui modalità, cause e concasse sono direttamente connesse a fattori di rischio propri dell'attività lavorativa in senso stretto)¹⁰⁹.

[GRI 403-9]

Tabella n. 35 – Numero infortuni in Acea Ato 2

| Dipendenti Acea Ato 2 | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Numero infortuni totali | 23 | 20 | 19 |
| di cui professionali | 0 | 0 | 0 |
| di cui altro tipo | 10 | 11 | 10 |
| di cui spostamenti lavorativi | 6 | 2 | 3 |
| di cui in itinere | 7 | 7 | 6 |
| Numero infortuni (escluso itinere) | 16 | 13 | 13 |
| Ore lavorate | 2.712.960 | 2.650.810 | 2.673.589 |
| Indice frequenza (escluso itinere) | 5,90 | 4,90 | 4,86 |
| Indice gravità (escluso itinere) | 0,26 | 0,23 | 0,20 |

Relativamente ai lavoratori esterni, nel 2023 è stato riscontrato un numero di eventi infortunistici pari a 4 nettamente in calo rispetto al 2022 (erano 15); l'indice di frequenza¹¹⁰ degli infortuni totali è pari a 1,24 e quello di gravità a 0,001.

¹⁰⁷ Infortuni altro tipo: sono quelli avvenuti in orario di lavoro, sul luogo di lavoro, ma le cui modalità, cause e concasse sono riconducibili ad un rischio generico, cioè presente anche fuori dall'ambito lavorativo (es.: caduta accidentale di un vaso da un balcone di terzi) e quelli avvenuti in momenti di evidente "non lavoro" (es.: infortuni negli spogliatoi, in mensa, nei locali di ristoro, ecc.).

¹⁰⁸ Gli infortuni in itinere sono relativi agli spostamenti casa-lavoro e lavoro-casa, con mezzi propri o aziendali, che avvengono al di fuori dall'orario lavorativo, così come stabilito dalla nota Federutility dedicata.

¹⁰⁹ La classificazione definitiva degli infortuni avviene dopo intervista con il lavoratore alla ripresa del lavoro, oltre alle indagini in loco e alle verifiche con Responsabili diretti e testimoni.

¹¹⁰ L'indice di frequenza degli infortuni è calcolato come numero di infortuni (IF) ogni milione di ore lavorate, mentre l'indice di gravità (IG) è stato calcolato come giornate convenzionali perse ogni mille ore lavorate. Il numero totale delle ore lavorate dalle ditte appaltatrici di Acea Ato 2 è computato attraverso le evidenze fornite dalle unità preposte alla gestione degli appalti, considerando: [numero interventi registrati dall'U. Metriche di Appalto di Acea Ato 2] x [personale impiegato per intervento, secondo i Disciplinari Tecnici] x [la durata media dell'intervento secondo i dati storici della Direzione Lavori] + le ore lavorate comunicate dal Aquaser secondo la Survey condotta da Acea SpA sulle ditte appaltatrici del gruppo [Per un maggiore approfondimento sulla Survey cfr. Bilancio di Sostenibilità/DNF 2022 Gruppo Acea p. 156].

AUDIT E VERIFICHE IN CAMPO

[GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-7]

Oltre ai controlli previsti dal Sistema di Gestione Integrato (audit interni, svolti dall'Unità Sistemi di Gestione Integrati e Sostenibilità), che concorrono a monitorare gli ambienti di lavoro, i processi, le performance e il miglioramento continuo, l'Organizzazione, tramite l'Unità Vigilanza e Ispezioni, esegue numerosi controlli in campo per verificare il rispetto dei principi e delle norme in tema di Salute e Sicurezza sul lavoro e Ambiente. Per il controllo delle ditte appaltatrici Acea Ato 2 si avvale anche del supporto dell'Unità Sicurezza Cantieri, in Acea Elabori, struttura di riferimento per la gestione della sicurezza di lavori e servizi affidati in appalto dalle principali società del Gruppo.

Nel corso del 2023 Acea Ato 2 ha condotto oltre 16.000 verifiche ispettive interne sui propri lavoratori, sulle sedi di lavoro e sulle ditte appaltatrici. Nello specifico le verifiche ispettive condotte nel corso dell'anno sono così ripartite: 4.063 verifiche sui lavoratori, 135 verifiche sulle sedi e luoghi di lavoro, e 12.269 sulle ditte appaltatrici (il dato comprende sia le verifiche interne condotte dall'Unità Vigilanza e Ispezioni che le verifiche condotte da Acea Elabori).

[GRI 403-4]

Anche nel 2023 sono state portate avanti le giornate "Sicurezza" e "Ambiente". In un'ottica di dialogo e coinvolgimento si sono svolte 11 giornate della tutela ambientale per un totale di 40 siti visitati con lo scopo di aumentare la consapevolezza dei propri lavoratori in materia di sicurezza e ambiente (Figura 57).

Figura n. 57 – Le giornate della Tutela Ambientale



Tutti i Dirigenti Delegati, insieme al RSPP, al Datore di Lavoro della Direzione Operazioni e agli Ispettori dell'Unità Vigilanza e Ispezioni svolgono a sorpresa attività di vigilanza sul campo al personale aziendale e alle imprese appaltatrici.



I Responsabili delle Unità afferenti all'Unità Esercizio Infrastrutture e servizi operativi insieme al SPP e agli Ispettori dell'Unità Vigilanza e Ispezioni svolgono a sorpresa attività di vigilanza sul campo in materia ambientale.



Centro Idrico Ostia - Scale interne