

Cura delle persone e dei luoghi di lavoro

Acea Ato 2 pone le proprie 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 reportistica dei dati (anagrafiche, retribuzioni, piani meritocratici, ecc.), è affidata alla Funzione Risorse Umane del Gruppo Acea.

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 2025 si è proseguito nel promuovere rapporti di lavoro stabili continuativi con la quasi totalità dei dipendenti⁹¹ assunta a tempo indeterminato (99,6%) e full-time (oltre 98%) (Tabella 28). Continuano a favorire formule di lavoro part-time, usufruite da circa il 2% dei dipendenti del totale, per venire incontro a esigenze di maggiore dinamicità da parte dei propri dipendenti.

GRI 2-7

Tabella n. 28 – Numero totale di dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale (tempo indeterminato e determinato) e genere

Tipologia contrattuale	2023			2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
A tempo indeterminato	1.265	364	1.629	1.276	370	1.646	1.332	366	1.698
A tempo determinato	-	1	1	-	1	1	6	1	7
di cui full-time	1.258	346	1.604	1.270	350	1.620	1.332	345	1.677
di cui part-time	7	19	26	6	21	27	6	22	28
Totale	1.265	365	1.630	1.276	371	1.647	1.338	367	1.705

Le competenze tecniche e specialistiche richieste nell'espletamento delle mansioni aziendali riflettono la presenza di una forte componente maschile, pari a quasi il 78% (1.338 uomini), a fronte delle 367 donne, che corrispondono a circa il 22% del totale, in linea con quanto riscontrato nel 2024.

GRI 2-8

Anche nel 2025 la Società si è avvalsa di collaboratori esterni, tra cui rientrano lavoratori somministrati, lavoratori autonomi, stagisti extracurricolari e lavoratori distaccati presso altre sedi, per un totale di 37 risorse⁹².

Inoltre, nell'ottica di promuovere i giovani talenti e reclutare nuove stimolanti risorse, 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 2025 sono stati attivati n.2 tirocini formativi.

La struttura professionale è composta principalmente da impiegati, che rappresentano circa il 56% della popolazione aziendale, a cui segue la categoria degli operai, circa il 38%.

⁹¹ 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); Acea Ato 2 non ha lavoratori con ore non garantite.

⁹² L'aumento del 76% di collaboratori esterni rispetto al precedente ciclo di reporting è legato ad esigenze di business.


Tabella n. 29 – Numero e % di dipendenti suddivisi per categoria professionale e genere nel triennio 2023-2025

GRI 405-1

N dipendenti per categoria professionale e genere	2023			2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	10	2	12	11	2	13	9	1	10
Quadri direttivi	53	33	86	62	39	101	59	38	97
Impiegati	600	329	929	627	329	956	625	327	952
Operai	602	1	603	576	1	577	645	1	646
Totale	1.265	365	1.630	1.276	371	1.647	1.338	367	1.705
% di dipendenti per categoria professionale e genere									
%	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0,6%	0,1%	0,7%	0,7%	0,1%	0,8%	0,5%	0,1%	0,6%
Quadri direttivi	3,3%	2,0%	5,3%	3,8%	2,4%	6,1%	3,5%	2,2%	5,7%
Impiegati	36,8%	20,2%	57,0%	38,1%	20,0%	58,0%	36,7%	19,2%	55,8%
Operai	36,9%	0,1%	37,0%	35,0%	0,1%	35,0%	37,8%	0,1%	37,9%
Totale	77,6%	22,4%	100,0%	77,5%	22,5%	100,0%	78,5%	21,5%	100,0%

La distribuzione per fascia di età è caratterizzata per circa il 44% da persone che appartengono alla classe ≥ 30 e < 50 anni, a seguire gli over 50 per circa il 50% e per quasi il 7% da persone con età pari o inferiore ai 30 anni, di questi 92 dipendenti risultano come categorie vulnerabili (30 donne e 62 uomini).

Tabella n. 30 – Numero di dipendenti suddivisi per categoria professionale e classi di età nel triennio 2023-2025

GRI 405-1

N dipendenti per categoria professionale e fascia d'età	2023				2024				2025			
	< 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	7	5	12	0	7	6	13	-	4	6	10
Quadri direttivi	0	38	48	86	0	45	56	101	-	35	62	97
Impiegati	29	466	434	929	21	462	473	956	25	438	489	952
Operai	51	264	288	603	52	241	284	577	90	276	280	646
Totale	80	775	775	1.630	73	755	819	1.647	115	753	837	1.705
% 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%	0,4%	0,3%	0,7%	0,0%	0,4%	0,4%	0,8%	0,0%	0,2%	0,4%	0,6%
Quadri direttivi	0,0%	2,3%	2,9%	5,3%	0,0%	2,7%	3,4%	6,1%	0,0%	2,1%	3,6%	5,7%
Impiegati	1,8%	28,6%	26,6%	57,0%	1,3%	28,1%	28,7%	58,0%	1,5%	25,7%	28,7%	55,8%
Operai	3,1%	16,20%	17,7%	37,0%	3,2%	14,6%	17,2%	35,0%	5,3%	16,2%	16,4%	37,9%
Totale	4,9%	47,5%	47,5%	100,0%	4,4%	45,8%	49,7%	100,0%	6,7%	44,2%	49,1%	100,0%

GRI 401-1

Tabella n. 31 – Nuovi ingressi per fascia d'età e per genere

Numero di persone in ingresso	2023			2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30 anni	18	1	19	8	3	11	52	3	55
≥ 30 anni e < 50 anni	23	2	25	28	8	36	55	10	65
≥ 50 anni	3	0	3	13	8	21	3	1	4
Totale	44	3	47	49	19	68	110	14	124
Tasso di ingresso per fascia d'età e per genere									
%	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30 anni	26,1%	9,1%	23,8%	12,5%	33,3%	15,1%	49,1%	33,3%	47,8%
≥ 30 anni e < 50 anni	4,0%	1,0%	3,2%	5,0%	4,2%	4,8%	8,3%	5,8%	8,6%
≥ 50 anni	0,5%	0,0%	0,5%	2,0%	4,7%	2,6%	0,5%	0,5%	0,5%
Totale	3,5%	0,8%	2,9%	3,8%	5,1%	4,1%	8,2%	3,8%	7,3%

GRI 401-1

Tabella n. 32 – Turnover in uscita per fascia d'età e per genere

Numero di persone in uscita	2023			2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30 anni	0	1	1	0	1	1	1	-	1
≥ 30 anni e < 50 anni	5	5	10	18	8	26	13	5	18
≥ 50 anni	45	2	47	19	5	24	28	5	33
Totale	50	8	58	37	14	51	42	10	52
Tasso di uscita per fascia d'età e per genere									
%	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30 anni	0,0%	9,1%	1,3%	0,0%	11,1%	1,4%	0,9%	0,0%	0,9%
≥ 30 anni e < 50 anni	0,9%	2,5%	1,3%	3,2%	4,2%	3,4%	2,0%	2,9%	2,2%
≥ 50 anni	7,2%	1,3%	6,1%	2,9%	2,9%	2,9%	4,9%	2,7%	3,9%
Totale	4,0%	2,2%	3,6%	2,9%	3,8%	3,1%	3,1%	2,7%	3,0%

GRI 2-30

I dipendenti sono coperti da contrattazione collettiva e, nello specifico, trova applicazione il Contratto Unico gas-acqua⁹³. 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, 403-6

Nel corso del 2025 è stato ulteriormente consolidato il piano strategico annuale di wellbeing di Acea Spa⁹⁴, che vede coinvolti tutti i dipendenti del Gruppo Acea. Il piano si basa su sei pilastri fondamentali:

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

94 Per un maggiore approfondimento fare riferimento alla Rendicontazione di Sostenibilità nel Bilancio Consolidato 2025 del Gruppo Acea, al capitolo "Obiettivi, azioni e risorse relativi alla forza lavoro propria".



Figura n. 56 – Le iniziative di Welfare del Gruppo Acea nel 2025



FORMAZIONE PROFESSIONALE E SVILUPPO DEL PERSONALE

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

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 2025, la Società ha erogato **55.545 ore ai propri dipendenti**⁹⁵ (Tabella 28); di cui 38.343 ore riferite alla formazione tecnico specialistica, Compliance, ambientale, operativa on the job e formazione trasversale, quest’ultima gestita direttamente da Acea, e 17.203 ore relative alla formazione salute e sicurezza sul lavoro.

GRI 404-1, 404-3

⁹⁵ I dati relativi alle ore di formazione comprendono anche i lavoratori con contratto di somministrazione e i distaccati-in; escludono i distaccati-out. Le ore e-learning erogate da Acea Spa sono calcolate come ore di permanenza in piattaforma dei dipendenti di Acea Ato 2 e possono comprendere anche i distaccati-out.

Tabella n. 33 – 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	2023			2024			2025		
	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	92	33	125	327	26	353	263	46	309
Quadri	1.201	1.074	2.275	2.039	1.448	3.487	1.988	1.600	3.588
Impiegati	14.772	10.150	24.922	17.328	9.847	27.175	17.622	10.769	28.391
Operai	23.105	62	23.167	24.707	4	24.711	23.198	60	23.258
Totale	39.169	11.320	50.489	44.401	11.326	55.727	43.071	12.475	55.545

[GRI 404-1]

Tabella n. 34 – Numero di formazione pro-capite per genere e categoria professionale

Ore di formazione pro-capite	2023			2024			2025		
	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	9	17	10	30	13	27	29	46	31
Quadri	23	33	26	33	37	35	34	42	37
Impiegati	25	31	27	28	30	28	28	33	30
Operai	38	62	38	43	4	43	36	60	36
Totale	31	31	31	35	31	34	32	34	33

GRI 205-2

Con riferimento alla comunicazione⁹⁶ e formazione su normative e procedure anticorruzione, per i membri dell'organo di governo, queste sono gestite direttamente da Acea Spa⁹⁷. Al fine di sensibilizzare nel modo più efficace i dipendenti Acea Ato 2 alla materia, sono stati erogati diversi corsi sul tema per un totale di 657 h, che hanno visto coinvolti 643 dipendenti. Nello specifico i corsi si sono svolti sia sulle piattaforme aziendali che in Aula ed hanno riguardato i temi relativi a : Codice Etico; ISO 37001 Campagna di Awareness Privacy, Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Acea Ato 2 e Wistleblowing.

PERCORSI FORMATIVI SALUTE E SICUREZZA

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 proseguito nell'erogazione di una serie di corsi di carattere volontario su alcune tematiche specifiche, confermando la volontà di prevedere un percorso formativo minimo per tutto il personale, con particolare riferimento a quello operativo, che irrobustisce la Formazione Sicurezza obbligatoria stabilita dal nuovo Accordo Stato Regioni del 17 aprile 2025.

In quest'ottica si pone la Formazione "Lavori in quota" avviata nel 2024, per tutti i disacciati, addetti di laboratorio, addetti alla logistica, Team Leader, Manager del territorio e Direttore Operativo Impianti; questa attività ha visti coinvolti 445 dipendenti che si sommano ai 311 del 2024.

Relativamente al miglioramento delle attrezzature utilizzate dal nostro personale è proseguita la Formazione sull'utilizzo delle nuove scale Selind dotate, rispetto alle precedenti, di dispositivo anticaduta.

Come ogni anno è stata inoltre condotta una attività di Informazione/Formazione contestuale alle prove di emergenza sui Siti di lavoro (esclusi Sede e Cedet di competenza della Capogruppo) che ha visto la partecipazione di 231 risorse.

⁹⁶ Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione e i dipendenti del Gruppo ricevono informazioni su normative e procedure adottate dall'azienda in materia di anticorruzione, anche mediante newsletter e intranet.

⁹⁷ 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).



Con riferimento, infine, alle attività svolte in sinergia con la Holding, il nostro personale ha partecipato ai seguenti corsi di Informazione/Formazione:

- Informativa sui Near miss per 410 nostre risorse
- Conflitto e Anti-aggressività per 70 nostre risorse
- Come farsi amico lo stress per 87 nostre risorse

PERCORSI FORMATIVI SPECIALISTICI

Nel corso del 2025 sono stati erogati n. 4 percorsi formativi specialistici:

- “Fenomeni di moto vario nei sistemi di adduzione e distribuzione idrica”
- “Grandi Opere Acquedottistiche: “Innovazione e Sostenibilità”
- “Grandi Opere Acquedottistiche: “Acquedotto Marcio”
- “Il Bilancio Idrologico e la Qualità delle Acque Sotterranee”

GRI 404-2

I percorsi sopra citati sono stati erogati dagli stessi colleghi di Acea Ato 2 e Acea Spa, insieme a docenti da enti esterni come l'Università di Perugia, l'Università la Sapienza di Roma e l'Università Roma Tre. In totale i percorsi hanno visto la partecipazione di 433 dipendenti.

Sono continuati anche nel 2025 i percorsi formativi di **lingua inglese** con l'obiettivo di potenziare le competenze comunicative dei dipendenti e favorirne lo sviluppo professionale.

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 Gruppo⁹⁸: a garanzia di tale impegno la Società si è dotata di un Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul lavoro certificato in accordo alla norma UNI ISO 45001:2018⁹⁹.

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-6, 403-7, 403-8, 404-2

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.

Oltre ai controlli previsti, interni ed esterni, per il mantenimento del Sistema di Gestione Integrato 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 della Società Acea Infrastructure, struttura di riferimento per la gestione della sicurezza di lavori e servizi affidati in appalto dalle principali Società del Gruppo.

Nel corso del 2025 Acea Ato 2 insieme ad Acea Infrastructure ha condotto oltre 14.100 verifiche ispettive interne sui propri lavoratori, sulle sedi di lavoro e sulle ditte appaltatrici, così suddivise: 3.332 verifiche sui lavoratori, 83 verifiche sulle sedi, luoghi di lavoro e 10.701 sulle ditte appaltatrici.

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 2025 vi è stato il rinnovo del sistema di gestione di Acea Ato 2; a fronte dei controlli delle analisi condotte dall'ente di certificazione non sono state rilevate né osservazioni né non conformità in ambito Salute e Sicurezza.

Nell'ambito della Business review periodica, le figure apicali dell'organizzazione e l'RSPP, verificano l'attuazione e il corretto andamento delle attività relative alla Salute e Sicurezza 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.

⁹⁸ <https://www.gruppo.aceait/governance/sistema-controllo-interno-gestione-rischi/codice-etico>

⁹⁹ Il 100% dei dipendenti di Acea Ato 2 è coperta dal sistema di gestione per la Salute e Sicurezza sul lavoro`

Nel 2025 sono stati fatti appositi incontri con il personale operativo. Questa attività si prefigge il traguardo di rendere sempre più concreto e solido un dialogo costruttivo, trasparente e biunivoco tra l'Azienda e tutti i suoi lavoratori e rendere sempre più ergonomica e confortevole l'esecuzione delle attività sul campo. Per quanto riguarda i colloqui con il personale dispacciato, una delle finalità è quella di verificare:

- correttezza e adeguatezza della formazione e dell'addestramento ricevuti;
- adeguamento continuo delle skill e degli incarichi di lavoro attribuiti al personale.

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

La Società relativamente alla sorveglianza sanitaria 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 periodiche¹⁰⁰ 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, CIM, ecc.) i dipendenti che rientrano in categorie con particolari fragilità congenite e/o acquisite, secondo le indicazioni fornite dal Medico Competente.

GRI 403-2

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 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 stato possibile grazie al coinvolgimento del personale attraverso sopralluoghi conoscitivi e raccolta documentale relativa a procedure e impianti.

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.

¹⁰⁰ 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.



Nel 2025 sono state erogate 17.203 ore di formazione afferenti alla sicurezza sul lavoro (Tabella 35).

GRI 403-5

Tabella n. 35 – Ore di formazione in ambito salute e sicurezza

Ore di formazione sicurezza	2023	2024	2025
Ore totali di formazione in ambito salute e sicurezza	24.901	16.280	17.203
di cui obbligatorie	22.003	15.392	17.203
di cui volontarie	2.898	888	0

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 2025 è stato registrato 16 infortuni di cui: 5 infortuni avvenuti durante lo spostamento lavorativo, 5 di altro tipo¹⁰¹, 4 in itinere e 2 infortuni professionali (intendendo gli infortuni le cui modalità, cause e concause sono direttamente connesse a fattori di rischio propri dell'attività lavorativa in senso stretto)¹⁰².

GRI 403-9

Tabella n. 36 – Numero infortuni¹⁰³ in Acea Ato 2

Infortuni Acea Ato 2	2023	2024	2025
Numero infortuni totali	19	15	16
di cui professionali	0	3	2
di cui altro tipo	10	5	5
di cui spostamenti lavorativi	3	5	5
di cui in itinere	6	2	4
Numero infortuni senza itinere	13	13	12
Ore lavorate	2.673.589	2.762.324	2.731.004
Indice frequenza (senza itinere)	4,86	4,71	4,39

Relativamente ai lavoratori esterni (ditte appaltatrici), nel 2025 è stato riscontrato un numero di eventi infortunistici pari a 6, l'indice di frequenza degli infortuni totali è pari a 1,14.

GRI 403-9

¹⁰¹ Infortuni altro tipo: sono quelli avvenuti in orario di lavoro, sul luogo di lavoro, ma le cui modalità, cause e concause 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.).

¹⁰² 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.

¹⁰³ Il numero di infortuni di Acea Ato 2 tiene conto sia dei lavoratori dipendenti che dei non dipendenti.