

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 reportistica 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 2022 si è proseguito nel promuovere rapporti di lavoro stabili continuativi vantando la quasi totalità dei dipendenti⁹⁷ assunta a tempo indeterminato (99,8%) e full-time (oltre 98%), in linea con il 2021 (Tabella 27). Continuano ad essere favorite formule di lavoro part-time per venire incontro a esigenze di maggiore dinamicità da parte dei propri dipendenti e nel 2022 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 2020			al 31 dicembre 2021			al 31 dicembre 2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
A tempo indeterminato	1.220	322	1.542	1.232	350	1.582	1.271	366	1.637
A tempo determinato	3	7	10	3	4	7	-	4	4
di cui part time	7	28	35	7	22	29	7	20	27
di cui full time	1.216	301	1.517	1.228	332	1.560	1.264	350	1.614
Totale	1.223	329	1.552	1.235	354	1.589	1.271	370	1.641

Le competenze tecniche e specialistiche richieste nell'espletamento delle mansioni aziendali riflettono la presenza di una forte componente maschile, pari a quasi il 78% (1.271 uomini) nel 2022, a fronte delle 370 donne, che corrispondono ad oltre il 22% del totale, in linea con quanto riscontrato nel 2021.

[GRI 2-8]

La Società, nel 2022 si è avvalsa inoltre, di collaboratori esterni, tra cui rientrano lavoratori somministrati, lavoratori autonomi, stagisti extracurricolari e lavoratori distaccati presso altre sedi, per un totale di 97 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. Sono diverse le interazioni con prestigiose università italiane e nel 2022 sono stati attivati 8 stage formativi. Inoltre, sono stati assunti 2 giovani lavoratori 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 quasi oltre il 57% del totale al 2022, a cui segue la categoria degli operai con oltre il 36%, dei quadri con circa il 6% e dei dirigenti in meno dell'1% dei casi (Tabella 28).

⁹⁷ 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 percentuale di dipendenti suddivisi per categoria professionale e genere nel 2020-2022. [GRI 405-1]

Numero di persone	al 31 dicembre 2020			al 31 dicembre 2021			al 31 dicembre 2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	9	2	11	7	2	9	7	2	9
Quadri direttivi	51	26	77	55	31	86	60	33	93
Impiegati	582	300	882	612	320	932	608	334	942
Operai	581	1	582	561	1	562	596	1	597
Totale	1.223	329	1.552	1.235	354	1.589	1.271	370	1.641
%	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0,6%	0,1%	0,7%	0,4%	0,1%	0,6%	0,4%	0,1%	0,5%
Quadri direttivi	3,3%	1,7%	5,0%	3,5%	2,0%	5,4%	3,7%	2,0%	5,7%
Impiegati	37,5%	19,3%	56,8%	38,5%	20,1%	58,7%	37,1%	20,4%	57,4%
Operai	37,4%	0,1%	37,5%	35,3%	0,1%	35,4%	36,3%	0,1%	36,4%
Totale	78,8%	21,2%	100,0%	77,7%	22,3%	100,0%	77,5%	22,5%	100,0%

La distribuzione per fascia di età nel 2022 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 29).

Tabella n. 29 – Numero e percentuale di dipendenti suddivisi per categoria professionale e classi di età nel 2020-2022. [GRI 405-1]

Numero di persone	al 31 dicembre 2020				al 31 dicembre 2021				al 31 dicembre 2022			
	≤ 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	-	5	6	11	-	4	5	9	-	5	4	9
Quadri direttivi	-	41	36	77	-	42	44	86	-	43	50	93
Impiegati	69	436	377	882	47	461	424	932	46	468	428	942
Operai	35	281	266	582	37	255	270	562	46	264	287	597
Totale	104	763	685	1.552	84	762	743	1.589	92	780	769	1.641
%	≤ 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	-	0,3%	0,4%	0,7%	-	0,3%	0,3%	0,6%	-	0,3%	0,2%	0,5%
Quadri direttivi	-	2,6%	2,3%	5,0%	-	2,6%	2,8%	5,4%	-	2,6%	3,0%	5,6%
Impiegati	4,4%	28,1%	24,3%	56,8%	3,0%	29,0%	26,7%	58,7%	2,8%	28,5%	26,1%	57,4%
Operai	2,3%	18,1%	17,1%	37,5%	2,3%	16,0%	17,0%	35,4%	2,8%	16,1%	17,5%	36,4%
Totale	6,7%	49,2%	44,1%	100,0%	5,3%	48,0%	46,8%	100,0%	5,6%	47,5%	46,9%	100,0%

[GRI 401-1]

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

Numero di persone in ingresso	2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
≤ 30 anni	33	13	46	17	6	23	20	12	32
> 30 anni e ≤ 50 anni	49	47	96	32	20	52	46	18	64
> 50 anni	3	1	4	8	7	15	20	-	20
Totale	85	61	146	57	33	90	86	30	116
Tasso di ingresso per fascia d'età e per genere									
%	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
≤ 30 anni	49%	65%	53%	26%	33%	27%	29%	50%	35%
> 30 anni e ≤ 50 anni	9%	25%	13%	6%	10%	7%	8%	9%	8%
> 50 anni	-	1%	1%	1%	5%	2%	3%	-	3%
Totale	7%	19%	9%	5%	9%	6%	7%	8%	7%

[GRI 401-1]

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

Numero di persone in uscita	2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
≤ 30 anni	1	1	2	2	1	3	3	4	7
> 30 anni e ≤ 50 anni	2	2	4	1	1	2	7	6	13
> 50 anni	30	8	38	42	6	48	40	4	44
Totale	33	11	44	45	8	53	50	14	64
Tasso di uscita per fascia d'età e per genere									
%	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
≤ 30 anni	1%	5%	2%	3%	6%	4%	4%	17%	8%
> 30 anni e ≤ 50 anni	-	1%	1%	-	1%	0%	1%	3%	2%
> 50 anni	5%	6%	5%	7%	4%	6%	6%	3%	6%
Totale	3%	3%	3%	4%	2%	3%	4%	4%	4%

[GRI 2-30]

I dipendenti sono coperti da contrattazione collettiva e, nello specifico, trova applicazione il Contratto Unico gas-acqua⁹⁸. 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. Si rimanda al capitolo *Diversità, Inclusione e Welfare* del Bilancio di Sostenibilità/DNF 2022 Gruppo Acea.

[GRI 401-2]

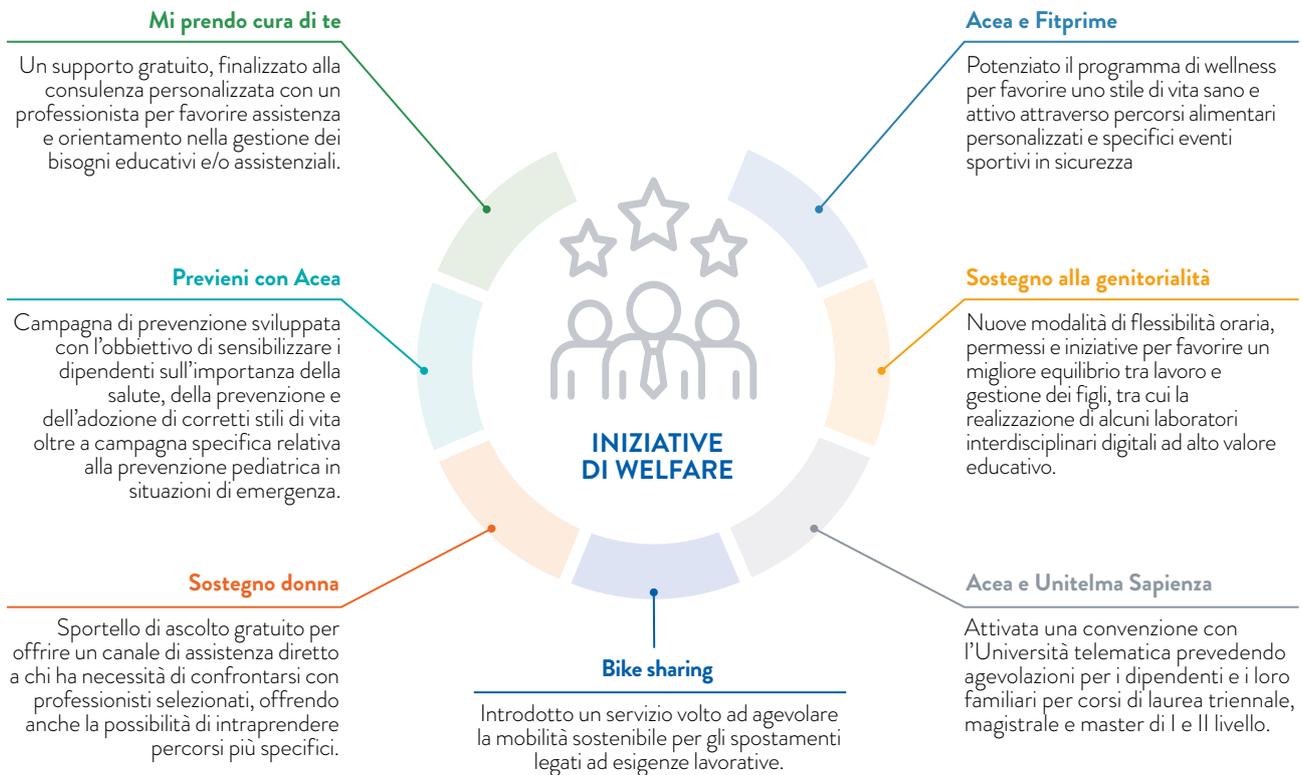
In particolare, nel 2022 è stato potenziato il Piano Welfare di gruppo, accessibile dalla piattaforma My Welfare, arricchendo l'offerta di servizi alla persona e al nucleo familiare andando incontro alle diverse esigenze dei propri dipendenti⁹⁹. Il Piano offre a tutti i dipendenti della Società la possibilità 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.

Durante l'anno sono stati svolti numerosi incontri formativi corredati da video dedicati al fine di promuovere le funzionalità del Piano e delle iniziative di welfare.

⁹⁸ Il 100% dei dipendenti è coperto da accordi di contrattazione collettiva.

⁹⁹ Per un maggiore approfondimento si faccia riferimento a quanto riportato nel Bilancio di Sostenibilità/DNF 2022 Gruppo Acea al capitolo *Diversità, inclusione e welfare* (pagine 176 ss.).

Figura n. 55 – Le iniziative di welfare di Gruppo nel 2022



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.

[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 2022, conteggiando anche le ore di formazione erogate in ambito di salute e sicurezza sul lavoro (pari a 30.164 ore), la Società ha erogato **57.500 ore ai propri dipendenti**¹⁰⁰ (per maggiori dettagli rispetto alla formazione sicurezza, cfr. paragrafo *Salute e sicurezza sul luogo di lavoro*), di cui 27.336¹⁰¹ 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. Nel 2022, si è potuto registrare un incremento delle ore di formazione, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, pari al 28% rispetto al 2021.

100 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.

101 Il monte ore non comprende quelle di salute e sicurezza (cfr. paragrafo dedicato *Salute e sicurezza sul luogo di lavoro*) ma comprende le ore di training on the job.

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 genere¹⁰²

Ore di formazione	2020			2021			2022		
	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	226	36	262	149	46	195	114	51	165
Quadri	1.280	736	2.016	1.954	1.276	3.230	1.780	1.373	3.153
Impiegati	4.862	3.739	8.600	7.624	5.105	12.729	20.438	9.436	29.875
Operai	4.858	7	4.865	8.735	18	8.753	24.202	106	24.308
Totale	11.226	4.518	15.743	18.462	6.445	24.907	46.534	10.966	57.500

[GRI 404-1]

Tabella n. 33 – Numero di formazione pro-capite per genere e categoria professionale¹⁰³

Ore di formazione pro-capite	2020			2021			2022		
	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	25	18	24	21	23	22	16	25	18
Quadri	25	28	26	36	41	38	30	42	34
Impiegati	8	12	10	12	16	14	34	28	32
Operai	8	7	8	16	18	16	41	106	41
Totale	9	14	10	15	18	16	37	30	35

[GRI 205-2]

Con riferimento alla comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione queste sono gestite direttamente da Acea Spa¹⁰⁴. Al fine di sensibilizzare nel modo più efficace i dipendenti all'approfondimento della materia, Acea Ato 2 eroga su piattaforma e-learning "Pianetacea" il corso "Antitrust Acea Ato 2" (specificatamente per le unità più impattate dai temi di riferimento) e "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Acea Ato 2" per tutta la popolazione aziendale. Nel corso del 2022 i dipendenti di Acea Ato 2 hanno ricevuto 760 h di formazione in materia anticorruzione (212 h nel 2021 e 21 h nel 2020).

Anche nel 2022 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 2022 portati avanti da Acea Ato 2 vi sono:

PERCORSI DI INSERIMENTO PROFESSIONALE

- Il **Welcome Aboard**, iniziato a partire da maggio 2022, progetto pensato per accogliere e supportare i neoassunti nella fase di inserimento nella Società ed ha visto coinvolti 87 risorse neoassunte.

102 I dati 2020 e 2021 non includono le ore di formazione salute e sicurezza sul lavoro divise per categoria professionale, in quanto non disponibile. Le ore totali in materia di salute e sicurezza sul lavoro nel 2020 e 2021 sono state rispettivamente 17.207 h e 20.024 h.

103 Le ore di formazione pro-capite per il 2020 e 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.

104 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, in corso di adozione). Per approfondimento, cfr. Bilancio di Sostenibilità/DNF 2022 Gruppo Acea pp. 33, 86.

PERCORSI FORMATIVI SALUTE E SICUREZZA

Si riporta il completamento dei due corsi di formazione in merito a “Infortuni e Near miss” e “Gestione delle emergenze”, per una platea di circa 1.200 dipendenti per il primo e di circa 600 dipendenti per il secondo.

- Il corso “Infortuni e Near miss” ha avuto lo scopo di fornire metodi e informazioni utili per identificare e gestire i mancanti infortuni, al fine di prevenire eventi che possono causare successivi incidenti.
- Il corso “Gestione delle emergenze” ha avuto lo scopo di fornire metodi e informazioni utili ulteriori e approfondite sull’antincendio, sulle misure di primo soccorso e sui vari fattori emotivi e non, che possono influenzare le emergenze, nonché rafforzare la collaborazione in fase emergenziale tra i lavoratori e gli addetti alle emergenze. Il suddetto corso ha visto la partecipazione per ogni sessione di un Comandante dei Vigili del Fuoco.

[GRI 403-7]

L’obiettivo dell’organizzazione aziendale a seguito della fruizione dei corsi menzionati è stato quello 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.

PERCORSI FORMATIVI SPECIALISTICI

- Acea Ato 2 ha coinvolto le risorse appartenenti al mondo operativo nel percorso di formazione SAM – SAP Asset Manager con l’obiettivo di formare i colleghi operativi sull’utilizzo del nuovo applicativo di consuntivazione da campo che ha sostituito SAP Work Manager. Sono state formate 762 risorse ed erogate 2.286 ore di formazione.
- Acea Ato 2 ha curato il percorso formativo di Acquisizione Patente C finalizzato al conseguimento della patente necessaria a svolgere l’attività operativa che prevede la guida di mezzi pesanti (autobotti, camion, furgoni) superiori alle 3,5 tonnellate. Sono state erogate 120 ore di formazione.
- La Società ha realizzato il corso Ambiente Gestione dei Rifiuti al fine di applicare i concetti generali per la gestione dei rifiuti all’interno dell’area operativa. La formazione è stata svolta da 97 risorse appartenenti al mondo operativo per un totale di 388 ore erogate.

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 Gruppo¹⁰⁵: 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 45001:2018¹⁰⁶ (per dettaglio, cfr. paragrafo *Valori e Principi*).

[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.

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

¹⁰⁵ www.gruppo.acea.it/governance/sistema-controllo-interno-gestione-rischi/codice-etico.

¹⁰⁶ Il 100% dei dipendenti di Acea Ato 2 è coperta dal sistema di gestione per la Salute e Sicurezza sul lavoro.

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.

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 riprogettare 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 è stata avviata una sostituzione integrale delle scale fisse di tipo verticale a pioli preesistenti, ormai obsolete, con la finalità di migliorarne la rispondenza alle norme vigenti, introducendo aspetti migliorativi per privilegiarne l'ergonomia, la prevenzione delle cadute dall'alto e la durata nel tempo, rendendole più adeguate ai luoghi ed alle criticità degli ambienti di lavoro, come ad esempio i luoghi confinati.

Nel 2022 sono state ristrutturate ulteriori 9 sedi aziendali e una sala operativa presso il depuratore di Crocetta arrivando, dall'avvio del progetto, a 24 sedi aziendali, 7 laboratori di analisi e 8 sale operative (Figura 56).

Figura n. 56 – La roadmap del ridisegno e ristrutturazione delle sedi operative e direzionali

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

R = ristrutturato nel 2022

All'interno di queste sedi sono stati rinnovati:

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

Con riferimento alla gestione dell'emergenza sanitaria, Acea Ato 2 nel 2022 ha proseguito le attività di monitoraggio legate all'evolversi della situazione epidemiologica da Covid-19 ed ha attuato ed attua tutte le misure di prevenzione e protezione previste dal Protocollo ministeriale di contenimento del Covid-19.

IDROLOGISTIC

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

[GRI 403-4]

- 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, utilizzo di automazione per la gestione della movimentazione degli item con conseguente azzeramento dell'utilizzo della carta.

Ad oggi sono stati installati n. 8 Smart locker, che insieme alla consegna di DPI e materiali tramite Smart Delivery hanno permesso di essere recapitato oltre 3.000 DPI a 600 dipendenti. Sono stati evitati oltre 14.400 km di viaggio per l'approvvigionamento con un risparmio in termini di tempo impiegato pari a 90 giorni/anno e circa 2.448 tCO₂.

[GRI 305-5]



[GRI 403-6, 404-2]

Parallelamente alle iniziative di Gruppo, Acea Ato 2 dando seguito a quanto avviato nel 2021, al fine di diffondere in maniera ancor più capillare la cultura della sicurezza e della tutela della salute sui territori in cui è presente, si è dotata nel 2022 di un secondo mezzo per rafforzare il progetto del «Camper della Sicurezza». Attraverso questa iniziativa, nel 2022, al fine di **favorire la Salute delle Persone**, Acea Ato 2 ha coinvolto un totale di 1.034 lavoratori durante le giornate di iniziativa, divise tra prove di emergenza, test per la tiroide in cui sono stati testati 339 lavoratori, sopralluoghi del medico competente e giornate di vaccini.

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.

Figura n. 57 – 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 periodiche¹⁰⁷ 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.

Al fine di prevenire 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.

Inoltre nel corso del 2022, al fine di aumentare la sicurezza dei lavoratori e per far fronte a situazioni legate a improvviso attacco cardiaco, sono stati installati i primi defibrillatori DAE (Defibrillatore Automatico Esterno) presso le principali sedi operative (Fregene, Eleniano, CoBIS, Ostia, Frascati, Gianicolo, Tivoli e uffici Largo Virgilio Testa e via Vitorchiano).

¹⁰⁷ 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 presente iniziativa attraverso una comunicazione semplificata e immediata rende noti gli standard operativi ai lavoratori e ne migliora la conoscenza delle misure di sicurezza adottate, oltre a stimolare proposte di miglioramento.

Nel 2022 sono state erogate 30.164 ore di formazione afferenti alla sicurezza sul lavoro, in crescita del 51% rispetto al 2021.

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

[GRI 403-5]

Ore di formazione sicurezza	2020	2021	2022
Ore totali di formazione in ambito salute e sicurezza	17.207	20.024	30.164
di cui obbligatorie	13.740	16.247	25.196
di cui volontarie	313	3.777	4.968

Si segnala lo svolgimento della formazione per l'uso dei defibrillatori installati presso le sedi di Fregene, CoBIS, Gianicolo, Tivoli, Ostia, e Frascati. I citati defibrillatori inoltre sono messi a disposizione anche dell'eventuale necessità della cittadinanza grazie al coordinamento con il 118.

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 2022 si sono verificati, relativamente ai dipendenti di Acea Ato 2, 20 infortuni, di cui 2 infortuni avvenuti durante lo spostamento lavorativo, 11 di altro tipo¹⁰⁸ e 7 in itinere¹⁰⁹, in particolare si evidenzia che nel 2022 non sono stati registrati 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)¹¹⁰.

Tabella n. 35 – Numero infortuni in Acea Ato 2

[GRI 403-9]

Dipendenti Acea Ato 2	2020	2021	2022
Numero infortuni totali	16	23	20
di cui professionali	1	0	0
di cui altro tipo	10	10	11
di cui spostamenti lavorativi	3	6	2
di cui in itinere	2	7	7
Numero infortuni (escluso itinere)	14	16	13
Ore lavorate	2.568.490	2.712.960	2.650.810
Indice frequenza (escluso itinere)	5,45	5,90	4,90
Indice gravità (escluso itinere)	0,17	0,26	0,23

108 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.).

109 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.

110 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.

[GRI 403-9]

Relativamente ai lavoratori esterni, nel 2022 è stato riscontrato un numero di eventi infortunistici pari a 15 in calo rispetto al 2021 (erano 24), l'indice di frequenza¹¹¹ degli infortuni totali è pari a 4,9 e quello di gravità a 0,12.

AUDIT E VERIFICHE IN CAMPO

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 2022 Acea Ato 2 ha condotto oltre 17.000 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: 4.564 verifiche sui lavoratori, 136 verifiche sulle sedi, luoghi di lavoro e 12.810 sulle ditte appaltatrici (il dato comprende sia le verifiche interne condotte dall'Unità Vigilanza ed ispezioni che le verifiche condotte da Acea Elabori).

Al fine di aumentare la consapevolezza dei propri lavoratori in materia di sicurezza e ambiente, nell'ottica di favorire il dialogo e il coinvolgimento, nel 2022 sono state istituite le giornate "Sicurezza" e "Ambiente" (Figura 58).



Camino essicatore depuratore Roma Nord

111 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 S.p.A. sulle ditte appaltatrici del Gruppo [per un maggiore approfondimento sulla Survey cfr. Bilancio di Sostenibilità/DNF 2022 Gruppo Acea p. 156].

Figura n. 58 – Le giornate della Tutela Ambientale



Giornata della Sicurezza

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.



Giornata dell'Ambiente

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 di Ostia - Interni