

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. Alcune attività di selezione sono state ripensate, in seguito all'emergenza sanitaria legata al Covid-19, in una modalità del tutto innovativa, digitale, volta a garantire il rispetto dei tempi di inserimento ed evitare discontinuità dei processi operativi.

Nel 2021 si è proseguito nel promuovere rapporti di lavoro stabili continuativi vantando la quasi totalità dei dipendenti⁸¹ assunta a tempo indeterminato (99,6%) e full time (oltre 98%), in lieve crescita rispetto al 2020 (Tabella 23). Vengono comunque favorite formule di lavoro part time per venire incontro a esigenze di maggiore dinamicità da parte dei propri dipendenti: nel 2021 la quota dei dipendenti in part time è stata circa il 2% del totale.

Tabella n. 23 – Numero totale di dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale (tempo indeterminato e determinato), per genere

| Tipologia contrattuale | 31.12.2019 | | | 31.12.2020 | | | 31.12.2021 | | |
|-------------------------|--------------|------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|------------|--------------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| A tempo indeterminato | 1.166 | 272 | 1.438 | 1.220 | 322 | 1.542 | 1.232 | 350 | 1.582 |
| <i>di cui part time</i> | 4 | 14 | 18 | 7 | 28 | 35 | 7 | 22 | 29 |
| A tempo determinato | 3 | 5 | 8 | 3 | 7 | 10 | 3 | 4 | 7 |
| Totale | 1.170 | 278 | 1.448 | 1.223 | 329 | 1.552 | 1.235 | 354 | 1.589 |

Le competenze tecniche e specialistiche richieste nell'espletamento delle mansioni aziendali riflettono la presenza di una forte componente maschile, pari a quasi il 78% (1.235 uomini) nel 2021, a fronte delle 354 donne, che corrispondono a oltre il 22% del totale, in aumento un punto percentuale rispetto al 2020.

La Società, nel 2021 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 61 risorse, in calo del 39% rispetto al 2020.

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 2021 sono stati attivati 4 stage formativi e 1 tirocinio. Inoltre, sono stati assunti 2 giovani lavoratori a seguito di percorsi di stage e tirocinio attivati o nello stesso anno o precedentemente.

⁸¹ 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).

La struttura professionale è composta principalmente da impiegati, che rappresentano quasi il 59% del totale al 2021, a cui segue la categoria degli operai con circa il 35%, dei quadri con oltre il 5% e dei dirigenti in meno dell'1% dei casi. Si segnala una crescita della categoria dei quadri e degli impiegati donna rispetto allo scorso anno, con un aumento del 19% e 7% rispettivamente (Tabella 24).

Tabella n. 24 – Percentuale di dipendenti suddivisi per categoria professionale e genere nel triennio

| Numero di persone | 31.12.2019 | | | 31.12.2020 | | | 31.12.2021 | | |
|-------------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|---------------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Dirigenti | 0,4% | 0,0% | 0,4% | 0,6% | 0,1% | 0,7% | 0,4% | 0,1% | 0,6% |
| Quadri direttivi | 3,5% | 1,7% | 5,2% | 3,3% | 1,7% | 5,0% | 3,5% | 2,0% | 5,4% |
| Impiegati | 37,9% | 17,5% | 55,4% | 37,5% | 19,3% | 56,8% | 38,5% | 20,1% | 58,7% |
| Operai | 39,0% | 0,1% | 39,0% | 37,4% | 0,1% | 37,5% | 35,3% | 0,1% | 35,4% |
| Totale | 80,8% | 19,2% | 100,0% | 78,8% | 21,2% | 100,0% | 77,7% | 22,3% | 100,0% |

La distribuzione per fascia di età nel 2021 è caratterizzata per 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 25).

Tabella n. 25 – Percentuale di dipendenti suddivisi per categoria professionale e classi di età nel triennio

| Numero di persone | 31.12.2019 | | | | 31.12.2020 | | | | 31.12.2021 | | | |
|-------------------|-------------|-----------------|--------------|---------------|-------------|-----------------|--------------|---------------|-------------|-----------------|--------------|---------------|
| | ≤ 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% | 0,2% | 0,2% | 0,4% | 0,0% | 0,3% | 0,4% | 0,7% | 0,0% | 0,3% | 0,3% | 0,6% |
| Quadri direttivi | 0,0% | 2,7% | 2,5% | 5,2% | 0,0% | 2,6% | 2,3% | 5,0% | 0,0% | 2,6% | 2,8% | 5,4% |
| Impiegati | 3,8% | 26,4% | 25,2% | 55,4% | 4,4% | 28,1% | 24,3% | 56,8% | 3,0% | 29,0% | 26,7% | 58,7% |
| Operai | 1,3% | 20,0% | 17,7% | 39,0% | 2,3% | 18,1% | 17,1% | 37,5% | 2,3% | 16,0% | 17,0% | 35,4% |
| Totale | 5,1% | 49,2% | 45,6% | 100,0% | 6,7% | 49,2% | 44,1% | 100,0% | 5,3% | 48,0% | 46,8% | 100,0% |

Tabella n. 26 – Turnover in ingresso per fascia d'età e per genere

| Numero di persone in ingresso | Turnover in ingresso per fascia d'età e per genere (*) | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|--|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|--|--|--|
| | 31.12.2019 | | | 31.12.2020 | | | 31.12.2021 | | | | | |
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | | | |
| ≤ 30 anni | 66% | 77% | 69% | 49% | 65% | 53% | 26% | 33% | 27% | | | |
| > 30 anni e ≤ 50 anni | 10% | 14% | 11% | 9% | 25% | 13% | 6% | 10% | 7% | | | |
| >50 anni | 1% | 0% | 1% | 0% | 1% | 1% | 1% | 5% | 2% | | | |
| % Sul totale in forza | 8% | 11% | 8% | 7% | 19% | 9% | 5% | 9% | 6% | | | |

Tabella n. 27 – Turnover in uscita per fascia d'età e per genere

| Numero di persone in uscita | Turnover in uscita per fascia d'età e per genere (*) | | | | | | | | | |
|-----------------------------|--|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|--|
| | 31.12.2019 | | | 31.12.2020 | | | 31.12.2021 | | | |
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | |
| ≤ 30 anni | 0% | 23% | 6% | 1% | 5% | 2% | 3% | 6% | 4% | |
| > 30 anni e ≤ 50 anni | 2% | 2% | 2% | 0% | 1% | 1% | 0% | 1% | 0% | |
| >50 anni | 11% | 4% | 10% | 5% | 6% | 5% | 7% | 4% | 6% | |
| Totale | 7% | 4% | 6% | 3% | 3% | 3% | 4% | 2% | 3% | |

I dipendenti sono coperti da contrattazione collettiva e, nello specifico, trova applicazione il Contratto Unico gas-acqua. 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" della DNF 2021.*

In particolare, nel 2021 è stato potenziato il Piano Welfare, accessibile dalla piattaforma My Welfare, arricchendo l'offerta di servizi alla persona e al nucleo familiare andando incontro alle diverse esigenze dei propri dipendenti⁸². 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 da remoto corredati da video dedicati al fine di promuovere le funzionalità del Piano e delle iniziative di welfare. Inoltre, ai dipendenti iscritti alla cassa sanitaria, Acea riconosce un'assicurazione Long Term Care che tutela le persone in caso di perdita dell'autosufficienza. In Figura 58 sono sintetizzate le iniziative di welfare adottate nel 2021.

Figura n. 58 – Le iniziative di Welfare di Gruppo nel 2021



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.

⁸² Si veda il Bilancio di Sostenibilità/DNF 2021 del Gruppo Acea, pagine 170 ss.

(*) Le percentuali totali in tabella (distinte per genere e per fascia d'età) sono riferite alla somma delle entrate o delle uscite dell'anno rapportate al relativo organico a fine anno.

Complessivamente nel 2021, conteggiando anche le ore di formazione erogate in ambito di salute e sicurezza sul lavoro (pari a 20.024 ore), la Società ha erogato 44.931 ore ai propri dipendenti⁸³ (per maggiori dettagli rispetto alla formazione sicurezza si rimanda al paragrafo Salute e sicurezza sul luogo di lavoro), di cui 24.907⁸⁴ 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 28. Nel 2021, si è potuto registrare **un incremento delle ore di formazione complessivo pari al 58% rispetto al 2020.**

Tabella n. 28 – Ore di formazione tecnico specialistica, compliance, ambientale, operativa on the job e formazione trasversale totali per categoria professionale e genere (escluse le ore di formazione Sicurezza erogate dal servizio di prevenzione e protezione)

| Ore di formazione | 2019 | | | 2020 | | | 2021 | | |
|-------------------|---------------|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|
| | 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 | 175 | 20 | 194 | 226 | 36 | 262 | 149 | 46 | 195 |
| Quadri | 2.075 | 1.028 | 3.102 | 1.280 | 736 | 2.016 | 1.954 | 1.276 | 3.230 |
| Impiegati | 12.867 | 4.257 | 17.124 | 4.862 | 3.739 | 8.600 | 7.624 | 5.105 | 12.729 |
| Operai | 14.060 | 25 | 14.085 | 4.858 | 7 | 4.865 | 8.735 | 18 | 8.753 |
| Totale | 29.176 | 5.329 | 34.505 | 11.226 | 4.518 | 15.743 | 18.462 | 6.445 | 24.907 |

In continuità con quanto già avviato nel 2020, a partire da gennaio 2021, **è proseguito il progetto Onboarding** dedicato ai neo-assunti al fine di accoglierli e supportarli nella fase di inserimento nella Società. Il “diario di bordo” creato al momento dell’assunzione del dipendente è composto da corsi di formazione base, condivisione di documentazioni aziendali trasversali, incontri istituzionali ed incontri di approfondimento e conoscitivi con le strutture di maggior impatto a livello di processo rispetto al ruolo del nuovo collega. L’intero percorso di onboarding che si sviluppa in circa 9 mesi dall’assunzione, è realizzato in collaborazione tra l’Unità Risorse Umane di Acea Ato 2 e le strutture tecnico/operative di Società.

Inoltre, sono state avviate diverse attività al fine di avvicinare e sensibilizzare ulteriormente la popolazione aziendale alle tematiche sempre più attuali legate alla tutela ambientale e alla lotta contro il cambiamento climatico (Figura 59):

Figura n. 59 – Attività legate alla tutela ambientale



83 I dati relativi alle ore di formazione comprendono i lavoratori con contratto di somministrazione e i distaccati-in; escludono i distaccati-out.

84 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.

Per focalizzare alcuni temi e mantenere aggiornate le competenze degli *specialist* in materia di ambiente e sostenibilità, sono stati svolti percorsi formativi specifici (Figura 60):

Figura n. 60 – Percorsi formativi specialist



“La **gestione dei rifiuti** in azienda - le novità normative, i nuovi rifiuti urbani e speciali, i rifiuti pericolosi, il nuovo R.E.N.T.Ri, la nuova normativa su registri e formulari”.



“La **Tassonomia verde dell’Unione Europea**” per approfondire obiettivi e caratteristiche della tassonomia delle attività eco-compatibili, i contenuti del Regolamento UE 2020/852 e le implicazioni pratiche per imprese e investitori attraverso la presentazione di casi specifici.



“**Sostenibilità ambientale ed economia circolare applicata ai processi di smaltimento integrato di acque, rifiuti e ai processi di bonifica dei siti contaminati**”, sui temi legati all’evoluzione temporale del concetto di sostenibilità con un focus specifico sugli aspetti ambientali. In quest’ottica di economia circolare i bilanci di massa ed energia relativi all’efficientamento dei processi di smaltimento integrato di acque e rifiuti, considerando il recupero del carbonio come biofuel da immettere in rete. Il concetto di sostenibilità ambientale nell’ambito dei processi di bonifica dei siti contaminati, finalizzati quindi alla massimizzazione dei benefici delle tecnologie applicate da un punto di vista ambientale, economico e sociale.



“**UAV per ispezione e monitoraggio infrastrutture**” questi strumenti possono essere utilizzati in attività di ispezione e monitoraggio nel mondo delle infrastrutture delle utility elettriche, di luce, acqua e gas per ridurre il rischio per le persone, per avere misure ripetibili e soprattutto precisioni molto elevate.



“**Strategie di sostenibilità aziendale, gestione finanziaria, sociale ed ambientale nella circular economy**”; “Finanza sostenibile, dalla teoria all’azione”.

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 Gruppo⁸⁵: 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 45001:2018. (per il dettaglio cfr. paragrafo “Valori e Principi”).

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.

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, quali ad esempio l’emergenza sanitaria da Covid-19, 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. Anche durante la pandemia questa consolidata modalità di condivisione non si è arrestata proseguendo attraverso lo strumento di videoconferenze. Le risultanze di tali colloqui 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 che ha coinvolto nel 2021 il Depuratore di Fregene, il Depuratore Roma Est, il Centro Operativo di Palestrina, il Depuratore Roma Nord e il Depuratore di Ostia. 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 (cfr. box dedicato per approfondimenti).

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

FOCUS 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:

Figura n. 61 – Obiettivi delle nuove sedi di lavoro

Al 2021 sono state ristrutturate 15 sedi aziendali, 7 laboratori di analisi e 7 Sale Operative (Figura 62). Il progetto continuerà nel corso del 2022 in cui si è prevista la ristrutturazione di circa altre 8 sedi aziendali.



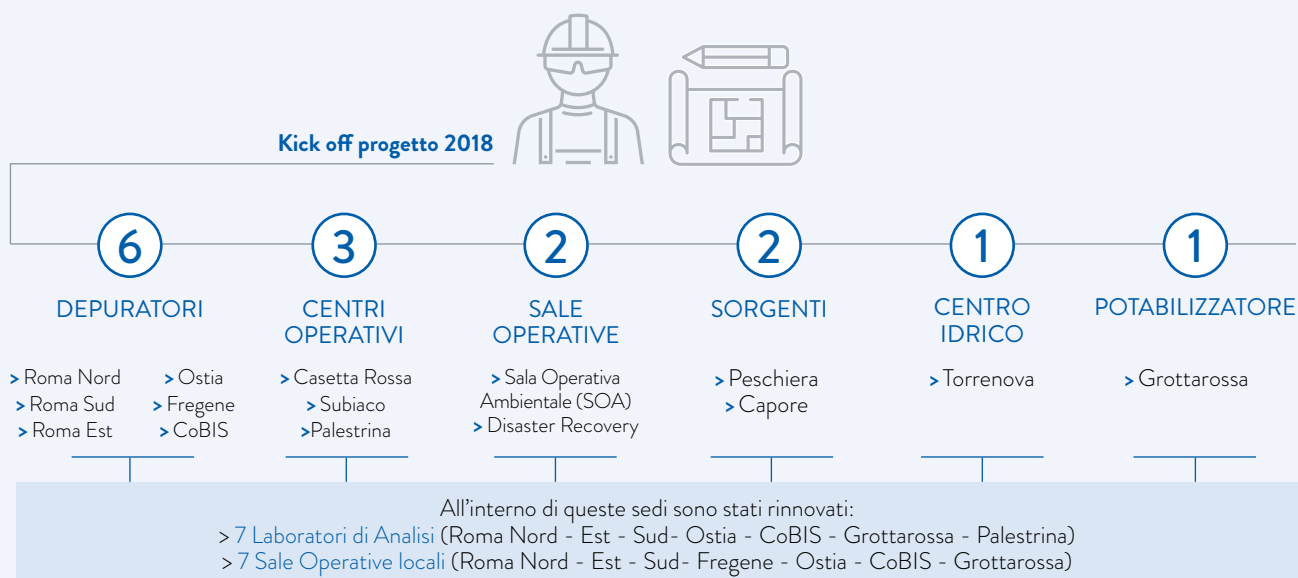
MIGLIORARE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO: preferendo layout moderni e curati che consentono un'organizzazione più produttiva del lavoro. Tutti gli spazi di lavoro sono stati rivisti mettendo al centro la persona e le sue esigenze, in ottica "activity based working".

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, ecosostenibili 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.

Figura n. 62 – La roadmap del ridisegno e ristrutturazione delle sedi operative e direzionali



Con riferimento alla gestione dell'emergenza sanitaria è stato istituito un comitato per la gestione di misure di prevenzione dal virus Covid-19, quale Organo straordinario, con lo scopo di monitorare la situazione epidemiologica e vigilare sull'evoluzione del quadro emergenziale. Inoltre sono state messe in atto una serie di iniziative a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori del Gruppo Acea⁸⁶ e degli utenti delle Società operative, tra cui Acea Ato 2, rappresentate in Figura 63.

LO SMART WORKING E I CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI DURANTE L'EMERGENZA DA COVID-19

La pandemia causata dalla diffusione del Covid-19 ha cambiato radicalmente moltissimi aspetti della vita di tutti, in particolare i rapporti e le relazioni con le persone nella sfera privata e lavorativa.

Acea Ato 2, mantenendo come caposaldi i valori aziendali, la qualità delle relazioni e la salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, ha prontamente reagito all'emergenza sanitaria in linea con le disposizioni di Gruppo, da un lato implementando momenti di sensibilizzazione, informazione e formazione, dall'altro agevolando fin da subito l'attività di lavoro da remoto per tutti i dipendenti, con le dovute eccezioni per le mansioni operative. Il rafforzamento dello smart working ha permesso di gestire con prontezza la situazione imposta dal lockdown e di garantire il distanziamento sociale e la sicurezza di tutti i dipendenti. Il format del lavoro agile era già attivo a livello di Gruppo dal 2018, insieme a ulteriori attività volte alla implementazione della cultura del lavoro a distanza che hanno permesso di potenziare le dotazioni di lavoro – inclusa l'assegnazione al personale di pc portatili – di promuovere la digitalizzazione dei processi aziendali – come la creazione sulla piattaforma Teams di uno workspace digitale – garantendo così una tempestiva risposta alle disposizioni imposte dalla pandemia. Per supportare il personale nell'adattarsi al mutato contesto di lavoro, il Gruppo ha strutturato un percorso formativo rivolto a dipendenti e manager, dedicato allo smart working⁸⁷ e Acea Ato 2 ha realizzato e diffuso un catalogo formativo di suggerimenti pratici "Smart Working? Smart Manager" per orientare tutti i responsabili nel nuovo contesto relazionale e gestionale. In ragione delle profonde differenze di gestione della quotidianità, il documento è stato infatti realizzato per fornire ai responsabili uno strumento di supporto all'operatività e linee guida utili per accompagnarli nell'agire il proprio ruolo in modalità a distanza con i propri collaboratori in smart working.

Per favorire la consapevolezza del personale circa le misure di sicurezza adottate, Acea ha lanciato la "Campagna Covid-19" volta ad informare il personale di tutte le iniziative adottate dal Gruppo, a tutela della sicurezza sul lavoro e in tema di welfare e formazione, per rispondere all'emergenza sanitaria.

Figura n. 63 – Le misure adottate nel 2021 per il contrasto alla diffusione del virus Covid-19



86 Per maggiori informazioni cfr. Bilancio di Sostenibilità/DNF 2021 a pag. 147 e 158

87 Si veda Bilancio di Sostenibilità/DNF 2021 del Gruppo Acea, pagine 156 s.

Parallelamente alle iniziative di Gruppo, Acea Ato 2 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, ha lanciato il progetto **"Camper della Sicurezza"**: un mezzo appositamente allestito che attraverso iniziative itineranti presso le sedi, i cantieri e tutti i luoghi di lavoro segue da vicino le esigenze del personale presente sul campo (Figura n. 64).

Figura n. 64 – Camper della Sicurezza



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.

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.

In tema di formazione, nel 2021, sono state erogate in totale **44.931** ore, di cui **32.500 afferenti alla sicurezza sul lavoro**, di cui 20.024 ore di formazione sicurezza, in crescita del 16% rispetto al 2020 (Tabella 29) e circa 12.500 ore di training on the job, riconducibili ad addestramento operativo in campo.

Tabella n. 29 – Ore di formazione in ambito salute e sicurezza

| Ore di formazione sicurezza | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|--------|--------|--------|
| Ore totali di formazione in ambito salute e sicurezza | 14.062 | 17.207 | 20.024 |
| di cui obbligatorie | 12.298 | 13.740 | 16.247 |
| di cui volontarie | 1.764 | 313 | 3.777 |

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 2021 si sono verificati, relativamente ai dipendenti di Acea Ato 2, 23 infortuni, di cui 6 infortuni avvenuti durante lo spostamento lavorativo, 10 di altro tipo⁸⁸ e 7 in itinere⁸⁹, (intendendo gli infortuni le cui modalità, cause e concause sono direttamente connesse a fattori di rischio propri dell'attività lavorativa in senso stretto).

⁸⁸ 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.).

⁸⁹ 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.

Tabella n. 30 – Numero infortuni in Acea Ato 2

| Dipendenti Acea Ato 2 | 2019 | 2020 | 2021 |
|----------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Numero infortuni totali | 45 | 16 | 23 |
| di cui professionali | 0 | 1 | 0 |
| di cui altro tipo | 25 | 10 | 10 |
| di cui spostamenti lavorativi | 7 | 3 | 6 |
| di cui in itinere | 13 | 2 | 7 |
| Numero infortuni senza itinere | 32 | 14 | 16 |
| Ore lavorate | 2.414.867,31 | 2.568.489,98 | 2.712.960,38 |
| Indice frequenza (senza itinere) | 13,25 | 5,45 | 5,90 |
| Indice gravità (senza itinere) | 0,54 | 0,17 | 0,26 |

Relativamente ai lavoratori esterni, facendo riferimento alla survey effettuata nell'ambito del progetto pilota "Sostenibilità e Sicurezza, un binomio virtuoso", avviato da Acea SpA⁹⁰, nel primo semestre 2021 sono arrivate 7 segnalazioni di infortuni da parte di 42 aziende appaltatrici⁹¹ tutti di tipo professionale⁹².

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.



Depuratore di Fregene

90 Si veda il Bilancio di Sostenibilità/DNF 2021 del Gruppo Acea, pag. 147, per approfondimenti sul progetto.

91 I dati sono relativi al primo semestre 2021.

92 Nell'ultimo triennio non sono stati registrati tra dipendenti e lavoratori esterni infortuni con conseguenze gravi, decessi e malattie professionali.

Nel corso del 2021, sono stati condotti 18 audit interni, 123 verifiche alle Sedi di Lavoro, 4.015 verifiche a Formazioni Operative e 12.365 verifiche a ditte appaltatrici, svolte anche con il supporto di Acea Elabori⁹³. Tutte le verifiche effettuate prevedono anche il controllo dei protocolli aziendali emanati per il contrasto alla diffusione del Covid-19.

A integrazione di queste attività, nel 2021 sono state inoltre istituite le giornate “Sicurezza” e “Ambiente” (Figura 65).

Figura n. 65 – Le giornate della sicurezza e dell’ambiente



93 L’Unità Sicurezza Cantieri ha effettuato complessivamente per le principali società del Gruppo Acea, nel 2021, oltre 15.000 verifiche in materia di salute e sicurezza. Si veda il Bilancio di Sostenibilità/DNF 2021 del Gruppo Acea, disponibile online nel sito web: www.gruppo.aceait, per approfondimenti.