



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 2024 si è proseguito nel promuovere rapporti di lavoro stabili continuativi con la quasi totalità dei dipendenti⁸⁹ assunta a tempo indeterminato (99,9%) e full-time (oltre 98%) (Tabella 26). 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.

Tabella n. 26 – Numero totale di dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale (tempo indeterminato e determinato) e genere nel triennio 2022-2024

GRI 2-7

Tipologia contrattuale	2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
A tempo indeterminato	1.271	366	1.637	1.265	364	1.629	1.276	370	1.646
A tempo determinato	-	4	4	-	1	1	-	1	1
di cui full-time	1.264	350	1.614	1.258	346	1.604	1.270	350	1.620
di cui part-time	7	20	27	7	19	26	6	21	27
Totale	1.271	370	1.641	1.265	365	1.630	1.276	371	1.647

Le competenze tecniche e specialistiche richieste nell'espletamento delle mansioni aziendali riflettono la presenza di una forte componente maschile, pari a quasi il 77% (1.276 uomini), a fronte delle 371 donne, che corrispondono ad oltre il 23% del totale, in linea con quanto riscontrato nel 2023.

Anche nel 2024 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 21 risorse.

GRI 2-8

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 2024 sono stati attivati n.2 tirocini formativi.

La struttura professionale è composta principalmente da impiegati, che rappresentano circa il 58% della popolazione aziendale, a cui segue la categoria degli operai, circa il 35%.

⁸⁹ 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).

GRI 405-1

Tabella n. 27 – Numero e % di dipendenti suddivisi per categoria professionale e genere nel triennio 2022-2024

N dipendenti per categoria professionale e genere	2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	7	2	9	10	2	12	11	2	13
Quadri direttivi	60	33	93	53	33	86	62	39	101
Impiegati	608	334	942	600	329	929	627	329	956
Operai	596	1	597	602	1	603	576	1	577
Totale	1.271	370	1.641	1.265	365	1.630	1.276	371	1.647
% di dipendenti per categoria professionale e genere									
%	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0,4%	0,1%	0,5%	0,6%	0,1%	0,7%	0,7%	0,1%	0,8%
Quadri direttivi	3,7%	2,0%	5,7%	3,3%	2,0%	5,3%	3,8%	2,4%	6,1%
Impiegati	37,1%	20,4%	57,4%	36,8%	20,2%	57,0%	38,1%	20,0%	58,0%
Operai	36,3%	0,1%	36,4%	36,9%	0,1%	37,0%	35,0%	0,1%	35,0%
Totale	77,5%	22,5%	100,0%	77,6%	22,4%	100,0%	77,5%	22,5%	100,0%

La distribuzione per fascia di età è caratterizzata per circa il 46% da persone che appartengono alla classe ≥ 30 e < 50 anni, a seguire gli over 50 per circa il 50% e per quasi il 4% da persone con età pari o inferiore ai 30 anni), di questi 88 dipendenti risultano come categorie vulnerabili (31 donne e 57 uomini).

GRI 405-1

Tabella n. 28 – Numero di dipendenti suddivisi per categoria professionale e classi di età nel triennio 2022-2024

N dipendenti per categoria professionale e fascia d'età	2022				2023				2024			
	< 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	5	4	9	0	7	5	12	0	7	6	13
Quadri direttivi	0	43	50	93	0	38	48	86	0	45	56	101
Impiegati	46	468	428	942	29	466	434	929	21	462	473	956
Operai	46	264	287	597	51	264	288	603	52	241	284	577
Totale	92	780	769	1.641	80	775	775	1.630	73	755	819	1.647
% 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%	0,2%	0,5%	0,0%	0,4%	0,3%	0,7%	0,0%	0,4%	0,4%	0,8%
Quadri direttivi	0,0%	2,6%	3,0%	5,6%	0,0%	2,3%	2,9%	5,3%	0,0%	2,7%	3,4%	6,1%
Impiegati	2,8%	28,5%	26,1%	57,4%	1,8%	28,6%	26,6%	57,0%	1,3%	28,1%	28,7%	58,0%
Operai	2,8%	16,1%	17,5%	36,4%	3,1%	16,20%	17,7%	37,0%	3,2%	14,6%	17,2%	35,0%
Totale	5,6%	47,5%	46,9%	100,0%	4,9%	47,5%	47,5%	100,0%	4,4%	45,8%	49,7%	100,0%



Tabella n. 29 – Nuovi ingressi per fascia d'età e per genere nel triennio 2022-2024

GRI 401-1

Numero di persone in ingresso	2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30 anni	20	12	32	18	1	19	8	3	11
≥ 30 anni e < 50 anni	46	18	64	23	2	25	28	8	36
≥ 50 anni	20	0	20	3	0	3	13	8	21
Totale	86	30	116	44	3	47	49	19	68
Tasso di ingresso per fascia d'età e per genere									
%	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30 anni	29,4%	50,0%	34,8%	26,1%	9,1%	23,8%	12,5%	33,3%	15,1%
≥ 30 anni e < 50 anni	7,9%	9,1%	8,2%	4,0%	1,0%	3,2%	5,0%	4,2%	4,8%
≥ 50 anni	3,2%	0,0%	2,6%	0,5%	0,0%	0,5%	2,0%	4,7%	2,6%
Totale	6,8%	8,1%	7,1%	3,5%	0,8%	2,9%	3,8%	5,1%	4,1%

Tabella n. 30 – Turnover in uscita per fascia d'età e per genere nel triennio 2022-2024

GRI 401-1

Numero di persone in uscita	2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30 anni	3	4	7	0	1	1	0	1	1
≥ 30 anni e < 50 anni	7	6	13	5	5	10	18	8	26
≥ 50 anni	40	4	44	45	2	47	19	5	24
Totale	50	14	64	50	8	58	37	14	51
Tasso di uscita per fascia d'età e per genere									
%	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30 anni	4,4%	16,7%	7,6%	0,0%	9,1%	1,3%	0,0%	11,1%	1,4%
≥ 30 anni e < 50 anni	1,2%	3,0%	1,7%	0,9%	2,5%	1,3%	3,2%	4,2%	3,4%
≥ 50 anni	6,5%	2,7%	5,7%	7,2%	1,3%	6,1%	2,9%	2,9%	2,9%
Totale	3,9%	3,8%	3,9%	4,0%	2,2%	3,6%	2,9%	3,8%	3,1%

I dipendenti sono coperti da contrattazione collettiva e, nello specifico, trova applicazione il Contratto Unico gas-acqua⁹⁰. 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 2-30

Nel 2024 è stato ulteriormente implementato il Piano Welfare di Gruppo Acea⁹¹, individuando sei pilastri fondamentali: salute, corporate wellness, family care, agevolazioni economiche, previdenza complementare e solidarietà.

GRI 401-2

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

91 Per un maggiore approfondimento fare riferimento alla Rendicontazione di Sostenibilità nel Bilancio Consolidato 2024 del Gruppo Acea, al capitolo “Obiettivi, azioni e risorse relativi alla forza lavoro propria”.

Figura n. 53 – Le iniziative di Welfare del Gruppo Acea nel 2024

FORMAZIONE PROFESSIONALE E SVILUPPO DEL PERSONALE

GRI 404-1, 404-2

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.

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 2024, la Società ha erogato **55.727 ore ai propri dipendenti**⁹² (Tabella 31); di cui 39.447 ore riferite alla formazione tecnico specialistica, Compliance, ambientale, operativa on the job e formazione trasversale, quest'ultima gestita direttamente da Acea SpA, e 16.280 ore relative alla formazione salute e sicurezza sul lavoro.

Tabella n. 31 – 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 nel triennio 2022-2024

Ore di formazione	2022			2023			2024		
	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	114	51	165	92	33	125	327	26	353
Quadri	1780	1373	3.153	1.201	1.074	2.275	2.039	1.448	3.487
Impiegati	20438	9436	29.875	14.772	10.150	24.922	17.328	9.847	27.175
Operai	24202	106	24.308	23.105	62	23.167	24.707	4	24.711
Totale	46.534	10.966	57.500	39.169	11.320	50.489	44.401	11.326	55.727

92 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. 32 – Numero di formazione pro-capite per genere e categoria professionale nel triennio 2022-2024

GRI 404-1

Ore di formazione pro-capite	2022			2023			2024		
	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	16	25	18	9	17	10	30	13	27
Quadri	30	42	34	23	33	26	33	37	35
Impiegati	34	28	32	25	31	27	28	30	28
Operai	41	106	41	38	62	38	43	4	43
Totale	37	30	35	31	31	31	35	31	34

Con riferimento alla comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione queste sono gestite direttamente da Acea SpA⁹³. 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” e in aula i corsi D.Lgs. 231/2001 e Whistleblowing. Durante il 2024 i dipendenti di Acea Ato 2 hanno ricevuto 3.704 h di formazione in materia anticorruzione.

GRI 205-2

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 erogato una serie di corsi di carattere volontario su alcune tematiche specifiche anticipando peraltro attività formative previste nel nuovo Accordo Stato Regioni ancora non entrato in vigore:

GRI 404-2

- Corso di formazione per addetti all’uso del Carroponte che ha visto il coinvolgimento di 254 dipendenti;
- Corso di formazione per la “Movimentazione manuale dei carichi” che ha coinvolto 585 dipendenti;
- Formazione Lavori in quota per tutti i dispacciati, addetti di laboratorio, addetti di logistica, Team Leader, Manager del territorio e Direttore Operativo Impianti;
- Formazione “Molestie e Comunicazione” dalla violenza alla comunicazione gentile” che ha interessato 259 dipendenti, mirata all’ottenimento della certificazione PdR 125:2022 Parità di Genere – Rischio violenze e molestie nei luoghi di lavoro da parte della Capogruppo.

PERCORSI FORMATIVI SPECIALISTICI

Il corso legato allo sviluppo di competenze tecniche per l’**utilizzo di strumentazione di misura portatile per acque potabili** quali:

GRI 404-2

- Clororessiduometro portatile per utilizzo con reagenti DPD
- Analizzatore multiparametrico portatile per determinazione di O2, pH, K25, T°C, Redox (corpo principale + relative sonde)
- Torbidimetro portatile - intervallo di misura 0-1000 NTU
- Materiale accessorio per la verifica della qualità analitica, per la taratura, per la conservazione e di consumo.

⁹³ 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).

- Corso di formazione sulla **regolazione del settore idrico**; l'obiettivo è stato quello di illustrare gli aggiornamenti del metodo tariffario in vista delle novità legate al piano delle opere strategiche previste fino al 2035 per favorire la sicurezza degli approvvigionamenti idrici e promuovere una maggiore cooperazione nei diversi livelli di pianificazione.
- Il corso sull'applicativo **Salesforce - Field Service** in continuità con le iniziative di innovazione digitale avviate dal Gruppo Acea negli ultimi anni, la formazione si è posta l'obiettivo di valorizzare e ottimizzare l'operatività dei colleghi in campo, migliorare la qualità delle informazioni restituite dal sistema, rendere più efficiente il processo di scheduling delle attività operative, fornire al dispatcher informazioni in tempo reale sull'operato dei nostri tecnici.
- 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

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

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 Gruppo⁹⁴: 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 45001:2018⁹⁵.

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 2024 Acea Ato 2 insieme ad Acea Infrastructure ha condotto oltre 14.600 verifiche ispettive interne sui propri lavoratori, sulle sedi di lavoro e sulle ditte appaltatrici, così suddivise: 4.175 verifiche sui lavoratori, 115 verifiche sulle sedi, luoghi di lavoro e 10.371 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 2024 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.

Nel 2024 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

Anche nel 2024 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, anche con il supporto in campo dei Medici competenti e di personale sanitario per verifiche degli ambienti di lavoro, attività di analisi e screening ai dipendenti.

⁹⁴ www.gruppo.acea.it/governance/sistema-controllo-interno-gestione-rischi/codice-etico

⁹⁵ Il 100% dei dipendenti di Acea Ato 2 è coperta dal sistema di gestione per la Salute e Sicurezza sul lavoro.

Altre campagne di prevenzione della Salute e Sicurezza dei lavoratori sono state portate avanti nel corso del 2024 da Acea SpA e hanno visto coinvolti anche i lavoratori di Acea Ato 2⁹⁶.



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 periodiche⁹⁷ 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.

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.

GRI 403-2

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 2024 sono state erogate 16.280 ore di formazione afferenti alla sicurezza sul lavoro (Tabella 33).

GRI 403-5

96 Per un maggiore approfondimento fare riferimento alla Rendicontazione di Sostenibilità nel Bilancio Consolidato 2024 del Gruppo Acea, al capitolo "Obiettivi, azioni e risorse relativi alla forza lavoro propria", paragrafo "Welfare e benessere aziendale".

97 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.

Tabella n. 33 – Ore di formazione in ambito salute e sicurezza nel triennio 2022-2024

Ore di formazione sicurezza	2022	2023	2024
Ore totali di formazione in ambito salute e sicurezza	30.164	24.901	16.280
di cui obbligatorie	25.196	22.003	15.392
di cui volontarie	4.968	2.898	888

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.

GRI 403-9

Nel 2024 è stato riscontrato, nel complesso, un calo degli eventi infortunistici rispetto al 2023, da inizio anno si sono registrati 15 infortuni, rispetto ai 19 registrati nel 2023; di cui 5 infortuni avvenuti durante lo spostamento lavorativo, 5 di altro tipo⁹⁸, 2 in itinere e 3 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)⁹⁹.

Tabella n. 34 – Numero infortuni¹⁰⁰ in Acea Ato 2 nel triennio 2022-2024

Infortuni Acea Ato 2	2022	2023	2024
Numero infortuni totali	20	19	15
di cui professionali	0	0	3
di cui altro tipo	11	10	5
di cui spostamenti lavorativi	2	3	5
di cui in itinere	7	6	2
Numero infortuni senza itinere	13	13	13
Ore lavorate	2.650.810	2.673.589	2.762.324
Indice frequenza (senza itinere)	4,90	4,86	4,71

Relativamente ai lavoratori esterni (lavoratori esterni), nel 2024 è stato riscontrato un numero di eventi infortunistici pari a 4, l'indice di frequenza¹⁰¹ degli infortuni totali è pari a 0,73.

98 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.).

99 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.

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

101 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 numero di infortuni con assenza > 180 giorni ogni milione di ore lavorate. Nel 2024 in accordo al GRI Standard l'indice di Gravità (con assenza > 180 giorni) per Acea Ato 2 è stato pari a 0. 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].