



Report Risorse Umane 2013

WATER IS LIFE



Report Risorse Umane 2013

QUANTI SIAMO / DOVE SIAMO	5
LE REGOLE NELL'ORGANIZZAZIONE	7
FOCUS DALLE INTERVISTE	9
PRESENTAZIONE IN CONFINDUSTRIA	12
LA SQUADRA DI TROINA	16
LA SQUADRA DI PARTANNA	20
RETI E IMPIANTI	30



REALIZZAZIONE: DARIO CERA - RESPONSABILE RISORSE UMANE SICILIACQUE

SAMUELE VASSALLO - COORDINAMENTO EDITORIALE E GRAFICA

HANNO COLLABORATO: // GIOVANNI BELLAVISTA / FRANCO BOCCADUTRI / SIMONA MESSINEO /
MARIA GRAZIA MINEO / ANTONIO STORNILO / ORNELLA TOMASETTA //



Report Risorse Umane 2013

TUTTI I DATI PRESENTATI SI RIFERISCONO AL 30 NOVEMBRE 2013

ENTE ACQUEDOTTI SICILIANI

ACQUEDOTTO MONTESCURO OVEST

- TRATTI COSTRUITI
- - - - - " " IN COSTRUZIONE
- " " FINANZIATI IN CORSO D'APPALTO

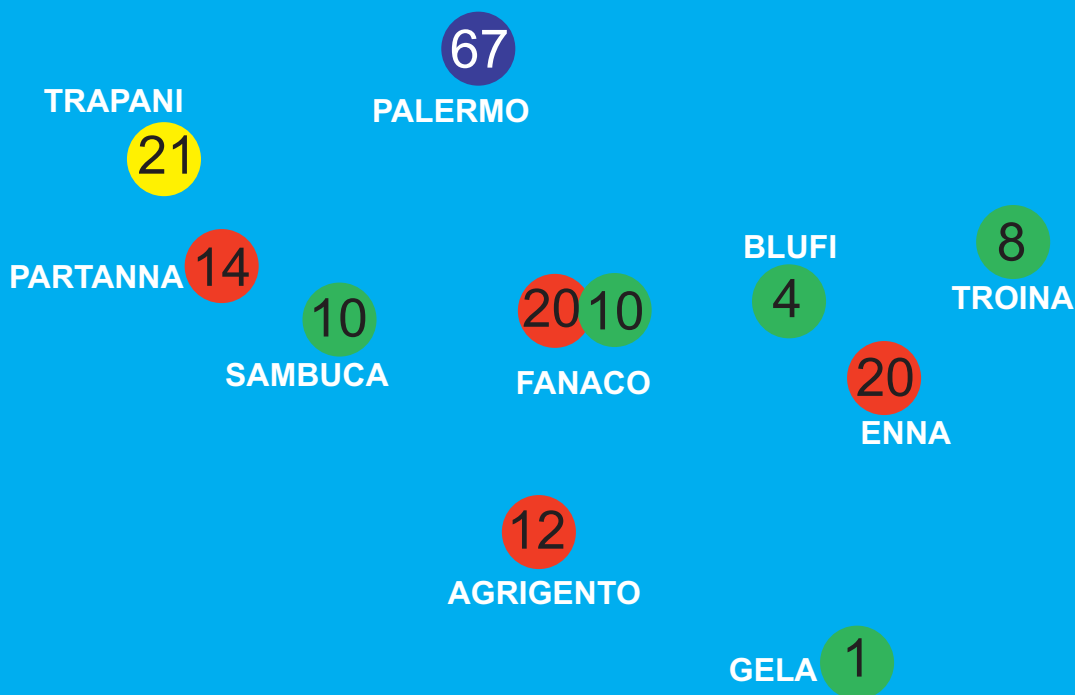


COMUNI	POPOLAZIONE ATTUALE	ALLOCAZIONE DI ACQUA	
		mc. nel giorno	litri/lt.
CHIUSA SCLAFANI	5.973	320	3.70
GIULIANA	3.233	199	2.30
JAMBUCA DI SICILIA	7.610	225	2.60
MENFI	10.930	458	5.30
S. MARGHERITA BELICE	8.147	69	0.80
MONTEVAGO	2.910	216	2.50
PARTANNA	12.714	786	9.10
CASTELVETRANO	26.407	1.557	18.00
CAMPOBELLO DI MAZZARA	10.437	656	7.60
GIBELLINA	6.788	458	5.30
JALAPARUTA	3.152	199	2.30
POGGIOREALE	3.025	268	3.10
S. NINFA	6.621	406	4.70
SALEMI	17.470	561	6.50
VITA	5.159	259	3.00
CALATAFIMI	11.484	864	10.00
PACECO	10.959	864	10.00
TRAPANI	63.540	5184	60.00
FERROVIE		691	8.00
TOTALE	216.559	14.238	164.80

SICILIACQUE QUANTI SIAMO



DOVE SIAMO







LE REGOLE NELL'ORGANIZZAZIONE

Uno dei grandi problemi del nostro Paese, come stigmatizza molto bene Roger Abravanel, nel suo libro "Regole" è la presenza molto spesso di regole sbagliate e la caratteristica tipica del cittadino italiano di volerle aggirare o di non rispettarle: da quelle più banali (non rispettare le file) a quelle più importanti (non pagare le tasse).

Si pensa sempre che facendo i "furbi" o cercando un "aiutino", si possa ottenere un vantaggio o raggiungere un obiettivo. Questo forse è vero, nel breve termine, ma se si alza un poco lo sguardo e si analizza il sistema paese, ci si accorge come tutto ciò incida pesantemente sullo sviluppo ed anche sulla modernizzazione dello stesso.

Bisogna convincersi che il rispetto delle regole - che devono però essere poche e chiare - è un pilastro della democrazia ed è, non solo, un dovere morale di ciascuno di noi ma anche "un buon affare" perché permette di innescare, come lo definisce Abravanel "un circolo virtuoso".

Gli stessi principi valgono per la vita organizzata in azienda. Noi in Siciliacque ci siamo dotati di procedure ed appunto regole che consentono, ad una struttura complessa e variegata come la nostra, di raggiungere in modo strutturato e quindi organizzato gli

obiettivi che ci poniamo ogni anno. Basti pensare ai nostri sistemi di gestione della Qualità, Sicurezza, Ambiente ed Energia che sono un insieme di procedure, definite "corrette" dall'Ente Terzo di certificazione, che tutti noi rispettiamo e che ci permettono di gestire i processi, dandone una visione integrata e valorizzando l'intera organizzazione.

Dobbiamo quindi avere la capacità di dotarci di regole corrette e soprattutto essere convinti che attraverso il rispetto delle stesse, nel lungo periodo, tutti ne hanno un vantaggio attraverso il consolidamento e la crescita dell'azienda.

Se l'azienda cresce, cresciamo anche noi. Cresciamo professionalmente, culturalmente, aumenta la nostra capacità di confronto, si consolida quel sistema di valori SMART (Sostenibilità, Merito, Appartenenza, Responsabilità, Trasparenza) nel quale tutti noi dobbiamo riconoscerci.

In questo modo Siciliacque, ma direi le donne e gli uomini di Siciliacque, possono realmente contribuire, nel loro piccolo, ad un cambiamento "culturale" del Sistema Italia che così tanto ha bisogno di regole corrette che vengano rispettate.

SICILIACQUE

REPORT RISORSE UMANE 2013

Stefano Albani

Amministratore Delegato



IMPIANTO DI POTABILIZZAZIONE DI FANACO



FOCUS DALLE INTERVISTE

A partire da quest'anno, vogliamo entrare dentro i Reparti e gli Impianti della società e sentire direttamente le voci dei protagonisti.

Dalle interviste collettive effettuate a Troina e Partanna, prime due realtà in cui abbiamo dialogato, emerge tra tutti un dato: il **lavoro del singolo**, benché sia estremamente importante, è **secondario** rispetto alle attività di gruppo "il lavoro del singolo è importante, ma si lavora insieme ogni qualvolta c'è bisogno" viene detto a più riprese. Il **mix di "forze in campo"** è la ricetta giusta: "se funziona questo giocattolo, funziona perché tutte le componenti funzionano: gli uffici centrali, i reparti operativi, i colleghi, i mezzi, le imprese, il management, è un circuito che va". Sia durante le attività di routine (es. manutenzioni programmate), sia nell'affrontare le emergenze, vi è inoltre la **consapevolezza** di possedere delle competenze da spendere sul campo senza calcoli personali "ognuno per la propria competenza sa dove mettere mano", "la frase non è competenza mia non esiste, ci attiviamo subito quando c'è un problema", "si è aperti nell'aiutare senza tenerci le informazioni per noi". Emerge anche il **senso comune** dell'obiettivo da raggiungere, "se siamo impegnati in qualcosa che ci coinvolge al di là della routine, ci dedichiamo tutti insieme, a qualsiasi ora chiamo e mi rispondono, all'una di notte, in ferie...", o ancora "tra i ragazzi c'è la massima collaborazione, si è volontari, non c'è mai nessuno che si tira indietro, ci aiutiamo molto a vicenda".

Il senso dell'**appartenenza** è un altro punto fermo, un dato acqui-

sito, "ci sentiamo parte della nostra società, abbiamo interesse a far capire che non siamo qui a scaldare le sedie", "siamo parte integrante dell'azienda, ce ne date atto ogni giorno", "molte cose che prima non sapevamo, oggi le sappiamo perché chi ci dirige e ci coordina ci ha istruiti", "siamo uniti anche da un punto di vista umano".

C'è un generale senso di **orgoglio** che traspare dalle parole dei dipendenti, "tutto quello che succede qua dentro è sulle nostre spalle, è un lavoro che ci piace e ci inorgoglisce", "il sistema è in automatico, ma è indispensabile e insostituibile il lavoro ed il controllo di ciascuno, l'osservazione la può fare solo l'uomo".

La sede della società e la direzione sono **vicine**, "abbiamo risposte immediate da parte della sede centrale", "c'è massima collaborazione con la sede, ci sentiamo parte integrante come loro si sentono parte integrante con noi", "non siamo soli, noi siamo un gruppo e chi sta dietro di noi ci viene incontro e ci permette di lavorare, facciamo parte di un gruppo importante che pensa".

Lo **spirito di adattamento** da parte dei colleghi sul campo è un altro punto di forza, "ci adattiamo alle difficoltà che si presentano, siamo diventati camaleonti, abbiamo sviluppato un certo istinto, l'esperienza ci aiuta a risolvere i problemi che sono vari a secondo le stagioni". Ciò che si evince è la **consapevolezza** della dinamicità dell'organizzazione: "in ogni sistema organizzativo ci sono delle migliorie di anno in anno, noi ogni anno abbiamo aggiunto un tassello anche attraverso le migliorie di tipo tecnico".

Il 31 ottobre 2013, presso la sede di Confindustria Sicilia, è stato presentato il Bilancio di Sostenibilità 2012 della nostra Società. In questa occasione Siciliacque ha ricevuto un apprezzamento positivo da parte delle istituzioni regionali, per il lavoro finora svolto.





Sicilacqua
Il sistema
idrico regionale
una opportunità
per lo sviluppo
sostenibile
2012
di Sic

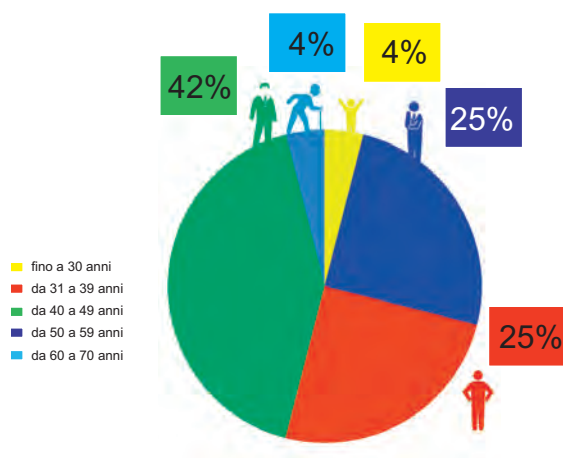


DATI E STATISTICHE/1

IL PERSONALE

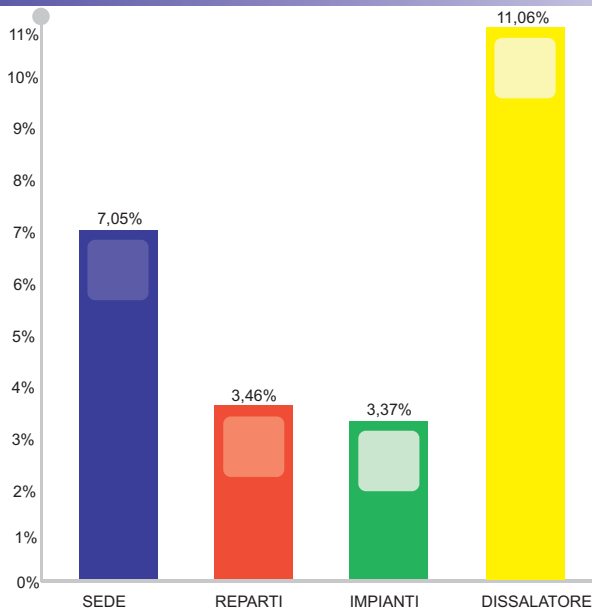


ETÀ MEDIA



L'età media è di **44** anni; la fascia di età che va da 40 a 49 anni è quella con più risorse (**80**), seguita dalla fascia di età che va da 31 a 39 (**46**). Nella fascia compresa tra 50 e 59, vi sono **46** risorse, mentre le risorse fino a 30 anni sono **7** e quelle da 60 a 70 sono **8**.

ASSENTEISMO



Il **tasso medio di assenteismo** (malattie e permessi) del 2013 è del **5,30%**
 Rispetto al 2012 si è incrementato dello **0,57%**







LA SQUADRA DI
TROINA



TROINA



Come si svolge una giornata tipo all'impianto di Troina?

La nostra giornata tipo ha inizio controllando tutti i parametri sulla qualità dell'acqua e lo stato delle macchine. Per far ciò, utilizziamo il nostro server: il sistema di automatismo che agisce tramite un terminale video.

I turnisti e i giornalieri si occupano anche di prelevare dei campioni di acqua per verificare il corretto funzionamento degli analizzatori. A quel punto interviene il laboratorio, attraverso l'analisi di verifica sugli strumenti in linea. Questo è il compito di Massimiliano Di Costa.

La seconda fase riguarda la manutenzione. Quelle ordinarie sono una routine quotidiana. È compito mio – afferma Carmelo Marino – impartire le direttive avvalendomi di un programma di manutenzione da noi acquisito. All'interno di un database Excel trascriviamo le caselle di allarme dove è possibile calcolare le tempistiche e, in funzione di esse, riusciamo a tenere sotto controllo, con precisione, le scadenze relative alle manutenzioni ordinarie.

La terza e ultima fase riguarda l'avvio quotidiano della macchina dei fanghi.

Da quello che lei dice, il lavoro di gruppo si vede soprattutto nei momenti di manutenzione.

Decisamente. Il tracciato della documentazione e la realtà effettiva dello stato delle cose all'interno dell'impianto sono sempre corrispondenti proprio grazie all'ottima sinergia di gruppo che si crea durante i momenti di manutenzione ordinaria e straordinaria.

Possiamo vantarci di eseguire con meticolosità la manutenzione sulle macchine, sulla pulizia degli impianti ma anche i controlli sugli analizzatori e le analisi dell'acqua.

Gli analizzatori in linea di questo impianto controllano la qualità dell'acqua ventiquattro ore al giorno, in maniera istantanea e continua. La verifica giornaliera dell'acqua viene eseguita dal nostro laboratorio interno che a sua volta la invia al laboratorio esterno. Poniamo la massima attenzione sulla qualità dell'acqua.

Un aspetto per noi altrettanto fondamentale è la puntualità della manutenzione. Un fattore, questo, che ci consente di gestire l'impianto in assoluta scioltezza. Puntualità, per noi, significa una corretta programmazione dei tempi e degli intenti. Una manutenzione preventiva è fondamentale per far funzionare al meglio l'impianto automatizzato.

Quanto è importante il lavoro dei singoli e quanto quello di un lavoro di squadra?

Posto che ogni singolo deve dimostrare competenza, preparazione, motivazione, dedizione e una eccellente formazione, tutto questo risulterebbe vano se le peculiarità di ogni singolo non venissero messe a disposizione del lavoro di gruppo.

Ci piace definirci squadra. E lo siamo.

E l'obiettivo della nostra squadra è far andare avanti l'impianto. Questo ci consente di "vincere" la nostra partita più importante: tutelare la nostra dignità lavorativa al meglio, concentrandoci su

un lavoro che ci piace, ci rende orgogliosi e ci permette di ambire ai massimi risultati.

Alla luce di queste considerazioni, il lavoro del singolo, fine a se stesso, non è una prerogativa del nostro impianto. È invece fondamentale riuscire ad aiutarsi l'un l'altro, nel rispetto delle proprie competenze specifiche. Da noi, "non è compito mio" è una frase che non esiste, se la richiesta di dare una mano risulta pertinente e in linea con le competenze specifiche del collega chiamato a dare aiuto.

Intendersi e coadiuvarsi, comprendere subito quando questo atteggiamento possa portare più risultati ottimizzando i tempi, ci consente non solo di migliorare il nostro lavoro ma anche di accrescere reciprocamente un senso di fiducia, tanto professionale quanto umana.

Le nostre qualifiche e la nostra professionalità ci permettono, inoltre, di poter gestire piccoli guasti che possono incorrere durante la routine lavorativa senza necessariamente delegare ad esterni, laddove ci rendessimo conto che la problematica incorsa è risolvibile dal nostro team.

Un esempio pratico, alla luce di questa vostra ultima considerazione?

Ultimamente, ad esempio, siamo riusciti a rimettere in funzione le pompe di controlavaggio che sono la parte del cuore dell'impianto che serve per ripulire l'acqua durante, appunto, i controlavaggi - dice Raffaele Guastella-

Abbiamo sostituito i pezzi di altri contatori inutilizzati, ripristinando il quadro, senza difficoltà.

Un altro esempio? È possibile che l'addetto del laboratorio analisi si attivi per dare una mano ai turnisti.

E un altro aspetto non indifferente, nel nostro caso, sono le interferenze climatiche - dice Massimiliano Di Costa -, considerando che soprattutto nei mesi invernali, la neve rappresenta un ostacolo che non può diventare una scusante per venire meno alle proprie responsabilità.

E per concludere, riusciamo sempre a poter contare sui colleghi anche se sono in vacanza.

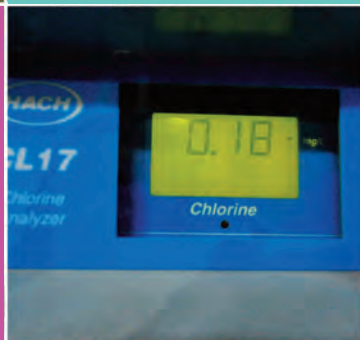
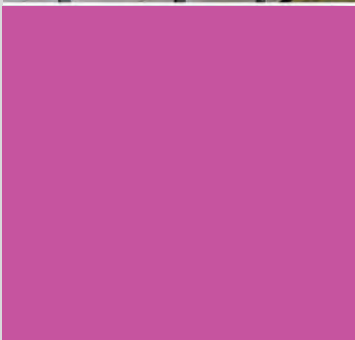
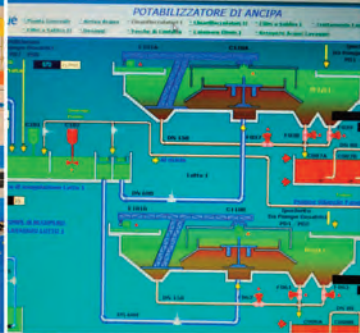
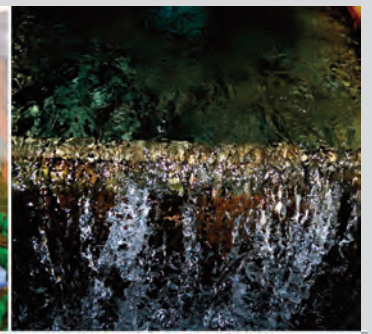
Nel rispetto, sacrosanto, dei giorni di ferie, in caso di necessità, nessuno di noi si tira indietro. Però laddove riteniamo di farlo, per ragioni importanti.

Ci sono le condizioni affinché questa organizzazione possa ambire ancora a migliorare?

Non potremmo commettere errore peggiore che sederci sugli allori. Non si finisce mai di migliorare e siamo consapevoli della possibilità di poter commettere anche degli errori: l'intento più urgente è proprio quello di saperli risolvere con tempismo e competenza - afferma Giuseppe Dell'Arte-

In casi come questi, per noi è fondamentale interfacciarci, e al meglio, con i dirigenti. Avere la certezza di essere ascoltati.

LA SQUADRA DI TROINA



Tornando un attimo sul senso della disponibilità: in caso di assenza di un collega come riuscite a organizzarvi?

In modo istantaneo. E le faccio un esempio - dice Carmelo Marino-

Due anni fa, con ottanta centimetri di neve, gli esterni hanno avuto difficoltà a raggiungere gli impianti. Antonino Lo Vasco, nonostante non fosse di turno, è riuscito ad arrivare in piena notte. E questa disponibilità avviene da parte di tutti.

Quali altri tipi di difficoltà si rischiano di incontrare nel vostro impianto?

A livelli di impianto subiamo le condizioni climatiche, quando dobbiamo misurare prodotti o salire sui carro ponti. Il vento è una condizione penalizzante.

Da un punto di vista tecnico, possono insorgere problematiche, sia da un punto di vista idraulico che elettrico.

Noi - dice *Ciro Ruvolo* - abbiamo sviluppato una sorta di istinto sensoriale. Ad esempio la vista che permette di far notare che l'acqua sul chiarificatore ha un colore diverso; olfattivo se l'odore è diverso dal solito; intuitivo se l'origine di uno strumento non funzionante non è lo strumento in sé ma la conseguenza di un altro problema relativo a un altro strumento. Se è vero che la macchina senza la mano dell'uomo non può funzionare è anche vero che la macchina va controllata continuamente, con rispetto e attenzione, quasi come se fosse umana. E tra i sensi, non dimentichiamo, ovviamente, il senso del dovere, il senso del gruppo.

Che cosa caratterizza, in sintesi, questo gruppo di Troina?

La nostra caratteristica è il senso comune dell'obiettivo. E il nostro è quello di far uscire l'acqua, sempre e comunque. E di qualità.

*Carmelo Marino,
Massimiliano Di Costa,
Raffaele Guastella,
Giuseppe Dell'Arte,
Antonino Lo Vasco,
Ciro Ruvolo,
Armando La Rosa,
Rosario Vasapollo.*





LA SQUADRA DI
PARTANNA



PARTANNA



Come si svolge, qui a Partanna, una giornata tipo?

All'interno di una giornata tipo, programmiamo le attività a scadenza settimanale: la prima attività, - dice Mauro Benfante - è quella di controllare il sistema di telelettura e di telecontrollo, al fine di visualizzare i dati relativi al funzionamento degli impianti; eventuali campanelli d'allarme vengono trattati come indicazioni per un pronto intervento che può verificarsi in caso di centrali ferme o nel caso in cui ci fosse un problema relativo alla consegna di acqua all'interno di un Comune. Dopo aver localizzato il problema, interveniamo con immediatezza.

E poi eseguiamo tutta una serie di attività programmate seguendo le procedure di qualità ed effettuiamo controlli prestabiliti dal piano di manutenzione degli acquedotti. In base alle scadenze e alle emergenze stabiliamo le priorità.

Aggiungo che da qualche mese c'è una squadra, sempre gestita dal Reparto che presta servizio a Trapani, presso la centrale di Milo. La squadra è stata di grande aiuto in fase di relining e all'interno di attività che sono ancora in atto nel Montescuro Nuovo.

Stabilite le priorità, le squadre, formate per competenza e urgenza, si dividono. Ogni squadra ha una zona giornaliera di controllo. Può anche capitare che, a seconda del tipo di problematica, le squadre possano ricongiungersi, in caso di necessità in loco. Il mio compito è anche quello di recarmi fisicamente sui luoghi.

Quali sono le caratteristiche del vostro Reparto?

La più importante e fondamentale è la massima collaborazione. Se una squadra ha bisogno di aiuto, ad esempio, per via di complicazioni come fermare un acquedotto nella fase di riavvio, può contare anche sul tempestivo intervento degli altri colleghi impegnati altrove, qualora si presentasse la necessità effettiva di un aiuto. Nella fase di riavvio, in caso di stanchezza, non manca l'aiuto volontario.

Potreste definirvi un gruppo coeso?

La coesione è fondamentale, al di là dell'amicizia che ci lega a tal punto che, spesso, capita di sentirci al telefono ancor prima di cominciare a lavorare.

La coesione e l'empatia all'interno di questo gruppo non può essere una considerazione soggettiva ma un'esigenza fondamentale, perché qui c'è tanto da lavorare e la prima regola per farlo al meglio è quella di avere la certezza di potersi fidare del lavoro svolto dall'altro; ma anche di non lesinare disponibilità, nel caso di un nuovo arrivo e saper infondere, oltre che la sicurezza e il senso di responsabilità, anche un sano spirito di gruppo.

E di questo può darne conferma Francesco Buttacavoli che viene dal Reparto di Agrigento.

All'interno del nostro Reparto, bisogna aver presenti le problematiche relative all'apertura di uno scarico anziché di un altro, o aver ben presente i tracciati. Gli acquedotti sono tanti: da Trapani a Sciacca. Non ci si può perdere, assolutamente, in considerazioni

personali o antipatie di sorta.

Un aspetto per noi importantissimo è quello di saper riconoscere un errore e di non ometterlo. Il senso di fiducia nasce anche da qui: dal non aver timore di riconoscere un errore - che può accadere a tutti - e di sapersi confrontare con gli altri per risolverlo, senza temere di finire in secondo piano.

Ad esempio - prosegue Antonino Angileri - si può aiutare telefonicamente un collega, se si dovesse presentare un problema elettronico a un quadro che necessita di essere resettato o prestare aiuto idraulico per sbloccare la macchina di biossido.

Io ad esempio - dice Giuseppe Fricano - mi occupo della parte elettomeccanica: dal controllo dei cuscinetti alle pompe e il gassaggio ma sono sempre pronto a dare un mano se mi viene richiesto.

Che impatto hanno avuto i nuovi arrivati?

Un bell'impatto. I colleghi di lavoro sono ottimi, anche da un punto di vista umano. Però devo ammettere - dice Francesco Buttacavoli - che questo spirito di collaborazione che ho trovato qui non è molto diverso dal Reparto di Agrigento.

A questo punto credo che è proprio la struttura e la missione aziendale ad essere immaginata per creare coesione e spirito di gruppo.

Pensate che questo sia il massimo livello raggiungibile o pensate che il gruppo possa ancora migliorare anche da un punto di vista organizzativo?

Abbiamo riscontrato un miglioramento continuo e costante, coadiuvato dal Capo Reparto attuale, Mauro Benfante, - Dice Stefano Muratore - che sta proseguendo con risultati il lavoro dei predecessori.

È chiaro che escludere a priori momenti difficili o "giornate no" significa escludere in modo presuntuoso l'insorgere di problemi che possono mettere in risalto anche i nostri difetti.

L'importante, ovviamente, è saperli superare. Comunque i processi di miglioramento sono evidenti.

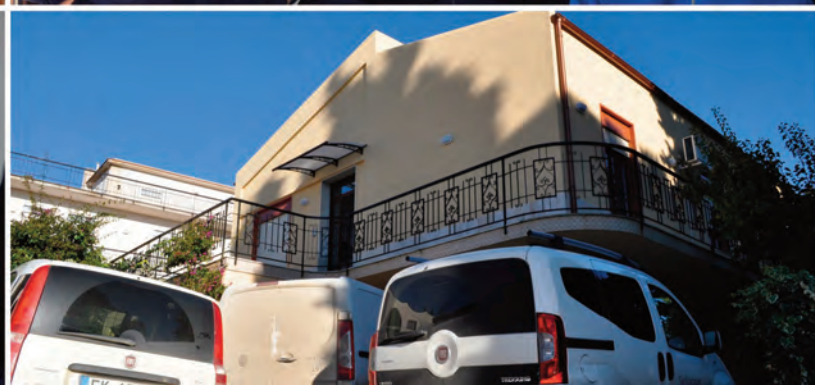
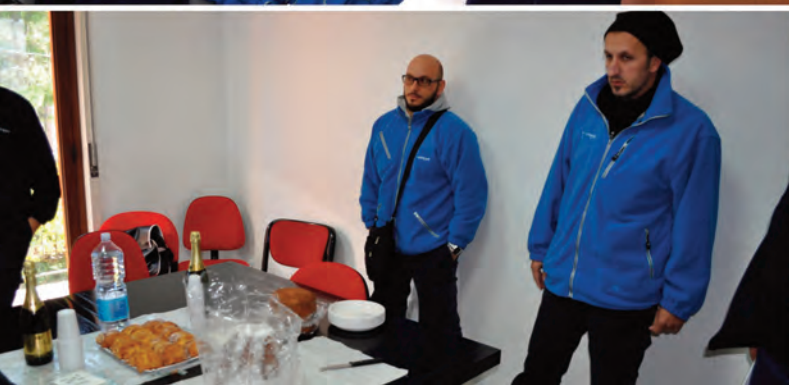
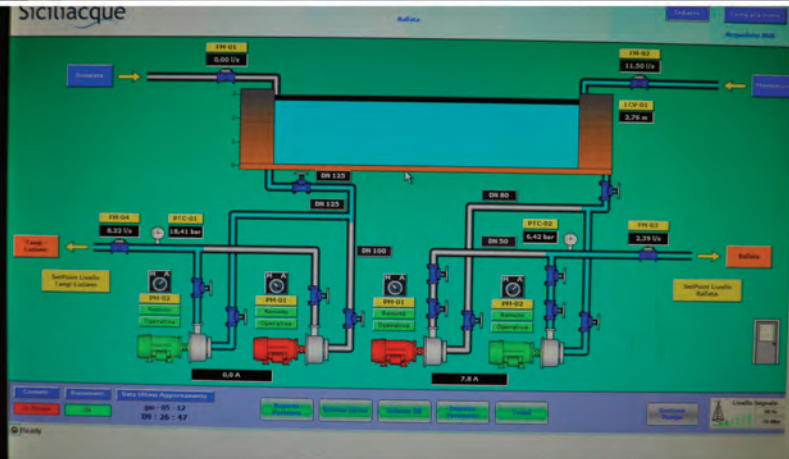
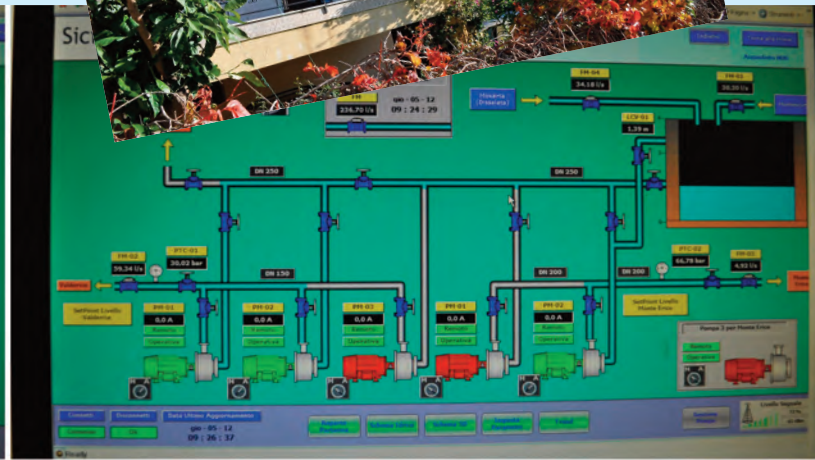
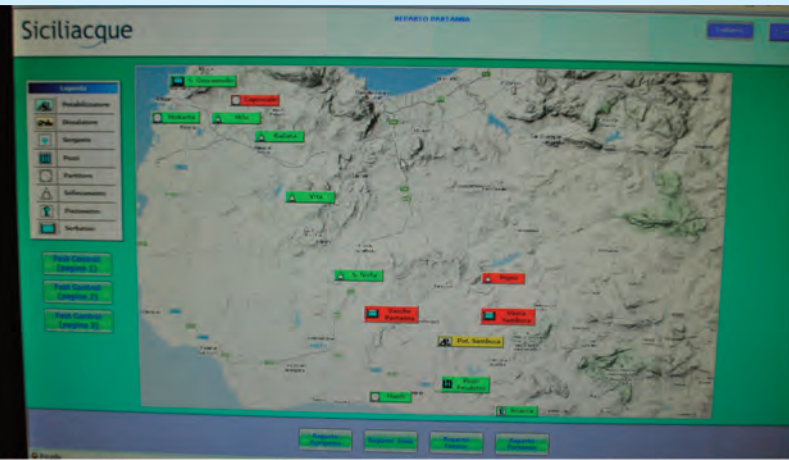
Quali, per fare un esempio?

A livello tecnico, sicuramente. Con il nuovo telecontrollo riusciamo a raggiungere, con facilità, più centrali e questo ci agevola e non poco, come nella fase di gestione e manovre nel Favara di Burgio.

Ad ogni modo le analisi dirette continuano, in zone dove il telecontrollo ancora non arriva.

Questi miglioramenti non servono soltanto a noi che operiamo qui ma all'azienda tutta. Avere effettuato il primo relining in Sicilia significa avere a che fare con un'azienda - continua Antonino Angileri - che ha dimostrato di avere occhio e capacità di anticipare i tempi. Per tornare sui miglioramenti, questi ci hanno permesso di ridurre il numero di interventi di manutenzione straordinaria sulle centrali, compresi i miglioramenti sul Garcia, sulle strutture acquedottistiche o nei quadri tecnici.

LA SQUADRA DI PARTANNA



Come definireste i rapporti con la sede: vi sentite un'isola a parte o parte integrante?

Ci sentiamo parte integrante. Io lavoro in campo – dice Stefano Muratore – e mi occupo di rete esterna e misuratori fiscali. I miei rapporti con la sede hanno come interfaccia la dottoressa Minneci e da parte sua riceviamo stima lavorativa e massima collaborazione.

Se tutto funziona è grazie agli uffici, alle sedi operative, i mezzi, le imprese che ci assistono nei lavori. Funziona tutto il circuito e questo circuito porta ai risultati.

Un'azienda che funziona e che sa di poter contare su tutti, può programmare con assoluta tranquillità anche, per esempio, il re-lining fatto a Trapani, sapendo che giorno e notte, tutti si impegneranno, così come è successo, in questo caso specifico, per dare il massimo.

Forse aumentare il numero di incontri tra uffici e reparti, questo sì, potrebbe aiutare a creare ancora più coesione. Aspettiamo gli esiti – afferma in conclusione Mauro Benfante – degli interventi in essere. L'intervento sul Montescuro Nuovo ci darà un grosso aiuto: cosa già vista con l'esercizio sperimentale del ramo basso che ci ha consentito di far funzionare in modo diverso la centrale di Milo e di San Giovannello, in termini di maggiore sicurezza. Comunque lo ribadiamo anche noi: Sicliacque è fortissima!

*Mauro Benfante,
Giovanni Palazzolo,
Antonino Angileri,
Salvatore Lo Presti,
Francesco Paolo Cocco,
Francesco Cammarata,
Giuseppe Fricano,
Francesco Buttacavoli,*

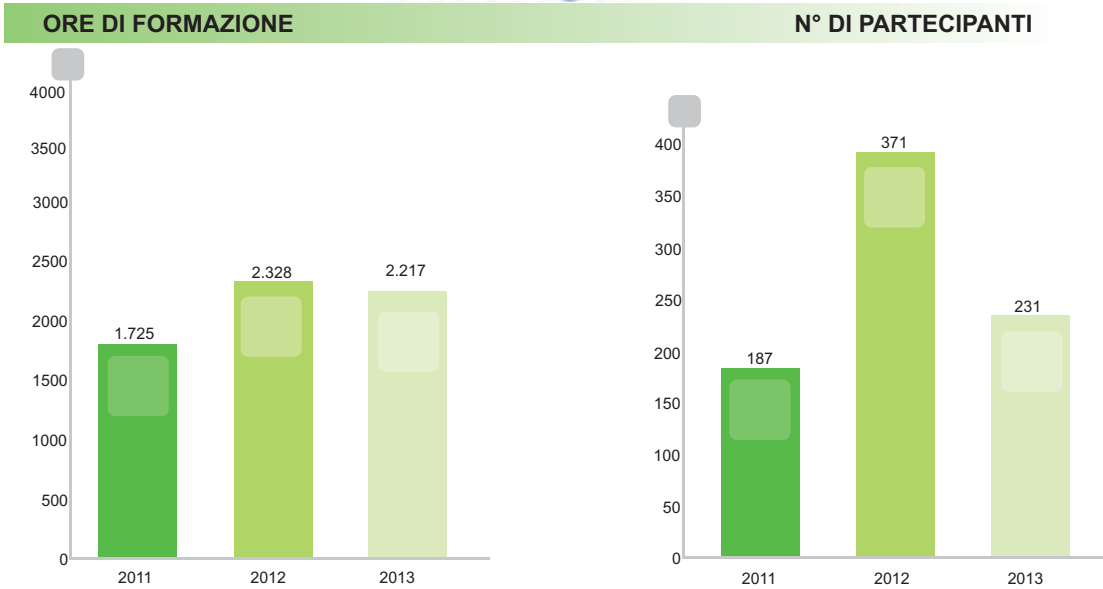
*Pietro Armato,
Diego Cusimano,
Nunzio Morello,
Gaspere Ciaccio,
Baldassare Caldarone,
Stefano Muratore,
Giacomo Paladino.*



DATI E STATISTICHE/2

LA FORMAZIONE

The word 'LA FORMAZIONE' is written in a bold, white, sans-serif font. The letter 'A' is replaced by a white silhouette of a person running. The letter 'O' is replaced by a white silhouette of three people sitting at a table, representing a classroom or meeting.



DATI SULLA FORMAZIONE NELL'ANNO 2013



numero partecipanti ai corsi di formazione



numero ore di formazione



costo formazione rispetto alla retribuzione



media ore formazione dipendente

N° DI PARTECIPANTI PER TIPOLOGIA DI CORSO



	AZIENDALE MANAGERIALE	TECNICO
SEDE	0	2
REPARTI	0	35
IMPIANTI	0	81
DISSALATORE	1	112
TOTALE	1	230

Tutte le informazioni relative alla nostra società sono facilmente consultabili on line:

WWW.SICILIACQUESPA.IT

Siciliacque S.p.A.

home | contatti | link utili

SICILIACQUE
Chi Siamo
Le Infrastrutture
Trasparenza
Le Risorse Umane
Certificazioni
Energia
Carbon Footprint
Newsletter

UTENTI
Utenti all'ingrosso
Utenti al dettaglio

FORNITORI
Bandi e Gare
Gare Aggiudicate

home | contatti | link utili

Le Infrastrutture

SICILIACQUE
Chi Siamo
Le Infrastrutture
Trasparenza
Le Risorse Umane
Certificazioni
Energia
Carbon Footprint
Newsletter

UTENTI
Utenti All'ingrosso
Utenti al Dettaglio

FORNITORI
Bandi e Gare
Gare Aggiudicate

Map data ©2013 Google. Termini e condizioni d'uso.

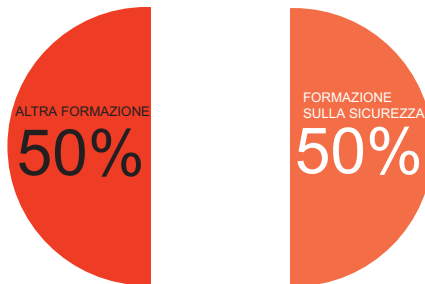


DATI E STATISTICHE/3

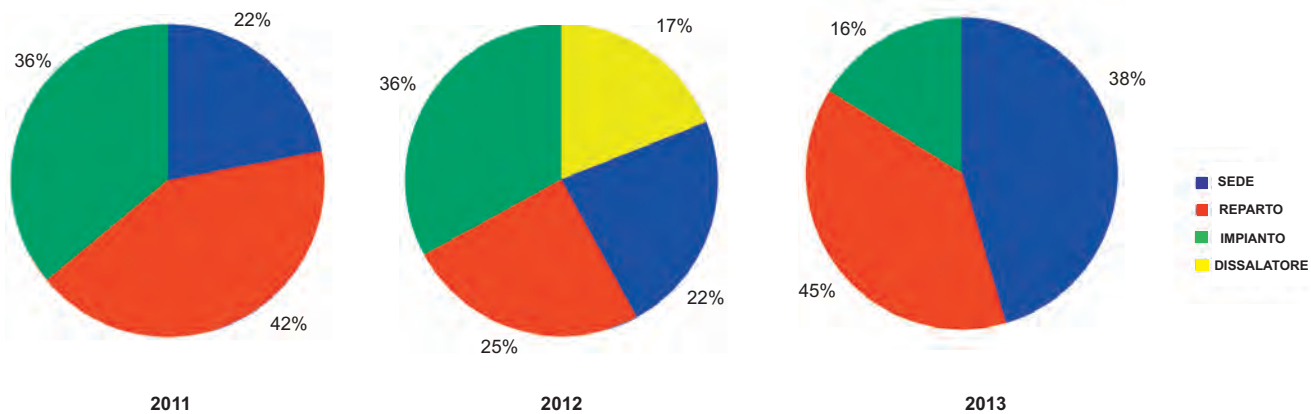
LA SICUREZZA

SUDDIVISIONE DELLE ORE DI FORMAZIONE

	FORMAZIONE SULLA SICUREZZA	ALTRA FORMAZIONE
2011	379	1.346
2012	1.212	1.116
2013	1.556	661
TRIENNIO	3.147	3.123
% NEL TRIENNIO	50%	50%



LA DISTRIBUZIONE DELLA FORMAZIONE SULLA SICUREZZA



GLI INFORTUNI

- LIEVI (da 1 a 10 gg)
- MEDI (da 11 a 40 gg)
- GRAVI (da 41 gg)





RETI E IMPIANTI

- **Siciliacque S.p.A.** è una società mista classificata come “impresa pubblica” costituita per il 75% da soci industriali, tra cui VEOLIA, leader nel campo dei servizi per l’acqua, e per il 25% dalla REGIONE SICILIANA.

Nel luglio 2004 subentra all’Ente Acquedotti Siciliani (EAS) nella gestione, fino al 2044, come concessionaria del servizio di captazione, accumulo, potabilizzazione e adduzione a scala sovrarambito.

- **Siciliacque gestisce** 1.743 km di rete di adduzione costituita da 13 sistemi acquedottistici interconnessi:

Alcantara, Ancipa, Blufi, Casale, Dissalata Gela – Aragona, Dissalata Nubia, Fanaco – Madonie Ovest, Favara di Burgio, Garcia, Madonie Est, Montescuro Est, Montescuro Ovest, Vittoria – Gela.

- **La rete è alimentata da:**

6 invasi artificiali:

Ancipa (gestione Enel Green Power)
Cimia-Disueri (gestione Consorzio Di Bonifica 5 Gela)
Fanaco (gestione Siciliacque)
Garcia (gestione Consorzio Di Bonifica 2 Palermo)
Leone (gestione Siciliacque)
Ragoletto (gestione Raffinerie Gela)

7 campi pozzi

9 gruppi sorgenti

1 impianto di dissalazione di acqua marina:

Trapani (gestione Siciliacque)

- **Siciliacque provvede** anche all’esercizio di

5 grandi impianti di potabilizzazione:

Blufi (fiume Imera meridionale)
Troina (invaso Ancipa)
Piano Amata (invasi Fanaco, Leone e Raja Prizzi)
Sambuca (invaso Garcia)
Gela (invasi Ragoletto e Disueri).

Inoltre, contribuiscono alla movimentazione delle portate *66 impianti di sollevamento.*





Report Risorse Umane 2013

SICILIACQUE

via Gioacchino Di Marzo, 35 - 90144 - Palermo Italia
tel: +39 091 28081 - mail: siciliacque@siciliacquespa.com

www.siciliacquespa.it

ELEMENTAL
CHLORINE
FREE
GUARANTEED

HEAVY METAL
ABSENCE
CE 94/62



Prodotto realizzato impiegando
carta ecologica Fedrigoni
certificata FSC Mixed Sources
COC-000010

