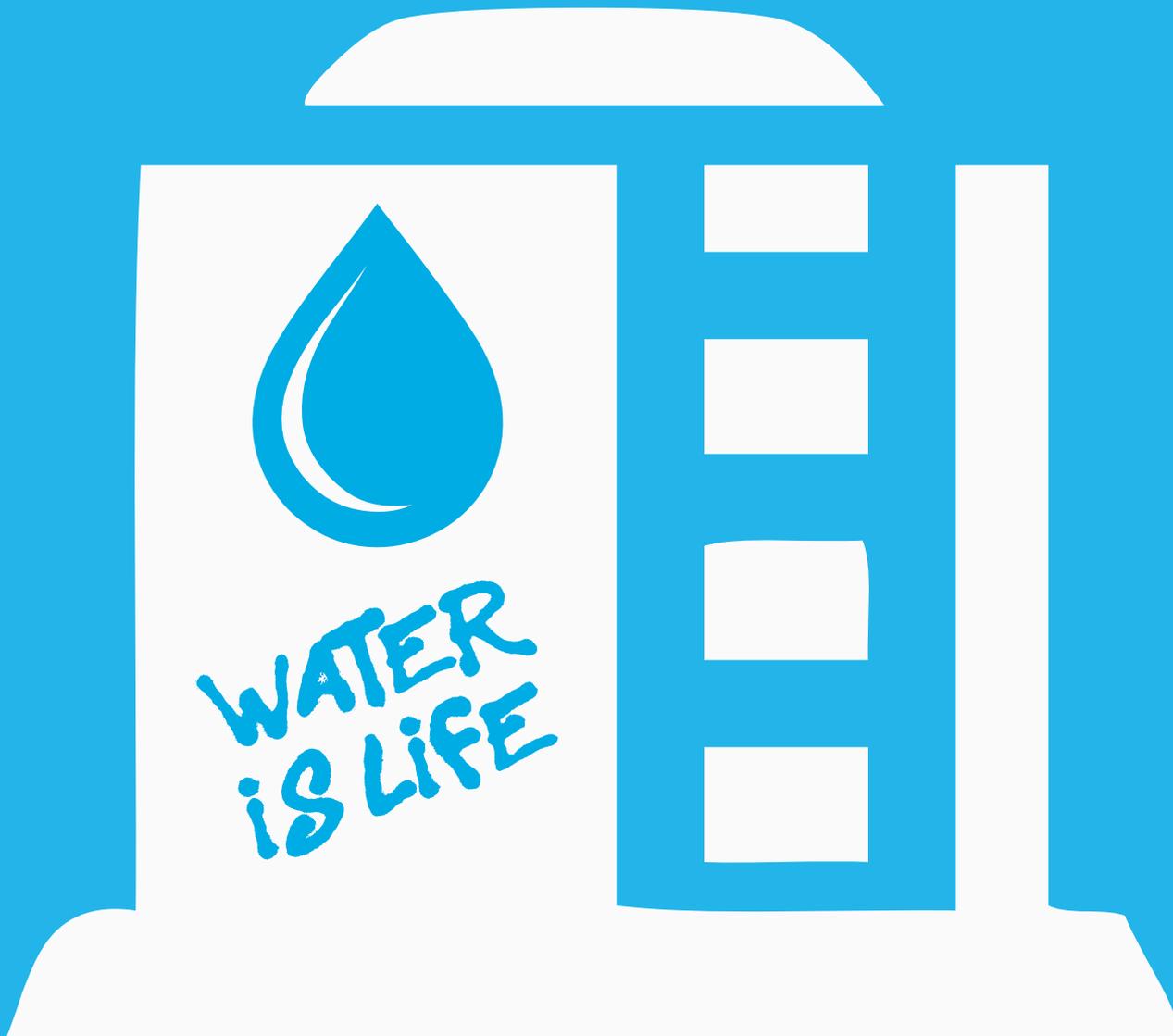
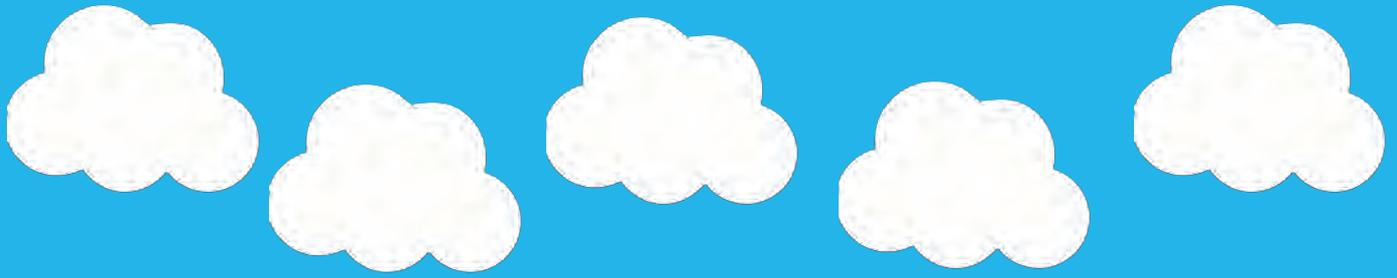




Report Risorse Umane 2018



▲	QUANTI SIAMO / DOVE SIAMO	4
▲	IL CAMBIAMENTO E LO SVILUPPO TECNOLOGICO	6
▲	TEAM WORK	8
▲	STATISTICHE ASSENTEISMO	10
▲	A COLLOQUIO DAL DIRETTORE	12
▲	SQUADRA RISORSE UMANE	18
▲	STATISTICHE FORMAZIONE	26
▲	STATISTICHE SICUREZZA	28
▲	RETI E IMPIANTI	30

REALIZZAZIONE:

DARIO CERA - RESPONSABILE RISORSE UMANE SICILIACQUE
SAMUELE VASSALLO - COORDINAMENTO EDITORIALE E GRAFICA

HANNO COLLABORATO:

GIOVANNI BELLAVISTA / CATERINA LA ROSA / SIMONA MESSINEO /
ANTONIO STORNILO / ORNELLA TOMASETTA / SALVATORE ARTALE /
LUIGI BONANNO / IOLANDA CIPRÌ



MAPPA DELLE RISORSE

-  SEDE **55**
-  REPARTI **87**
-  IMPIANTI **35**
-  TOTALE RISORSE **177**



1

BLUFI

9

TROINA

27

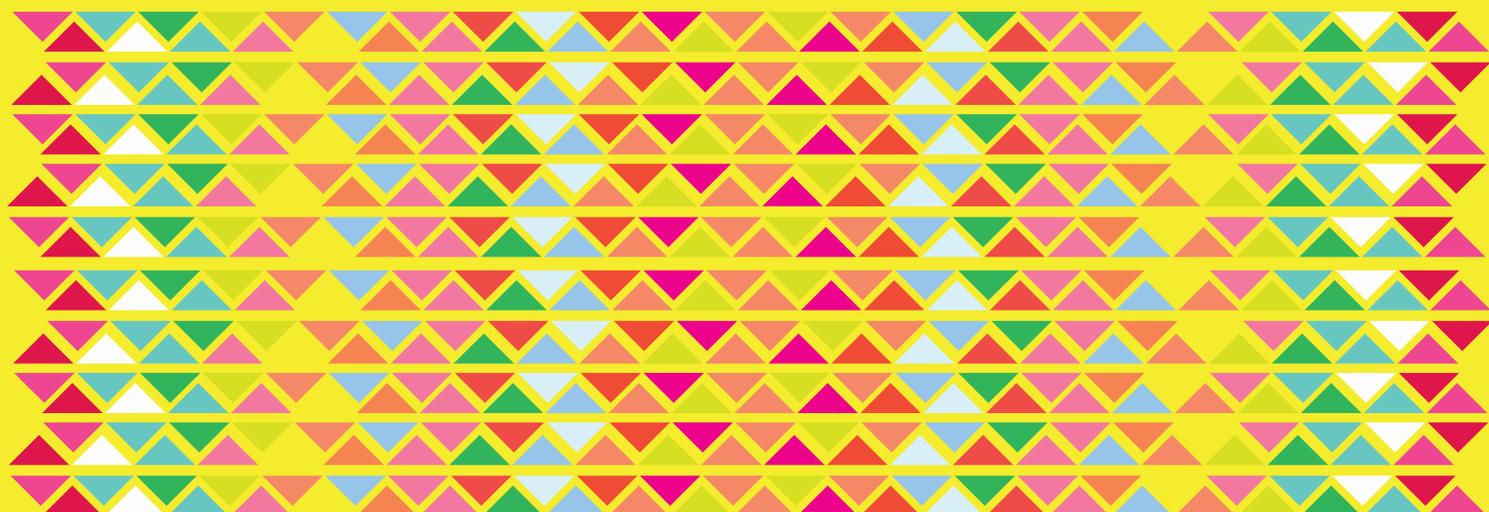
ENNA

6

GELA



IL CAMBIAMENTO E LO SVILUPPO TECNOLOGICO





Il contesto in cui si muove l'economia dei nostri giorni è condizionato da numerosi fattori tra cui i principali possono essere riassunti in: instabilità macroeconomica, incertezza geopolitica, nuovi modelli sociali, rivoluzione tecnologica, cambiamento delle persone.

Tralasciando i primi tre fattori che sono effettivamente fattori esterni "disruptive" sui quali una impresa come la nostra non può avere molte leve di comando a sua disposizione, se non la capacità di analizzare e prevedere eventuali impatti a medio e lungo termine, particolarmente interessanti e sfidanti sono i due ultimi fattori: rivoluzione tecnologica e cambiamento delle persone.

Il nostro settore sta vivendo in questi anni una forte spinta verso l'utilizzo di tecnologia, in particolare legata alla così detta "Trasformazione Digitale"; basti pensare che ormai concetti quali Big Data, Internet delle Cose sono, nel giro di pochissimi anni, diventati dominio del linguaggio comune proprio perché opportunità di effettivo cambiamento e veicolo di efficienza in Azienda. Questa è una sfida che la nostra Società ha voluto/dovuto cogliere e che si concretizza in un'importante progetto che la vede coinvolta.

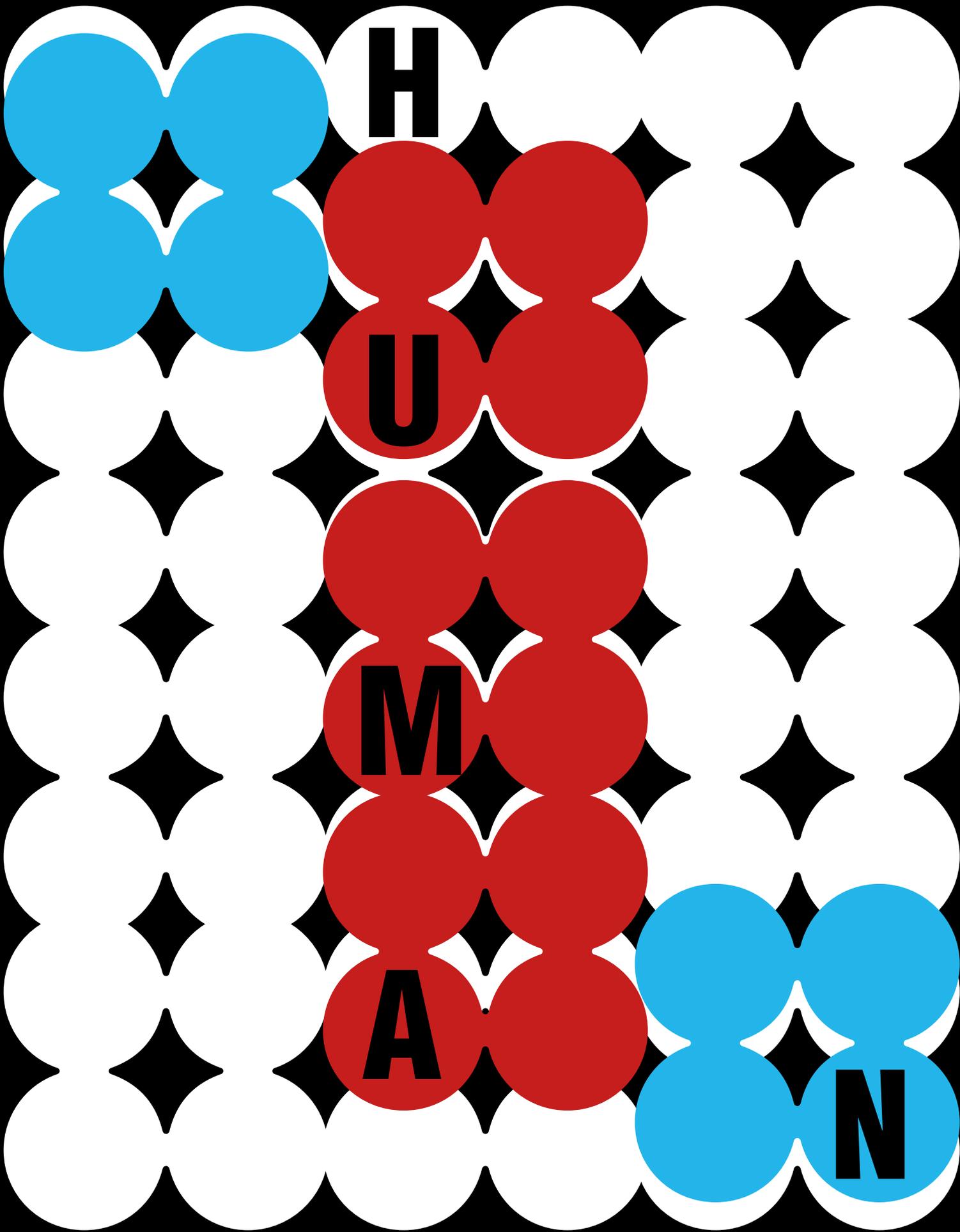
Le risorse umane, ovviamente, sia a livello individuale che organizzativo, giocano un ruolo fondamentale nei processi d'innovazione tecnologica e particolarmente importante è il comportamento dell'individuo nel facilitare o meno i processi d'innovazione nell'organizzazione, tanto che la Trasformazione Digitale è vista come una grande opportunità per rimettere al centro delle imprese le persone.

La digitalizzazione dei processi impatta profondamente sulla cultura aziendale, proprio perché prima di essere mero acquisto di tecnologia o di software o applicazioni è analisi organizzativa, riassetto delle strutture, introduzione di nuove figure professionali ed evoluzione degli attuali ruoli, sviluppo di nuove competenze, applicazione di formazione mirata, in una parola importante occasione di innovazione in Azienda con tutti i vantaggi che ne derivano in termini di nuovi stimoli, coinvolgimento e responsabilizzazione delle persone.

Nel nostro caso, visto la particolarità del servizio che svolgiamo, il processo di innovazione legato allo sviluppo digitale viene innescato non tanto per resistere alle pressioni della concorrenza o per adeguarsi alle modifiche della domanda del mercato, quanto e soprattutto per soddisfare i bisogni dei cliente/utente, quindi con una responsabilità ancora maggiore e per migliorare l'efficienza dei processi interni e di conseguenza la produttività.

Nel 2018 la nostra Società ha avviato un importante progetto di revisione e attualizzazione di tutto il nostro sistema di telecontrollo e ha proseguito sul progetto di "asset management" per la gestione digitalizzata di tutto il nostro parco infrastrutturale. L'obiettivo di tali progetti non è solo quello di permettere una gestione più efficiente delle nostre attività ma è anche quello di avere a disposizione una serie importante di dati da analizzare (basti pensare, uno su tutti, ai dati sulla qualità della risorsa) al fine di poter erogare un servizio sempre più di qualità.

Molti dei nostri dipendenti, sia operativi che non, sono stati coinvolti e lo saranno anche in futuro in queste attività, confermando il fatto che le persone hanno un ruolo importante e fondamentale in questo processo proprio perché sono proprio gli individui i primi motori del cambiamento dell'innovazione in azienda.



TEAM WORK

La parola "Teamwork" significa letteralmente "cooperazione" o "lavoro di squadra" ed è un termine molto in uso nel mondo di oggi e non solo in quello aziendale. Questo perché si è potuto constatare, nel corso del tempo, che i migliori risultati, anche personali, si hanno quando le persone producono un manufatto o erogano un servizio in piena collaborazione tra di loro. È un processo, quello del lavoro di squadra, che si è prima sviluppato nei contesti più culturalmente pronti a recepire tale modalità: le regioni più industrializzate dell'Europa, gli Stati Uniti e tutti i Paesi emergenti ma che, a poco a poco, sta interessando tutti. Merito anche del boom avuto dalle comunicazioni online e dalle relative interconnessioni durante i processi lavorativi e quindi dallo sviluppo dell'innovazione tecnologica, ma soprattutto da quella che viene comunemente definita l'era della globalizzazione.

Essere individualisti in quest'epoca non paga e non è più richiesto dalle aziende e non si tratta solo di affermazioni retoriche ma piuttosto risposta a reali necessità. Un esempio calzante per tutti è la stesura di un documento, che sia una relazione tecnica, amministrativa, interna o rivolta a soggetti esterni: diverse persone "ci mettono mano", ognuno con la propria competenza e responsabilità. Gli stessi colossi dei motori di ricerca internet, facendo concorrenza ai principali gestori dei software, stanno proponendo via via dei modelli di lavoro su pc che vanno verso la direzione della cooperazione e del lavoro di squadra.

È ovvio che bisogna fare i conti con la cultura predominante del luogo e noi in Sicilia, per fattori storici e di contesto, partiamo apparentemente svantaggiati, nel senso che ci facciamo molto influenzare a casa nostra dall'endemico individualismo, mentre siamo perfettamente cooperativi, oltre

che creativi quando ci spostiamo dalle nostre rive. Non a caso un grosso freno alle nostre aspirazioni e ai risultati poco performanti, tanto nel pubblico quanto nel privato, è dovuto principalmente alle spinte individualistiche, del tipo "ci penso io", "la responsabilità è mia", "meglio soli che malo accompagnati" ... e allo scarso peso che anche nel mondo della formazione si è dato al teamwork.

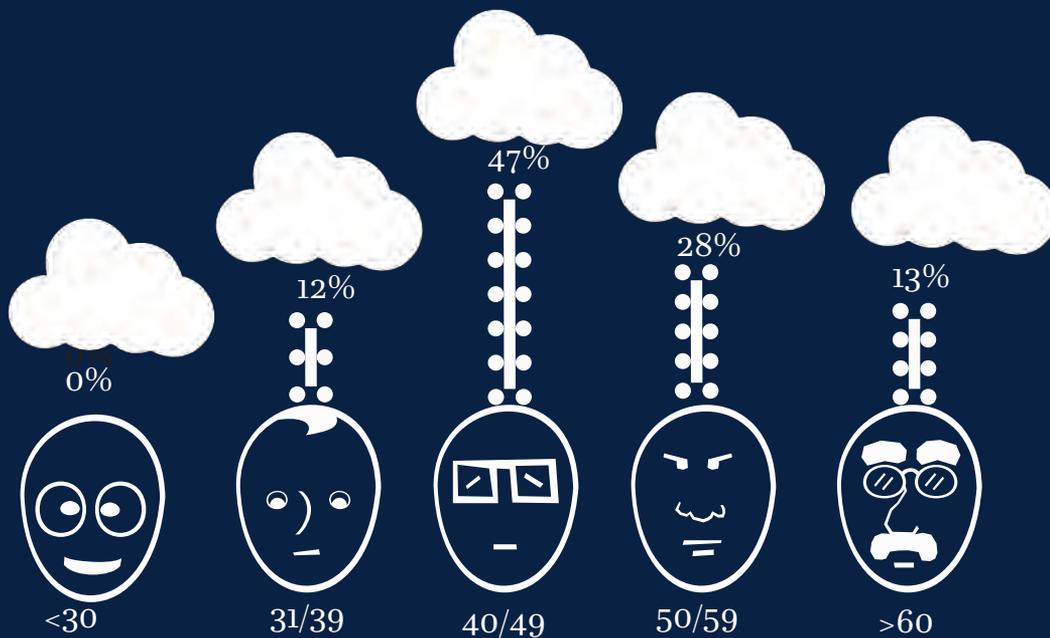
Oggi con la velocità che ci viene imposta nei processi su descritti sommariamente, grazie al continuo e immediato confronto con altri settori ed altri contesti più recettivi, e grazie anche ad una mentalità che si è estesa nelle fasce più giovanili, questa tendenza a ragionare da soli sta letteralmente cambiando e un esempio per tutti è la nascita significativa di numerose "startup" negli ultimi cinque anni, in cui è predominante il lavoro di squadra.

La nostra società, focalizzandoci adesso su ciò che conosciamo meglio, ha sin dal suo inizio puntato al valore dei gruppi di lavoro, alle interconnessioni tra i diversi settori aziendali e alla formazione di questi importanti temi a favore dei dipendenti. E non a caso, per favorire ancor più la cooperazione fra le "anime" tecniche e amministrative presenti in azienda, per migliorare la qualità del lavoro attraverso un più efficace collegamento tra le aree organizzative e un migliore lavoro di squadra delle figure di coordinamento, ha pianificato per il 2019 una ripresa di questi temi attraverso un piano formativo che vedrà tecnici e amministrativi insieme, non solo per conoscere i processi aziendali altrui, ma soprattutto per motivare e orientare ciascun dipendente verso una maggiore considerazione del lavoro dell'altro, imparando a considerarlo inscindibilmente legato al proprio. Azione questa propedeutica per un più efficace "teamwork".

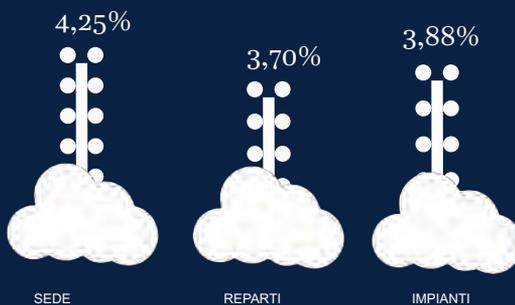
Dario Cera
Responsabile Risorse Umane



/L'età media di Siciliacque è di  49 anni/



/Assenteismo (malattie e permessi)/



/Assenteismo: malattie e permessi.
Tasso medio del 2018/



/Incremento del tasso medio
numerico rispetto al 2017/





A COLLOQUIO DAL DIRETTORE

Direttore, che momento è questo per lei. Un periodo da “sempre di corsa?”

Abbastanza di corsa. Il settore idrico è piuttosto particolare, soprattutto in Sicilia e specialmente in questo periodo. Alcuni eventi attuali, in verità di natura eccezionale, ci stanno coinvolgendo in modo diretto ed è necessario analizzarli con attenzione al fine di contribuire a trovare la via di soluzione.

Davanti a un evento eccezionale avete programmato una strategia di problem solving?

Siamo stati - come frequentemente si sente dire oggi - una “startup” ed oggi possiamo dire di essere ancora un’azienda giovane ma che ha, ormai, un’organizzazione consolidata e dei percorsi decisionali ben definiti. Pertanto, laddove si presenti una problematica, la nostra impostazione - che in verità è nel nostro DNA - è quella di gestirla seguendo uno schema razionale: analizzare il problema dai vari punti di vista, al fine di individuare la migliore soluzione possibile, tenendo conto degli obiettivi della società e, quindi, del servizio pubblico che gestiamo, ed avendo altresì sempre presenti gli “interessi” di tutti gli “skateholders” rappresentati nel nostro caso, ad esempio, degli azionisti pubblici, privati, dalle banche finanziatrici ecc.

“Startup” è un termine abbastanza di moda adesso.

Verissimo, si parla spesso di “startup” e di cosa fare per incentivarle. Le “startup” (quasi sempre) sono imprese che nascono da un’idea innovativa e nelle quali la componente giovanile è rilevante. Questo è certamente estremamente positivo; tuttavia, principalmente in Italia, il tasso di mortalità della startup nei primi anni di attività è, purtroppo, ancora molto elevato. Ciò, a mio avviso, accade perché oltre alle idee bisogna avere le capacità e gli strumenti necessari affinché le stesse idee possano diventare impresa. Quindi, a mio modesto parere, se non ci sarà un serio meccanismo a 360° di supporto alle “startup” le idee, anche se brillanti, rischiamo di restare solo delle idee.

Le nuove aziende, probabilmente ispirate dai modelli “Silicon Valley”, creano degli hub ricettivi per ottimizzare anche le pause durante le ore lavorative al fine di stimolare la discussione tra colleghi e, se possibile, trovare soluzioni utili per l’azienda. Cosa ne pensa? Lo troverebbe utile per Siciliacque?

Il periodo storico che stiamo vivendo è caratterizzato da una società continuamente connessa che discute e cerca di informarsi stando “in rete”; ciò sta limitando sempre più i rapporti interpersonali, a mio avviso, anche all’interno delle aziende.

Detto questo, non escludo che gli spunti per la soluzione di alcune problematiche possa anche avvenire nei momenti al di fuori delle convenzionali ore lavorative durante la classica “pausa caffè”. Credo che l’azienda, perché no, possa stimolare i momenti di aggregazione ma, ovviamente, non con la sola finalità che dall’aggregazione debba necessariamente derivare la soluzione di un problema o la creazione di un’idea utile all’azienda.

In verità, sono convinto che il livello di produttività durante le ore lavorative necessiti una naturale breve discontinuità. In poche parole, durante la “pausa caffè” penserei principalmente a prendere il caffè e, poi, se ne deriverà altro, tanto meglio.

L'azienda è sufficientemente informatizzata e al "passo coi tempi"?

La gestione dei processi aziendali attraverso il supporto di strumenti informatici è, in generale, propria di un'azienda come la nostra che, essendo relativamente "giovane" - siamo nati nel 2004 - ha avuto la possibilità di partire avendo a disposizione strumenti tecnologici disponibili, accessibili e meno onerosi rispetto al passato.

Circa l'idea di perseguire in maniera insistente ed a tutti i costi il fatto di essere al "passo coi tempi", credo che, per una media azienda come la nostra, ciò non necessariamente debba essere un "diktat". Sono allo stesso tempo convinto che l'azienda debba fare in modo - più che essere al "passo coi tempi" - di individuare ed implementare innovazioni tecnologiche che siano utili e, soprattutto, funzionanti e collaudate.

Possiamo affermare di avere un livello di informatizzazione adeguato ma, certamente, migliorabile; per questo motivo negli ultimi due anni abbiamo avviato importanti progetti di adeguamento informatico, alcuni in fase avanzata di realizzazione, soprattutto nell'area del telecontrollo, della telelettura e dell'asset management.

In fondo informatizzare significa anche innovare l'organizzazione e al riguardo sono convinto che chi fa il manager, in generale, deve avere tra le sue corde principalmente la capacità di innovare.

Nel momento in cui non si persegue - concertando con i diretti collaboratori - un processo continuo di innovazione e cambiamento, l'azienda, inevitabilmente si ferma.



Che priorità dà a quest'ultimo aspetto? Sono propositi ambiziosi e non sempre facili da realizzare.

Elevata. A mio avviso c'è una qualità importante - che spesso fa la differenza - necessaria a chi lavora in un'azienda: la proattività, cioè la capacità di favorire attivamente il cambiamento che, in verità, non è proprio una cosa naturale.

Normalmente nelle organizzazioni aziendali è più facile (o comodo) rimanere nel proprio "equilibrio", ciò tende a generare, anche inconsapevolmente, una certa resistenza al cambiamento. Se questo, entro certi limiti, può essere accettabile in alcune aree, certamente, non lo è in altre dove detta qualità, ossia la proattività, può rivelarsi requisito fondamentale per la crescita e la competitività aziendale. In sintesi, sono tra quelli che pensa che il famoso detto "squadra che vince non si cambia" non sia sempre proficuamente applicabile.

Non credo siano propositi particolarmente ambiziosi, realizzare quanto detto necessita "semplicemente" di lavoro e costanza. E, primo tra tutti, anche il direttore generale di un'azienda (a mio avviso) non deve mai dimenticare che, pur avendo un ruolo apicale, ha anche e soprattutto un ruolo operativo; deve lavorare ogni giorno, assiduamente, affinché la squadra possa utilizzare nel modo più efficiente ed efficace possibile le risorse aziendali al fine di raggiungere il proprio obiettivo, analizzando e utilizzando anche i punti di vista differenti, lasciando sempre la porta aperta - e non solo in senso figurato - per ricevere input e ascoltare tutti.

A COLLOQUIO DAL DIRETTORE

Per un triennio, all'interno del Report, ci siamo occupati di tutti gli impianti e i reparti, raccogliendo critiche, apprezzamenti, feedback necessari per capire anche il rapporto tra la sede e i vari reparti.

Lei ha mai percepito un "gap" tra sede e reparti e impianti?

Sono nella posizione di direttore generale da gennaio 2018 e, come tutti sanno in azienda, la mia formazione di base non è certamente tecnica. Anche se, in verità, dopo circa 14 anni di lavoro in una società prevalentemente tecnica come Siciliacque, un po' sto diventando anch'io.

Proprio per cercare di colmare detto deficit di conoscenze tecniche - ovviamente per quanto possibile ad una figura come la mia con una formazione prettamente gestionale e finanziaria -, già da qualche mese sto cercando di girare reparti ed impianti - e la mia idea è quella di continuare a farlo con una certa regolarità, anche con l'obiettivo di comprendere, qualora dovessero esserci, eventuali gap tra sede, reparti e impianti. Di una cosa comunque sono certo, il management aziendale, da sempre, ha perfettamente chiaro che l'azienda è fatta dagli impianti, dai reparti e dalla sede, e la valutazione di ogni decisione viene effettuata tenendo sempre presente quanto detto.

Per finire un'ultima domanda: il rischio lo teme, lo evita o quando arriva lo sa affrontare?

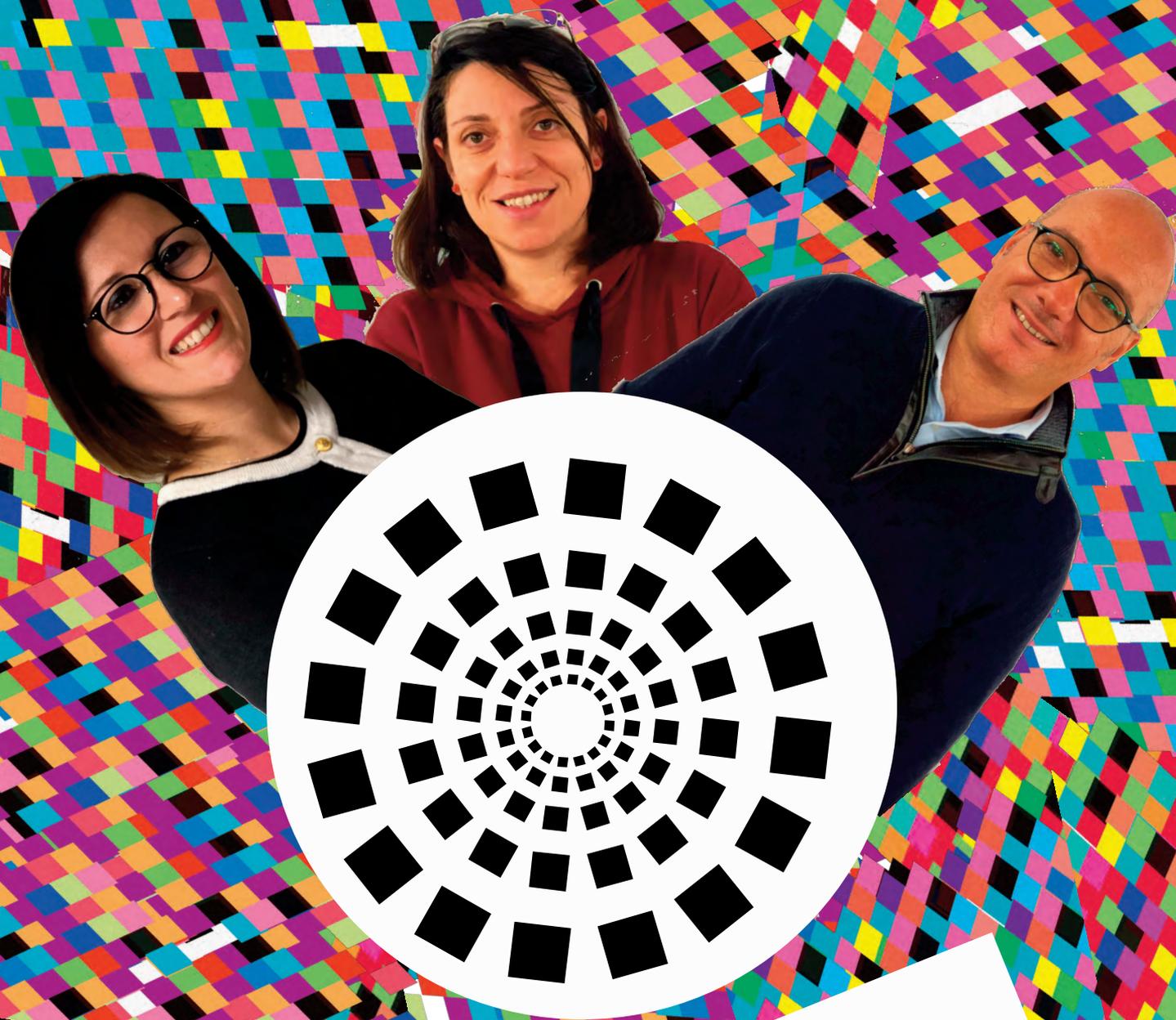
Non lo temo e cerco di affrontarlo in modo razionale. Chi fa il manager, indubbiamente, deve avere una certa propensione al rischio. Certo, una propensione diversa rispetto, ad esempio, a quella dell'imprenditore. Quest'ultimo è una persona che spesso "fiuta" un affare e, considerando talvolta in modo rapido i rischi che possono derivare dall'affare stesso, decide rapidamente spesso anche senza aver valutato tutte le variabili in gioco.

Chi fa il manager, invece, deve ragionare ed impostare le decisioni su basi razionali e secondo una metodologia di analisi e valutazione di tutte le variabili in gioco. Il tutto, ovviamente, stando attenti che la valutazione dei rischi su base razionale non richieda tempi incompatibili con la possibilità di effettuare una scelta proficua; in poche parole, non sia troppo articolata e dispersiva trascendendo verso la "burocrazia".

Affrontare una decisione che incorpora un rischio può diventare pericoloso quando non si hanno a disposizione il giusto set di informazioni utili per decidere, cioè in assenza della possibilità e capacità di valutare il livello di rischio e il "cosa succede se". A mio avviso, quindi, nel momento in cui si affronta un'operazione che incorpora dei rischi, è la metodologia della valutazione e gestione del rischio che si decide di adottare a fare la differenza, non escludendo mai l'ipotesi di un "piano b". Per concludere, ritengo che il manager che affronta e valuta una operazione che potrebbe comportare dei rischi ha il dovere di essere razionale, ma questo non significa avere una bassa propensione al rischio.







**SQUADRA
RISORSE UMANE**



Sulle Risorse Umane esiste una vasta letteratura: da quella specifico-tecnica a quella saggistica ma anche narrativa e cinematografica.

Abbiamo pensato che fosse giunto il momento di raccontare un po' anche il "team" che compone l'area Risorse Umane di Siciliacque; una sorta di "Cinque domande a".

Qual è la tua competenza specifica all'interno dell'azienda e come si svolge la tua giornata lavorativa tipo?

Ornella Tomasetta è l'addetta al personale che si occupa dell'elaborazione delle presenze, ovvero il controllo delle giornate lavorative dei dipendenti, la raccolta e l'inserimento, previo consulto e stampa del sito INPS, dei certificati medici, attestazioni di godimento di particolari diritti riconosciuti ed autorizzati. Insomma: tutto ciò che non necessita di autorizzazione e risulta utile al fine del completamento delle giornate lavorative. Le sue competenze riguardano anche gli infortuni sul lavoro, tirocini e formazione del personale che necessitano di interfacciarsi, quotidianamente, oltre che con il personale della sede, anche con i dipendenti degli impianti.

Antonio Storniolo si occupa della reportistica e della gestione dei dati amministrativi, contabili e, in alcuni casi, personali, che scaturiscono sia dalla rilevazione delle presenze, sia dal rapporto di lavoro istaurato tra Siciliacque e le sue risorse umane.

In occasione delle chiusure dei periodi di elaborazione dati e prima dell'inoltro allo studio per la lavorazione della busta paga, provvede alla verifica periodica dei dati caricati nel sistema di rilevazione delle presenze, prima di sottoporle alla validazione, ottemperata dal responsabile R.U. Inoltre si occupa della gestione dei contratti affidati all'area R.U, in relazione alle condizioni contrattuali applicate ai fornitori di Siciliacque.

Per Caterina La Rosa, inizialmente, questo era un "mondo nuovo" ed era sfiduciata per paura di commettere errori. Dopo quattro anni di amministrazione del personale dei Reparti di Agrigento, Fanaco, Enna/Alcantara, Partanna e delle Dighe Fanaco e Leone, sente di aver raggiunto un'ottima conoscenza delle attività che le competono e una padronanza e autonomia che le fanno affrontare serenamente le giornate lavorative, grazie anche ai processi migliorativi attuati raggiunti con i nuovi software.

La giornata tipo prevede l'elaborazione delle presenze oltre che attività formative e "didattiche" volte a sensibilizzare i giovani studenti sull'importanza educativa dell'azienda stessa ma anche il compito di creare un collante professionale ed emotivo con i "fuori sede".

Aspetto, questo, riconosciuto da parecchi intervistati nel corso delle interviste effettuate negli scorsi anni presso i reparti e gli impianti.

Nel corso dell'anno qual è stato l'evento aziendale che ti ha favorevolmente colpito?

Antonio Storniolo rimane nell'ambito delle attività svolte dall'area amministrazione del personale, trovando nelle chiusure periodiche dei dati relativi alle presenze con cadenza settimanale e non più mensile, uno "step" importante sul fronte gestione dati, grazie anche a un maggiore impegno di tutte le figure interessate, addetti del personale, addetti amministrativi dislocati nei reparti e responsabili.

Caterina La Rosa, invece, cita l'Alternanza Scuola Lavoro.

Devo ammettere - dice La Rosa - che non è stato semplice per me coordinare i rapporti tra l'Ufficio Regionale, gli Istituti Scolastici con i rispettivi tutor e gli studenti; ma alla fine posso dire che è stato un vero "successo". Con la collaborazione di tutti, siamo riusciti a far sì che questo progetto si realizzasse nel migliore dei modi. Vedere tanti giovani, interessati al processo di potabilizzazione dell'acqua e a tutto ciò che c'è dietro il semplice gesto di "apertura del rubinetto" a casa è stato entusiasmante.



Antonio Storniolo, Caterina La Rosa e Ornella Tomasetta

I giovani – conclude Caterina La Rosa - sono il nostro futuro.

Che tipo di feedback motivazionali ritieni di ricevere in funzione della mansione che svolgi?

Per Ornella Tomasetta è fondamentale il riconoscimento, da parte dei colleghi, di modalità lavorative all'insegna della correttezza, serietà, responsabilità, prontezza e disponibilità nella risoluzione delle molteplici problematiche che li riguardano.

Antonio Storniolo il suo feedback lo racconta così: "Quello che ho imparato a comprendere, ad apprezzare e a trasformare in motivazione, nei quasi 15 anni trascorsi alle dipendenze di Siciliacque, è il senso di squadra, con un unico obiettivo aziendale, che ci permette di ambire al benessere soggettivo. A dimostrazione di ciò, mi piace ricordare la moderna impostazione del premio di risultato aziendale a cui partecipano tutti i lavoratori di Siciliacque".

Caterina La Rosa dà peso alle parole, vedendo nell'attenzione e nello spirito collaborativo che ripone verso i colleghi, una spinta motivazionale o, per osare, "emotivazionale", capace di creare una forte empatia, soprattutto con gli addetti amministrativi e i colleghi dei reparti.

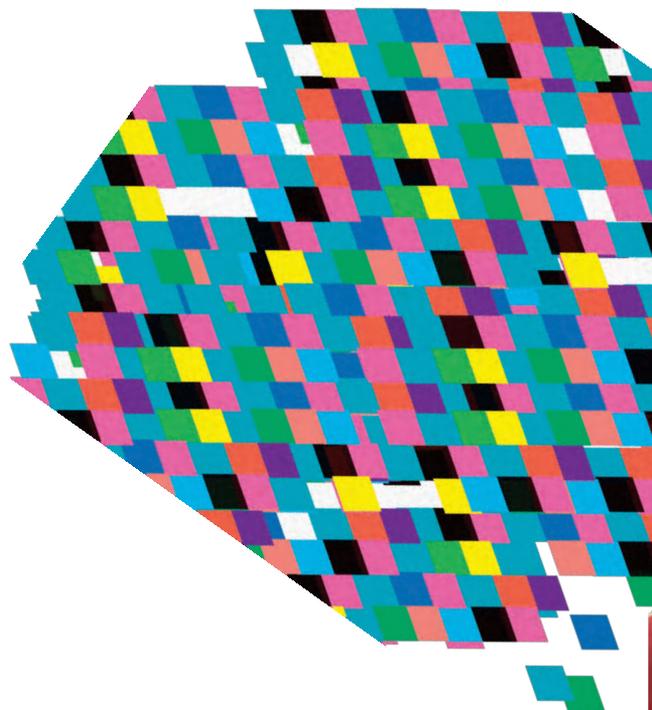
"È più forte di me! Se un collega mi espone una difficoltà o un problema, mi impegno, coinvolgendo il mio responsabile e chi di competenza, per cercare di risolvere il tutto, il prima possibile e nel modo più adeguato nel rispetto del contratto e delle procedure aziendali".

Quali obiettivi futuri senti di proporti nel corso degli anni?

Ornella Tomasetta spera di dare ogni giorno un contributo fattivo all'azienda, un valido supporto al suo Responsabile e un'adeguata collaborazione ai suoi colleghi di area: in ogni caso, anche per il futuro non mancheranno costanza e impegno nello svolgimento delle sue mansioni e, perché no, nell'affrontare, eventualmente, nuovi confronti, sfide e/o slanci motivazionali.

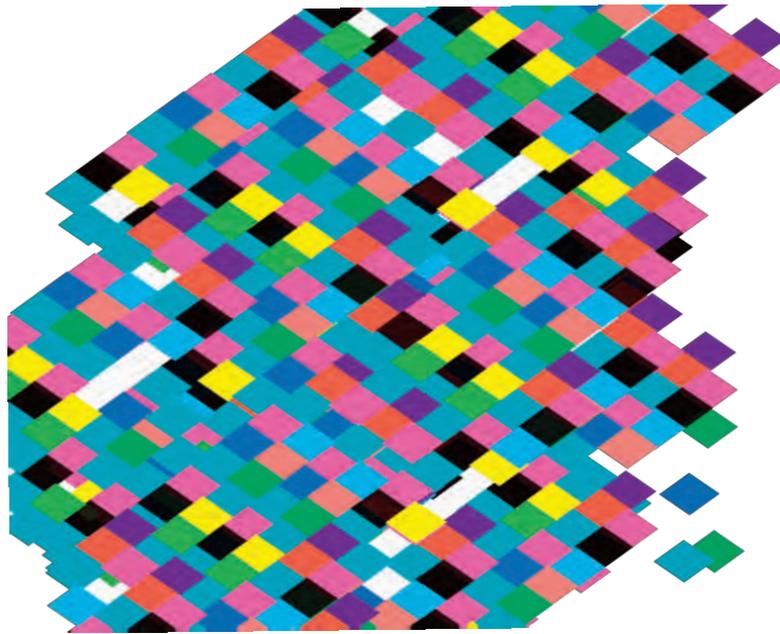
Per Antonio Storniolo è molto importante continuare a ricoprire l'incarico che svolge attualmente e dare la propria disponibilità per eventuali altri incarichi da ricoprire all'interno dell'organigramma, considerando la vivace dinamicità dell'organizzazione aziendale.

Mentre per Caterina La Rosa gli obiettivi per il futuro sono sempre di miglioramento, per sé ma anche per poter dare al meglio un valido contributo per la grande macchina che è Siciliacque.



A photograph of three women smiling and posing together. The woman on the left has dark hair and is wearing a maroon hoodie. The woman in the center has blonde hair and is wearing a blue ribbed top and a necklace with a star pendant. The woman on the right has dark hair, wears glasses, and is wearing a black top with a white collar and gold buttons. The background is a vibrant, multi-colored geometric pattern of small squares in shades of blue, green, yellow, pink, purple, and black, arranged in a fan-like shape that radiates from the top right.

Ornella Tomasetta, Iolanda Cipri, Caterina La Rosa



DAMMI TRE PAROLE

**DESCRIVI IL TUO LAVORO UTILIZZANDO LE PRIME TRE PAROLE
CHE TI VENGONO IN MENTE**

CATERINA LA ROSA: COMPLESSO - ATTENTO - IMPORTANTE
ORNELLA TOMASETTA: IMPEGNATIVO - VINCOLANTE - COMPLESSO
ANTONIO STORNILO: LAVORIAMO - PER - VOI

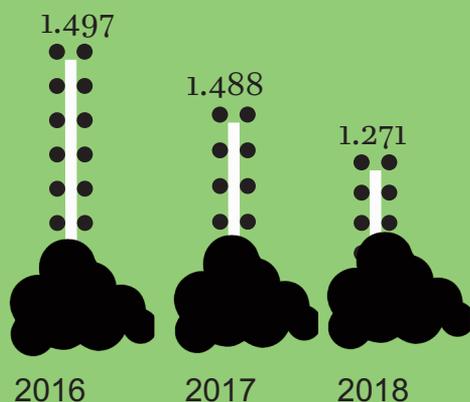


In questo percorso segnaliamo altre tre risorse della nostra Società. Il rassicurante sorriso e la “voce” di Siciliacque di Iolanda Ciprì al centralino; l'accogliente e premurosa presenza di Luigi Bonanno al front office della Sede e la consueta disponibilità di Salvatore Artale, esperto autista.

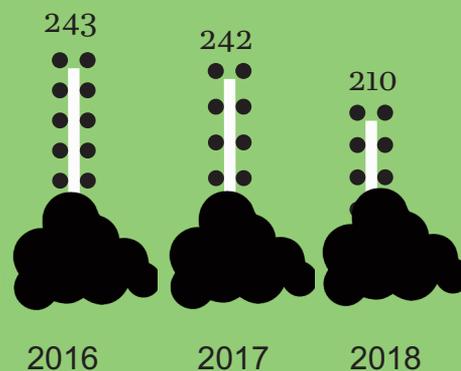


/Dati sulla formazione nel triennio/

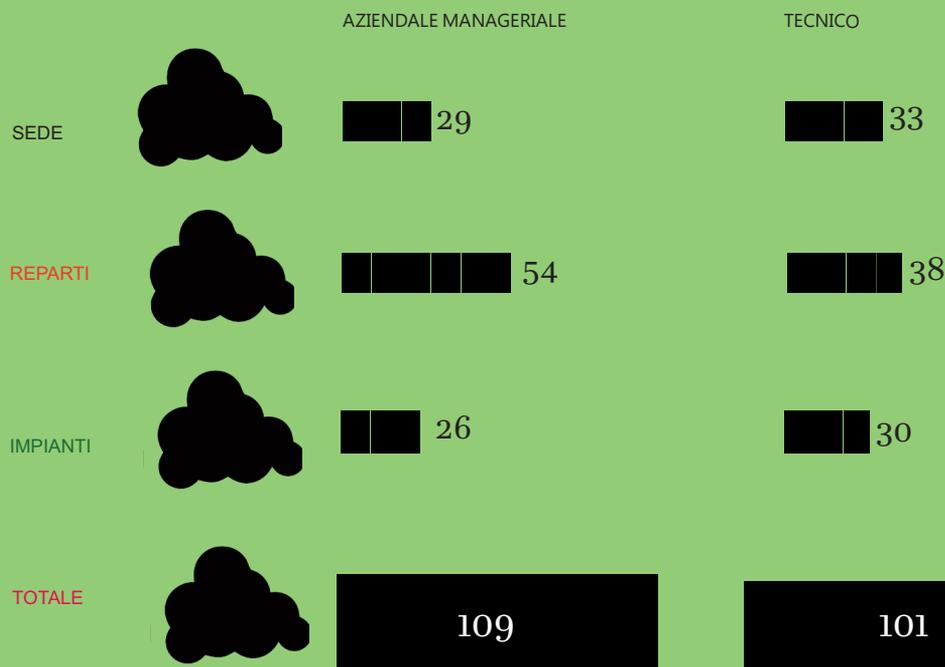
Ore di formazione



Numero di partecipanti



/Numero di partecipanti per tipologia di corso nel 2018/

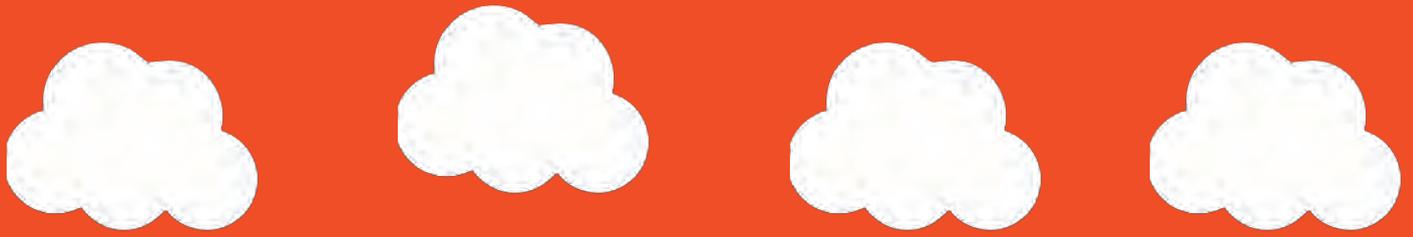


/Costo rispetto alla retribuzione/

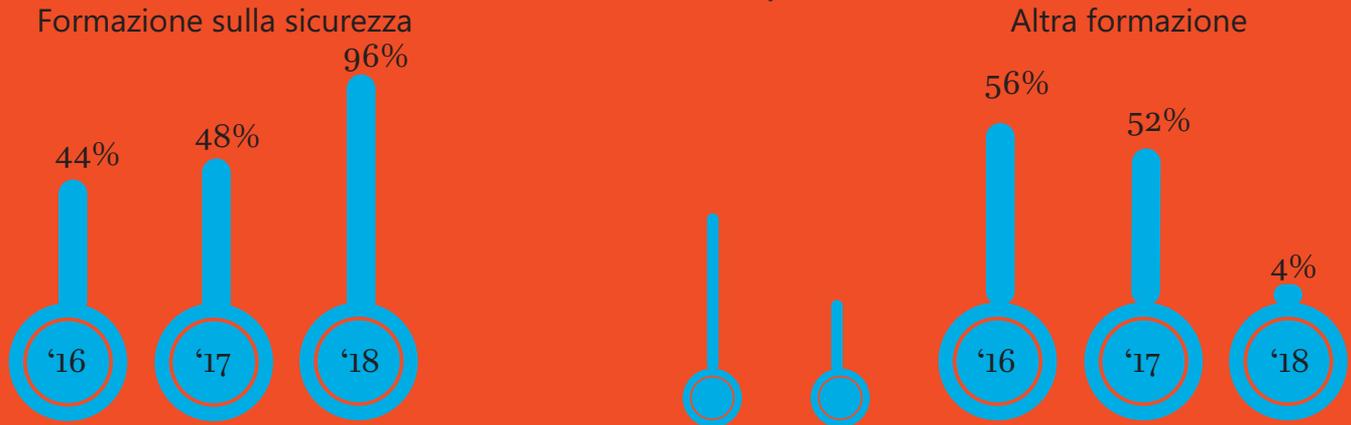
0,25%

/Media ore formazione dipendente/

7

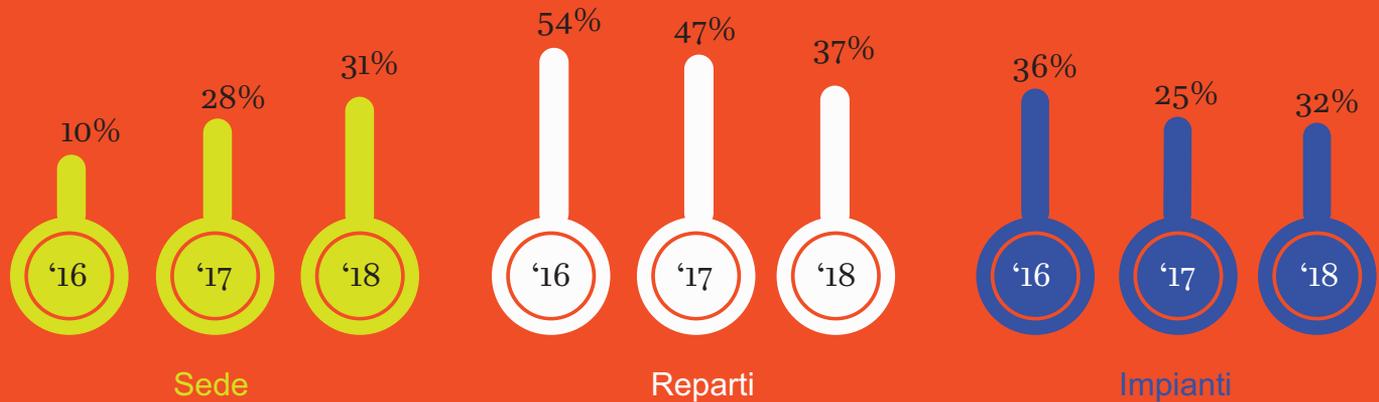


/Suddivisione delle ore di formazione/

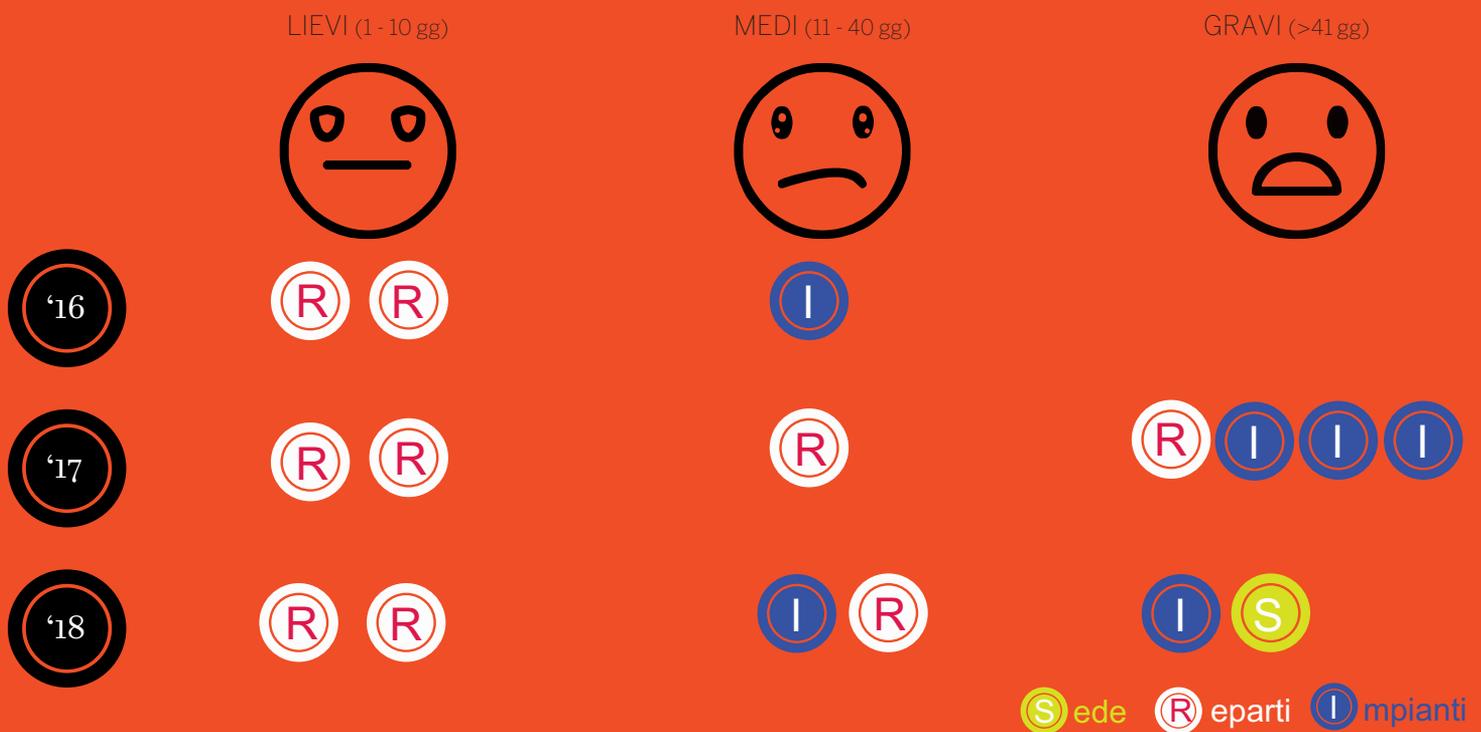


Le ore rivolte alla formazione sulla sicurezza nel triennio sono 2603 (61%). 1653 (39%) sono impiegate per altro tipo di formazione.

/La distribuzione della formazione sulla sicurezza/



/Gli infortuni/



RETI & IMPIANTI

1942 KM DI RETE DI ADDUZIONE INTERCONNESSA

71 MILIONI DI MC ANNUI DI ACQUA POTABILE

RIDUZIONE DELLE PERDITE: DAL 30% (2004) AL 19% (2017)

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.

I SOCI INDUSTRIALI SONO STATI SELEZIONATI CON UNA PROCEDURA AD EVIDENZA PUBBLICA.

DAL 2004 E FINO AL 2044 È CONCESSIONARIA DEL SERVIZIO DI CAPTAZIONE, ACCUMULO, POTABILIZZAZIONE E ADDUZIONE A SCALA SOVRAMBITO.

13

SISTEMI ACQUEDOTTISTICI

ALCANTARA / ANCIPA / BLUFI / CASALE / GELA
ARAGONA / FANACO- MADONIE OVEST / FAVARA
DI BURGIO / GARCIA / MADONIE EST /
MONTESCURO EST / MONTESCURO OVEST /
NUBIA / VITTORIA GELA

5

INVASI ARTIFICIALI

ANCIPA (GESTIONE ENEL GREEN POWER)
FANACO (GESTIONE SICILIACQUE)
GARCIA (GESTIONE REGIONE SICILIANA)
LEONE (GESTIONE SICILIACQUE)
RAGOLETO (GESTIONE RAFFINERIE DI GELA)

5

IMPIANTI DI POTABILIZZAZIONE

BLUFI (FIUME IMERA MERIDIONALE)
TROINA (INVASO ANCIPA)
FANACO (INVASO FANACO, LEONE E RAJA
PRIZZI)
SAMBUCA (INVASO GARCIA)
GELA (INVASO RAGOLETO)

7

CAMPI POZZI

MOIO ALCANTARA / CALLISI / FAVARA DI BURGIO
/FEUDOTTO / STAGLIO / ZACCHIA / GIARDINELLO
/AVOLA

3

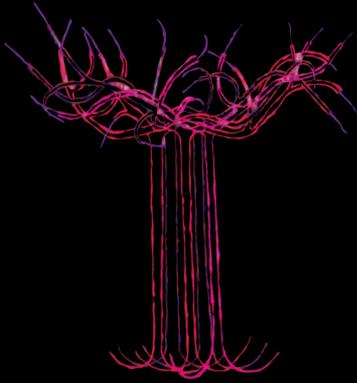
IMPIANTI DI DISSALAZIONE DISMESSI

NUBIA-TRAPANI (GESTIONE SICILIACQUE)
GELA (GESTIONE RAFFINERIA DI GELA & DI VIN-
CENZO)
PORTO EMPEDOCLE (GESTIONE DI VINCENZO)

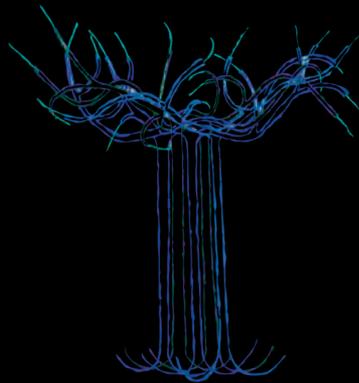
9

GRUPPI SORGENTI

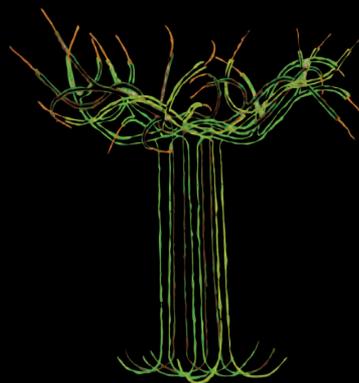
ALCANTARA / CASALE / LISTE E S.ANDREA / FA-
VARA DI BURGIO / GRUPPO CELLA / GRUPPO
SORGITORE / MONTESCURO EST /
FONTANA GRANDE / MADONNA DELLA SCALA /
GRANCIO



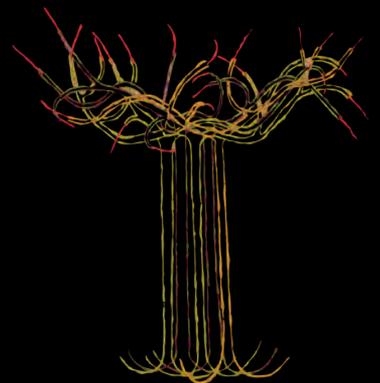
QUALITÀ



SICUREZZA

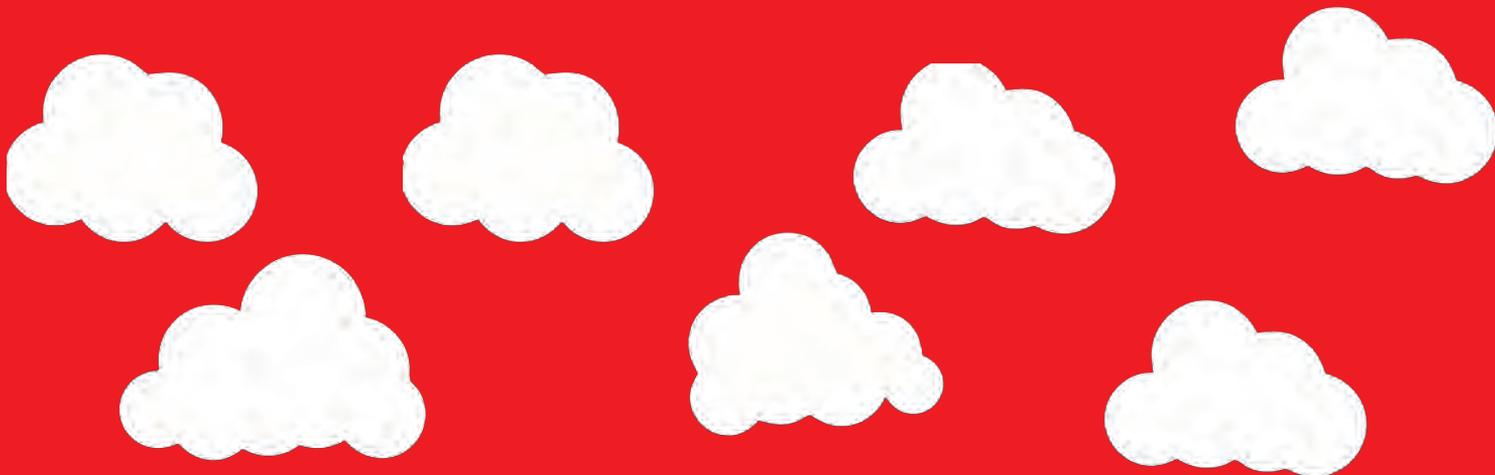


AMBIENTE



ENERGIA

Siciliacque



Siciliacque

VIA GIOACCHINO DI MARZO, 35
90144 PALERMO - ITALIA
+39 09128081
SICILIACQUE@SICILIACQUESPA.COM

WWW.SICILIACQUESPA.IT

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

