

SICILIANACQUE

REPORT RISORSE UMANE 2019

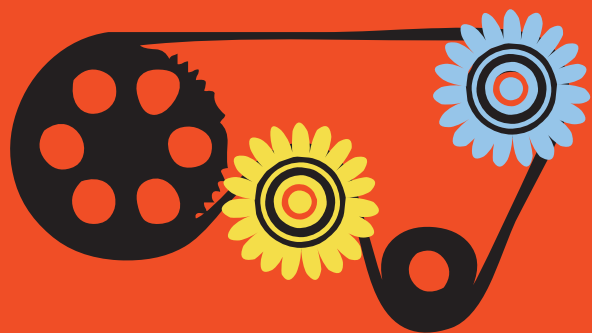


W

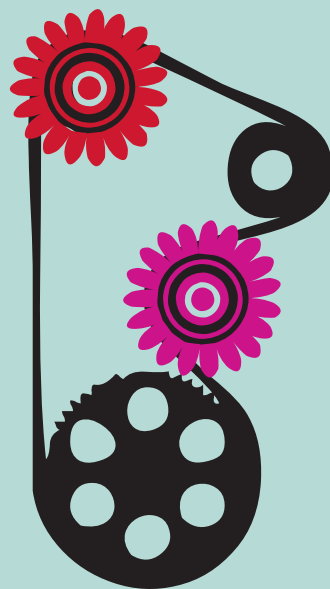
A

T

E



I



S

L

I

F



R



SOMMARIO

MAPPA DELLE RISORSE	4
ALL INCLUSIVE	6
STATISTICHE PERSONALE	10
CLUI-AS & SICILIAACQUE	12
STATISTICHE FORMAZIONE	14
UOMO.MACCHINA 4.0	18
AZIENDA E METAMORFOSI	24
STATISTICHE SICUREZZA	28
RETI E IMPIANTI	30



REALIZZAZIONE:

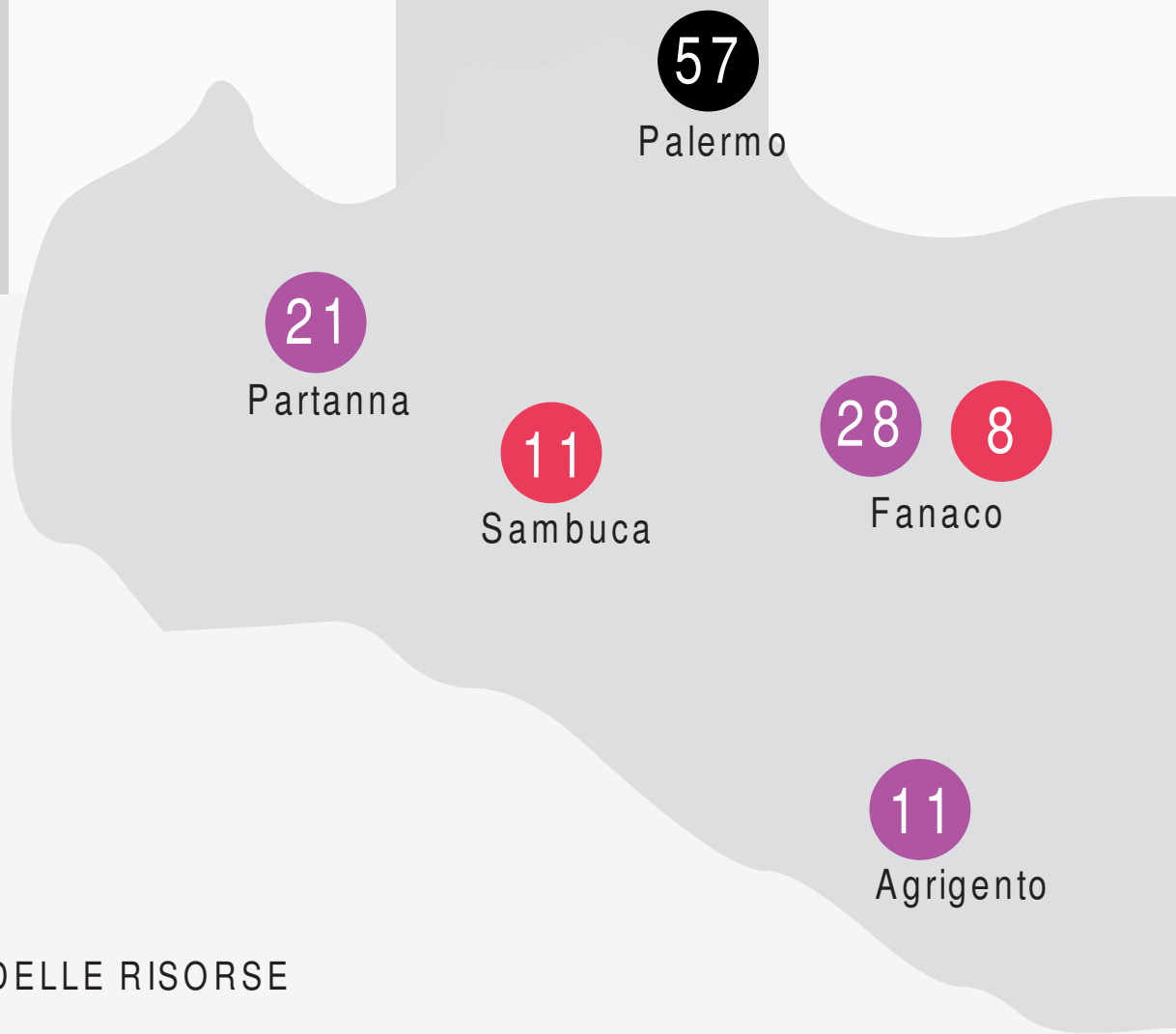
DARIO CERA - RESPONSABILE RISORSE UMANE SICILIAACQUE
SAMUELE VASSALLO - COORDINAMENTO EDITORIALE E GRAFICA

HANNO COLLABORATO:

GIOVANNI BELLAVISTA / LUIGI BONANNO / MASSIMO BURRUANO / CARLO CHIARAMONTE/
IOLANDA CIPRI / CATERINA LA ROSA / SIMONA MESSINEO /
MAURIZIO SORCE / ANTONIO STORNILO / ORNELLA TOMASETTA

Tutti i dati si riferiscono al 30 novembre 2019

E



MAPPA DELLE RISORSE

-  Sede 57
 -  Reparti 85
 -  Impianti 35
 -  Totale Risorse 177
- 

1

Blufi

9

Troina

25

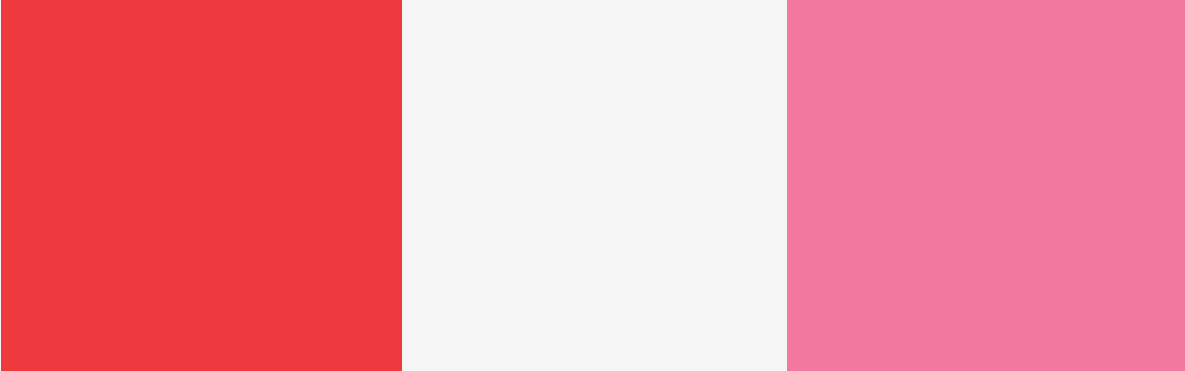
Enna

6

Gela



ALL INCLUSIVE



Il tema della Diversità e Inclusione (D&I) rappresenta, oggi, uno dei cardini per comprendere come un'organizzazione aziendale possa ritenersi allineata con i tempi e con la nostra contemporaneità. Questo tema è sempre stato presente nel nostro agire; ricordiamo come, negli scorsi Report Risorse umane, già nel 2011 abbiamo trattato "Generazioni a confronto" e nel 2010 abbiamo sottolineato con "Sensibilità femminile: un valore aggiunto", l'importanza delle differenze di genere.

Vogliamo ribadire oggi che parlare di differenze in azienda vuol dire parlare di un potenziale valore aggiunto, non solo, com'è dimostrato da molti studi, in termini economici e di sviluppo professionale ad esempio nel campo dell'innovazione, ma significa soprattutto una potenziale crescita di quei valori personali ed etici dei singoli sui quali un'azienda come la nostra, peraltro con la responsabilità di erogare un servizio di pubblica utilità, ha da sempre voluto sottolinearne l'importanza.

In un momento nel quale sia a livello nazionale che internazionale assistiamo sempre più, a tutti i livelli e in tutti contesti, a uno stringersi sempre più all'interno del proprio perimetro e considerare chi sta al di fuori di questo perimetro come colui da escludere, colui che minaccia la stabilità interna, crediamo invece che atteggiamenti di confronto, rispetto reciproco, tolleranza, inclusione in tutte le sue declinazioni vadano perseguiti senza alcun compromesso.

Siamo convinti che la capacità di sviluppare in azienda il tema della D&I sia strettamente collegata ad una politica con una programmazione di medio – lungo termine e che deve, sempre più, essere vissuta come una reale opportunità per l'organizzazione e non come un problema da dovere affrontare e gestire.

Riteniamo che per la nostra società tre siano le sfide più importanti da cogliere nei prossimi anni:

- il tema **età/generazioni** con l'obiettivo di una continua valorizzazione dei giovani, e promuovendo sempre più la "contaminazione" tra generazioni diverse con il trasferimento della conoscenza tra senior e junior e maggiore protezione delle figure senior;
- la questione del **corretto bilanciamento tra lavoro e vita privata** implementando in azienda modelli, per esempio, di smart working e altri strumenti per i dipendenti/giovani genitori;
- **ulteriore sviluppo della differenza di genere.**

A questo proposito abbiamo aderito con entusiasmo al "Patto Utilitalia - La Diversità fa la Differenza", sottoscritto il 19 novembre da numerose società aderenti alla federazione, impegnandoci a mettere in atto una serie di strumenti atti a consolidare e monitorare lo sviluppo in azienda sul tema D&I.

E lo abbiamo fatto consci che tutte le aziende come la nostra che erogano un servizio di pubblica utilità e quindi con un importante legame sul territorio in cui operano, devono essere in grado di utilizzare l'opportunità virtuosa delle differenze al fine di trasferire maggiori benefici alle comunità servite.

L'attenzione rispetto a questi argomenti, oltre che da parte di Utilitalia, così come detto in precedenza, è esplicitamente sottolineata nell'art. 5 dell'accordo di contratto gas-acqua del 7 novembre c.a. sottoscritto da Utilitalia e le OO.SS.

I cambiamenti che interessano, infatti, i nostri sistemi industriali richiedono strumenti di partecipazione, attraverso il sistema di relazioni industriali e la contrattazione aziendale, che si fondino, tra l'altro, anche sull'aspetto della rilevanza e della diffusione delle politiche di genere, di valorizzazione della diversità e dell'inclusione sociale.



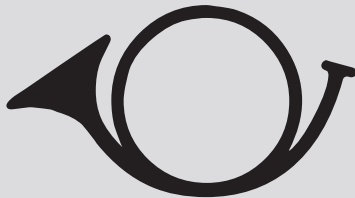
ALL INCLUSIVE

IN QUOTA

La “Golfo-Mosca” (legge 120/2011) ha reso obbligatoria la quota di rappresentanza di genere nei consigli di amministrazione e all’interno dei collegi sindacali delle società italiane quotate e a controllo pubblico, allo scopo di garantire un equilibrio di genere, molto spesso a sfavore delle donne.

La legge, salvo ulteriori proroghe, è temporanea ed esaurirà la sua efficacia nel 2022.

L'ORCHESTRA “AL BUIO”



Diversi decenni fa, la Toronto Symphony Orchestra utilizzò il modello del *blind recruitment*, valutando le audizioni dei musicisti utilizzando uno schermo che impedisse di vedere l’esecutore.

Ultimate le selezioni “al buio”, l’orchestra divenne composta per il 50% da donne, selezionate per il loro virtuosismo esecutivo capace di migliorare la qualità generale dell’ensemble sinfonico.



Stefano Albani al momento della firma del Patto Utilitalia.



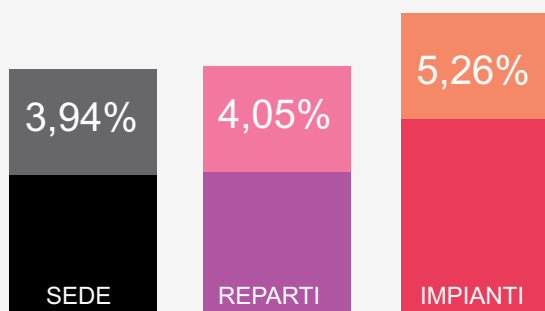
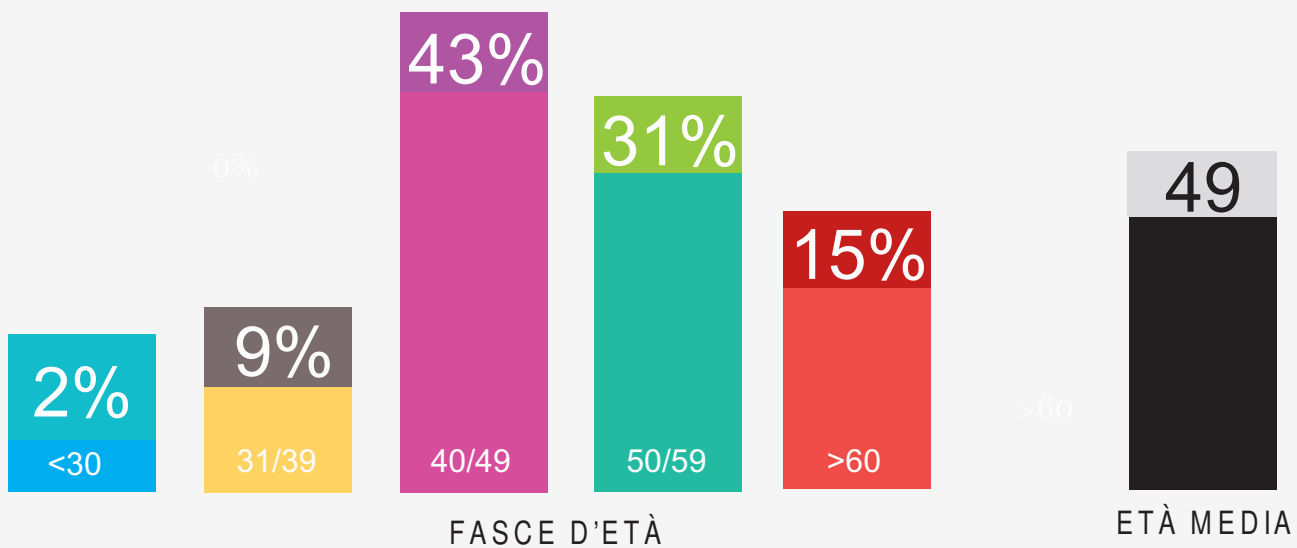
Sonia Alfano



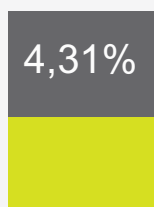
Carmelo Cantone, Stefano Albani e Dario Allegra

DATI E STATISTICHE
PERSONALE

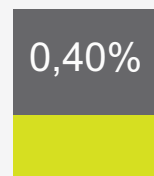




ASSENTEISMO



/ASSENTEISMO: MALATTIE E PERMESSI.
TASSO MEDIO DEL 2019/



/INCREMENTO DEL TASSO MEDIO
NUMERICO RISPETTO AL 2018/





CLUI
Automazione e Strumentazione

Siciliacque fa parte di CLUI-AS, l'associazione italiana che raggruppa aziende utilizzatrici di sistemi di automazione e di strumentazione, università, istituti di ricerca e società d'ingegneria.

Nel settembre 2019, Siciliacque e CLUI-AS hanno organizzato un'affollata tre giorni sull'automazione industriale nei servizi idrici che per anni sono stati fanalino di coda in tutti i processi di innovazione.

Oggi, le aziende del settore stanno invece investendo importanti risorse nell'adeguamento tecnologico delle infrastrutture, mostrando di potere tenere il passo in un mondo in cui il cambiamento è l'unica costante.

Il seminario **“L'automazione dei processi industriali: il contributo di CLUI-AS, l'associazione italiana degli utilizzatori di automazione e strumentazione”** di martedì 24 settembre 2019 - che ha coinvolto, oltre che Siciliacque e CLUI-AS, anche università, enti e primari operatori del settore - è stato utile a fare il punto sullo stato dell'arte e sugli sviluppi futuri.

Mercoledì 25 e giovedì 26, in collaborazione anche con l'Ordine degli Ingegneri, è invece stato erogato il corso di formazione **“Principi di automazione e controllo nel settore acquedottistico”**, pensato *ad hoc* per il personale delle aziende del mondo delle utilities.

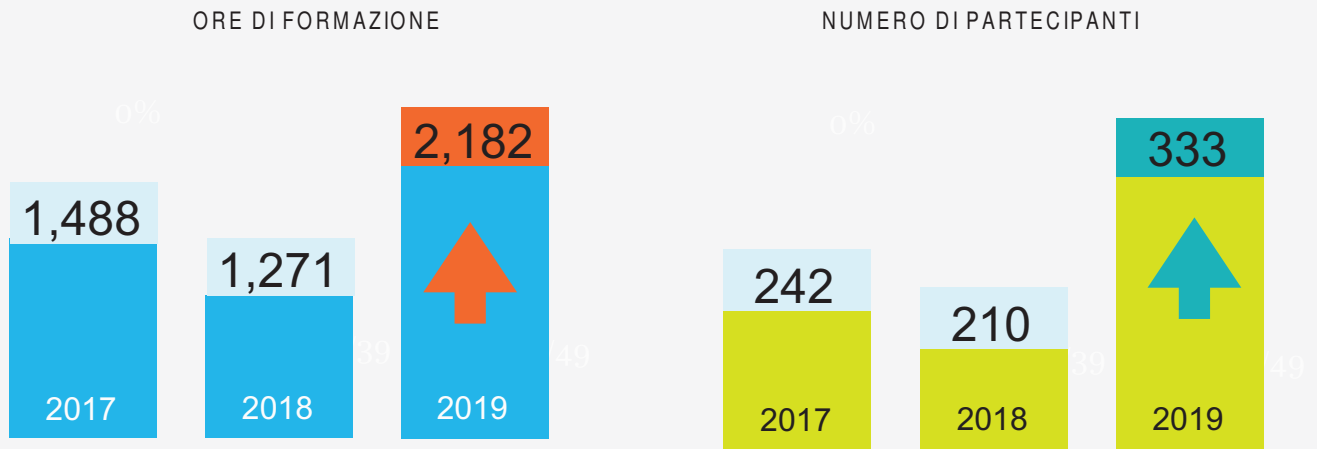
A sinistra: foto di gruppo scattate durante il corso e alcuni momenti del seminario con gli interventi di Massimo Burruano con Evaldo Bartaloni (direttore tecnico CLUI-AS).



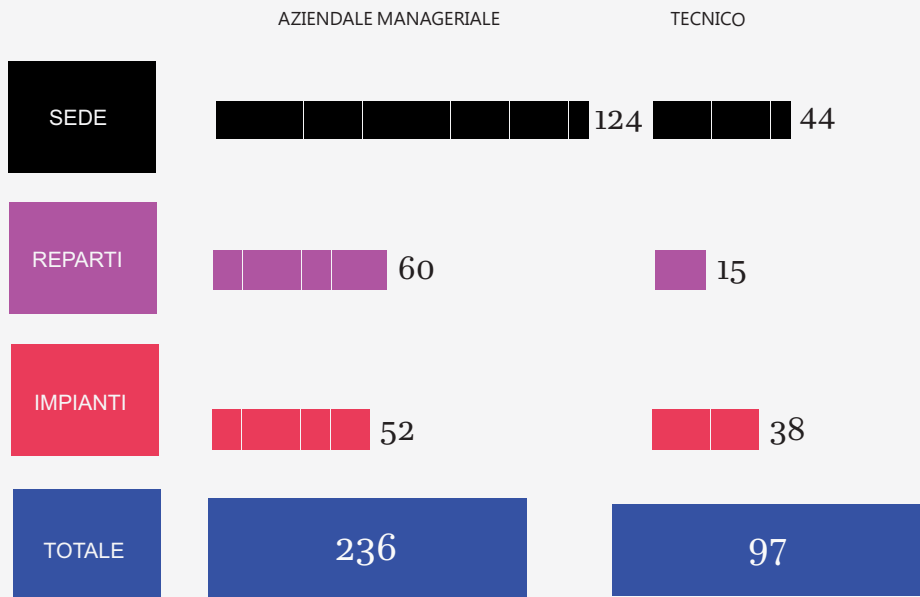
DATI E STATISTICHE
FORMAZIONE



DATI SULLA FORMAZIONE NEL TRIENNIO

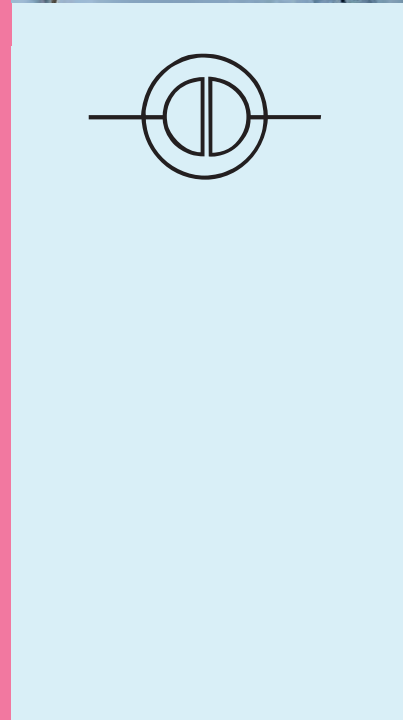
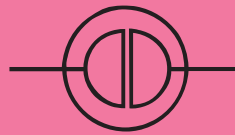


NUMERO DI PARTECIPANTI PER TIPOLOGIA DI CORSO NEL 2019



/COSTO RISPETTO ALLA RETRIBUZIONE/
0,45%

/MEDIA ORE FORMAZIONE DIPENDENTE/
12

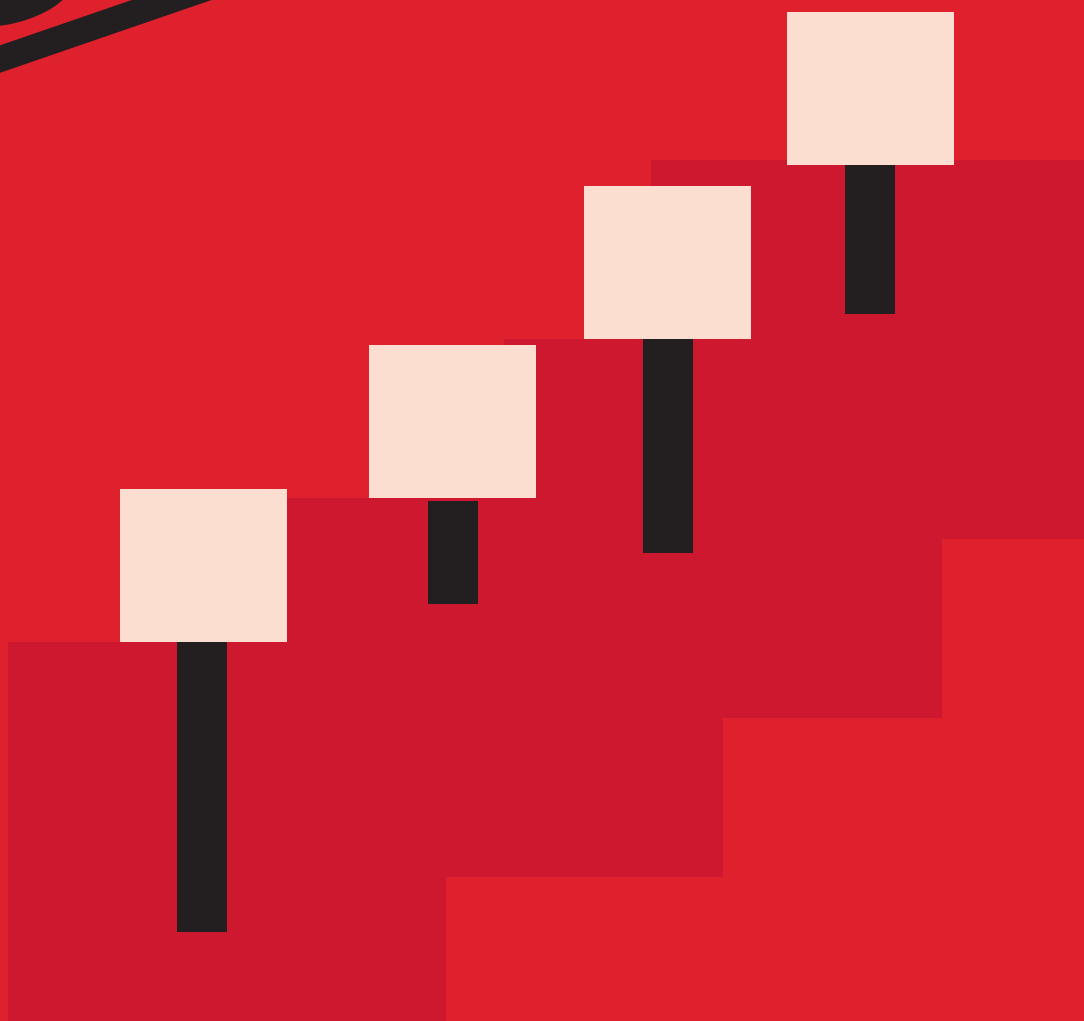




Siciliacque



UOMO•MACCHINA



ALLA SCOPERTA DI SICILIAQUE NELL'ERA "4.0"
A CURA DI MAURIZIO SORCE



CONOSCERE

Dal 2005, Siciliacque sa che il segreto del successo del nuovo modello è nella conoscenza e controllabilità di tutti i processi gestionali.

L'impianto è ben gestito se il personale ne conosce l'assetto e può eseguire tutti gli aggiustamenti necessari; le crisi idriche possono essere gestite se il management conosce lo stato delle risorse e può pianificare anticipatamente come preservarle; i costi possono essere ridotti se l'energy manager conosce i consumi energetici di ciascun sito e può ottimizzarli; la qualità può essere controllata se il responsabile conosce le caratteristiche di tutte le risorse veicolate e può adottare gli interventi necessari.

Siciliacque sa anche che conoscenza e controllabilità sono difficili da realizzare ma la nostra missione aziendale è proprio questa: migliorare.



LE CRITICITÀ PRE-2005

Impianti complessi e strategici non ricevevano manutenzione e non implementavano adeguamenti tecnologici, andandosi progressivamente deteriorando e diventando sempre più obsoleti.

La gestione delle risorse idriche non era determinata da alcuna analisi strategica a scala regionale, pur in presenza di una rete fortemente interconnessa.

I processi aziendali non erano gestiti, se non in emergenza.

In assenza di chiari processi decisionali, la continuità del servizio era una chimera delegata alla buona volontà dei singoli.

Non esisteva alcuna garanzia di conformità della qualità delle acque a standard chimico-fisici e batteriologici.

Le misure di tutte le variabili in gioco – financo delle portate veicolate e consegnate – erano scarse, incerte ed eseguite con sistemi obsoleti.



GLI INVESTIMENTI

Siciliacque ha quindi investito centinaia di milioni di euro per rinnovare le infrastrutture, al fine di renderle efficienti e moderne e per costruirne di nuove.

Presso gli impianti e le reti sono state integrate strumentazioni e macchine utili alla lettura e al controllo on line delle infrastrutture.

Sono stati implementati sistemi di comunicazione, utili al trasferimento delle informazioni da un sito all'altro. Sono stati costruiti nuovi server per l'archiviazione e la gestione di una notevole mole di dati.

Nel passato, per conoscere la portata prodotta da una sorgente, occorreva recarsi presso il sito e fare una stima sulla base di metodologie superate.

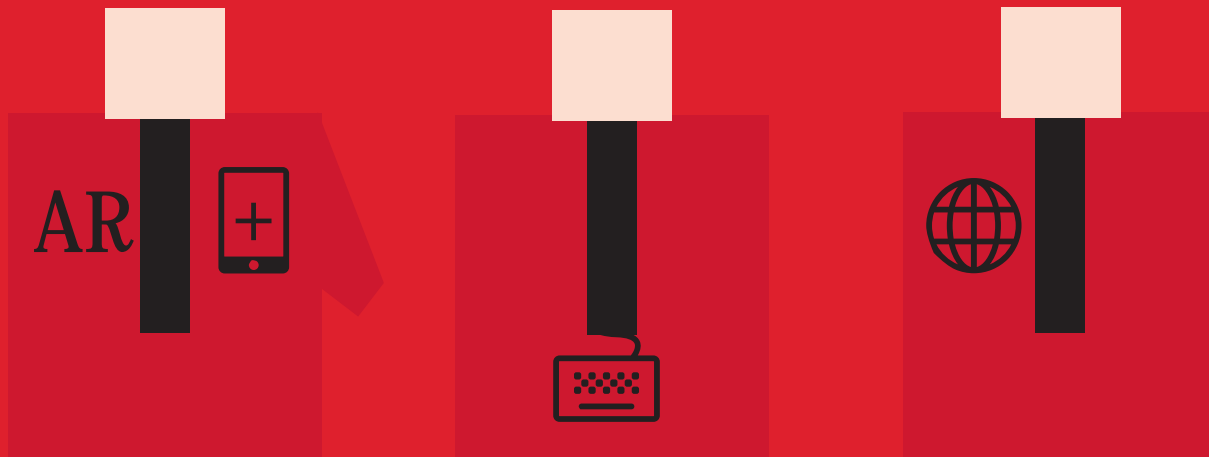
Oggi, gran parte del patrimonio infrastrutturale sovranbando siciliano - persino un impianto complesso - è invece gestibile anche da un tablet e a distanza.

4.0 CI SIAMO

Il Piano nazionale **Impresa 4.0** è stato di certo utile per incentivare gli investimenti in un momento storico di stallo per la nazione sul fronte industria e servizi.

La scelta di concentrare forti incentivi sull'innovazione e di erogarli sulla base di meccanismi automatici ha innescato un meccanismo virtuoso che sta portando a un veloce rinnovamento dei processi industriali e aziendali, migliorandone la produttività e l'efficacia.

Siciliacque sta sfruttando appieno tale congiuntura storica, finanziando anche grazie a questo meccanismo, il rinnovamento e la riorganizzazione di tutti i processi di automazione e controllo.



"AUMENTARE"

Nell'ambito del progetto di ristrutturazione dei sistemi di automazione e controllo del potabilizzatore di Sambuca, tutt'oggi in corso, Siciliacque sta testando, in via sperimentale, l'adozione di realtà aumentata per la diagnosi e il controllo di alcuni processi di trattamento. L'obiettivo è quello di comprendere quale siano le modalità di implementazione più efficaci – la realtà aumentata necessita di un IoT ben organizzato e strutturato – ai fini dell'estensione della tecnica a quanti più possibili impianti e processi di gestione del servizio idrico.

Come noto, la realtà aumentata consentirà di creare un'integrazione tra l'informazione digitale virtuale e il mondo reale, agendo su più livelli:

- ⊕ Si possono aumentare gli oggetti con l'aiuto di sensori, attuatori da cui ottenere le informazioni con cui l'operatore può prendere decisioni, monitorare la situazione e, se necessario, intervenire.
- ⊕ Si può aumentare "l'utente" con smart glasses, smartphone, tablet, esoscheletri e altre strumentazioni grazie alle quali è possibile avere informazioni sovrapposte alle macchine del mondo reale.
- ⊕ Si può aumentare l'ambiente dotandolo di telecamere e proiettori con i quali è possibile interagire e ottenere la sovrapposizione di informazioni digitali sugli impianti, sui macchinari, sugli oggetti utilizzati dall'essere umano.

Sensorizzazione e attuazione sono ormai un patrimonio degli impianti e delle reti gestite da Siciliacque, massicciamente automatizzati e controllabili localmente o a distanza (anche se il sistema va costantemente aggiornato all'evoluzione tecnologica, fortemente volatile).

La sperimentazione condotta sul potabilizzatore di Sambuca consentirà di aumentare l'esperienza dell'operatore, che potrà visualizzare direttamente in campo le variabili più importanti di ciascun componente impiantistico, migliorando esponenzialmente l'efficacia della sua azione.

 DATI

Tutti i dati relativi all'IoT (sensori e attuatori presenti su tutta la strumentazione e le macchine dell'impianto) sono veicolati – a cadenza prestabilita e attraverso diverse tecnologie (rame, fibra, bus di campo, etc.) – da/verso un computer denominato PLC: un controllore logico programmabile.

Il PLC esegue un programma sviluppato *ad hoc* ed elabora i segnali digitali e analogici provenienti da sensori e diretti agli attuatori.

L'interfaccia per l'operatore è rappresentata dallo SCADA: controllo di supervisione e acquisizione dati; un software installato su personal computer o server che permette la realizzazione e il funzionamento del sistema senza dover necessariamente scrivere codice attraverso linguaggi di programmazione.

Una volta acquisiti e, se del caso, elaborati dal PLC, tutti i dati sono archiviati in uno o più sistemi di storicizzazione, sia localmente in impianto che centralmente a Palermo.

I dati sono veicolati a Palermo tramite diversi metodi di comunicazione (fibra, ponti radio, sms, etc.), in funzione delle particolari condizioni del sito.

Da Palermo, tramite SCADA, è anche possibile il controllo a distanza degli impianti

 ANALISI
PREDITTIVE

Nel passato la manutenzione era prevalentemente gestita a guasto. Non esisteva alcuna capacità pianificatoria e anche l'implementazione di programmi standard di manutenzione di macchine e impianti era una chimera.

Siciliacque procede invece costantemente alla manutenzione programmata del proprio patrimonio infrastrutturale, seguendo protocolli di manutenzione che consentono di minimizzare quanto più possibile la manutenzione a guasto, che genera elevati costi di risoluzione e determina disservizi non pianificati. Da qualche anno la manutenzione programmata è gestita attraverso Prometeo: un software dedicato che consente di centralizzare documentazione e programmi e di storicizzare e pianificare correttamente gli interventi.

Lo step successivo – che giocoforza va di pari passo con il progetto di revamping dei sistemi di automazione e controllo – sarà quello di utilizzare le informazioni provenienti dalla massiccia sensoristica di campo ai fini della manutenzione predittiva del comportamento delle macchine e degli impianti.

L'implementazione di un siffatto sistema di analisi predittiva renderà gli obiettivi del processo di manutenzione ancora più precisi e i relativi costi meno rilevanti.

Se una macchina vibra troppo, forse è il caso che qualcuno intervenga per capirne le cause e adottare misure, oggi poco costose, che consentano di evitare, in seguito al guasto e con costi elevati, la sostituzione dell'intera macchina o di talune sue parti.



AMBIENTE 4.0

Quando si parla di industria 4.0 non si fa mai il dovuto riferimento a una delle tematiche più importanti ad essa correlata, ovvero la sostenibilità ambientale.

Ci si dimentica, infatti, di quanto quest'ultima sia fortemente influenzata dalla rivoluzione tecnologica che stiamo attraversando. Con l'impiego massiccio di tecnologia di controllo e di gestione, l'azienda diventa smart e riesce a controllare meglio i propri processi produttivi, in termini di sottoprodotti e di sovrapproduzione, minimizzando l'uso di risorse e l'impatto nei confronti dell'ambiente.



CLOUD vs STORAGE



Il cloud è ancora oggi una tecnologia costosa e, per certi aspetti, non ancora in grado di garantire un altissimo livello di sicurezza per la gestione di dati sensibili come quelli raccolti da Siciliacque.

L'utilizzo del cloud è quindi per adesso limitato a servizi che storicamente si appoggiano su tale tecnologia (e-mail, etc.), mentre per l'archiviazione e la gestione dell'enorme mole di dati provenienti dall'IoT, sono adottati sistemi storage locali, quasi sempre ridondati in situ (secondo criteri di disaster recovery) e a Palermo.



MAN vs MACHINE?



Questa nuova rivoluzione industriale dovuta al massiccio inserimento dei processi produttivi di robot ed intelligenza artificiale, probabilmente, non causerà una diminuzione nel numero dei dipendenti, ma, anzi, creerà nuove e diverse figure lavorative.

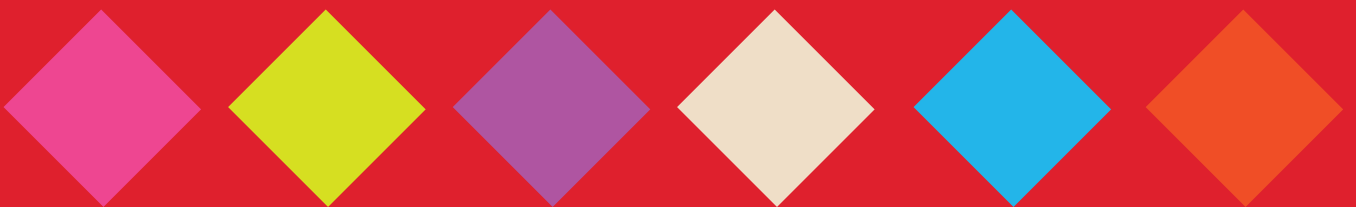
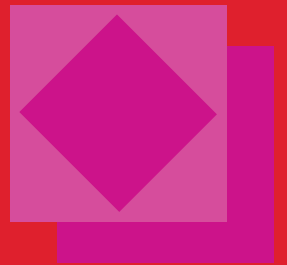
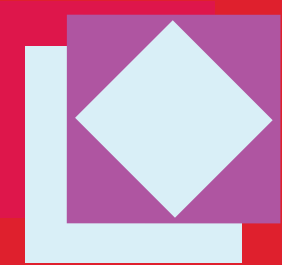
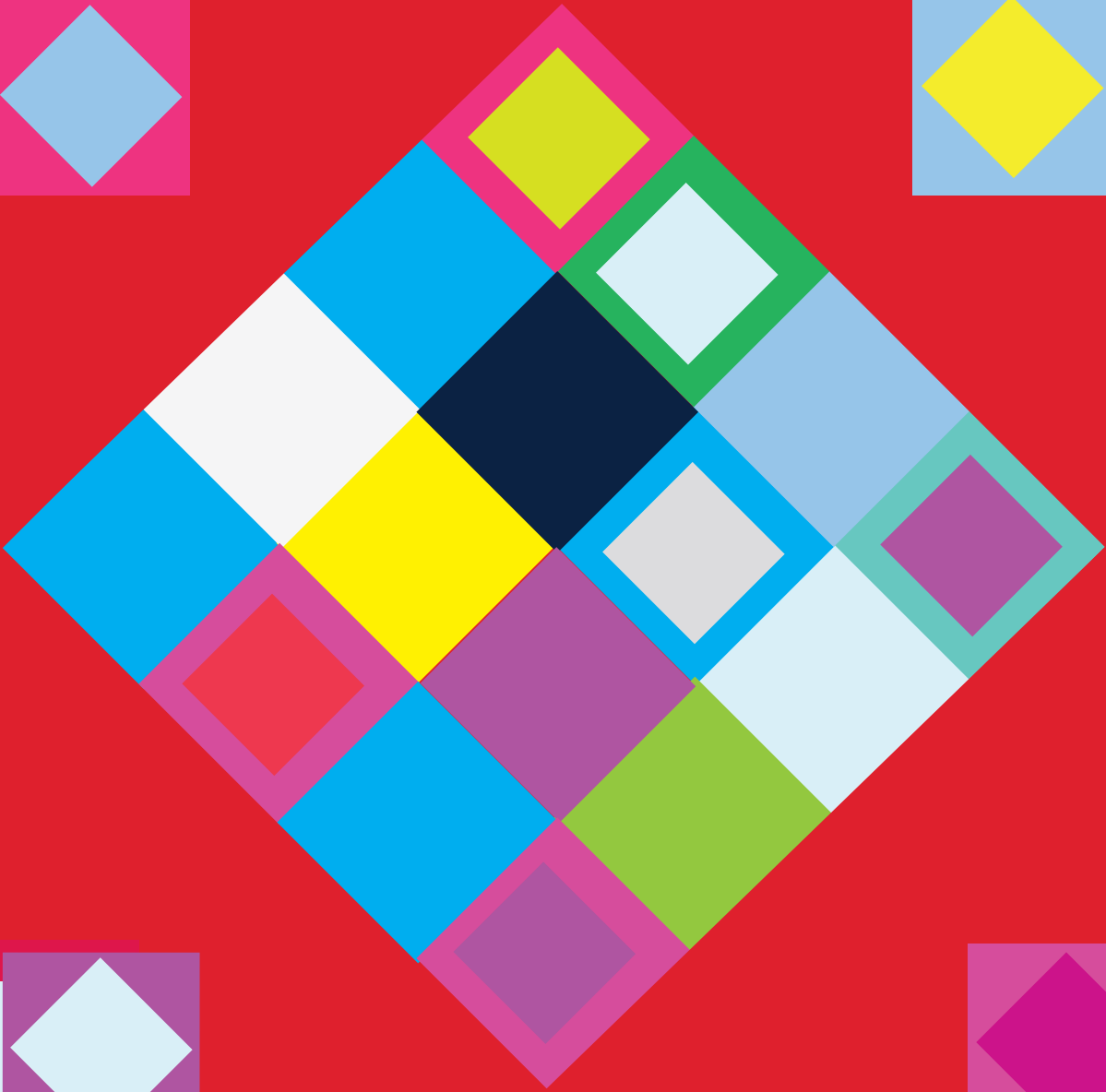
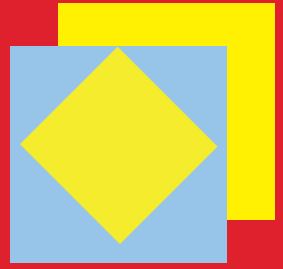
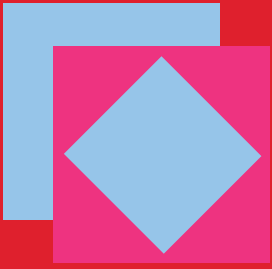
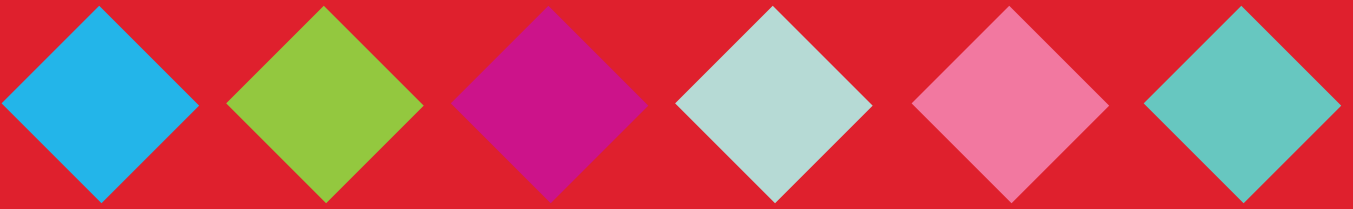
Molti lavori che possiamo definire come manuali verranno interamente fatti dalle macchine.

Starà ai dipendenti riuscire ad aggiornare il proprio bagaglio di competenze, per ritagliarsi un ruolo nella gestione dei macchinari o dei dati che questi forniranno all'impresa.

Specializzarsi in questo campo significa poter rispondere a un'offerta lavorativa che è in continua espansione.

In futuro sarà quindi necessario che aziende, enti e governi organizzino dei corsi di formazione specifici, con lo scopo di facilitare l'interazione uomo-macchina sul posto di lavoro.

Il dipendente dovrà essere bravo a cogliere quest'occasione senza considerarla come una fine ma come un nuovo inizio.





AZIENDA E

METAMORFOSI

Emilio Giammusso, Sociologo e Psicologo sociale, è docente universitario di Marketing, Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni Complesse.

Mi sono chiesto più volte durante la mia ormai lunga esperienza come formatore e consulente di Marketing e Management nelle Aziende Profit e non, quali fossero nel tempo le principali ed attuali caratteristiche a cui poter attribuire significati personali ma coerenti con quelli che in quel momento, definivano i tratti stessi dell'organizzazione: il risultato dell'analisi era quello di una struttura dinamica ed evolutiva capace di "reinventare se stessa" ogni qual volta compiti, obiettivi e strategie comportamentali a livello mondiale e sociale si modificavano, diventando sempre di più, il punto di riferimento della comunità. Il Marketing 3.0 configura la fase in cui le imprese spostano la propria focalizzazione dal Consumatore all'Umanità nel suo complesso e la ricerca del profitto viene bilanciata dalla responsabilità sociale d'impresa.

Qual è il significato attuale o meglio il senso futuribile della visione della nostra Impresa? Come Siciliacque SpA deve essere capace di "metamorfosare" se stessa?

La mia percezione consolidata dai fatti e dall'esperienza vissuta in aula è quella di una azienda che sta realizzando il miglior investimento che possa fare: investire sui collaboratori e sulla capacità di saperli guidare, significa creare la principale ricchezza della organizzazione che si sviluppa attraverso la qualità delle persone che vi operano e nell'efficacia con cui sono guidate, perché, oggi più che mai, sono i cervelli ed i cuori delle persone i veri motori di ogni struttura competitiva.

La sfida da vincere: orientare i comportamenti delle persone creando soddisfazione, riconoscere i segnali motivazionali mettendo a fuoco il diverso mix motivazionale, generare un clima favorevole al cambiamento attraverso una comunicazione consapevole tra tutti i dipendenti, costruire relazioni solide e durature impegnandosi in lavoro di squadra, formare i formatori interni, sono stati gli elementi di formazione e di addestramento diffusi e consolidati in questa prima parte di azione formativa.

Infatti nel mondo attuale dove il cambiamento ci travolge con la sua velocità e la sua immaterialità, la consapevolezza del ruolo e il senso di appartenenza diventano le risposte giuste alle incertezze che si vivono quotidianamente nel privato e negli ambienti di lavoro.

L'appartenenza è la consapevolezza della responsabilità del momento in cui i migliori emergono nei momenti di crisi.

Come momento generativo di idee e di nuova interpretazione sui significati condivisi della formazione già svolta ma soprattutto ancora da attuare rispetto all'organizzazione stessa, ho pensato a delle parole chiave, cinque, che possono diventare, volendolo, una sorta di "memendo aziendale" a cui poter affidare con fiducia, il vero nutrimento personale e sociale.

REFERENT POINT

Siamo in un'epoca di grande disgregazione sociale ed economica, la crisi finanziaria del 2008 e ancor più quella che stiamo attraversando in questi giorni, sta ridisegnando i nostri modelli di vita privata e di lavoro. Per quanto riguarda le organizzazioni, sicuramente occorrerà rivedere il modello organizzativo e riflettere sul significato dell'impresa così come l'abbiamo concepito fino ad ora.

Sarà altrettanto importante sviluppare il nostro "sense of community" per passare da un modello basato più sulla collaborazione che sull'individualismo e la competizione.

Se guardiamo ad una comunità vediamo che è un insieme di individui che condividono lo stesso ambiente fisico e tecnologico, formando un gruppo riconoscibile, unito da vincoli organizzativi, linguistici, religiosi, economici e da interessi comuni.

Il senso di comunità che da sempre accompagna l'uomo, oggi acquista un nuovo e particolare valore. Se nella società si fa riferimento principalmente ai fini dell'individuo, nella comunità prevalgono gli obiettivi condivisi e la solidarietà.

Nel 1974, il libro dello psicologo Seymour Sarason ha introdotto il concetto di "senso psicologico di comunità" e ha proposto di farne il centro concettuale per la psicologia di comunità, affermando che il senso psicologico di comunità "è una delle basi più importanti per l'auto-definizione". "La percezione della similarità con gli altri, una riconosciuta interdipendenza, una disponibilità a mantenere questa interdipendenza offrendo o facendo per altri ciò che ci si aspetta da loro, la sensazione di appartenere ad una struttura pienamente affidabile e stabile". (Sarason, 1974,157). *"Se le persone, i gruppi e le organizzazioni si focalizzano su un obiettivo comune è la strada giusta verso il vantaggio competitivo"*.

"La sfida più ardua per chiunque voglia trasformare l'istituzione in cui opera per adeguarla all'era reticolare è quella di ampliare e approfondire la cultura collaborativa. Per riuscirci, voi stessi e l'intera organizzazione dovete assumere

un atteggiamento collaborativo. Ciò significa essere autenticamente aperti alle nuove idee indipendentemente dalla persona o dall'ambito da cui sorgono, invece di cogliere ogni opportunità per castrarle. Significa abbandonare l'istinto a proteggere il territorio, ad esercitare il controllo, creando una meritocrazia dinamica in cui le idee e le informazioni possono fluire liberamente all'interno dell'organizzazione. Dovete abbandonare la gerarchia di vecchio stampo e incoraggiare i membri dell'organizzazione a parlarsi direttamente anche se operano in dipartimenti diversi. I leader devono, prima di tutto, evidenziare e promuovere questi valori attraverso il modo in cui dirigono la loro organizzazione" (metafora Cinciallegre e pettirossi).

Le imprese devono riquilibrarsi come luoghi dove esercitare il proprio impegno, dove le persone si sentano coinvolte l'una verso l'altra e verso l'azienda stessa.

Occorre rinnovare le pratiche di management e di leadership. Non si può dimenticare che siamo animali sociali, che non possono funzionare efficacemente senza un sistema sociale più grande.

È quello che chiamiamo "comunità", il collante sociale che lega gli individui per un bene superiore, dove le persone di talento sono fedeli l'una all'altra e impegnate in un lavoro collettivo, dove ognuno si sente parte di qualcosa di straordinario, e dove la passione e i risultati rendono la comunità una calamita per i talenti provenienti dalle scuole o da altri posti di lavoro.

Per creare questo tipo di atmosfera e permettere il fiorire di uno spirito di comunità, occorre una **cultura solida e motivante**. Le persone devono sapere dove si trovano. Presso Google, tutti sanno che la mission è "organizzare le informazioni del mondo e renderle universalmente accessibili e utilizzabili".

Un'azienda senza una cultura motivante è come una persona senza personalità: carne e ossa senza forza vitale, senz'anima.

Quando le organizzazioni perdono il loro senso di comunità perdono anche il loro motivo di esistere.



ORIENTATION TO THE FUTURE

È necessario *Infutuarsi*: pensare dinamicamente all'avvenire è un compito essenziale nella vita contemporanea.

Il fascino del divenire, dell'immaginare e prefigurare gli scenari prospettici e soggettivi che caratterizzeranno la vita delle donne e degli uomini che negli anni futuri avranno il compito di interagire, responsabilmente, nei differenziati contesti sociali, organizzativi e professionali è un sentimento diffuso e naturale, soprattutto in chi ha a cuore l'evoluzione sostenibile delle nuove generazioni.

Acquisire consapevolezza dei propri stati desiderati, definendo gli obiettivi ad essi correlati, rappresenta inoltre una delle principali finalità di chi vuole essere protagonista del proprio Futuro e quindi, a maggior ragione, di tutti coloro che sono, professionalmente e generativamente, coinvolti nei processi di sviluppo delle Persone e delle organizzazioni.

Orientarsi al Futuro affinando la connaturale capacità di prefigurare scenari e territori cognitivi sfidanti nonché disegnare nuovi modelli e strumenti per una positiva evoluzione soggettiva, costituiscono gli ambiti di riferimento in cui le organizzazioni future dovranno articolarsi ed esprimere la propria efficacia.

Un Futuro che dovrà essere consapevolmente caratterizzato da *sostenibilità, generatività, resilienza, responsabilità, efficienza, etica, estetica, consapevolezza e desiderabilità*.

Un'azione ricca, sfidante e ineludibile, responsabilmente ed esteticamente finalizzata alla creazione di un Rinascimento della formazione e dell'apprendimento. L'orientamento al Futuro è un meta programma che solitamente connota coloro che creano visioni, che vogliono andare oltre il Presente, ri-

schiando altresì di non goderselo, generando nuovi scenari dove proiettare se stessi in una realtà che deve ancora realizzarsi.

Come per i leader che, generalmente, vogliono costruire nuovi mondi cui le Persone desiderano appartenere. La leadership è "arte emozionale" e il leader, da questo punto di vista, esprime uno spirito di tipo artistico. Leadership significa saper convogliare energie e persone verso una visione "emozionante" del futuro, significa quindi saper guardare e parlare alla sfera emotiva degli altri.

In questo scenario il Leader quale generatore di valore cognitivo e facilitatore di cambiamenti individuali e organizzativi, dovrebbe, pur nel godimento emozionalmente basato nella propria vita e nella creazione consapevole della propria mappa interpretativa della realtà, tendere verso un orientamento al Futuro disegnando sistematicamente nuovi obiettivi personali e professionali e partecipando a molteplici iniziative sviluppando le più avanzate conoscenze tecnologiche e integrandole con differenziate relazioni intersoggettive, soprattutto con persone appartenenti alle giovani generazioni non trascurando ma valorizzando la saggezza dei più esperti. **Il Leader deve educare alla solidarietà: questo è un modo per creare solidità sociale.**

La prefigurazione degli scenari futuri vive infatti della contaminazione fra i mondi diversificati della propria vita e della velocità di interpretare le relazioni tra pensiero ed azione.

Nella consapevolezza che, senza perdere di vista le grandi e piccole emozioni che il Presente ci offre, prefigurare il Futuro, anche attraverso la propria memoria, è già vivere il Futuro.

TRAINING (ALLA INNOVAZIONE SOCIALE)

Geoff Mulgan, in un Report realizzato per la Said Business School di Oxford, propone la seguente definizione: "Si ha innovazione sociale quando nuove idee che funzionano ("new ideas that work") danno soluzioni a bisogni sociali ancora insoddisfatti". Ma l'aggettivo "sociale" ha anche un altro significato: indica il ruolo attivo di persone (consumatori, cittadini, ma anche istituzioni e organizzazioni) nella realizzazione concreta dei processi di innovazione.

L'innovazione sociale come una parola-ombrello, dentro cui possono stare tantissime cose.

L'idea da cui partire è questa: ogni innovazione (in campo tecnologico, economico come nei sistemi produttivi) può produrre degli effetti sociali, cioè dei

cambiamenti duraturi nelle relazioni sociali e nel comportamento delle persone.

Nel sociale sembra più difficile individuare le diverse fasi dell'innovazione, perché tutto è più fluido, però ci sono esempi evidenti sotto gli occhi di tutti. Mi riferisco all'uso sociale di innovazioni tecnologiche, dal telefonino ai network in internet. L'utilizzo specifico "commerciale" di queste innovazioni tecnologiche è assolutamente minoritario rispetto all'utilizzo sociale che ormai se ne fa.

Questa, in sintesi, è l'innovazione sociale: l'utilizzo sociale di una qualunque innovazione tecnologica, economica, produttiva che cambia il modo di interagire e di comportarsi.

ACTION SENSE (ATTIVATORE DI SEGNALI MODERNI)

Senza l'azione i progetti sono solo sogni.

Solo l'azione dà alla vita la sua forza, la sua gioia, il suo scopo. Il mondo determinerà sempre il suo valore in base alle azioni che compi. Chi può valutare i tuoi talenti solo dalle idee che hai o dalle emozioni che provi?

E come potrai far comprendere le tue capacità se rimani sempre uno spettatore e mai entri nel gioco?

L'attesa è, spesso, un processo emozionalmente ansioso che incide proporzionalmente al potere di iniziativa che pensiamo di possedere e che effettivamente agiamo.

Ma anche l'attesa può vedere diverse declinazioni che si manifestano in modo differenziato, a seconda dei nostri meta programmi interni, del nostro modo di interpretare la realtà esterna, di come tendiamo a valorizzare le esperienze soggettive che connotano la nostra vita.

In tal senso i professionisti dell'organizzazione, in quanto anche esperti dei processi di evoluzione umana, devono congruentemente affrontare la realtà

secondo una chiave di lettura, prospettica e orientata al futuro, che sia di ausilio e di facilitazione per i destinatari della propria azione formativa.

Secondo questa logica di pensiero la loro azione sarà volta a porre le basi per lo sviluppo della conoscenza, anche a fronte di comportamenti fortemente diretti in senso diverso.

Ma per essere protagonisti nella costruzione di un futuro personale e professionale adeguato ai nostri desideri e a quelli delle giovani generazioni, bisogna anche agire e pensare in modo prospettico, rifuggendo dalla chiusura nel privato, che spesso emerge nelle situazioni di crisi e di involuzione, e quindi dialogando attivamente, con interlocutori in grado di facilitare un'evoluzione consapevole nel disegnare nuovi orizzonti generativi.

In tal senso comprendere, prefigurare, interpretare e declinare il futuro per essere responsabilmente attivi nell'evoluzione della nostra società.

Il futuro non va atteso va, possibilmente, anticipato e costruito, insieme.

RESILIENZA

Resilienza è la capacità individuale e sociale di risollevarsi dopo una catastrofe, pronti a vedere nuovi orizzonti della propria esistenza e a cogliere le nuove opportunità che la vita offre; e la forza della vulnerabilità è di chi, di fronte alle avversità della vita, scopre di essere più determinato, più audace e più creativo del destino.

Resilienza è considerare la speranza una passione rivoluzionaria che anticipa il meglio mentre si vive il peggio; e la forza della vulnerabilità è di chi diventa più potente e più saggio dopo essere stato ferito, di chi scopre un nuovo senso della vita e valori esistenziali che non avrebbe potuto scoprire altrimenti

Quello che ci manca ancora è "un'educazione alla collaborazione" che i nostri recenti modelli economici basati sull'individualismo e l'avidità sfrenata non hanno mai permesso di sviluppare.

"Un'organizzazione aperta per i talenti" perché se all'interno di un'organizzazione non ci sono dei talenti, è impossibile fare innovazione nell'età della rivoluzione.

Un mercato per il talento è qualcosa di più di una lista di prospettive di successo.

I dipendenti devono credere che il miglior modo per ottenere un vantaggio è entrare a far parte di un progetto nuovo; ciò significa offrire attenzione a coloro che sono disposti ad assumersi il rischio per qualcosa fuori dall'ordinario (straordinarietà vista come normalità).

È questa l'impresa che vorrei, è questo che noi tutti dovremmo sperare di ottenere per il benessere sociale, per la qualità della nostra vita personale ed aziendale, per la felicità delle future generazioni, i nostri figli.



DATI E STATISTICHE
SICUREZZA



SUDDIVISIONE DELLE ORE DI FORMAZIONE

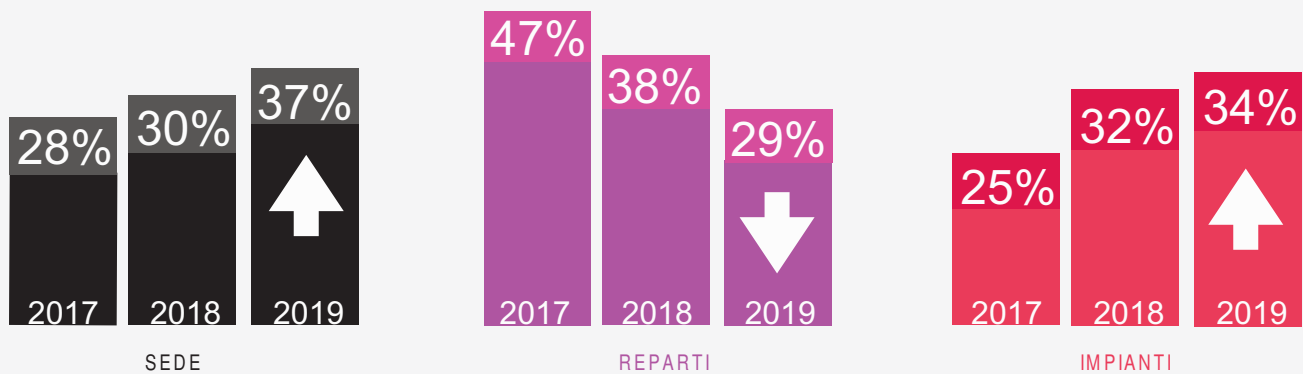
FORMAZIONE SULLA SICUREZZA

ALTRA FORMAZIONE

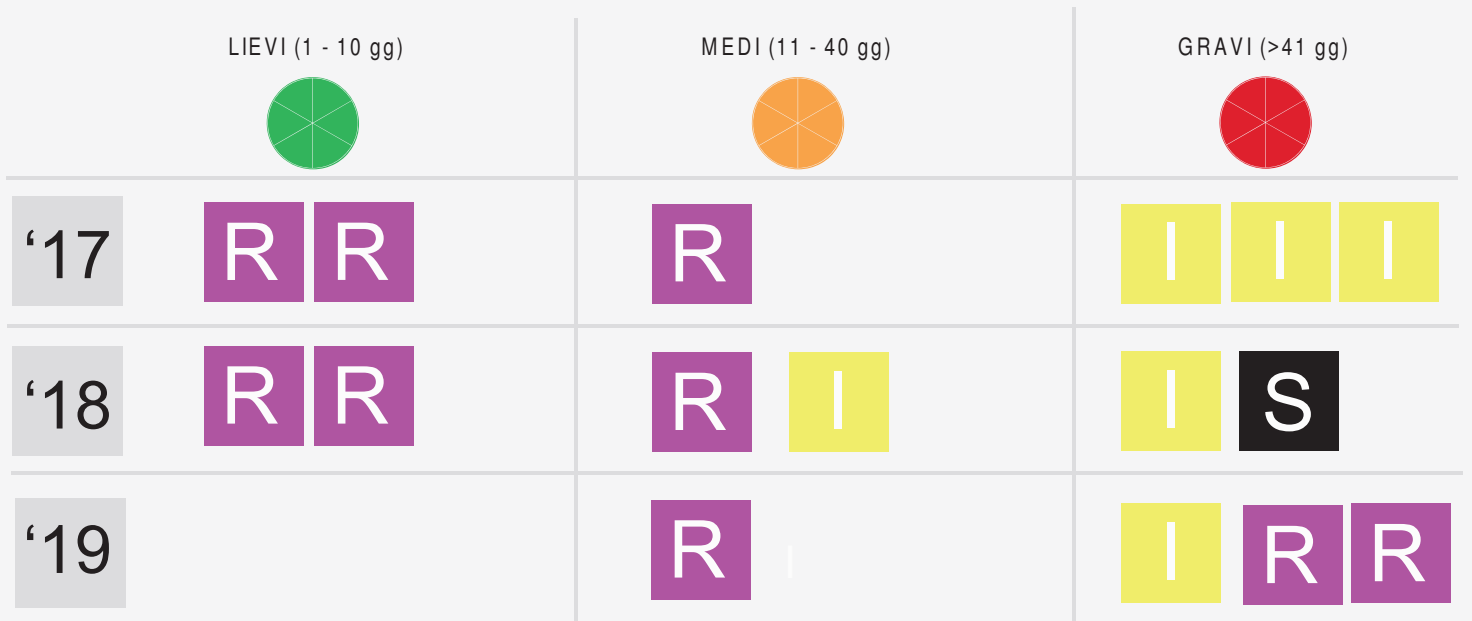


Le ore rivolte alla formazione sulla sicurezza nel triennio sono **2736** (55%). **2205** (45%) sono impiegate per altro tipo di formazione.

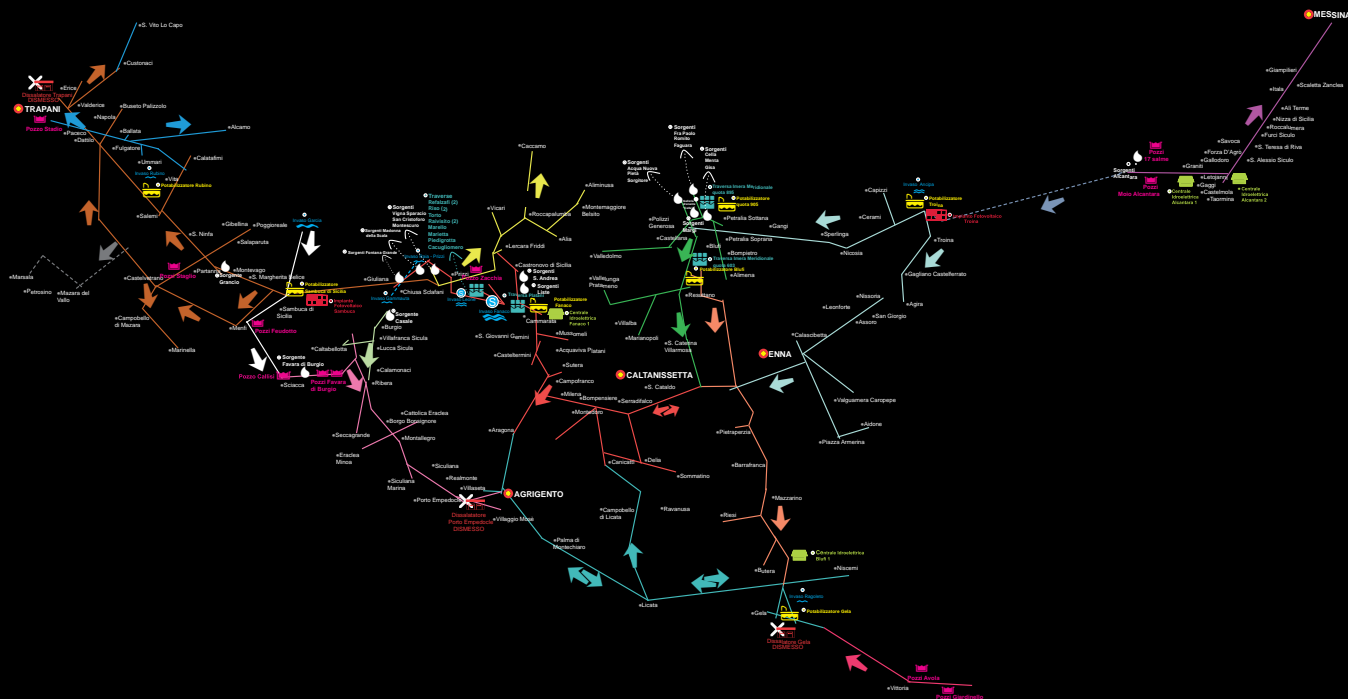
LA DISTRIBUZIONE DELLA FORMAZIONE SULLA SICUREZZA



GLI INFORTUNI



S SEDE **R** REPARTI **I** IMPIANTI



RETI E IMPIANTI

1942 KM DI RETE DI ADDUZIONE INTERCONNESSA
66 MILIONI DI MC ANNUI DI ACQUA POTABILE
RIDUZIONE DELLE PERDITE: DAL 30% (2004) AL 16,5% (2018)

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 sovrarbito.

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 RAFFINERIA 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 BUR-
 GIO / FEUDOTTO / STAGLIO / 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 /
 GRUPPO CELLA / GRUPPO SORGITORE / MON-
 TESCURO EST / FONTANA GRANDE / MADONNA
 DELLA SCALA / GRANCIO

SICILIA COQUE



Qualità



Sicurezza



Ambiente



Energia





SICILIACQUE

VIA VINCENZO ORSINI, 13
90139 PALERMO - ITALIA
+39 09128081

SICILIACQUE@SICILIACQUESPA.COM

WWW.SICILIACQUE.IT

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



Finito di stampare nel dicembre 2019 presso la tipografia Pecoraro, Palermo