

Considerato che

- Il Legislatore italiano è intervenuto più volte nella materia delle discriminazioni di genere, della violenza e delle molestie sui luoghi di lavoro, promulgando leggi e prevedendo aiuti in difesa delle persone vittime di tali fenomeni.
- Con la Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 è stata ratificata e resa esecutiva la Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) n. 190 avente ad oggetto l'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019.
- Tra gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, sottoscritta nel 2015 dai Paesi membri e approvata dall'ONU, l'obiettivo n. 5 "parità di genere" prevede espressamente di intraprendere azioni per porre fine ad ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo, e garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale, nella vita politica, economica e pubblica.

Considerato altresì che

- Già nell'Accordo Quadro di Gruppo del 14.2.2018, le Parti, al paragrafo 37, hanno condiviso, nell'ambito delle iniziative volte a migliorare la produttività e la sostenibilità sociale, l'opportunità di individuare le migliori soluzioni volte ad attuare delle forme di flessibilità a tutela della genitorialità e di altre condizioni meritevoli di particolare attenzione.
- A loro volta, l'art. 49 del CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico del 9 ottobre 2019 nonché l'art. 47 del CCNL per i lavoratori addetti al settore gas -acqua del 7 novembre 2019 prevedono espressamente la possibilità per le Parti di promuovere azioni e adottare misure finalizzate ad individuare e rimuovere eventuali situazioni di ingiustificato ostacolo soggettive ed oggettive che non consentano una effettiva parità di opportunità per l'accesso al lavoro e nel lavoro per uomini e donne.
- Il Gruppo ha già adottato una serie di misure che si muovono nell'ottica di tali previsioni, tra le quali la concessione di permessi a recupero, i congedi per lavoratori padri, i congedi per accompagnare i figli il primo giorno di scuola primaria, lo smart working, il riconoscimento di permessi per donne vittime di violenza di genere, etc...
- Con il presente Protocollo le Parti intendono ulteriormente implementare le predette misure e/o adottarne di nuove, nell'ottica più generale di sensibilizzare l'intera comunità aziendale su temi della diversità ed inclusione negli ambienti di lavoro, condivisa come priorità, e anche avviando iniziative in ambito welfare e diversity & inclusion.

Tutto quanto sopra premesso, le Parti, in linea con la complessiva normativa richiamata, definiscono e convengono quanto segue.

DEFINIZIONI E PRINCIPI GENERALI

Il Gruppo Acea si impegna a perseguire i seguenti obiettivi:

- Promuovere e valorizzare i principi di uguaglianza all'interno della comunità aziendale;
- Contrastare ogni divario di genere;
- Sostenere le persone con disabilità ed in condizioni di fragilità, promuovendone l'inclusione;
- Potenziare la leadership inclusiva per valorizzare le diversità ed il contributo individuale.
- Contrastare ogni tipo di violenza fisica e psicologica, nonché ogni comportamento vessatorio nei confronti di individui di ogni genere;
- Misurare e comunicare i progressi raggiunti in tale ambito in modo chiaro e trasparente.

Per tutti gli obiettivi sopra evidenziati le Parti ritengono fondamentale agire sulla consapevolezza così da promuovere azioni concrete per prevenire, individuare e contrastare le discriminazioni e creare una comunità aziendale inclusiva.

In quest'ottica, le Parti convengono che in Azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza, di reciproca correttezza e rispetto, in attuazione delle previsioni del Codice Etico di Gruppo oltre che della normativa italiana e comunitaria in materia.

INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

L'Azienda s'impegna, previa condivisione con le OO.SS firmatarie del presente protocollo, ad avviare campagne e programmi di sensibilizzazione, in collaborazione eventualmente con organismi esterni (Enti, Onlus, organizzazioni umanitarie, etc..) competenti in materia di pari opportunità/di genere, per accrescere la consapevolezza sulle varie forme di violenza, molestie, diversità e sulle altre forme di discriminazione, come primo strumento per la loro prevenzione.

Verrà inoltre valutata la possibilità di intraprendere iniziative che consentano ai dipendenti e alle dipendenti vittime di violenza di genere o molestie di ricevere informazioni adeguate in ordine ai vari servizi/iniziativa di supporto e sostegno, anche di natura psicologica, intrapresi dall'Azienda oltre che le misure legali vigenti a loro tutela.

PROGETTI / MISURE SPECIFICHE

Il Gruppo Acea intende intraprendere iniziative atte a promuovere la diffusione ed il consolidamento una nuova cultura aziendale, ispirata ai principi di uguaglianza, inclusività, rispetto della persona, al fine di rimuovere ogni ostacolo alla sua piena realizzazione, eliminare pregiudizi e qualsiasi altra pratica discriminatoria, perseguendo la parità di genere.

In quest'ottica saranno avviate partnership con Associazioni impegnate nel Sociale e Organizzazioni non Governative, per affrontare, in maniera concreta, il tema legato alla violenza di genere.

Nello specifico, l'Azienda si impegna a:

- promuovere campagne di sensibilizzazione sul tema D&I al fine di consolidarne la centralità nell'ambito delle politiche aziendali e favorire una cultura di inclusione che supporti le persone nell'esprimere il proprio potenziale, indipendentemente da genere, età, disabilità e altri fattori di diversità;

- sostenere azioni di sviluppo e percorsi di carriera dei dipendenti e delle dipendenti valorizzando le effettive competenze e le diversità così da garantire e realizzare l'uguaglianza, anche in termini di equità retributiva;
- promuovere iniziative di formazione mirate sui temi della D&I dedicate a tutto il personale dipendente, ivi compreso il Management aziendale, al fine di contribuire alla diffusione e al consolidamento della cultura dell'inclusione;
- intraprendere, ai sensi di quanto previsto all'art. 49, comma 6 del CCNL Settore elettrico nonché all'art. 47, 5° capoverso del CCNL Settore gas acqua, attività di aggiornamento e formazione al fine di favorire il reinserimento delle lavoratrici al loro rientro in servizio al termine del periodo di assenza per maternità e per altre fattispecie previste con riferimento alla L. n. 53/2000, anche in relazione ad eventuali cambiamenti di ruoli o per ristrutturazione aziendale;
- monitorare gli indicatori di misurazione delle azioni poste in campo, verificandone i livelli crescenti in materia di parità di trattamento;
- promuovere e sostenere la parità di genere favorendo anche la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e i servizi a favore delle famiglie nel segno della bi genitorialità, anche tramite il potenziamento del ricorso al lavoro agile ed il riconoscimento del diritto alla disconnessione, nell'ottica di contemperare al meglio esigenze di vita e di lavoro;
- riconoscere in favore dei lavoratori padri, un numero di giorni di permesso retribuito a titolo di congedo obbligatorio di paternità, fino ad un massimo di 12, comprensivi della dotazione prevista tempo per tempo dalla Legge;
- dare progressiva attuazione alle "Iniziative per le donne vittime della violenza di genere" di cui all'art. 49 del CCNL Settore elettrico nonché di cui al punto 8) dell'art. 48 del CCNL Settore gas acqua;
- ai sensi del precedente alinea, riconoscere, in aggiunta al periodo di durata massima del congedo previsto per legge per le donne vittime di violenza di genere di cui all'art. 24 D.Lgs. 80/2015 e s.m.i (pari a tre mesi nell'arco temporale di tre anni dall'inizio del percorso di protezione certificato), un ulteriore periodo di congedo retribuito pari a 90 giorni da fruirsi nello stesso arco temporale e con le stesse modalità e criteri di quello legale, da computarsi ai fini della maturazione di tutti gli istituti contrattuali;
- riconoscere in favore della lavoratrice, per le giornate aggiuntive di congedo, una indennità pari al 100% dell'ultima retribuzione da calcolare prendendo a riferimento le sole voci fisse e continuative della retribuzione stessa;
- potenziare le procedure già in essere di tutela del *whistleblower* garantendo il massimo anonimato al segnalante nell'ottica di incentivare la collaborazione della comunità aziendale nel comune interesse di individuare e reprimere ogni forma di discriminazione, esclusione, violenza, molestia e più in generale violazione della persona.

CLAUSOLA FINALE

Le Parti si impegnano a monitorare l'andamento delle complessive iniziative definite nel presente Protocollo adeguandolo in funzione delle evoluzioni normative e delle esigenze del



www.filctemcgil.it

contesto aziendale in relazione alle tematiche di parità di genere e diversity & inclusion nel mondo del lavoro.

Si impegnano altresì a rendere efficaci le misure promosse ricorrendo ad appositi momenti di confronto ed analisi nell'ambito del Comitato Bilaterale Paritetico previsto dal Protocollo di Relazioni Industriali del Gruppo Acea del 26 luglio 2019 che si costituirà a valle della sottoscrizione del presente protocollo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Oppe Coder
Albrecht
Gianni D'Alto
Blouezzi

Sab
Queles
Anna Bolero
Kian Dato
Tommaso
Tommaso
Marziani