

CARTA DELLA PERSONA E DELLA PARTECIPAZIONE

*Protocollo tra Acea e le Organizzazioni Sindacali
per rafforzare le relazioni sindacali valorizzando il
coinvolgimento e la partecipazione e per mettere
al centro la Persona.*

Roma, il 15 maggio 2023

DM

INDICE

- 1. PREMESSA**
- 2. PRINCIPI E VALORI COMUNI**
- 3. METODO**
- 4. PERCORSO NEGOZIALE**
- 5. AZIONI POSITIVE PREVISTE**
- 6. NUOVE MISURE MIGLIORATIVE DELLE PREVISIONI DI
LEGGE E DI CONTRATTO IMMEDIATAMENTE VIGENTI**
- 7. EVOLUZIONI TECNICHE, ORGANIZZATIVE E PRODUTTIVE**
- 8. APPLICAZIONE**

I. PREMESSA

Con il presente Documento le Parti definiscono tra loro un Protocollo che si fonda su basi nuove di *relazione* e di interlocuzione, *valorizzando il coinvolgimento e la partecipazione* alla vita dell'Azienda e *mettendo al centro la Persona* nella sua dimensione individuale, sociale, professionale ed integrata nell'ambiente e nel territorio.

La *Persona* assume un ruolo centrale, sia perché ACEA eroga servizi primari alle *Persone*, sia perché il modello industriale del Gruppo si connota da sempre per una significativa attenzione verso le sue *Persone*.

Le enormi *sfide* già presenti nel contesto socio economico (fra tutti, la crisi energetica, la catena di fornitura sotto pressione, i costi di finanziamento in aumento, gli obiettivi posti dalle transizioni ecologica ed energetica) e nei *business* d'impresa (come la necessità di rilanciare la rete idrica, affrontare la transizione energetica per le reti, gestire l'aumento della capacità di trattamento dei rifiuti) oltre a quelle che si prospettano nel futuro e che si intravedono nel nuovo Piano Industriale richiedono crescita e sviluppo affinché ACEA risulti più efficace ed in grado di meglio soddisfare le esigenze della collettività, del territorio e dei lavoratori e delle lavoratrici.

E' necessario migliorare i livelli di servizio e aumentare la capacità produttiva; ciò è conseguibile solo attraverso la motivazione e *la valorizzazione della Persona*, definendo azioni concrete e condivise, che determinino un arricchimento del bagaglio di conoscenze e competenze dei lavoratori e delle lavoratrici, la multidisciplinarietà, la massima integrazione nell'ambiente di lavoro.

Il fine è quello di *creare valore per il territorio, rafforzare la qualità del servizio, sviluppare ed accrescere le professionalità aziendali ed il benessere individuale e collettivo*.

Per realizzare con successo il percorso sopra tracciato è indispensabile un cambio di passo collettivo, che muova attraverso le seguenti direttrici di intervento: *il nuovo Piano Industriale; relazioni sindacali continue e costanti*, anche a carattere preventivo, in linea con le tempistiche, i vincoli normativi propri di un'Azienda quotata e le iterazioni dei processi aziendali, affinché le decisioni d'impresa siano assunte nella considerazione delle giuste istanze dei lavoratori e delle lavoratrici e delle loro rappresentanze, e *la centralità delle Persone nell'ambiente interno e esterno da salvaguardare*.

Il Piano Industriale in corso di aggiornamento terrà conto sia del nuovo contesto macroeconomico, sia delle necessità di *focus* e investimento nei *business* in cui l'Azienda opera. Nella sua definizione e nei progressivi gradi di implementazione verrà previsto, ove compatibile, il coinvolgimento preventivo e la partecipazione sindacale ricercando la

massima condivisione possibile, in coerenza con le strategie industriali con gli obiettivi da raggiungere.

Esso consentirà di focalizzare il Gruppo sulle aree dove ACEA è distintiva, in particolare le attività regolate nel ciclo idrico, la distribuzione elettrica e l'ambiente, aumentando gli investimenti nei *business* regolati in modo significativo (ad esempio la realizzazione della seconda linea dell'acquedotto del Peschiera-Capore, lo sviluppo delle *smart grids*) e riequilibrando le sostenibilità economiche del commerciale, rispondendo in parallelo al dovere e all'opportunità di valorizzare il territorio in cui ACEA è presente.

Per la realizzazione delle sfide del nuovo Piano Industriale è indispensabile l'apporto motivato e determinato di ogni *Persona*, valorizzando le competenze e la professionalità del personale che è occupato in Azienda e che *traina* l'innovazione e affronta ogni sfida con passione e qualità.

Occorrerà dunque investire nelle opportunità di crescita e formazione, per rafforzare le competenze interne e attrarre nuovi talenti, avvicinare tutte le persone al *business*, essere attori fondamentali dell'innovazione promuovendo lo sviluppo e l'adozione di nuove tecnologie ed idee, aumentando la capacità di fare sinergia con gli attori sul territorio, per diventare un punto di riferimento per la semplificazione e l'eccellenza operativa.

Questa sfida epocale si può vincere solo ridefinendo *insieme, Azienda e Organizzazioni Sindacali*, il ruolo della *Persona - lavoratore/lavoratrice e cittadino/cittadina* - attraverso il passaggio da una concezione individualistica a quella di una comunità integrata dove il contributo di ciascuno si esplica nelle assunzioni di responsabilità e nel perseguimento degli obiettivi.

Questo è la "*Carta della Persona e della Partecipazione di ACEA*".

2. PRINCIPI E VALORI COMUNI

Ambiente lavorativo

Le Parti riconoscono e si danno atto che agire in un contesto lavorativo che associ alla sicurezza degli spazi fisici di lavoro anche l'attenzione alla costruzione di un clima aperto, inclusivo e sereno, è un elemento fondamentale per promuovere e garantire il benessere di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori.

E' evidente che lavorare in un ambiente lavorativo sano in cui sia valorizzata la *Persona*, vi sia circolazione delle informazioni e sia garantita la parità di genere, l'equità di trattamento, anche retributivo, favorisce il benessere delle organizzazioni ed il miglioramento delle prestazioni nel loro complesso, a vantaggio del raggiungimento delle strategie di *business* e degli obiettivi aziendali.

Al fine di favorire ambienti di lavoro sempre più inclusivi ed in ottica di favorire la partecipazione e la proficua collaborazione tra le Persone, verranno previsti interventi di ammodernamento ed innovazione degli spazi di lavoro (ad esempio *desk sharing*), in linea con la nuova concezione del lavoro che ha visto una trasformazione delle modalità di lavoro. Le Organizzazioni firmatarie, in compatibilità con le tempistiche dei processi aziendali, saranno preventivamente informate circa i cambiamenti logistici e di strategia aziendale, oltre che di quelli organizzativi, professionali, operativi, affinché nell'ambito del confronto fra le Parti siano ricercate soluzioni compatibili, condivise ed efficaci in funzione del fine perseguito, nel rispetto delle regole e normative applicabili alle società quotate.

Tutela e qualità del lavoro in tutta la filiera – Gestione degli Appalti

Le Parti riconoscono la necessità di porre in essere iniziative sempre più integrate che vedano la cooperazione tra i vari *stakeholders* per contrastare ogni forma di divario e garantire condizioni di lavoro eque, inclusive e trasparenti, nel rispetto dei principi generali di economicità.

Le Parti concordano che ogni lavoratore coinvolto direttamente o indirettamente nel processo aziendale, abbia diritto a un lavoro dignitoso, qualificato e adeguatamente retribuito, a condizioni normative e di protezione sociale adeguate.

Le Parti intendono confrontarsi sulla materia degli appalti, impegnandosi a promuovere la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro e la regolarità dei rapporti di lavoro, sviluppando buone prassi per conseguire l'obiettivo di favorire un mercato degli appalti nel quale possano affermarsi i principi di gestione qualitativa con riferimento a tutti i soggetti interessati (stazione appaltante, imprese esecutrici, lavoratori), a beneficio della collettività e dell'intero ecosistema.

In tal senso il Gruppo Acea, sulla scorta delle previsioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Settore Elettrico e Gas Acqua, si impegna a richiedere alle imprese appaltatrici l'applicazione dei CCNL dei settori in cui le stesse operano, sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Verranno favorite iniziative finalizzate a diffondere la cultura della sicurezza anche attraverso iniziative di sensibilizzazione e prevedendo nei processi della qualificazione e della partecipazione a gare, l'adozione di strumenti che valorizzino comportamenti virtuosi e promuovano occupazione stabile e di qualità.

L'Azienda si impegna ad operare affinché permangano al suo interno le principali conoscenze ed esperienze professionali acquisite dalle Persone su metodi di lavoro e tecnologie proprie del ciclo produttivo e del *core business*, che rappresentano le principali attività, allo scopo di garantire all'azienda ed alla collettività la qualità e la sicurezza del servizio.

Apprendimento continuo, formazione, competenze

Le qualità professionali e le competenze delle persone sono imprescindibili per raggiungere risultati di eccellenza.

I lavoratori di Acea sono il vero patrimonio dell'Azienda che, unito agli asset e alle infrastrutture, fanno la differenza in un mercato del lavoro sempre più competitivo.

Le Parti condividono che sia necessario agire su più leve fondamentali, di seguito richiamate:

➤ *Reclutare i migliori*

Nei processi di selezione è di centrale importanza aumentare l'attrattività verso i giovani talenti, favorendo la progettazione di percorsi di training con Università, Istituti tecnici superiori, Scuole, etc...

Le innovazioni tecnologiche hanno determinato ormai un incremento del fabbisogno di profili professionali in ambito STEM – Scienze, *Technology, Engineering e Mathematics* - in cui però la presenza femminile è stata, storicamente, molto ridotta rispetto alla presenza maschile. In ottica di parità di accesso al mondo del lavoro verranno favorite iniziative di orientamento mirate verso il percorso di studi e professionale, favorendo un approccio consapevole e a superamento degli stereotipi.

➤ *Trattenere i talenti*

Data la grande competizione del mondo del lavoro e la complessità di reclutare profili altamente specialistici, specie negli ambiti professionali sopra detti, risulta fondamentale non solo selezionare i migliori ma trattenere i talenti.

In tal senso continueranno ad essere promosse iniziative concrete per garantire un ambiente lavorativo motivante, attraverso una nuova cultura del benessere organizzativo, dando risalto alla delega e alla responsabilizzazione dei singoli e alla loro capacità ed autonomia.

In tali termini, il ruolo del personale con qualifica di Quadro assume una valenza decisiva per promuovere, accompagnare e gestire in prima persona il processo di cambiamento in atto nel mondo del lavoro e per operare con responsabilità e nel segno degli obiettivi e dei valori del Gruppo.

➤ *Riqualificare e aggiornare le competenze professionali*

E' necessario investire nella formazione continua del personale, di qualsiasi ruolo e livello, per affrontare al meglio le sfide del futuro, specie quelle cui sono chiamati i lavoratori del settore elettrico e del settore gas acqua in quanto contesti fortemente innovativi ed investiti da profondi mutamenti e trasformazioni.

La transizione energetica ed i processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica possono essere gestiti solo investendo in modo continuo sulla formazione delle persone,

così da sviluppare percorsi in grado di arricchire il *know how* posseduto, anche con l'acquisizione di nuovi saperi.

Conciliazione vita lavoro, Benessere, Produttività

Le Parti riconoscono come la Persona sia al centro dell'impresa e che, in questo senso, la sua dimensione privata non possa essere separata dalla dimensione lavorativa, in cui essa realizza se stessa e offre al contempo un contributo per il miglioramento della collettività e dell'intero ecosistema.

Per tale motivo va favorita la conciliazione vita-lavoro, secondo tempistiche e metodi compatibili con l'evolversi dei contesti organizzativi e produttivi e va proseguita l'azione di Welfare nei pilastri della salute, dell'attenzione verso i lavoratori più fragili e del supporto ai bisogni familiari e sociali, anche in ottica di misure per la mobilità sostenibile. Inoltre va valorizzato il ruolo del personale esperto con più anzianità di servizio in azienda, che ha maturato una straordinaria esperienza, capace di essere messa a frutto per le nuove generazioni, trasferendo *know how*, passione e attaccamento all'Azienda e al territorio in cui l'Azienda opera.

Tutto questo anche in ottica di incrementare la produttività e la qualità, con benefici riscontrabili dai clienti a cui l'Azienda offre servizi di pubblica utilità, ed accrescere al contempo nei dipendenti e nella cittadinanza l'immagine di un'organizzazione capace di creare valore mentre risponde alle esigenze di continuità e qualità del servizio.

Cultura della sicurezza

Le Parti riconoscono il ruolo fondamentale della sicurezza per la garanzia dell'integrità fisica, psicologica e morale delle persone.

Le Parti condividono l'impegno a continuare a lavorare affinché le procedure, i protocolli e le regole in materia di salute e sicurezza siano sempre più consolidate e si traducano in comportamenti agiti in tutti i contesti aziendali, anche oltre quelle che sono le normali prescrizioni di legge.

E' essenziale formare massimamente i lavoratori sui temi della sicurezza, con adeguata conoscenza sui rischi, sui dispositivi di sicurezza, in stretta collaborazione con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente (RLSA) al fine di promuovere una integrale cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro, nei confronti di tutte le persone che vi lavorano e trovando momenti di confronto con le Imprese coinvolte nei cantieri con l'obiettivo di accrescere nelle Imprese appaltatrici la cultura della sicurezza e l'adozione delle migliori pratiche anche sulla formazione ed informazione come leva fondamentale per garantire l'integrità psico-fisica delle persone.

A tal proposito le Parti riconoscono che i Rappresentanti dei lavoratori della sicurezza e i Rappresentanti sindacali sul territorio, unitamente alle altre figure previste dalla Legge,

hanno un ruolo di rilievo nella corretta applicazione delle norme della sicurezza, nell'ambito delle attribuzioni previste dalla normativa vigente, e nell'innalzamento del grado di cultura e educazione alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Ogni persona può diventare strumento di miglioramento delle condizioni di lavoro proprie e dei colleghi con cui si relaziona, attivando così un circolo virtuoso che mira a sensibilizzare ogni persona e a realizzare programmi di miglioramento continuo sulle tematiche della sicurezza, con l'obiettivo, per tutti, di tornare a casa alla fine di ogni giornata di lavoro.

In tale ottica l'Azienda conferma l'impegno a consolidare una cultura della salute e sicurezza sul lavoro, sviluppando la consapevolezza dei lavoratori e delle lavoratrici circa i rischi correlati alle attività svolte e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutte le Persone, operando sulla base del principio di precauzione e con azioni preventive, in linea con le previsioni del D.Lgs. 81/08.

3. METODO

Partecipazione

Per realizzare un'effettiva efficienza organizzativa attraverso un contributo capace e motivato non si può prescindere dalla partecipazione e dal coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici, attraverso il riconoscimento di deleghe e responsabilità, la valorizzazione del merito, il supporto allo sviluppo e la crescita professionale, ed il riconoscimento dell'individualità della persona.

E' necessario ricercare la massima condivisione possibile rispetto ai processi decisionali aziendali ed in questo senso il ruolo delle rappresentanze dei lavoratori assume un valore decisivo, anche per accompagnare le trasformazioni del metodo di lavorare e della dimensione lavorativa nel suo complesso.

I Protocolli di Relazioni Industriali del 26 luglio 2019 e di Gruppo Diversità ed Inclusione del 20 luglio 2021, che vengono integralmente richiamati, hanno già sottolineato l'importanza di un modello di interlocuzione sindacale basato sul confronto e sulla partecipazione e sul contrasto al divario di genere. Il percorso intrapreso tra le Parti con il presente Protocollo mira a rafforzare la partecipazione attiva e la collaborazione, la valorizzazione della dimensione collettiva, attraverso il confronto e mediante un dialogo sociale continuo e costante.

I rinnovi dei Contratti Collettivi Nazionali del settore Elettrico e del settore Gas acqua rafforzano il valore della partecipazione e collaborazione tra le Parti e promuovono l'individuazione di nuove modalità di relazione, affinché *“si possa lavorare insieme per costruire le basi per un futuro in cui l'azienda, la filiera produttiva e i territori costituiscano una vera e propria comunità integrata”*. In questo senso va consolidato e valorizzato il ruolo

della rappresentanza sociale dei lavoratori e delle lavoratrici nel sistema di relazioni sindacali aziendali, confermandosi il ruolo sindacale nell'assistenza dei dipendenti.

La Partecipazione si realizza in momenti strutturati di incontro, confronto, consultazione, studio e approfondimento, in funzione del ruolo, delle funzioni e delle prerogative dei vari Organismi coinvolti:

- **Comitato di Partecipazione** per la discussione delle strategie e politiche di Gruppo
- **Osservatori** in materia di **Formazione, Salute e Sicurezza, riqualificazione professionale**
- **Comitati Bilaterali** sui temi del **Welfare, Inclusione e Pari Opportunità**
- **Commissioni / Gruppi tecnici di lavoro**, per l'approfondimento e lo studio di soluzioni tecniche/organizzative in materia di sedi e ottimizzazione degli spazi di lavoro; esame di progetti sperimentali o pilota; individuazione e monitoraggio degli indicatori previsti dalla contrattazione di secondo livello sul Premio di Risultato; possibili ottimizzazioni dell'orario di lavoro.

In particolare, per quanto riguarda il **Comitato di Partecipazione**, verranno previsti incontri almeno due volte l'anno in cui esaminare gli scenari economici e le tendenze dei mercati dell'energia, lo stato degli investimenti di Acea, i risultati economici, le evoluzioni e il perimetro delle attività del Gruppo, l'effetto delle politiche ambientali sulla competitività e sull'occupazione, sul lavoro in appalto, le strategie imprenditoriali del Gruppo ACEA e il posizionamento del Gruppo a livello territoriale, nazionale ed internazionale, la valutazione dei riflessi aziendali in ordine ai provvedimenti delle diverse autorità di regolazione dei servizi di pubblica utilità.

Con documento separato verranno definiti criteri di regolazione delle interlocuzioni tra le Parti firmatarie della presente Intesa, con il fine di fissare tempi e modi per convocare e svolgere gli incontri di Comitati, Osservatori, Commissioni, Gruppi di lavoro nonché i membri che ne risultino titolari, in linea con le prassi ed i Protocolli di Relazioni Industriali vigenti in Acea.

Sistema di cooperazione e collaborazione con il territorio

In ottica di una proficua collaborazione sul territorio, le Parti si impegnano a promuovere con le Istituzioni preposte (Prefetture, Forze dell'Ordine) dei Protocolli sulla legalità, al fine di prevenire, controllare e contrastare i tentativi di infiltrazioni della criminalità organizzata, per una più efficace tutela dell'Azienda ma anche dell'intera collettività.

Verranno inoltre avviate specifiche campagne di informazione e comunicazione verso l'esterno per promuovere e valorizzare i progetti e le nuove sfide cui sarà chiamata a misurarsi l'Azienda, con la finalità di condividere una visione comune orientata allo sviluppo, al miglioramento della qualità dei servizi e del territorio.

PM

Saranno favoriti partenariati con Enti istituzionali per raggiungere i più efficaci obiettivi su tematiche rilevanti, quali la sicurezza.

4. PERCORSO NEGOZIALE

Le Parti condividono di identificare sin d'ora i macro temi – *Appalti, Sistema di welfare/Misure di conciliazione vita lavoro* – e le relative tempistiche di attuazione su cui sviluppare successive Intese, ricercando la massima condivisione possibile, nella valorizzazione delle Parti coinvolte e compatibilmente con le strategie del business e le tempistiche di attuazione:

- **Protocollo sugli Appalti** entro il 30 giugno 2023, riaffermando l'importanza di una occupazione stabile, dignitosa e di qualità;
- **Intesa organica sul Welfare / Misure di conciliazione vita lavoro** entro il 30 giugno 2023.

5. AZIONI POSITIVE PREVISTE

Le Parti riconoscendo l'alto valore dei principi e dei valori comuni di cui al punto 2 del presente Protocollo, convengono di introdurre sin d'ora le seguenti azioni positive, in relazione ai vari ambiti di riferimento trattati:

○ *Ambiente Lavorativo*

A fianco al Comitato *Equality, Diversity & Inclusion*, costituito dall'Azienda in data 23 novembre 2022, le Parti, sulla scorta delle previsioni contenute nell'art. 49 del vigente CCNL del settore elettrico e dell'art. 47 del CCNL gas acqua, condividono l'opportunità di costituire un apposito Comitato Bilaterale Paritetico con il compito di:

- promuovere progetti di azioni positive;
- approfondire gli aspetti di *Equality*;
- monitorare l'andamento dell'attestazione sulla parità di genere in Azienda.

○ *Tutela e qualità del lavoro in tutta la filiera – Gestione degli Appalti*

Verranno avviati percorsi di internalizzazione di attività svolte in appalto, previa analisi congiunta delle attività di norma svolte all'interno delle Società nonché di quelle affidate in appalto, anche di quelle che, pur non strettamente legate al *business*, risultano strumentali all'efficace presidio dei processi, dei siti e/o delle infrastrutture, per la gestione dei quali risulta fondamentale il ricorso a personale competente e legato da vincolo di fiducia e senso di appartenenza all'Azienda.

DM

Inoltre saranno valorizzati i ruoli altamente specialistici del personale interno all'Azienda (ad esempio il personale che svolge attività di collaudo per Acea Elabori SpA).

○ *Apprendimento continuo, formazione e competenze*

Tra le iniziative per la valorizzazione delle Persone si prevede:

- un approccio che promuova l'autonomia, con la finalità di favorire un effettivo bilanciamento tra vita privata e vita lavorativa, anche attraverso lo *smart working* e la diffusione di modalità di lavoro basate sulla responsabilizzazione verso il raggiungimento degli obiettivi aziendali, anche a beneficio di un incremento della produttività;
- la valorizzazione del merito, con percorsi di sviluppo e di carriera che prevedano condizioni di lavoro e retributive diversificate anche in funzione dei risultati raggiunti, favorendo il mantenimento in Azienda del bagaglio di competenze acquisito;
- la partecipazione attiva ai processi di cambiamento, con momenti strutturati di informazione e coinvolgimento preventivi e in corso d'opera, secondo modalità e tempistiche compatibili con le strategie organizzative dell'impresa, per far sì che le persone si sentano attori e non spettatori dei mutamenti degli assetti organizzativi.

Esperienze formative co-progettate:

Verrà valorizzata una formazione progettata di concerto tra le Parti che punti a diffondere la cultura della partecipazione, per i risvolti e le implicazioni positive che un rapporto partecipativo ha sul modo di vivere l'azienda, nella consapevolezza delle sfide che essa è chiamata ad affrontare, per strutturare percorsi coerenti con le necessità del processo produttivo e delle Persone che vi operano quotidianamente.

In tal senso, verranno attivati i lavori dell'Osservatorio Bilaterale sulla formazione per dare attuazione alle nuove previsioni in materia di formazione definite dai CCNL elettrico e gas acqua, come integrate dal presente documento, che attribuiscono una valenza strategica alla valorizzazione professionale delle risorse umane.

Tale Osservatorio inizierà le sue attività **entro il 30 maggio 2023**.

Percorsi professionali:

Con riferimento agli impegni assunti in sede di rinnovo contrattuale, a livello aziendale verrà avviato entro il **30 maggio 2023** un percorso per la verifica degli attuali livelli di inquadramento connessi al sistema di classificazione professionale, nella considerazione dei nuovi profili emergenti dalle innovazioni tecnologiche e nell'ottica di valutare possibili percorsi di evoluzione e crescita professionale.

DM

Ciò anche in previsione di adeguare i sistemi di inquadramento professionali alla luce dell'acquisizione di nuove competenze.

- *Conciliazione vita lavoro, benessere, produttività*

Valorizzazione del personale con più anzianità di servizio in Azienda

Il personale con più esperienza in Azienda è portatore di un patrimonio di conoscenze che non deve essere disperso. Detto personale, in costanza del rapporto lavorativo, va adeguatamente formato rispetto alle evoluzioni dei metodi di lavoro introdotti dalle innovazioni tecnologiche e, una volta cessato dal servizio, va valorizzato attraverso iniziative mirate a lui dedicate.

Pertanto saranno previsti eventi celebrativi degli anni di carriera prestati al servizio dell'Azienda, per sottolineare la passione e l'attaccamento verso l'Azienda di questi lavoratori ma anche il valore che rivestono per il Gruppo; detto personale sarà coinvolto in percorsi di formazione rivolti ai più giovani per consentire il trasferimento delle competenze specialistiche e distintive che il lavoratore ha acquisito nel tempo e con l'esperienza sul campo; inoltre, una volta cessato dal servizio potrà essere impiegato in attività di supporto al territorio (ad esempio la segnalazione dei guasti sulla rete di IP e idrica).

Attività ricreative, culturali e sportive

In linea con gli impegni assunti con Accordo del 4 febbraio 2022, la gestione del circolo sportivo di Via Battelli sarà affidata al CRA Acea, con la finalità di offrire a tutti i dipendenti e all'utenza servizi alle Persone, per creare valore e migliorare così le condizioni sociali ed economiche del territorio.

- *Cultura della sicurezza*

Le Parti condividono che il comune impegno ed il confronto sui temi della sicurezza sia fondamentale per mantenere i più elevati livelli di sicurezza ed accrescere il benessere dei lavoratori. Con riguardo al "Protocollo per la Partecipazione ed il monitoraggio delle Parti Sociali all'attuazione delle Grandi Opere previste dal PNRR per il quadriennio 2023-2026" di cui al rinnovo del CCNL gas acqua del 30 settembre 2022, le Parti condividono di mantenere aperto il confronto, a livello aziendale, sulle tematiche che formeranno oggetto di monitoraggio a livello di Osservatorio Nazionale.

em

6. NUOVE MISURE MIGLIORATIVE DELLE PREVISIONI DI LEGGE E DI CONTRATTO IMMEDIATAMENTE VIGENTI

Con il presente Protocollo, per favorire uno sviluppo culturale d'azienda coerente con gli scopi qui definiti, saranno introdotte misure migliorative delle previsioni di Legge e della contrattazione collettiva nazionale in materia di formazione e genitorialità, fatti salvi gli adempimenti tecnici ed amministrativi necessari a darvi corso.

Formazione:

In relazione a quanto previsto al punto 5 dell'art. 36 del vigente CCNL settore elettrico e al comma 6 dell'art. 20 del vigente CCNL Settore Gas Acqua:

Viene elevato il monte ore formativo pro capite cui il lavoratore ha diritto nel triennio a decorrere dall'anno 2023 (pari a 32 ore - CCNL elettrico e a 27 ore - CCNL gas acqua) a **45 ore**, con l'obiettivo di raggiungere, in via sperimentale, 70 ore di formazione, a decorrere dal triennio successivo (2024-2026), attraverso lo sviluppo di un'offerta formativa aggiuntiva mediante "Cataloghi di Formazione di Qualità", in ottica di apprendimento e miglioramento continuo.

Congedo di paternità:

In aggiunta ai giorni di congedo di paternità previsti dalle norme vigenti (pari a 10 giorni) e a quanto già incrementato in sede aziendale con il Protocollo D&I (pari a 2 giorni), in occasione della nascita di un figlio, saranno riconosciuti ai lavoratori padri, **ulteriori 10 giorni** di permesso retribuito, per un totale complessivo di **22 giorni** da fruirsi secondo modalità e tempistiche stabilite dalla Legge. Detta dotazione si intende comprensiva di quanto sarà tempo per tempo previsto dalla normativa in materia.

Congedo parentale:

Con riferimento al trattamento economico e normativo del congedo parentale, di cui all'art. 34 del D.Lgs. 151/2001, come modificato dalla Legge 197/2022, le indennità previste sono aumentate come segue:

- Fino al 12° anno di vita del figlio, a ciascun genitore spetta per 3 mesi, non trasferibili, un'indennità pari al **60%** della retribuzione (in luogo del 30% previsto dalla Legge), elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di 1 mese fino al 6° anno di vita del bambino, alla misura del **100%** della retribuzione (in luogo dell'80% previsto dalla Legge).
- Per l'ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di 3 mesi, spettante ai genitori, in alternativa tra loro, l'indennità è pari al **45%** della retribuzione (in luogo del 30% previsto dalla Legge).

Malattia Bambino:

I giorni di permesso per malattia del figlio di età compresa tra i 3 e i 12 anni, previsti in favore di ciascun genitore dalle disposizioni di legge vigenti, sono aumentati da 5 a 10 giorni, comprensivi della dotazione prevista tempo per tempo dal CCNL settore elettrico (ad oggi pari a 7 giorni).

7. EVOLUZIONI TECNICHE, ORGANIZZATIVE E PRODUTTIVE

In occasione di rilevanti modifiche tecniche, organizzative e produttive che investano le tecnologie adottate e/o l'organizzazione complessiva del lavoro e che abbiano riflessi sulle modalità di lavoro o sulla gestione delle persone (ad esempio, processi di decentramento di attività), verrà preventivamente sviluppato un confronto tra le Parti nella valorizzazione dei reciproci ruoli e interessi e allo scopo di considerare il parere delle rappresentanze Sindacali, mediante incontri dedicati, supportati da idonea documentazione preventivamente fornita da parte della Società.

8. APPLICAZIONE

Il presente Documento *Carta della Persona e della Partecipazione di Acea* ha valore di impegno tra le Parti che ne concordano una puntuale attuazione, salvo quanto già ivi definito in relazione ai singoli istituti/materie regolamentati.

Verranno attivate fasi di monitoraggio circa il rispetto degli impegni sottoscritti.

Sono fatte salve tutte le pattuizioni della contrattazione collettiva aziendale, in quanto applicabili, non superate dalla presente Intesa.

Il presente Protocollo si applica ad Acea SpA ed alle Società da essa controllate della Regione Lazio.

ACEA

FILCTEM

FLAEI

FEMCA

UILTEC



Alfano

