

VERBALE DI ACCORDO

In data 16 dicembre 2025

La Società A2A S.p.A., in qualità di mandataria Capogruppo anche in nome e per conto delle Società controllate e collegate, rappresentata da Borasio Cinzia, Ceriani Giorgio, Ricci Roberta, Battaglia Alessia e Miano Rosanna,

con

Le Organizzazioni Sindacali Nazionali FILCTEM CGIL, FLAEI CISL, FEMCA CISL e UILTEC UIL, nelle persone dei sigg.ri Tudino Mauro, Mazzucotelli Cristiano, Scandurra Maurizio, Bregata Romeo e Pantò Marco unitamente alle Segreterie Regionali e Territoriali ed al Coordinamento RSU Area Energia nelle persone dei Sigg.ri Trezzi Furio, Gasparini Davide, Cane Paolo, Cilli Pierluigi, Cotza Luca, De Tommaso Fabio, Giazzi Simona, Mossoni Marco, Nonini Simone, Preti Fabrizio, Priori Daniele, Timpano Francesco, Chiusa Alessandro, Bertini Salvatore, Ielo Cristian, Masotto Sabrina, Vedovati Daniele, Amenta Daniele, Cassago Andrea, Di Prisco Eleonora, Gellera Alessandro, Marini Marco, Patrini Enrico, Tindaro Marchese, Zumbo Antonino, Cristini Andrea Juri, Lenna Gabriele, Maccarinelli Riccardo, Palmisciano Luca, Panzano Christian, Pirrotti Vittorio, Bajeli Laura, Battaglia Mario, Cervo Sergio, Galimberti Claudio, Miracca Andrea, Monte Sebastiano, Pozzi Daniela, Tagliavori Alberto, Agnellini Gabriele, Spinosa Salvatore, di seguito denominate le "OO.SS."

(di seguito congiuntamente Le Parti)

Premesso che:

- In data 30 settembre 2024 le Parti erano già addivenute alla sottoscrizione di una "INTESA PER LA DEFINIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE E DELLE MISURE DI PARTECIPAZIONE" riferita all'Area Energia del Gruppo A2A;
- In occasione dell'intesa sopracitata, nel riconfermare il sistema di relazioni industriali quale strumento funzionale tra l'altro al perseguimento dell'obiettivo di una piena valorizzazione delle risorse umane (citando a tal fine le iniziative congiuntamente affrontate sui temi della genitorialità, dell'avvicendamento generazionale, della DE&I, progetti di inserimento lavorativo e certificazioni, della formazione e del New Ways of Working) le medesime Parti sono addivenute alla definizione condivisa di regole di aggiornamento sui temi del sistema di partecipazione, del Premio di Risultato, del Buono Pasto, del sistema di assistenza sanitaria e delle iniziative offerte per il tramite di CRA2A;

Bregata
AB

1

Mazzucotelli

- La conclusione del confronto condotto il 30 settembre 2024 ha fissato l'impegno reciproco alla prosecuzione del dialogo "sugli ulteriori temi ascrivibili ai contenuti dell'accordo 12 gennaio 2017 (c.d. Accordo Armonizzazione) e ss. mm. oltreché in merito ai temi riferibili all'intesa "Verbale di Accordo New Ways of Working – NWOW" del 10 dicembre 2021, rispetto ai quali verrà condotta verifica di funzionalità attuale";

Tutto ciò premesso,

le Parti si sono incontrate in data odierna per offrire adempimento al citato impegno di percorso, addivenendo alle pattuizioni di seguito riportate in relazione agli istituti di volta in volta richiamati:

1. PREMESSE: le premesse costituiscono parte integrante della presente intesa;
2. AVVIO SPERIMENTAZIONE "SMART CLOCKING": le Parti intendono proseguire nel percorso di responsabilizzazione del personale del Gruppo e di crescita del senso di fiducia tra responsabile e collaboratore, a tal fine individuando le più moderne soluzioni per la gestione degli accessi e gli schemi di gestione oraria maggiormente coerenti con la filosofia di un lavoro fattivamente orientato al perseguimento degli obiettivi.

Con queste finalità a decorrere dal mese di marzo 2026 (o comunque compatibilmente con i tempi di aggiornamento del sistema di amministrazione del personale, in merito ai quali verrà fornita adeguata informativa al personale) troverà applicazione la nuova sperimentazione denominata "Smart Clocking": la stessa avrà una durata definita in numero 12 mesi dall'avvio, trascorsi i quali le parti si incontreranno per valutare le risultanze delle nuove misure. Come già convenuto in occasione dell'accordo del 12 gennaio 2017 (c.d. "Accordo Armonizzazione") verranno individuate le fisiologiche esclusioni dall'applicazione delle discipline di cui al presente capitolo per la parte di popolazione la cui organizzazione funzionale non presenti un adeguato livello di compatibilità con le nuove regole (es. turnisti, semiturnisti, contact center, front office, figure operative, strutture amministrative/impiegatizie strettamente funzionali al servizio operativo); per tali perimetri le parti potranno incontrarsi per verificare la possibile attivazione di altre e diverse misure di flessibilità.

Si condividono sin d'ora i seguenti razionali, riferiti alla sperimentazione di cui al presente capitolo:

- In ossequio ai soprarichiamati traguardi di responsabilizzazione del personale e reciproca fiducia, il Gruppo non condurrà controlli puntuali delle timbrature in entrata ed in uscita dalle sedi aziendali, pur rimanendo le stesse obbligatorie ai fini specifici della sicurezza;
- Fermo restando il mantenimento per il personale "fiduciario" della propria disciplina di riferimento, per il personale con flessibilità giornaliera verranno mantenute le attuali regole di flessibilità (di norma 30 o 60 minuti, ovvero ulteriori diverse flessibilità per gruppi di lavoratori, in coerenza con specifiche esigenze operative ed organizzative); per il personale cui si applichi la flessibilità ultragiornaliera verrà

Manlio Scandola
Bregola

Francesco
2. Ulrico

superato il meccanismo del c.d. “zainetto” (ferma la liquidazione dei saldi positivi ovvero il recupero, o in subordine la trattenuta di quelli negativi al momento dell’avvio della sperimentazione), pur mantenendo le regole di flessibilità in ingresso, durante la pausa pranzo, e in uscita, nonché la c.d. *fascia di presenza obbligatoria*. Resterà quindi inalterato l’orario di lavoro di riferimento già assegnato a ciascun dipendente e, compatibilmente con le condizioni tecniche ed organizzative della funzione di appartenenza, potrà essere occasionalmente prevista la possibilità per il lavoratore di richiedere e concordare preventivamente con il proprio responsabile una differente collocazione della prestazione lavorativa rispetto allo schema di riferimento;

- ❑ Con specifico riguardo al personale destinatario della flessibilità c.d. “ultragiornaliera”, fermo restando l’orario di lavoro settimanale di 38 ore (ovvero il differente orario contrattuale), con periodicità bimestrale saranno monitorati dalla commissione di cui all’ultimo alinea i dati relativi all’orario medio osservato dal lavoratore nel periodo di riferimento; laddove abbiano a registrarsi scostamenti significativi (sotto le 37 ore medie settimanali o sopra le 39 ore medie settimanali, calcolate escludendo le ore di straordinario di cui all’alinea che segue) verranno ricercate le opportune soluzioni al fine di una normale riconduzione all’orario contrattuale;
- ❑ in virtù del nuovo assetto di regole che risulteranno definite, ed in coerenza con lo spirito a queste sotteso nonché alle previsioni di contrattazione collettiva nazionale, le prestazioni oltre il normale orario di lavoro dovranno avere carattere di eccezionalità e pertanto essere limitate ai casi di effettiva esigenza di servizio. Il ricorso al lavoro straordinario necessiterà quindi esplicita richiesta e autorizzazione preventive da parte del responsabile diretto;
- ❑ Il lavoratore interessato all’applicazione dello “*Smart Clocking*” di cui alla presente intesa conserverà la possibilità di ricorrere alla permessistica prevista dalla legge e dalla contrattazione collettiva alle condizioni e secondo le modalità sino ad oggi applicate;
- ❑ In considerazione del valore fortemente innovativo dell’iniziativa, ed anche al fine di monitorare gli impatti applicativi conseguenti alle nuove modalità individuate, le Parti convengono sull’opportunità di istituire una commissione bilaterale dedicata, costituita da 12 rappresentanti (di cui 6 di emanazione sindacale – 2 per ciascuna confederazione - ed altrettanti individuati dall’azienda): risulterà demandato a tale organismo il compito di collettare, approfondire ed analizzare i temi scaturenti dall’adozione delle nuove soluzioni, e gli eventuali ulteriori accorgimenti che dovessero rendersi necessari per il miglior funzionamento delle medesime.

Con tale iniziativa, le Parti si danno atto di realizzare un ulteriore passo verso la responsabilizzazione del personale ed il necessario rapporto di fiducia, dialogo e trasparenza tra il responsabile ed il collaboratore, coniugando il mantenimento di elevati standard di produttività e competitività aziendale con le esigenze di conciliazione vita-lavoro della popolazione interessata.

Pucci Puccini

CB

AB

Manrico Scandone

AB

Manrico Scandone

Manrico Scandone

Manrico Scandone

Bregola

Ubaldo Tanti

3. **VIGILIE:** Stante le modifiche intervenute sul tema con il recente rinnovo del CCNL Elettrico (art. 27, commi 34, 35 e 35 bis CCNL Elettrico; art. 27, commi 31 bis, 31 ter Appendice CCNL Elettrico), le Parti intendono apporre gli opportuni adeguamenti alla regolamentazione aziendale del 12 gennaio 2017 sul tema delle Vigilie, confermando le situazioni di miglior favore per i lavoratori.

Nello specifico, con intesa a data 12 gennaio 2017, le Parti hanno riconosciuto 2 giornate (pari a 4 mezze giornate) di istituti feriali in sostituzione dell'istituto delle "semifestività" di cui all'art. 29, co. 9, del CCNL Gas Acqua e dell'istituto della "Libertà Ore Pomeridiane" (LOP) di cui alla precedente formulazione dell'art. 27 del CCNL Elettrico (che prevedeva la libertà nelle ore pomeridiane nelle Vigilie delle festività di Capodanno (31 Dicembre), della Pasqua (Sabato Santo) e del Natale (24 Dicembre), nonché nella giornata del 02 Novembre)).

A decorrere dal 2025, il riformulato art. 27 CCNL Elettrico prevede, invece, che le Aziende concedano un permesso retribuito per l'intera giornata lavorativa nelle vigilie delle festività di Capodanno (31 Dicembre) e del Natale (24 Dicembre), nonché nella giornata del 2 Novembre.

Stante il nuovo contesto, con la sottoscrizione dell'odierno accordo le Parti confermano la dotazione di n. 2 giornate sostitutive delle c.d. "vigilie" (ivi incluse le relative regole di fruizione) per i lavoratori interessati all'applicazione del CCNL Elettrico (disciplina Ordinaria) e CCNL Gas Acqua, nonché la specifica disciplina prevista per i lavoratori della Società A2A Ciclo Idrico S.p.a.

Le dotazioni aggiuntive (per le quali si intendono riconfermate le regole di fruizione fissate dalla contrattazione collettiva nazionale) riconosciute a decorrere dal 2025 dal riformulato art. 27 CCNL Elettrico e CCNL Elettrico Disciplina Speciale risulteranno pertanto collocate nei pomeriggi delle vigilie delle festività di Capodanno (31 dicembre), del Natale (24 dicembre) e nella mattina del 2 Novembre, secondo la tabella di seguito riportata:

	MATTINA	POMERIGGIO
02-nov	LIBERTÀ CCNL	
24-dic		LIBERTÀ CCNL
31-dic		LIBERTÀ CCNL

Ai fini della fruizione delle "libertà CCNL" di cui alla tabella soprariportata verrà richiesta una prestazione lavorativa pari alla metà dell'orario di lavoro individuale, da collocarsi nella parte di giornata non interessata all'applicazione dell'istituto (fatta eccezione, con riguardo alla regola di collocazione, per il venerdì corto e per i lavoratori con part time orizzontale). In caso di mancato o parziale godimento del beneficio in ragione di esigenze improcrastinabili di servizio, verranno concessi - in sostituzione o ad integrazione di tale beneficio - permessi retribuiti di durata pari alla metà dell'orario di lavoro individuale riferito alla giornata di mancata fruizione.

Handwritten signature

Handwritten initials

Handwritten signature

Handwritten initials

Handwritten signature

Handwritten signature: Maria Scandone Bregola

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

4. ORARIO DI LAVORO CCNL GAS ACQUA: A decorrere dal 1° gennaio 2026, il personale cui si applica il CCNL Gas Acqua osserverà un orario di lavoro settimanale pari a 38 ore, con riconoscimento o riconferma, a partire da tale data, dei permessi retribuiti ex-festività per i lavoratori assunti successivamente al 1° marzo 2002. Alla luce delle verifiche condotte dal Gruppo, tale soluzione costituirà l'approdo privilegiato per il personale interessato all'applicazione della citata contrattazione collettiva nazionale; la nuova distribuzione verrà tipicamente realizzata mediante riduzione di 30 minuti della prestazione lavorativa riferita alla giornata di venerdì. Resta inteso tra le Parti che, in caso di adozione di una soluzione differente da quella sopra prospettata, a valle della sottoscrizione della presente intesa ed entro il 31 dicembre 2025, Azienda ed RSU si incontreranno ai fini della trattazione della nuova configurazione dell'orario settimanale di lavoro a livello di singola Società / B.U. Verranno conservate le soluzioni di lavoro in turno sulle 40 ore settimanali (per le funzioni già ad oggi interessate a tale modalità) con la conseguente applicazione delle relative regole contrattuali.
5. APPENDICE CCNL ELETTRICO – REVISIONE TABELLE ISTITUTI FERIALE: Nel rispetto delle logiche e delle modalità convenute con accordo del 16 maggio 2022, art. 3, lett. b), l'allegato 3 alla citata intesa, come successivamente modificato in data 08 novembre 2022, viene integralmente sostituito, con decorrenza 01/01/2025, dalle tabelle accluse al presente verbale.
6. PERMESSISTICA DA ACCORDO C.D. ARMONIZZAZIONE: con riferimento agli strumenti di permessistica introdotti con l'accordo a data 17 gennaio 2017 (e ss. mm. ii), si conviene quanto segue con decorrenza coerente con i tempi di necessaria implementazione dei sistemi:
- Permessi studio - paragrafo 6), capitolo C. PERMESSI AZIENDALI: ferma la dotazione complessiva derivante dalla applicazione della normativa in essere, la fruizione dei permessi per esame universitario e tesi sarà ammessa anche a mezze giornate; verrà parimenti ammessa la fruizione di tali permessi secondo un calendario che non ne esiga la coincidenza con la giornata di sostenimento dell'esame universitario o di discussione della tesi;
 - Permesso assistenza per visita medica specialistica e degenza ospedaliera – paragrafo 2) capitolo C. PERMESSI AZIENDALI: viene ridefinito in un massimo di 18 ore il monte annuo (riproporzionato per i part time) a disposizione di ciascun dipendente, ferma la disciplina già definita nella citata contrattazione aziendale; si conviene altresì di estendere la possibilità di utilizzo di tale permesso anche ai casi di visita del lavoratore a parenti, affini o conviventi – nella perimetrazione compiutane dall'intesa richiamata - ospitati presso strutture residenziali socioassistenziali per anziani, ovvero hospice, ferme le modalità di utilizzo e le necessità di attestazione documentale già in essere;

AB

CB

CP

Pucci Pisciotta

Marisa Scandura

Bregola

Almo

Uberto Parisi

Marzucchi

Mazzanti

7. TRASFERTE, SERVIZI FUORI SEDE E RIMBORSI SPESE: si conviene di elevare i seguenti valori dell'Accordo a data 16/07/2021 come da allegato.
8. VIDEOSORVEGLIANZA: Il Gruppo A2A e le Organizzazioni Sindacali da sempre riservano particolare attenzione alla sicurezza sul lavoro, alla protezione del patrimonio aziendale e al rispetto delle necessità organizzative e produttive, adottando soluzioni condivise volte a creare un contesto lavorativo sicuro, efficiente e rispettoso dei diritti dei lavoratori, in conformità alla normativa vigente e agli accordi sottoscritti tra le Parti. Nel corso del tempo, gli assetti societari e le disposizioni di legge che avevano originariamente regolato l'installazione degli impianti di videosorveglianza nel Gruppo hanno subito modifiche. È, peraltro, subentrata la necessità di procedere con l'installazione di nuove apparecchiature di videosorveglianza in stabili ancora sprovvisti. In tale contesto, le Parti hanno inteso condividere le linee guida generali, i principi fondamentali, gli obiettivi e le regole da rispettare in caso di implementazione e/o di installazione di impianti di videosorveglianza all'interno del Gruppo A2A, demandando a livello territoriale la rispondenza degli impianti rispetto a quanto condiviso nel presente accordo, tramite la sottoscrizione di intese locali secondo il format allegato al presente verbale (salvo adattamenti alle esigenze del singolo sito, laddove concordemente ritenuti necessari).

Nello specifico:

- Le ragioni legittimanti il sistema di videosorveglianza sono esclusivamente di tipo organizzativo e produttivo, di sicurezza del lavoro e di tutela del patrimonio aziendale, intendendosi pertanto escluso ogni utilizzo finalizzato al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, così come definito dall'art. 4 Legge 300/1970;
- Le telecamere non potranno effettuare riprese continuative delle postazioni di lavoro, né di aree riservate esclusivamente ai lavoratori (come spogliatoi o servizi);
- I Lavoratori saranno adeguatamente informati circa le modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 3, della Legge n. 300/1970;
- I dati personali acquisiti mediante il sistema di videosorveglianza saranno trattati in conformità a quanto disposto dall'art. 4 della L. 300/1970 e s.m.i. nonché dalla vigente normativa in materia di protezione dei dati personali (tra cui il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016 ed il D.lgs. n. 196/2003 e s.m.i.) e dai provvedimenti del Garante Privacy;
- In coerenza con le finalità per le quali sono acquisite, ai sensi dell'art. 5, paragrafo 1, lett. c) ed e) Regolamento (UE) 2016/679, le immagini saranno conservate per un periodo pari a 7 giorni, (ad es. per ricostruire eventi anche a ridosso dei periodi festivi o della chiusura di uffici o esercizi, tenuto conto del fatto che il Gruppo A2A opera anche nell'ambito dei pubblici servizi), fatte in ogni caso salve speciali esigenze di ulteriore conservazione per aderire a specifica richiesta dell'Autorità o di Polizia Giudiziaria.

A livello locale avverrà altresì il confronto rispetto alle planimetrie relative all'impianto di videosorveglianza. In caso di successivi interventi sul posizionamento/inquadratura e/o sul numero delle telecamere già esistenti – fermo restando che le riprese effettuate dovranno essere coerenti e connesse con le ragioni legittimanti, con le modalità e con le prescrizioni

Manrico Scandola

Bregola

Ulbrici

Horreos + etc.

fissate dal presente Accordo Quadro e dalle intese locali di recepimento – verrà data preventiva informativa alle RSU territorialmente competenti. Qualora emergessero dubbi in merito alla coerenza della situazione intervenuta con quanto previsto nella presente intesa e negli accordi di recepimento locali, le RSU potranno chiedere l'attivazione di un tempestivo incontro al fine di confrontarsi rispetto ad eventuali adeguamenti necessari.

Qualora, al fine di conseguire le finalità previste dalla normativa applicabile, l'evoluzione dei sistemi preveda l'impiego dell'Intelligenza Artificiale all'interno degli impianti di videosorveglianza, l'Azienda avvierà una informativa preventiva avente ad oggetto le caratteristiche e modalità di funzionamento dei medesimi.

9. DISPOSIZIONI FINALI: La presente intesa annulla e sostituisce ogni accordo, consuetudine o prassi esistenti sugli istituti in essa disciplinati.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. l'Azienda







p. le RSU

p. le OO.SS.









NUOVO ALLEGATO TABELLE FERIE
CCNL ELETTRICO DISCIPLINA SPECIALE

ANNO	ART. 1 ferie-permessi new		ANZIANITA' AL PASSAGGIO ALLA NUOVA AREA CONTRATTUALE							
			ANNO 0 (assunzione dal 01/01/2022 al 30/06/2022)		1° ANNO (assunzione anno 2021)		2° ANNO (assunzione anno 2020)		3° ANNO (assunzione anno 2019)	
	FERIE	PERMESSI	FERIE	PERMESSI	FERIE	PERMESSI	FERIE	PERMESSI	FERIE	PERMESSI
0	20	72	20	24						
1	20	72	20	40	20	24				
2	20	72	20	64	20	52	20	52		
3	21	72	21	64	20	52	21	44	21	44
4	22	72	22	88	22	80	21	80	21	80
5	23	72	23	88	23	88	23	80	21	80
6	24	72	24	88	24	88	24	80	24	80
7	24	72	24	88	24	88	24	88	24	74
8	24	72	24	88	24	88	24	80	24	74
9	24	72	24	80	24	80	24	72	24	72
10	24	72	24	80	24	80	24	72	24	72
11	24	72	24	72	24	72	24	72	24	72
12	24	72	24	72	24	72	24	72	24	72
13	24	72	24	72	24	72	24	72	24	72
14	24	72	24	72	24	72	24	72	24	72
15	24	72	24	72	24	72	24	72	24	72
16	24	72	24	72	24	72	24	72	24	72
17	24	72	24	72	24	72	24	72	24	72
18	24	72	24	72	24	72	24	72	24	72
19	24	72	24	72	24	72	24	72	24	72
20	24	72	24	72	24	72	24	72	24	72
21	24	72	24	72	24	72	24	72	24	72

MODALITÀ DI RACCORDO TRA LE TABELLE TERZIARIO DISTRIBUZIONE SERVIZI – SEZIONE SPECIALE AI FINI DELLE TABELLE DI RICONOSCIMENTO DEGLI ISTITUTI FERIALE:
 La determinazione dell'anzianità lavorativa del dipendente ai fini dell'individuazione della tabella applicabile tra quelle individuate per cluster di seniority ("anno 0", "1° anno", "2° anno" ...) avverrà sulla base degli anni interi di anzianità maturati alla data del 1° luglio 2022, considerando un ulteriore anno in caso di assunzione avvenuta tra il 2 luglio ed il 31 dicembre dell'anno di instaurazione del rapporto.
 Per gli assunti ante 2019 e a decorrere dal 1° luglio 2022, la maturazione annua degli istituti feriali è regolamentata dalla contrattazione collettiva applicabile.

Mario Scandola
Bregola

Uberto Tanti

Mario Tanti

Matteo Tanti

Alvo

EB

AB

P

Pucci Puccini

ALLEGATO TRASFERTE, SERVIZI FUORI SEDE E RIMBORSI SPESE

ISTITUTO	VALORE ATTUALE	dal 1° gennaio 2026	dal 1° gennaio 2027
Piè di lista (pranzo/cena)	58,00 €	61,48 €	63,80 €
Piè di lista (pranzo)	21,00 €	22,26 €	23,10 €
Piè di lista (cena)	37,00 €	39,22 €	40,70 €
Forfait pranzo	15,80 €	16,91 €	17,54 €
Forfait cena	15,80 €	16,91 €	17,54 €
Pernottamento singolo	18,60 €	19,72 €	20,27 €
Intera giornata con pernottamento	51,00 €	54,06 €	56,10 €
Intera giornata con pernottamento e con mensa o buono pasto	42,00 €	44,52 €	46,20 €
Colazione	3,20 €	3,39 €	3,49 €
Piccole spese con pernottamento	21,80 €	23,11 €	23,76 €
Piccole spese fuori comune con ore viaggio	2,30 €	2,44 €	2,51 €
Primi 10k Km	0,47 €	0,50 €	0,52 €
Oltre 10k Km	0,37 €	0,39 €	0,40 €
Indennità guida	1,72 €	1,84 €	1,91 €

AB

Manlio Jandrea

Bregola

Uberto Tanti

Manzoni

Carlucci

Alm

EB

Pucci

P

VERBALE DI ACCORDO EX ART. 4 LEGGE N. 300/1970

Addì, si sono incontrate

La/Le Società del Gruppo A2A S.p.A. rappresentata da (d'ora in avanti anche "la Società" e/o "l'Azienda"),

e

- I componenti della RSU, Sigg.ri (oppure: "Le Organizzazioni Sindacali FILCTEM CGIL, FLAEI CISL, FEMCA CISL e UILTEC UIL nelle persone dei sigg.ri, unitamente ai componenti della RSU, Sigg.ri", se l'esigenza riguarda più sedi ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni)

(congiuntamente indicate come le "Parti")

Premesso che

- a) Il Gruppo A2A opera nell'ambito dei servizi pubblici essenziali, in diversi business tra cui produzione e vendita di energia, efficienza energetica, illuminazione pubblica, mobilità sostenibile, reti di distribuzione, calore e servizi, smart city, ciclo idrico, ambiente e igiene urbana;
- b) In data 16 dicembre 2025, il Gruppo A2A e le OO.SS. Nazionali, unitamente alle Segreterie Regionali e Territoriali ed al Coordinamento RSU Area Energia, hanno sottoscritto un Accordo Quadro sulla videosorveglianza, condividendo le linee guida generali, i principi fondamentali, gli obiettivi e le regole da rispettare in caso di implementazione e/o di installazione di impianti di videosorveglianza all'interno del Gruppo A2A, demandandone il recepimento a livello locale mediante la sottoscrizione di intese territoriali, secondo un format prestabilito, volte a formalizzarne la congruità rispetto al citato Accordo Quadro;
- c) Nel corso dell'odierno incontro la Società ha illustrato l'esigenza di aggiornare e uniformare i sistemi, gli impianti in essere di videosorveglianza e il processo, anche alla luce delle modifiche normative all'art. 4 L. n. 300/1970, disposte dall'art. 23 del D.Lgs. n. 151/2015 (oppure: "Nel corso dell'odierno incontro la Società ha illustrato l'esigenza di installare un nuovo sistema di videosorveglianza nel rispetto dell'art. 4 L. n. 300/1970, come modificato dall'art. 23 del D.Lgs. n. 151/2015");
- d) Il sistema di videosorveglianza risponde ad esigenze organizzative e produttive, di sicurezza del lavoro e del patrimonio aziendale; dallo stesso, nell'ambito dell'attività di controllo dei luoghi di lavoro, può derivare la possibilità di ripresa dei lavoratori;
- e) L'impiego di impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori può avvenire solo nel pieno rispetto dell'art. 4 Legge 20.05.1970 n. 300 – Statuto dei Lavoratori –, di seguito riportato:
- i. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul

ALLEGATO VIDEOSORVEGLIANZA – FORMAT ACCORDO DI RECEPIMENTO LOCALE

- piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, dalla sede centrale dell'Ispettorato Nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.
- ii. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
 - iii. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dalla vigente normativa sulla privacy, D.lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii. (D.Lgs. n. 101/2018).
- f) L'installazione di impianti di videosorveglianza, pur comportando la possibilità di controllo a distanza dell'attività lavorativa, permette alla Società una continua opera di vigilanza finalizzata a prevenire incendi, migliorare le condizioni di lavoro, ridurre gli infortuni sul lavoro ecc., nonché salvaguardare l'integrità del patrimonio dell'impresa, attraverso l'adozione di misure idonee a prevenire, impedire e comunque ostacolare comportamenti illeciti.

Tutto ciò premesso,
ai sensi della vigente normativa in materia, si conviene e stipula quanto segue

- 1) Le premesse e l'Accordo Quadro del 16 dicembre 2025 costituiscono parte integrante e sostanziale della presente intesa.
- 2) Presso i siti indicati (*oppure: Presso il sito*), il sistema di videosorveglianza dedicato ai presupposti legittimanti (esigenze organizzative e produttive, di sicurezza del lavoro e del patrimonio aziendale) è individuato dalla tabella allegata (cfr. "Allegato Sedi"), come da planimetrie di posizionamento anch'esse allegate al presente accordo (cfr. "Allegati planimetrie" (*oppure: è individuato dalle planimetrie di posizionamento allegate al presente accordo (cfr. "Allegati planimetrie")*)).
- 3) Al fine di garantire che l'uso di tali apparecchiature sia sempre tale da salvaguardare la dignità e la riservatezza dei lavoratori, il sistema è pensato, già in fase di progettazione, per non inquadrare luoghi non ammessi, quali, ad esempio, postazioni di lavoro e/o lettori di badge. L'adozione di zone di «mascheramento» delle immagini (riquadri e bande nere all'interno dell'immagine stessa) costituisce *extrema ratio* al fine di schermare porzioni di inquadratura della tipologia descritta al primo periodo del presente capoverso, laddove eccezionalmente ed inevitabilmente tali spazi rientrano nel cono di ripresa. Sarà cura dell'azienda fornire alle RSU, su richiesta di quest'ultima, *screenshot* esemplificativi del sistema di mascheramento delle immagini, al fine di favorirne la più piena comprensione di funzionamento.
- 4) I dati personali acquisiti mediante il sistema di videosorveglianza di cui al presente accordo verranno trattati in conformità a quanto disposto dall'art. 4 della L. 300/1970 e s.m.i. nonché dalla vigente normativa in materia di protezione dei dati personali (tra cui il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016 ed il D.lgs. n. 196/2003 e s.m.i.) e dai provvedimenti del Garante Privacy, nel rispetto di quanto previsto dall'Accordo Quadro del 16 dicembre 2025.
- 5) Le immagini acquisite dalle telecamere descritte in precedenza vengono registrate h24 sul supporto di memorizzazione di un NVR (Network Video Recorder) dedicato, contenuto in un rack di sicurezza, chiuso a chiave dotato di sensore *tamper* (sensore antimanomissione ed anti

Pucci

EB

P

AB

Maria Scandura

Bregola

Uberto

Carreus

Maria Scandura

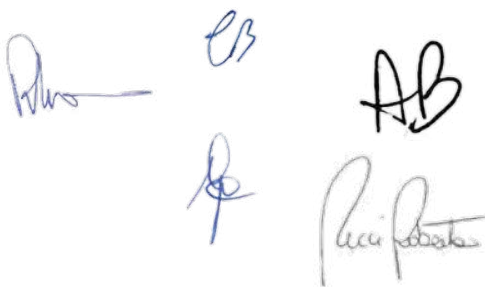
ALLEGATO VIDEOSORVEGLIANZA – FORMAT ACCORDO DI RECEPIMENTO LOCALE

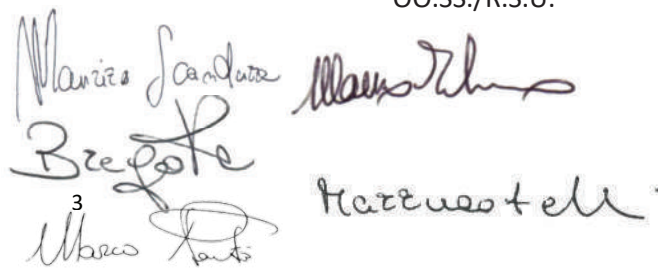
- effrazione, attivo h24), generalmente posizionato in un locale tecnico videosorvegliato e dotato di controllo accessi, o comunque ad accesso limitato.
- 6) In coerenza con le finalità per le quali sono acquisite, ai sensi dell'art. 5, paragrafo 1, lett. c) ed e) Regolamento (UE) 2016/679, le immagini acquisite e registrate su NVR dedicato vengono conservate per un periodo pari a 7 giorni (ad es. per ricostruire eventi anche a ridosso dei periodi festivi o della chiusura di uffici o esercizi, tenuto conto del fatto che il Gruppo A2A opera anche nell'ambito dei pubblici servizi), per ricostruire eventi anche a ridosso dei periodi festivi o della chiusura di uffici o esercizi, tenuto conto del fatto che il Gruppo A2A opera anche nell'ambito dei pubblici servizi, fatte in ogni caso salve speciali esigenze di ulteriore conservazione per aderire a specifica richiesta dell'Autorità o di Polizia Giudiziaria. Dette immagini sono gestite dal personale della Security Control Room di A2A Security, dal personale formalmente autorizzato dalla Società Titolare del Trattamento e da eventuali fornitori terzi appositamente nominati responsabili del trattamento ex art. 28 del Regolamento (UE) 2016/679, quali, ad esempio, i fornitori di servizi di portineria e di manutenzione. Tali soggetti hanno pertanto accesso alle immagini.
 - 7) In caso di richieste concordate con le strutture competenti, SCR di A2A Security può effettuare «videoronde» sulle TLC dell'impianto, che saranno effettuate nel rispetto di quanto descritto nel precedente punto 3.
 - 8) Le planimetrie allegate al presente accordo formano parte integrante dello stesso. In caso di successivi interventi sul posizionamento/inquadratura e/o sul numero delle telecamere già esistenti – fermo restando che le riprese effettuate dovranno essere coerenti e connesse con le ragioni legittimanti, con le modalità e con le prescrizioni fissate dall'Accordo Quadro citato in premessa e dalla presente intesa – verrà data preventiva informativa alla RSU. Qualora emergessero dubbi in merito alla coerenza della situazione intervenuta con quanto previsto nell'Accordo Quadro del 16 dicembre 2025 e nell'odierno verbale, la RSU potrà chiedere l'attivazione di un tempestivo incontro al fine di confrontarsi rispetto ad eventuali adeguamenti necessari.
 - 9) Qualora, al fine di conseguire le finalità previste dalla normativa applicabile, l'evoluzione dei sistemi preveda l'impiego dell'Intelligenza Artificiale all'interno degli impianti di videosorveglianza, l'Azienda avvierà una informativa preventiva avente ad oggetto le caratteristiche e modalità di funzionamento dei medesimi.
 - 10) Il sistema di videosorveglianza è reso noto mediante idonea cartellonistica, collocata prima di entrare nella zona sorvegliata, in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa in materia di protezione dei dati personali.
 - 11) Il sistema di videosorveglianza collocato presso le sedi (*oppure: presso la sede*) di cui alla presente intesa si intende autorizzato ed utilizzabile anche dalle eventuali ulteriori ragioni sociali del Gruppo A2A che dovessero successivamente insediarsi presso le stesse (*oppure: presso la stessa*).
 - 12) Le Parti si danno atto che, con la sottoscrizione del presente accordo, le Società (*oppure: la Società*) del Gruppo A2A hanno (*oppure: ha*) ottemperato ad ogni effetto a quanto previsto dal vigente art. 4, L. n. 300/1970.
 - 13) L'impianto di sicurezza adottato dall'azienda ed oggetto del presente accordo deve intendersi riservato e pertanto non divulgabile a terzi non autorizzati.
 - 14) Il presente Accordo annulla e sostituisce ogni eventuale precedente intesa relativa agli impianti di videosorveglianza.

Letto, confermato e sottoscritto.

LA SOCIETA' DEL GRUPPO A2A

OO.SS./R.S.U.





Milano, addì 18 dicembre 2025

A2A LIFE CARING
INTESA DI PERFEZIONAMENTO

Tra

A2A S.p.A. in nome e per conto di tutte le Società del Gruppo, rappresentata da Cinzia Borasio, Giorgio Ceriani, Rosanna Miano e Alessia Battaglia

e

le OO.SS. Nazionali e Territoriali FILCTEM CGIL, FLAEI CISL, FEMCA CISL, UILTEC UIL, rappresentate da Mauro Tudino, Cristiano Mazzucotelli, Maurizio Scandurra, Romeo Bregata e Marco Pantò

le OOS Nazionali e Territoriali FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, FIADEL rappresentate da Massimo Cenciotti, Angelo Curcio, Fabio Gigli e Luigi Verzicco

unitamente alle RSU

Premesso che

- In data 11 marzo 2024 le Parti in epigrafe erano già addivenute ad una Intesa denominata "A2A LIFE CARING" che prevedeva l'avvio di un programma di Gruppo (fin da subito assunto quale riferimento nel panorama nazionale) duplicemente rivolto al consolidamento di una cultura aziendale di valorizzazione della Genitorialità, e nondimeno all'approntamento di linee di intervento a sostegno della condizione genitoriale;
- tra gli elementi qualificanti le misure a sostegno dei genitori, l'individuazione di "contributi a supporto dell'educazione e della conciliazione" mediante determinazione di importi massimi per ciascun figlio/a in relazione alle fasce anagrafiche/tipologie di spesa specificamente indicati;
- l'avvio del Programma, nella configurazione sperimentale originariamente assegnata, ha riconfermato l'elevato valore riconosciuto dalla popolazione aziendale alle iniziative ivi contemplate, e nondimeno ha mostrato l'opportunità di valutare – in coerenza con lo spirito e le logiche originarie – miglioramenti utili ad accrescerne la fruibilità da parte dei soggetti titolati a beneficiarne;











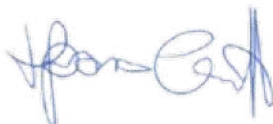
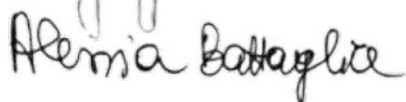



Tutto ciò premesso, le Parti si sono incontrate in data odierna per apportare all'intesa "A2A LIFE CARING" dell'11 marzo 2024 gli accorgimenti di seguito riportati:

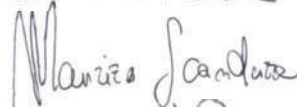
1. PREMESSE: Le premesse costituiscono parte integrante dell'intesa;
2. POTENZIAMENTO DEL SISTEMA DEI BORSELLINI: al fine di incrementare la flessibilità e l'utilizzabilità dei c.d. "wallet", le Parti concordano di sostituire ad ogni effetto la tabella già contenuta nel paragrafo "b. MISURE" della citata intesa, con quella riportata nella tabella allegata.
3. ADEGUAMENTO DEGLI ASSETTI REGOLAMENTARI: a fronte della modifica introdotta con il paragrafo che precede, il Gruppo procederà all'aggiornamento dei documenti di disciplina del programma, in coerenza con le nuove corrispondenze tra ciascun cluster ed il "valore massimo per figlia/o" assegnato, ai sensi della presente intesa;
4. IMPEGNO ALLA DIVULGAZIONE: viene riconfermato l'impegno dei firmatari a favorire la conoscenza delle novità introdotte con il presente accordo a beneficio dei lavoratori interessati all'applicazione del programma;
5. DECORRENZA: le modifiche introdotte con l'intesa odierna troveranno applicazione a partire dall'apertura della finestra di spesa relativa all'anno 2026.
6. ALLEGATO: la tabella allegata, debitamente sottoscritta dalle Parti, forma parte integrante del presente Accordo.

Letto, Confermato e Sottoscritto

Per le Società del Gruppo



per le OO.SS/RSU



Allegato 1 - Contributo per fascia d'età

MISURA	VALORE MAX PER FIGLIA/O
Borsellino 0 - 3	3.250 €
Borsellino 4-6	1.150 €
Borsellino 7-10	750 €
Borsellino 11 - 18	300 €
Borsellino campus 6 - 13	800 €

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

Milano, addì 18 dicembre 2025

Protocollo Relazioni Industriali

Tra

A2A S.p.A. in nome e per conto di tutte le Società del Gruppo, rappresentata da Cinzia Borasio, Giorgio Ceriani, Rosanna Miano e Alessia Battaglia

e

le OO.SS. Nazionali e Territoriali FILCTEM CGIL, FLAEI CISL, FEMCA CISL, UILTEC UIL, rappresentate da Mauro Tudino, Cristiano Mazzucotelli, Maurizio Scandurra, Romeo Bregata e Marco Pantò

le OOS Nazionali e Territoriali FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, FIADEL rappresentate da Massimo Cenciotti, Angelo Curcio, Fabio Gigli e Luigi Verzicco

Premesso che

- Il 16 maggio del 2019 le Parti erano già addivenute alla sottoscrizione di un'intesa, denominata "Protocollo Relazioni Industriali", che individuava un modello di articolazione e di confronto pensato per rispondere in modo funzionale all'assetto organizzativo del Gruppo allora vigente, secondo criteri dichiarati di efficacia e tempestività;
- Con l'inizio del corrente anno, il Gruppo ha inteso modificare la propria configurazione organizzativa, mediante costituzione della nuova Business Unit Circular Economy ricomprendente, oltre al perimetro già storicamente ricondotto all'Area Ambiente, le società A2A Calore e Servizi, A2A Ciclo Idrico, ASVT, A2A Airport Energy e Sesto Energia;
- a fronte del nuovo assetto le Parti hanno condiviso la necessità di aggiornare il modello di relazioni industriali vigente nel Gruppo, confermando un sistema fondato sul dialogo costruttivo e su un coinvolgimento fattivo e tempestivo delle organizzazioni sindacali;

Premesso altresì che

Il modello organizzativo di Gruppo integra le seguenti aree di business:

- **Corporate** comprende tutte le attività di guida, indirizzo strategico, coordinamento e controllo della gestione industriale, nonché i servizi a supporto del business e delle attività;

AB
Maurizio Scandurra
Bregata
Mazzucotelli
Massimo Cenciotti
Luigi Verzicco

- La **Business Unit Generazione e Trading** è relativa alla gestione del portafoglio impianti di generazione del Gruppo con il duplice scopo di massimizzare la disponibilità e l'efficienza degli impianti, minimizzando i costi di esercizio e manutenzione e di massimizzare il profitto derivante dalla gestione del portafoglio energetico attraverso l'attività di compravendita di energia elettrica, di combustibili (gassosi e non gassosi) e di titoli ambientali sui mercati all'ingrosso nazionali ed esteri. Rientra nell'ambito della Business Unit anche l'attività di trading sui mercati nazionali ed esteri di tutte le commodity energetiche (gas, energia elettrica, titoli ambientali);
- La **Business Unit Mercato** è finalizzata alla vendita al dettaglio di energia elettrica e di gas naturale ai clienti del mercato libero e alla commercializzazione ai clienti serviti in regime di tutela. Inoltre, si occupa di fornire servizi di efficienza energetica e di mobilità elettrica.
- La **Business Unit Smart Infrastructures** svolge attività di sviluppo e gestione delle infrastrutture funzionali alla molteplicità dei servizi che il Gruppo fornisce, puntando su tecnologia e innovazione. In particolare, l'attività della Business Unit riguarda prevalentemente lo sviluppo e la gestione tecnico-operativa delle reti di distribuzione di energia elettrica, di trasporto e distribuzione di gas naturale, il relativo servizio di misura, caratterizzato da importanti evoluzioni dal punto di vista tecnologico grazie all'utilizzo di contatori intelligenti. La Business Unit Smart Infrastructures, inoltre, sviluppa infrastrutture nel campo delle telecomunicazioni, progetta soluzioni e applicazioni finalizzati alla realizzazione di nuovi modelli di città e territorio e al miglioramento della qualità della vita dei cittadini, oltre a sviluppare e gestire gli impianti di illuminazione pubblica e di regolazione del traffico, e a realizzare e gestire una rete di infrastrutture di ricarica funzionali all'elettrificazione dei trasporti;
- La **Business Unit Circular Economy** si occupa dell'intero ciclo dei rifiuti, dalla raccolta e spazzamento delle strade alla gestione della raccolta differenziata per massimizzare il recupero di materia. Il trattamento e la valorizzazione dei rifiuti avvengono nei centri dedicati, dove si trasformano gli scarti in risorse utili per il recupero di materia ed energia. La struttura Bonifiche della B.U. è dedicata alle indagini ambientali per garantire la conformità normativa dei siti produttivi e gestire situazioni di potenziale contaminazione, fino alla realizzazione di interventi di bonifica. Gestisce l'intero ciclo idrico che include la captazione delle acque, la gestione degli acquedotti, la distribuzione idrica, le reti fognarie e la depurazione, offrendo al contempo soluzioni per il teleriscaldamento e il raffrescamento di edifici.

Almo
Carlo

Le Parti convengono quanto segue

- Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo

Vian Carlo
Stefano

ASSETTI CONTRATTUALI

Antonio AB

Il confronto sindacale nel Gruppo si sviluppa a partire dal seguente modello di articolazione per Area:

- ⊖ L'Area Energia presenta, quali contratti collettivi nazionali di riferimento, i CCNL per il settore Gas-Acqua ed il CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico (ivi inclusa la c.d. "Parte Speciale" di cui all'art. 1 lett. e ed f e DAV);
- ⊖ Nell'Area Ambiente figura invece, quale contrattazione collettiva nazionale di riferimento, il CCNL dei servizi ambientali.

ES
AB

Manlio Scandola *Bregola* *Marcello* *Uberto*

Di seguito i tre livelli di interlocuzioni nell'ambito dei quali le Parti si confronteranno nelle forme e modalità previste dai rispettivi CCNL.

DEFINIZIONE DEI TRE LIVELLI DI INTERLOCUZIONE

1. A LIVELLO DI GRUPPO

Per parte aziendale: a seconda delle tematiche, Amministratore Delegato di Gruppo; Direzione del Personale di Gruppo; Direzione Relazioni Industriali di Gruppo ed eventuali altre strutture aziendali di volta in volta individuate per competenza.

Per parte sindacale: OOSS Nazionali e Territoriali/Regionali firmatarie della presente intesa e il Coordinamento RSU GRUPPO A2A, costituito ai sensi dell'ultimo paragrafo del presente punto.

Le parti si incontreranno almeno una volta nel corso di ciascun anno.

Oggetto: tematiche di interesse generale del Gruppo e/o trasversali a più business e in particolare:

- Piano industriale (indirizzi di politica industriale e piani di investimento)
- Risultati economici di Gruppo
- Andamento economico e produttivo
- Politiche industriali e commerciali
- Indirizzi su assetti organizzativi
- Politiche e trend occupazionali
- Ristrutturazioni, acquisizioni e trasformazioni nonché programmi di riorganizzazione che incidono su livelli occupazionali e condizioni di lavoro a livello di Gruppo
- Linee generali relative a Formazione, Sviluppo e valorizzazione delle risorse umane
- Linee generali Sicurezza e Ambiente
- Programmi di Inclusione - Pari Opportunità - Diversity & Ageing Management
- Smart-working e azioni conciliazione vita lavoro

Dei voti ottenuti

CB

COORDINAMENTO RSU GRUPPO A2A

Le Parti convengono sulla costituzione dell'organismo "Coordinamento RSU Gruppo A2A" che sarà composto da 18 rappresentanti individuati tra i componenti dei Coordinamenti RSU Area Energia ed Area Ambiente e nel rispetto di quanto previsto dal TU sulla rappresentanza del 2014, secondo un principio di rappresentatività delle Confederazioni all'interno del Gruppo, sulla base dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU, tenuto conto della distribuzione del medesimo sul territorio nazionale.

CB

Le OOSS nazionali firmatarie della presente intesa congiuntamente comunicheranno (e puntualmente aggiorneranno) alla Direzione Relazioni Industriali di Gruppo l'elenco nominativo dei componenti il Coordinamento stesso.

2. A LIVELLO DI AREA /BUSINESS UNIT

Per Parte aziendale: a seconda delle tematiche, Direttore di BU, Direzione del Personale di Gruppo, Direzione Relazioni Industriali di Gruppo; Direzione del Personale di BU ed eventuali altre strutture aziendali di volta in volta individuate per competenza

AB

Manlio Sandone Bregola Umberto Parisi Mazzucato et al. Massimo...

Per parte sindacale: OOSS Nazionali e Territoriali/Regionali firmatarie della presente intesa e dei CCNL applicati e COORDINAMENTO RSU di Area/RSU competenti

Le parti si incontreranno – su richiesta di una di esse - almeno una volta nel corso di ciascun anno. Oggetto: tematiche specifiche di Area/BU e in particolare:

- Piano industriale (indirizzi di politica industriale e piani di investimento) di BU
- Risultati economici di BU
- Andamento economico e produttivo di BU
- Politiche industriali e commerciali di BU
- Indirizzi su assetti organizzativi di BU
- Politiche e trend occupazionali di BU
- Processi di armonizzazione e integrazione dei trattamenti normativi interaziendali di Area/BU
- Ristrutturazioni, cessioni, fusioni, scorpori, acquisizioni e trasformazioni nonché programmi di riorganizzazione che incidono su livelli occupazionali e condizioni di lavoro interaziendali all'interno dell'Area / BU
- Procedure ex art. 4 Legge 300/1970 per Area /BU
- Normativa di 2° livello interaziendale e in particolare Premio di Risultato/Welfare per Area/BU
- Programmi di formazione (finanziata e non), ritenendo in ogni caso confermata la riconduzione delle legal entity ai Fondi Interprofessionali nelle logiche storicamente applicate;

COORDINAMENTO RSU AREA ENERGIA E COORDINAMENTO RSU AREA AMBIENTE

Le Parti convengono sulla costituzione di due organismi di "Coordinamento RSU Area Energia" e "Coordinamento RSU Area Ambiente" che saranno rispettivamente composti da 20 rappresentanti individuati tra i componenti le RSU della rispettiva Area.

Per la costituzione di entrambi gli organismi valgono i criteri e i principi individuati per il Coordinamento RSU di Gruppo.

Le OOSS nazionali firmatarie della presente intesa congiuntamente comunicheranno (e puntualmente aggiorneranno) alla Direzione Relazioni Industriali di Gruppo l'elenco nominativo dei componenti dei Coordinamenti.

3. A LIVELLO AZIENDALE



Per parte aziendale: Responsabile del Personale competente per la Società ed eventuali altre strutture aziendali di volta in volta individuate per competenza

Per parte sindacale: RSU in rapporto con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo secondo le previsioni dei CCNL applicati

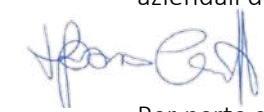
AB

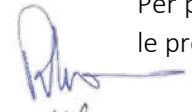
CB

P



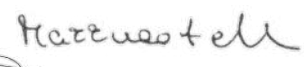


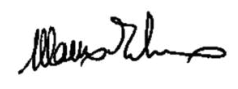



Manrico Scandura


Bregola


Ulrico Parisi


Kazuo Telle


Maurizio

Oggetto: tematiche specifiche di Società /Unità produttiva, e in particolare:

- Programmi di attuazione del piano industriale
- Assetti organizzativi aziendali e/o di unità produttiva
- Situazioni occupazionali
- Processi di armonizzazione e integrazione dei trattamenti normativi aziendali/unità produttiva
- Programmi di Formazione (finanziata e non) aziendali
- Ristrutturazioni, acquisizioni e trasformazioni nonché programmi di riorganizzazione che incidono su livelli occupazionali e condizioni di lavoro a livello di Società/unità produttiva
- Normativa di 2° livello aziendale e in particolare Premio di Risultato/Welfare per azienda/unità produttiva
- Procedure ex art. 4 L.300/1970 per singola azienda e/o unità produttiva

COSTITUZIONE "OSSERVATORIO TECNICO GRUPPO A2A"

Le Parti confermano l'operatività dell'organismo bilaterale denominato "Osservatorio tecnico Gruppo A2A" cui è demandato il compito di condividere approfondimenti, analisi e momenti di confronto su tematiche trasversali al Gruppo, favorendo l'individuazione di linee di indirizzo comuni e la diffusione di best practice a livello di settore.

L'Osservatorio si riunisce con cadenza annuale su ciascuna delle tematiche individuate.

L'Osservatorio risulta complessivamente formato da 16 componenti di cui 8 di parte sindacale (in rappresentanza delle OOSS stipulanti il presente Protocollo) ed altrettanti di parte aziendale, che potranno possono farsi affiancare da un numero massimo di 10 esperti per parte (n. 4 di Area Ambiente e n. 6 di Area Energia).

Per assolvere alle funzioni dell'organismo viene confermato un monte ore di permessi annuo per complessive 400 ore, aggiuntivo a quanto già spettante ad altro titolo alle Organizzazioni Sindacali/RSU, che potrà essere incrementato nel corso dell'anno in caso di ulteriori necessità di approfondimento valutate congiuntamente dalle Parti. L'Azienda sosterrà altresì le spese di viaggio utili al funzionamento dell'Osservatorio Tecnico Gruppo A2A nel rispetto delle procedure aziendali. In particolare, saranno ammessi rimborsi di spese documentate e sostenute da specifica motivazione.

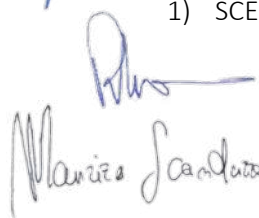
L'Osservatorio ha l'incarico di monitorare:

- 1) SCENARI ECONOMICI, STRATEGIE INDUSTRIALI, POLITICHE OCCUPAZIONALI

AB

CB

CB



- andamenti economico-produttivi del settore delle Multiutility, rappresentando sede naturale per l'analisi sui trend di comparto anche in relazione agli scenari macro-economici generali del sistema paese;
- disposizioni legislative nazionali e comunitarie idonee a generare impatti sul settore Multiutility;
- linee essenziali delle strategie e dei piani di investimento del Gruppo, anche per il tramite di momenti di approfondimento su tematiche di politica industriale;
- andamenti generali relativi alle nuove tecnologie e relativi percorsi di digitalizzazione e più in generale anche alle politiche occupazionali, al mercato del lavoro, e agli appalti al fine di monitorare le dinamiche settoriali e favorire - laddove necessario - gli opportuni interventi a garanzia della trasparenza, della legalità e dei diritti;

In questa sede, con riferimento particolare all'ultimo punto, vengono condotte analisi circa le competenze richieste dai nuovi scenari, il necessario sviluppo di percorsi formativi finalizzati ad acquisire e/o consolidare conoscenze rilevanti per la trasformazione tecnologica e digitale, oltretutto a guidare i cambiamenti in atto nel settore, anche in termini di evoluzione dei ruoli esistenti e di modalità di formazione e riconversione professionale all'interno del gruppo.

2) FORMAZIONE

- la formazione (finanziata e non) realizzata, mediante indicazione a consuntivo dei corsi condotti per BU e per aree tematiche
- le esigenze di formazione rilevate
- le indicazioni/pareri emersi sulle iniziative formative già concluse
- la pianificazione relativa alle richieste di finanziamento ai fondi interprofessionali
- Intelligenza Artificiale (altresì considerando quanto previsto dai CCNL applicati)

Le Parti ribadiscono da ultimo, fermi restando i rispettivi distinti ruoli e responsabilità, l'importanza dello strumento della formazione finanziata e degli Enti Bilaterali, impegnandosi, anche all'interno del presente organismo e alla luce dei principi condivisi e a fronte della condivisione delle informazioni che vi si riferiscono, a favorire gli adempimenti previsti dagli stessi enti erogatori.

3) INCLUSIONE, PARI OPPORTUNITA', DIVERSITY E AGEING MANAGEMENT

- Le politiche di inclusione
- Il monitoraggio delle pari opportunità
- Le politiche di diversity management
- Le politiche di ageing management
- la proposizione e lo sviluppo di iniziative di promozione della cultura delle pari opportunità e più in generale della "diversity"

Manrico Scandura

Bregola

Carnevale

Mancini

Almo

Ulrico Parisi

4) WELFARE E NWOW

- l'andamento delle iniziative di welfare ed il quadro applicativo del "New Ways of Working" in atto nel Gruppo;
- le best-practice adottate nel mondo del lavoro;
- gli aspetti normativi collegati ai sistemi di welfare;
- le prospettive/possibilità di nuova applicazione rispetto alla composizione anagrafica, sociale e familiare della popolazione aziendale;
- valutazione congiunta su iniziative di comunicazione ai neoassunti;

5) SICUREZZA DEL LAVORO

- monitoraggio delle normative contrattuali in relazioni alle condizioni di sicurezza all'interno del gruppo;
- dati e statistiche su infortuni;
- coordinamento degli orientamenti formativi in tema di sicurezza;
- confronto e scambio di informazioni e valutazioni in ordine alle iniziative assunte e alla relativa valorizzazione e supporto alla diffusione dei progetti/sperimentazioni rilevati nel Gruppo;
- promozione di iniziative per la crescita, nei luoghi di lavoro, della cultura della tutela della salute e sicurezza;

La presente intesa annulla e sostituisce eventuali precedenti accordi e/o prassi sui contenuti ivi disciplinati.

Letto, Confermato e Sottoscritto

Per le Società del Gruppo

per le OO.SS/RSU











