



ASSOLOMBARDA

INTESA PER DEFINIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE
E DELLE MISURE DI PARTECIPAZIONE
AREA ENERGIA – GRUPPO A2A

In data 30 settembre 2024 in Milano, presso la sede di Assolombarda, si sono incontrate

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

con

Le Organizzazioni Sindacali Nazionali FILCTEM CGIL, FLAEI CISL, FEMCA CISL e UILTEC UIL, nelle persone dei sigg.ri Mauro Tudino, Cristiano Mazzucotelli, Maurizio Scandurra, Romeo Bregata e Marco Pantò, unitamente ai Segretari Regionali e Territoriali ed al Coordinamento RSU Area Energia nelle persone dei Sigg.ri Vittorio Pirrotti, Christian Panzano, Gabriele Lenna, Riccardo Maccarinelli, Luca Palmisciano, Juri Cristini, Andrea Revoltella, Mario Battaglia, Daniela Pozzi, Susi Campanozzi, Simona Giazzi, Gabriele Agnellini, Ivano Avantario, Laura Bajeli, Alberto Tagliavori, Andrea Miracca, Salvatore Falconeri, Gaia Verri, Salvatore Spinosa e Pietro Raimondo, di seguito denominate le "OO.SS."

(di seguito congiuntamente Le Parti)

PREMESSA SUL CONTESTO: L'ATTUALE ASSETTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

In occasione del rinnovo della contrattazione di secondo livello per l'Area Energia del Gruppo, le Parti in epigrafe intendono confermare ed ulteriormente rinsaldare il sistema di relazioni industriali adottandosi congiuntamente – in un contesto in costante evoluzione – al fine di individuare le migliori soluzioni per fornire adeguata risposta ai fabbisogni di competitività e qualità dei servizi gestiti dall'Azienda in una logica di responsabilità sociale e sostenibilità, nell'ottica di ricercare possibili convergenze sulle principali tematiche di reciproco interesse con il comune obiettivo di valorizzazione delle risorse umane.

Il modello attuale di relazioni Industriali, come definito nel Protocollo di Gruppo del 2019, fonda la propria essenza su principi condivisi di dialogo e coinvolgimento costruttivo, secondo logiche di sistematicità del confronto e dell'analisi per temi di interesse comune. Ed è con tale spirito che negli ultimi anni sono stati congiuntamente affrontati temi di ambito HR di grande attualità per i lavoratori A2A, tra i quali:

- Accordo Genitorialità – Life Caring: L'evento del 5 aprile u.s. ("*Demografia e aziende: A2A e Bocconi per una nuova politica di genitorialità*") ha rappresentato, oltre che occasione di dialogo e riflessione sul tema dell'inverno demografico, un momento di avvio della fase implementativa dell'accordo firmato tra il Gruppo e le Organizzazioni Sindacali in data 11 marzo 2024. A valle dei lavori di quel giorno sono infatti state avviate solerti attività di stesura della parte regolamentare dell'accordo, al fine di consentire nel più breve tempo possibile di procedere con il censimento della situazione familiare della popolazione aziendale con figli e,

Rosanna Miano
Alessia Battaglia
Mauro Tudino
Bregata
1
Marco Pantò
Partecipanti



ASSOLOMBARDA

senza soluzione di continuità con questo, all'inserimento delle richieste per i contributi economici previsti dall'intesa. Un lavoro complesso per via della connotazione multidisciplinare degli approfondimenti richiesti dalle misure in realizzazione, da coniugare costantemente con obiettivi di concretezza e funzionalità delle soluzioni previste;

- Avvicendamento generazionale: il Gruppo ha illustrato alle Organizzazioni Sindacali, a ridosso della sua implementazione, il significativo programma di iniziative per un sano ed equilibrato trasferimento delle conoscenze ed esperienze tra popolazione junior ed esponenti di quella senior: le Academy costituiscono sempre più esperienze preziose per i nuovi inserimenti favorendone l'autonomia e velocizzando la capacità di operare in modo efficace anche grazie al fondamentale supporto dei colleghi più esperti; si vuole così agevolare lo scambio di competenze tra le diverse generazioni di lavoratori, dando vita ad un ambiente di lavoro dinamico e integrato capace di valorizzare appieno il know-how del Gruppo; non mancano esperienze concordate per l'approntamento di strumenti di avvicendamento generazionale, quali elementi facilitatori a fronte di iniziative riorganizzative poste in atto per massimizzare l'efficacia dei processi interni e valorizzare le competenze individuali dei singoli;
- DE&I, progetti di inserimento lavorativo e certificazioni: grazie al buon funzionamento della c.d. "Commissione Pari Opportunità" si è avuto modo di condividere diverse iniziative relative alla promozione della parità di genere, oltre che gli interventi formativi sui temi di diversity management, equità, inclusione. Il Progetto "Nuove Energie" ha visto crescere nel tempo il proprio perimetro di applicazione, proiettandosi su numeri sempre più ampi nella mappatura dei bisogni dei lavoratori "fragili" (mediante somministrazione di questionari, colloqui individuali e definizione delle aree di intervento con elaborazione di piano di azione conseguente), seguendo un modello di disability management volto a facilitare il coinvolgimento di persone con disabilità nei processi aziendali. Ulteriore testimonianza del percorso aziendale in tema diversity la conferma delle certificazioni per A2A S.p.a., AMSA, APRICA, UNARETI, A2A ENERGIA e GENCOGAS, nonché l'ingresso tra le società certificate ai sensi della normativa UNI/PDR 125:2022 delle new entry A2A SERVICES & REAL ESTATE, A2A CALORE E SERVIZI, A2A SMART CITY, A2A ILLUMINAZIONE PUBBLICA, A2A CICLO IDRICO, A2A E-MOBILITY e A2A AMBIENTE;
- Formazione: avviato nel 2018, l'Osservatorio Bilaterale sulla Formazione ha nel corso del tempo interpretato con crescente valore il proprio ruolo di sede privilegiata per l'analisi dei temi legati alla formazione, la rilevazione delle esigenze formative, la formulazione di indirizzi e pareri sulle iniziative concluse e la pianificazione per le richieste di finanziamento ai fondi interprofessionali; a fronte di una crescita dei corsi contenuti in un catalogo in continuo aggiornamento (ad oggi, quasi 650 corsi, di cui circa 300 per la formazione tecnica e manageriale), il confronto è spesso risultato incentrato sulle nuove ed innovative modalità per l'erogazione della formazione del personale e sulle iniziative volte a favorire l'aggiornamento delle competenze dei lavoratori.

Roberto Mica

Alenia Battaglia

Manuela Scandura

EB

Bregola

Uberto Ratti

Renzo Telli



ASSOLOMBARDA

- New Ways of Working (Smart Working ed Auto a Casa): a seguito della sottoscrizione dell'intesa "Verbale di Accordo New Ways of Working – NWOW" del 10 dicembre 2021", le Parti hanno proseguito il monitoraggio della progressiva implementazione del modello di Gruppo confermandone una generale rispondenza alla attuali necessità di temperare la competitività ed efficacia dei processi di business con le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro. L'azienda e le organizzazioni sindacali hanno altresì siglato una intesa relativa all'iniziativa "auto a casa", finalizzata a consentire al personale operativo sul territorio a servizio dell'utenza ed impiegato in attività specificamente individuate di raggiungere e lasciare l'area di lavoro assegnata utilizzando l'automezzo aziendale in uso, con partenza ed arrivo dal/al proprio domicilio; ciò ha consentito di migliorare la sicurezza, incrementare l'efficacia e la produttività lavorativa e migliorare la conciliazione vita-lavoro in coerenza con le politiche aziendali di "work-life balance".


Tutto ciò premesso, si conviene e si stipula quanto segue:


1. SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

Nel ribadire l'efficacia e la solidità del sistema di relazioni industriali sviluppato nel corso degli anni all'interno del Gruppo (anche per il tramite della valorizzazione dei diritti di informazione, consultazione e contrattazione codificata nel citato Protocollo di Relazioni Industriali), le Parti si danno atto della formale costituzione, avvenuta nel corrente anno, del Coordinamento RSU dell'Area Energia, secondo le regole definite tra le Parti, e dell'avvio delle attività di tale organismo proprio in corrispondenza della trattativa che ha condotto alla presente intesa.


E sempre nella logica di una piena attivazione dei contenuti del Protocollo, nello scorso mese di luglio si è proceduto a gettare le fondamenta di funzionamento per l'Osservatorio Tecnico Gruppo A2A che (in condivisione con le organizzazioni di area Ambiente) ha preso avvio nel corrente mese di settembre. Attraverso la nomina degli 8 componenti di parte sindacale (incaricati della condivisione multidisciplinare di approfondimenti, analisi e momenti di confronto relativi alle tematiche trasversali al Gruppo) e degli ulteriori esperti che li affiancheranno, si è già proceduto all'avvio delle analisi delle iniziative del Gruppo per accrescere la cultura e le condizioni di sicurezza nei vari perimetri che lo compongono. Un percorso di approfondimento che condurrà al momento di sintesi già collocato nel mese di dicembre, alla presenza di tutti i componenti dell'osservatorio oltreché degli esperti, per completare il percorso di confronto e scambio di valutazioni in ordine alle iniziative promosse dal Gruppo.


Al fine di proseguire il lavoro applicativo del Protocollo, nel 2025 si darà altresì avvio alla trattazione, in seno all'osservatorio, di due ulteriori tematiche: verranno infatti pianificati ed avviati i lavori sui temi della Formazione (con specifico riferimento all'erogazione trasversale al Gruppo) ed alle tematiche dell'Inclusione, Pari Opportunità, Diversity ed Ageing Management; in ambo i casi, verranno valorizzate ed implementate le esperienze già maturate a livello di area, con lo scopo di realizzare un momento di pieno ed effettivo monitoraggio rispetto alle iniziative poste in atto all'interno del Gruppo con riferimento alle citate materie.


Alessia Battaglia


Maria Scandura


Bregola


Marco Ratti


Matteo



ASSOLOMBARDA

Concorrerà a pieno titolo a completare l'elenco delle tematiche oggetto di analisi ed approfondimento, nell'ambito dell'Osservatorio sulla Formazione, anche quello (di grande attualità) dell'ascesa dell'Intelligenza Artificiale.

L'impiego dell'intelligenza artificiale (anche IA, intesa come sistema automatizzato progettato per funzionare con livelli di autonomia variabili e che può presentare adattabilità dopo la diffusione e che, per obiettivi espliciti o impliciti, deduce dall'input che riceve come generare output quali previsioni, contenuti, raccomandazioni o decisioni che possono influenzare ambienti fisici o virtuali - art. 3 AI Act) si è recentemente innestato su un contesto già interessato a forti e profondi cambiamenti indotti dall'impiego delle tecnologie digitali avanzate, accelerati dalla pandemia Covid 19: facile prevedere come l'IA diverrà centrale, ad esempio, nei programmi di formazione del personale e nelle strumentazioni messe a disposizione per il disbrigo delle attività quotidiane. L'impiego dell'intelligenza artificiale non è peraltro nuovo all'interno del Gruppo, essendo stata realizzata una presentazione agli interlocutori sindacali dell'applicativo Copilot, strumento alimentato dall'IA che aiuta l'utente a concentrarsi su attività a più alto valore aggiunto, lasciando all'intelligenza artificiale operazioni meno qualificate, formulando suggerimenti per l'utilizzo degli applicativi Word, Excel, Outlook, PowerPoint o Teams, e giungendo in soccorso nello svolgimento di attività come la stesura di e-mail, la creazione di presentazioni o l'analisi di dati.

L'erogazione della formazione sul tema andrà a prevedere un adeguato livello di approfondimento circa gli assetti regolatori ed i relativi principi ispiratori di livello nazionale e sovranazionale.

2. PREMIO DI RISULTATO DI GRUPPO - AREA ENERGIA PER IL PERIODO 2024-26:

Le Parti hanno in data odierna provveduto alla sottoscrizione di una intesa specificamente disciplinante la materia della contrattazione premiale di Gruppo per l'Area Energia, a valere per il periodo 2024-26, completando un confronto condotto con modalità sincrone al percorso di definizione delle materie contenute nel presente verbale (i cui contenuti si intendono qui integralmente richiamati).

3. BUONO PASTO

Le Parti hanno raggiunto una nuova intesa a riguardo del valore facciale da assegnare al buono pasto, nei termini che seguono: con decorrenza dalle presenze del mese di gennaio 2025, il valore del ticket elettronico corrisposto presso le sedi già beneficiare di buono pasto del valore di € 11,70 viene rideterminato in € 12,50 (dodici euro e cinquanta centesimi). Con decorrenza dalle presenze del mese di gennaio 2026 tale importo verrà ulteriormente incrementato a € 13,00 (tredici euro e zero centesimi).

Restano confermate le opzioni di corresponsione alternative (secondo le regole già in vigore) i cui valori vengono determinati come di seguito indicato, ferme le decorrenze soprariportate:

- a. Ticket elettronico del valore facciale di € 8,00 + € 5 da versarsi al Fondo di Previdenza Complementare cui il lavoratore aderisce (€ 5,50 dal 1° gennaio 2026);
- b. Versamento al Fondo di Previdenza Complementare cui il lavoratore aderisce di un importo pari a € 11,20 (€ 11,70 dal 1° gennaio 2026).

Restano confermati i percorsi di graduale avvicinamento per i perimetri di nuova acquisizione regolati mediante specifici accordi.

LB

Alemia Battaglia

Marina Jandova

Uberto Santis

Martina

Bregola

Roberto Misa 4

Carnevale



ASSOLOMBARDA

Viene altresì convenuto di aggiornare la quota di maggiorazione riferita al c.d. "ticket straordinario", che con decorrenza dalle presenze del mese di gennaio 2025 verrà rideterminata in € 2,00 (due euro e zero centesimi), in aggiunta al valore del ticket ordinario, ferme restando le regole e condizioni di erogazione.

4. SISTEMA DI ASSISTENZA SANITARIA PER L'AREA ENERGIA

Le Parti convengono di procedere ad ulteriori stanziamenti di risorse economiche destinate all'assistenza sanitaria:

- Con decorrenza dicembre 2024, incremento per un valore di 20 euro pro capite delle somme destinate al "Fondo di Solidarietà" per far fronte a situazioni eccezionali di bisogno, presentate e valutate annualmente dall'Ente di Governo Assistenza Sanitaria A2A;
- Con decorrenza 1 gennaio 2027, il contributo procapite verrà incrementato di 50 euro annui, con ciò rideterminando il nuovo valore complessivo in euro 685 euro (ivi incluse le somme destinate al Fondo di Solidarietà di cui all'alinea precedente). Resta confermata la competenza dell'Ente di Governo Assistenza Sanitaria A2A (di cui all'accordo del 13 giugno 2019) ad esprimersi rispetto alla destinazione di tali nuovi stanziamenti di risorse, restando impregiudicata la competenza del suddetto organismo a decidere in merito alla prosecuzione del rapporto con l'attuale fornitore per il terzo anno del rapporto contrattuale.

5. INIZIATIVE RICREATIVE OFFERTE PER IL TRAMITE DEL CIRCOLO UNICO DELL'AREA ENERGIA (CRA2A):

Al fine di ulteriormente potenziare la capacità del circolo di assolvere al proprio ruolo di programmazione, coordinamento e gestione delle attività culturali, ricreative, turistiche e sportive, si conviene di elevare il contributo individuale – con decorrenza 1° gennaio 2025 – da 107,03 euro a 120 euro (intendendosi immutato il contributo per il personale Gas MI fissato a 124,46 euro).

6. DISPOSIZIONI FINALI

Le Parti proseguiranno nei prossimi mesi il confronto 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.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. l'Azienda

Cinzia Boreno
Giorgio Deias
Alemia Battaglia
p. l'Assolombarda

p. le RSU

p. le OO.SS.

Maria Santoro
Ubes
Kazuo + ell. Bregote