

## VERBALE DI INCONTRO

Il giorno **23 settembre 2024**, si sono incontrati in collegamento "da remoto",

**- ACANTHO S.p.A.**, rappresentata da:

- Alessandro Aiello, Direttore Generale
- Alessandro Camilleri, Direttore Centrale Personale e Organizzazione
- Fabrizio Pancino, Responsabile Relazioni Industriali e Personale, Organizzazione e Formazione Reti
- Alessandra Galeotti, Responsabile Personale Enti Centrali, Innovazione, Servizi Corporate ed Energie Rinnovabili
- Valeria Martinelli, Responsabile Personale Innovazione ed Energie Rinnovabili
- Italo Urso, Responsabile Relazioni Sindacali Settori Energia e Acqua

E

**- Organizzazioni Sindacali rappresentate da:**

- **Segreterie Regionali Veneto e Emilia-Romagna SLC – CGIL; FISTEL – CISL, UILCOM – UIL**
- **Segreterie Territoriali di Imola e Modena SLC – CGIL e UILCOM – UIL**
- **RSU di Acantho S.p.A.**

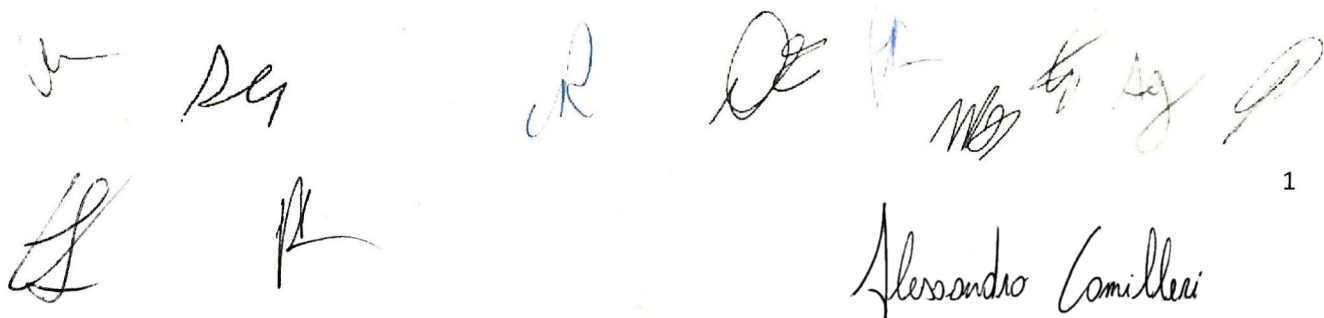
### Premesso che

in data 7 Ottobre 2020 le Parti hanno condiviso, attraverso la sottoscrizione di apposito Verbale di incontro, le modalità di svolgimento della prestazione con modalità *Smart-Remote Working*, i cui aspetti principali sono:

- lo svolgimento in modalità di *Smart-Remote Working* per giorni 2 di lavoro a settimana;
- svolgimento in spazio fisico riservato e protetto;
- osservanza del normale orario di lavoro;
- diritto alla disconnessione nelle pause e riposi.

Nel corso degli anni sono state realizzate diverse iniziative: programmi formativi, per i manager e per gli smart worker per accompagnare il cambiamento culturale verso una maggiore agilità; la possibilità di lavorare (per un massimo di 2 gg giorni a settimana) da un luogo diverso dalla sede aziendale assegnata (remote working). Le tecnologie e i sistemi hanno favorito sempre di più la collaborazione a distanza e lo sviluppo di una maggiore capacità di pianificazione delle attività. Rispetto al focus "spazi", si è adottato l'approccio activity based working: partendo dall'analisi delle principali attività delle aree pilota interessate e, a seguito di specifici momenti di ascolto, è stata progettata una rivisitazione degli spazi che potesse meglio rispondere al fabbisogno professionale dei team coinvolti.

Inoltre, considerato il forte impegno che il Gruppo Hera ha messo in campo a sostegno delle politiche familiari e di maternità, dal 2022 è possibile per le lavoratrici in gravidanza svolgere il proprio lavoro in modalità agile, per l'intera settimana lavorativa.



Alla luce di quanto sopra esposto, le Parti **si impegnano**:

a mantenere gli elevati standard raggiunti attraverso l'attuale modello di Smart Working, che prevede quattro assi applicativi differenti: - cultura, tempo e performance, spazi e tecnologie - e che ha rappresentato fin dall'inizio un percorso per ripensare a 360° ai nuovi modi di lavorare: l'obiettivo è, infatti, promuovere cambiamenti positivi nel modo di lavorare e favorire una cultura più agile nel contesto lavorativo.

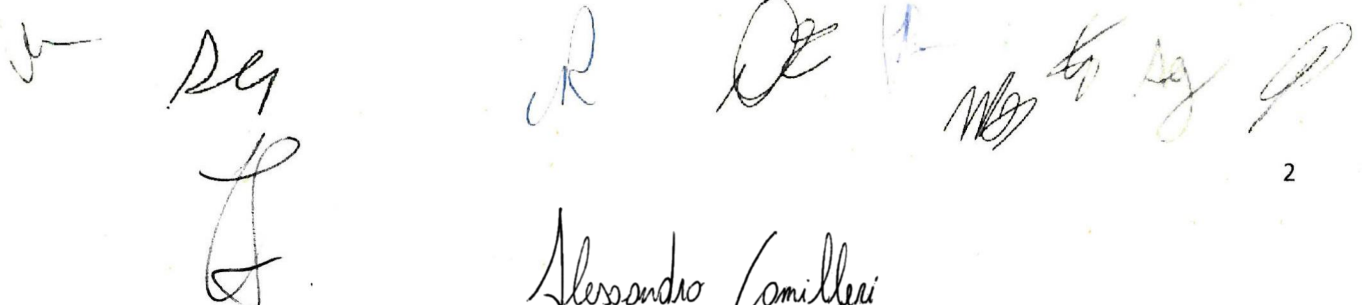
Vengono di seguito descritte le **nuove iniziative** che le Parti, in coerenza con l'accordo individuale sul lavoro agile che disciplina anche le modalità di richiesta e approvazione della fruizione delle giornate di remote working (allegato 1), si impegnano a sviluppare:

- passaggio da una logica settimanale di fruizione di giornate di remote working a una logica **mensile**, con la possibilità di gestire con maggiore flessibilità la pianificazione delle stesse (8 giorni al mese con l'aggiunta di un 1 giorno nei mesi con 31 giorni).
- estensione oltre le 8 giornate al mese per le seguenti casistiche e situazioni:
  - lavoratori e lavoratrici già denominate fragili (immunodepressi, pazienti oncologici, terapie salvavita, ...) e casistiche analoghe su richiesta dell'interessato e previa verifica aziendale;
  - persone con temporanei impedimenti fisici/motori della persona e/o necessità di terapie, su richiesta dell'interessato, previa valutazione del medico competente aziendale;
  - genitori, dalla fine del congedo obbligatorio di maternità o di paternità alternativo al compimento del primo anno di età del figlio, anche in maniera continuativa in circostanze straordinarie, su richiesta dell'interessato, previa valutazione del Responsabile del Personale. Tale misura non potrà essere fruita contemporaneamente da entrambi i genitori nel caso siano entrambi dipendenti del Gruppo;
  - lavoratori e lavoratrici in situazioni di dichiarato stato di emergenza, con riferimento al domicilio e/o alla sede di lavoro, in relazione alla durata dell'emergenza e alla gravità della stessa;
  - lavoratori e lavoratrici, previa valutazione del responsabile del personale di riferimento, che abbiano necessità di assistere i propri genitori o figli (Caregiver ex comma 3, art. 33, legge 104/92), tenuto conto della compatibilità con le esigenze di servizio.

Questa particolare innovazione nella modalità di fruizione delle giornate di lavoro agile costituisce un ulteriore passo verso la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con particolare riferimento alle persone coinvolte nella gestione familiare.

Considerato che il presente accordo apporta vari miglioramenti e modifiche alle attuali modalità di fruizione del lavoro agile, si allega il nuovo accordo individuale, che l'Azienda utilizzerà, con avvio a partire dal 1° Novembre 2024, e che è parte integrante del presente accordo (allegato 1).

Letto, convenuto e sottoscritto.

  
Alessandro Comilleari

Per ACANTHO S.p.A.

*Adelmo Filla*

*Viktor Markov*

*Maria...*

*Ugo...*

*Alessandro Comilleari*

OO.SS. Regionali Veneto ed Emilia-Romagna

SLC-CGIL

*Stefano...*

FISTEL-CISL

*Paolo...*

UILCOM-UIL

*Roberto...*

OO.SS. Territoriali Imola e Modena

SLC-CGIL

*...*

UILCOM-UIL

RSU Acantho S.p.A.

*...*

*Rinaldo...*

*Maria...*

*Ugo...*