



PERCORSI DI CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE

VALORIZZAZIONE DELL'ESPERIENZA

Proseguire con la creazione di percorsi riclassificatori che valorizzino e riconoscano la **professionalità** già acquisita da lavoratori e lavoratrici (skills). Allargare la riclassificazione a tutte le società del gruppo aziendale per offrire prospettive di crescita certe, stabili e cadenzate nel tempo

ALTERNATIVA AL **JOB POSTING**

Introdurre nuovi sistemi di job rotation per assecondare la volontà di cambiamento del personale e le esigenze aziendali

FORMAZIONE SU MISURA

Regolamentare ed accrescere pacchetti formativi, garantendo percorsi didattici personalizzati e di qualità, limitando il ricorso ad una formazione "**massiva**" non sempre propedeutica al miglioramento delle attività svolte dal singolo

RIVALUTAZIONE INDENNITA'

Rivedere ed aggiornare le **indennità** attualmente in essere. Riteniamo necessario aggiornare le voci indennitarie ferme ormai da troppo tempo

ELIMINAZIONE DEL **GENDER PAY GAP**

Favorire politiche volte alla valorizzazione del **puro merito**, senza considerare differenze di genere, non direttamente collegate con le attività svolte



STRUMENTI DI LAVORO

SMART WORKING PIU' FLESSIBILE

Assumere il concetto di lavoro agile come uno strumento innovativo, **superando i limiti attuali e paletti** che riteniamo non essere né necessari e tantomeno moderni

ACCORDI INDIVIDUALI SUL **LAVORO AGILE**

Prevedere accordi individuali di **più ampia durata**, rispetto ai 3 mesi come avvenuto negli ultimi rinnovi, per permettere una pianificazione mensile autonoma delle presenze

DOTAZIONI **MODERNE E TECNOLOGIA** AL SERVIZIO DEI LAVORATORI

Fornire strumenti tecnologici efficaci a tutto il personale, da chi opera sul campo agli impiegati d'ufficio garantendo che i sistemi di lavoro rispondano alle reali necessità dei lavoratori, soprattutto per il personale tecnico-operativo



SEDI DI LAVORO

IDONEITA' DELLE SEDI

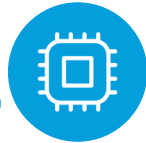
Adeguare tutti gli ambienti di lavoro, dalla sede centrale ("Palazzone") fino alle sedi esterne più periferiche. Velocizzare i lavori di restyling tenendo in considerazione la necessità di garantire sia una corretta collaborazione fra unità ma anche la **tranquillità del singolo**

SVILUPPO DEL **COWORKING**

Attivare spazi di **coworking** diffusi sul territorio per abbattere le distanze, ridurre il traffico, l'inquinamento e ottimizzare gli spostamenti

OPEN SPACE

Superiamo il modello attuale di un open space uguale per tutti: ridisegniamo gli uffici con spazi flessibili e differenziati, garantendo il diritto al **silenzio**, alla **privacy** e alla **concentrazione** per sconfiggere la fatica cognitiva e rimettere al centro il **benessere** delle persone



PROGRESSO TECNOLOGICO E WELFARE

INTEGRAZIONE CON L' **IA**

Regolamentare l'introduzione di robotica, automazione e intelligenza artificiale affinché non sostituiscano l'uomo, ma **restituiscano tempo prezioso** anche attraverso la sottoscrizione di Protocolli o Intese come già avvenuto in importanti Società che operano in contesti simili e che hanno già approcciato a sperimentazioni sulla **riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario**

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Chiediamo sistemi di **flessibilità oraria** anche con meccanismi compensativi sui recuperi, diverse formule di **part-time** e permessi retribuiti per ottenere una migliore conciliazione vita-lavoro. Ampliare le possibilità di organizzare la propria vita a genitori e caregiver

SALUTE E SICUREZZA

Zero incidenti sul lavoro non è uno slogan, ma un obiettivo prioritario: chiederemo sempre più investimenti su **DPI e procedure**, sosteneremo la **formazione continua** on the job e le nuove assunzioni per permettere una corretta distribuzione dei carichi di lavoro ed evitare la "rincorsa sulle attività da chiudere il prima possibile" senza corrette pianificazioni

WELFARE

Proseguire nel creare dei pacchetti di welfare aziendale sempre più rispondenti alle evoluzioni di un contesto socioeconomico complesso

ATTENZIONE ALLA **FRAGILITA'**

Mostrare maggiore **sensibilità** verso le categorie di lavoratori che affrontano difficoltà soggettive, siano esse temporanee o permanenti



CONTROLLO PUBBLICO, ASSUNZIONI E RICAMBIO GENERAZIONALE

ASSUNZIONI

Concordare un piano di assunzioni strutturato e pluriennale per assicurare sempre una corretta **distribuzione dei carichi di lavoro** in tutte le società del gruppo e un **ricambio generazionale** che eviti la perdita del know how acquisito negli anni

CONTROLLO PUBBLICO

Contrastare ogni iniziativa o operazione che possa mettere in discussione l'indirizzo strategico di Acea, il suo ruolo pubblico e la sua missione industriale e sociale

STABILIZZAZIONI

Limitare il più possibile il ricorso a contratti a tempo determinato o in somministrazione e garantire possibilità di stabilizzazione negli organici aziendali

27 | 28 | 29 OTTOBRE