



Contratto Collettivo Integrativo

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO GRUPPO HERA

Testo collazionato

Bologna 24 Marzo 2010



SOMMARIO

1. PIANO INDUSTRIALE	6
2. RESPONSABILITÀ SOCIALE DELL'IMPRESA	7
3. PROTOCOLLO RELAZIONI INDUSTRIALI GRUPPO HERA	12
4. FORMAZIONE	23
5. SICUREZZA	26
6. MODELLO DI RAPPRESENTANZA E RELAZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO	28
7. PART TIME	32
8. CONTRATTI DI LAVORO ATIPICI E A TEMPO DETERMINATO	33
9. PROTOCOLLO DI INTESA IN MATERIA DI APPALTI	34
10. PREMIO DI RISULTATO	38
11. INDENNITÀ E TRATTAMENTI ECONOMICI NORMATIVI	43
12. APPLICAZIONE CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO	45
13. APPENDICE	48
DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE OO.SS. CONTENUTA NEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2006	49
ACCORDO DI GRUPPO 10 NOVEMBRE 2004 IN MATERIA DI CIRCOLO INTERAZIENDALE HERA	50
ACCORDO DI GRUPPO 10 NOVEMBRE 2004 IN MATERIA DI CESSIONE INDIVIDUALE DEL CONTRATTO DI LAVORO	53
ACCORDO DI GRUPPO DEL 26 LUGLIO 2006 IN MATERIA DI TRATTAMENTI DI MOBILITÀ GEOGRAFICA	56
ACCORDO DI GRUPPO DEL 7 DICEMBRE 2007 IN MATERIA DI APPLICAZIONE CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO	60
LETTERA DIREZIONE MODALITÀ APPLICATIVE ACCORDO DEL 7 DICEMBRE 2007	65
LETTERA OO.SS. CONVALIDA FIRMA CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO	68
LETTERA OO.SS. MODIFICA NUMERO COMPONENTI COMMISSIONE E OSSERVATORIO	69
LETTERA OO.SS. NOMINATIVI COMPONENTI OSSERVATORIO E COMMISSIONE	70

Il giorno 24 marzo 2010 presso la sede di Hera S.p.A. le Parti rappresentate da:

per Hera S.p.A.:

Dott. Maurizio Chiarini, Amministratore Delegato

Dott. Giancarlo Campri, Direttore Centrale Personale e Organizzazione

Dott. Carmelo Riccio, Responsabile Relazioni Industriali

P.i. Massimiliano Moratto, Responsabile rapporti con Associazioni Datoriali ed Enti settore lavoro

e Il Coordinamento Sindacale di Gruppo rappresentato dalla Delegazione Trattante:

FILCTEM, FP-CGIL, FIT, FEMCA, FLAEI-CISL, UILTRASPORTI, UILCEM-UIL,

CISAL-FEDERENERGIA, FIADEL

Dopo ripetuti incontri svoltisi a decorrere dal giorno 21 ottobre 2009 ed a seguito della presentazione della Piattaforma Sindacale, hanno avviato le trattative e concluso in data odierna il rinnovo del Contratto Collettivo Integrativo del Gruppo Hera del 22 marzo 2006.

Il presente Protocollo ha validità applicativa nei confronti di tutto il personale con Contratto Collettivo Nazionale di lavoro Conservizi (Gas Acqua, Federambiente, Federenergia e Funerari) nell'ambito del Gruppo Hera e pertanto per Hera S.p.A e Società Controllate.

I capitoli rinnovati sostituiscono ed annullano le corrispondenti Parti del Contratto Collettivo Integrativo di Gruppo del 22 marzo 2006.

L'evoluzione societaria e organizzativa del Gruppo Hera riscontrata negli ultimi mesi nonchè l'evoluzione normativa di riferimento e il conseguente scenario modificativo delle regole di gestione dei servizi pubblici locali impongono un reciproco impegno delle Parti al fine di pervenire alla realizzazione di un sempre più progressivo processo di sviluppo e di miglioramento della qualità e dell'efficienza dei servizi e del lavoro.

Sulla base di tale finalità ritengono coerente ed appropriato il modello di Relazioni Industriali definito secondo l'impianto complessivo che di seguito si riporta.

PIANO INDUSTRIALE¹

L'Azienda presenterà il Piano Industriale, al Coordinamento Sindacale di Gruppo e alle Organizzazioni Sindacali Confederali e Nazionali di Categoria, nel rispetto delle procedure previste dal Protocollo delle Relazioni Industriali.

¹ Sostituisce lo stesso capitolo del Contratto Collettivo Integrativo del 2006

RESPONSABILITÀ SOCIALE DELL'IMPRESA²

L'Azienda dichiara in premessa:

nel 2003 le aziende associate ad Impronta Etica¹ (tra cui Hera S.p.A.) hanno elaborato la posizione dell'associazione rispetto ai temi della Responsabilità Sociale di Impresa: il "Manifesto per una Responsabilità Sociale d'Impresa che sia elemento strutturale dello sviluppo sostenibile".

Si riprendono, quindi, di seguito, alcuni concetti contenuti nel "Manifesto" in quanto coerenti con l'approccio che Hera intende perseguire in materia di Responsabilità Sociale di Impresa.

Il Manifesto riprende i concetti indicati nel Libro Verde per la CSR della Commissione Europea e segnala come "... la convinzione politica che la responsabilità sociale delle imprese sia intrinsecamente connessa con il concetto di sviluppo durevole al quale la Comunità Europea vuole ispirarsi nelle sue scelte politiche e gestionali (Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, 2000).

L'impresa socialmente responsabile è un'impresa che considera nella definizione della propria strategia, nella declinazione delle politiche e nei comportamenti di gestione quotidiani gli interessi di tutti i suoi stakeholder e gli impatti che il suo operato può avere sia a livello economico, che sociale ed ambientale. (...)

È in questa cornice che si intende promuovere la responsabilità sociale delle imprese. La Commissione stessa, infatti, sottolinea come la responsabilità sociale non sia un elemento addizionale alle attività fondamentali delle imprese, bensì correlato con il tipo di gestione stesso delle imprese.

La responsabilità sociale delle imprese è una parte fondante di un modello di sviluppo economico sostenibile che si basa sullo sviluppo della conoscenza, sul rispetto dell'ambiente e su obiettivi di sempre maggiore coesione sociale. (...)

¹ Hera è socia di Impronta Etica, un'associazione per la responsabilità sociale d'impresa, per la diffusione di comportamenti sostenibili e la salvaguardia di un'Etica d'Impresa di Qualità. La missione di Impronta Etica consiste nella diffusione delle esperienze dei soci in tema di responsabilità sociale, nella promozione dell'utilizzo di buone pratiche e nella diffusione dei temi della responsabilità attraverso l'organizzazione di manifestazioni ed eventi di studio e divulgazione. Soci fondatori di Impronta Etica sono: ATC Bologna, Coop Adriatica, Granarolo, Camst, Conad, Coopfond, SCS.

² Sostituisce lo stesso capitolo del Contratto Collettivo Integrativo del 2006.

La responsabilità sociale delle imprese si basa su alcuni presupposti di base che dovrebbero essere condivisi sia dai promotori di specifiche politiche pubbliche che da coloro che all'interno delle organizzazioni decidono di adottare tale logica nei loro processi decisionali e gestionali:

- L'impresa opera in un ambiente, tale ambiente è popolato da diversi stakeholder e esprime un'etica dominante, cui fanno riferimento valori e giudizi, la sostenibilità nel tempo dell'impresa dipenderà in modo significativo dalla capacità di adottare ed esprimere tali valori.
- Nella modalità con cui l'impresa produce il suo valore economico stanno acquisendo sempre più importanza caratteristiche estranee al prodotto stesso ma legate alla reputazione dell'impresa e al patto fiduciario che si instaura tra l'organizzazione e i suoi principali interlocutori.
- I nuovi modelli di consumo tendono sempre di più a trasformarsi da atti d'acquisto ad atti di noleggio, per questo la fiducia verso il soggetto produttore diventa un elemento chiave per la scelta.

Tali presupposti motivano e supportano l'adozione di politiche socialmente responsabili che devono poi declinarsi in un percorso globale complessivo che comporti:

- l'adozione dei valori condivisi dall'organizzazione come valori guida nelle scelte strategiche e gestionali;
- la contemperazione dei propri interessi con gli interessi dei suoi stakeholder nella definizione delle politiche imprenditoriali;
- l'attenzione, nel proprio processo caratteristico, a tutti gli impatti economici/sociali ed ambientali che la sua attività può generare "integrando preoccupazioni sociali ed ecologiche nelle operazioni aziendali e nelle interazioni con gli stakeholder" (Libro Verde Commissione Europea, 2001);
- la valorizzazione del rapporto con la comunità locale, attraverso l'adozione di partnership con la pubblica amministrazione e la Società civile nonché la promozione di un modello a rete che stimoli al confronto e al miglioramento continuo;
- l'adozione di modalità di comunicazione esaustive e trasparenti, che garantiscano agli stakeholder le informazioni necessarie per una valutazione critica e consapevole.

In particolare i primi tre elementi considerati riguardano la modalità con cui si produce il valore che è la condizione necessaria per essere socialmente responsabile, laddove non esistono condizioni sufficienti.

Il quarto e quinto elemento diventano viceversa elementi chiave per la competitività dell'impresa in un mercato che sempre più dovrà rispondere ai nuovi criteri di scelta di clienti (singoli, aggregati, pubblici) consapevoli.

Ma proprio in quanto elemento di competitività non può che essere un elemento volontario.”

Come indicato nel Libro Verde della Commissione Europea, “i lavoratori dipendenti sono i principali stakeholder delle imprese. L'attuazione della responsabilità sociale richiede un impegno della direzione d'impresa ed una più stretta partecipazione del personale e dei suoi rappresentanti in un dialogo bilaterale che consenta di strutturare i ritorni di informazione e gli adeguamenti”.

Le rappresentanze sindacali rappresentano quindi un interlocutore fondamentale per trasmettere i principi della responsabilità di impresa all'interno dei comportamenti ordinari aziendali e per evitare che gli sforzi aziendali si esauriscano soltanto in campagne di comunicazione e d'immagine.

Negli ultimi anni Hera ha introdotto molti strumenti relativi alla RSI.

Il Codice Etico, approvato nel febbraio 2004, ha l'obiettivo di indirizzare la gestione del Gruppo secondo criteri di rispetto della Legge, lealtà e correttezza professionale ed efficienza economica nei rapporti interni ed esterni al Gruppo.

Tutte le società del Gruppo incluse nel perimetro del modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 hanno approvato il Codice Etico che è parte integrante del modello stesso.

Hera pubblica annualmente fin dal 2002 il Bilancio di Sostenibilità, uno strumento di verifica e rendicontazione dei risultati raggiunti e dei rapporti con gli stakeholder. Dal 2003, il Bilancio di Sostenibilità contiene anche una sezione che riguarda il dialogo con gli stakeholder.

Dal 2005 Hera realizza l'indagine sul clima aziendale. I risultati dell'indagine sono discussi e commentati e sono seguiti da un piano di miglioramento con la definizione di progetti operativi per migliorare eventuali situazioni di criticità.

Dal 2004 Hera adotta i principi del Global Compact¹ in tema di diritti umani e dei lavoratori proposti dalle Nazioni Unite.

¹ Il Global Compact è un'iniziativa volontaria promossa dalle Nazioni Unite per promuovere la responsabilità di impresa, la crescita sostenibile e la cittadinanza d'impresa.

Dal 2005 Hera svolge l'indagine sulla soddisfazione della clientela a cui hanno seguito una serie di progetti aziendali volti a migliorare gli aspetti di criticità rilevati. L'indagine sulla soddisfazione dei clienti viene utilizzata come uno strumento per verificare le attese e le aspettative dei clienti e per modificare le procedure interne ordinarie in conseguenza dei risultati.

Sono stati introdotti strumenti di gestione dei rapporti con gli interlocutori particolarmente innovativi oltre che efficaci come il RAB (Residential Advisory Board). Il RAB è un Comitato consultivo formato dai membri della comunità locale residenti nei territori dove è prevista la realizzazione di nuovi impianti industriali. Al comitato partecipano i cittadini e i rappresentanti istituzionali che unitamente ai rappresentanti aziendali hanno l'obiettivo di seguire tutte le fasi dell'investimento dal progetto al controllo del funzionamento dell'impianto ed in particolare del suo impatto ambientale.

Dal punto di vista ambientale, tra gli altri aspetti prosegue il progetto EMAS che prevede la progressiva registrazione di tutti gli impianti di Herambiente. Gli impianti con registrazione EMAS sono complessivamente 33; ulteriori 4 impianti hanno superato positivamente la verifica dell'ente esterno e sono in attesa. Il progetto è stato premiato nel 2005 con l'European EMAS Award Italy in quanto considerato uno dei più interessanti nel panorama europeo. A dicembre 2009, 64 impianti di smaltimento rifiuti hanno ottenuto la certificazione ambientale ISO 14001.

È stata definita la mappa degli stakeholder aziendali. La Responsabilità Sociale d'Impresa intende considerare, all'interno delle decisioni aziendali, tutte le aspettative legittime delle varie categorie di stakeholder bilanciandole e integrandole nelle strategie aziendali. Il significativo impegno di Hera per lo sviluppo di iniziative di coinvolgimento degli stakeholder rappresenta ormai un elemento strutturale interno alle modalità operative delle unità organizzative che curano i rapporti con i diversi stakeholder. L'indagine di clima interno, gli incontri di Presidente e Amministratore Delegato con tutti i lavoratori per l'illustrazione del piano industriale, le indagini di customer satisfaction, i RAB (Consigli Consultivi della Comunità Locale), i gruppi di miglioramento, gli incontri di presentazione del Bilancio di Sostenibilità: oggi sono azioni ripetute a cadenza periodica passate di fatto da essere prassi consolidate a rappresentare le normali metodologie con cui analizzare la situazione, identificare ambiti di miglioramento e le conseguenti azioni.

Per il futuro Hera S.p.A. ha l'obiettivo di prima certificazione OHSAS 18001 delle attività rientranti nella terza porzione di scopo, relative alla gestione del servizio idrico integrato. A seguito del completamento del percorso di certificazione OHSAS 18001, il Gruppo Hera avvierà il percorso per la certificazione SA 8000 (sistemi di gestione della responsabilità sociale) ed effettuerà specifiche analisi di fattibilità per le attività di certificazione secondo gli standard ISO 16001 (sistemi di gestione dell'energia), ISO 27001 (sistemi di gestione della sicurezza delle informazioni).

In considerazione delle iniziative che l'Azienda, sulla base di quanto in premessa dichiarato, intende realizzare le Parti convengono di attuare il monitoraggio delle iniziative operando nell'Osservatorio denominato LaborHERA secondo le regole definite nel Protocollo Relazioni Industriali Gruppo Hera sui progetti relativi alla Responsabilità Sociale dell'Impresa.

PROTOCOLLO RELAZIONI INDUSTRIALI GRUPPO HERA¹

Le Parti

- richiamati gli Accordi:
 - Protocollo delle Relazioni Industriali Gruppo Hera del 1 ottobre 2004
 - Contratto Collettivo Integrativo Gruppo Hera del 22 marzo 2006

considerata l'evoluzione societaria e organizzativa del Gruppo Hera e l'evoluzione normativa di riferimento ritengono di confermare il sistema di Relazioni Industriali secondo l'impianto complessivo definito e che di seguito si riporta.

Il sistema delle Relazioni Industriali è governato secondo l'accordo del 1 ottobre 2004 e 22 marzo 2006, e viene qui riportato:

con verbale di incontro del 24 luglio 2002 sottoscritto dalle OO.SS. con gli Enti Proprietari dell'allora costituendo Gruppo Hera, si è convenuto al punto 3), di definire un nuovo Protocollo di Relazioni Industriali finalizzato a realizzare le regole comuni di rapporti sindacali. In particolare tale accordo precisa:

- le Parti si impegnano a definire un Protocollo di Relazioni Industriali a livello di Holding per favorire Relazioni Sindacali positive in grado di realizzare un insieme di regole e di strumenti che siano diretta conseguenza del comune convincimento che la costituzione della nuova Società Hera avvenga con una "fusione condivisa" e considerata condizione preliminare di una positiva realizzazione del processo di sviluppo ed integrazione, mediante un sistema di Relazioni Industriali che rafforza l'informazione e la consultazione preventiva per avviare il confronto in tempo utile tra le Parti;
- tale sistema avrà come base iniziale una più diffusa conoscenza delle strategie dell'impresa nonché una particolare attenzione per la tutela degli interessi collettivi e la valorizzazione professionale dei lavoratori, confermando il pieno utilizzo delle sedi di confronto a livello aziendale territoriale già previste nei contratti collettivi di settore ed accordi aziendali in essere;

¹ Sostituisce lo stesso capitolo del Contratto Collettivo Integrativo del 2006.

- nel Gruppo Hera e nelle Società controllate è obiettivo comune delle Parti procedere progressivamente e per quanto possibile all'applicazione dei CCNL di riferimento: Gas-Acqua, Federambiente, Federelettrica. In tale ottica le Parti si impegnano a definire, entro l'anno 2010, i CCNL di riferimento per le società del Gruppo non già definite nel Contratto Collettivo Integrativo del 22 marzo 2006.

In attuazione del verbale stesso con il contributo di un esperto/società di consulenza (IpL - Istituto per il Lavoro) è stato avviato uno studio di analisi sulle "forme e criticità" di un sistema di Relazioni Industriali nell'ambito di una Holding Industriale e delle sue articolazioni territoriali, nel settore servizi pubblici locali con caratteristiche analoghe alla Società Hera.

La prima fase di analisi e di discussione tra le Parti, è stata riassunta in un verbale di conferenza di ricerca redatto l'8 aprile 2003.

Tale elaborato, qui di seguito richiamato nelle sue parti fondamentali, evidenzia alcuni concetti guida e uno schema di relazioni ed ha costituito il punto di partenza di una fase negoziale tesa a definire un modello di Relazioni Industriali inizialmente transitorio, ma che possa essere anche sperimentale per un impianto strutturale. In particolare i partecipanti, nella condivisione di un sistema di Relazioni Industriali a più livelli, hanno convenuto su alcuni concetti guida che garantiscano la non contraddittorietà dei diversi livelli del sistema di Relazioni Industriali, puntando ad una loro coesistenza.

In ogni sede negoziale verrà seguito il criterio base della verifica delle differenze e del loro possibile superamento, sia per quanto concerne le condizioni di lavoro e i trattamenti dei lavoratori, sia per quanto riguarda le procedure lavorative e le modalità di presa di decisione. Il criterio guida quindi è quello di sviluppare la realtà di un'unica Azienda.

Si conferma la coesistenza e interdipendenza dei diversi livelli negoziali e dei differenti processi produttivi, affinché a fronte di un quadro strategico comune e di linee guida operative comuni, vi sia spazio, ed anzi, la necessità anche di autonomia funzionale, per il livello locale. A tale livello, infatti, vi è una più realistica valutazione sia delle opportunità di mercato locali che della ottimizzazione dei processi produttivi territoriali, dell'organizzazione del lavoro e della condizione lavorativa. Si ipotizza quindi una comunicazione a due vie tra il momento di organizzazione a livello di Holding e il funzionamento dei Settori, delle Società Operative Territoriali (oggi Strutture Operative Territoriali) e delle controllate.

La coesistenza dei diversi livelli avviene attraverso una specializzazione/prevalenza delle funzioni di ogni livello.

Pertanto si concorda il seguente sistema a due livelli di Relazioni Industriali nel quale si affronteranno

a livello centrale i seguenti temi:

- le strategie di impresa, il che significa regolare le materie sulle quali si ha un'informazione, un'informazione preventiva e quelle sulle quali si ha un esame congiunto, nonché come viene fornita un'adeguata e tempestiva documentazione;
- le proposte di coordinamento delle normative contrattuali che costituiscono le linee guida per realizzare a livello delle Società Operative Territoriali (oggi Strutture Operative Territoriali) e dei Settori e delle controllate l'armonizzazione e/o l'omogeneizzazione delle condizioni del lavoro, dei trattamenti, delle procedure lavorative e delle modalità di presa di decisione. Su tali proposte si avrà, a seconda delle materie, l'informazione, l'informazione preventiva, l'esame congiunto, la contrattazione, secondo i contratti di riferimento;
- la regolazione dei processi lavorativi dei Settori e della Holding;

a livello locale i seguenti temi:

- le indicazioni utili alla definizione del piano strategico della Holding e le sue ricadute;
- la regolazione dei processi lavorativi, l'organizzazione del lavoro, i trattamenti economici e normativi dei dipendenti delle Strutture insistenti sul territorio, in particolare Società Operative Territoriali (oggi Strutture Operative Territoriali), Settori, Controllate.

Ritengono inoltre le Parti che:

la contrattazione collettiva deve valorizzare pienamente le risorse umane impiegate e favorire la competitività della impresa, a fronte delle opportunità offerte dal nuovo assetto industriale di riferimento e dal processo di concentrazione e rafforzamento del sistema dei servizi pubblici locali;

per garantire corrette Relazioni Sindacali è opportuno attuare procedure con tempi che consentono da una parte una piena cognizione delle questioni prospettate e dall'altra decisioni coerenti con le esigenze di una Azienda che si pone sul mercato e che necessita di sviluppare in tale contesto i propri programmi.

Sulla base delle suddette linee di indirizzo le Parti nell'ambito del Gruppo Hera (Holding, Strutture Operative Territoriali, Settori e Società Controllate che applicano i CCNL Confservizi) ribadiscono la validità del sistema di Relazioni Sindacali definito dagli accordi in premessa citati con le integrazioni come di seguito riportate e convenute:

1) di definire gli argomenti devoluti alla discussione tra le Parti a livello di Holding (tematiche di Gruppo), Strutture o di Società Controllate ed aventi natura strategica, di indirizzo o di valenza generale riguardanti tutte o piu' realtà territoriali come segue:

secondo la procedura dell'informazione preventiva e/o a consuntivo – di norma con periodicità annuale

- piano industriale, con gli indirizzi di politica industriale, dei programmi di investimento e politiche di sostenibilità;
- andamento economico e produttivo;
- andamento occupazionale;
- gli orientamenti del Gruppo Hera ai fini dell'attuazione e del miglioramento degli standard di qualità dei servizi, della Carta e/o del Contratto dei Servizi;
- progetti di ricerca nel campo ambientale per cicli integrati e fonti rinnovabili (Piano industriale di Hera Energie Rinnovabili);
- a consuntivo lo stato di evoluzione dei programmi di sviluppo del Piano Industriale e dei piani di investimento;
- evoluzione legislativa di settore e scenari di gara dei servizi pubblici locali;
- evoluzione delle linee strategiche del Gruppo (sviluppo dei mercati, innovazioni tecnologiche, individuazione di nuove aree di business).

Agli incontri previsti su temi di Piano Industriale – quali indirizzi di politica industriale e dei programmi di investimento, andamento economico e produttivo – potranno essere presenti anche i rappresentanti delle rispettive Organizzazioni Confederali e Nazionali di Categoria per quanto previsto dai CCNL di riferimento.

secondo la procedura dell'esame congiunto

- le linee generali di evoluzione della organizzazione aziendale, con riferimento anche alle politiche occupazionali;

- linee di evoluzione degli indirizzi in materia di formazione:
in fase di redazione del piano di Formazione la Direzione provvederà ad incontrare, convocando apposita riunione, la Delegazione trattante al fine di consentire alla stessa la formulazione di specifiche proposte formative.
In sede di procedura di esame congiunto sulle linee generali della formazione, addestramento del personale e loro aree di applicazione le Parti potranno altresì discutere gli eventuali scostamenti rispetto a quanto proposto.
La procedura dell'esame congiunto non potrà essere avviata prima di sette giorni dalla data della presentazione e si riterrà conclusa decorsi venti giorni dalla stessa data;
- a consuntivo lo stato di evoluzione del programma formativo;
- politiche di decentramento e programmi di appalti di lavori;
- linee di intervento in materia di sicurezza e igiene del lavoro;
- modifiche strutturali all'assetto organizzativo, evoluzione degli assetti tecnologici e processi di riorganizzazione rivolte ad un più razionale utilizzo dei mezzi e degli impianti, anche attinenti all'attivazione di nuovi servizi che producano effetti sulle condizioni del lavoro, (sistema degli orari e trasferimenti collettivi di personale) e sulla consistenza degli organici, anche conseguenti a processi di decentramento che coinvolgano più di un territorio, fusioni/cessioni, trasformazioni societarie. È fatto salvo il rispetto delle tempistiche delle procedure sindacali previste dal CCNL Federambiente, limitatamente agli ambiti di sua esclusiva applicazione, in tema di orario di lavoro.

secondo la procedura della contrattazione

- ridefinizione e/o convalida del modello unico di Relazioni Industriali, compreso il modello di rappresentanza Sindacale di Gruppo, in coerenza con l'evoluzione del modello organizzativo del Gruppo;
- definizione degli ambiti di applicazione dei diversi CCNL e regolamentazione della loro applicazione, fermo restando gli accordi esistenti;
- linee generali di armonizzazione/omogeneizzazione delle normative contrattuali e trattamenti economici;
- definizione di un modello unico di rappresentanza e relazioni in materia di sicurezza sul lavoro e relativa agibilità;
- Premio di Risultato di Gruppo.

2) a livello di territorio per le Strutture operative territoriali e per altre Strutture di Hera S.p.A. e Controllate sono devolute la trattazione di temi con valenza territoriale

e le ricadute dell'attuazione dei piani presentati a livello centrale e delle conseguenti decisioni assunte dai diversi livelli dell'Azienda, per i seguenti argomenti:

secondo la procedura dell'informazione preventiva e/o a consuntivo - di norma con periodicità annuale

- ricadute dei programmi di investimenti e piani industriali;
- andamenti consuntivi economico, produttivo, occupazionale. L'informazione sarà effettuata a consuntivo con periodicità di norma trimestrale, comprendendo altresì l'andamento degli indicatori del Premio di Risultato.

Agli incontri previsti sulle ricadute territoriali del Piano Industriale – quali indirizzi di politica industriale e dei programmi di investimento, andamento economico e produttivo – potranno essere presenti anche i rappresentanti delle rispettive Organizzazioni Confederali.

secondo la procedura dell'esame congiunto

- ricadute territoriali delle implementazioni delle linee generali di evoluzione della organizzazione aziendale, con riferimento anche alle politiche occupazionali;
- piani territoriali di formazione, addestramento del personale e loro aree di applicazione;
- a consuntivo lo stato di evoluzione del programma formativo;
- ricadute applicative delle linee di intervento in materia di sicurezza e igiene del lavoro;
- modifiche all'assetto organizzativo e processi di riorganizzazione riguardanti un solo territorio rivolte ad un più razionale utilizzo dei mezzi e degli impianti, all'attivazione di nuovi servizi che producano effetti sulle condizioni del lavoro, sugli appalti e sulla consistenza degli organici, anche conseguenti a processi di decentramento, fusioni/cessioni, trasformazioni societarie che impattano su un solo territorio. Possono essere richiesti, dalle Parti, incontri specifici tesi a verificare le ricadute di attuazione dei processi di riorganizzazione.

secondo la procedura della contrattazione

- Premio di Risultato con riferimento all'eventuale fase attuativa locale delle intese raggiunte a livello di Holding;
- attuazione delle armonizzazioni omogeneizzazioni secondo le linee guida definite a livello centrale di elementi economici normativi quando le stesse interessano un solo territorio e ove non già definite al tavolo centrale di Gruppo in termini di modalità applicative.

La procedura dell'esame congiunto e della contrattazione prevista a livello di S.O.T. e altre Strutture di Holding e Controllate sarà preceduta da una informazione sui contenuti della discussione.

Procedura di verifica delle applicazioni del Protocollo

Al fine di perseguire, nello spirito del presente Protocollo, Relazioni Industriali coerenti con il principio della coesistenza e interdipendenza dei diversi livelli negoziali, nonché al fine di prevenire ogni pregiudizio al perseguimento della finalità di garantire la non contraddittorietà dei diversi livelli del sistema di Relazioni Industriali, puntando appunto ad una loro coesistenza, le Parti ritengono opportuno che in caso di disfunzioni applicative del modello di Relazioni Industriali, si attivino verifiche congiunte su richiesta di una delle Parti stesse (Direzione Centrale Personale e Organizzazione di Gruppo e Delegazione trattante di Gruppo).

Norme generali

Viene prevista inoltre e sempre a livello territoriale (di unità produttive di Holding, di Strutture Operative Territoriali, Settoriali e Società Controllate) l'informazione preventiva, di norma con cadenza semestrale, sulle variazioni di inquadramenti attuate in modo collettivo; le OO.SS. in quella sede potranno esprimere la propria posizione.

La procedura dell'esame congiunto nei casi sopra previsti terminerà di norma entro i venti giorni successivi al suo avvio, fatto salvo quanto previsto dal CCNL Federambiente, limitatamente agli ambiti di sua esclusiva applicazione, per la stessa procedura. L'incontro sarà preceduto dall'invio della documentazione necessaria. Su richiesta di una delle Parti potrà essere redatto un verbale che evidenzia le rispettive posizioni.

Con l'espletamento delle procedure di cui al presente accordo si intendono assorbite e adempiute quelle previste per le stesse materie dai rispettivi CCNL.

1) A livello territoriale (unità produttive di Holding, Strutture Operative Territoriali, e di Società Controllate), ferma restando la non ripetitività rispetto agli argomenti sopra previsti, rimangono oggetto di discussione tra le Parti gli argomenti così come disciplinati dai CCNL di categoria attraverso le procedure di Relazioni Sindacali in essi previste.

2) Gli ambiti di applicazione del CCNL, esclusivamente per le procedure di Relazioni Industriali nei servizi rimasti ancora multi CCNL per il personale con contratto Conservizi, vengono così definiti, confermando quanto già sottoscritto anche con l'accordo del 7 dicembre 2007, inclusa la rappresentanza:

Hera S.p.A.

- Direzioni Generali Staff ed Enti Centrali contratto Unico Settore Gas Acqua.

Strutture Operative Territoriali

- le Strutture Reti e di Staff contratto Unico Settore Gas Acqua;
- le Strutture di S.O.T. Imola-Faenza sede di Imola contratto Unico Settore Elettrico, quelle della sede di Faenza - Reti contratto Unico Settore Gas Acqua e Ambiente CCNL Federambiente;
- le Strutture di S.O.T. di Modena i contratti Unico Settore Elettrico, Unico Settore Gas Acqua e Federambiente secondo l'attuale suddivisione.

3) Le Parti infine convergono sulla necessità che le materie di natura strategica, di indirizzo o di valenza generale per più realtà territoriali debbano essere trattate in modo da poter pervenire a soluzioni efficaci in termini adeguati alle esigenze di sviluppo dei programmi aziendali, ad una positiva valorizzazione e tutela del personale e qualificazione dei servizi.

Al fine di perseguire le suddette finalità le OO.SS., quale interlocutore Sindacale a livello di Holding legittimato per le tematiche di cui sopra, ribadiscono il ruolo della propria rappresentanza nel Coordinamento di Gruppo pari a 72 unità. All'interno del coordinamento sarà individuata una Delegazione trattante, quale referente del Gruppo Hera, di 11 unità, così confermando quanto già costituito con il Protocollo delle Relazioni Industriali del 1 ottobre 2004 e del Contratto Collettivo Integrativo del Gruppo Hera del 22 marzo 2006.

Il conteggio dei permessi sindacali (Dirigenti, RSU o RSA ove previste dai CCNL di riferimento) e del numero dei componenti le RSU previsti da ciascun CCNL applicato viene fatto su base territoriale; si intende per tale il bacino di dipendenti di tutte le società del Gruppo Hera operanti nell'area di riferimento di ciascuna Struttura Operativa Territoriale. Lo stesso bacino di riferimento varrà nell'ipotesi di elezione della RSU anche in riferimento alla sua rappresentanza in applicazione di quanto previsto nei rispettivi CCNL.

L'Azienda e le OO.SS. attueranno una verifica congiunta sulla dotazione degli strumenti informatici ad oggi resi disponibili nei vari comprensori, al fine di perseguire una omogeneizzazione in materia. Inoltre sarà attivato alle RSA/RSU un accesso al PIA secondo le procedure di sicurezza che saranno prescritte dall'ente aziendale preposto "Presidio Sicurezza e Infrastrutture di Comunicazione". L'Azienda effettuerà una sessione formativa sulle opportunità informative derivante dall'utilizzo ottimale del portale aziendale e del sito del Gruppo Hera.

Osservatorio tecnico per l'innovazione organizzativa e la qualità del lavoro (LaborHERA)

A livello di Gruppo Hera, viene istituito dalle Parti (Direzione Centrale Personale e Organizzazione e Coordinamento Sindacale) un "Osservatorio tecnico per l'innovazione organizzativa e la qualità del lavoro" (LaborHERA), composta da non più di 11 esperti di nomina Sindacale e da non più di 4 esperti di nomina aziendale.

Sarà attivato su iniziativa di una delle Parti, e si riunirà di norma trimestralmente o su richiesta.

L'Osservatorio ha l'incarico di monitorare:

in materia di sicurezza:

- le iniziative di valenza trasversale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche individuate nel capitolo "sicurezza";
- aggiornamento sulla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- andamento degli infortuni;
- progetti formativi attuati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- risultati applicativi in materia di certificazione OHSAS 18001 e del progetto "Costruzione di un modello innovativo per la valutazione delle performance aziendali in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro";
- valutazione complessiva delle attività degli osservatori locali;

in materia di formazione:

- l'andamento dei progetti formativi e le attività della "Scuola dei Mestieri" e loro aree di applicazione;
- Informazione in riferimento alla partecipazione ai fondi interprofessionali;

in materia di appalti:

L'Osservatorio sarà messo a conoscenza, oltre che della parte normativa dei capitolati standard, di tutte le attività in materia di Formazione e Sicurezza attivate sulla materia, tra cui si evidenziano:

- linee guida del Gruppo Hera per la gestione dei contratti di appalto;
- formazione dei referenti di contratto;
- formazione sulla famiglia professionale Acquisti Appalti;
- formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- procedure aziendali riferite alla gestione degli appalti;

in materia di Investimenti e programmi di sviluppo, Premio di Risultato e Responsabilità Sociale d'Impresa:

- lo stato di evoluzione dei programmi di sviluppo e di investimento significativi, di norma con periodicità semestrale;
- l'andamento degli obiettivi del Premio di Risultato ed il monitoraggio dei progetti relativi alla Responsabilità Sociale;

in materia di Organizzazione del lavoro:

- predisporre ipotesi di eventuali interventi a sostegno dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, in chiave di sperimentazione e di innovazione, estendendo e diffondendo le migliori pratiche attive e censite nel Gruppo, al fine di:
- applicare tecniche di "miglioramento continuo";
- perseguire la razionalizzazione e l'integrazione dei processi;
- attivare lo snellimento, la semplificazione e l'affidabilità delle attività lavorative perseguendo il miglioramento delle condizioni dei lavoratori, focalizzando l'arricchimento dei livelli di partecipazione personale e professionale.

L'Osservatorio può essere costituito su richiesta di una delle Parti, con le stesse caratteristiche anche a livello locale per il monitoraggio dei seguenti argomenti:

- le iniziative in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche individuate nel capitolo "sicurezza" specifiche del territorio;
- i progetti formativi attuati in materia di salute e sicurezza sul lavoro nel territorio;
- l'andamento degli infortuni sul lavoro nel territorio e delle segnalazioni di mancato infortunio con analisi della dinamica degli infortuni e dei mancati infortuni anche al fine di verificare la validità delle procedure in atto;
- l'applicazione delle procedure e delle istruzioni operative in materia di sicurezza;
- a consuntivo, gli investimenti in ambito Strutture Operative Territoriali in riferimento ai programmi dell'esercizio specifico;
- andamento progetti formativi specifici di unità organizzative locali, secondo quanto previsto dal Capitolo "Formazione" e monitoraggio dei ritorni del processo formativo;
- le attività aziendali rispetto alle tipologie contenute nelle linee guida di make or buy, presentate (organici/andamento occupazionale), intendendo anche le attività esternalizzate;
- lo stato di avanzamento dei progetti organizzativi inerenti il singolo territorio;
- l'evoluzione degli standard di qualità dei servizi, e della Carta dei Servizi;

- a conclusione dei lavori della Commissione di cui al capitolo “Appalti” sarà monitorata a livello locale l’evoluzione degli scenari di gara dei servizi pubblici locali conseguenti a modifiche normative.

Le Parti si doteranno di strumenti di comunicazione, da definirsi comunemente nell’ambito dell’Osservatorio, quali modulistiche e/o griglie per dati.

L’Osservatorio sia a livello centrale che territoriale non ha natura negoziale e potrà pertanto formulare proposte da sottoporre alla discussione delle Parti.

Sui temi di Sicurezza e previa informazione preventiva all’Azienda potranno essere presenti quali esperti di parte sindacale gli R.L.S..

Disposizioni finali

In relazione alle caratteristiche dei temi da trattare potrà essere richiesto un impegno alla riservatezza sulle notizie e sui dati comunicati dall’impresa nell’ambito delle sessioni di discussione.

FORMAZIONE¹

Premessa

Il Gruppo Hera considera la formazione un investimento sulle persone, per la valorizzazione delle competenze e delle Risorse Umane interne all'Azienda, per l'accrescimento del loro ruolo e sviluppo delle professionalità in coerenza con gli obiettivi aziendali.

A livello annuale viene elaborato un Piano Formativo impegnativo ed articolato, in linea con un sistema coerente di politiche del personale, che pone grande attenzione al fattore umano quale elemento determinante per garantire efficienti servizi di qualità ai nostri clienti.

La rilevazione dei fabbisogni di apprendimento e la conseguente formulazione del Piano Formativo sono il frutto di un'impegnativa analisi interna, che coinvolge un'ampia popolazione aziendale e prevede momenti di confronto con le Rappresentanze Sindacali nel rispetto delle specifiche regole di Relazioni Sindacali previste dal Protocollo di Relazioni Industriali. Inoltre al fine di favorire un maggior coinvolgimento delle Rappresentanze Sindacali sull'argomento, le Parti opereranno nell'Osservatorio denominato LaborHERA secondo le regole definite nel Protocollo Relazioni Industriali Gruppo Hera.

La progettazione del Piano Formativo si ispira comunque ad alcune linee guida quali la coerenza fra struttura e strategia, l'equilibrio tra le nuove esigenze organizzative e le capacità d'azione delle risorse umane, la salvaguardia e la valorizzazione dei saperi aziendali, l'introduzione di nuovi saperi.

Si tratta dunque di un sforzo significativo, sia in termini economici che organizzativi, che coinvolge tutti i dipendenti coerentemente con il valore che il Gruppo Hera attribuisce alle persone che quotidianamente contribuiscono con il proprio lavoro a produrre ricchezza per il nostro territorio.

I principi della politica formativa

Fermo restando i principi espressi in premessa, l'apprendimento di ogni lavoratore deve essere obiettivo della formazione aziendale: deve mettere in grado ogni lavoratore di acquisire competenze, mestiere e sicurezza per quanto necessario nello svolgimento della propria attività. Per questo in relazione all'evoluzione tecnologica e di mercato ed alle connesse esigenze dei diversi ambiti organizzativi di appartenenza, si attuerà, attraverso opportuni interventi addestrativi ed idonee esperienze operative, un impiego delle risorse mirato alla valorizzazione

¹ Sostituisce lo stesso capitolo del Contratto Collettivo Integrativo del 2006.

ne delle competenze professionali in un quadro di riferimento finalizzato all'apprendimento di conoscenze specialistiche atte a perseguire condizioni di elevata professionalità, efficienze e qualità del servizio. In particolare, avendo a riferimento anche le attività svolte nell'ambito della "Scuola dei Mestieri", sulle linee generali della formazione, addestramento del personale e loro aree di applicazione.

Logica di medio termine

Il Piano di Formazione prende in carico i fabbisogni espressi dalle diverse componenti del Gruppo, operando scelte di priorità in funzione delle risorse disponibili e dei vincoli operativi delle diverse unità organizzative.

Logica dinamica

Il Piano è soggetto a revisione in coerenza con i processi di budget, delle possibili nuove esigenze derivanti dalla politica di sviluppo di Hera e degli esiti delle azioni svolte. La revisione del Piano avviene secondo le modalità definite dalla procedura certificata di programmazione e gestione delle attività di formazione del personale.

Logica globale

Il Piano di Formazione definisce le linee di investimento e ripartisce i relativi budget per singola macro unità organizzativa interessata, fissando priorità e logiche di spesa generali. La programmazione di dettaglio e delle azioni è svolta di concerto fra il livello centrale ed i singoli responsabili di unità organizzativa, sulla base delle specificità dei singoli contesti.

Stretta relazione con lo sviluppo delle risorse umane

La realizzazione del Piano di Formazione è strettamente coordinata con le azioni di sviluppo risorse umane programmate o in atto, con particolare riferimento alla definizione delle famiglie professionali, alla gestione per competenze ed alle politiche di sviluppo.

Visibilità del valore dell'investimento

Le modalità di comunicazione e di realizzazione del Piano di Formazione mettono in evidenza il valore degli investimenti che Hera compie sulle proprie risorse umane ed i sistemi di sapere, in una logica di gestione della conoscenza.

I progetti formativi

Nell'arco del triennio 2009 - 2011 verrà:

- messa a regime la "Scuola dei Mestieri" in tutti i territori che hanno visto proseguire l'intensa attività di addestramento e aggiornamento professionale del personale tecnico ed operativo e quella specificamente finalizzata al mantenimento e rafforzamento delle competenze operative riguardanti le attività ritenute critiche sotto il profilo della qualità del servizio, della sicurezza e dei possibili impatti ambientali.

Vengono pertanto attivati percorsi di formazione riconducibili alle seguenti figure professionali:

- assistente;
- operatore call center tecnico;
- operatore sala telecontrollo;
- addetto conduzione e controllo a distanza degli impianti (acqua, gas, calore e depurazione).

Inoltre nel periodo di riferimento, sarà completato:

- il programma formativo sull'orientamento alla vendita rivolte agli operatori di sportello;
- il percorso formativo sul ruolo del distributore alla luce dell'attuale quadro normativo con particolare riferimento alla disciplina dell' unbundling;
- il percorso di Sviluppo delle capacità per competere rafforzando la propria cultura distintiva di impresa, per supportare adeguatamente l'innovazione del modello organizzativo e lo sviluppo del business;
- il percorso per valorizzare ed accrescere il capitale di sapere professionale presente in Azienda, mantenendo il presidio attivo delle competenze chiave e di quelle critiche;
- continuità nell'applicazione del modello Scuola Mestieri anche a supporto della diffusione di una forte cultura della sicurezza sul lavoro facendo crescere nei lavoratori la consapevolezza e la capacità di controllare i rischi dell'operatività quotidiana.

SICUREZZA¹

Ribadendo quanto già concordato con il Contratto Collettivo Integrativo del 22 marzo 2006, il Gruppo Hera considera la sicurezza una priorità assoluta per la tutela delle persone, da perseguire attraverso il raggiungimento dell'obiettivo zero infortuni in tutte le realtà del Gruppo attraverso la messa in atto di un sistema integrato della sicurezza che veda coinvolte tutte le figure previste dalla normativa e con modelli operativi gestionali mirati alla verifica periodica dei livelli di applicazione delle procedure attivati per la sicurezza dei lavoratori ed effettuando gli investimenti necessari ed opportuni.

Tale obiettivo è da perseguire, per quanto di responsabilità di Hera, anche nell'ambito dei lavori appaltati, attraverso ogni strumento o iniziativa utile a garantire il rispetto della normativa sulla sicurezza, oltre che nell'ambito delle funzioni di controllo di competenza delle stazioni appaltanti, anche da parte delle ditte aggiudicatarie. In particolare i capitolati devono prevedere ogni utile prescrizione che assicuri il rispetto della normativa di prevenzione e protezione dai rischi del personale, quali ad esempio l'obbligo di predisporre il piano delle misure di sicurezza fisica dei lavoratori nel rispetto del regolamento generale di sicurezza per le imprese titolari di appalti o il documento di valutazione dei rischi.

Per conseguire gli obiettivi individuati, per la tutela delle persone fino al raggiungimento dell'obiettivo zero infortuni in tutte le realtà del Gruppo, per l'accrescimento della cultura in materia di sicurezza, per il maggior coinvolgimento delle Rappresentanze Sindacali sull'argomento, per la conoscenza e la diffusione delle politiche in materia di sicurezza, le Parti hanno ritenuto di individuare uno strumento concreto per monitorare tutte le iniziative messe in opera in materia di salute e sicurezza sul lavoro istituendo un Osservatorio sia a livello di Gruppo, sia a livello locale.

Nella circostanza si ribadisce che sono previsti interventi impegnativi ed articolati, in linea con una visione che vede il fattore umano quale elemento centrale nella vita dell'Impresa.

In particolare saranno attivate le seguenti azioni:

- completamento corsi formativi ex Dlgs 81/08 "datore di lavoro, dirigente, preposto e lavoratore";
- certificazione OHSAS 18001 del "Modello Organizzativo e gestionale sulla Sicurezza per filiera";
- progetto di informatizzazione della "Medicina del lavoro";

¹ Sostituisce lo stesso capitolo del Contratto Collettivo Integrativo del 2006.

- progetto per la “Costruzione di un modello innovativo per la valutazione delle performance aziendali in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”, il Gruppo Hera è partner della Fondazione Alma Mater per la realizzazione del progetto.

Rispetto ai suddetti temi sarà attivato il coinvolgimento degli R.L.S. e/o OO.SS., secondo quanto previsto dalle discipline in materia e/o da quanto disciplinato tra le Parti.

Le Parti, inoltre, attiveranno una sessione seminariale a cura dell’Azienda sull’evoluzione normativa in materia di sicurezza anche in riferimento ai ruoli inerenti le attività di Direzione Lavori, Assistenza Lavori e Coordinatori squadre. Il seminario è finalizzato a consentire ogni migliore conoscenza sulle tematiche di cui sopra rispetto alle quali le Parti potranno attivare un confronto per valutare ogni iniziativa di miglioramento.

MODELLO DI RAPPRESENTANZA E RELAZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO¹

Le Parti, nel rispetto degli obblighi contenuti nel D.Lgs. n. 81/2008, ed in applicazione di quanto previsto nel Contratto Collettivo Integrativo di Gruppo del 22 marzo 2006 – Modello di Rappresentanza e Relazioni in materia di Sicurezza sul Lavoro – si sono incontrate al fine di adeguare la definizione del ruolo e delle competenze dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e di un nuovo modello di rappresentanza.

Considerata:

l'esigenza di adeguare il modello di rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008.

L'evoluzione societaria e organizzativa del Gruppo Hera che ha visto modificare il contesto organizzativo delle proprie Strutture attraverso, in specifico:

- la societarizzazione della ex Divisione Ambiente e la concentrazione nella nuova società Herambiente S.r.l della responsabilità di attività di scopo;
- il superamento delle Società Operative Territoriali e la loro trasformazione in Strutture Operative Territoriali in ambito Hera S.p.A, nonché la focalizzazione delle attività di rapporto commerciale con il "cliente" in Hera Comm S.r.l.;
- la necessità di una politica unitaria ed omogenea in materia di sicurezza.

Si concorda che:

1) in ogni Società/Unità produttiva del Gruppo, opereranno rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (di seguito denominati R.L.S.), nel rispetto della disciplina e dei limiti contenuti nel richiamato D.Lgs. n. 81/2008 e nei CCNL di riferimento.

2) Le Organizzazioni Sindacali si impegnano a provvedere alla elezione dei R.L.S., per società – per Hera S.p.A. ed Herambiente S.r.l. per unità produttiva intendendosi per tale le attività produttive insistenti in ogni territorio provinciale, per Hera Luce S.r.l. e Uniflotte S.r.l. sono convenzionalmente definiti nel numero di tre per società –. Tale ripartizione dovrà pervenire ad un presidio di R.L.S. competente in relazione ad ogni attività ivi esercitata. Qualora in considerazione delle attività svolte nella Società non risultino coperti ambiti produttivi omogenei, da parte di soggetti con competenze ad hoc, si farà ricorso a quelli analoghi presenti in altri territori.

3) Le Parti convengono sulla necessità che le materie di natura strategica, di indirizzo o di valenza per più realtà territoriali vengano trattate in modo da pervenire a soluzioni omogenee ed efficaci per la tutela del personale. A tal fine, all'interno degli R.L.S. delle Società/Unità produttive del Gruppo, sarà individuato un Coordinamento di Gruppo degli R.L.S.. Il Coordinamento sarà composto da 15 membri e sarà individuato e comunicato all'Azienda entro un mese dalla firma del presente accordo.

4) Il Coordinamento di Gruppo dei R.L.S. sarà dunque titolato a partecipare agli incontri di Gruppo inerenti ogni tematica avente una valenza generale o trasversale, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- politiche di gruppo in materia di sicurezza e igiene sul lavoro;
- linee di intervento per la formazione dei lavoratori in materia di sicurezza e di salute;
- processi per la graduale armonizzazione dei sistemi di gestione della sicurezza;
- mantenimento delle comunicazioni e dei contatti con tutti gli R.L.S.;
- consultazione in merito all'organizzazione della formazione a valenza trasversale;
- ricevimento delle informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- il Coordinamento inoltre, promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori che riceve dagli altri RLLSS e/o lavoratori;
- firma i DVR in rappresentanza di tutti gli R.L.S. coinvolti al fine della data certa;
- si fa promotore dell'elezioni degli R.L.S. di tutte le società del Gruppo nel rispetto di quanto previsto al punto 2).

5) Il Coordinamento, all'atto della nomina, per l'espletamento delle attività di cui al punto 4), sarà dotato di un monte ore di permessi aggiuntivi pari a 150 annue.

6) Si ribadisce il rispetto di quanto previsto dai vigenti CCNL e dalla legge in ordine sia al numero delle ore dei permessi spettanti ai R.L.S. per l'espletamento dei propri poteri, che comunque costituiscono un monte ore complessivo, sia alle sedi e alle attrezzature. Per lo spostamento territoriale potranno accedere al parco mezzi aziendali secondo le procedure vigenti. Avranno, inoltre, accesso, al PIA.

Quanto al numero dei rappresentanti, ferma restando la disciplina dei vigenti CCNL, si allega al presente accordo l'elenco numerico suddiviso per società e territori.

SOCIETÀ	TERRITORIO	FDA – RLS	EE- RLS	GA – RLS	PF – RLS	Totale RLS
FAMULA	BOLOGNA (BO)					1
	FORLI-CESENA (FC)					
	IMOLA-FAENZA (IF)					
	RAVENNA (RA)					
	RIMINI (RN)					
	Totale			1		
FEA	BOLOGNA (BO)					1
	Totale	1				
HERA COMM	BOLOGNA (BO)					3
	FERRARA (FE)					
	FORLI-CESENA (FC)					
	IMOLA-FAENZA (IF)					
	MODENA (MO)					
	RAVENNA (RA)					
	RIMINI (RN)					
Totale			3			
HERA LUCE	BOLOGNA (BO)		1			3
	FERRARA (FE)					
	FORLI-CESENA (FC)		1			
	MODENA (MO)		1			
	RAVENNA (RA)					
	RIMINI (RN)					
	Totale		3			
HERA S.P.A.	BOLOGNA (BO)	3		3	1	7
	FERRARA (FE)	1		3		4
	FORLI-CESENA (FC)	2		3		5
	IMOLA-FAENZA (IF)	1	3	1		5
	MODENA (MO)	3	3	3		9
	RAVENNA (RA)	1		3		4
	RIMINI (RN)	3		3		6
	Totale	14	6	19	1	40

6. MODELLO DI RAPPRESENTANZA E RELAZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

SOCIETÀ	TERRITORIO	FDA – RLS	EE- RLS	GA – RLS	PF – RLS	Totale RLS
HERA TRADING S.R.L	IMOLA-FAENZA (IF)			1		1
	Totale			1		
HERAMBIENTE SRL	BOLOGNA (BO)	1				6
	FERRARA (FE)	1				
	FORLI-CESENA (FC)	1				
	IMOLA-FAENZA (IF)					
	MODENA (MO)	1				
	RAVENNA (RA)	1				
	RIMINI (RN)	1				
	Totale	6				
N.GEOVIS	BOLOGNA (BO)					1
	S. AGATA					
	Totale					
UNIFLOTTE	BOLOGNA (BO)	1				3
	FERRARA (FE)					
	FORLI-CESENA (FC)					
	IMOLA-FAENZA (IF)					
	MODENA (MO)	1				
	RAVENNA (RA)					
	RIMINI (RN)	1				
	Totale	3				
Totale complessivo Gruppo		24	9	24	1	58

PART TIME

Le Parti concordano nel riconoscere l'istituto del part time, così come disciplinato dai vigenti CCNL, come utile strumento per dare risposta alla flessibilità del lavoro nella sua organizzazione nonché alle esigenze dei dipendenti.

A tal fine, le Parti concordano che l'istituto in oggetto debba essere caratterizzato dalla volontarietà, reversibilità, dalla compatibilità con le esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'Azienda e le esigenze dei lavoratori.

Di norma i part time dovranno avere durata non superiore all'anno, salvo diverse pattuizioni individuali.

Fermo restando le scadenze dei contratti a part time in essere, al fine di consentire la definizione degli assetti organizzativi nelle varie aree, i dipendenti interessati all'effettuazione di regimi di orario a tempo parziale, rispetteranno, salvo il caso di eventi imprevedibili ed eccezionali, le seguenti modalità:

1. inoltrare domanda, di norma entro il mese di novembre di ogni anno, alla Direzione aziendale;
2. la Direzione esaminerà le richieste pervenute, valutando le problematiche relative all'accoglimento delle domande, delle modalità di distribuzione dell'orario di lavoro e dei riflessi organizzativi. A tal fine l'Azienda potrà valutare richieste di mobilità;
3. alla luce di tale esame l'Azienda comunicherà al lavoratore interessato l'esito entro quindici giorni dalla richiesta.

Saranno prese in considerazione prioritariamente le domande motivate da esigenze di tutela della salute o di assistenza a portatori handicap, di gravi patologie debitamente certificate o da esigenze familiari.

Il periodo di part time potrà essere prorogato in caso di mancanza di domande da soddisfare, o per particolari esigenze.

Fermo restando la facoltà dei lavoratori di farsi assistere individualmente dai rappresentanti sindacali, gli stessi potranno richiedere una verifica periodica sull'applicazione dell'istituto rispetto al numero delle richieste dei part time pervenute, e sulle ricadute sull'organizzazione del lavoro.

CONTRATTI DI LAVORO ATIPICI E A TEMPO DETERMINATO¹

Fermo restando che di norma le attività lavorative strutturate sono svolte mediante rapporti di lavoro a tempo indeterminato – così confermando che l'utilizzo di forme di flessibilità non è finalizzato alla precarizzazione del lavoro –, ribadiscono che il ricorso a forme di lavoro atipico deve essere limitato agli effettivi casi di necessità quali picchi di lavoro o attività circoscritte temporalmente e sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Tutti i lavoratori con contratto di lavoro atipico e a tempo determinato a partire da quelli attualmente in essere costituiranno comunque un bacino di reclutamento prioritario.

I rapporti di lavoro atipici e a tempo determinato che si procrastinano oltre 18 mesi, anche non continuativi, e in qualsiasi società del Gruppo, a decorrere da 1° gennaio 2006 saranno oggetto di verifica tra le Parti negli ambiti territoriali e società di riferimento.

La verifica è anche finalizzata a valutare la coerenza con quanto previsto al 1° capoverso.

Trimestralmente sarà attuata ad ogni livello territoriale una informazione sul numero di assunzioni effettuate, decorrenza e relative motivazioni.

A richiesta, una informazione sui dati complessivi del personale assunto con contratto di lavoro atipico sarà data a livello di Gruppo.

Le Parti convergono di dare puntuale applicazione a quanto sopra previsto attraverso una ricognizione, di norma annuale, da attuarsi per aree territoriali, sui contratti di lavoro atipici e a tempo determinato che rientrano nella tempistica sopra prevista, secondo un calendario che ne prevede l'effettuazione entro 3 mesi dalla firma del presente accordo.

¹ Sostituisce lo stesso capitolo del Contratto Collettivo Integrativo del 2006.

PROTOCOLLO DI INTESA IN MATERIA DI APPALTI¹

Le Parti con il presente Protocollo intendono realizzare un impegno convergente per conseguire l'obiettivo della qualità e dell'efficienza nella definizione dei criteri e delle modalità di scelta nonché di controllo dei fornitori, a diverso titolo, operanti con il Gruppo Hera.

Le Parti premettono che è obiettivo comune mantenere il controllo e la gestione del ciclo produttivo integrato dell'acqua, dell'energia e dell'ambiente, a tal fine è indispensabile perseguire il consolidamento delle professionalità di settore per garantire:

- a)** le conoscenze progettuali, organizzative, specialistiche, tecniche ed applicative anche in coerenza con il progetto "Scuola Mestieri" di Hera, per mantenere il saper fare operativo e le conoscenze specialistiche;
- b)** le misure atte ad assicurare, prima, durante e dopo l'intervento che l'erogazione del prodotto sia rispondente per qualità alle normative di legge;
- c)** il coordinamento, controllo delle attività progettuali tecniche ed operative, nonché il governo e la responsabilità del rapporto con clienti.

Ritengono, inoltre, vista l'evoluzione normativa in materia di gare per l'affidamento dei Servizi Pubblici Locali, di istituire un tavolo tecnico tra OO.SS. ed Azienda da attivarsi entro marzo 2010, con il compito di studiare e comprendere gli scenari derivanti dall'attuazione delle modifiche legislative Nazionali e Regionali al fine di individuare, in coerenza, obiettivi comuni a mantenere anche in prospettiva il controllo interno e la gestione dei cicli produttivi integrati dell'acqua, dell'energia e dell'ambiente.

La discussione anche sulla base delle Linee guida aziendali di indirizzo in termini di omogeneizzazione e sviluppo delle modalità di erogazione dei diversi servizi, nonché delle proposte sindacali comprese nella piattaforma di rinnovo dell'integrativo aziendale, sarà funzionale ad obiettivi di massima qualità e sicurezza, ad azioni di sostegno del mantenimento del governo interno e della gestione dei cicli integrati dell'acqua, dell'energia e dell'ambiente e delle competenze professionali dei lavoratori del Gruppo Hera funzionali alla creazione del valore, in stretta correlazione allo scenario in corso di evoluzione e definizione delle gare per l'affidamento dei servizi Pubblici Locali nei territori di riferimento ed a condividere, per quanto possibile nell'ambito dei rispettivi ruoli, l'assetto a tendere dei servizi strategici, nella gestione dei cicli integrati, di seguito indicati a titolo comunque non esaustivo.

¹ Sostituisce lo stesso capitolo del Contratto Collettivo Integrativo del 2006.

- Esercizio e conduzione impianti
- Manutenzione
- Reperibilità e Operatività di Primo intervento impianti, reti e ambiente
- Studi di fattibilità, progettazione
- Direzione lavori
- Spazzamento meccanizzato
- Raccolta e recupero rifiuti
- Gestione attività esternalizzate

Obiiettivo comune, inoltre, sarà quello di perseguire, negli specifici ambiti di responsabilità e competenza, modalità di affidamento dei servizi che garantiscono l'applicazione della clausola sociale e dei CCNL di riferimento già applicati nel Gruppo Hera.

Elemento certamente fondante è l'impegno all'attuazione, per quanto di competenza, di ogni misura finalizzata alla tutela del personale utilizzato negli appalti. E ciò al fine di evitare fenomeni che rischiano di diventare elementi di alterazione delle regole di mercato, introducendo fattori degenerativi che stravolgono i normali rapporti economici e concorrenziali, inficiando altresì la realizzazione e la qualità dell'opera e dei servizi in appalto, producendo pesanti effetti in materia di condizioni di lavoro, di sicurezza.

Condizione essenziale pertanto è l'obbligo per i fornitori del rispetto dei contratti collettivi nazionali di lavoro di settore, degli accordi sindacali integrativi, delle norme sulla sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro con riferimento a quanto previsto dal Dlgs 81/2008 e successive integrazioni, delle norme per il diritto al lavoro dei disabili, nonché di tutti gli adempimenti di legge nei confronti dei lavoratori dipendenti o soci. Il possesso dei requisiti essenziali che connotano la correttezza del rapporto di lavoro tra le imprese e i dipendenti e che questi dovranno essere garantiti per l'intera durata dell'eventuale rapporto contrattuale, saranno considerati imprescindibili.

Nei capitolati di gara verrà previsto che, qualora nel corso della prestazione si accertasse il venir meno dei requisiti sopra indicati in capo all'appaltatore o ad eventuali subappaltatori, fatto salvo quanto previsto dall'art. 8 del vigente CCNL Federambiente, e alle imprese consorziate esecutrici dei lavori, ne verrà richiesto l'immediato ripristino. In caso di mancata regolarizzazione saranno applicate le penali previste nel contratto, compresa la risoluzione del contratto.

A questo proposito l'Azienda vincitrice dell'appalto esporrà giornalmente in cantiere l'elenco dei dipendenti che operano nel cantiere stesso, sia propri che delle eventuali imprese subappaltatrici. Il vincitore avrà l'obbligo di far pervenire all'Azienda con cadenza mensile, anche in formato elettronico, la documentazione comprovante l'avvenuto pagamento delle retribuzioni e dei relativi oneri contributivi, fiscali, assicurativi.

Le OO.SS. avranno, nei limiti previsti dalla legge, accesso alle informazioni sulla regolarità contributiva.

Nel caso di nuovi appalti di servizi già esternalizzati, il nuovo aggiudicatario dovrà rispettare i contratti ed eventuali accordi collettivi vigenti nella zona di svolgimento dei servizi relativi alla riassunzione del personale che in precedenza svolgeva il medesimo servizio per conto di altro datore di lavoro.

Andranno escluse dalla aggiudicazione le offerte che prevedano un costo medio orario del lavoro inferiore a quello previsto da decreti e tabelle conseguenti alla legge n.327 del 7/11/2000 (valutazione del costo del lavoro e della sicurezza nelle gare d'appalto).

Con l'esclusione dei soli casi in cui vi sia un dettagliato capitolato tecnico di riferimento per cui la valutazione delle offerte possa avvenire con riguardo al solo dato del prezzo, l'aggiudicazione sarà effettuata all'offerta economicamente più vantaggiosa, inserendo elementi tecnico-qualitativi, adeguati alla natura e all'oggetto del contratto.

Riguardo alla composizione degli elementi tecnico qualitativi delle offerte, si è favorevoli, in relazione alla natura e all'oggetto del contratto, a prevedere l'attribuzione di un punteggio ai concorrenti che saranno in grado di proporre offerte tecnico-qualitative comprendenti politiche innovative di carattere ambientale e/o sociale.

Si afferma l'importanza dei requisiti di qualificazione delle imprese, preliminari alla definizione dei bandi di gara, per escludere quelle che risultino inadempienti in materia contrattuale, contributiva, previdenziale assicurativa e di sicurezza sul lavoro. Ulteriori elementi che si ritiene opportuno considerare e valorizzare sono la certificazione di qualità o la presenza, anche alternativa, di piani di qualità da parte di aziende non certificate, nell'ambito di una logica volta ad incentivare lo sviluppo della qualità da parte delle aziende che intendono partecipare a gare del Gruppo, la certificazione ambientale nelle sue varie espressioni internazionalmente riconosciute e la certificazione sociale, attraverso bilanci, codici etici, codici di condotta, ecc..

A questo proposito va sottolineato che la strategia del miglioramento e della qualificazione delle imprese sia da perseguire e che vada applicata in particolar modo nelle procedure di selezione di soggetti a cui affidare i servizi rivolti alla persona.

Fra i requisiti di qualificazione particolare attenzione deve essere posta alla comprovata esperienza imprenditoriale, alla capacità tecnica dei concorrenti, privilegiando opportunamente elementi quali precedenti e analoghe prestazioni a favore di amministrazioni pubbliche e soggetti privati, la qualificazione degli operatori, i sistemi di garanzia della qualità e, nei casi appropriati, i sistemi di gestione ambientale.

Dopo la stipula dei contratti di appalto di servizi, l'Azienda renderà disponibili alle OO.SS. le seguenti informazioni:

- 1) la denominazione e ragione sociale della ditta aggiudicataria;
- 2) l'indirizzo della sede legale;
- 3) il CCNL applicato al personale;
- 4) la parte normativa dei capitolati standard;
- 5) oggetto dell'appalto.

Le stesse informazioni saranno rese disponibili anche in caso di eventuali subappalti.

Nel quadro delle procedure contemplate nel Protocollo sulle Relazioni Industriali, le Parti concordano che almeno una volta all'anno, normalmente in concomitanza con la presentazione del Piano Industriale, si svolga un esame congiunto sulle politiche di decentramento e programmi di appalti di lavori.

A livello locale sarà attuato l'esame congiunto sulle ricadute organizzative delle politiche di decentramento e dei programmi di appalto di lavori sempre nel rispetto del Protocollo sopra richiamato.

Le Parti infine si danno atto che gli appalti di lavori saranno attuati nel rispetto delle procedure disciplinate dai CCNL di riferimento e dal Protocollo di Relazioni Industriali.

Al fine di favorire un maggior coinvolgimento delle Rappresentanze Sindacali sull'argomento, le Parti istituiscono un Osservatorio denominato LaborHERA come definito nel Protocollo Relazioni Industriali Gruppo Hera.

PREMIO DI RISULTATO¹

Le Parti hanno convenuto di definire, per gli anni 2010-2012, un premio di risultato unico per tutto il personale del Gruppo con CCNL Confservizi e valevole per Hera S.p.A. e le seguenti Società Controllate: Hera Comm S.r.l., Hera Luce S.r.l., Uniflotte S.r.l., Famula On Line S.p.A., Nuova Geovis S.p.A., Frullo Energia Ambiente S.r.l., Hera Trading S.r.l., Hera Funerari S.r.l ed Herambiente S.r.l.

In particolare:

- preso atto che i CCNL applicati, demandano alla contrattazione aziendale la definizione del premio di risultato sulla base del raggiungimento di obiettivi di incremento di redditività e produttività;
- ritenuto che le erogazioni debbono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare regime contributivo di cui alla legge 24 dicembre 2007 n. 247 art. 1 comma 67, le stesse, incerte nella corresponsione e nell'ammontare, saranno correlate agli indicatori dell'andamento economico e dei risultati del Gruppo.

Il premio di risultato viene così definito:

1. l'importo del premio sarà articolato in due Parti fondamentali e sarà attribuito:
 - per la prima parte A in correlazione ai risultati della redditività prevista (M.O.L.);
 - per la seconda parte B collegata al raggiungimento di obiettivi di produttività;
2. la parte A, collegata alla redditività del Gruppo, avrà peso pari al 50%, del premio teorico previsto nell'anno ed ha valenza trasversale su tutto il personale del Gruppo Hera. La redditività sarà assegnata per intero al raggiungimento dell'obiettivo di M.O.L. così come desunto dal bilancio consolidato di Gruppo. Per risultati inferiori al previsto, fino al 75% del M.O.L., si avrà una decurtazione del premio per interpolazione lineare fino a zero. Per risultati maggiori si avrà un incremento per interpolazione lineare fino al massimo di un 10% in più della cifra prevista per il raggiungimento del M.O.L.;
3. la parte B sarà legata ad obiettivi di produttività con un peso complessivo pari al 50%.

¹ Sostituisce lo stesso capitolo del Contratto Collettivo Integrativo del 2006.

Le Parti concordano che l'indicatore di produttività sarà rappresentato:

- per il 30% dal rapporto M.O.L. per addetti, come desunti dai target previsti a fine anno, secondo il seguente schema i cui parametri saranno definiti unitamente per Hera S.p.A., Hera Comm S.r.l. ed Hera Trading S.r.l., (Hera Funerari S.r.l. viene aggregata all'obiettivo) per Herambiente S.r.l. e Frullo Energia Ambiente S.r.l. (Nuova Geovis S.r.l. viene aggregata all'obiettivo), e singolarmente per Hera Luce S.r.l., Uniflotte S.r.l., Famula On Line S.p.A.. I parametri saranno comunque validati a livello centrale:

<i>Obiettivo proposto anno...</i>	<i>Liv. raggiungimento obiettivo</i>	<i>Peso obiettivo</i>
Rapporto M.O.L./addetti	€ ... per dipendente a T.I.	30%

Ai fini della consuntivazione dell'indicatore sarà adottato il seguente sistema di ponderazione:

- per risultati inferiori fino al 5% l'obiettivo si riterrà conseguito con un peso pari al 25%. Ciò corrisponde ad una % di raggiungimento del risultato dell'83,34% mantenendo il peso pari al 30%;
 - dal 5 al 10% si riterrà conseguito con un peso pari al 20%. Ciò corrisponde ad una % di raggiungimento del risultato del 66,67% mantenendo il peso pari a 30%;
 - dal 10 al 20% si riterrà conseguito con un peso pari al 15%. Ciò corrisponde ad una % di raggiungimento del risultato del 50% mantenendo il peso pari a 30%;
 - oltre il 20% si riterrà conseguito in misura pari a 0.
- per l'altro 20% saranno individuati uno o più indicatori nell'ambito dell'elenco sotto riportato in ciascuna Società Controllata. Nell'ambito di Hera S.p.A. saranno individuati a livello territoriale per ciascuna Struttura Operativa Territoriale e centralmente per le altre Strutture/Direzioni.
 - Efficacia dell'attivazione della fornitura;
 - tempo medio di arrivo da chiamata di pronto intervento;
 - saturazione dei cassonetti (n° svuotamenti);
 - saturazione degli impianti;
 - riduzione tempo fermo mezzi;
 - numero interventi manutentivi;
 - numero determinazioni di laboratorio;

- tempo medio di servizio del contact center Hera Comm;
- tempo medio di servizio allo sportello;
- incidenza degli infortuni;
- assenteismo;
- riduzione ferie arretrate;
- riduzione straordinari;
- prevenzione e sicurezza.

Rispetto all'obiettivo di produttività eventuali ulteriori indicatori che dovessero essere individuati dovranno essere validati a livello centrale dai soggetti firmatari il presente accordo.

L'applicazione del presente accordo è condizionata alla definizione degli obiettivi di produttività per ciascuna unità organizzativa di riferimento cui si dovrà pervenire entro il 30 maggio di ciascun anno. Le Parti concordano inoltre che l'erogazione del premio di risultato relativo agli obiettivi di produttività è correlato al raggiungimento dell'obiettivo stesso.

Il premio sarà determinato per ciascun lavoratore sulla base della scala parametrica di Gruppo, già concordata tra le Parti, che si riporta di seguito.

Le Parti, inoltre, convengono che gli incrementi del premio di risultato saranno a parametro medio: per l'anno 2010 € 180, per l'anno 2011 € 205 e per l'anno 2012 € 220.

LIVELLI E SCALA PARAMETRICA				
FEDERGASACQUA	FEDERELETRICA	FEDERAMBIENTE	FGA FUNERARI	SCALA PARAMETRICA
Q	QS	Q	QS	130
	Q		Q	
8	ASS	8	A1	123
	AS			
7	A1S	7	A2	118
	A1			
6	BSS	6	B1	112
5	BS			
4	B1S	5	B2	105
3	B1		C1	
2	B2S	4	C2	100
	B2			
	CS			
1	C1	2	D1	95
	C2	1	D2/D3	

LIVELLO MEDIO

Di conseguenza gli importi di base del premio di risultato di competenza per gli anni 2010, 2011 e 2012, per il raggiungimento del 100% del premio al livello medio di cui alla scala parametrica di Gruppo, sono definiti come da tabella di seguito riportata.

- 2010 € 1.530,00;
- 2011 € 1.735,00;
- 2012 € 1.955,00.

Le Parti convengono che a titolo di produttività consolidata per effetto di livelli di redditività e competitività acquisiti nel tempo, dall'importo lordo del premio 2009, (pari a € 1.350,00) e subordinatamente al conseguimento di un risultato congruo, riscontrabile dalla consuntivazione che sarà effettuata entro il mese di maggio 2010, una somma pari a € 350,00 lordi sarà detratta dall'importo complessivo annuo e consolidata, agli aventi diritto, quale elemento fisso ad personam non assorbibile (utile per gli istituti contrattuali e previdenziali) con decorrenza dal 1° gennaio 2011 e suddivisa per 14 mensilità.

Allo stesso modo e come per l'anno 2009 le Parti convengono inoltre che, sempre a titolo di produttività consolidata per effetto di livelli di redditività e competitività acquisiti nel tempo, e subordinatamente al conseguimento di un risultato congruo, dall'importo lordo dei successivi anni saranno detratte e consolidate, agli aventi diritto, quale elemento fisso ad personam non assorbibile (utile per gli istituti contrattuali e previdenziali) ulteriori, rispetto a quanto consolidato per il 2009, € 200,00 per l'anno 2010 e ulteriori € 200,00 per l'anno 2011. A decorrere rispettivamente dal 1 marzo 2012 e 1 marzo 2013 suddiviso per 14 mensilità.

Le quote di premio di cui sopra riferiti agli anni 2009, 2010 e 2011, così detratte, saranno consolidate sempre nel rispetto delle suddette scadenze anche ai nuovi assunti in data successiva alla firma dell'accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Integrativo di Gruppo.

Pertanto e tenuto conto di quanto sopra consolidato l'importo variabile lordo del premio di risultato per gli anni 2010, 2011 e 2012, per il raggiungimento del 100% del premio al livello medio di cui alla scala parametrica di Gruppo, sarà pari a quanto di seguito riportato.

- 2010 € 1.180,00;
- 2011 € 1.185,00;
- 2012 € 1.205,00.

L'importo annuo ad personam come sopra riconosciuto a titolo di produttività consolidata viene incrementato sempre con effetto dalle suddette date di una quantità economica pari a € 50,00 a decorrere dal 1° gennaio 2011, € 55,00 dal 1° marzo 2012 e € 63,00 dal 1° marzo 2013, da riparametrare secondo la scala parametrica sopra riportata, per il solo personale assunto ante 1° gennaio 2006 ed in forza nelle suddette date nei territori di Ferrara, Modena,

Imola-Faenza, Forlì-Cesena, Ravenna e Rimini. Le modalità di ripartizione verranno definite dalla Commissione tecnica di cui al capitolo “Indennità e trattamenti economici normativi”.

4. Gli indicatori saranno monitorati con cadenza trimestrale durante l’anno (con particolare riferimento alla revisione di budget), dall’Osservatorio LaborHERA così come disciplinato dal Protocollo delle Relazioni Industriali. Inoltre, qualora si verifici uno scostamento previsionale in riduzione, pari al 10% di M.O.L., le Parti si incontreranno per le verifiche del caso;

5. il premio sarà attribuito a ciascun lavoratore, a tempo indeterminato, a tempo determinato e con contratto di inserimento, in modo proporzionale alla durata della prestazione ed in funzione della presenza in servizio nell’anno di riferimento; a tal fine saranno considerate come giornate di effettivo servizio le ferie, gli infortuni sul lavoro, l’astensione obbligatoria per gravidanza, i ricoveri ospedalieri, i permessi sindacali, la donazione sangue e assenze per permessi ex L. 104/92.;

6. il pagamento del premio sarà erogato con la prima busta paga del mese successivo a quello di approvazione del bilancio consuntivo, di norma nel mese di giugno;

7. il presente accordo sarà armonizzato alla disciplina e/o norme di legge che dovessero essere definite in materia, relativamente agli aspetti contributivi/previdenziali del premio attribuito;

8. per quanto non contemplato espressamente nel presente accordo, si farà riferimento alle relative norme previste in materia dai CCNL di riferimento.

INDENNITÀ E TRATTAMENTI ECONOMICI NORMATIVI¹

Le Parti, convengono di definire un sistema di armonizzazione delle indennità e dei trattamenti economici normativi esistenti nel Gruppo Hera attraverso i seguenti criteri:

- armonizzazione di ogni trattamento differente per importi e modalità dalla disciplina di cui ai vigenti CCNL applicati nel Gruppo ed applicazione della disciplina degli stessi CCNL;
- armonizzazione dei trattamenti economici normativi non previsti dal CCNL;
- la differenza tra gli importi riferiti alle singole indennità o altri trattamenti economici oggi corrisposti nell'anno convenzionale medio, che sarà definito dalle Parti, e quelli previsti secondo la disciplina contrattuale, nonché quelli derivanti dalle indennità trattamenti economici non previsti dai CCNL sempre riferiti al medesimo anno medio di riferimento saranno erogate mediante il riconoscimento di una ad personam annuo non assorbibile, suddiviso per 14 mensilità.

I trattamenti di cui sopra non potranno essere peggiorativi rispetto al trattamento in essere dei singoli lavoratori interessati, riferito all'anno convenzionale medio di cui sopra.

Le Parti si attiveranno inoltre per:

- pervenire ad un, anche progressivo, uniforme trattamento di trasferta per tutto il personale del Gruppo;
- verificare i trattamenti di mobilità geografica. Ad integrazione dell'accordo sindacale 26 luglio 2006 le Parti convengono comunque che:

anche in considerazione dell'evoluzione societaria attuata nel Gruppo con decorrenza 31 dicembre 2009 e che ha portato, attraverso un processo di desocietarizzazione delle Società Operative Territoriali, il conferimento in Hera S.p.A., delle attività dalle stesse gestite – ad esclusione di quelle relative alla gestione clienti conferite in Hera Comm S.r.l. – ritengono opportuno ribadire che il ricorso alla mobilità verrà attuato privilegiando la mobilità volontaria.

Nell'ambito del confronto previsto al punto 2 dell'accordo sindacale del 26 luglio 2006, le Parti valuteranno anche soluzioni di riqualificazione/riconversione professionali ed eventuali disponibilità individuali. Potranno, inoltre, essere valutate mobilità geografiche

¹ Sostituisce lo stesso capitolo del Contratto Collettivo Integrativo del 2006.

a carattere temporaneo per il tempo necessario a verificare eventuali diverse soluzioni supportate da adeguata formazione;

- verificare in tema di premio di risultato, se è perseguibile un sistema di redistribuzione di quote di premio non corrisposte a causa dell'assenteismo;
- perseguire una armonizzazione anche progressiva nel tempo del trattamento di mensa;
- verrà assicurato il rimborso dei costi, secondo le vigenti prassi, di ottenimento del Certificato di Qualificazione del Conducente a tutti coloro che utilizzano professionalmente mezzi di trasporto a patente "C" o superiore;
- l'Azienda si impegna ad attivare, una convenzione finalizzata a garantire una copertura assicurativa sul recupero dei punti patente eventualmente decurtate per infrazioni commesse durante l'attività lavorativa. Il personale sarà libero di aderire a proprie spese.

Per quanto riguarda i trattamenti normativi, le Parti ritengono opportuno perseguire un unico sistema di conteggio delle ferie, dello straordinario e un sistema di gestione dei ritardi e permessi per visite mediche. Inoltre sarà attuata una verifica sul trattamento economico turnisti, applicativo del nuovo sistema di remunerazione dei turni del CCNL Gas Acqua.

Per finalizzare quanto sopra le Parti convengono, pertanto, di istituire una Commissione Tecnica composta dalla rappresentanza aziendale e n.10 membri di nomina sindacale che le Parti individueranno entro il mese di aprile 2010. Tale Commissione avrà il compito di sottoporre al tavolo negoziale di Gruppo proposte operative al fine di attuare le armonizzazioni.

APPLICAZIONE CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO

Le Parti nel rispetto di quanto concordato tra gli Enti Soci, le società confluite nel Gruppo Hera e le Organizzazioni Sindacali con il Verbale d'Incontro del 24 luglio 2002 e cioè che "... è obiettivo comune delle Parti procedere progressivamente e per quanto possibile, all'applicazione dei CCNL di riferimento: gas-acqua, igiene ambientale e federelettrica", nonché di quanto pattuito nel Protocollo sulle Relazioni Industriale di Gruppo del 1° ottobre 2004, hanno concordato di definire gli ambiti di applicazione dei contratti collettivi Confservizi, – CCNL settore Gas Acqua (Federgasacqua), CCNL dei Servizi Ambientali e Territoriali (Federambiente), CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico (Federenergia) e il CCNL delle Imprese Pubbliche Funerarie (Federgasacqua Funerari) – all'interno del Gruppo Hera come segue:

1) in ambito Hera S.p.A:

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Servizi Ambientali e Territoriali - Federambiente - si applica alla Divisione Ambiente e alla Divisione Ingegneria Realizzazione Grandi Impianti Coordinamento Reti Elettriche.

Le altre strutture Divisionali di Holding, Reti e Ricerche e Sviluppo, Vendita e Marketing, Tele-riscaldamento, Servizi, applicheranno il CCNL per il settore Gas Acqua – Federgasacqua –.

2) In ambito Società Operative Territoriali:

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Servizi Ambientali e Territoriali – Federambiente – si applica alle strutture Ambiente.

Il CCNL per il settore Gas Acqua – Federgasacqua – si applica alle strutture Reti.

Le SOT che attualmente nel ciclo produttivo gas acqua-elettrico applicano il Contratto Collettivo Nazionale per i lavoratori addetti al settore elettrico – Federenergia – manterranno l'applicazione di tale CCNL;

3) Hera Luce S.r.l. applicherà il Contratto Collettivo Nazionale per i lavoratori addetti al settore elettrico – Federenergia –;

4) Hera Comm S.r.l. applicherà il Contratto Collettivo Nazionale per il settore Gas-Acqua – Federgasacqua –;

- 5) Uniflotte S.r.l. applicherà il Contratto Collettivo Nazionale dei Servizi Ambientali e Territoriali – Federambiente –;
- 6) Famula On Line S.p.A. applicherà il Contratto Collettivo Nazionale per il settore Gas-Acqua – Federgasacqua –;
- 7) Frullo Energia Ambiente S.r.l. e Ambiente 3000 S.r.l. applicheranno il Contratto Collettivo Nazionale dei Servizi Ambientali e Territoriali – Federambiente –;
- 8) Hera Trading S.r.l. applicherà il Contratto Collettivo Nazionale per il settore Gas-Acqua – Federgasacqua –;
- 9) Recupera S.r.l. applicherà il Contratto Collettivo Nazionale dei Servizi Ambientali e Territoriali – Federambiente –.

Al fine di pervenire ad una omogenea applicazione, a decorrere dal 1° settembre 2007, dei CCNL sopra definiti a tutto il personale dipendente oggi presente nelle società e ai futuri nuovi assunti/trasferiti viene costituita una Commissione Tecnica che definisca una proposta di regolamentazione applicativa fermo restando il principio dell'equivalenza dei trattamenti in vigore. Tale Commissione definirà altresì una proposta per la definizione degli ambiti di applicazione dei CCNL nelle strutture di staff di Hera S.p.A. e SOT, che allo stato manterranno i Contratti Collettivi già esistenti, nonché nelle restanti società del Gruppo. Le Parti si impegnano a comunicare i nominativi dei componenti della commissione entro il corrente mese di marzo.

Letto, convenuto e sottoscritto

Il testo viene sottoscritto per condivisione della collazione in data 23 giugno 2010 tra

HERA S.p.A. 	LA DELEGAZIONE TRATTANTE	
	FILCTEM-CGIL  SERGIO ADRIANO per Giorgio Caroni	FP-CGIL 
	FIT-CISL 	FEMCA-CISL 
	FLAEI-CISL 	
	UILTRASPORTI-UIL 	UILCEM-UIL 
	CISAL FEDERENERGIA 	FIADDEL 

13. APPENDICE

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE OO.SS. CONTENUTA NEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2006	49
ACCORDO DI GRUPPO 10 NOVEMBRE 2004 IN MATERIA DI CIRCOLO INTERAZIENDALE HERA	50
ACCORDO DI GRUPPO 10 NOVEMBRE 2004 IN MATERIA DI CESSIONE INDIVIDUALE DEL CONTRATTO DI LAVORO	53
ACCORDO DI GRUPPO DEL 26 LUGLIO 2006 IN MATERIA DI TRATTAMENTI DI MOBILITÀ GEOGRAFICA	56
ACCORDO DI GRUPPO DEL 7 DICEMBRE 2007 IN MATERIA DI APPLICAZIONE CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO	60
LETTERA DIREZIONE MODALITÀ APPLICATIVE ACCORDO DEL 7 DICEMBRE 2007	65
LETTERA OO.SS. CONVALIDA FIRMA CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO	68
LETTERA OO.SS. MODIFICA NUMERO COMPONENTI COMMISSIONE E OSSERVATORIO	69
LETTERA OO.SS. NOMINATIVI COMPONENTI OSSERVATORIO E COMMISSIONE	70

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE OO.SS. CONTENUTA NEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2006

Le OO.SS. del Coordinamento del Gruppo in riferimento ai percorsi di confronto e di verifica sui piani industriali sia a livello di Holding che di Sot dichiarano l'obiettivo di perseguire gli intenti e gli indirizzi sindacali sanciti dalla piattaforma per il contratto Collettivo Collettivo Aziendale Gruppo Hera del 27 luglio 05.

Convenendo sulla positività della presente intesa, le OO.SS. firmatarie, ribadiscono, nell'ambito della miglior tutela dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, la necessità, in caso di eventuali esternalizzazioni, appalti o affidamenti, che venga coerentemente richiesta e verificata l'applicazione dei Contratti Collettivi Nazionali del settore di riferimento.

The image shows a collection of handwritten signatures and names of trade unions. At the top, there is a signature for 'FP CGIL' with a large, stylized signature. Below it, there are several other signatures, some with names like 'FILA', 'Fiat cisl', and 'VILCEM'. There are also some smaller, less legible signatures and names scattered throughout the section.

**ACCORDO DI GRUPPO 10 NOVEMBRE 2004 IN MATERIA
DI CIRCOLO INTERAZIENDALE HERA**

Verbale d'accordo

del giorno **10 novembre 2004** presso la sede aziendale di V.le Berti Pichat,2/4 Bologna, tra:

Hera S.p.A. anche per conto delle Società territoriali e controllate rappresentata da:

Ing. Roberto Barilli, Direttore Generale

Dott. Giancarlo Campri, Direttore Centrale Personale e Organizzazione

Dott. Carmelo Riccio, Responsabile Relazioni Industriali

e le **Organizzazioni Sindacali Territoriali, le R.S.A e R.S.U. aziendali rappresentative nel Gruppo Hera.**

FNLE – CGIL Bologna, Forlì-Cesena, Imola-Faenza, Rimini

FILCEM – CGIL Ravenna-Lugo

FLAEI – CISL Imola

FEMCA – CISL Bologna, Ravenna-Lugo, Forlì-Cesena, Faenza, Rimini

UILCEM – UIL Bologna, Ravenna-Lugo, Imola-Faenza, Forlì-Cesena, Rimini

FAILE – CISAL Ravenna

FP – CGIL Bologna, Ravenna-Lugo, Forlì-Cesena, Faenza, Rimini

FIT – CISL Bologna, Ravenna-Lugo, Forlì-Cesena, Faenza, Rimini

ULTRASPORTI – UIL Bologna, Ravenna-Lugo, Forlì-Cesena, Faenza, Rimini

FIADEL Bologna, Ravenna

UGL Ambiente Ravenna

si sono incontrate per discutere i trattamenti da riconoscere a favore dei circoli ricreativi aziendali per l'esercizio di attività culturali e ricreative;

Premesso

Che è stato consegnato ad Hera S.p.A. il verbale 26 giugno 2003, di costituzione del “Circolo Interaziendale Hera”;

dopo approfondita discussione

Le Parti



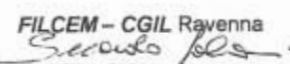
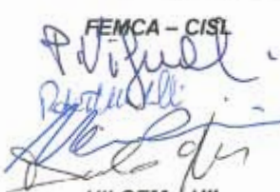



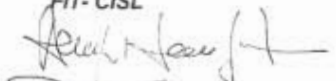
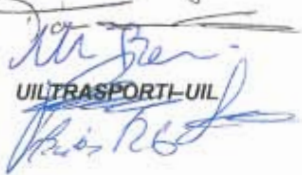
Considerata la volontà manifestata dalle Organizzazioni Sindacali di pervenire alla costituzione di un circolo ricreativo aziendale unico per tutto il Gruppo,

Hanno convenuto

di armonizzare i diversi trattamenti contributivi applicati nell’ambito del Gruppo, Hera S.p.A., Società Operative Territoriali e Società controllate limitatamente al personale dipendente cui si applica il CCNL Unico Gas Acqua, Federambiente, Federelettrico e Funerari, come segue:

- 1)** il contributo annuale per il funzionamento dei circoli aziendali sarà parificato, entro l’anno 2007, per tutto il personale e commisurato al numero di dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio di ciascun anno. A tal fine i dipendenti a tempo parziale sono computati in proporzione alla quantità della prestazione;
- 2)** per l’anno 2004 i contributi saranno erogati nella misura e secondo le modalità, utilizzate per l’anno 2003;
- 3)** per gli anni 2005 e 2006, fermi restando i trattamenti più elevati, il contributo viene rispettivamente fissato in € 90,00 (Euro novanta/00) ed € 100,00 (cento/00), per gli importi corrisposti in misura inferiore;

- 4) per l'anno 2007 e per tutto il personale del Gruppo come sopra individuato il contributo sarà elevato ad € 110,00 (Euro centodieci/00);
- 5) i contributi saranno corrisposti annualmente in due tranche una nel mese di aprile e l'altra in ottobre;
- 6) vengono riconosciuti 10 ore annue interscambiabili di permessi retribuiti, per ogni dipendente che ricopre cariche nel consiglio dei circoli aziendali;
- 7) Il presente accordo annulla e sostituisce qualsiasi altra regolamentazione vigente in materia.

<p>HERA S.p.A.</p> 	<p>Per le OO.SS.</p> <p>FNLE - CGIL </p> <p>FILCEM - CGIL Ravenna </p> <p>FLAEI - CISL Imola</p> <p>FEMCA - CISL </p> <p>UILCEM - UIL </p> <p>FAILE - CISAL Ravenna </p>	<p>Per le OO.SS.</p> <p>FP - CGIL </p> <p>FIT - CISL </p> <p>UILTRASPORTI-UIL </p> <p>FIADEL</p> <p>UGL Ambiente Ravenna</p>
---	--	--

ACCORDO DI GRUPPO 10 NOVEMBRE 2004 IN MATERIA DI CESSIONE INDIVIDUALE DEL CONTRATTO DI LAVORO

Accordo Sindacale Aziendale

Il giorno **10 novembre 2004** presso la sede di Hera S.p.A. V. le Berti Pichat, 2/4 Bologna tra:

Il **Gruppo Hera**, Holding, Società Operative Territoriali e Società Controllate,
rappresentato da:

Ing. Roberto Barilli, Direttore Generale

Dott. Giancarlo Campri, Direttore Centrale Personale e Organizzazione

Dott. Carmelo Riccio, Responsabile Relazioni Industriali

e **le Organizzazioni Sindacali Territoriali, Regionali di Categoria, R.S.U. e R.S.A.
rappresentative nel Gruppo Hera,**

FNLE – CGIL Bologna, Forlì-Cesena, Imola-Faenza, Rimini

FILCEM – CGIL Ravenna-Lugo

FLAEI – CISL Imola

FEMCA – CISL Bologna, Ravenna-Lugo, Forlì-Cesena, Faenza, Rimini

UILCEM – UIL Bologna, Ravenna-Lugo, Imola-Faenza, Forlì-Cesena, Rimini

FAILE – CISAL Ravenna

FP – CGIL Bologna, Ravenna-Lugo, Forlì-Cesena, Faenza, Rimini

FIT – CISL Bologna, Ravenna-Lugo, Forlì-Cesena, Faenza, Rimini

ULTRASPORTI – UIL Bologna, Ravenna-Lugo, Forlì-Cesena, Faenza, Rimini

FIADEL Bologna, Ravenna

UGL Ravenna

Le Parti

ritengono opportuno ribadire che la mobilità del personale deve essere non solo finalizzata a sopperire ad esigenze tecniche produttive ed organizzative ma altresì a perseguire lo sviluppo e la riqualificazione professionale e l'ottimizzazione delle risorse;

in considerazione delle esigenze evidenziate di una corretta allocazione delle risorse nell'ambito delle diverse realtà societarie che compongono il Gruppo Hera in conseguenza dei processi riorganizzativi che si dovessero rendere necessari, e sempre nell'ottica delle finalità di cui sopra

ritengono opportuno definire i trattamenti normativi ed economici di base da assicurare al personale che si trasferisce, avendo manifestato il proprio assenso, da una ad altra società con cessione individuale del contratto di lavoro;

per quanto sopra e con riferimento ai trasferimenti che coinvolgono il personale con Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Confservizi nell'ambito del Gruppo Hera, Holding, Società Operative Territoriali e Società Controllate,

hanno convenuto

con riferimento al personale che sarà trasferito con cessione di contratto di lavoro individuale i seguenti trattamenti quadro:

- trasferimento delle spettanze di trattamento di fine rapporto maturate presso la società di provenienza nel rispetto della normativa vigente;
- nell'ipotesi in cui in conseguenza della cessione il dipendente perda l'iscrizione previdenziale INPDAP, essendo la società di destinazione iscritta presso altro ente, in considerazione della prospettiva di un peggiorativo trattamento previdenziale, viene riconosciuto un importo ad personam annuo lordo pari alla differenza tra il calcolo previdenziale INPS e quello INPDAP effettuato, alla data della cessione, sulla base dell'anzianità maturata dal dipendente al 31 dicembre 1995 e rapportato ad una durata convenzionalmente definita in anni 18. Al dipendente sarà fornita ogni documentazione utile a comprendere i calcoli di cui sopra;
- garanzia della ricostituzione automatica del rapporto, senza periodo di prova, a tutti gli effetti presso Hera S.p.A. o società controllate, – per quanto possibile nei territori di provenienza – ai sensi dell'art. 2932 c.c. in caso di eventuali esuberanti per ragioni organizzative, con conservazione di tutti i diritti (inquadramento, retribuzione, anzianità, ecc.) e con eventuale applicazione degli accordi sulla mobilità territoriale.
In tal caso sarà garantito il rimborso delle eventuali spese sostenute per ricongiunzione dei periodi contributivi;
- nel caso in cui la cessione comporti un mutamento della sede di lavoro saranno applicati i trattamenti economici e normativi di cui all'accordo sindacale sulla mobilità geografica del 22 gennaio 2003;

ACCORDO DI GRUPPO DEL 26 LUGLIO 2006 IN MATERIA DI TRATTAMENTO DI MOBILITÀ GEOGRAFICA

Verbale di accordo

del giorno **26 luglio 2006** presso la sede aziendale, tra:

Hera S.p.A. rappresentata da:

Dott. Giancarlo Campri, Direttore Centrale Personale e Organizzazione

Dott. Carmelo Riccio, Responsabile Relazioni Industriali

e il **Coordinamento Sindacale di Gruppo** rappresentato dalla Delegazione Trattante:

FILCEM, FP – CGIL

FIT, FEMCA – CISL

FLAEI – CISL

UILTRASPORTI, UILCEM – UIL

FAILE – CISAL, FIADEL

Le Parti si sono incontrate al fine di verificare ed aggiornare la disciplina della mobilità geografica del personale, interna ad Hera S.p.A. e Società Controllate, di cui al Verbale di accordo sottoscritto il 22 gennaio 2003.

Le Parti hanno convenuto un aggiornamento degli importi economici così come riportati nel testo del Verbale di accordo sopra citato che integralmente si riporta.

Premesso che

a) Le Parti confermano gli impegni previsti nel verbale di incontro del 24 luglio 2002 e specificamente quanto indicato al punto 2 “Fermi restando gli accordi e le procedure vigenti nelle varie Aziende, è inoltre previsto, previo confronto preventivo sui modelli organizzativi, che per quanto riguarda eventuali trasferimenti di sede di lavoro da una società territoriale all’altra o società controllate/partecipate, per quanto possibile e compatibilmente con il processo di integrazione, sarà favorito il mantenimento delle attuali sedi di lavoro, privilegiando all’occorrenza mobilità territoriali volontarie o secondo regole definite in accordo tra le Parti entro il 31.12.2002”.

b) Il presente Accordo regola i trattamenti normativi ed economici in occasione di trasferimenti e distacchi e trova applicazione in Hera S.p.A. e nelle Aziende controllate.

Hanno convenuto

1. Le premesse sono parte integrante dell'Accordo;

2. L'Azienda al fine di sopperire ad esigenze tecniche, organizzative e produttive correlate agli effettivi carichi di lavoro, si riserva di disporre, valutata l'adeguatezza delle competenze professionali possedute rispetto ai requisiti richiesti, mobilità non volontarie. Quanto sopra sarà oggetto di un preventivo confronto negoziale tra le parti; tale confronto sarà attivato tramite comunicazione scritta (o informazione verbale durante un incontro appositamente convocato) in merito alle scelte e finalità organizzative da cui conseguono tali interventi.

Il confronto si svilupperà e concluderà entro i 20 giorni successivi al ricevimento della informativa. Nell'ambito del confronto le parti valuteranno ipotesi alternative finalizzate a privilegiare per quanto possibile la riqualificazione e la formazione professionale.

Al termine del confronto che è finalizzato a pervenire ad una soluzione condivisa, le parti assumeranno le decisioni che competono alla propria autonomia e responsabilità.

Nella individuazione delle persone da trasferire si terrà conto delle condizioni e composizione familiare e delle categorie protette;

3. per trasferimento s'intende la destinazione del lavoratore, nell'ambito del territorio Regionale servito dal Gruppo Hera (si precisa che l'accordo ricomprende anche gli spostamenti interni al territorio delle SOT), dalla sede di appartenenza ad altra sede di lavoro collocata fuori dal territorio del Comune ove è ubicata la sede stessa e che comporti un allontanamento dalla propria abitazione;

4. i trattamenti economici, riportati nelle allegate tabelle, sono distinte in due ipotesi tassative; Il contributo alloggio sarà erogato in caso di effettivo e documentato cambio di abitazione in prossimità della nuova sede di lavoro;

SITUAZIONE 1°	PERIODO INIZIALE DI TRASFERTA da scegliere tra:		CONTRIBUTO ALLOGGIO
	PIÙ DI LISTA Massimo tre mesi	FORFETTARIA Massimo tre mesi	
Cambio residenza/ domicilio per spostamenti che determinano un allontanamento dalla propria residenza/domicilio	massimali: € 64,00 a pernottamento; € 54,00 a pasti complessivi al giorno; + 2 rientri in sede di provenienza al mese oppure ogni settimana se le spese di rientro non superano quelle di permanenza	€ 67,00 per giorno lavorativo/nette; + 2 rientri in sede di provenienza al mese oppure ogni settimana se le spese di rientro non superano quelle di permanenza	Un contributo netto pari agli importi riportati nella tabella allegata; + spese di prima sistemazione (agenzia immob., allacciamenti) max € 1.150

SITUAZIONE 2°	CONTRIBUTO AUTO Per max 5 anni
Senza cambio residenza/ domicilio per spostamenti maggiori rispetto al percorso casa/precedente sede di lavoro	A tale personale compete sui soli chilometri di maggiore percorrenza rispetto al percorso casa precedente sede di lavoro: <ol style="list-style-type: none"> per distanze fino a 50 km a/r verrà erogato un contributo forfetario di € 3.360,00 nette; oltre i 50 km sarà erogato un importo aggiuntivo di € 62 a ulteriore km sino ad un importo massimo € 14.500,00 netti in cinque anni; indennità a km per uso auto propria (1/5 costo carburante sulla maggiore percorrenza chilometrica) e copertura assicurativa kasko.

MASSIMALI PER TRASFERIMENTI VERSO ALTRE CITTÀ

Città	Media canone di locazione centro città [€]	Contributo alloggio Impiegati, Operai e Quadri
Bologna	755	11.325
Modena	702	10.523
Ravenna	648	9.719
Forlì	539	8.088
Rimini		
Cesenatico		
Ferrara		
Imola	486	7.297
Cesena		
Faenza	405	6.074

5. l'importo di € 14.500,00 costituisce il contributo massimo da erogarsi nei cinque anni e potrà essere corrisposto previo accordo con il dipendente anche in quote mensili. Al dipendente che non utilizza la propria auto compete il rimborso del costo dell'abbonamento del mezzo pubblico;
6. i trattamenti di cui sopra non si applicano al personale che è stato trasferito in una sede di lavoro dallo stesso richiesta preventivamente e formalmente;
7. sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore previsti da eventuali accordi aziendali vigenti, limitatamente agli ambiti territoriali ivi disciplinati;
8. gli importi economici delle tabelle saranno ricalcolati annualmente adeguandoli all'inflazione reale; l'Azienda comunicherà entro il 30 giugno di ciascun anno gli importi adeguati;
9. le integrazioni economiche definite saranno applicate nei confronti del personale che sarà trasferito in data successiva a quella di firma del presente accordo e sulla base delle regole ivi stabilite. Dette integrazioni saranno riconosciute altresì, per il periodo residuo di applicazione del trattamento economico (quinquennio), al personale trasferito in epoca antecedente a condizione che non sia stato loro assegnato, in relazione al trasferimento, alcun trattamento aggiuntivo rispetto a quello previsto dal presente accordo;
10. Le Parti infine concordano di effettuare una verifica complessiva sull'applicazione del presente accordo entro il 31 dicembre 2007.

HERA S.P.A.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

FILCEM - CGIL FB - CGIL

FIT - CISL FEMGA - DISL

FLAEI - CISL

UILTRASPORTI UILCEM - UIL

FAILE - CISAL FIA - BEA

ACCORDO DI GRUPPO 7 DICEMBRE 2007 IN MATERIA DI APPLICAZIONE CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO

VERBALE D'ACCORDO

del giorno **7 dicembre 2007** presso la sede aziendale in Bologna V.le Berti Pichat, 2/4 tra:

Hera S.p.A. rappresentata da:

Dott. Giancarlo Campri, Direttore Centrale Personale e Organizzazione

Dott. Carmelo Riccio, Responsabile Relazioni Industriali

e **Il Coordinamento Sindacale di Gruppo** rappresentato dalla Delegazione Trattante:

FILCEM, FP – CGIL, FIT, FEMCA, FLAEI – CISL, ULTRASPORTI, UILCEM – UIL,

CISAL – FEDERENERGIA

Sulle regole di applicazione dei CCNL Conservizi nel Gruppo Hera

Le parti

Richiamato quanto pattuito al capitolo 13 “Applicazione Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro” del Contratto Collettivo Integrativo Gruppo Hera del 22 marzo 2006;

Terminati i lavori della Commissione Tecnica che è stata costituita sulla base di quanto previsto nell'accordo sindacale sopra citato, con l'obiettivo di definire una regolamentazione per l'applicazione dei CCNL Conservizi, – CCNL settore Gas Acqua (Federutility gas acqua), CCNL dei Servizi Ambientali e Territoriali (Federambiente), CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico (Federutility energia) e il CCNL delle Imprese Pubbliche Funerarie (Funerari) – in termini omogenei all'interno del Gruppo Hera negli ambiti così come individuati nel capitolo “Applicazione Contratti Collettivi di Lavoro” del Contratto Collettivo di Gruppo del 22 marzo 2006;

evidenziato che l'assegnazione del CCNL secondo gli ambiti individuati sarà attuata, nei confronti di tutto il personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato (escluso apprendisti e contratti di inserimento), in base alla collocazione organizzativa nella quale ciascun dipendente si trova inserito, nonché in caso di nuova collocazione organizzativa a seguito di trasferimento nel corso della propria vita lavorativa. Tale assegnazione sarà attuata altresì nei confronti di ogni nuovo assunto;

Hanno convenuto

di definire le seguenti regole di applicazione dei CCNL Confservizi:

1) Retribuzione contrattuale

a) comparazione tra la retribuzione annua prevista dai Contratti Collettivi Nazionali di lavoro, intendendosi come tale la somma delle voci retributive fisse e continuative, escluse quelle legate alla presenza o alla prestazione, nell'importo fruito dal dipendente interessato e quella prevista dal livello di inquadramento professionale di destinazione;

b) tutte le altre voci retributive fisse e continuative, di qualunque altra fonte normativa, escluse quelle legate alla presenza o alla prestazione, verranno conservate dagli interessati se sono non assorbibili; in caso contrario saranno oggetto di comparazione;

c) nel caso in cui la predetta comparazione evidenzia una retribuzione superiore nella posizione professionale di destinazione rispetto a quella di provenienza sarà applicata integralmente la retribuzione del CCNL di destinazione;

d) qualora, invece, la comparazione evidenzia una retribuzione superiore nella posizione professionale di provenienza rispetto a quella di destinazione, la differenza verrà mantenuta ad personam mediante l'attribuzione di una voce retributiva "armonizzazione contrattuale", da corrispondersi suddivisa per 14 mensilità. Tale importo è riconosciuto a compensazione di qualsiasi differenza contrattuale e non potrà subire variazioni derivanti da successivi rinnovi contrattuali anche retroattivi. È inoltre non assorbibile ma comparabile in caso di successivo passaggio di CCNL.

2) Tabella di equivalenza dei livelli di inquadramento

La comparazione di cui al punto 1) sarà attuata assegnando all'interessato il livello di inquadramento professionale e retributivo individuato secondo la seguente tabella di equivalenza.

GASACQUA	ENERGIA	FEDERAMBIENTE	FUNERARI
Q	QS	8Q	QS
	Q	7Q	Q
8	ASS	8	A1
	AS		
7	A1S	7B	A2
	A1		
6	BSS	6B	B1
5	BS	5B	B2
4	B1S		
3	B1	4B	C1
2	B2S	3B	C2
	B2		C3
	CS		
1	C1	2B	D1
	C2	1	D2/D3

3) Orario di lavoro

Nel caso in cui il passaggio ad altro CCNL comporti un incremento dell'orario settimanale di lavoro all'interessato sarà assegnato un importo ad personam di valore pari alla differenza corrispondente calcolata sui valori del CCNL di destinazione. Detti trattamenti sono assorbibili in caso di successivo passaggio di contratto laddove sia previsto un minor orario di lavoro.

4) Ferie

Qualora la disciplina del CCNL di destinazione preveda un monte ferie annuale inferiore, rispetto a quelle godute dall'interessato, queste ultime saranno mantenute ad personam. Il raffronto tra le spettanze è effettuato comparando le giornate e non le ore. La fruizione in ore andrà effettuata secondo l'orario del CCNL di destinazione.

5) Aumenti periodici di anzianità

Fermo restando il mantenimento dell'importo in cifra maturato, all'interessato sarà applicata la disciplina in materia prevista dal nuovo CCNL. Ai fini della maturazione dello scatto successivo sarà considerata utile l'anzianità maturata dall'ultimo scatto percepito.

6) Assistenza sanitaria (CCNL FDE)

Nei confronti del personale che transita dal CCNL del settore elettrico ad altro CCNL l'Azienda ai fini del mantenimento di tale istituto, continuerà a versare la contribuzione relativa, secondo la regolamentazione del CCNL del settore elettrico e successive modifiche o variazioni. A tal fine le parti si attiveranno per quanto di competenza affinché le strutture preposte alla gestione dei fondi assistenziali adeguino i propri regolamenti a tale nuovo contesto.

7) Sabato festivo (CCNL FDA)

Tale istituto viene convenzionalmente quantificato in un importo annuo pari a due giornate di lavoro ordinario di sei ore ciascuna e sarà inserito tra le voci retributive da comparare all'atto del passaggio di contratto.

8) Gratifica pasquale (CCNL FDA)

Sarà inserita tra le voci retributive da comparare all'atto del passaggio di contratto.

9) Al personale con CCNL Federambiente che transita in altro contratto sarà mantenuta l'applicazione dell'istituto di cui all'art. 41 fatte salve le successive modifiche o variazioni.

10) Fatto salvo quanto previsto ai punti sopra riportati al personale interessato cesserà di essere applicata la disciplina derivante dal precedente CCNL e accordi sindacali aziendali allo stesso legati. Sarà ad essi applicata integralmente la disciplina economica e normativa prevista dal CCNL di destinazione e da eventuali accordi sindacali aziendali sempre legati al CCNL di destinazione.

Il percorso di applicazione dei CCNL secondo i criteri sopra riportati e nel rispetto del Contratto Collettivo Integrativo di gruppo del 22 marzo 2006 avrà decorrenza dal 1° gennaio 2008 e si concluderà entro il successivo mese di giugno.

11) Le Parti si impegnano a continuare la trattativa, entro il mese di marzo 2008, al fine di discutere gli ambiti di applicazione dei CCNL ancora non definiti, ivi comprese le controllate, nel rispetto e secondo quanto pattuito nel Contratto Collettivo Integrativo del 22 marzo 2006. In tale sede sarà altresì definito il CCNL del personale dedicato in via esclusiva ai servizi di depurazione nelle strutture organizzative “reti” delle SOT che allo stato mantiene l’attuale CCNL.

12) Le Parti si impegnano ad effettuare entro tre mesi una verifica sulle modalità tecniche applicative dei trattamenti suddetti.

HERA S.P.A.



LA DELEGAZIONE TRATTANTE
 FILCEM - CGIL  FP - CISL 
 FIT - CISL  FEABA - CISL 
 FIAEI - CISL 
 UILTRASPORTI,  UILCEM - UIL 
 CISAL - FEDERENERGIA  

LETTERA DIREZIONE MODALITÀ APPLICATIVE ACCORDO DEL 7 DICEMBRE 2007



Hera S.p.A.
Holding Energia Risorse Ambiente
Sede: Viale C. Berti Pichat 2/4
40100 Bologna
tel. 051.287112 fax 051.2814036
www.gruppohera.it

Spett.

Hera S.p.A.

Delegazione Trattante di Gruppo
FILCEM, FP – CGIL,
FIT, FEMCA, FLAEI – CISL,
UILTRASPORTI, UILCEM – UIL,
CISAL – FEDERENERGIA

Loro sedi

Bologna 06 marzo 2008

La Direzione facendo seguito ai quesiti interpretativi e alle modalità applicative relative all'accordo sindacale del 7 dicembre 2007 da Voi sottoscritto, nello spirito di quanto già previsto dal Contratto Collettivo Integrativo di Gruppo del 22 marzo 2006 laddove si afferma il ... "principio dell'equivalenza dei trattamenti in vigore", Vi comunica quanto segue:

a) con riferimento a quanto disposto al punto 1) lett. d) dell'accordo 7 dicembre 2007, l'importo ad personam sarà ricalcolato qualora i successivi rinnovi contrattuali rideterminano, con effetto dalla data di passaggio di CCNL, le voci contrattuali oggetto di comparazione. Saranno riconosciuti altresì, qualora definiti dai rinnovi contrattuali, gli importi una tantum relativi al periodo precedente il passaggio di CCNL;

b) l'anzianità nel livello di provenienza, maturata a decorrere dal 1° maggio 2003 (data di applicazione del CCNL FDA 22/05/2003), sarà utile ai soli fini della maturazione dei sei anni previsti dal CCNL FDA per l'ingresso in parametro A. Per chi proviene dal FDA - parametro B, viene riconosciuta nella retribuzione di provenienza da comparare una quota pari alla differenza tra parametro B e parametro A,

proporzionale agli anni maturati in parametro B;

c) ad integrazione di quanto previsto al punto 3) si precisa che nel caso in cui il passaggio ad altro CCNL comporti un incremento dell'orario settimanale di lavoro, all'interessato sarà assegnato, a sua scelta, o un importo ad personam di valore pari alla differenza corrispondente calcolata sui valori del CCNL di destinazione, o un corrispondente numero di ore di recupero da godersi entro la fine dell'anno di competenza. Detti trattamenti sono assorbibili in caso di successivo passaggio di contratto laddove sia previsto un minor orario di lavoro;

d) nei confronti del personale che transita dal CCNL elettrico o dal CCNL Gas Acqua ad altro CCNL saranno mantenute, agli aventi diritto, le cosiddette "agevolazioni tariffarie" per i primi e le "sommministrazioni in natura" per i secondi, nel rispetto della regolamentazione dei CCNL richiamati e delle eventuali successive modifiche o variazioni;

e) nei confronti del personale che transita dal CCNL elettrico ad altro Contratto sarà mantenuto, ricorrendone i presupposti, l'istituto delle cosiddette "mensilità aggiuntive" di cui all'art 47 del vigente CCNL, nel rispetto della regolamentazione ivi prevista e delle eventuali successive modifiche o variazioni;

f) i trattamenti economici e normativi previsti da accordi individuali, formalizzati con i dipendenti interessati, conserveranno la loro valenza;

g) al fine di mantenere e garantire il funzionamento dei servizi essenziali in caso di sciopero le prestazioni indispensabili, così come oggi definite e disciplinate, continueranno ad essere applicate fino a quando la loro regolamentazione non sarà adeguata alle disposizioni normative contenute dal nuovo CCNL applicato;

h) in ambito Divisione Ingegneria Grandi Impianti e Coordinamento Reti Elettriche, al personale dedicato alle attività di coordinamento reti elettriche sarà applicato il CCNL per i lavoratori addetti al Settore Elettrico;

i) l'Azienda si impegna se del caso a riesaminare eventuali problematiche applicative particolari che doves-

sero essere evidenziate, nonché ad effettuare una verifica sulle eventuali ricadute conseguenti all'applicazione di quanto disposto al punto 10) primo capoverso, dell'accordo sindacale del 7 dicembre 2007;

j) l'applicazione della predetta disciplina sarà preceduta da una informazione alle strutture sindacali dei territori interessati.

Cordiali saluti



Direttore Centrale Personale e Organizzazione
Dott. Giancarlo Campri

LETTERA OO.SS. CONVALIDA FIRMA CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO



COORDINAMENTO SINDACALE GRUPPO HERA

Spett.

Hera S.p.A.

c.a. Personale e Organizzazione
Dott. Giancarlo Campri
c.a. Relazioni Industriali
Avv. Carmelo Riccio

Bologna, 12 maggio 2010

Oggetto: Convalida definitiva firma Contratto Collettivo Integrativo Gruppo Hera.

In relazione all'esito positivo della consultazione dei lavoratori sull'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo integrativo del Gruppo Hera del 22 marzo 2006, siamo a comunicare la convalida definitiva della firma del medesimo contratto siglato in data 24 marzo 2010 con validità a tutto il 2012.

Distinti Saluti

P/il Coord. Sindacale del Gruppo HERA

LETTERA OO.SS. MODIFICA NUMERO COMPONENTI COMMISSIONE E OSSERVATORIO



Spett.

Hera S.p.A.

c.a. Personale e Organizzazione

Dott. Giancarlo Campri

c.a. Relazioni Industriali

Avv. Carmelo Riccio

Bologna, 01 giugno 2010

Oggetto: Modifica numero componenti Commissione indennità e Osservatorio di Gruppo da Contratto Collettivo Integrativo Gruppo Hera.

In riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Integrativo del Gruppo Hera del 24 marzo 2010, per quanto riguarda il numero dei componenti sindacali dell'Osservatorio di Gruppo "LaborHera" e della Commissione tecnica "indennità e trattamenti economici normativi", siamo a proporre di portare a 12, per entrambi, il suddetto numeri di componenti sindacali.

Con l'occasione porgiamo Cordiali Saluti

Il Coord. Sindacale del Gruppo Hera

A collection of handwritten signatures in blue ink, representing the syndical representatives of the Hera Group.

LETTERA OO.SS. NOMINATIVI COMPONENTI OSSERVATORIO E COMMISSIONE



Spett.

Hera S.p.A.

c.a. Personale e Organizzazione
Dott. Giancarlo Campri

c.a. Relazioni Industriali
Avv. Carmelo Riccio

Bologna, 04 giugno 2010

Oggetto: Nominativi componenti sindacali LaborHERA di Gruppo e Commissione indennità.

Vi comuniciamo, come previsto dal Contratto Collettivo del Gruppo Hera del 24/03/10, i nominativi dei componenti sindacali dei seguenti ambiti:



OSSERVATORIO LABORHERA DI GRUPPO

Palareti Dino, Rubini Vittorio, Landi Nico, Donnini Fabrizio, Petri Roberto, Martinelli Roberto, Temperato Angela, Chiericatti Massimo, Trovato Vincenzo, Andreoli Davide, Pesaresi Morris, Rinieri Silvano.

COMMISSIONE INDENNITA' E TRATTAMENTI ECONOMICI

Baroni Piergiorgio, Rubini Vittorio, Gavelli Maurizio, Addabbo Roberto, Mazzini Bruno, Martinelli Roberto, Corbisiero Salvatore, Agostini Manuela, Fazioli Stefano, Missiroli Rino, Salvatori Giuseppe, Dalla Mauro.

Con l'occasione porgiamo Cordiali Saluti


Il Coord. Sindacale del Gruppo Hera




Hera S.p.A.

viale C. Berti Pichat 2/4 - 40127 Bologna

www.gruppohera.it

pia.gruppohera.it