

RELAZIONE SULLA GESTIONE



Relazioni industriali

L'11 aprile 2016 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo sul sistema integrato Welfare del Gruppo Hera con le organizzazioni sindacali di categoria nazionali (vedi successivo paragrafo). Sempre a livello di Gruppo è stato sottoscritto, per l'anno 2016, l'accordo quadro sulla formazione finanziata.

Nell'area Emilia Romagna, in merito all'evoluzione organizzativa e societaria del Gruppo Hera, derivante dagli obblighi di separazione in materia di unbundling, è stato sottoscritto un verbale di incontro con le organizzazioni sindacali, finalizzato a espletare la procedura di esame congiunto prevista dalla legge e relativa al conferimento, da Hera Spa ad Inrete Distribuzione Energia Spa, del ramo d'azienda "distribuzione reti energia".

Nei territori di Bologna, Modena e Rimini in ambito Reti Acquedotto e Reti Fognarie della Direzione Acqua, in aggiunta agli accordi già sottoscritti nei territori di Forlì-Cesena e Ravenna, si è giunti ad una nuova articolazione su 6 giorni settimanali, nel periodo estivo, degli orari di lavoro con maggiore copertura della fascia in orario ordinario e con conseguente abbattimento degli straordinari in reperibilità.

Sempre nell'area dell'Emilia Romagna, a valle delle verifiche svolte, si è inoltre deciso di effettuare alcune azioni di affinamento rispetto agli attuali modelli di reperibilità in particolare nel territorio di Bologna, in ambito reti acquedotto.

Sono state infine raggiunte delle intese sia per l'istituzione di due nuovi orari di lavoro in ambito turni Wte di Herambiente sia per il superamento, per il personale addetto alle attività manutentive di Herambiente, dell'orario c.d. "bisettimanale" e conseguente introduzione del nuovo orario da 36 ore settimanali, con inizio orario sfalsato di un'ora (7.30 o 8.30), al fine di assicurare una maggiore copertura pomeridiana.

Nell'area Friuli Venezia Giulia e Veneto, è stata sottoscritta un'intesa finalizzata al superamento di due accordi territoriali degli ambiti di Udine e Trieste che prevedevano l'assunzione del personale con Ccnl gas acqua con un orario settimanale pari a 38 ore, in luogo delle 38,5 previste dal Ccnl. Sono state inoltre esperite alcune procedure di informativa e/o esame congiunto. In particolare è stata gestita la procedura di passaggio ad altra impresa dei cinque dipendenti impiegati nel territorio di Duino Aurisina (TS), in quanto l'amministrazione comunale ha deciso di riportare in-house il servizio di raccolta RSU affidandolo quindi ad altra impresa. È stata in fine portata a termine l'informativa inerente la riorganizzazione del turno di entrambi gli impianti Wte di Hestambiente Srl. Nell'area delle Marche è stato sottoscritto l'accordo sulle chiusure aziendali: sono state individuate quattro giornate di chiusura aziendale per favorire lo smaltimento ferie. Sono stati inoltre sottoscritti gli accordi specifici di formazione finanziata in materia di sicurezza sul lavoro e in ambito commerciale.

Sviluppo

E' proseguito l'impegno nella formazione e nella diffusione del modello di leadership del Gruppo: dal 2010 sono state realizzate una serie di iniziative rivolte a dirigenti e quadri. Nel primo semestre 2016 hanno avuto luogo le iniziative formative relative al focus sulla leadership esemplare, rivolte principalmente ai quadri, dirigenti e direttori del Gruppo, con piena integrazione nel programma per i dipendenti di AcegasApsAmga e Marche Multiservizi.

Nel 2015 è stata realizzata la sesta edizione dell'indagine di clima che ha visto il coinvolgimento di tutto il Gruppo, nel corso del primo semestre del 2016 sono state definite e si sono avviate le iniziative di miglioramento a regia centrale e per singole udb, in coerenza con quanto emerso dai risultati. Durante il primo semestre sono stati diffusi a tutta la popolazione aziendale i risultati dell'indagine di clima, all'interno degli incontri con i lavoratori.

Nel primo semestre del 2016 sono stati valutate ed hanno ricevuto relativo feedback circa 5.000 persone. la valutazione, inerente a Performance e Competenze Manageriali, viene effettuata dal responsabile e calibrata all'interno della struttura organizzativa più ampia, lo stesso responsabile diretto è anche la persona che fornisce un feedback al valutato.

Formazione

Nel I semestre del 2016 sono state erogate complessivamente 123.674 ore di formazione a livello di Gruppo: pro capite sono state 14,4 ore, già pari al 60% circa del target 2016 complessivo. A livello di Gruppo, circa il 91% dei dipendenti è stato già coinvolto in almeno un'attività di formazione. L'investimento economico, al netto dei costi del personale in formazione e dei docenti interni, è stato di 825.345 euro, di cui 93.500 euro relativi all'utilizzo dei fondi di formazione finanziata. I dati confermano l'impegno consistente sia di carattere economico che di risorse che il Gruppo dedica alla valorizzazione ed allo sviluppo continuo del capitale umano, anche attraverso il consolidamento di HerAcademy, la Corporate University del Gruppo.

In relazione alle iniziative HerAcademy, si segnalano in particolare la quinta edizione dell'iniziativa di Orientamento Universitario e la terza edizione dell'iniziativa di Orientamento al mondo del lavoro, nonché il positivo avvio del primo anno di gestione dei percorsi di alternanza scuola lavoro, basati su una logica di integrazione tra le competenze aziendali e quelle scolastiche ed avviati a seguito del protocollo d'intesa con l'Ufficio Scolastico Regionale per l'Emilia Romagna, stipulato il 25 settembre 2015, che prevede nel prossimo triennio l'attivazione di almeno 180 percorsi di alternanza scuola lavoro e stage estivi.