



COMUNICATO CONTRATTO INTEGRATIVO GRUPPO HERA 2022-2024

Nella giornata di martedì 20 settembre è stato siglato con la Direzione del Gruppo Hera il **Contratto Integrativo di Gruppo per il triennio 2022-2024**. L'accordo riguarda i Lavoratori a cui si applicano i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dei settori Gas-Acqua, Igiene Ambientale, Elettrico e Chimico Industria.

Il rinnovo del triennio cade in una fase storica complessa e di grande difficoltà per i Lavoratori e i cittadini e la trattativa, lunga e difficile, partita da posizioni molto distanti tra le parti, ha visto però il raggiungimento di un risultato soddisfacente.

Le OO.SS. e il Coordinamento Nazionale RSU, attraverso la piattaforma rivendicativa condivisa e votata dalle assemblee, con l'intento di migliorare le condizioni dei Lavoratori, hanno portato un incremento del Premio di Risultato coerente con i risultati aziendali e un maggiore coinvolgimento delle Lavoratrici e dei Lavoratori e delle loro rappresentanze nelle scelte organizzative e strategiche dell'azienda.

Nell'Accordo le parti ribadiscono l'importanza della **Partecipazione** nelle scelte aziendali e il rafforzamento di un modello che prevede il coinvolgimento diretto e attivo delle Lavoratrici e dei lavoratori nel miglioramento della qualità della vita e del lavoro oltre che nei processi di innovazione/cambiamento. Viene inoltre consolidato il modello di Relazioni Industriali basato su una concreta partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla vita dell'impresa.

L'esperienza dei Comitati Covid, che ha permesso la gestione condivisa della difficile fase dell'emergenza sanitaria, verrà valorizzata con l'istituzione di un **Comitato Sicurezza** come luogo di confronto tra azienda, RLSA e OO.SS. su tematiche afferenti la salute e la sicurezza anche al fine del miglioramento dei capitolati delle attività svolte in appalto.

Ulteriori passi in avanti sono stati fatti sulla **Formazione**, come strumento per la valorizzazione delle competenze e lo sviluppo delle professionalità, rendendo strutturali i momenti di monitoraggio e confronto già sperimentati, non solo nella definizione del Piano Formativo, ma anche sullo sviluppo dello stesso fino ad arrivare alla valutazione degli esiti complessivi dei principali percorsi formativi e delle relative competenze acquisite da parte delle lavoratrici e dei lavoratori. La transizione ecologica e digitale deve avvenire anche attraverso il coinvolgimento e la formazione continua dei lavoratori e con lo sviluppo delle competenze.

Viene, inoltre, confermata, in aggiunta alle ore di Formazione definite nel Piano Formativo, una giornata di Formazione da Remoto.

L'integrativo prevede inoltre una serie di misure per migliorare la qualità della vita delle lavoratrici dei lavoratori. In particolare, viene istituito **un pacchetto di ore di ferie aggiuntive nei tre anni**, pari a mezza giornata nel 2023 e a una giornata nel 2024 e nel 2025, per i Lavoratori che al 31 dicembre dell'anno precedente avranno un residuo di ferie inferiore alle 8 ore.

Inoltre, si potrà convertire una quota del Premio di Risultato in ore di **permesso individuale** (base di calcolo la retribuzione oraria e non quella del costo industriale), fino ad un massimo di 8 ore da poter usare anche per l'assistenza ai genitori anziani o per le visite specialistiche. Un ulteriore pacchetto di 8 ore potrà essere convertito dal Premio di Risultato dai dipendenti che usufruiscono di permessi per assistenza disabili e congedi parentali.

Nell'ambito dello **Smart-Remote working**, inoltre, le lavoratrici in gravidanza potranno svolgere il proprio lavoro in modalità agile per l'intera settimana lavorativa, fino alla data di inizio dell'astensione per maternità.

Viene estesa a due anni la durata di richiesta/concessione del **part-time** per i genitori con figli fino a 6 anni, rinnovabile fino al 31/12 dell'anno di compimento del 6° anno di età. Al fine di monitorare le richieste di part-time le domande verranno inoltrate tramite specifico applicativo aziendale e le OO.SS. potranno richiedere i dati relativi alle richieste e concessioni.

Per poter garantire un **turn over** tempestivo ed efficace si è condiviso di ampliare il bacino di reclutamento dei candidati per procedere celermente all'ingresso e all'attivazione del processo di integrazione in Azienda, garantendo, ove possibile, un congruo periodo di affiancamento tra il personale in uscita e i nuovi assunti anche nell'ottica di un passaggio generazionale dei saperi e delle conoscenze.

Si è confermato e ulteriormente migliorato il "**Pacchetto flessibile Welfare**" che sarà di **395 euro** all'anno (2023-2024-2025).

Per quanto riguarda il **Premio di Risultato** gli incrementi previsti per il prossimo triennio sono in linea con gli aumenti medi ottenuti nei 20 anni di vita del Gruppo Hera. Nello specifico le somme previste al raggiungimento del premio al 100% sono: per l'anno 2022: 2.060 € lordi; per l'anno 2023: 2.250 € lordi; per l'anno 2024: 2.440 € lordi al parametro medio di riferimento (Livello 2 Settore Gas Acqua, livello B2 CCNL Elettrico, livello 4 ° Utilitalia/Ambiente, livello "E" del Chimico Industria, riparametrati con la scala dell'integrativo).

Gli importi di cui sopra saranno incrementati, in coerenza con quanto verrà eventualmente stabilito dai prossimi accordi di rinnovo del CCNL Settore Gas Acqua, Settore Elettrico e da quanto previsto del CCNL Utilitalia/Ambiente.

Analogamente, per il personale con CCNL Chimica Industria le quote annue del Premio di Risultato saranno incrementate con la quota relativa al vecchio "Premio Presenza" calcolata come definito in passato dallo stesso CCNL.

Su tutti i suddetti importi sarà applicata la tassazione agevolata più favorevole, con aliquota IRPEF unica pari al 10% per gli istituti finalizzati all'incremento della produttività, quale è il Premio di Risultato.

Nella **tabella 1** allegata riportiamo i trattamenti economici per ciascun livello.

Inoltre, anche a tutti i nuovi assunti dal 2022 verranno riconosciuti 550 euro lordi come **produttività consolidata**. Lo stesso importo verrà riconosciuto ai dipendenti, dal gennaio 2023, delle società Ascopiave Energie S.p.A., Ascotrade S.p.A., Blue Meta S.p.A., Etra Energia S.r.l. ed Amgas Blu S.r.l..

Le OO.SS. e il Coordinamento Nazionale delle RSU esprimono soddisfazione per il risultato conseguito per tutte le Lavoratrici e i Lavoratori che, con il loro lavoro e impegno di ogni giorno, contribuiscono a far crescere il Gruppo Hera.

TABELLA 1° PREMIO 2022-2024

FDGA	FDE	FDA	CHIM	PARAMETRI	IMPORTO PREMIO PAGAMENTO GIUGNO 2023	IMPORTO PREMIO PAGAMENTO GIUGNO 2024	IMPORTO PREMIO PAGAMENTO GIUGNO 2025
Q	QS	Q	A	130	2.678,00	2925,00	3172,00
	Q						
8	ASS	8	B	123	2.533,80	2767,50	3001,20
	AS						
7	A1S	7		118	2430,80	2655,00	2879,20
	A1						
6	BSS	6	C	112	2.307,20	2520,00	2732,80
5	BS						
4	B1S	5	D	105	2163,00	2363,50	2562,00
3	B1						
2	B2S	4	E	100	2060,00	2250,00	2440,00
	B2						
	CS	3					
1	C1	2	F	95	1.957,00	2137,50	2318,00
	C2	1					

Roma, 23 settembre 2022

Coordinamento Nazionale RSU Gruppo Hera

Le Segreterie Nazionali

FILCTEM-CGIL FEMCA-CISL FLAEI-CISL UILTEC-UIL
 FP-CGIL FIT-CISL UIL-TRASPORTI FIADEL

All.: c.s.

**CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO GRUPPO HERA**
(validità triennio 2022-2024)



Bologna, 20 settembre 2022 DCPO - Relazioni Industriali

SOMMARIO

PREMESSA	3
RESPONSABILITA' SOCIALE DELL'IMPRESA	5
PARTECIPAZIONE E COMITATI	7
SCENARIO STRATEGICO DI GRUPPO E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	10
FORMAZIONE	14
PREMIO DI RISULTATO	16
WELFARE	21
ALTRE MISURE	22
<i>Ore di ferie aggiuntive</i>	22
<i>Permessi</i>	22
<i>Lavoro agile</i>	23
<i>Part time</i>	23
<i>Applicazione contratti collettivi nazionali di lavoro (modifiche all'accordo 7 dicembre 2007)</i>	24
<i>Turn over</i>	24
<i>Politiche di genere</i>	25
<i>Bacheche sindacali elettroniche</i>	26
<i>Assemblee sindacali</i>	26
<i>Fondi di previdenza complementare</i>	27
<i>Black-box</i>	27
Allegato 1 – Indicatori di produttività 2022	30
Allegato 2 – Tabella scala Parametrica di Gruppo	31
Allegato 3 – Obiettivi Gruppi di Lavoro / Coinvolgimento dei lavoratori	32

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno **20 settembre 2022**, le Parti rappresentate da:

per il **GRUPPO HERA**

- dott. Alessandro Camilleri, Direttore Centrale Personale e Organizzazione, Procuratore Speciale
- dott. Fabrizio Pancino, Responsabile Relazioni Industriali e Personale, Organizzazione e Formazione Reti
- dott. Marcello Rita, Responsabile Personale, Organizzazione e Facility Management per AcegasApsAmga S.p.A.
- dott. Gaetano Grima, Direttore Personale, Organizzazione, Sistemi Informativi e QSA per Marche Multiservizi S.p.A.
- p.i. Italo Urso, Referente Relazioni Sindacali Settori Energia e Acqua
- rag. Daniela Verità, Relazioni Sindacali
- p.i. Mirco Carletti, Referente Relazioni Sindacali Settore Ambiente

per le **OO.SS.:**

Coordinamento Nazionale RSU del Gruppo Hera

Segreterie Nazionali: FILCTEM, FP-CGIL; FIT, FEMCA, FLAEI-CISL; UILTRASPORTI, UILTEC-UIL; FIADEL.

dopo ampio ed approfondito confronto, a seguito della presentazione della Piattaforma Sindacale, hanno concluso in data odierna il rinnovo del Contratto Collettivo Integrativo del Gruppo Hera, valevole per il triennio 2022-2024 e per il personale delle seguenti Società del Gruppo : Hera S.p.A., Inrete Distribuzione Energia S.p.A., Heratech S.r.l., Uniflotte S.r.l., Hera Luce S.r.l., Hera Comm S.p.A., Hera Comm Marche S.r.l., Hera Trading S.r.l., Herambiente S.p.A., Fea S.r.l., Herambiente Servizi Industriali S.r.l., Hestambiente S.r.l., Marche Multiservizi S.p.A., Marche Multiservizi Falconara S.r.l., AcegasApsAmga S.p.A., EstEnergy S.p.A., Ascopiave Energie S.p.A., Ascotrade S.p.A., Blue Meta S.p.A., Etra Energia S.r.l. ed Amgas Blu S.r.l..

Di seguito si riportano i singoli capitoli su cui le Parti hanno convenuto.

PREMESSA

Il processo di cambiamento, conseguente alla strategia di crescita e sviluppo del Gruppo Hera, richiede una continua evoluzione culturale ed organizzativa, che può essere assicurata attraverso un efficace processo di dialogo sociale, confronto e soluzioni attraverso percorsi condivisi.

Con la sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, Il Gruppo Hera e le Rappresentanze Sindacali, intendono consolidare un modello di Relazioni Industriali, basato su una matura, concreta e consapevole partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa, attraverso una trasparenza informativa, che riguarda tutti gli ambiti della vita dell'impresa e finalizzata a favorire il coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze nel perseguimento degli obiettivi aziendali e

nella promozione dei valori che stanno a fondamento dell'impresa e della sua competitività. Tutto ciò, passando anche dalle strategie organizzative, orientate al consolidamento della cultura della sicurezza, al benessere dei lavoratori, allo sviluppo occupazionale dell'impresa, nonché ai progetti condivisi di riorganizzazione ed efficientamento operativo, in coerenza con il modello di relazioni industriali.

Gli strumenti che le Parti hanno implementato e condiviso negli ultimi anni sono diventati un punto di riferimento per il coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa e per il confronto con le loro rappresentanze sindacali. A titolo di esempio si ricordano il Protocollo Appalti del 26 ottobre 2016, il Protocollo delle Relazioni Industriali del 28 luglio 2015 e l'accordo su Welfare del 11 aprile 2016.

Successivamente, il contesto pandemico ha fatto emergere un nuovo scenario, all'interno del quale le Parti si sono dovute confrontare fin da subito per condividere le azioni, che l'inaspettata discontinuità imponeva in termini di cambiamento. Gli **accordi ponte del 2020 e del 2021** hanno quindi dimostrato, non solo il livello di maturità delle relazioni industriali fra le Parti, ma anche l'efficacia degli strumenti implementati dalle stesse, evidenziando così anche la tenuta (nel tempo) dei Protocolli sopra menzionati. Altro esempio di concrete e buone Relazioni Industriali è rappresentato dai **Protocolli Covid** Aziendali sottoscritti ad aprile e maggio del 2020 e rivelatisi strumenti utili e necessari per la gestione dell'emergenza, anche in occasione dell'ondata pandemica dovuta alla "variante Omicron". I Comitati Covid dei 3 ambiti territoriali hanno lavorato costantemente, con forte impegno delle Parti e questo ha permesso la gestione di tutte le discontinuità, generate, spesso, dai numerosi provvedimenti legislativi. Le Parti intendono valorizzare anche questa particolare esperienza Covid, così come già emerso nei **Progetti di Partecipazione** (15 gruppi di lavoro negli ultimi due anni), che hanno concluso i propri lavori a fine 2021, producendo tante idee in relazione a molteplici ambiti (Sicurezza, Formazione, conciliazione dei tempi vita e lavoro, ...).

Con la consapevolezza del solido percorso sin qui condiviso, è opportuno affrontare le prossime sfide industriali del Gruppo, anticipando, anche in questa occasione, soluzioni relative a scenari che ancora non paiono del tutto delineati. Per questo motivo, il presente Contratto Integrativo Aziendale, rappresenta ancora una volta l'espressione condivisa delle Parti, del migliore percorso da affrontare rispetto al difficile contesto di riferimento.

RESPONSABILITA' SOCIALE DELL'IMPRESA

(Il Gruppo Hera per il Pianeta, le Persone e la Prosperità -dal Bilancio di Sostenibilità 2021-)

Pianeta, Persone e Prosperità: il mondo che Hera intende “dare” ai propri numeri è fatto di queste tre “P”, che si proiettano all’orizzonte del business come la ragione stessa della sua esistenza. E che, proprio per questo, non sono mere lettere.

Ciascuna di queste “P”, in altre parole, identifica una dimensione che entra in relazione dinamica e circolare con il Gruppo, costituendone nello stesso tempo un obiettivo e uno strumento, un obiettivo - per meglio dire - il cui progressivo conseguimento diventa funzionale all’impresa stessa.

Nella precisa misura in cui si prende cura del pianeta, tutelandone equilibri, rigenerazione e biodiversità, Hera può infatti favorire il riequilibrio nell’uso delle risorse naturali da cui dipendono i servizi stessi che eroga e, quando possibile, la loro rigenerazione.

Ed è proprio avendo a cuore le persone - e promuovendone perciò diritti, dignità, saperi e prospettive - che il Gruppo può consolidare una platea di stakeholder motivati, che siano anche parte attiva di questo nuovo equilibrio.

Contribuendo alla prosperità, all’equità e all’armonia del sistema in cui opera, infine, la multiutility può guardare con fiducia a un contesto socio-economico che anche nel medio e lungo periodo risulti favorevole alla sua crescita e allo sviluppo dei suoi business, in una prospettiva di creazione di valore condiviso.

Già al centro dell’agenda del G20 presieduto dall’Italia, le istanze sottese a “pianeta, persone e prosperità” rispondono bene alle sollecitazioni emerse a livello globale da crisi di varia natura, che hanno definitivamente archiviato la possibilità di progettare il benessere della società entro compartimenti stagni. Esse forniscono altresì una sintesi esaustiva dell’orizzonte valoriale comune ai più significativi ripensamenti dei modelli di impresa e di sviluppo che sono attualmente in corso.

Si tratta di importanti svolte angolari, che fanno perno sulla centralità dello stakeholder value e sul ruolo propulsore dello scopo sociale dell’impresa e che, come tali, Hera ha in larga parte anticipato, trovandosi oggi a ricomprendere nel segno di queste tre “P” i tanti risultati conseguiti nel corso degli anni, l’evoluzione storica del suo approccio alla sostenibilità, la sua mission e, in definitiva, il suo stesso purpose, che nel 2021 è infatti divenuto parte integrante dello statuto dell’impresa.

In questa cornice si inseriscono anche il sistema di balanced scorecard, che ormai da sedici anni orienta in maniera virtuosa azioni e obiettivi di tutto il management, e lo stesso Codice etico. Introdotto nel 2007 e aggiornato con cadenza triennale, questo documento ha lo scopo di ribadire e aggiornare l’orizzonte strategico e culturale a partire dal quale, ogni anno, viene elaborato il piano industriale. Non è quindi un caso se anche il piano al 2025 delinea un’ampia serie di interventi per la transizione energetica, l’economia circolare e l’evoluzione tecnologica, con progetti concreti e innovativi in grado di intercettare anche le opportunità di finanziamento del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Combinandosi fra loro, questi elementi delineano la cornice nella quale Hera, da tempo, assume su vari fronti precisi impegni pubblici, trovandosi già – di fatto - sulla strada per la neutralità climatica tracciata dall’Unione Europea al 2050. Non solo: l’operato del Gruppo si iscrive senza riserve nella transizione disegnata dagli obiettivi di sviluppo sostenibile che l’Agenda delle Nazioni Unite si prefigge per il 2030: sette di questi, in particolare, coinvolgono la pianificazione e la gestione stessa dei business, ma la multiutility – più indirettamente – contribuisce anche a ulteriori quattro target.

Si va così dalla riduzione delle emissioni climalteranti alla promozione delle energie rinnovabili, passando attraverso l’uso sostenibile della risorsa idrica e lo sviluppo di economia circolare e riciclo delle plastiche, per arrivare fino ai protocolli su diritti umani, diversità e inclusione. Sfide fra loro anche molto diverse, unite però dal filo rosso di un impegno che le attraversa tutte: lasciare il segno, e non l’impronta.

La medesima rendicontazione del valore condiviso generato da Hera attraverso i propri business – introdotta nel 2016 per imprimere un cambio di passo all’integrazione della sostenibilità nella strategia del Gruppo e resa ancor più attuale dal continuo sopravvenire di crisi sistemiche – può così innestarsi in una prospettiva di più ampio respiro, e qui raccolta nella sezione “Con gli attori del cambiamento”. Il meccanismo stesso con cui si crea valore condiviso, del resto, è tanto imprescindibile quanto delicato e ha dunque bisogno di essere partecipato da tutti i soggetti in gioco.

E così, mantenendo il focus sui driver della creazione di valore condiviso aggiornati nel 2020, questo bilancio si configura anche come il racconto di quella stakeholder company che Hera non ha mai smesso di essere, a ulteriore conferma di un modello di impresa caratterizzato da valori e principi di funzionamento che la quinta e più recente edizione del Codice etico raccoglie in una rappresentazione matura. Ne emerge un patrimonio fatto di asset ma anche di relazioni, entrambi aspetti fondamentali per vincere le tante sfide di una transizione che continuerà ad avere senso nella misura esatta in cui saprà darsi, sempre, anche un volto umano ed equo.

Alcuni riconoscimenti, in questo senso, confermano la correttezza della strada intrapresa dal Gruppo: prima multiutility italiana a essere inclusa nel Dow Jones Sustainability Index (Djsi), uno dei più autorevoli indici borsistici mondiali di valutazione della responsabilità sociale delle aziende quotate, anche nel 2021 Hera è stata riconosciuta quale migliore multiutility al mondo nelle dimensioni Esg (environment, social, governance), con un incremento ulteriore dell’ottimo punteggio già raggiunto nel 2020.

PARTECIPAZIONE E COMITATI

Le parti riconoscono che la partecipazione, nella sua dimensione individuale e collettiva, assume un valore fondante in un nuovo contesto caratterizzato dalla necessità di cooperazione per uno sviluppo sostenibile.

In questa logica, in continuità con le iniziative condivise negli ultimi anni ed in riferimento a quanto riportato nell'apposito capitolo sul Premio di Risultato, le Parti convengono di consolidare il coinvolgimento diretto e attivo dei lavoratori nel miglioramento della qualità della vita e del lavoro, nei processi di innovazione/cambiamento e di miglioramento delle prestazioni aziendali, attraverso il Comitato per la Partecipazione ed i Gruppi di Lavoro Paritetici. L'esperienza maturata, a partire dal 2017, ha confermato come strumenti e forme di partecipazione attiva e di coinvolgimento delle persone agiscono anche come fattore incrementale della soddisfazione sul lavoro del benessere e della motivazione individuale e collettiva.

Si condivide l'importanza di attivare i percorsi formativi relativi ai sistemi partecipativi per tutti i componenti della RSU, questo anche al fine di garantire un maggiore coinvolgimento delle rappresentanze sindacali nelle proposte e nelle scelte dei progetti dei Gruppi di Lavoro Paritetici, che verranno congiuntamente valutati.

Le Parti, inoltre, nel confermare ed armonizzare gli strumenti già previsti dagli accordi di Gruppo, quali ad esempio, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il "Comitato Relazioni Industriali Gruppo HERA" e l'Osservatorio tecnico per l'innovazione organizzativa e la qualità del lavoro (il cosiddetto LaborHera, previsto dal Protocollo delle Relazioni Industriali del 2015), intendono, altresì, consolidare ulteriori forme di partecipazione adottate nel periodo pandemico; per questo motivo, e su proposta dello stesso Comitato per la Partecipazione 2021, è emersa la volontà reciproca di valorizzare l'esperienza del **Comitato Aziendale Covid-19**, in riferimento ad ambiti di applicazione dedicati e strutturati su settori di lavoro specifici e con il coinvolgimento delle figure deputate al sistema di sicurezza nel lavoro (Azienda, RLSA e RSPP).

Le Parti intendono quindi **istituire un Comitato Sicurezza**, sulla base dell'esperienza positiva dei Comitati Aziendali Covid, per il periodo di validità dell'integrativo aziendale. Un "nuovo luogo" di confronto stabile e trasversale fra l'Azienda le Rappresentanze dei Lavoratori per la Sicurezza e Ambiente, le Rappresentanze Sindacali e i vari servizi Aziendali di volta in volta coinvolti. La cultura sulla sicurezza si rinnova, non solo come conoscenza e rispetto delle norme, ma anche quale accresciuta consapevolezza dell'importanza della sicurezza nei luoghi di lavoro in tutti i servizi aziendali.

Il suddetto **Comitato** sarà aggiuntivo rispetto a tutti quegli istituti (normativi e contrattuali) e osservatori già attivi in Azienda a cui saranno comunque lasciate inalterate tutte le prerogative proprie delle figure della sicurezza. Tutti i RLSA continueranno ad agire nell'ambito della Salute e Sicurezza sia in rappresentanza territoriale che di linea aziendale e dovranno essere coinvolti, convocati e consultati

preventivamente e tempestivamente rispetto alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'Azienda, nel territorio, nella linea aziendale di appartenenza o unità produttiva. Rimarranno immutate tutte le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e tutte le prerogative previste dal D.lgs. 81/08 previste alla sezione VII (consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori) e in tutti gli articoli in cui il RLSA viene in qualsiasi modo coinvolto nei processi aziendali di informazione e consultazione.

I componenti dei Comitati, con il contributo delle Direzioni/Strutture aziendali eventualmente interessate per ambito di competenza, che a loro volta daranno un concreto contributo rispetto alle migliori soluzioni e idee da attuare, si confronteranno, nel triennio dell'Integrativo, sui seguenti temi:

- **Covid-19:** andamento contagi da pandemia, evoluzione normativa e relativa attuazione delle eventuali misure necessarie;
- **Sicurezza:** evoluzione normativa e relativa attuazione delle eventuali misure necessarie, andamento infortuni e near miss, progetti di miglioramento;
- **Formazione:** sviluppo di eventi formativi basati su proposte condivise dal Comitato;
- **Altri temi,** diversi da quelli sopra menzionati, sempre inerenti a tematiche sulla salute e sicurezza, anche funzionali al miglioramento dei capitolati delle attività svolte in appalto.

I Comitati Permanenti saranno 3, organizzati per aree territoriali:

- Emilia-Romagna;
- Veneto e Friuli-Venezia Giulia;
- Marche.

Nel caso in cui gli argomenti da trattare siano di impatto importante e trasversale alle Società del Gruppo, si potranno svolgere degli incontri unici, fra i componenti dei tre comitati. Il Comitato Emilia-Romagna coinvolgerà anche i lavoratori con CCNL Telecomunicazioni.

Il numero massimo dei componenti di nomina sindacale viene stabilito come segue:

- Emilia-Romagna, 18 componenti
- Veneto e Friuli-Venezia Giulia, 16 componenti
- Marche, 12 componenti

I comitati si incontreranno, di norma, con frequenza trimestrale, ma, se necessario per impreviste ragioni di necessità ed urgenza, potranno essere convocati anche «ad evento».

Inoltre, relativamente al Piano Formativo, ai fini della predisposizione del medesimo e della sottoscrizione degli accordi sulla formazione finanziata, oltre a prevedere l'inserimento di ambiti di confronto su possibili contributi propositivi nell'ambito degli osservatori LaborHera, si condivide di procedere ad un monitoraggio congiunto finalizzato anche alla verifica dei risultati complessivi relativi ai programmi più significativi del piano formativo.

Le Parti, altresì, si impegnano a valutare l'estensione degli strumenti di valutazione della performance e di feedback anche al personale operativo.

Al fine di valorizzare il coinvolgimento dei Coordinamenti e del Sistema Partecipativo si garantisce la continuità degli stessi anche nelle more degli eventuali processi di rinnovo degli organismi di rappresentanza.

SCENARIO STRATEGICO DI GRUPPO E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

I cambiamenti che siamo chiamati ad affrontare maturano in un contesto di mutamenti epocali. Gli effetti della Pandemia e della recente guerra in Ucraina hanno avuto forti ripercussioni, non solo sulle dinamiche di mercato, ma anche sul contesto normativo e regolatorio. Sul versante normativo, le utility dovranno confrontarsi con un quadro di riferimento sempre più fondato su sostenibilità e resilienza (Green Deal, Tassonomia, PNRR, ESG), elementi su cui il Gruppo Hera sta già lavorando e che ci vede in prima linea nel percorso della transizione energetica. In tal senso le Parti attiveranno dei momenti di approfondimento e confronto sul PNRR.

L'evoluzione della tecnologia e la digitalizzazione rappresentano per il nostro Gruppo un'ulteriore opportunità di sviluppo dei modelli di business e delle operations, con possibilità di sviluppare la competitività aziendale, perseguire maggiori efficienze operative ed aprire nuovi mercati e canali di contatto con i clienti.

Questi cambiamenti, che includono rischi ed opportunità, dovranno essere affrontati con scelte adeguate, da attuare in tempi veloci, contemperando costantemente maggiore produttività, con l'utilizzo delle risorse necessarie. In questo nuovo e difficile scenario le tre aree di riferimento (Mercato, Reti e Ambiente) sono chiamate ad attuare ogni azione che aumenti il livello di resilienza delle strutture operative, ma soprattutto sono chiamate ad attuare dei modelli organizzativi sempre più efficaci ed efficienti e per tale motivo dovranno costantemente evolversi. Sono molteplici, quindi, i progetti che il Gruppo Hera ha avviato ed avvierà a breve, in coerenza con lo scenario sopra menzionato ed in linea con il "Framework Strategico GROWTH", che indirizza contesto ed esigenze del territorio.



«Proseguire il nostro percorso verso la **neutralità carbonica** basato sulle **bioenergie** e sull'**efficienza energetica** e coerente con le **indicazioni TCFD**»

«"Chiudere il cerchio" nei vari business per **ridurre le nostre impronte**» e rafforzare la nostra **resilienza fisica e logica, reattiva e adattiva**



«Cogliere le **opportunità di sviluppo** offerte dal contesto, tra cui quelle del **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza** a supporto dello **sviluppo** del Gruppo e della ripresa del Paese»

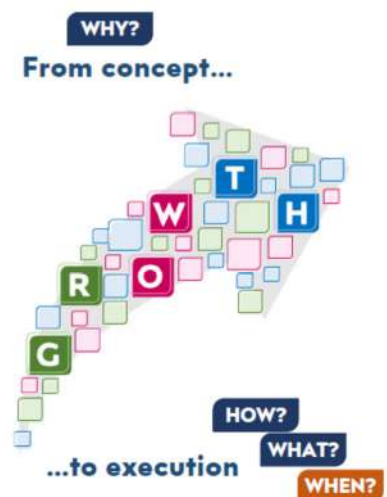
«Creare ulteriore **Valore Condiviso** a beneficio e per la **prosperità** delle nostre **comunità** e dei nostri **territori**»



«Espandere e migliorare il nostro **modello di "IoTility"** per incrementare l'**efficienza** e la **qualità** dei servizi»



«**Rendere protagoniste le persone** in un modello fortemente connotato dal nostro **purpose**, guidando un'**evoluzione tecnologica umano-centrica**»

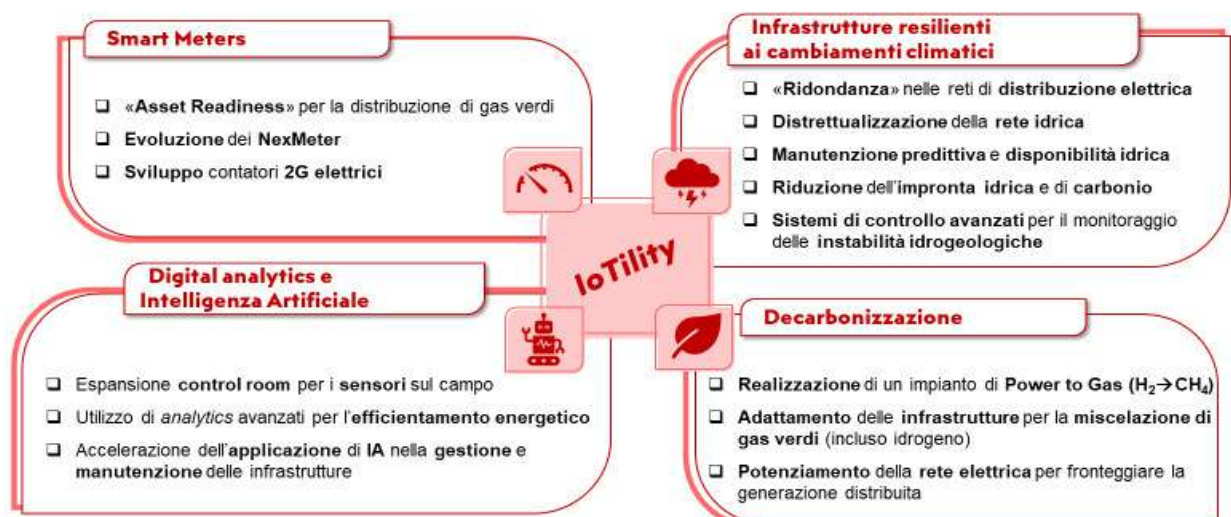


In questo contesto fortemente caratterizzato dalle transizioni in atto, le direttrici di sviluppo delle Risorse Umane indirizzano le priorità all'interno dello schema Growth con particolare focus sulla dimensione Humans:

- **L'evoluzione delle modalità di lavoro** sta impattando su diversi aspetti, dai modelli di leadership che aumentano ulteriormente la loro capacità di orientamento, alla capacità diffusa di performance management necessaria per assicurare il raggiungimento degli obiettivi fino all'employer branding, sempre più determinante per attrarre e mantenere ingaggiati i talenti. Il wellbeing diventa una leva importante in grado di accelerare la crescita dell'organizzazione mettendo al centro la persona e i propri bisogni
- **Engagement ed inclusione** diventano due aspetti strettamente interconnessi tra loro, fattore comune è la dinamica verso cui ogni persona è valorizzata ed incoraggiata ad esprimere il proprio potenziale nella direzione della massimizzazione della performance
- Investire sull'"occupabilità" delle persone attraverso il rafforzamento dell'evoluzione delle **competenze** per supportare l'attuale transizione energetica, ambientale e digitale in un'ottica di rigenerazione attiva del Know How
- Generare valore per le persone dando continuità al percorso di **progressiva digitalizzazione** e «**datificazione**» dei processi HR abilitando esperienze e percorsi di formazione, sviluppo e carriera sempre più autodeterminati, in una logica di responsabilizzazione individuale e collettiva
- Ridisegnare i processi HR per favorire lo sviluppo di **comportamenti sostenibili** e orientati alla **circularità**

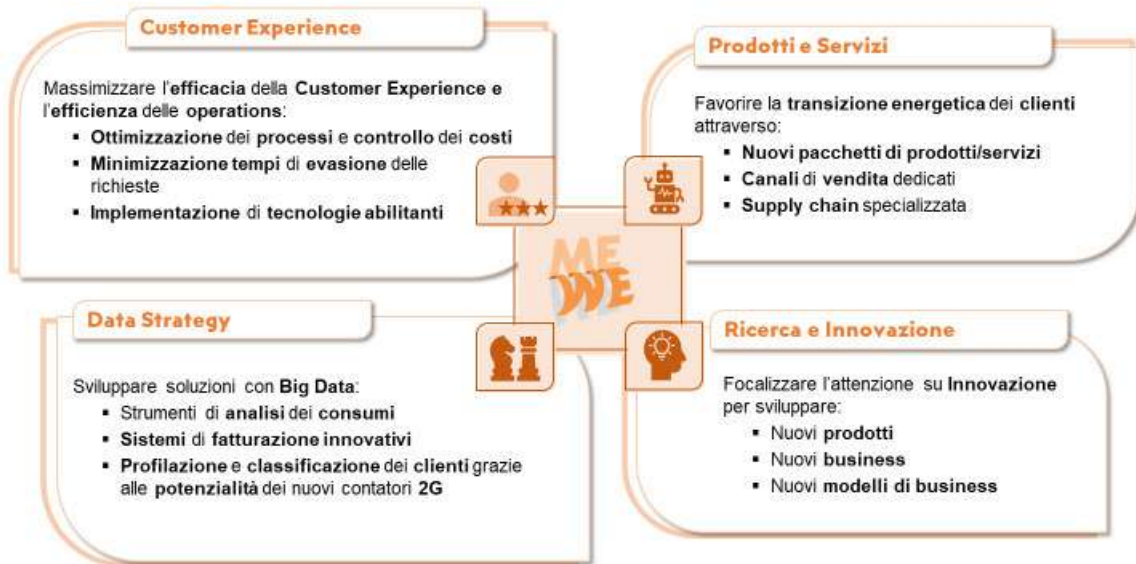
Oltre ai molteplici progetti ed iniziative che il Gruppo Hera ha avviato, le Parti possono senz'altro ulteriormente contribuire al raggiungimento degli obiettivi d'Impresa, attraverso decisioni che potranno agevolare il relativo percorso, coniugando così il raggiungimento dei risultati economici del Gruppo, con l'aumento del benessere di tutti i lavoratori.

Lo scenario strategico delle Reti: innovazione e asset management per affrontare le sfide del futuro



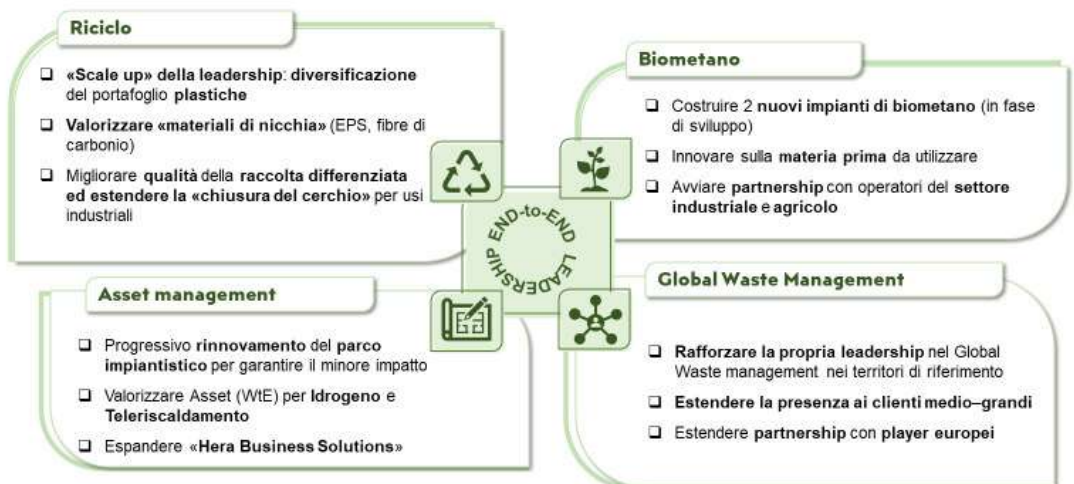
In ambito **Reti**, in particolare, oltre a quanto sopra indicato, le varie Business Unit e Società proseguiranno il percorso di rivisitazione e miglioramento dei processi operativi (es. Progettazione, Preventivazione ed esecuzione lavori), utilizzando gli strumenti che la tecnologia e la digitalizzazione offrono.

Lo scenario strategico dell’Energia: soluzioni per la transizione energetica dei clienti



In ambito **Mercato**, oltre a quanto sopra indicato, si svilupperanno iniziative e progetti, che consentiranno alle società di vendita del Gruppo maggiori leve in termini di polivalenza delle competenze, delle risorse e delle strutture, in un’ottica di orientamento ad una risposta sempre più rispondente alle dinamiche competitive. In ambito “ciclo attivo” verranno ulteriormente sviluppate iniziative progettuali volte a ottimizzare il processo end to end, dalla gestione del dato di misura, fino alla fatturazione al cliente, incrementando il livello di automazione del processo e permettendo di gestire i dati di misura, in forte crescita per la progressiva introduzione dei contatori telegestiti.

Lo scenario strategico dell’Ambiente: investimenti nella circolarità e nuove soluzioni industriali



Contratto Collettivo Integrativo Gruppo Hera

Nell'area dei Servizi Ambientali, oltre a quanto sopra indicato, con le gare che il Gruppo Hera si è aggiudicato recentemente (alcuni territori dell'Emilia-Romagna), sarà necessario contemperare le esigenze di tutti i soggetti interessati, a partire dai cittadini e dagli Enti Locali, che meritano un servizio affidabile e di qualità, con quelle relative alle regole di mercato. Tutti questi aspetti verificatisi negli anni scorsi e che comportano percorsi di cambiamento dei processi lavorativi e dell'organizzazione del lavoro, dovranno assicurare attenzione all'efficienza del servizio e ai necessari livelli di competitività, anche al fine di partecipare alle nuove gare che ci attendono.

In Ambito HERAMBIENTE le nuove realtà societarie acquisite, protagoniste della crescita del Gruppo per linee esterne, verranno man mano integrate in un percorso che coniugherà sostenibilità economico-finanziaria con la condivisione dei valori, alla base dell'ormai consolidata identità di Gruppo. Per quanto riguarda lo sviluppo impiantistico sono previsti in arco piano investimenti mirati a rafforzare ulteriormente il ruolo centrale di Herambiente in termini di Transizione Ecologica.

FORMAZIONE

Il Gruppo Hera considera da sempre la formazione un investimento sulle persone, per la valorizzazione delle competenze e lo sviluppo delle professionalità, in coerenza con gli obiettivi aziendali.

La crescita del Gruppo ed i conseguenti cambiamenti dovranno essere sostenuti da un costante ed efficace riallineamento delle competenze del personale, in coerenza con l'evoluzione dei fabbisogni, che emergono a valle dell'analisi del contesto di riferimento. Nel prossimo triennio, in particolare, la strategia formativa assumerà particolare rilevanza per lo sviluppo di competenze diffuse collegate alle 3 transizioni globali (digitale, energetica, ambientale) e per il consolidamento delle logiche di auto-sviluppo e apprendimento continuo che richiedono una partecipazione attiva al processo formativo da parte di tutti i dipendenti.

La definizione dei contenuti del Piano Formativo annuale, in questo particolare contesto economico-industriale, riveste quindi un'importanza strategica elevata e necessità dei contributi di tutti gli "attori", così come opportunamente evidenziato all'interno del Protocollo delle Relazioni Industriali del luglio 2015.

In specifico si riportano di seguito le principali fasi di interazione fra le Parti.



Al fine di favorire un maggior coinvolgimento delle Rappresentanze Sindacali, le Parti potranno, inoltre, operare nell'Osservatorio denominato LaborHera, secondo le regole definite tramite il Protocollo di Relazioni Industriali del Gruppo Hera. In tale contesto saranno condivisi i percorsi che l'azienda attuerà per affrontare adeguatamente il ricambio generazionale ed i cambiamenti tecnologici

Contratto Collettivo Integrativo Gruppo Hera

dovuti alle transizioni in atto (digitale, energetica, ambientale, ...), anche attraverso il confronto/valutazione sugli esiti complessivi dei principali percorsi formativi e delle relative competenze acquisite.

Le Parti confermano, infine, l'iniziativa promossa nel periodo emergenziale (pandemia da Covid-19) tramite l'accordo del 7 aprile 2020, pertanto l'Azienda promuoverà una giornata di formazione "da remoto" per ogni anno di validità del presente accordo. Sarà possibile fruire di tale giornata di formazione, nel rispetto del piano formativo di Gruppo 2020 ed in accordo con il proprio responsabile.

PREMIO DI RISULTATO

Premesso che:

- l'Accordo Ponte su Premio di Risultato 2021 e Pacchetto Flessibile Welfare 2022 del Gruppo Hera, sottoscritto il 18 maggio 2021, è scaduto il 31 dicembre 2021;
- i CCNL applicati demandano alla contrattazione aziendale materie e istituti delegati, tra cui la definizione del Premio di Risultato sulla base del raggiungimento di obiettivi di incremento di redditività, produttività e qualità;

Le Parti convengono quanto segue:

1. la premessa costituisce parte integrante del presente accordo, che osserva il seguente periodo di vigenza economica e normativa: 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2024.
2. L'importo del Premio sarà articolato in tre parti e sarà attribuito:
 - per la prima, "**parte A**", in correlazione all'incremento della redditività prevista del Gruppo Hera (MOL Consolidato di Gruppo);
 - per la seconda, "**parte B**", in correlazione all'incremento della redditività prevista del Gruppo Hera e collegata a ciascun dipendente a Tempo Indeterminato (MOL/Addetti);
 - per la terza, "**parte C**", sulla base del raggiungimento di specifici obiettivi relativi ad incrementi di produttività/qualità/efficienza/innovazione.
3. La parte **A**, collegata all'incremento annuo della redditività di Gruppo (MOL Consolidato di Gruppo) rispetto a quanto consuntivato l'anno precedente, avrà peso pari al **50%** del Premio teorico previsto nell'anno, con valenza trasversale su tutto il personale del Gruppo Hera.

La redditività sarà assegnata in misura variabile sulla base della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di incremento, come così dettagliato:

- raggiungimento obiettivo incremento MOL = 100%: Premio erogato al 100%; per risultati maggiori si avrà un incremento per interpolazione lineare fino al massimo di un 5% in più della cifra massima prevista;
- raggiungimento obiettivo incremento MOL \geq 90% e < 100%: Premio erogato in misura proporzionale al risultato;
- raggiungimento obiettivo incremento MOL \geq 80% e < 90%: Premio erogato al 85%
- raggiungimento obiettivo incremento MOL \geq 70% e < 80%: Premio erogato al 75%
- raggiungimento obiettivo incremento MOL \geq 60% e < 70%: Premio erogato al 65%
- raggiungimento obiettivo incremento MOL \geq 50% e < 60%: Premio erogato al 55%
- per risultati inferiori al 50 % dell'obiettivo incremento MOL, il Premio si riterrà conseguito in misura pari al 10%.

In riferimento all'anno 2022, l'obiettivo MOL Consolidato di Gruppo è pari a 1.254.049.020,77 €, incrementale rispetto al MOL Consolidato di Gruppo consuntivato nel 2021, pari a 1.223.856.982,39 €.

4. La parte **B**, collegata all'incremento annuo della redditività di Gruppo e correlata a ciascun dipendente a tempo Indeterminato al 31 dicembre dell'anno di riferimento (MOL Consolidato di Gruppo/Addetti) rispetto a quanto consuntivato l'anno precedente, avrà un peso pari al **20%** del Premio teorico previsto per l'anno, con valenza trasversale su tutto il personale del Gruppo Hera e sarà assegnata in misura variabile sulla base della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di incremento, come così dettagliato:

Contratto Collettivo Integrativo Gruppo Hera

- raggiungimento obiettivo incremento MOL/Addetti = 100%: Premio erogato al 100%; per risultati maggiori si avrà un incremento per interpolazione lineare fino al massimo di un 5% in più della cifra massima prevista;
- raggiungimento obiettivo incremento MOL/Addetti \geq 90% e $<$ 100%: Premio erogato in misura proporzionale al risultato;
- raggiungimento obiettivo incremento MOL/Addetti \geq 80% e $<$ 90%: Premio erogato al 85%;
- raggiungimento obiettivo incremento MOL/Addetti \geq 70% e $<$ 80%: Premio erogato al 75%;
- raggiungimento obiettivo incremento MOL/Addetti \geq 60% e $<$ 70%: Premio erogato al 65%;
- raggiungimento obiettivo incremento MOL/Addetti \geq 50% e $<$ 60%: Premio erogato al 55%;
- per risultati inferiori al 50 % dell'obiettivo incremento MOL/Addetti, il Premio si riterrà conseguito in misura pari al 10%.

Si precisa che il numero di dipendenti a tempo indeterminato è riferito alle società del Gruppo riportate in premessa.

In riferimento all'anno 2022, l'obiettivo MOL Consolidato di Gruppo/Addetti è pari a 155.454,20 €, incrementale rispetto al valore consuntivato nel 2021, pari a 155.173,95 €.

5. Per la parte **C**, con peso pari al **30%** del Premio teorico previsto nell'anno, verranno individuati, inderogabilmente entro il mese di aprile di ciascun anno, indicatori di produttività specifici per ciascuna società/unità organizzativa, con valenza per tutto il personale alle stesse assegnato. Per tali indicatori saranno individuati gli specifici obiettivi annui di incremento, rispetto ai valori consuntivati l'anno precedente, e la relativa quota del premio sarà erogata al raggiungimento dell'obiettivo stesso. Per risultati maggiori si avrà un incremento per interpolazione lineare fino ad un massimo del 5% in più della cifra massima prevista.

Per l'anno 2022 vengono individuati gli indicatori di produttività riportati nella tabella allegata (allegato 1).

6. Gli importi del premio di risultato di competenza per gli anni 2022, 2023 e 2024, per il raggiungimento del 100% del Premio al livello medio, sono definiti come di seguito indicato:
 - anno 2022: 2.060 € lordi
 - anno 2023: 2.250 € lordi
 - anno 2024: 2.440 € lordi.

Si precisa che gli importi sono riferiti al livello medio di cui alla scala parametrica di Gruppo (allegato 2).

7. Gli importi di cui al precedente punto 6 saranno incrementati, in coerenza con quanto verrà eventualmente stabilito dai prossimi accordi di rinnovo del CCNL Settore Gas Acqua, Settore Elettrico e Servizi Ambientali, con le quote di salario eventualmente destinate alla contrattazione aziendale e con riferimento ai dipendenti cui si applicano i CCNL sopra riportati, delle società del Gruppo cui si applica il presente Accordo. Tali quote annuali "una tantum", se previste dalla contrattazione nazionale, saranno erogate secondo la scala parametrica prevista dai rispettivi CCNL, in percentuale variabile al raggiungimento degli obiettivi previsti nel presente accordo, secondo i pesi, criteri e limiti di cui ai precedenti punti 3, 4 e 5.
8. I valori relativi agli indicatori individuati per l'anno 2022, ai punti 3, 4 e 5 del presente Accordo, saranno adeguati alle eventuali variazioni indicate nel *revised budget*.
9. Nel rispetto del Verbale di Accordo dell'11 novembre 2016, per il personale di Herambiente S.p.A. cui si applica il CCNL Industria Chimica, le quote annue del Premio, di cui al precedente punto 6 saranno incrementate con la quota relativa al vecchio Premio Presenza determinata sulla base delle modalità di calcolo, così come definite dagli ex art. 8 lettera G) ed ex art. 28 comma 9, b1 e b2 del CCNL Industria Chimica 22 settembre 2012.

10. Le Parti convengono che i seguenti importi, previsti a titolo di produttività consolidata, verranno riconosciuti anche ai nuovi assunti dal 2022 e negli anni successivi:
- € 320,00 annui lordi, di cui all'accordo sottoscritto il 25 maggio 2017;
 - € 150,00 annui lordi, di cui all'accordo sottoscritto il 5 giugno 2020;
 - € 80,00 annui lordi, di cui all'accordo sottoscritto il 18 maggio 2021.

Gli importi di produttività consolidata di cui sopra, verranno riconosciuti ai dipendenti delle società Ascopiave Energie S.p.A., Ascotrade S.p.A., Blue Meta S.p.A., Etra Energia S.r.l. ed Amgas Blu S.r.l., dall'anno 2023. Tali importi verranno applicati ai dipendenti delle società di cui sopra anche nel caso in cui tali società venissero incorporate societariamente in altre società del Gruppo Hera.

Le Parti, inoltre, evidenziando la presenza di altri contratti collettivi nazionali di lavoro, quali a titolo esemplificativo CCNL Industria Metalmeccanica e CCNL Gomma Plastica, la cui adozione è allo stato necessaria in ragione delle attività e del mercato competitivo di riferimento di alcune delle aziende del Gruppo, si impegnano ad individuare e proporre sempre maggiori livelli di armonizzazione mediante l'estensione, ove possibile, dei trattamenti coerenti derivanti dagli accordi aziendali anche ai dipendenti a cui si applicano i sopracitati contratti.

11. Il dipendente avrà la possibilità, su base volontaria, di sostituire il premio di risultato in denaro con servizi di welfare aziendale, nei limiti ed alle condizioni previste dalla legge, per un valore massimo del 50% del premio annuo. La quota da destinare ad iniziative di welfare aziendale, eventualmente scelta dal dipendente a parziale sostituzione del premio in denaro, da destinare ai vari istituti welfare previsti nel Gruppo come, a titolo indicativo e non esaustivo, la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa, si aggiunge alla "quota welfare" annua individuale che l'Azienda riconosce ai dipendenti. Qualora il dipendente non manifestasse alcuna volontà entro il mese di aprile, si procederà con la liquidazione in denaro dell'intero importo del Premio spettante. Si precisa che i fondi di previdenza complementare verso i quali il dipendente potrà eventualmente destinare la quota di premio convertito, saranno soltanto quelli di tipo negoziale, istituiti nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale.

12. Le Parti, condividendo l'obiettivo di ottenere i benefici della decontribuzione del premio di risultato, ai sensi dell'articolo 1 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 al comma 189, così come modificato dal D.L. 24 aprile 2017 n. 50, convengono sull'opportunità di consolidare il sistema di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, realizzato a partire dal 2017, attraverso la costituzione di gruppi di lavoro finalizzati al miglioramento e/o all'innovazione di aree produttive e/o di modelli organizzativi/produttivi .

A tal fine convengono:

- di cogliere l'opportunità di promuovere schemi organizzativi della produzione e del lavoro orientati ad accrescere la motivazione del personale e al suo coinvolgimento attivo nei processi di innovazione, realizzando in tal modo incrementi di efficienza, produttività e di miglioramento della qualità della vita e del lavoro, attraverso la costituzione di "**gruppi di lavoro paritetici**".

Per ciascun gruppo viene individuato un obiettivo di miglioramento o di innovazione di un'area produttiva o di un modello organizzativo/produttivo. I gruppi di lavoro, inter-societari, inter-funzionali e inter-professionali, si riuniranno di norma in orario di lavoro e con periodicità definita da specifico piano di lavoro.

Al fine di consentire un'adeguata condivisione e coordinamento, ciascun Gruppo sarà costituito da 7 componenti, di cui 2 da nominarsi a cura delle rappresentanze sindacali, e coordinato/guidato da un *Project Leader* di nomina aziendale.

I Gruppi di lavoro potranno riunirsi in modalità da remoto o in presenza, in base alla pianificazione delle attività definita nel primo incontro.

In occasione di ciascun incontro, il gruppo di lavoro renderà tramite apposito verbale lo stato di avanzamento del progetto e lo renderà disponibile al Comitato della partecipazione per il monitoraggio dei lavori e, al termine, per la consuntivazione delle attività svolte e dei risultati raggiunti.

- di affidare il coordinamento, monitoraggio, definizione e valutazione dei progetti, al "Comitato per la partecipazione", composto da rappresentanti della Direzione Aziendale del Gruppo Hera e da 9 rappresentanti sindacali. Ferma restando la titolarità della rappresentanza sindacale come disciplinata dal Protocollo Relazioni Industriali di Gruppo 28 luglio 2015, i componenti nominati dalle OOSS firmatarie del presente accordo dovranno rappresentare tutti i territori in cui operano le Società del Gruppo.

Il Comitato potrà nominare uno *sponsor*, da individuarsi fra il personale esperto dei temi oggetto del Gruppo di lavoro all'interno della Direzione/Azienda maggiormente coinvolta nello specifico progetto, a supporto del Gruppo di lavoro.

Il Comitato si riunirà di norma in fase di avvio e di chiusura del Progetto annuale e/o su richiesta di una delle Parti per motivazioni specifiche e, per ogni incontro, redigerà apposito verbale.

- I lavoratori componenti i gruppi di lavoro saranno destinatari di specifici interventi formativi relativi ad una maggiore conoscenza dei processi partecipativi e ad un approfondimento tecnico delle questioni oggetto di confronto. Agli stessi verrà fornita, di volta in volta, tutta la documentazione necessaria per partecipare ed operare attivamente al perseguimento degli obiettivi individuati. La stessa formazione verrà gradualmente estesa anche a tutti i componenti delle RSU.

Nell'allegato 3 si riportano gli obiettivi, riferiti all'anno 2022, individuati per ciascuna società e che saranno oggetto di lavoro dei vari gruppi. Le Parti si impegnano a costituire il Comitato per la partecipazione ed i gruppi di lavoro entro e non oltre il 30 settembre 2022.

13. Gli indicatori del Premio di Risultato saranno monitorati con cadenza di norma trimestrale durante l'anno (con particolare riferimento alla revisione di budget).
14. Il Premio sarà attribuito a ciascun lavoratore a tempo indeterminato, a tempo determinato e con contratto di apprendistato, 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, le assenze per permessi ex L. 104/92. Per il solo anno 2022 saranno considerate giornate di effettivo servizio anche i permessi per vaccinazione Covid-19 e le assenze per "quarantena" o malattia conclamata per "Covid-19". Una quota parte di quanto eventualmente non corrisposto, individuata in un importo massimo pari a 250.000,00 €, verrà ridistribuita, nel mese successivo a quello di normale erogazione dell'importo del Premio, ai lavoratori assenti per malattie gravi di lunga durata (più di tre mesi consecutivi) a compensazione della decurtazione del Premio di Risultato; nel caso in cui detto periodo maggiore di tre mesi consecutivi, sia a cavallo fra due anni civili, verrà egualmente considerato utile ai fini della redistribuzione per il secondo dei due anni. L'eventuale importo ancora residuo verrà ridistribuito, sempre nel mese successivo a quello di normale erogazione dell'importo del Premio, ai lavoratori che nel corso dell'anno non abbiano effettuato assenze per malattia.

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.

Il presente Accordo sarà armonizzato alla disciplina e/o alle norme di legge che dovessero essere definite in materia, relativamente agli aspetti contributivi / previdenziali del Premio attribuito.

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

Contratto Collettivo Integrativo Gruppo Hera

Le Parti, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato, dichiarano che il presente accordo è conforme e rispondente ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art.1, commi 182-189, della L. n. 208/2015, come modificata dalla L. n. 232/2016, e del DM 25/03/2016.

WELFARE

In data 11 aprile 2016 e 21 novembre 2018 le Parti hanno sottoscritto due distinti Accordi sindacali con i quali è stato definito e successivamente prorogato, per il periodo 2016-2021, un “Pacchetto flessibile WELFARE” da assegnare a ciascun dipendente del Gruppo HERA.

In considerazione del permanere del difficile momento economico e sociale, nel confermare la validità delle iniziative intraprese attraverso lo sviluppo di piani di welfare per tutti i lavoratori del Gruppo Hera, le Parti hanno convenuto di prorogare, per il solo anno 2022, il pacchetto flessibile WELFARE da assegnare a ciascun dipendente del Gruppo HERA; ciò anche al fine di continuare a tenere allineato il Piano di Welfare con il rinnovo del Contratto Collettivo Integrativo di Gruppo.

Per quanto sopra esposto le Parti hanno convenuto di riconoscere per il triennio 2023-2025 un “Pacchetto flessibile WELFARE” dal controvalore di :

- 395 € annui per l'anno 2023;
- 395 € annui per l'anno 2024;
- 395 € annui per l'anno 2025;

Le modalità di riconoscimento del valore di cui sopra continueranno a essere disciplinate da apposito Regolamento consultabile attraverso la Piattaforma Welfare dedicata.

ALTRE MISURE

Ore di ferie aggiuntive

I dipendenti che alla data del 31 dicembre 2022 avranno un residuo totale di ferie inferiore a 8 ore, avranno diritto, per l'anno 2023, ad una mezza giornata aggiuntiva di ferie da sommarsi alla spettanza dello stesso anno.

I dipendenti che alla data del 31 dicembre 2023 avranno un residuo totale di ferie inferiore a 8 ore, avranno diritto, per l'anno 2024, ad una giornata aggiuntiva di ferie aggiuntiva da sommarsi alla spettanza dello stesso anno.

I dipendenti che alla data del 31 dicembre 2024 avranno un residuo totale di ferie inferiore 8 ore, avranno diritto, per l'anno 2025, ad una giornata aggiuntiva di ferie aggiuntiva da sommarsi alla spettanza dello stesso anno.

Il dipendente dovrà fruire di tali ore/giornate di ferie aggiuntive entro e non oltre l'anno nel quale queste verranno riconosciute.

Le ore di ferie aggiuntive saranno riparametrate con gli stessi criteri delle spettanze di ferie ordinarie.

Permessi

Per il periodo di validità del presente accordo, le Parti convengono sulla possibilità di convertire una quota del PdR in ore di permesso individuale. Il dipendente che ne farà richiesta potrà scegliere, attingendo dalla quota del PdR consuntivata, se optare per la conversione di un massimo di 8 ore di permesso individuale dell'equivalente quota economica, quantificata in misura pari al costo contrattuale del livello professionale del richiedente (retribuzione oraria lorda). Tali ore di permesso potranno essere richieste anche per l'assistenza ai genitori anziani e per le visite specialistiche presso strutture private.

Ulteriori 8 ore di permesso individuale, quantificata con i criteri di cui al punto precedente, potranno essere convertite dal PdR da parte dei dipendenti che usufruiscono di permessi per assistenza disabili e congedi parentali.

Tale scelta dovrà essere comunicata dal dipendente entro e non oltre il 31 maggio di ogni anno. Sarà cura del dipendente comunicare inoltre, entro e non oltre il 15 novembre dell'anno di riferimento, la richiesta di pagamento del permesso eventualmente non goduto.

Tali ore di permesso individuale potranno essere fruite previo assenso del responsabile sulla base delle esigenze di servizio e fatta salva la preventiva fruizione della spettanza ferie e festività soppresse dell'anno di riferimento oltre al residuo ferie anni precedenti.

Lavoro agile

Con il verbale di incontro del 04 giugno 2020 le Parti hanno definito l'aumento da una a due giornate settimanali di lavoro agile e l'estensione del perimetro delle strutture interessate. Le modalità adottate nel periodo della pandemia hanno avuto un riscontro positivo in termini di efficienza organizzativa, di produttività e di conciliazione dei tempi di vita-lavoro.

Considerata la positiva esperienza e forti dell'impegno che il Gruppo HERA nel corso degli anni ha messo in campo a sostegno delle politiche familiari e di maternità, tenuto conto anche dell'importante contributo dato dal Gruppo di lavoro Diversity, le Parti convengono di riconoscere, alla lavoratrice in gravidanza che ne farà richiesta, la possibilità di svolgere il proprio lavoro in modalità agile, per l'intera settimana lavorativa, fino alla data di inizio dell'astensione per maternità, previa presentazione di specifica certificazione medica che evidenzii il rischio alla salute derivante dall'utilizzo del mezzo pubblico o privato, per il tragitto casa-lavoro ed a condizione che la modalità agile sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Part time

Nel riconoscere quanto già statuito con accordo del 24 marzo 2010 in merito i rapporti di lavoro a tempo parziale, se ne conferma qui il contenuto con le modifiche così come di seguito riportate. Il seguente testo, conseguentemente, integra e sostituisce il precedente.

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. Queste diverse pattuizioni sono da intendersi relative ad una durata massima di 24 mesi, con riferimento a personale dipendente con figli di età inferiore ai 6 anni. La durata massima di 24 mesi avrà scadenza il 31 dicembre dell'anno di compimento del 6° anno di età del figlio.

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, mediante specifico applicativo aziendale, 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.

L'azienda si impegna a fornire i dati relativi alle richieste e concessioni dei part-time su richiesta scritta delle OO.SS. e/o della RSU.

Applicazione contratti collettivi nazionali di lavoro (modifiche all'accordo 7 dicembre 2007)

Con riferimento all'accordo 7 dicembre 2007 in merito alle condizioni di equiparazione dei CC.CC.NN.LL. Confservizi - Utilitalia (ex Federutility e ex Federambiente), i cui effetti vengono qui estesi ai dipendenti con CCNL chimico, in considerazione della mutata e mutevole disciplina in materia di assistenza sanitaria, il punto 6 viene sostituito dal seguente:

6. ASSISTENZA SANITARIA (Settori, Elettrico, Gas-Acqua, Servizi Ambientali e Chimico)

Nei confronti del personale che transita da un CCNL che prevede - in materia di assistenza sanitaria integrativa - una contribuzione a carico Azienda in misura superiore a quella prevista dal CCNL di destinazione, l'Azienda erogherà al lavoratore, ai soli fini dell'utilizzo/iscrizione al fondo di assistenza sanitaria contrattuale di destinazione, anche un importo pari alla differenza fra le contribuzioni aziendali previste dai relativi fondi alla data del cambio di CCNL. Tale integrazione erogata dall'azienda non sarà rivalutata o modificata nel tempo. Eventuali differenze di prestazione fra il fondo di destinazione ed il fondo di provenienza, potranno essere valutate dall'azienda nel momento di cambio di contratto.

Nel caso specifico, relativo al personale che transita dal CCNL del settore elettrico ad altro CCNL, l'azienda, manterrà l'istituto dell'assistenza sanitaria integrativa del settore elettrico, continuando a versare la contribuzione relativa secondo la regolamentazione di tale CCNL e successive modifiche o variazioni.

Turn over

Al fine di ottimizzare il flusso in uscita/entrata del personale nel Gruppo HERA, tenuto conto delle esigenze di servizio, degli obiettivi di efficienza ed efficacia e della valorizzazione del patrimonio di conoscenza del personale presente in servizio, è impegno dell'Azienda attivare tutte le iniziative ritenute idonee per garantire il turn over aziendale, quali:

- Reperire tutte le informazioni di carattere previdenziale, con il maggior anticipo possibile, per ottimizzare la programmazione dei processi di sostituzione. Questo si dovrà raggiungere anche con l'impegno delle Parti, poiché l'aumento annuale della platea con cassa pensione INPS non permette all'Azienda di recuperare in autonomia e celermente tali informazioni;

- Ampliare il più possibile il bacino di reclutamento dei candidati, favorendo così il processo di recruiting e selezione, intraprendendo ogni percorso utile, compresa la collaborazione con gli Istituti Professionali presenti sul territorio e utilizzando anche i percorsi di stage e tirocinio post diploma per identificare i profili più idonei alle esigenze aziendali;
- Favorire la costituzione di un “serbatoio permanente” di candidati idonei al fine di procedere celermente all’attivazione del processo di ingresso in Azienda;
- Favorire l’inserimento dei nuovi dipendenti e il passaggio generazionale dei saperi tra personale in uscita e quello in ingresso, valutando laddove possibile, un congruo periodo di affiancamento proporzionale al “patrimonio di competenze da trasferire”.

Si ritiene fondamentale proseguire nel processo di formazione continua e aggiornamento professionale del personale aziendale, a qualsiasi livello di responsabilità e/o di formazione scolastica e/o di età anagrafica. L’Azienda, nei prossimi anni, sarà, in particolare, molto impegnata sulla digitalizzazione, dove significativi saranno gli investimenti e le risorse impiegate per il continuo sviluppo aziendale. Sulla formazione, digitalizzazione ed i progetti conseguenti verranno effettuati specifici confronti di approfondimento.

Inoltre, si ritiene di interesse delle Parti valutare, nei tempi e nei modi ritenuti opportuni, confronti su eventuali progetti di riqualificazione e ricollocazione del personale che, a seguito di visita medica aziendale, venga ritenuto inidoneo permanente alla mansione o con limitazioni permanenti. Detto confronto dovrà tenere conto delle esigenze di servizio, delle idoneità conservate e delle posizioni in quel momento disponibili nel complesso delle attività e dei territori serviti dall’Azienda, tutto ciò fermi restando i principi di diritto e le disposizioni di CCNL.

Politiche di genere

Il Gruppo HERA è impegnato nella valorizzazione delle diversità e nella tutela delle pari opportunità. Hera promuove l’inclusione e l’aumento della sensibilità riguardo le diversità e le pari opportunità.

Hera evita qualsiasi forma di discriminazione e contrasta i luoghi comuni che la producono, sia essa riferita alla condizione fisica, alla disabilità, alle opinioni, alla nazionalità, alla religione, al sesso, all’orientamento sessuale e all’identità di genere, o a qualsiasi altra condizione che possa dare origine a discriminazione. Il Gruppo HERA invita tutti i dipendenti ad adeguare i propri comportamenti al fine di rispettare quanto sopra descritto.

Hera salvaguarda i dipendenti e collaboratori da molestie sessuali, atti di violenza psicologica e da ogni atteggiamento discriminatorio o lesivo della persona.

Ogni dipendente e collaboratore è chiamato ad assumere nei confronti dei propri colleghi un atteggiamento improntato al rispetto, alla tutela della dignità della persona, alla collaborazione, all’umana solidarietà

Si vuole quindi confermare il costante impegno del Gruppo HERA alla promozione di una cultura aziendale improntata al riconoscimento e rispetto della parità di genere – la cui importanza è oltremodo

sancita dal suo inserimento, come Obiettivo n.5, all'interno dell'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile – e delle pari opportunità.

Tutto quanto sopra premesso il Gruppo HERA si impegna nel continuo rispetto dei seguenti punti:

- Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, on-boarding neutrali, valutazioni prestazioni;
- Presenza di meccanismi di analisi del Turnover in base al genere;
- Presenza di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership;
- Presenza di politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità.

Al fine di prevenire ogni forma di violenza, ivi compresa quella di genere, si attiveranno appositi momenti di confronto, per promuovere iniziative orientate al rispetto delle culture e delle persone.

Bacheche sindacali elettroniche

L'azienda predisporrà uno spazio virtuale a valere come bacheca sindacale ai sensi dell'art. 25, L. 300/1970 e ss.mm.ii. e dei CC.CC.NN.LL. applicati nel Gruppo HERA. Non saranno rimosse le bacheche fisiche, salvaguardando così il diritto di equivalenza.

Le implementazioni informatiche che l'azienda avvierà potranno consentire:

- la possibilità di inserimento in autonomia, della documentazione relativa a materie di interesse sindacale e del lavoro, da parte delle rappresentanze sindacali presenti in azienda;
- la verifica di coerenza (materie di interesse sindacale e del lavoro) da parte di Relazioni Industriali;
- il caricamento della documentazione da parte di un elenco di risorse definito;

La responsabilità relativa ai contenuti inseriti nella bacheca sindacale e delle eventuali infrazioni alle norme vigenti, ivi compreso il Codice Disciplinare, nonché dalle policy aziendali, procedure ed istruzioni operative applicabili, rimarrà in capo ai referenti indicati.

Assemblee sindacali

Il diritto di partecipazione alle assemblee sindacali – ai sensi dell'art. 20 L. 300/1970 e ss.mm.ii. e dei CC.CC.NN.LL. applicati nel Gruppo HERA – viene garantito anche in modalità da remoto attraverso l'utilizzo dei dispositivi aziendali e nel rispetto delle policy aziendali relative all'utilizzo delle risorse informatiche, sia in orario di lavoro che fuori.

L'Azienda metterà a disposizione per lo svolgimento delle assemblee sindacali le tecnologie aziendali disponibili (da remoto ed in presenza), come ad esempio la piattaforma elettronica già in uso a fini lavorativi (Microsoft Teams). Le OO.SS. potranno utilizzare anche altri applicativi, diversi da Microsoft Teams, purchè il loro utilizzo sia rispettoso delle policy aziendali relative all'utilizzo delle risorse informatiche.

Rimangono in vigore le regole previste dalla Procedura del Gruppo HERA “Gestione amministrativa presenze e assenze” e ss.mm.ii., come la necessità di timbratura in uscita e in entrata dal lavoro ovvero “timbratura omessa”. Nel caso di assemblea, con partecipazione da remoto, nelle more dell’automazione del sistema presenze, le OO.SS. trasmetteranno ai servizi amministrativi del personale di riferimento l’elenco dei partecipanti, estraibile da Microsoft Teams.

Fondi di previdenza complementare

Per rafforzare maggiormente il rapporto associativo fra i fondi e gli aderenti occorre fornire ai dipendenti un migliore e più efficace supporto, anche in coerenza con l’evoluzione che tecnologia offre. A tal fine si evidenzia come iniziative simili a quella recentemente promossa da Pegaso (creazione della rete degli esperti aziendali), con la collaborazione delle OO.SS. e delle Aziende del settore, possano diventare un punto riferimento anche per gli altri fondi di categoria. Le Parti ritengono quindi strategico promuovere le necessarie iniziative, affinché aumenti ulteriormente il tasso di adesione ai fondi pensionistici di settore, soprattutto in riferimento ai dipendenti più giovani.

Black-box

Le Parti si impegnano ad effettuare, a valle dell’installazione dello strumento Black-Box sui mezzi aziendali, la verifica prevista dall’accordo del 5 aprile 2019, in particolare sulle ricadute correlate ai benefici organizzativi derivanti dall’applicazione dello strumento, anche al fine di attuare nuove iniziative tese a migliorare la sicurezza dei dipendenti che utilizzano gli automezzi aziendali.

Le Parti si impegnano, inoltre, ad avviare una verifica in merito agli accordi in essere, anche in virtù di eventuali modifiche normative e contrattuali.

Letto, convenuto e sottoscritto.

**HERA S.p.A., HERAMBIENTE S.p.A.,
FEA S.r.l., HERA TRADING S.r.l.,
UNIFLOTTE S.r.l.,
INRETE DISTRIBUZIONE ENERGIA S.p.A.,
HERATECH S.r.l., HERA COMM S.p.A.**
dott. Alessandro Camilleri,
Direttore Centrale Personale e Organizzazione,
Procuratore Speciale

Coordinamento Nazionale RSU Gruppo Hera

ACEGASAPSAMGA S.p.A.
dott. Marcello Rita, Responsabile Personale,
Organizzazione e Facility Management

MARCHE MULTISERVIZI FALCONARA S.r.l.

dott. Marcelo Guillermo Nasini, Amministratore Unico

MARCHEMULTISERVIZI S.p.A.

dott. Gaetano Grima, Direttore Personale,
Organizzazione, Sistemi Informativi e QSA

SEGRETERIE NAZIONALI

FILCTEM-CGIL

FP-CGIL

HERA LUCE S.r.l.

ing. Alessandro Battistini, Direttore Generale

FEMCA-CISL

FIT – CISL

HERA COMM MARCHE S.r.l.

dott.ssa Isabella Malagoli, Amministratore Delegato

FLAEI-CISL

HASI S.r.l.

dott. Gianluca Valentini, Direttore Generale

UILTEC-UIL

UILTRASPORTI-UIL

HESTAMBIENTE S.r.l.

ing. Paolo Cecchin, Amministratore Delegato

FIADEL

EstEnergy S.p.A.

ing. Cristian Fabbri, Amministratore Delegato

**ASCOPIAVE ENERGIE S.p.A., BLUE META S.p.A.,
ETRA ENERGIA S.r.l.**
dott. Albino Belli, Amministratore Delegato

ASCOTRADE S.p.A.
ing. Cristian Fabbri, Amministratore Delegato

AMGAS BLU S.r.l.
dott. Dorianò Venturini, Amministratore Delegato

Contratto Collettivo Integrativo Gruppo Hera

Allegato 1 – Indicatori di produttività 2022






SOCIETA'/UDB	INDICATORE	PESO INDICATORE	OPER.	Consuntivo 2021	OBIETTIVO 2022
HERA SPA - STAFF CENTRALI (tutta Hera S.p.A., esclusa la DCR/Acqua, DCSA e TLR)	Media ore residuo ferie non godute	30%	<=	27,04%	26,77%
HERA SPA - DIREZIONE TLR	Rispetto degli standard ARERA in materia di qualità commerciale, tecnica e misura	30%	>=	92,0%	94,0%
HERA SPA - DIREZIONE ACQUA	Near Miss (segnalazione mancati infortuni)	30%	>=	50	52
HERA SPA - DIREZIONE SERVIZI AMBIENTALI	Sviluppo Raccolta Differenziata	30%	>=	66,0%	68,0%
INRETE DISTRIBUZIONE ENERGIA	Near Miss (segnalazione mancati infortuni)	30%	>=	26	28
HERATECH	Near Miss (segnalazione mancati infortuni)	30%	>=	13	15
UNIFLOTTE	Rapporto ordini di lavoro interni in officina/operai medi	30%	>=	533	570
HERAMBIENTE (cui è aggregata HASI)	Quantità rifiuti solidi e speciali trattati (in t)	30%	>=	4.319.575	4.872.584
FEA	Quantità rifiuti solidi e speciali trattati (in t)	30%	>=	197.003,00	197.999,00
HESTAMBIENTE	Quantità rifiuti solidi e speciali trattati (in t)	30%	>=	291.910,00	311.970,00
MARCHE MULTISERVIZI	Near Miss (segnalazione mancati infortuni)	15%	>=	25	26
	Riduzione flotta (n mezzi)	15%	<=	404	396
MARCHE MULTISERVIZI FALCONARA	Near Miss (segnalazione mancati infortuni)	30%	=>	1	4
ACEGASAPSAMGA - STAFF	Riduzione orestraordinario pro-capite	30%	<=	39,20	38,00
ACEGASAPSAMGA - DIREZIONE RETI	Near Miss (segnalazione mancati infortuni)	30%	>=	49	63
ACEGASAPSAMGA - DIREZIONE SERVIZI AMBIENTALI	Near Miss (segnalazione mancati infortuni)	30%	>=	35	37
HERA LUCE	Efficientamento del consumo per punto luce (valore TEP/PL)	30%	<=	0,053	0,050
HERA COMM	Acquisizione clienti Gas e EE	23%	>=	237.455	258.239
	Riduzione giacenze	7%	<=	10%	9,9%
HERA COMM MARCHE	Acquisizione clienti Gas e EE	30%	>=	10789	12320
HERA TRADING	N. di contratti gestiti gas e power	30%	>=	37621	38750
ESTENERGY	Acquisizione clienti Gas e EE	30%	>=	61189	68801
ASCOTRADE, ASCOPIAVE ENERGIE, BLUEMETA, ETRA ENERGIA	Acquisizione clienti Gas e EE	30%	>=	44338	62363
AMGAS BLU	Acquisizione clienti Gas e EE	30%	>=	7531	9636

Allegato 2 – Tabella scala Parametrica di Gruppo

FDGA	FDE	FDA	CHIM	PARAMETRI
Q	QS	Q	A	130
	Q			
8	ASS	8	B	123
	AS			
7	A1S	7		118
	A1			
6	BSS	6	C	112
5	BS			
4	B1S	5	D	105
3	B1			
2	B2S	4	E	100
	B2			
	CS			
1	C1	2	F	95
	C2	1		

livello medio

Allegato 3 – Obiettivi Gruppi di Lavoro / Coinvolgimento dei lavoratori

SDGs 2030	Macro tema	Titolo e Finalità	Descrizione/Obiettivo	Società coinvolte
 	SICUREZZA	DPI	Individuare iniziative volte a migliorare e aumentare la consapevolezza circa il corretto utilizzo dei DPI da parte del personale operativo di Gruppo. Individuare inoltre, ove possibile, opportunità di miglioramento nella scelta dei DPI.	Acantho S.p.A. AcegasApsAmga S.p.A. Aliplast S.p.A. Amgas Blu S.r.l. Ascopiave Energie S.p.A. Ascotrade S.p.A., Blu Meta S.p.A., EstEnergy S.p.A. Etra Energia S.r.l. Fea S.r.l. Hera Comm Marche S.r.l. Hera Comm S.p.A. Hera Luce S.r.l. Hera S.p.A. Hera Trading S.r.l. Herambiente S.p.A. Herambiente Servizi Industriali S.r.l. Heratech S.r.l. Hestambiente S.r.l. Inrete Distribuzione Energia S.p.A. Marche Multiservizi Falconara S.r.l. Marche Multiservizi S.p.A. Uniflotte S.r.l.
		Sicurezza Stradale	Nell'ambito del progetto di miglioramento di Gruppo "Guido come Vivo" che verrà rilanciato da DQSA nel 2023, individuare i fattori dell'ambiente circostante che hanno un impatto sullo stato attentivo delle persone alla guida e la loro capacità di rimanere concentrati nel contesto in cui si trovano, nonché le modalità di intervento per migliorare i comportamenti alla guida di ciascuno.	
	CULTURA E COMPETENZE	Passaggio del testimone	Integrando le logiche di "reverse mentoring" previste nel quaderno dei mestieri Operatore 4.0, favorire lo scambio reciproco tra junior e senior: i primi supportano sulle competenze digitali, i secondi sugli asset e le attrezzature gestite (tubazioni, impianti, ecc.). A tal fine, realizzare corsi/percorsi con video tutorial di attività di conduzione, manutenzione e pronto intervento, dove i junior pensano alla parte digitale (riprese video, montaggio, ecc.) e i senior sono i docenti ripresi per insegnare l'attività, ad es. "come sostituire la guarnizione di un contatore, ecc."	Hera Comm Marche S.r.l. Hera Comm S.p.A. Hera Luce S.r.l. Hera S.p.A. Hera Trading S.r.l. Herambiente S.p.A. Herambiente Servizi Industriali S.r.l. Heratech S.r.l. Hestambiente S.r.l. Inrete Distribuzione Energia S.p.A. Marche Multiservizi Falconara S.r.l. Marche Multiservizi S.p.A. Uniflotte S.r.l.
		Supporto formazione digitale	Molti contenuti formativi relativi alla trasformazione digitale sono erogati in modalità asincrona e attraverso strumenti digitali (myacademy e ulteriori piattaforme), rischiando di generare un paradosso. Individuare modalità efficaci affinché le risorse junior supportino i colleghi con maggiore seniority a fruire della formazione digitale, distinguendo tra chi ha un device idoneo da chi non lo ha, per poi passare ad es. alla prenotazione delle giornate di formazione distanze su postazioni condivise, accesso a myacademy/altre piattaforme, uso delle funzionalità principali, ecc. e/o si affianchino ai senior per trasmettere loro le funzionalità base dell'identità digitale e di MS365 (accesso a outlook, teams, ecc.)	
		Integrazione nella cultura aziendale	Verificare, anche attraverso strumenti/canali di ascolto dei dipendenti di alcune delle Società di recente acquisizione, il livello di efficacia del processo di integrazione nella cultura aziendale, dal punto di vista del sistema valoriale e della consapevolezza/ conoscenza del funzionamento dell'azienda.	
 	SOSTENIBILITA'	Comportamenti sostenibili in azienda	Proporre azioni e iniziative ulteriori rispetto a quelle già esistenti, volte a favorire comportamenti dei dipendenti maggiormente orientati a principi di sostenibilità e circolarità, con un focus sulla mobilità sostenibile.	