

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
GRUPPO HERA**

Bologna, 25 maggio 2017

Handwritten signatures in blue ink, including names like Sp, d, m, f, and others, scattered across the page.

2

9-9-

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno **25 maggio 2017**, presso la sede di Hera S.p.A. a Bologna, Viale C. Berti Pichat 2/4, le Parti rappresentate da:

per il **GRUPPO HERA**

dott. Giancarlo Campri, Direttore Centrale Personale e Organizzazione, Procuratore Speciale
dott. Carmelo Riccio, Responsabile Relazioni Industriali
dott. Maurizio Magagni, Responsabile Servizi Amministrativi, Personale Herambiente e Staff Centrali
dott. Massimo Chiacchiararelli, Responsabile Relazioni Sindacali Energia
dott. Federico Alessandrini, Responsabile Relazioni Sindacali Ambiente

e

per le **OO.SS.**

rappresentate dalle **Segreterie Nazionali, Regionali, Territoriali, RSU:**

FILCTEM, FP – CGIL; FIT, FEMCA, FLAEI – CISL; UILTRASPORTI, UILTEC – UIL;
CISAL FEDERENERGIA; FIADEL

dopo ampio e approfondito confronto svoltosi a decorrere dal 2016, a seguito della presentazione della Piattaforma Sindacale, hanno concluso in data odierna il rinnovo del Contratto Collettivo Integrativo del Gruppo Hera, valevole per tutto il personale del Gruppo Hera operante in Emilia Romagna, Veneto, Friuli Venezia Giulia e Marche e valevole per le seguenti società: 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.r.l., Hera Comm Marche S.r.l., Amga Calore & Impianti S.r.l., Amga Energia & Servizi S.r.l., Hera Trading S.r.l., Herambiente S.p.A., Fea S.r.l., Hasi S.r.l., Hestambiente S.r.l., Marche Multiservizi S.p.A., AcegasApsAmga S.p.A.

Le Parti si danno atto che l'integrativo di Gruppo porta a completamento, appunto con la integrazione di Marche Multiservizi, il percorso di armonizzazione del Premio di Risultato di Gruppo, in precedenza già perseguito in tutte le altre realtà societarie. Il Premio di Risultato rappresenta uno degli istituti omogenei nel Gruppo insieme ai seguenti ulteriori trattamenti economico – normativi: sistema di Relazioni Industriali, sistema Appalti, modello di rappresentanza e relazioni in materia di sicurezza sul lavoro, sistema di Welfare, ambiti di applicazione dei contratti collettivi nazionali, formazione, reperibilità, trattamento trasferta e mensa, turni di lavoro, orari di lavoro, gestione delle ferie, permessi, straordinari e visite mediche, part time, mobilità e regole per la cessione individuale di contratto intersocietario.

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

PREMIO DI RISULTATO

Le Parti hanno convenuto di definire, per gli anni 2016 – 2019, il Premio di Risultato per tutto il personale del Gruppo Hera operante in Emilia Romagna, Veneto, Friuli Venezia Giulia e Marche e valevole per le società sopra riportate.

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 per beneficiare delle agevolazioni fiscali previste dalla Legge la contrattazione aziendale sul Premio di Risultato deve prevedere criteri di misurazione e verifica degli

incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione rispetto ad un periodo congruo ed il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati;

il Premio di Risultato di Gruppo per gli anni 2016 – 2019, viene così definito:

1. 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 (MOL/addetti) prevista per ciascun gruppo societario;
- per la terza parte C, sulla base del raggiungimento di specifici obiettivi relativi ad incrementi di produttività/qualità/efficienza/innovazione.

2. 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 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 % si riterrà conseguito in misura pari al 10%.

In riferimento all'anno 2017, l'obiettivo MOL Consolidato di Gruppo è pari a 959,9 Mln €, incrementale rispetto al MOL Consolidato di Gruppo consuntivato nel 2016, pari a 916,6 Mln €.

3. La parte B, collegata all'incremento annuo della redditività (MOL/addetti a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno di riferimento) di ciascun Gruppo societario (come dettagliato nell'allegato 1) rispetto a quanto consuntivato l'anno precedente, avrà un peso pari al 18 % del Premio teorico previsto nell'anno, con valenza per tutto il personale del rispettivo Gruppo societario.

Tale quota del Premio 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 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 % si riterrà conseguito in misura pari al 10%.

Per l'anno 2017, vengono fissati i seguenti obiettivi (in K€):

GRUPPO SOCIETARIO	INDICATORE	VALORE 2016	OBIETTIVO 2017
GRUPPO EMILIA ROMAGNA	MOL / ADDETTI T.I.	123,88	123,96
GRUPPO VENETO E FVG	MOL / ADDETTI T.I.	68,37	68,97
GRUPPO MARCHE	MOL / ADDETTI T.I.	58,96	59,96

4. Per la parte C, con peso pari al 32 % 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 al massimo di un 5% in più della cifra prevista.

Per l'anno 2017 vengono individuati gli indicatori di produttività riportati nella tabella allegata (allegato 3). Dall'anno 2018 potranno essere individuati ulteriori indicatori di produttività di maggior dettaglio, anche a livello di filiera.

5. Il Premio di Risultato 2016 si definisce in 1.400,00 € lordi, riferiti al livello medio di cui alla scala parametrica di Gruppo (riportata nell'allegato 2) ed è conseguito sulla base degli indicatori previsti per l'anno 2017. Si conviene di erogare l'importo 2016, con le competenze del mese di luglio 2017, al raggiungimento dell'obiettivo di MOL semestrale 2017 di Gruppo, incrementale rispetto al dato semestrale del 2016 (470,1 Mln €). L'importo erogato verrà conguagliato nell'anno successivo sulla base dei risultati relativi al 2017.

Gli importi del Premio di Risultato di competenza per gli anni 2017, 2018 e 2019, per il raggiungimento del 100% del Premio al livello medio, sono definiti secondo tale ripartizione:

- anno 2017: 1.550,00 € lordi
- anno 2018: 1.650,00 € lordi
- anno 2019: 1.780,00 € lordi

Le Parti convengono, inoltre, l'integrazione del premio 2016 con un importo *Una Tantum* pari a 150,00 € lordi, riparametrata secondo la scala parametrica di Gruppo, da erogare anch'essa nel mese di luglio 2017; tale quota sarà conguagliata in sede di consuntivazione del Premio 2017.

Gli importi *Una Tantum* saranno incrementati, in coerenza con quanto stabilito dall'Accordo di Rinnovo dei CCNL Settore Elettrico del 25 gennaio 2017 e con quanto stabilito dall'Accordo del CCNL Settore Gas Acqua del 18 maggio 2017 (condizionato all'approvazione del CCNL), con le quote di salario 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*, saranno erogate secondo la scala parametrica dei rispettivi CCNL, al raggiungimento degli obiettivi previsti nel presente Accordo e secondo i criteri ivi previsti. Per l'anno 2017 tali quote sono così definite:

- per gli addetti a cui si applica il CCNL Settore Elettrico: € 210,00 (parametro medio 187,72)
- per gli addetti a cui si applica il CCNL Settore Gas Acqua: € 154,00 (parametro medio 139,96).

Per l'anno 2018 tali quote sono così definite:

- per gli addetti a cui si applica il CCNL Settore Elettrico: € 280,00 (parametro medio 187,72)
- per gli addetti a cui si applica il CCNL Settore Gas Acqua: € 154,00 (parametro medio 139,96).

I valori relativi agli indicatori individuati per l'anno 2017, ai punti 2, 3 e 4 del presente Accordo, saranno adeguati alle eventuali variazioni indicate nel *revised budget*.

6. 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 5, 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.
7. Le Parti convengono che, a titolo di produttività consolidata, per effetto di livelli di redditività acquisiti nel tempo e subordinatamente al conseguimento di un risultato congruo, riscontrabile dalla consuntivazione degli obiettivi complessivi, che sarà effettuata di norma entro il mese di maggio di ogni anno, sarà corrisposto per gli anni 2016, 2017, 2018 e 2019, agli aventi diritto, quale elemento fisso *ad personam* non assorbibile suddiviso per 14 mensilità (utile per gli istituti contrattuali e previdenziali), una somma a livello medio e riparametrata secondo la scala di Gruppo, così come riportata di seguito con le decorrenze indicate:
- anno 2016: 100,00 € lordi, con decorrenza ottobre 2017
 - anno 2017: 50,00 € lordi, con decorrenza ottobre 2018
 - anno 2018: 100,00 € lordi, con decorrenza ottobre 2019
 - anno 2019: 70,00 € lordi, con decorrenza ottobre 2020.

Le suddette quote saranno consolidate, sempre nel rispetto delle suddette scadenze, anche ai nuovi assunti in data successiva alla firma del presente Accordo.

8. Considerato che con il Verbale di Accordo sottoscritto tra le Parti in data 11 aprile 2016 è stato istituito il sistema di Welfare Aziendale all'interno del Gruppo Hera, in coerenza e come previsto dalla legge vigente, il dipendente, a decorrere dall'anno 2018, 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, alla Previdenza Complementare ed all'Assistenza Sanitaria Integrativa, si aggiunge alla "quota Welfare" annua individuale che l'Azienda riconosce ai lavoratori. Qualora il lavoratore non manifestasse alcuna volontà entro il mese di aprile, si procederà con la liquidazione in denaro dell'importo del Premio.

9. Le Parti, condividendo l'obiettivo di ottenere i benefici della decontribuzione dei Premi di Produttività, 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 costituire un sistema di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro da realizzarsi attraverso la costituzione di gruppi di lavoro finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o dei sistemi di produzione. A tal fine convengono circa:

- a) la costituzione, fermo restando la titolarità della rappresentanza sindacale come disciplinata dal Protocollo Relazioni Industriali di Gruppo 28 luglio 2015, di un "Comitato per la partecipazione" composto da rappresentanti della Direzione Aziendale del Gruppo Hera e da 9 rappresentanti sindacali nominati dalle OOSS firmatarie del presente accordo. Il Comitato, che si riunirà di norma ogni bimestre, avrà l'obiettivo di coordinare, monitorare e valutare l'intera sperimentazione del sistema di coinvolgimento dei lavoratori;
- b) al fine di promuovere degli schemi organizzativi della produzione e del lavoro orientati ad accrescere la motivazione del personale e a coinvolgerlo in modo attivo nei processi di innovazione, realizzando in tal modo incrementi di efficienza, produttività e di miglioramento della qualità della vita e del lavoro, le Parti concordano la costituzione di "gruppi di lavoro paritetici". Ciascun gruppo, costituito per ciascuna società del Gruppo cui si applica il presente Accordo, sarà composto da un minimo di due responsabili aziendali e tre lavoratori. Per ciascun gruppo viene individuato un obiettivo di miglioramento o di innovazione di un'area produttiva o di un sistema di produzione. I gruppi di lavoro, inter-funzionali, inter-professionali e inter-generazionali, si riuniranno di norma in orario di lavoro su base quindicinale o mensile. I lavoratori

componenti dei 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. In occasione di ciascun incontro, il GdL renderà in apposito verbale lo stato di avanzamento del progetto che sarà esaminato dal Comitato per la partecipazione che monitorerà ed, alla fine, consuntiverà le attività svolte ed i risultati raggiunti.

Nell'allegato 4 si riportano gli obiettivi, riferiti all'anno 2017, individuati per ciascuna società e che saranno oggetto di lavoro dei vari gruppi.

Le Parti si impegnano a costituire il Comitato per partecipazione e i gruppi di lavoro entro e non oltre il 30 giugno 2017.

Gli indicatori del Premio di Risultato saranno monitorati con cadenza di norma trimestrale durante l'anno (con particolare riferimento alla revisione di budget), dall'Osservatorio LaborHera, così come disciplinato dal Protocollo Relazioni Industriali. Inoltre, qualora si verificasse uno scostamento previsionale in riduzione del MOL Consolidato di Gruppo, le Parti si incontreranno per le verifiche del caso.

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 e assenze per permessi ex l. 104/92.

Una quota individuata in un importo pari a 250.000,00 € annui, parte di quanto non corrisposto, 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;
- che nel corso dell'anno non abbiano effettuato assenze per malattia.

Ulteriori casistiche potranno essere concordate tra le Parti in sede di consuntivazione degli indicatori del Premio.

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.

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.

MODELLO PARTECIPATIVO

Come riportato al punto 9 del capitolo Premio di Risultato, le Parti convengono circa l'istituzione sperimentale di un Sistema Partecipativo, attraverso la costituzione del Comitato per la Partecipazione ed attraverso i gruppi di lavoro paritetici individuati, al fine di realizzare un coinvolgimento paritetico dei lavoratori che possa consentire il miglioramento delle prestazioni produttive e della qualità del lavoro.

Tali strumenti di partecipazione sono finalizzati anche ad accrescere la motivazione del personale ed a coinvolgerlo in modo attivo nei processi di innovazione, realizzando in tal modo incrementi di efficienza e della qualità della vita e del lavoro.

Per facilitare il processo partecipativo, le Parti convengono circa l'opportunità di realizzare specifici interventi formativi, attraverso seminari miranti a condividere il significato della partecipazione, le sue forme, le esperienze, la normativa, oltre a sviluppare un linguaggio comune circa parole chiavi quali competitività, redditività, efficacia, efficienza, professionalità, qualità del lavoro, innovazione, benessere organizzativo, welfare aziendale ecc. Di tali interventi formativi saranno destinatari i componenti del Comitato per la Partecipazione, i componenti dei coordinamenti RSU, individuati dal Protocollo Relazioni Industriali, e rappresentanti della Direzione del Gruppo Hera.

Le Parti, inoltre, nel confermare le modalità di interlocuzione individuate sul tema Formazione nel Protocollo Relazioni Industriali, intendono sempre più implementare una partecipazione condivisa in fase di progettazione del Piano di Formazione annuale, in particolar modo per quel che concerne la formazione relativa alla sicurezza sul lavoro. A tale fine, in sede di presentazione del Piano, i rappresentanti dei lavoratori componenti il Comitato per la partecipazione potranno avanzare specifiche richieste di interventi formativi che saranno esaminate congiuntamente ai rappresentanti aziendali.

Mc FA

TUTELA E SVILUPPO DELL'OCCUPAZIONE

Con riferimento alle opportunità di occupazione rivolte ai giovani, il Gruppo Hera ha consolidato nel tempo un'azione strutturata di rapporto con il sistema di *educazione* secondaria e post-secondaria realizzando molteplici attività basate sulla realizzazione di percorsi didattici e sull'inserimento di studenti in azienda.

In relazione al protocollo triennale, stipulato con l'Ufficio Scolastico Regionale dell'Emilia Romagna (USR ER), per la realizzazione nel triennio 2016 – 2018 di 180 percorsi di alternanza scuola-lavoro e stage estivi, il Gruppo Hera per l'anno scolastico 2016 - 2017 prevede l'ampliamento del numero dei percorsi a 91 con il coinvolgimento anche dei licei, includendo le medesime iniziative che saranno realizzate anche in ambito AcegasApsAmga S.p.A. e Marche Multiservizi S.p.A.

Alla luce di quanto sopradescritto, le Parti si impegnano a monitorare, in sede di LaborHera, l'andamento di tali percorsi didattici e di inserimento di studenti in azienda finalizzati all'accrescimento in stretto rapporto con il mondo della Scuola e della Università.

Le Parti, inoltre, concordano che, nell'ambito delle forme di interlocuzione di cui al Protocollo Relazioni Industriali Gruppo Hera del 28 luglio 2015, con cadenza annuale sarà monitorato in ambito LaborHera l'andamento del turn over.

99-
35

WELFARE

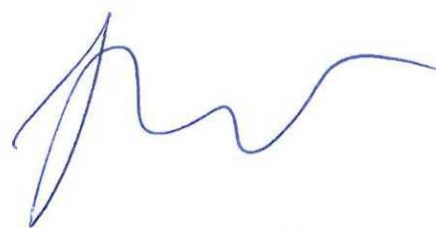
Come riportato al punto 8 del Verbale di Accordo e con riferimento a quanto previsto dall'Accordo del 11 aprile 2016, che ha istituito un pacchetto flessibile WELFARE per il triennio 2016 – 2018 da assegnare a ciascun dipendente del Gruppo Hera, le Parti si impegnano ad avviare i lavori della Commissione entro e non oltre il 31 luglio 2017, con lo scopo di monitorare l'implementazione del Piano stesso e rendicontare le iniziative di Welfare adottate da parte aziendale e da parte dei CRAL.

Compito della Commissione sarà anche quello di proporre alle Parti nuovi servizi e iniziative, anche con riferimento a forme di sostegno a situazioni di bisogno familiare (ad es. situazioni di handicap e di non autosufficienza).

Il fondo finalizzato a finanziare iniziative in ambito sociale di cui all'Accordo Sindacale del 11 aprile 2016, oltre ad essere alimentato con le risorse del pacchetto flessibile Welfare non spese da parte dei dipendenti sarà implementato con una quota aziendale individuata in un importo pari a 50.000,00 €.

L'Azienda, inoltre, a fronte del risparmio sul costo del lavoro conseguente la scelta del dipendente di destinare parte del Premio di Risultato al Welfare, fino ad un massimo del 50%, verserà un importo aggiuntivo, pari al 10 % di quanto versato dal dipendente, al suddetto fondo.

Nel rispetto del suddetto Accordo, nel caso in cui fosse necessario selezionare la numerosità delle richieste, queste saranno evase privilegiando le situazioni di maggior bisogno, secondo criteri che saranno definiti dalla soprarichiamata Commissione.



PERMESSI

A decorrere dall'anno 2018, le Parti convengono sulla possibilità di convertire una quota del PdR in ore di permesso individuale. Nello specifico il dipendente che ne farà richiesta potrà scegliere, attingendo dalla quota del PdR consuntivata, se optare per la conversione in 8 ore di permesso individuale dell'equivalente quota economica, quantificata in misura pari al costo contrattuale del livello professionale del richiedente.

Ulteriori 8 ore di permesso individuale dell'equivalente quota economica, quantificata in misura pari al costo contrattuale del livello professionale del richiedente, potranno essere richieste da coloro che usufruiscono di permessi per handicap e dei congedi parentali.



Tale scelta dovrà essere comunicata dal dipendente entro e non oltre il 28 febbraio 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.

Le Parti si impegnano ad avviare una trattativa per dare attuazione al sistema di solidarietà per la cessione a titolo gratuito dei ROL, dei permessi e delle ferie ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 151/2015 nonché nel rispetto della disciplina dei CCNL, ove prevista, per la determinazione dei criteri, delle misure e delle modalità.

Letto, convenuto e sottoscritto.

Federico Alemanni
**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.r.l.,**

dott. Giancarlo Campri,
Direttore Centrale Personale e Organizzazione
Procuratore Speciale

ACEGASAPSAMGA S.p.A.

dott. Fabrizio Pancino, Direttore Personale,
Organizzazione e Sistemi Informativi

MARCHEMULTISERVIZI S.p.A.

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

HERA LUCE S.r.l.

ing. Alessandro Battistini, Direttore Generale

AMGA CALORE & IMPIANTI S.r.l.,

ing. Giorgio Golinelli, Amministratore Delegato

**AMGA ENERGIA & SERVIZI S.r.l.,
HERA COMM MARCHE S.r.l.**

ing. Cristian Fabbri, rispettivamente
Presidente e Amministratore Delegato

HASI S.r.l.

dott. Andrea Ramonda, Presidente

HESTAMBIENTE S.r.l.

ing. Paolo Cecchin, Amministratore Delegato

**Le OO.SS. Nazionali, Regionali,
Territoriali e RSU**

Giuseppe Mauri
FILCTEM-CGIL

FP-CGIL

Roberto
FEMCA-CISL

FIT - CISL

FLAEL-CISL

UILTEC-UIL

UILTRASPORTI-UIL

CISAL FEDERENERGIA

FIADEL

Allegato 1 - Suddivisione Gruppi Societari

1. Gruppo Emilia Romagna: 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.R.L. + HERA COMM MARCHE S.R.L. + AMGA CALORE & IMPIANTI S.R.L. + AMGA ENERGIA & SERVIZI S.R.L. + HERA TRADING S.R.L. + HERAMBIENTE S.P.A. + FEA S.R.L. + HASI S.R.L. + HESTAMBIENTE S.R.L.
2. Gruppo Veneto e Friuli Venezia Giulia: ACEGASAPSAMGA S.P.A.
3. Gruppo Marche: MARCHE MULTISERVIZI S.P.A.

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	3		
1	C1	2	F	95
	C2	1		

livello medio

Allegato 3 - Indicatori di Produttività 2017

UDB	INDICATORE	PESO INDICATORE	VALORE 2016	OBIETTIVO 2017
HERA SPA - STAFF CENTRALI (tutta Hera S.p.A., esclusa la DGO)	Riduzione assenteismo per micro malattia (fino a 5 gg)	32%	1,67%	1,50%
HERA SPA - DIREZIONE ACQUA	Segnalazione mancati infortuni	32%	49	58
HERA SPA - DIREZIONE SERVIZI AMBIENTALI	Sviluppo Raccolta Differenziata	22%	57,4%	58,7%
	Progetti di razionalizzazione e di ottimizzazione dei percorsi della raccolta attuati	10%	-	8
INRETE DISTRIBUZIONE ENERGIA	Km di rete gestita / numero di dipendenti (GAS/EE)	22%	40,7	41,3
	Segnalazione mancati infortuni	10%	25	30
HERATECH - DTC (cui è aggregata la Direzione Ingegneria)	Rispetto degli standard di qualità del distributore di competenza DTC (Gas, EE)	32%	99,08%	99,10%
HERATECH - DST	% chiamate Gas al CCT risposte da operatore o abbandonate entro 2 minuti	32%	97,06%	97,08%
UNIFLOTTE	Rapporto Ordini di lavoro interni in officina meccanica / operai medi officina	32%	520	535
HERAMBIENTE (cui è aggregata HASI), FEA ed HESTAMBIENTE	Quantità rifiuti solidi liquidi e speciali trattati negli impianti Herambiente e Fea (in t)	22%	4.532.474	4.941.152
HERAMBIENTE (cui è aggregata HASI)	Segnalazione mancati infortuni	10%	95	> 95
FEA	Segnalazione mancati infortuni	10%	8	> 8
HESTAMBIENTE	Segnalazione mancati infortuni	10%	12	15
HERAMBIENTE - Baiona (CCNL Industria Chimica)	Quantità giornaliera media di rifiuti solidi e fusti inceneriti nei giorni effettivi di marcia dell'impianto (calcolato su base annua)	22%	58 t/giorno	> 58 t/giorno
HERAMBIENTE - Baiona (CCNL Industria Chimica)	Segnalazione mancati infortuni	10%	26	> 26
MARCHE MULTISERVIZI	Riduzione ferie arretrate	10%	34	30
	Razionalizzazione costi mezzi e carburanti	12%	489 / 1.825.755	475 / 1.789.000
	Realizzazione di progetti (Capitalizzazioni)	10%	80.842	88.000
ACEGASAPSAMGA - STAFF, GTC, CUSTOMER OPERATIONS, ILLUMINAZIONE PUBBLICA E SERVIZI	Conseguimento certificazione SA 8000	32%	certificazione non presente	ottenimento certificazione
ACEGASAPSAMGA - DIREZIONE ACQUA	Tempo di arrivo sul luogo di chiamata per pronto intervento	32%	entro 3 ore nel 98% dei casi	entro 2,5 ore nel 98% dei casi
ACEGASAPSAMGA - SERVIZI AMBIENTALI	Segnalazione mancati infortuni	32%	42	60
ACEGASAPSAMGA - DIREZIONE GAS	Costi operativi/PDR/anno	32%	37,04 €/pdr	29,43 €/pdr
ACEGASAPSAMGA - DIREZIONE ENERGIA	Tempo di ripristino della fornitura in seguito a guasto del gruppo di misura (art. 99 Testo Integrato Qualità del servizio)	32%	1 h 47' 11"	1 h 45' 30"

HERA LUCE	Verifica del 100% del POD acquisiti da Hera Luce	22%	4.786 POD	4.816 POD
	Ottenimento documentazione impianti realizzati entro il I semestre dell'anno	10%	60% della documentazione	100% della documentazione
HERA COMM	Indice di customer satisfaction rolling (famiglie e aziende)	22%	79,37	79,50
	Acquisizione clienti EE e GAS	10%	211.774	216.418
HERA COMM MARCHE	Proattività commerciale allo sportello (% contratti gas a mercato libero sul totale dei contratti)	32%	96,33%	99,0%
AMGA CALORE & IMPIANTI	Riduzione consumi gas e normalizzazione dei valori termici sugli impianti del comune di Udine (in riferimento a quanto dichiarato in sede di gara 2014)	22%	su un campione di 40 impianti, consumi anno 2016 normalizzati rispetto al 2014: -15% (non raggiunto)	su un campione di 40 impianti, consumi anno 2017 normalizzati rispetto al 2014: -15%
	Gestione straordinaria (extra contratto) lavori: rapporto tra costi e ricavi delle commesse lavori	10%	9,7%	≥ 10%
AMGA ENERGIA & SERVIZI	Acquisizione clienti EE e GAS (contratti incrementali)	22%	11.559	13.210
	Tempi medi di attesa allo sportello (operazioni standard, in minuti, e fuori standard, in %)	10%	standard: 9,19 minuti; > 40' (fuori standard) 5,4%	standard: 9 minuti; > 40' (fuori standard) 5,35%
HERA TRADING	Margine di contribuzione totale (in Min di €)	22%	dato target di partenza = 0 (dati influenzati annualmente dagli scenari energetici del mercato)	12,3
	Capitale circolante netto (in Min €)	10%	dato target di partenza = 0 (dati influenzati annualmente dagli scenari energetici del mercato)	91,1

Allegato 4 - Obiettivi Gruppi di Lavoro / Coinvolgimento dei lavoratori

SOCIETA'	PROGETTO
HERA SPA	PROGETTO DESTINAZIONE SUL CANTIERE CON PARTENZA DA CASA, FINALIZZATO AL RECUPERO DEI MARGINI DI EFFICIENZA NONCHÉ ALL'INCREMENTO DELLA COMPETITIVITÀ DELL'AZIENDA ATTRAVERSO L'OTTIMIZZAZIONE DELLA PRESENZA SUL TERRITORIO E DELLE DISTANZE DI PERCORRENZA TRA CASA E LAVORO
INRETE DISTRIBUZIONE ENERGIA	PROGETTO DESTINAZIONE SUL CANTIERE CON PARTENZA DA CASA, FINALIZZATO AL RECUPERO DEI MARGINI DI EFFICIENZA NONCHÉ ALL'INCREMENTO DELLA COMPETITIVITÀ DELL'AZIENDA ATTRAVERSO L'OTTIMIZZAZIONE DELLA PRESENZA SUL TERRITORIO E DELLE DISTANZE DI PERCORRENZA TRA CASA E LAVORO
HERATECH	MIGLIORAMENTO PROCESSO DI PREVENTIVAZIONE CHE COINVOLGA LA FUNZIONE LAVORI ED IL SERVIZIO TECNICO CLIENTI. IL GdL SI PORRÀ L'OBIETTIVO DI DECLINARE LE FASI OPERATIVE PRELIMINARI ALLA PREVENTIVAZIONE, UTILI A MIGLIORARE L'ATTIVITÀ DEL PREVENTIVISTA, SIA IN TERMINI DI MAGGIOR TEMPO DEDICATO ALL'ATTIVITÀ TECNICA DI PREVENTIVAZIONE, SIA ALL'EFFICIENTAMENTO DEL PROCESSO DI PREVENTIVAZIONE
UNIFLOTTE	ANALISI INTERVENTI MANUTENTIVI STRAORDINARI ED ORDINARI NELLE OFFICINE AL FINE DI RIDEFINIRE L'ORARIO DI LAVORO DEL CAPI OFFICINA/CAPI TURNO PERSEGUENDO DA UN LATO IL MAGGIOR PRESIDIO E LA CONTINUITÀ NELLE FASI DI PASSAGGIO DI CONSEGNA E DALL'ALTRO LA RIDUZIONE DEL LAVORO STRAORDINARIO DEI RESPONSABILI COINVOLTI
HERAMBIENTE	OTTIMIZZAZIONE DEL TURNO H24 MIRATO A MIGLIORARE IL SISTEMA DI SOSTITUZIONE DEL PERSONALE RIDUCENDO LA PRESENZA IN DOPPIO DELLO STESSO E RIDUZIONE DELLO STRAORDINARIO
HASI	PROGETTO PER IL RECUPERO DEGLI EXTRA COSTI DERIVANTI DALLE FRAZIONI ESTRANEE RILEVATE NEI RIFIUTI E DA ATTIVITÀ EXTRA SVOLTE IN IMPIANTO VERSO I CLIENTI
FEA	OTTIMIZZAZIONE DEL TURNO H24 MIRATO A MIGLIORARE IL SISTEMA DI SOSTITUZIONE DEL PERSONALE RIDUCENDO LA PRESENZA IN DOPPIO DELLO STESSO E RIDUZIONE DELLO STRAORDINARIO
HESTAMBIENTE	OTTIMIZZAZIONE DEL TURNO H24 MIRATO A MIGLIORARE IL SISTEMA DI SOSTITUZIONE DEL PERSONALE RIDUCENDO LA PRESENZA IN DOPPIO DELLO STESSO E RIDUZIONE DELLO STRAORDINARIO
MARCHE MULTISERVIZI	MIGLIORAMENTO DELL'INDICE DI GRAVITÀ E DI FREQUENZA DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO E DI CONSEGUENZA ANCHE DELLA PRODUTTIVITÀ AZIENDALE
ACEGASAPSAMGA	PROGETTO GESTIONE SISTEMA HERGO AMBIENTE E RETI
HERA LUCE	PROGETTO DESTINAZIONE SUL CANTIERE CON PARTENZA DA CASA, FINALIZZATO AL RECUPERO DEI MARGINI DI EFFICIENZA NONCHÉ ALL'INCREMENTO DELLA COMPETITIVITÀ DELL'AZIENDA ATTRAVERSO L'OTTIMIZZAZIONE DELLA PRESENZA SUL TERRITORIO E DELLE DISTANZE DI PERCORRENZA TRA CASA E LAVORO
AMGA CALORE & IMPIANTI	PROGETTO DESTINAZIONE SUL CANTIERE CON PARTENZA DA CASA, FINALIZZATO AL RECUPERO DEI MARGINI DI EFFICIENZA NONCHÉ ALL'INCREMENTO DELLA COMPETITIVITÀ DELL'AZIENDA ATTRAVERSO L'OTTIMIZZAZIONE DELLA PRESENZA SUL TERRITORIO E DELLE DISTANZE DI PERCORRENZA TRA CASA E LAVORO
HERA COMM	PROGETTO GESTIONE PROCESSI IN AtoA (automazione dello scambio di dati tra i sistemi informativi aziendali e quelli dei distributori di Energia Elettrica), FINALIZZATO AD AUMENTARE LA VELOCITÀ DI ESECUZIONE DEI PROCESSI RICHIESTI DAL CLIENTE
HERA COMM MARCHE	PROGETTO GESTIONE PROCESSI IN AtoA (automazione dello scambio di dati tra i sistemi informativi aziendali e quelli dei distributori di Energia Elettrica), FINALIZZATO AD AUMENTARE LA VELOCITÀ DI ESECUZIONE DEI PROCESSI RICHIESTI DAL CLIENTE
AMGA ENERGIA & SERVIZI	PROGETTO GESTIONE PROCESSI IN AtoA (automazione dello scambio di dati tra i sistemi informativi aziendali e quelli dei distributori di Energia Elettrica), FINALIZZATO AD AUMENTARE LA VELOCITÀ DI ESECUZIONE DEI PROCESSI RICHIESTI DAL CLIENTE
HERA TRADING	REVISIONE ORARI DI LAVORO FINALIZZATA A COGLIERE MAGGIORMENTE LE OPPORTUNITÀ DEL MERCATO