

**PROTOCOLLO RELAZIONI INDUSTRIALI
GRUPPO HERA**

Roma, 28 luglio 2015

h
h oh

[Handwritten signatures and initials]

INDICE

PREMESSA 4

SISTEMA RELAZIONI INDUSTRIALI 8

COMITATO RELAZIONI INDUSTRIALI 15

OSSERVATORIO TECNICO PER L'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E LA QUALITA' DEL LAVORO (LaborHera) 16

FORMAZIONE..... 18

SICUREZZA 20

MODELLO DI RAPPRESENTANZA E RELAZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO. 21

he

W

@1

Handwritten signatures and initials scattered across the bottom half of the page, including a large 'W' and '@1' on the left, and various scribbles and initials in the center and right.

Il giorno 28 luglio 2015 in Roma, le Parti rappresentate da:

per il Gruppo HERA

dott. Tomaso Tommasi di Vignano, Presidente Esecutivo Hera S.p.A.
dott. Giancarlo Campri, Direttore Centrale Personale e Organizzazione
dott. Carmelo Riccio, Responsabile Relazioni Industriali
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, FIADEL.

Dopo ripetuti incontri, hanno concluso in data odierna la definizione del nuovo Protocollo Relazioni Industriali del Gruppo HERA

Il presente Protocollo ha validità applicativa nei confronti di tutto il personale con Contratto Collettivo Nazionale di lavoro Confservizi (Settore Gas Acqua, Servizi Ambientali, Settore Elettrico) nell'ambito del Gruppo HERA, e pertanto per HERA S.p.A. e Società Controllate.

I capitoli rinnovati sostituiscono ed annullano i corrispondenti capitoli del Contratto Collettivo Integrativo di Gruppo del 24 marzo 2010 e precedenti intese.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, arranged in a loose grid. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible. The names are not written, only the signatures themselves.

**PROTOCOLLO RELAZIONI INDUSTRIALI
GRUPPO HERA**

PREMESSA

Nell'ambito di un quadro normativo in forte trasformazione, occorre che le Aziende raggiungano dimensioni più idonee per affrontare la competizione dei mercati, per garantirne il ruolo e lo sviluppo per l'economia dei territori delle nostre Regioni, e per candidarle ad un ruolo importante di espansione nel settore dei Servizi a rete, a livello nazionale.

La dinamica evolutiva degli scenari di riferimento renderà necessarie nuove strategie di crescita coerenti con il nuovo assetto normativo.

Nell'ambito delle strategie di sviluppo perseguite, finalizzate alla crescita nel mercato di riferimento e nel contempo al miglioramento della qualità e sicurezza del servizio erogato nonché alla redditività di impresa attraverso il consolidamento e l'espansione delle proprie attività, il Gruppo HERA ha oramai raggiunto un dimensionamento pluriregionale.

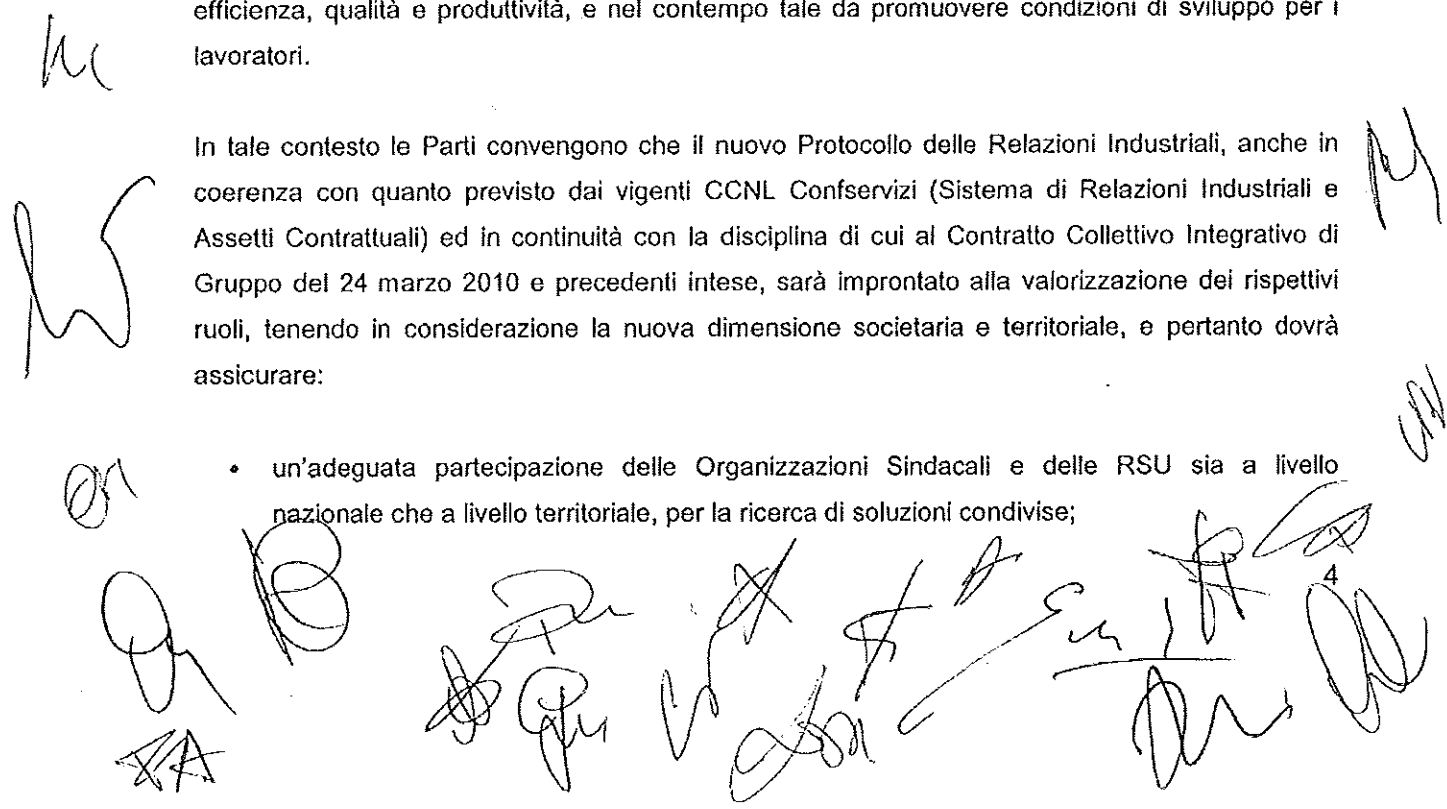
Obiettivo delle Parti è quello di continuare a svolgere un ruolo da protagonista anche in questo scenario, implementando lo sviluppo industriale, per perseguire per quanto possibile politiche di sviluppo e crescita occupazionali, la valorizzazione del lavoro e la qualificazione professionale, nonché il miglioramento dei servizi anche a rete.

Nel rispetto di quanto pattuito nel protocollo di intesa sottoscritto dai Soci del Gruppo con le Organizzazioni Sindacali Nazionali Confederali, le Parti intendono rendere il sistema delle Relazioni Sindacali sempre più funzionale al perseguimento degli obiettivi aziendali in materia di efficienza, qualità e produttività, e nel contempo tale da promuovere condizioni di sviluppo per i lavoratori.

In tale contesto le Parti convengono che il nuovo Protocollo delle Relazioni Industriali, anche in coerenza con quanto previsto dai vigenti CCNL Confservizi (Sistema di Relazioni Industriali e Assetti Contrattuali) ed in continuità con la disciplina di cui al Contratto Collettivo Integrativo di Gruppo del 24 marzo 2010 e precedenti intese, sarà improntato alla valorizzazione dei rispettivi ruoli, tenendo in considerazione la nuova dimensione societaria e territoriale, e pertanto dovrà assicurare:

- un'adeguata partecipazione delle Organizzazioni Sindacali e delle RSU sia a livello nazionale che a livello territoriale, per la ricerca di soluzioni condivise;

ke
W
M
CAI
4



- una tempestiva ed efficace interlocuzione delle istanze sindacali, secondo tempistiche certe e coerenti con le esigenze dei processi di funzionamento e di valorizzazione del lavoro e delle finalità da perseguire da parte dell'Impresa;
- una efficace tutela del lavoro per realizzare/implementare gli istituti sociali (fondo occupazionale, fondi integrativi sanitari e pensionistici ecc..) secondo quanto previsto dai CCNL e dalle normative vigenti sul lavoro;
- la tutela del lavoro negli appalti. A tal fine le Parti ritengono necessario pervenire quanto prima alla sottoscrizione di un protocollo d'intesa in materia di appalti che delinei, sulla base di quanto già attuato e praticato, i principi e gli obiettivi di legalità, trasparenza ed imparzialità nell'attuazione delle gare, nonché le regole necessarie ad assicurare la tutela delle condizioni di lavoro e dei trattamenti economici, la sicurezza e la salute del personale.
- la conferma dello scopo industriale del Gruppo, garantendo il mantenimento delle attività caratteristiche, il controllo dei cicli e dei processi, all'interno della società;
- una appropriata formazione da finalizzare al reimpiego dei lavoratori delle varie realtà per garantire la piena occupazione;
- lo sviluppo della contrattazione di secondo livello.

Il nuovo Protocollo di Relazioni, in continuità con quanto già costantemente praticato, dovrà pertanto continuare a favorire Relazioni Sindacali con il coinvolgimento dei lavoratori in un sistema di riferimento che preveda fasi di informazione preventiva e consuntiva, esame congiunto/confronto e contrattazione.

Tale sistema avrà come base una più diffusa conoscenza delle strategie dell'impresa, nonché una particolare attenzione per la tutela degli interessi collettivi e la valorizzazione professionale dei lavoratori, confermando le sedi di negoziazione sia a livello di Gruppo, sia a livello territoriale.

Fermo restando l'applicazione dei Contratti Nazionali di Lavoro in ogni sede negoziale verrà seguito il criterio base della verifica delle differenze e del loro possibile superamento, sia per quanto concerne le condizioni di lavoro ed i trattamenti dei lavoratori, sia per quanto riguarda le procedure lavorative.

ky

MS

on

FA

PM

CPH

5

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Si riconferma la coesistenza e l'interdipendenza dei diversi livelli negoziali e dei differenti processi produttivi, affinché a fronte di un quadro strategico e di linee guida operative comuni, vi sia spazio per ambiti di competenza coerenti con il modello organizzativo.

Pertanto si concorda un sistema a tre livelli di Relazioni Industriali, con l'obiettivo di specializzazione e non ripetitività dei livelli di relazione, definendo le materie di competenza, le linee guida e le materie oggetto di rinvio ai diversi livelli, nell'ambito dei seguenti temi:

1) di Gruppo:

- le strategie di impresa, il che significa regolare le materie sulle quali si ha un'informazione preventiva e consuntiva, quelle sulle quali si ha un esame congiunto/confronto, e quelle sulle quali si farà contrattazione, nonché come viene fornita un'adeguata e tempestiva documentazione;
- le proposte di coordinamento delle normative contrattuali che costituiscono le linee guida per realizzare a tutti i livelli di Gruppo, di Direzioni, di Linee di Business e di singole Società Controllate l'armonizzazione e/o l'omogeneizzazione delle condizioni del lavoro, dei trattamenti, delle procedure lavorative e delle modalità di presa di decisione. Su tali proposte si avrà, a seconda delle materie, l'informazione, l'esame congiunto/confronto, la contrattazione, secondo i contratti di riferimento.

2) di Direzione, Unità di Business/Filiera o singola Società Controllata:

- la regolazione dei processi lavorativi, l'organizzazione del lavoro e le ricadute di processi organizzativi;
- le ricadute sui programmi degli investimenti e le attuazioni del Piano Industriale;
- i trattamenti economici e normativi, le procedure, le condizioni di lavoro, l'armonizzazione e/o l'omogeneizzazione delle stesse, qualora abbiano valenza e ricadute esclusivamente sulla singola Direzione, Unità di Business/Filiera o singola Società Controllata, ovvero che intervengano su più di una Unità Organizzativa Territoriale;
- la qualità e la sicurezza del lavoro, dei servizi e delle procedure aziendali.

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including 'ke', 'W', 'ON', 'FA', 'M', 'AN', and several large, stylized signatures at the bottom.

le Parti legittimate a presiedere la discussione a tale livello negoziale sono individuate:

per la Parte Aziendale: Presidente Esecutivo, Direzione Centrale Personale e Organizzazione ed eventuali altre strutture aziendali di volta in volta indicate secondo competenza;

per la Parte sindacale: Segreterie Nazionali, Coordinamento Nazionale RSU di Gruppo, composto da 60 unità, la cui composizione sarà determinata dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, da costituirsi entro il 31 dicembre 2015, Segreterie Regionali e Territoriali di categoria nel rispetto del Testo Unico sulla Rappresentanza Confservizi – Cgil, Cisl e Uil del 10 febbraio 2014. Nella fase transitoria, in attesa della definizione del Coordinamento RSU Nazionale di Gruppo, le convocazioni degli incontri sindacali saranno trasmesse alle Segreterie Nazionali di Categoria.

1.1) Secondo la procedura dell'informazione preventiva e/o a consuntivo - di norma con periodicità annuale, o in base a quanto previsto dai CCNL:

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

1.2) Secondo la procedura dell'esame congiunto/confronto:

- confronto sul Piano Industriale, con particolare riferimento alle strategie di impresa, andamento occupazionale e ruolo degli appalti;
- confronto, su richiesta delle OO.SS., sulle ricadute dei programmi attuativi del Piano Industriale;
- le linee generali di evoluzione della organizzazione aziendale, con riferimento anche alle politiche occupazionali;
- le linee di evoluzione degli indirizzi in materia di formazione (in fase di redazione del Piano di Formazione la direzione provvederà ad incontrare, convocando apposita riunione, la rappresentanza sindacale, al fine di consentire alla stessa la formulazione di specifiche proposte formative. In sede di procedura di esame congiunto sulle linee generali della formazione, addestramento del personale e loro aree di applicazione le Parti potranno altresì discutere gli eventuali scostamenti rispetto a quanto proposto. La procedura dell'esame congiunto non potrà essere avviata prima di sette giorni dalla data della presentazione e si riterrà conclusa decorsi venti giorni dalla stessa data);
- a consuntivo lo stato di evoluzione del programma formativo;
- le politiche di decentramento e programmi di appalti di lavori;
- le linee di intervento in materia di sicurezza e igiene del lavoro;
- le modifiche strutturali all'assetto organizzativo, evoluzione degli assetti tecnologici e processi di riorganizzazione rivolte ad un più razionale utilizzo dei mezzi e degli impianti, anche attinenti all'attivazione di nuovi servizi che producano effetti sulle condizioni del lavoro, (sistema degli orari e trasferimenti collettivi di personale) e sulla consistenza degli organici, anche conseguenti a processi di decentramento, fusioni / cessioni, trasformazioni societarie.

1.3) *Secondo la procedura della contrattazione:*

- la ridefinizione e/o convalida del modello unico di Relazioni Industriali, compreso il Modello di Rappresentanza Sindacale di Gruppo in coerenza con l'evoluzione del Modello Organizzativo di Gruppo;

- la definizione degli ambiti di applicazione dei diversi CCNL e regolamentazione della loro applicazione, fermo restando gli accordi esistenti;
- l'armonizzazione/omogeneizzazione dei trattamenti economici normativi;
- definizione modello per la gestione della rappresentanza dei lavoratori;
- il Premio di Risultato di Gruppo.

2. Argomenti devoluti a livello di Direzione, Unità di Business/Filiera o singola Società Controllata, ovvero che intervengano su più di una Unità Organizzativa Territoriale, per i seguenti argomenti:

per la Parte Aziendale: Direzione Centrale Personale e Organizzazione, Rappresentanti legali o legalmente delegati delle Società Controllate ed eventuali altre strutture tecniche di volta in volta indicate secondo competenza;

per la Parte sindacale: Coordinamento Regionale delle RSU, da costituirsi entro il 31 dicembre 2015, in rapporto con le Segreterie Regionali e Territoriali di categoria così come previsto dai CCNL di Settore nel rispetto del Testo Unico sulla Rappresentanza Confservizi – Cgil, Cisl e Uil del 10 febbraio 2014. Nella fase transitoria, in attesa della definizione del Coordinamento Regionale delle RSU, le convocazioni degli incontri sindacali saranno trasmesse alle Segreterie Regionali di Categoria.

2.1) Secondo la procedura dell'informazione preventiva e/o a consuntivo - di norma con periodicità annuale, o in base a quanto previsto dai CCNL:

- ricadute dei programmi di investimenti e piani industriali, anche in relazione ai programmi e piani regionali o direttive degli enti regolatori;
- andamenti consuntivi economico, produttivo e occupazionale, comprendendo altresì l'andamento degli indicatori del Premio di Risultato;
- informativa sulla quantità e professionalità degli organici.

2.2) Secondo la procedura dell'esame congiunto/confronto:

ke
W
on
11

- piani di formazione, addestramento del personale e loro aree di applicazione;
- a consuntivo lo stato di evoluzione del programma formativo;
- ricadute applicative delle linee di intervento in materia di sicurezza e igiene del lavoro;
- modifiche all'assetto organizzativo e processi di riorganizzazione rivolti ad un più razionale utilizzo dei mezzi e degli impianti, all'attivazione di nuovi servizi che producano effetti sulle condizioni del lavoro, sugli appalti e sulla consistenza degli organici, anche conseguenti a processi di decentramento, fusioni / cessioni, trasformazioni societarie. Possono essere richiesti dalle Parti incontri specifici tesi a verificare le ricadute di attuazione dei processi di riorganizzazione;
- processi di decentramento, fusioni / cessioni, trasformazioni societarie;
- ricadute degli appalti e/o delle internalizzazioni dei servizi sull'organizzazione a livello di direzione, unità di business o singola società controllata;
- qualità e sicurezza del lavoro, dei servizi e delle procedure aziendali.

2.3) Secondo la procedura della contrattazione:

- definizione degli indicatori ed obiettivi del premio di risultato, con riferimento all'eventuale fase attuativa delle intese raggiunte a livello di Gruppo;
- armonizzazione e/o omogeneizzazione dei trattamenti economici e normativi, anche in attuazione delle linee guida definite a livello di Gruppo, qualora abbiano valenza e ricadute esclusivamente sulla singola Direzione, Unità di Business/Filiera o singola Società Controllata, ovvero che ricadano su più di una Unità Organizzativa Territoriale;
- quanto previsto dai rispettivi CCNL di riferimento.

3. Argomenti devoluti a livello di unità organizzativa territoriale e su istituti diversi e non ripetitivi rispetto ai temi/argomenti previsti negli altri livelli di interlocuzione:

he

on

FA

FB

g

pu

o

W

Q

★

★

★

★

★

★

pel

MA

li

I venti giorni successivi al suo avvio. Su richiesta di una delle Parti potrà essere redatto un verbale d'incontro.

Contrattazione: consiste nella discussione tra Azienda e Rappresentanze Sindacali firmatarie del presente accordo, finalizzata al raggiungimento di accordi. Tali accordi esprimono la volontà di entrambe le Parti, ne coinvolgono la piena responsabilità e hanno forza vincolante per le stesse. La procedura della contrattazione, terminerà di norma entro i trenta giorni successivi al suo avvio al termine del quale le Parti, in caso di mancato accordo, saranno libere di assumere le proprie decisioni. Gli accordi dovranno essere convalidati secondo le procedure stabilite dal Testo Unico sulla Rappresentanza Confservizi – Cgil, Cisl e Uil del 10 febbraio 2014.

Sulla base delle suddette linee di indirizzo le Parti,

richiamati, in considerazione del percorso evolutivo seguito, gli Accordi:

- Protocollo delle Relazioni Industriali Gruppo HERA del 1 ottobre 2004
- Contratto Collettivo Integrativo Gruppo HERA del 22 marzo 2006
- Contratto Collettivo Integrativo Gruppo HERA del 24 marzo 2010
- Protocollo d'Intesa tra Enti Locali Emilia Romagna soci di HERA, Città Capofila di Acegas-Aps e Confederazioni Sindacali Nazionali del 28 febbraio 2013
- Contratto Collettivo Integrativo Gruppo HERA del 5 marzo 2014
- Verbale di Incontro tra Enti Locali soci di Hera Holding e le OO.SS. CGIL - CISL - UIL Nazionali Confederali del 29 giugno 2015

nell'ambito del Gruppo HERA definiscono il seguente

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

1. Argomenti devoluti alla discussione tra le Parti a livello di Gruppo ed aventi natura strategica, di indirizzo o di valenza generale, ovvero che coinvolgano più di una Regione:

3) Per Unità Organizzativa Territoriale:

- le tematiche riguardanti il singolo territorio secondo quanto demandato dai CCNL di riferimento e su istituti diversi e non ripetitivi rispetto ai temi/argomenti previsti negli altri livelli di interlocuzione;
- le ricadute organizzative dei programmi di investimento e del Piano Industriale;
- i riflessi dei processi produttivi e dell'organizzazione del lavoro, la qualità dei servizi, la sicurezza del lavoro e dell'ambiente, anche in riferimento agli assetti per la messa a gara dei servizi, qualora abbiano valenza e ricadute esclusivamente sulla singola unità operativa.

Le Parti ritengono inoltre che la contrattazione collettiva deve valorizzare pienamente le risorse umane impiegate e favorire la competitività dell'impresa, a fronte delle opportunità offerte dal nuovo assetto industriale di riferimento e dal processo di concentrazione e rafforzamento del sistema dei Servizi Pubblici Locali.

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

Si riconferma un sistema di Relazioni Industriali, articolato secondo le forme di interlocuzione di seguito descritte:

informazione preventiva e consuntiva: consiste in un'adeguata comunicazione scritta e/o verbale di dati in merito a progetti aziendali, da parte dell'Azienda alle Rappresentanze Sindacali firmatarie del presente accordo, in modo di consentire alle stesse, anche attraverso specifici incontri, di prendere conoscenza della questione trattata ed esaminarla.

Esame congiunto/confronto: consiste in un adeguato scambio di informazioni e valutazioni tra le Parti ed è finalizzata alla ricerca di ogni possibile convergenza. Essò sarà sviluppato sulla base di una documentazione informativa completa e snella, idonea comunque a consentire alle Rappresentanze Sindacali firmatarie del presente accordo di potere esprimere la loro autonoma capacità propositiva e di valutazione. La procedura dell'esame congiunto terminerà di norma entro

he
W
OH
[Handwritten signatures and initials]