

**PROTOCOLLO RELAZIONI INDUSTRIALI
GRUPPO HERA**

Roma, 28 luglio 2015

Handwritten signatures and initials in blue ink, including:

- W Oh*
- m*
- g*
- Multiple stylized signatures and initials*
- 1*
- FA*

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

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, some being simple initials and others being more elaborate cursive. A small number '2' is visible near the bottom right of the signatures.

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, FIADL.

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.



**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;

- 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.

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.

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 consentono da una parte una piena cognizione delle questioni prospettate e dall'altra decisioni coerenti con le esigenze di una Azienda che si pone sul mercato e che necessita di sviluppare in tale contesto i propri programmi.

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. Esso 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

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:

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:

- 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:

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

per la Parte sindacale: le RSU in rapporto con le Segreterie 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.

3.1) secondo la procedura dell'informazione preventiva e consuntiva:

- programmi specifici in materia di sicurezza, salute e igiene sul lavoro;
- attuazione a livello locale dei programmi di investimento e del Piano Industriale;
- specifica attività di formazione.

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

- tutte le tematiche previste dai CCNL applicati, con valenza specifica alla singola Unità Organizzativa e non ripetitivi rispetto ai temi/argomenti previsti negli altri livelli di interlocuzione;
- 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.

3.3) Secondo la procedura della contrattazione:

- tutte le tematiche previste dai CCNL applicati, con valenza specifica alla singola Unità Organizzativa e non ripetitivi rispetto ai temi/argomenti previsti negli altri livelli di interlocuzione.

Procedura di verifica delle applicazioni del Protocollo

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

Norme generali

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

Viene prevista inoltre e sempre a livello territoriale, una informazione preventiva, di norma con cadenza semestrale, sulle variazioni di inquadramenti attuate in modo collettivo.

Ferma restando la non ripetitività rispetto agli argomenti sopra previsti, rimangono oggetto di discussione tra le Parti gli argomenti non previsti nel presente accordo così come disciplinati dai CCNL di categoria attraverso le procedure di Relazioni Sindacali in essi previste.

Ai fini della corretta applicazione delle Relazioni Sindacali, nelle strutture multi contratto (CCNL Confservizi) del Gruppo HERA si applicherà, fino alla definizione degli ambiti di applicazione nelle stesse, la procedura del CCNL prevalente.

Verrà fornita, con cadenza annuale, un'unica tabella indicante l'organico aziendale suddiviso per qualifica (impiegati – operai), unità organizzativa e sede operativa.

Clausola transitoria

Gli eventuali negoziati in corso e non conclusi alla stipula del presente accordo, continueranno ad essere trattati secondo le regole di relazione tra le Parti vigenti precedentemente alla predetta stipula. Qualora entro il termine di mesi dalla firma del presente accordo la trattativa non abbia trovato definizione, la stessa sarà discussa secondo le nuove regole di procedura e di rappresentanza.

Disposizioni finali

In relazione alle caratteristiche dei temi da trattare nel presente Protocollo di Relazioni Industriali, potrà essere richiesto un impegno alla riservatezza sulle notizie e sui dati comunicati dall'impresa nell'ambito delle sessioni di discussione.

COMITATO RELAZIONI INDUSTRIALI GRUPPO HERA

Sarà costituito entro 2015 il Comitato Relazioni Industriali Gruppo HERA che sarà composto pariteticamente da rappresentanti della Direzione Aziendale e delle Segreterie Nazionali delle OO.SS. firmatarie del presente Protocollo, nonché da 16 rappresentanti dei lavoratori designati dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente protocollo.

I lavoratori designati avranno titolo a partecipare per la durata di 3 anni al termine dei quali si dovrà procedere a nuova designazione.

Al fine di favorire un modello informativo e di analisi congiunta, il comitato si riunirà di norma 1 volta l'anno e avrà il compito di approfondire le seguenti tematiche:

- illustrazione delle linee guida del Piano Industriale del Gruppo HERA;
- presentazione degli scenari di riferimento economico, normativo/regolatorio e settoriale;
- dinamiche occupazionali di settore; possono essere valutate, nell'ambito di specifici contesti organizzativi, eventuali necessità e/o opportunità di attuare forme di accesso al pensionamento anticipato, nel rispetto della legislazione in materia esistente. Tutto ciò al fine di far fronte ad eventuali e mutati contesti organizzativi, necessità di riequilibrio della forza lavoro sia sotto l'aspetto professionale che demografico;
- andamento dei mercati nazionali ed europei dei settori di riferimento del Gruppo HERA;
- definizione di un tavolo congiunto volto a promuovere un sistema partecipativo che coinvolga maggiormente i lavoratori e i sindacati alle scelte fondamentali dell'impresa;
- tematiche di sostenibilità e pari opportunità;
- iniziative di miglioramento del welfare aziendale;

- verifica del contesto normativo e tariffario dei settori di riferimento del gruppo HERA (distribuzione e vendita gas naturale, distribuzione e vendita energia elettrica, ciclo integrato delle acque, igiene urbana e ambiente).

Considerando che negli incontri previsti potranno essere fornite informazioni che rivestono carattere di riservatezza, le Parti convengono che le stesse non possano essere divulgate senza la necessaria e preventiva autorizzazione aziendale.

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

A livello di Gruppo HERA le Parti riconfermano la validità dell' "Osservatorio tecnico per l'innovazione organizzativa e la qualità del lavoro" (LaborHera), composta da non più 20 esperti di nomina Sindacale e da non più di 4 esperti di nomina aziendale.

L'osservatorio potrà essere attivato a livello di Direzione, Unità di Business o singola Società Controllata.

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

L'Osservatorio ha l'incarico di monitorare:

in materia di sicurezza:

- le iniziative di valenza trasversale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche individuate nel capitolo "sicurezza";
- aggiornamento sulla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- andamento degli infortuni e delle segnalazioni di mancato infortunio;
- progetti formativi attuati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- l'applicazione delle procedure e delle istruzioni operative in materia di sicurezza.

In materia di formazione:

- l'andamento dei progetti formativi e le attività della "Scuola dei Mestieri" e loro aree di applicazione, demandando l'approfondimento alle specifiche unità organizzative;
- informazione in riferimento alla partecipazione ai fondi interprofessionali.

In materia di appalti:

l'Osservatorio sarà messo a conoscenza, oltre che della parte normativa dei capitolati standard, delle:

- linee guida del Gruppo HERA per la gestione dei contratti di appalto;
- procedure aziendali riferite alla gestione degli appalti;
- attività Aziendali rispetto alle tipologie contenute nelle linee guida di make or buy presentate intendendo anche le attività esternalizzate;

con riferimento agli aspetti inerenti la formazione e la sicurezza sul lavoro.

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

- lo stato di evoluzione dei programmi di sviluppo e di investimento significativi, di norma con periodicità semestrale;
- l'andamento degli obiettivi del Premio di Risultato ed il monitoraggio dei progetti relativi alla Responsabilità Sociale;
- l'evoluzione degli scenari di gara dei servizi pubblici locali conseguenti a modifiche normative.

In materia di Organizzazione del lavoro:

- predisporre ipotesi di eventuali interventi a sostegno dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, in chiave di sperimentazione e di innovazione, estendendo e diffondendo le migliori pratiche attive e censite nel Gruppo, al fine di:
 - applicare tecniche di "miglioramento continuo";

- perseguire la razionalizzazione e l'integrazione dei processi;
- attivare lo snellimento, la semplificazione e l'affidabilità delle attività lavorative perseguendo il miglioramento delle condizioni dei lavoratori, focalizzando l'arricchimento dei livelli di partecipazione personale e professionale;
- monitorare lo stato di avanzamento dei progetti organizzativi inerenti la singola unità organizzativa.

L'Osservatorio non ha natura negoziale e potrà pertanto formulare proposte da sottoporre alla discussione delle Parti.

Sui temi di Sicurezza e previa informazione preventiva all'Azienda potranno essere presenti, quali esperti di parte sindacale, gli RLS.

FORMAZIONE

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

La ricerca effettuata nel 2011 dal CRISP (Centro di Ricerca Interdipartimentale per i Servizi di Pubblica Utilità dell'Università di Milano Bicocca), con la collaborazione dell'Università di Bologna, ha ulteriormente certificato gli standard qualitativi e quantitativi delle attività formative del Gruppo HERA, equiparandone il sistema complessivo alle migliori pratiche costituite dalle Corporate University delle Aziende nazionali ed internazionali di riferimento del settore.

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

La rilevazione dei fabbisogni di apprendimento e la conseguente formulazione del Piano Formativo sono il frutto di un'impegnativa analisi interna, che coinvolge un'ampia popolazione aziendale e prevede momenti di confronto con le Rappresentanze Sindacali nel rispetto delle specifiche regole di Relazioni Sindacali previste dal Protocollo di Relazioni Industriali.

Inoltre al fine di favorire un maggior coinvolgimento delle Rappresentanze Sindacali sull'argomento, le Parti opereranno nell'Osservatorio denominato LaborHera secondo le regole definite nel Protocollo Relazioni Industriali Gruppo HERA.

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

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

I principi della politica formativa

Fermo restando i principi espressi in premessa, l'apprendimento di ogni lavoratore deve essere obiettivo della formazione aziendale: deve mettere in grado ogni lavoratore di acquisire competenze, mestiere e sicurezza per quanto necessario nello svolgimento della propria attività. Per questo in relazione all'evoluzione tecnologica e di mercato ed alle connesse esigenze dei diversi ambiti organizzativi di appartenenza, si attuerà, attraverso opportuni interventi addestrativi ed idonee esperienze operative, un impiego delle risorse mirato alla valorizzazione delle competenze professionali in un quadro di riferimento finalizzato all'apprendimento di conoscenze specialistiche atte a perseguire condizioni di elevata professionalità, efficienze e qualità del servizio. In particolare, avendo a riferimento anche le attività svolte nell'ambito della "Scuola dei Mestieri", sulle linee generali della formazione, addestramento del personale e loro aree di applicazione.

Logica di medio termine

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

Logica dinamica

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

Logica globale

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

Relazione con lo sviluppo delle risorse umane

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

Visibilità del valore dell'investimento

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

SICUREZZA

Nel ribadire quanto già concordato con il Contratto Collettivo Integrativo del 24 marzo 2010 e precedenti intese, il Gruppo HERA considera la sicurezza una priorità assoluta per la tutela delle persone, da perseguire attraverso il raggiungimento dell'obiettivo zero infortuni in tutte le realtà del Gruppo attraverso la messa in atto di un sistema integrato della sicurezza che veda coinvolte tutte le figure previste dalla normativa e dalla contrattazione con modelli operativi gestionali mirati alla verifica periodica dei livelli di applicazione delle procedure attivati per la sicurezza dei lavoratori ed effettuando gli investimenti necessari ed opportuni.

Tale obiettivo è da perseguire, per quanto di responsabilità di HERA, anche nell'ambito dei lavori appaltati, attraverso ogni strumento o iniziativa utile a garantire il rispetto della normativa e di quanto definito dalla contrattazione sulla sicurezza, oltre che nell'ambito delle funzioni di

controllo di competenza delle stazioni appaltanti, anche da parte delle ditte aggiudicatrici. In particolare i capitolati devono prevedere ogni utile prescrizione che assicuri il rispetto della normativa di prevenzione e protezione dai rischi del personale, quali ad esempio l'obbligo di predisporre il piano delle misure di sicurezza fisica dei lavoratori nel rispetto del regolamento generale di sicurezza per le imprese titolari di appalti o il documento di valutazione dei rischi.

Il progetto operativo

Le Parti con modalità da definire, convengono di riunirsi una volta all'anno per l'analisi e la valutazione dei seguenti temi:

- **sicurezza nei luoghi di lavoro:** analisi dei risultati conseguiti con riferimento agli indici di frequenza e gravità; andamento dei risultati e linee di tendenza; approfondimento degli infortuni di maggiore gravità e tematica dei "near miss" anche nell'ambito dei lavori appaltati nel rispetto delle prescrizioni di legge;
- **tutela della salute:** analisi della sorveglianza sanitaria e delle indagini ambientali;
- **l'ambiente:** analisi dei risultati conseguiti per l'abbattimento delle emissioni in atmosfera, per il trattamento dei rifiuti industriali e per la gestione delle risorse idriche; nonché la verifica dello stato di avanzamento delle certificazioni;
- **la formazione:** analisi delle attività formative dirette ai RLS e valutazione dei contenuti formativi per la formazione permanente.

MODELLO DI RAPPRESENTANZA E RELAZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

Le Parti, nel rispetto degli obblighi contenuti nel D.Lgs. n. 81/2008, ed in applicazione di quanto previsto nel Contratto Collettivo Integrativo di Gruppo del 24 marzo 2010 – Modello di Rappresentanza e Relazioni in materia di Sicurezza sul Lavoro - si sono incontrate al fine di adeguare la definizione del ruolo e delle competenze dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e di un nuovo modello di rappresentanza.

Considerata:

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

- si fa promotore dell'elezioni degli RLS di tutte le Società del Gruppo nel rispetto di quanto previsto al punto 2).

4) Il Coordinamento, all'atto della nomina, per l'espletamento delle attività di cui al punto 3), sarà dotato di un monte ore di permessi aggiuntivi pari a 150 annue.

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

6) Le Parti si impegnano a procedere alla elezione degli RLS in termini coerenti con il nuovo assetto organizzativo, anche con forme di coordinamento, con la finalità di conseguire una rappresentatività coerente con le competenze richieste nelle filiere produttive.

7) Le Parti pertanto si impegnano, entro le prossime scadenze, a procedere alla elezione degli RLS, nel rispetto dei vigenti CCNL, per Società.

Letto, convenuto e sottoscritto.

Il testo viene sottoscritto in data 28.02.2015 tra

Il Gruppo HERA

[Handwritten signatures of the HERA Group]
 Paolo Longo
 Carlo Pico
 Olympe
 Felice Almandri

Le OO.SS.

[Handwritten signatures of the OO.SS. representatives]
 FILCTEM-CGIL
 FIT-CISL
 FLAEI-CISL
 UILTRASPORTI-UIL
 FIADEL
 Gei-Fronco

[Handwritten signatures of the OO.SS. representatives]
 FP-CGIL
 FEMCA-CISL
 UILTEC-UIL