

**ACCORDO PONTE PREMIO DI RISULTATO 2020 E  
PACCHETTO FLESSIBILE WELFARE 2021**

Bologna, 05 giugno 2020

## INDICE

PREMIO DI RISULTATO .....	3
WELFARE .....	7

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno **05 giugno 2020**, si sono incontrati in collegamento “da remoto”:

### il GRUPPO HERA

- dott. Giancarlo Campri, Direttore Centrale Personale e Organizzazione, Procuratore Speciale;
- dott. Fabrizio Pancino, Responsabile Relazioni Industriali e Personale Settori Regolati;
- dott. Maurizio Magagni, Responsabile Servizi Amministrativi e Personale Aree Mercato;
- dott. Marcello Rita, Responsabile Personale, Organizzazione e Facility Management per AcegasApsAmga S.p.A.;
- dott. Gaetano Grima, Direttore Personale, Organizzazione, Sistemi Informativi e QSA per Marche Multiservizi S.p.A.

### e le OO.SS.

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

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

### Premesso che:

l'Accordo relativo al Contratto Collettivo Integrativo 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.p.A., Hera Comm Marche 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., Marche Multiservizi Falconara S.r.l., AcegasApsAmga S.p.A., EstEnergy S.p.A., Hera Comm NordEst S.r.l., è scaduto il 31 dicembre 2019;

i CCNL applicati demandano alla contrattazione aziendale materie e istituti delegati, tra cui la definizione del Premio di Risultato sulla base del raggiungimento di obiettivi di incremento di redditività, produttività e qualità;

le Parti, considerata l'incertezza derivante dall'attuale contesto di riferimento, strettamente correlato alla fase di emergenza epidemiologica da COVID-19, ritengono opportuno definire un accordo ponte sul Premio di Risultato (per l'anno 2020) e sul Pacchetto Flessibile Welfare (per l'anno 2021).

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

### PREMIO DI RISULTATO

la premessa costituisce parte integrante del presente accordo che osserva il seguente periodo di vigenza economica e normativa: 1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2020.

L'importo del Premio sarà articolato in tre parti e sarà attribuito:

- per la prima parte A, in correlazione all'incremento della redditività prevista del Gruppo Hera (MOL Consolidato di Gruppo);
- per la seconda parte B, in correlazione all'incremento della redditività prevista del Gruppo Hera e collegata a ciascun dipendente a Tempo Indeterminato (MOL/Addetti);
- per la terza parte C, sulla base del raggiungimento di specifici obiettivi relativi ad incrementi di produttività/qualità/efficienza/innovazione.

1. 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 60% del Premio teorico previsto nell'anno, con valenza trasversale su tutto il personale del Gruppo Hera. Ai fini della consuntivazione del suddetto obiettivo saranno adottati i sistemi di ponderazione di cui al punto 2 del Verbale di Accordo sul Premio di Risultato 2016 – 2019, sottoscritto in data 25 maggio 2017.

In riferimento all'anno 2020, l'obiettivo MOL Consolidato di Gruppo è pari a € 1.130.047.000,00, incrementale rispetto al MOL Consolidato di Gruppo consuntivato nel 2019, pari a € 1.085.100.000,00.

2. La parte B, collegata all'incremento annuo della redditività di Gruppo e correlata a ciascun dipendente a Tempo Indeterminato al 31 dicembre dell'anno di riferimento (MOL/Addetti) rispetto a quanto consuntivato l'anno precedente, avrà un peso pari al 20% del Premio teorico previsto per l'anno, con valenza trasversale su tutto il personale del Gruppo Hera. Ai fini della consuntivazione del suddetto obiettivo saranno adottati i sistemi di ponderazione di cui al punto 3 del Verbale di Accordo sul Premio di Risultato 2016 – 2019, sottoscritto in data 25 maggio 2017.

INDICATORE	PESO INDICATORE	CONSUNTIVO 2019	OBIETTIVO 2020
MOL / ADDETTI T.I.	20%	137790,48	140763,20

3. Con riferimento alla Parte C, con peso pari al 20% del Premio teorico previsto nell'anno, viene individuato l'indicatore "riduzione assenteismo per micro-malattia (fino a 5 gg) – media ponderata di Gruppo", riferito alle Società citate in premessa e con valenza per tutto il personale alle stesse assegnato. Per tale indicatore è stato individuato il seguente obiettivo aggregato annuo di incremento (rispetto al valore consuntivato l'anno precedente) e la relativa quota del Premio sarà erogata al raggiungimento dell'obiettivo stesso. Ai fini della consuntivazione del suddetto obiettivo si precisa che la quota si intenderà raggiunta anche per risultati comunque incrementali rispetto al dato di partenza non inferiori al 2% del target.

INDICATORE	PESO INDICATORE	CONSUNTIVO 2019	OBIETTIVO 2020
"riduzione assenteismo per micro-malattia (fino a 5 gg) – media ponderata di Gruppo"	20%	1,35%	< 1,35%

I valori relativi agli indicatori individuati per l'anno 2020, ai punti 1, 2 e 3 del presente Accordo, saranno adeguati alle eventuali variazioni indicate nel *revised budget*.

Gli indicatori del Premio di Risultato saranno monitorati con cadenza di norma trimestrale durante l'anno, con particolare riferimento alla revisione di budget. A riguardo le Parti si impegnano a convocare un incontro di monitoraggio entro il mese di ottobre 2020.

4. L'importo del Premio di Risultato di competenza per l'anno 2020, per il raggiungimento del 100% del Premio al livello medio, di cui alla scala parametrica di Gruppo (allegato 1), viene definito come segue:
  - anno 2020: 1.650,00 € lordi

Le Parti convengono, inoltre, l'integrazione del Premio 2020 con un importo Una Tantum pari a 150,00 € lordi, riparametrati secondo la scala parametrica di Gruppo, da erogare nel mese di giugno 2021 in sede di consuntivazione del Premio 2020.

Le Parti precisano che, al raggiungimento del 96 % della percentuale di incremento della redditività prevista del Gruppo Hera (MOL Consolidato di Gruppo) per l'anno 2020 ed a valle della presentazione della piattaforma rivendicativa per il rinnovo del Premio di Risultato da parte delle OO.SS. Nazionali, la negoziazione relativa al premio di risultato del 2021 verrà avviata avendo come riferimento un importo del Premio al livello medio, pari a 1.800,00 € lordi

Gli importi di cui sopra saranno incrementati, in coerenza con quanto stabilito dall'Accordo di Rinnovo dei CCNL Settore Elettrico del 9 ottobre 2019 e con quanto stabilito dall'Accordo del CCNL Settore Gas Acqua del 7 novembre 2019, 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 2020 tali quote sono così definite:

- per gli addetti a cui si applica il CCNL Settore Elettrico: € 210,00 (parametro medio 189,61);
- per gli addetti a cui si applica il CCNL Settore Gas Acqua: € 238,00 (parametro medio 143,53).

5. 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 l'anno 2020, 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, con le modalità di seguito riportate:

- anno 2020: 150,00 € lordi, con decorrenza settembre 2021

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, la quota del Premio prevista per l'anno 2020, di cui al precedente punto 4, sarà incrementata 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. In coerenza con quanto stabilito dal Verbale di Accordo sul Premio di Risultato 2016 – 2019, sottoscritto in data 25 maggio 2017, il dipendente continuerà a fruire della 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.
8. 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, si conviene sull'opportunità di promuovere anche per l'anno 2020 il 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 riguardo rimangono confermate le modalità applicative previste dal Verbale di Accordo sul Premio di Risultato 2016 – 2019, sottoscritto in data 25 maggio 2017.

Gli obiettivi riferiti all'anno 2020, individuati per ciascuna Società e che saranno oggetto di lavoro dei vari gruppi, sono riportati nell'allegato 3.

Il Premio sarà attribuito a ciascun lavoratore a tempo indeterminato, a tempo determinato e con contratto di apprendistato, in modo proporzionale alla durata della prestazione ed in funzione della presenza in servizio nell'anno di riferimento; a tal fine saranno considerate come giornate di effettivo servizio le ferie, gli infortuni sul lavoro, l'astensione obbligatoria per gravidanza, i ricoveri ospedalieri, i permessi sindacali, la donazione sangue, le assenze per permessi ex l. 104/92 e le assenze per "quarantena" o malattia conclamata per "Covid-19", rilevate nel periodo dell'emergenza.

Per l'anno 2020, una quota individuata in un importo pari a 250.000,00 €, parte di quanto non corrisposto, verrà ridistribuito, 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, 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.

## **WELFARE**

In data 11 aprile 2016 e 21 novembre 2018 le Parti hanno sottoscritto due distinti Accordi sindacali con i quali è stato definito e successivamente prorogato, per il quinquennio 2016-2020, un "Pacchetto flessibile WELFARE" da assegnare a ciascun dipendente del Gruppo HERA.

In considerazione del permanere del difficile momento economico e sociale derivante dalla fase di emergenza epidemiologica da COVID-19, nel confermare la validità delle iniziative intraprese attraverso lo sviluppo di piani di welfare per tutti i lavoratori del Gruppo Hera, le Parti hanno convenuto di prorogare, per il solo anno 2021, il pacchetto flessibile WELFARE da assegnare a ciascun dipendente del Gruppo HERA; ciò anche al fine di continuare a tenere allineato il Piano di Welfare con il rinnovo del Contratto Collettivo Integrativo di Gruppo.

Per quanto sopra esposto le Parti hanno convenuto di riconoscere per il solo anno 2021 un "Pacchetto flessibile WELFARE" dal controvalore di 385 € annui, le cui modalità di attuazione continueranno a essere disciplinate da apposito Regolamento consultabile attraverso la Piattaforma Welfare dedicata.

Si riporta in allegato 2 l'elenco delle Società del Gruppo coinvolte.

Letto, convenuto e sottoscritto.

**HERA S.p.A., HERAMBIENTE S.p.A.,  
FEA S.r.l., HERA TRADING S.r.l.,  
UNIFLOTTE S.r.l.,  
INRETE DISTRIBUZIONE ENERGIA S.p.A.,  
HERATECH S.r.l., HERA COMM S.p.A.**

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

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

**MARCHEMULTISERVIZI S.p.A.**  
dott. Gaetano Grima, Direttore Personale,  
Organizzazione, Sistemi Informativi e QSA

**MARCHE MULTISERVIZI FALCONARA S.r.l.**  
p.i. Collari Alberto, Responsabile Struttura  
Falconara

**HERA LUCE S.r.l.**  
ing. Alessandro Battistini, Direttore Generale

**HERA COMM NordEst S.r.l.**  
ing. Cristian Fabbri, Amministratore Delegato

**EstEnergy S.p.A.**  
ing. Cristian Fabbri, Amministratore Delegato

**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**

FILCTEM – CGIL      FP – CGIL

FEMCA – CISL      FIT – CISL

FLAEI – CISL

UILTEC – UIL      UILTRASPORTI – UIL

CISAL FEDERENERGIA

FIADEL



**Allegato 1 – Tabella scala Parametrica di Gruppo**

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

livello  
medio

## **Allegato 2 – Elenco Società interessate al “Pacchetto Flessibile Welfare”**

ACANTHO S.p.A.  
ACEGASAPSAMGA S.p.A.  
ACEGASAPSAMGA SERVIZI ENERGETICI S.p.A.  
ALIPLAST S.p.A.  
ASA S.p.A.  
ESTENERGY S.p.A.  
FEA S.r.l.  
HERA COMM S.p.A.  
HERA COMM MARCHE S.r.l.  
HERA COMM NORDEST S.r.l.  
HERA LUCE S.r.l.  
HERA S.p.A.  
HERA SERVIZI ENERGIA S.r.l.  
HERA TRADING S.r.l.  
HERAMBIENTE S.p.A.  
HERAMBIENTE SERVIZI INDUSTRIALI S.r.l.  
HERATECH S.r.l.  
HESTAMBIENTE S.r.l.  
INRETE DISTRIBUZIONE ENERGIA S.p.A.  
MARCHE MULTISERVIZI FALCONARA S.r.l.  
MARCHE MULTISERVIZI S.p.A.  
UNIFLOTTE S.r.l.

### Allegato 3 - Obiettivi Gruppi di Lavoro / Coinvolgimento dei lavoratori

SOCIETA'	PROGETTO
Hera S.p.A., Inrete Distribuzione Energia S.p.A., Heratech S.r.l., Uniflotte S.r.l., Hera Luce S.r.l., Hera Comm S.p.A., Hera Comm Marche S.r.l., Hera Trading S.r.l., Herambiente S.p.A., Fea S.r.l., Hasi S.r.l., Hestambiente S.r.l., Marche Multiservizi S.p.A., Marche Multiservizi Falconara S.r.l., AcegasApsAmga S.p.A., EstEnergy S.p.A., Hera Comm NordEst S.r.l.	Il progetto ha l'obiettivo di valutare ed elaborare eventuali nuove idee da proporre alla Direzione nell'ambito del sistema di welfare, tenuto conto delle intervenute modifiche sul piano organizzativo e socio-economico, dalla data di sottoscrizione, nonché dell'esperienza acquisita in questi (quasi) 4 anni. Parola chiave: benessere organizzativo, conciliazione vita/lavoro
Hera S.p.A., Inrete Distribuzione Energia S.p.A., Heratech S.r.l., Uniflotte S.r.l., Hera Luce S.r.l., Hera Comm S.p.A., Hera Comm Marche S.r.l., Hera Trading S.r.l., Herambiente S.p.A., Fea S.r.l., Hasi S.r.l., Hestambiente S.r.l., Marche Multiservizi S.p.A., Marche Multiservizi Falconara S.r.l., AcegasApsAmga S.p.A., EstEnergy S.p.A., Hera Comm NordEst S.r.l.	Il progetto si propone di condividere trasversalmente fra tutte le strutture aziendali coinvolte, i risultati raggiunti e le best practices nell'ottica del miglioramento continuo. Ciò a conferma dell'importanza attribuita dal Gruppo al tema della sicurezza, dopo i progetti che nei tre anni precedenti hanno visto impegnate diverse Società del Gruppo,
Hera S.p.A., Inrete Distribuzione Energia S.p.A., Heratech S.r.l., Uniflotte S.r.l., Hera Luce S.r.l., Hera Comm S.p.A., Hera Comm Marche S.r.l., Hera Trading S.r.l., Herambiente S.p.A., Fea S.r.l., Hasi S.r.l., Hestambiente S.r.l., Marche Multiservizi S.p.A., Marche Multiservizi Falconara S.r.l., AcegasApsAmga S.p.A., EstEnergy S.p.A., Hera Comm NordEst S.r.l.	Il progetto, partendo dall'imponente quantità di attività formative realizzata dal Gruppo, ha lo scopo di raccogliere spunti e idee da proporre in collaborazione con le OO.SS. nella fase di elaborazione del Piano annuale di formazione. Il progetto vuole essere anche uno strumento per sensibilizzare ad un utilizzo più spinto delle nuove modalità di lavoro rese disponibili dall'Azienda (digitalworkplace, piuttosto che RPA) in un ottica di agilità e miglioramento dei processi lavorativi.