

**ACCORDO PONTE PREMIO DI RISULTATO 2021 E
PACCHETTO FLESSIBILE WELFARE 2022**

Bologna, 18 maggio 2021

INDICE

PREMIO DI RISULTATO	3
WELFARE	6
DICHIARAZIONE DELLE PARTI.....	6

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno **18 maggio 2021**, si sono incontrati in collegamento “da remoto”:

il GRUPPO HERA

- dott. Giancarlo Campri, Direttore Centrale Personale e Organizzazione, ProcuratoreSpeciale;
- dott. Fabrizio Pancino, Responsabile Relazioni Industriali e Personale Settori Regolati;
- dott. Marcello Rita, Responsabile Personale, Organizzazione e Facility Management per AcegasApsAmga S.p.A.;
- dott. Gaetano Grima, Direttore Personale, Organizzazione, Sistemi Informativi e QSA per Marche Multiservizi S.p.A.
- p.i. Italo Urso, Responsabile Relazioni Sindacali Settori Energia e Acqua;
- rag. Daniela Verità, Responsabile Relazioni Sindacali Settore Ambiente.

e le **OO.SS.** rappresentate da:

Coordinamento Nazionale RSU del Gruppo Hera

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

Premesso che:

- l'Accordo Ponte su Premio di Risultato 2020 e Pacchetto Flessibile Welfare 2021 del Gruppo Hera, sottoscritto il 5 giugno 2020, è scaduto il 31 dicembre 2020;
- 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 la perdurante incertezza derivante dall'attuale contesto di riferimento, strettamente correlata alla fase di emergenza epidemiologica da COVID-19, ritengono opportuno definire un nuovo Accordo Ponte sul Premio di Risultato (per l'anno 2021) e sul Pacchetto Flessibile Welfare (per l'anno 2022);
- il presente Accordo si applicherà alle seguenti Società del Gruppo : Hera S.p.A., Inrete Distribuzione Energia S.p.A., Heratech S.r.l., Uniflotte S.r.l., Hera Luce S.r.l., Hera Comm S.p.A., Hera Comm Marche S.r.l., Hera Trading S.r.l., Herambiente S.p.A., Fea S.r.l., Herambiente Servizi Industriali S.r.l., Hestambiente S.r.l., Marche Multiservizi S.p.A., Marche Multiservizi Falconara S.r.l., AcegasApsAmga S.p.A., EstEnergy S.p.A.

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 2021 – 31 dicembre 2021.

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.

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 delle società del Gruppo Hera riportate in premessa. 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.

INDICATORE	PESO INDICATORE	CONSUNTIVO 2020	OBIETTIVO 2021
MOL CONSOLIDATO DI GRUPPO	60%	€ 1.123.024.000,00	€ 1.160.003.798,85

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 Consolidato di Gruppo/Addetti) rispetto a quanto consuntivato l'anno precedente, avrà un peso pari al 20% del Premio teorico previsto per l'anno. Si precisa che il numero di dipendenti è riferito alle società del Gruppo riportate in premessa. 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 2020	OBIETTIVO 2021
MOL / ADDETTI T.I.	20%	€ 141.136,61	€ 146.391,19

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 valore obiettivo 2021 di 1,27%, migliorativo rispetto al valore consuntivato l'anno precedente. La relativa quota del Premio sarà quindi erogata al raggiungimento di un risultato minore o uguale a tale valore.

INDICATORE	PESO INDICATORE	CONSUNTIVO 2020	OBIETTIVO 2021
Riduzione assenteismo per micro-malattia (fino a 5 gg) – media ponderata di Gruppo	20%	1,30%	≤ 1,27%

I valori relativi agli indicatori individuati per l'anno 2021, 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. Al riguardo le Parti si impegnano ad effettuare un incontro di monitoraggio entro il mese di ottobre 2021.

4. L'importo del Premio di Risultato di competenza per l'anno 2021, per il raggiungimento del 100% del Premio al livello medio, di cui alla scala parametrica di Gruppo (allegato 1), viene definito come segue:
- anno 2021: 1.870,00 € lordi.

Gli importi del Premio, 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, delle 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 2021 tali quote sono così definite:

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

5. 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 2021, 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.

6. 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, effettuata di norma entro il mese di maggio di ogni anno, sarà corrisposto per l'anno 2021, agli aventi diritto, quale elemento fisso *ad personam* non assorbibile suddiviso per 14 mensilità (utile per gli istituti contrattuali e previdenziali), un importo a livello medio e riparametrato secondo la scala di Gruppo, con le modalità di seguito riportate:

- anno 2021: 80,00 € annui lordi, con decorrenza novembre 2022.

La suddetta quota sarà consolidata, sempre nel rispetto della suddetta decorrenza, anche ai nuovi assunti dal 2021 e negli anni successivi.

Si precisa che l'importo di € 320,00 annui lordi di cui all'accordo sul Premio di Risultato 2016 – 2019 sottoscritto in data 25 maggio 2017, verrà riconosciuto, unitamente all'importo di €150,00 lordi annui, relativo al consolidamento previsto dall'accordo ponte 2020 sottoscritto il 5 giugno 2020, anche ai nuovi assunti dal 2021 e negli anni successivi.

Ai dipendenti assunti nel corso degli anni 2021 e 2022, verrà inoltre riconosciuto, dopo 24 mesi dall'assunzione, quale elemento differito, a riconoscimento della professionalità maturata, un importo pari a 70,00€ lordi annui a livello medio e riparametrato secondo la scala di Gruppo (elemento fisso *ad personam* non assorbibile suddiviso per 14 mensilità utile per gli istituti contrattuali e previdenziali).

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 eventualmente scelta dal dipendente a parziale sostituzione del Premio in denaro, da destinare ai vari istituti Welfare previsti nel Gruppo come, a titolo indicativo e non esaustivo, la Previdenza Complementare e l'Assistenza Sanitaria Integrativa, si aggiunge alla "quota Welfare" annua individuale che l'Azienda riconosce ai lavoratori, così come definito al successivo paragrafo "WELFARE". Qualora il lavoratore non manifestasse alcuna volontà entro il mese di aprile, si procederà con la liquidazione in denaro dell'importo del Premio, soggetto alla tassazione di riferimento.

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 2021 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 2021, individuati per ciascuna Società e che saranno oggetto di lavoro dei vari gruppi, sono riportati nell'allegato 2.

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, i permessi per vaccinazione Covid-19 e le assenze per "quarantena" o malattia conclamata per "Covid-19".

Anche per l'anno 2021, una quota parte di quanto eventualmente non corrisposto, individuata in un importo massimo pari a 250.000,00 €, verrà ridistribuita, nel mese successivo a quello di normale erogazione dell'importo del Premio, a:

- lavoratori assenti per malattie gravi di lunga durata (più di tre mesi consecutivi) a compensazione della decurtazione del Premio di Risultato;
- lavoratori 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.

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 data 5 giugno 2020 le Parti hanno convenuto di prorogare per l'anno 2021 il pacchetto flessibile WELFARE e 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, anche per l'anno 2022, il pacchetto flessibile WELFARE da assegnare a ciascun dipendente del Gruppo HERA; ciò anche al fine di continuare a tenere allineato il Piano di Welfare con la contrattazione collettiva Aziendale.

In considerazione del permanere del difficile momento economico e sociale derivante dalla fase di emergenza epidemiologica da COVID-19 ed al fine di preservare in maggior misura il potere di acquisto dei dipendenti del Gruppo, le Parti hanno convenuto di riconoscere, per il solo anno 2022, un importo aggiuntivo straordinario rispetto all'importo riconosciuto nel 2021, pari a 65€ annui, portando così il valore complessivo del "Pacchetto flessibile WELFARE" ad un controvalore di 450 € annui. Le modalità di attuazione continueranno ad essere disciplinate da apposito Regolamento consultabile attraverso la Piattaforma Welfare dedicata.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti si danno atto che potranno avviare il confronto sul prossimo contratto integrativo aziendale, già a partire dal mese di novembre 2021, al ricevimento della piattaforma da parte delle OO.SS., con l'obiettivo di pervenire ad un nuovo accordo pluriennale entro il primo semestre 2022.

Le Parti condividono che il prossimo accordo conterrà i seguenti elementi (a titolo indicativo e non esaustivo):

Struttura:

- Durata pluriennale;
- Verifiche annuali per la determinazione puntuale degli obiettivi e per la consuntivazione degli stessi;

Obiettivi e indicatori

- Gli importi erogati saranno commisurati al raggiungimento di obiettivi specifici, relativi ad incrementi di redditività, produttività, qualità, efficienza ed innovazione;
- Parte degli obiettivi saranno correlati alle singole Società/UdB;

- Le Parti valuteranno l'inserimento di obiettivi inerenti alla redditività di Gruppo, connessi al MOL "a valore condiviso", ovvero la quota di MOL generato nell'anno dalle attività del Gruppo in risposta alle priorità dell'Agenda globale.

Contenuti

- Sistema di partecipazione – continuare a favorire processi di dialogo costante, valorizzando strumenti innovativi di partecipazione che consentano alle Parti di monitorare e misurare l'andamento dei risultati;
- Salute e sicurezza - valutare opportunità di mantenere un Comitato Covid/Sicurezza in via sperimentale.

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

Coordinamento Nazionale RSU Gruppo Hera

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

Segreterie Nazionali

FILCTEM – CGIL FP – CGIL

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

UILTEC – UIL UILTRASPORTI – UIL

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

FEMCA – CISL FIT – CISL

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

FLAEI – CISL

HERAMBIENTE SERVIZI INDUSTRIALI S.r.l.

dott. Gianluca Valentini, Direttore Generale

HERA COMM MARCHE S.r.l.

ing. Cristian Fabbri, Amministratore Delegato

FIADEL

HESTAMBIENTE S.r.l.

ing. Paolo Cecchin, Amministratore Delegato

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 - Obiettivi Gruppi di Lavoro / Coinvolgimento dei lavoratori

SOCIETA'	MACRO PROGETTI
<p>Acantho S.p.A. AcegasApsAmga S.p.A. Aliplast S.p.A. Amgas Blu S.r.l. Ascopiave Energie S.p.A. Ascotrade S.p.A., Blu Meta S.p.A., EstEnergy S.p.A. Etra Energia S.r.l. Fea S.r.l. Hera Comm Marche S.r.l. Hera Comm S.p.A. Hera Luce S.r.l. Hera S.p.A. Hera Trading S.r.l. Herambiente S.p.A. Herambiente Servizi Industriali S.r.l. Heratech S.r.l. Hestambiente S.r.l. Inrete Distribuzione Energia S.p.A. Marche Multiservizi Falconara S.r.l. Marche Multiservizi S.p.A. Uniflotte S.r.l.</p>	<p>1. Salute e Sicurezza: All'insegna della forte attenzione del Gruppo sul tema della salute e della sicurezza dei lavoratori, al progetto viene assegnata una valenza ampia e trasversale rispetto agli altri progetti e sarà rivolto alla generalità delle società coinvolte nel sistema partecipativo. Obiettivo prioritario è diffondere e rafforzare la cultura della sicurezza nel Gruppo. In tal senso, il lavoro del/dei GdL sarà principalmente rivolto a monitorare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le innovazioni metodologiche introdotte per la rilevazione dei near miss; • le modalità di impiego ed utilizzo di nuove soluzioni tecnologiche; • l'andamento e l'evoluzione degli strumenti formativi adottati. <p>2. Comitato Aziendale Sicurezza: L'esperienza del Comitato Aziendale Covid-19 ha suggerito l'opportunità di valorizzare ambiti di applicazione dedicati e strutturati su ambiti di lavoro specifici e con il coinvolgimento delle figure deputate al sistema di sicurezza nel lavoro quali azienda, RLS e RSPP.</p> <p>3. Sicurezza e GenHERAzioni: I risultati e i lavori svolti dai GdL che hanno lavorato sullo stesso ambito nel 2020, suggeriscono la possibilità di sviluppare ulteriormente il tema dei dipendenti appartenenti a diverse generazioni anagrafiche e delle relazioni fra loro intercorrenti. Gli aspetti che saranno approfonditi riguardano quelli della sicurezza.</p>
	<p>4. Disabilità e sicurezza Trattare le diverse abilità del personale in ottica di valore richiede anche di focalizzarsi sugli elementi base come quelli relativi alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Il focus sarà orientato a proporre soluzioni efficaci che permettano la piena inclusività, partendo proprio dagli elementi di sicurezza.</p>