

Premio di risultato, welfare e permessi nel nuovo integrativo del Gruppo Hera

di Andrea Benatti

Tag: #relazioniindustriali #contrattazione #premiodirisultato #GruppoHera

In data 27 maggio 2017, presso la sede di Hera S.p.a, è stato firmato il rinnovo del contratto integrativo di gruppo, al termine di un incontro tra i rappresentanti della società e le organizzazioni sindacali Filctem, Fp – Cgil; Fit, Femca, Flaei – Cisl; Ultrasporti, Uiltec – Uil; Cisl Federenergia: Fiadel. Attraverso la firma di questo accordo, l'azienda multiutility leader nei servizi ambientali, energetici ed idrici, intende portare a compimento il percorso di **armonizzazione del premio di risultato di gruppo**, che va ad aggiungersi ad altri importanti istituti già omogeneizzati all'interno delle altre realtà societarie: tra questi vi sono il sistema di welfare, la disciplina dell'appalto, il sistema di relazioni sindacali, la formazione e l'orario di lavoro.

Il primo capitolo del contratto riguarda il premio di risultato. Nella relativa disciplina e definizione, le parti si avvalgono dell'autonomia che la contrattazione collettiva nazionale demanda a quella aziendale, e che deve essere finalizzata ad un incremento di redditività e produttività. Lo strumento del premio ha valenza per il periodo di tempo che va dal 2016 al 2019, e si applica a tutto il personale del gruppo Hera operante in Emilia Romagna, Veneto, Friuli Venezia Giulia e Marche. Per quanto riguarda l'importo del premio di risultato, la definizione si articola in tre parti.

- A) La parte A individua l'importo con il peso maggiore nel programma, pari al 50% del totale annuo del premio di risultato.** L'indice di riferimento è il **marginale operativo lordo (MOL) consolidato di gruppo**: si tratta di un valore che guarda al reddito di un'azienda basandosi esclusivamente sulla gestione operativa, senza tenere conto di interessi, imposte, deprezzamento di beni o ammortamenti. Questo importo del Premio sarà quindi erogato in base all'incremento della redditività dell'intero Gruppo Hera. Il criterio di distribuzione è definito subito dopo e viene espresso in percentuali: si va dall'**importo massimo del 100%** del premio corrispondente ad un incremento MOL del 100% (in caso di risultati maggiori il premio può avere un aumento fino al 5%) **ad un importo minimo del 10%** in caso di risultati inferiori al 50%.
- B) Anche la parte B del premio di risultato, corrispondente al 18% del totale erogabile, è correlata al MOL, ma stavolta in termini di redditività prevista per ciascun gruppo societario.** L'eventuale incremento di tale redditività (MOL/addetti a tempo indeterminato fino al 31 dicembre dell'anno di riferimento) verrà calcolato sulla base di quanto consuntivato l'anno precedente. Anche in questo caso vengono definiti i criteri di erogazione della quota, e corrispondono a quelli già definiti per la

parte A: la distribuzione si articola quindi partendo da un massimo del 100% fino ad un minimo del 10%, secondo le stesse fasce di incremento previste per il MOL/Consolidato di gruppo.

- C) Il restante 32% della quota totale di premio è rappresentato dalla parte C, e verrà erogato “sulla base del raggiungimento di specifici obiettivi relativi ad incrementi di produttività/qualità/efficienza/innovazione”.** In tal senso infatti, entro il mese di aprile di ciascun anno, devono essere definiti precisi indicatori per ogni singola società, che si andranno ad applicare ad ogni lavoratore operante nelle stesse.

Coerentemente con la costituzione del sistema di welfare aziendale in base all'accordo sottoscritte tra le parti in data 11 aprile 2016, ogni dipendente avrà la possibilità di scegliere, in alternativa all'erogazione in denaro, di destinare la somma a servizi di welfare aziendale, per un valore massimo del 50% del premio annuo, che si andrà ad aggiungere alla già prevista “quota welfare” annua individuale che l'azienda destina ai lavoratori. Si prevede inoltre che, nel caso in cui il lavoratore si avvalga di questa possibilità, l'azienda verserà allo stesso fondo un'ulteriore quota pari al 10% di quella versata dal dipendente.

Al punto 9 le parti si occupano invece dei benefici fiscali derivanti dalla previsione dei premi di produttività, ottenibili attraverso la costituzione di un sistema paritetico idoneo a coinvolgere i lavoratori, attraverso **gruppi di lavoro**, alla definizione di un'organizzazione di lavoro finalizzata “al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o dei sistemi di produzione”. In questo senso le parti intendono muoversi in due modi.

- a) **Costituzione di un “Comitato per la Partecipazione”**, a cui è demandato il compito di “coordinare, monitorare e valutare” questa politica sperimentale di coinvolgimento dei lavoratori.
- b) **Costituzione, in ciascuna società del Gruppo cui si applica il contratto, di “gruppi di lavoro paritetici” (GdL)**, composti da un minimo di due responsabili aziendali e tre lavoratori, i quali godranno di specifici interventi formativi, volti a far loro conseguire “una maggiore conoscenza dei processi partecipativi” e “un approfondimento tecnico delle questioni di confronto”. Obiettivo dei GdL è la definizione di schemi organizzativi e produttivi, che permettano ai lavoratori di essere più motivati e maggiormente coinvolti nei processi di innovazione, al fine di un incremento in termini di produttività e miglioramento della qualità della vita e del lavoro.

Le parti dedicano poi un capitolo del contratto alla tutela e sviluppo dell'occupazione. In particolare, viene formalizzato l'impegno aziendale sul versante giovanile, evidenziando e confermando un sistema già consolidato di “attività basate sulla realizzazione dei percorsi didattici e sull'inserimento di studenti in azienda”. Con l'intesa di intende inoltre ampliare il numero degli studenti beneficiari di stage estivi secondo il percorso di alternanza scuola – lavoro, estendendone l'applicazione anche ai licei. Tutte queste attività saranno costantemente monitorate dall'Osservatorio LaborHera.

Nel capitolo successivo, le parti ribadiscono l'impegno ad avviare entro il 31 luglio 2017 i lavori della commissione welfare, alla quale è demandato il monitoraggio e il rendiconto

delle iniziative welfare adottate sia dall'azienda che dai CRAL, nonché la proposizione di nuovi servizi da presentare alle parti.

L'ultimo capitolo è dedicato alla disciplina dei permessi in relazione al premio di risultato, con disposizioni la cui *ratio* riprende quella più sopra prevista per i servizi welfare. Per il lavoratore è infatti prevista la facoltà di avvalersi di una parte del premio consuntivato, al fine di commutarlo in 8 ore di permesso individuale, proporzionalmente alla quota economica di premio che ha deciso di utilizzare, previo assenso del responsabile. Attenzione particolare viene inoltre riservata ai lavoratori che già beneficiano di permessi per handicap e congedi parentali, i quali, secondo le modalità previste appena sopra, potranno usufruire di ulteriori 8 ore di permesso.

Andrea Benatti

Adapt Junior Fellow

 @AndreaBenatti1