



Segreterie Nazionali di Categoria
Coordinamento Nazionale RSU Gruppo Hera

CONFRONTO NEL GRUPPO HERA - SERVONO RISPOSTE!!!

Tra il mese di dicembre e gennaio si sono svolti i primi tre incontri tra le OO.SS. Nazionali, Territoriali e il Coordinamento Nazionale RSU con il Gruppo Hera.

L'azienda ha dato, sul piano generale, delle informazioni relative alle nostre richieste senza però dare delle risposte concrete alle questioni da noi poste.

Nello specifico:

1. Perimetri Contrattuali e Protocollo Relazioni Industriali

L'azienda ha rappresentato una panoramica dei CCNL applicati nel Gruppo HERA da cui emerge un aumento dei CCNL fuori dal perimetro Confservizi (FederGas-Acqua, Elettrico e Ambiente), dovuto in particolare alle acquisizioni di nuove società e alla conseguente scelta di Hera di mantenere i CCNL in essere in queste aziende.

Ben 1531 dipendenti del Gruppo sui 9137 totali hanno CCNL (edilizia, metalmeccanico, chimico, multiservizi, gommoplastica etc.) non conformi ai protocolli convenuti e all'attività merceologica prevalente. È evidente la volontà del Gruppo di applicare CCNL non confacenti e meno favorevoli sul piano economico rispetto a quelli del perimetro Confservizi. Riteniamo fondamentale garantire alle lavoratrici e lavoratori interessati il giusto trattamento contrattuale.

2. Protocollo Appalti

L'azienda si è limitata a descrivere i contenuti e il percorso che ha portato alla sottoscrizione del Protocollo Appalti nel 2016, senza però entrare nel merito dei perimetri delle attività esternalizzate e nei numeri del personale impiegato negli appalti. Abbiamo evidenziato la necessità di avere informazioni più dettagliate sulle attività esternalizzate e su quelle attività distintive ed esclusive.

È necessario procedere ad una revisione del Protocollo che, a nostro avviso, non è stato correttamente applicato in questi anni, soprattutto nel confronto preventivo con le OO.SS. nella fase preparatoria dell'attività affidata all'esterno.

3. Organici

L'azienda ha illustrato i numeri dei dipendenti diretti; quello che emerge è l'aumento degli stessi prevalentemente legato alle nuove acquisizioni. Abbiamo fatto presente che il turn/over non puntuale e le modifiche organizzative stanno portando ad una riduzione del personale operativo con conseguenze gravi sulla sicurezza degli addetti e sulla qualità del servizio erogato.

Anche nelle aree amministrative, a fronte di un aumento delle attività (per es. Hera Comm), registriamo l'assenza di un incremento sostanziale del personale.

4. Sviluppo Professionale

L'azienda ci ha fornito i dati in percentuale delle loro "politiche meritocratiche". Solo il 2% per impiegati e l'1,5% per gli operai sono legate agli inquadramenti, mentre c'è un forte investimento sulle quote economiche *ad personam* (dal 20% dei quadri al 2% degli impiegati e operai) e sui riconoscimenti *una tantum* (dal 15% degli impiegati direttivi al 3% degli operai).

Quello che emerge, dai dati forniti, è un utilizzo - per lo più unilaterale - del budget sulle politiche meritocratiche, dove poco è distribuito attraverso gli strumenti universali della contrattazione collettiva e quasi tutto elargito sulla base di scelte puramente aziendali. Briciole per impiegati e operai.

È necessario riprendere la discussione iniziata per i livelli operativi, che ha portato alla condivisione di un iter per il raggiungimento del 4° livello dopo 12-24 mesi, e stabilire un percorso anche per i livelli superiori e gli impiegati.

5. Smart-Remote Working e Auto a Casa

Anche su questi argomenti l'azienda si è limitata a fornire numeri. Abbiamo chiesto un approfondimento sul calo delle auto assegnate ai lavoratori e sui perimetri di riferimento, oltre ad aver evidenziato che il mancato utilizzo delle due giornate di smart da parte dei lavoratori - che hanno sottoscritto l'accordo individuale - spesso è dovuto ai responsabili che non lo concedono e che intimano i lavoratori a non chiederlo. Nessuna risposta, inoltre, sul ticket per lo smart e sul tempo viaggio per l'auto a casa.

6. Orario di Lavoro

Abbiamo acquisito dal Gruppo i dati relativi al personale che effettua le 38 ore e le 38,5 ore settimanali di lavoro. Non abbiamo avuto nessuna risposta sulla nostra richiesta di riduzione a 38 ore settimanali per tutto il personale.

7. Salute e Sicurezza

Sul riposo fisiologico registriamo un cambio di posizione dell'azienda, rispetto a quanto condiviso con i RLSA nel corso degli scorsi mesi. Un passo indietro che per noi è inaccettabile. La sicurezza dei lavoratori deve essere sempre la priorità.

Se i numeri degli operativi non sono sufficienti, per garantire la reperibilità e i riposi, è necessario assumere e non ridurli come prevede la nuova organizzazione della reperibilità reti.

Usciamo da questi incontri sicuramente con informazioni in più; ora è necessario avere report più dettagliati e, soprattutto, risposte concrete.

Negli incontri del 5 e del 6 febbraio esigeremo dal Gruppo Hera la concretezza necessaria per dare risposte alle lavoratrici, ai lavoratori e per garantire servizi di qualità al territorio servito.

Se la logica è solo quella dei dividendi e del senso di marcia che trasforma il Gruppo Hera in soggetto finanziario come OO.SS. e RSU metteremo in campo tutte le azioni necessarie per contrastare questa deriva solitaria.

Roma, 26 gennaio 2024

**FP CGIL
FILCTEM-CGIL**

**FIT CISL RETI
FEMCA-CISL**

**UILTRASPORTI FIADEL
FLAEI-CISL UILTEC-UIL**