

# IL NUOVO PROTOCOLLO APPALTI

più tutele, più controlli, più partecipazione

---

## IL PATTO DEL BUON LAVORO



# Premessa

Negli ultimi anni, il quadro normativo in materia di appalti pubblici ha subito una profonda trasformazione. A partire dal Nuovo Codice dei Contratti Pubblici (D.Lgs. 36/2023), aggiornato dal Correttivo Appalti 2025 (D.Lgs. 205/2024), fino al recente Decreto Infrastrutture (D.L. 73/2025 convertito con L. 105/2025).

In questo contesto, il Gruppo Hera rinnova il proprio impegno attraverso il nuovo Protocollo Appalti, in piena coerenza con il Patto del Buon Lavoro sottoscritto nel giugno 2024, che pone al centro la dignità del lavoro, la responsabilità sociale d'impresa e la valorizzazione delle persone. Il Patto rappresenta una visione condivisa tra azienda e parti sociali, orientata a garantire che l'efficienza e l'efficacia dei processi produttivi siano sempre accompagnate da criteri di eticità, inclusione e rispetto dei diritti.

Il nuovo Protocollo Appalti rappresenta inoltre un ulteriore passo per rafforzare l'impegno del Gruppo Hera a sviluppare una filiera esecutiva sempre più responsabile ed efficiente sugli aspetti ESG (Environmental, Social, Governance), in linea con quanto previsto dal Codice di Condotta – Patto per la Sostenibilità con i Fornitori, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Hera Spa a giugno 2025 e sottoscritto da tutti i fornitori qualificati del Gruppo, che prevede percorsi di crescita sostenibile e meccanismi di premialità per le aziende dell'indotto più virtuose in ambito ESG.

Il nuovo Protocollo si fonda sull'esperienza maturata con il precedente Protocollo Appalti del 2016, riconosciuto a livello nazionale per la sua capacità di anticipare le evoluzioni legislative e promuovere pratiche avanzate in materia di qualificazione dei fornitori, clausole sociali e sicurezza sul lavoro. Le sue caratteristiche pionieristiche vengono oggi ulteriormente rafforzate e aggiornate, alla luce delle nuove esigenze normative e operative.

Le principali novità introdotte riguardano:

- maggiore tutela delle persone, con l'applicazione dei CCNL di settore e il contrasto al dumping contrattuale;
- controllo più efficace delle filiere, attraverso strumenti digitali e procedure trasparenti per la gestione dei subappalti e per il monitoraggio delle imprese appaltatrici, con particolare riferimento alla sicurezza sul lavoro;
- partecipazione e coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali, per garantire un monitoraggio costante e condiviso.

Questo Protocollo si propone come strumento concreto per realizzare il purpose del Gruppo Hera, che si fonda su valori di sostenibilità, trasparenza e responsabilità sociale, contribuendo a costruire un sistema di appalti equo, sicuro e rispettoso della dignità del lavoro. In linea con la Corporate Social Responsibility, il Protocollo intende rafforzare ulteriormente il ruolo di responsabilità dell'impresa nei confronti delle comunità, dei territori e delle persone. In coerenza con i Patti per il Lavoro e i Protocolli territoriali sottoscritti tra le Regioni e le Organizzazioni Sindacali, il Gruppo Hera riconosce il valore strategico del dialogo sociale e della concertazione istituzionale nella definizione di politiche di appalto responsabili e sostenibili. In particolare, a livello regionale:

- il Patto per il Lavoro e per il Clima, sottoscritto nel 2020, rappresenta un riferimento fondamentale per le politiche regionali in materia di sviluppo sostenibile, legalità, qualità del lavoro e inclusione sociale. Il Patto, frutto di un confronto strutturato tra Regione, parti sociali e stakeholder territoriali, promuove un modello di crescita equa e responsabile, con specifici impegni anche sul tema degli appalti pubblici e della tutela delle persone. A tale quadro si affianca il Protocollo regionale relativo alle procedure di affidamento del servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani, sottoscritto il 22 aprile 2016 tra Atersir e le Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL, UIL, che ha anticipato molte delle attuali istanze di trasparenza, qualificazione delle imprese e tutela delle condizioni di lavoro, costituendo un riferimento concreto per la costruzione di filiere responsabili e sostenibili;
- i protocolli per il monitoraggio degli appalti pubblici e l'attivazione di clausole sociali a tutela dei diritti e delle condizioni retributive delle persone coinvolte;
- i protocolli di adesione alla Rete Nazionale degli Osservatori regionali sui contratti pubblici, promossa dalla Conferenza delle Regioni, con l'obiettivo di rafforzare la trasparenza, la tracciabilità e il controllo delle filiere degli appalti, anche attraverso strumenti digitali e banche dati interoperabili.

Il Protocollo Appalti si pone così come strumento operativo per dare attuazione a tali principi e si configura come un impegno concreto volto a gettare le basi per migliorare le condizioni di lavoro non solo all'interno del Gruppo, ma anche lungo l'intera rete di fornitori, assicurando equità di trattamento e rappresentando un modello virtuoso di responsabilità sociale e collaborazione per tutte le realtà aziendali coinvolte.

22 settembre 2025





# Indice dei contenuti

|                                                                                     |               |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>Le tutele</b>                                                                    | <b>7</b>      |
| Perimetro di riferimento                                                            | 7             |
| L'occupazione                                                                       | 8             |
| L'applicazione dei contratti nazionali di lavoro                                    | 8             |
| Clausole sociali                                                                    | 11            |
| La sicurezza                                                                        | 13            |
| <br><b>I controlli</b>                                                              | <br><b>16</b> |
| Responsabilità sociale dell'impresa e tutela dei diritti della persona              | 16            |
| Sistema di qualificazione delle imprese                                             | 17            |
| Nuovi strumenti di controllo                                                        | 18            |
| Applicazione penali e responsabilità solidale                                       | 19            |
| Gestione e controllo della filiera esecutiva                                        | 19            |
| <br><b>La partecipazione e il coinvolgimento<br/>delle Organizzazioni Sindacali</b> | <br><b>23</b> |



# Le tutele

**Per quanto sopra premesso le Parti concordano quanto segue:**

## Perimetro di riferimento

Ai fini del mantenimento del controllo e della gestione dei cicli produttivi dell'acqua, dell'energia e dell'ambiente, è indispensabile perseguire il consolidamento e sviluppo delle professionalità di settore, per garantire:

- le conoscenze progettuali, organizzative, tecniche e applicative per mantenere il saper fare operativo e le conoscenze specialistiche;
- le misure atte ad assicurare, prima, durante e dopo l'intervento, che l'erogazione del servizio sia rispondente per qualità alle normative di legge;
- il coordinamento, controllo delle attività progettuali tecniche e operative, nonché il governo e la responsabilità del rapporto con la clientela.

Le Parti, congiuntamente e dopo una approfondita analisi delle attività che rendono il Gruppo Hera coinvolto nei processi nei quali opera, senza mai dimenticare il contesto territoriale nel quale si concretizza la propria presenza, prendono reciprocamente atto che il percorso di avvio delle gare per l'affidamento dei Servizi Pubblici Locali (Gas, Ciclo idrico integrato e Servizi Ambientali) non si è ad oggi completamente consolidato, e ribadiscono l'importanza della gestione dei cicli integrati e delle seguenti attività:

- esercizio, conduzione e gestione impianti di qualsiasi tipo;
- officine e manutenzioni;
- reperibilità e operatività di primo intervento e messa in sicurezza impianti, reti e ambiente;
- studi di fattibilità, progettazione e direzione lavori;
- spazzamento, raccolta, trasporto e recupero di tutte le tipologie e modalità dei rifiuti;
- gestione attività esternalizzate;
- settori tecnici-amministrativi e laboratori.

In relazione alle attività correlate alla gestione dei servizi e lavori, a valle delle gare per l'affidamento dei Servizi Pubblici Locali con riferimento a quelle Gas, Ciclo idrico integrato e Servizi Ambientali, considerando anche quanto prescritto dall'accordo Atersir e OO.SS. del 22 aprile 2016, le Parti ritengono opportuno che nei relativi bandi vengano previste dalle stazioni appaltanti prescrizioni contrattuali che, per quanto riguarda le condizioni e le tutele del lavoro, consentano una partecipazione alle gare

in situazioni concorrenziali paritarie e nel contempo tali da promuovere condizioni di sviluppo e valorizzazione del fattore lavoro.

In caso di attività svolte da Hera e da altri operatori economici costituiti in forma di RTI/ATI/Consorti, Hera si impegna a promuovere con i vari partner i contenuti del presente protocollo.

Le clausole e i diritti condivisi nel presente Protocollo, in continuità con le prassi in atto, sono applicate dalla stazione appaltante per tutti gli appalti di propria competenza, coerentemente con il perimetro sopra indicato e con i settori indicati nell'elenco delle attività previste dal capitolo "L'applicazione dei contratti nazionali di lavoro" (indipendentemente dalle modalità di assegnazione/affidamento degli appalti, ivi comprese le procedure negoziate e gli eventuali affidamenti diretti).

In ogni caso sono escluse le procedure relative alle forniture.

## L'occupazione

Si intende ribadire in questo nuovo Protocollo, quanto già sancito con determinazione da parte del Gruppo Hera, ovvero che rimane elemento fondante l'impegno all'attuazione, per quanto di competenza, di ogni misura finalizzata alla tutela del personale utilizzato negli appalti. E ciò al fine di evitare fenomeni che rischiano di diventare elementi di alterazione delle regole di mercato, introducendo fattori degenerativi, che stravolgono i normali rapporti economici e concorrenziali, che possono mettere a rischio la realizzazione e la qualità dei servizi e lavori in appalto, con ripercussioni in materia di condizioni di lavoro e di sicurezza.

## L'applicazione dei contratti nazionali di lavoro

In applicazione dell'art. 11 e dell'art. 119 del D.Lgs. 36/2023, tutte le imprese coinvolte a qualsiasi titolo negli appalti saranno tenute ad applicare al personale alle proprie dipendenze il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quello il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto, subappalto, affidamento, subaffidamento o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente.

Il subappaltatore, per le prestazioni affidate in subappalto, deve garantire gli stessi standard qualitativi e prestazionali previsti nel contratto di appalto e riconoscere alle lavoratrici e ai lavoratori un trattamento economico e normativo non inferiore a quello che avrebbe garantito il contraente principale. Il subappaltatore, per le prestazioni affidate in subappalto, è tenuto ad applicare il medesimo contratto collettivo di lavoro del contraente principale, ovvero un differente contratto collettivo, purché garantisca



ai dipendenti le stesse tutele economiche e normative di quello applicato dall'appaltatore, qualora le attività oggetto di subappalto coincidano con quelle caratterizzanti l'oggetto dell'appalto oppure riguardino le prestazioni relative alla categoria prevalente. Nei casi di cui all'art. 11, comma 2-bis (attività scorporabili, secondarie, accessorie o sussidiarie qualora le relative attività siano differenti da quelle oggetto dell'appalto), il subappaltatore, per le prestazioni affidate in subappalto, è tenuto ad applicare il contratto collettivo di lavoro individuato ai sensi del medesimo art. 11, comma 2-bis, ovvero un differente contratto collettivo, purché garantisca alle lavoratrici e ai lavoratori le stesse tutele economiche e normative del contratto individuato ai sensi di legge.

Nei bandi, negli inviti e nei capitolati d'appalto viene pertanto indicato il Contratto Collettivo, che deve essere applicato in conformità con i principi suddetti.

In relazione a quanto previsto dall'art. 11 c. 2-bis D.Lgs. 36/2023, le parti ne valuteranno gli eventuali presupposti nell'ambito del confronto previsto dal capitolo "La partecipazione e il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali".

In coerenza con la nuova normativa e le sue evoluzioni sul tema della identificazione del Contratto Nazionale da indicare nel bando di gara, Azienda e Sindacati, insieme, rinnovano i dettagli di quanto già previsto nel precedente Protocollo, tenendo però conto delle evoluzioni occorse nel tempo. Nei bandi di gara, negli inviti e nei capitolati d'appalto che saranno emessi si dovrà indicare quindi:

- l'applicazione del CCNL Servizi Ambientali Utilitalia (sottoscritto da Fp-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti Uil e Fiadel) nelle attività di spazzamento, raccolta e relativo conferimento dei rifiuti urbani anche differenziati, nel rispetto del già citato accordo Atersir – OO.SS. del 22/04/2016;
- l'applicazione del CCNL Servizi Ambientali Utilitalia (sottoscritto da Fp-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti Uil e Fiadel) per le attività di selezione e recupero dei rifiuti urbani presso gli impianti di selezione del Gruppo Hera, nel rispetto del già citato accordo Atersir – OO.SS. del 22/04/2016. Tale applicazione avverrà coerentemente con i tempi di attuazione delle nuove gare e valutando, previo confronto, anche la sostenibilità economico-finanziaria;
- l'applicazione del CCNL Telecomunicazioni (sottoscritto da Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil) nei servizi di Call Center e Back Office;
- l'applicazione del CCNL Gas–Acqua (sottoscritto da Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil) nelle attività di Letture consumi e Attività ausiliarie al contatore;
- l'applicazione del CCNL Multiservizi (sottoscritto da Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Ultrasporti-Uil) per attività di pulizia, sanificazione, disinfestazione/derattizzazione, portierato;
- l'applicazione del CCNL Industria Chimica – sezioni di competenza - (sottoscritto da Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil), per le attività di Analisi;
- l'applicazione del CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo (sottoscritto da Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs Uil), per il personale operante nelle Mense aziendali;

- l'applicazione del CCNL per personale dipendente da imprese operanti nel settore della Distribuzione, del Recapito e dei Servizi Postali (sottoscritto da Slc-Cgil, Slp-Cisl e Uilposte-Uil), per il personale operante nel settore postale;
- l'applicazione del CCNL Servizi Ambientali (sottoscritto da Fp-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti Uil e Fiadel), per le attività di spurgo/pozzi neri;
- l'applicazione del CCNL Edilizia e affini (sottoscritto da Fillea Cgil, Filca Cisl e Feneal Uil) per tutte le attività riportate nell'Allegato X al D.Lgs. 81/2008;
- l'applicazione del CCNL Edilizia e affini (sottoscritto da Fillea Cgil, Filca Cisl e Feneal Uil) nei lavori post Primo Intervento Reti e nei Lavori di Manutenzione programmata, Estensione reti, Allacciamenti;
- l'applicazione del CCNL Metalmeccanici (sottoscritto da Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil) nei lavori di intervento reti e nella gestione, conduzione e manutenzione degli impianti tecnologici, e quando individuabili come prestazioni specifiche scorporabili.

Per gli appalti riguardanti le attività edili e affini di cui sopra, è obbligatoria per tutte le maestranze l'applicazione dei CCNL Edili sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (codici F012, F015 e F018), l'iscrizione ad una delle Casse Edili del territorio regionale e l'utilizzo della tessera di riconoscimento di cui al D.Lgs. 81/2008.

Per qualsiasi modifica a seguito di prescrizione normativa, relativa alla correlazione tra le attività e i CCNL condivisi di cui sopra, le Parti si incontreranno.

La stazione appaltante si impegna a verificare il DURC e a richiedere, a fine lavori e al termine dell'ultimo stato avanzamento lavori prima di procedere al saldo, l'Attestato della Congruità per la verifica della manodopera impiegata nei lavori edili (ai sensi del D.M. 143/2021). Nel caso le verifiche attuate segnalassero inadempienza contributiva risultante dal DURC, comprensivo della congruità per gli appalti di lavoro, relative a uno o più soggetti impiegati nell'esecuzione del contratto, la stazione appaltante attiverà le procedure di intervento sostitutivo previste dall'art. 11 c. 6 D.Lgs. 36/2023. In caso di mancata regolarizzazione verrà data applicazione alle prescrizioni previste nei contratti di appalto del Gruppo Hera, compresa la risoluzione contrattuale.

Per gli appalti di servizi, la stazione appaltante in fase di gara richiede all'impresa l'impegno ad applicare il CCNL indicato nei documenti di gara. Qualora l'operatore economico indichi in offerta un diverso CCNL applicato, dovrà dimostrare l'equivalenza delle tutele economiche e normative, tra il CCNL indicato nell'offerta e quello indicato dalla stazione appaltante, pena l'esclusione dalla gara. L'equivalenza sarà verificata dalla stazione appaltante ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. 36/2023 e verrà data informativa alle OO.SS. nell'ambito di quanto previsto dal capitolo "La partecipazione e il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali".

# Clausole sociali

In applicazione di quanto disposto dal D.Lgs. 36/2023 in materia di clausole sociali, riconoscendo inoltre il valore etico della c.d. clausola sociale la stazione appaltante inserirà nei documenti di gara tale clausola per garantire la stabilità occupazionale del personale dell'appaltatore impiegato negli appalti (in coerenza con le prassi in atto nel Gruppo Hera).

Le parti concordano che, qualora nell'ambito del cambio d'appalto si configuri il trasferimento d'azienda (ad esempio, in conseguenza del passaggio all'impresa subentrante dell'organizzazione e dei mezzi utilizzati in esecuzione dell'appalto), deve essere data applicazione alle disposizioni di cui all'art. 2112 Codice Civile e art. 47 L. 428/1990.

La stazione appaltante, nei bandi, negli avvisi e negli inviti, richiederà agli operatori economici di assumere l'impegno a garantire la stabilità occupazionale del personale impiegato nell'appalto, in applicazione di quanto previsto dagli artt. 57 e 102 D.Lgs. 36/2023, attraverso l'attuazione della clausola sociale indicata nei documenti di gara. A tal fine, l'operatore economico si impegna in fase di offerta a adempiere alle prescrizioni della clausola sociale indicata.

La stazione appaltante, in applicazione di quanto previsto dagli artt. 57 e 102 D.Lgs. 36/2023, non procede all'aggiudicazione dell'appalto qualora l'operatore economico non assuma gli impegni relativi alla clausola sociale.

Fermo restando quanto previsto dai CCNL applicati, la stazione appaltante inserisce negli atti di gara l'impegno per le imprese concorrenti, in caso di aggiudicazione dell'appalto, a darne comunicazione alle OO.SS. di riferimento entro 7 giorni dall'aggiudicazione dell'appalto e ne darà essa stessa informazione alle OO.SS. firmatarie del presente protocollo entro 10 giorni.

La stazione appaltante inserirà inoltre negli atti di gara l'impegno per l'appaltatore uscente e l'appaltatore entrante ad avviare un confronto con i soggetti sindacali di riferimento, prima dell'avvio delle attività e previa richiesta scritta delle OO.SS.

A tal fine sarà onere dell'appaltatore uscente mettere a fattor comune di appaltatore entrante e OO.SS. l'elenco del personale coinvolto nel passaggio, con indicazione dei livelli professionali, mansioni e qualifiche.

Per quanto sopra, e in coerenza con quanto previsto dagli artt. 57 e 102 D.Lgs. 36/2023, si conviene di definire, per alcuni ambiti specifici di attività, i principi da inserire nelle clausole sociali che verranno previste nei documenti di gara:

1. - nel caso di nuovi appalti di servizi già esternalizzati, i bandi di gara prevederanno che il nuovo aggiudicatario sarà tenuto a formulare un'offerta di lavoro coerente con le condizioni economiche e contrattuali complessive in essere al momento del cambio appalto, quali, ad esempio, la retribuzione e la professionalità, nonché con la durata dell'appalto, al personale impiegato nelle attività oggetto dell'appalto stesso, in forza presso l'appaltatore cessante nel periodo dei 90 giorni antecedenti l'avvio della nuova gestione e in coerenza con le prassi in atto;

2. - appalti in cui è prevista l'applicazione di un CCNL contenente una specifica clausola finalizzata alla tutela della stabilità occupazionale dei dipendenti impiegati nell'appalto: si dovrà dare applicazione alla clausola sociale prevista dal suddetto CCNL di Settore, se di miglior favore;
3. - attività di Call Center e Back Office: si fa riferimento a quanto previsto dalla L. 28 gennaio 2016, n. 11 sul passaggio del personale negli appalti dei servizi di call center. Si conviene che si darà applicazione alla lettera a) dell'art. 53-bis, comma 4 CCNL Telecomunicazioni, con riferimento al personale impiegato in via continuativa ed esclusiva nell'appalto da almeno 90 (novanta) giorni e con collocamento dell'attività lavorativa in ambiti territoriali coerenti con le attuali sedi. In caso di nuovi lotti le Parti si confronteranno nell'ambito del capitolo "La partecipazione e il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali";
4. - in tutti i casi di subentro negli appalti non a parità di termini, condizioni e perimetro, la stazione appaltante, nei bandi, negli avvisi e negli inviti inserirà una clausola sociale, con la quale si richiederà agli operatori economici di assumere l'impegno a garantire la stabilità occupazionale del personale impiegato, in applicazione di quanto previsto dagli artt. 57 e 102 D.Lgs. 36/2023.

La stazione appaltante indica nei documenti di gara i costi della manodopera e per la sicurezza. Nei contratti di lavori e servizi, per determinare l'importo posto a base di gara, la stazione appaltante o l'ente concedente individua nei documenti di gara i costi della manodopera secondo quanto previsto dal comma 13 dell'art. 41 del D.Lgs. 36/2023. I costi della manodopera e della sicurezza sono scorporati dall'importo assoggettato al ribasso. Resta ferma la possibilità per l'operatore economico di dimostrare che il ribasso complessivo dell'importo deriva da una più efficiente organizzazione aziendale. (art.41 c.14 del D.Lgs. 36/2023).

La stazione appaltante prevede nei documenti di gara l'obbligo per le imprese di indicare nell'offerta il CCNL applicato e il costo stimato della manodopera. Qualora i costi della manodopera indicati nell'offerta siano inferiori a quelli stabiliti nella documentazione di gara, la stazione appaltante in sede di valutazione della congruità dell'offerta richiede all'operatore economico di giustificare il minor costo della manodopera. L'offerta verrà ritenuta congrua qualora l'operatore economico dimostri che il minor costo della manodopera derivi esclusivamente da una diversa organizzazione aziendale, nel rispetto di quanto previsto in materia dall'art. 110 c. 3,4 e 5 D.Lgs. 36/2023.

Le Parti convengono che il presente Protocollo verrà pubblicato nel sito istituzionale del Gruppo Hera nella sezione dedicata ai bandi e avvisi di gara – sezione Fornitori.

Questo protocollo intende riaffermare il ruolo che le Organizzazioni Sindacali possono svolgere sul controllo della corretta applicazione delle clausole sociali.



# La sicurezza

Il tema della sicurezza è da sempre uno dei più approfonditi nel Gruppo Hera. Il lavoro congiunto di Azienda e RLSSA ha, negli anni, sviluppato una vera cultura della prevenzione e della sicurezza all'interno del Gruppo, cultura che si è concretizzata con il lavoro serrato della Struttura QSA e degli RLSSA, anche per la verifica dei processi e dei dispositivi di sicurezza.

È indispensabile che questa cultura della sicurezza diventi patrimonio anche delle imprese che si trovano ad operare in appalto per il Gruppo e in conseguenza di ciò, le Parti convergono sull'opportunità di proporre percorsi formativi ad hoc anche verso i dipendenti delle ditte terze che svolgono attività critiche.

Le politiche sulla prevenzione e sulla sicurezza, progettate, realizzate e messe in opera all'interno del Gruppo dovranno sempre tenere conto delle interlocuzioni e dei rapporti che si possono creare tra le persone di Hera e coloro che operano per altre imprese. Questo per favorire lo scambio di informazioni tese a prevenire episodi infortunistici.

I soggetti esterni che opereranno in appalto, inoltre, saranno tenuti al rispetto delle norme sulla sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, con riferimento a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive integrazioni, così assicurando, tra l'altro, la presenza e l'interlocuzione in azienda delle Rappresentanze dei Lavoratori per la Sicurezza, delle norme per il diritto al lavoro delle e dei disabili, nonché di tutti gli adempimenti di legge nei confronti del personale dipendente o Soci/e. L'azienda, in caso di criticità nella gestione di un appalto, favorirà l'interlocuzione tra le rappresentanze della committente e dell'appaltatore.

Dovranno inoltre essere assicurati - nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e in coerenza con i principi della Responsabilità Sociale di Impresa e del sistema di gestione integrato QSA - l'esercizio e il rispetto delle libertà sindacali.

Il possesso dei requisiti essenziali che connotano la correttezza del rapporto di lavoro tra le imprese e i/le dipendenti, garantiti per l'intera durata del rapporto contrattuale, sarà considerato imprescindibile. La stazione appaltante inserirà clausole contrattuali che impegnino tutte le imprese coinvolte a qualsiasi titolo negli appalti a consegnare su richiesta, ai propri RLS di riferimento, la documentazione prevista dalle norme, (DVR e DUVRI), e a rispettare gli obblighi di informazione.

Fermo restando quanto previsto dai CCNL, e in coerenza a quanto condiviso dalle parti firmatarie del Patto per il lavoro e per il clima, la componente formativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro dovrà permettere alle maestranze di agire, già in fase di primo inserimento nei contesti e nelle organizzazioni di lavoro, avendo acquisito concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza, nonché conoscenza dei rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda. Pertanto, la formazione per la sicurezza dovrà essere erogata prima di iniziare l'attività lavorativa nella fase di inserimento nell'organizzazione del lavoro per garantire che il personale possa iniziare a svolgere

l'attività lavorativa in condizioni di sicurezza, prevedendo moduli formativi predisposti per facilitare la comprensione della materia.

Fermo restando gli obblighi in capo all'appaltatore in merito alla informazione, formazione e addestramento del proprio personale, la stazione appaltante si impegna a vigilare sul rispetto delle norme riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro e a tal fine si riserva la possibilità di effettuare in qualsiasi momento verifiche circa il rispetto delle norme riguardanti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, così come previsto dalla normativa vigente.

Tutto il personale, impiegato a qualsiasi titolo nell'appalto, dovrà svolgere la formazione d'ingresso riguardante la sicurezza sul lavoro, in applicazione dell'art. 37 D.Lgs. 81/2008 e di quanto previsto dai contratti collettivi. Le stazioni appaltanti inseriranno nei contratti di appalto clausole che permettano alle stesse di verificare, nei confronti delle imprese appaltatrici, il rispetto degli obblighi formativi sopra richiamati per il personale impiegato a qualsiasi titolo nell'appalto e di quanto previsto dall'Allegato XVII al D.Lgs. 81/2008.

Il Gruppo Hera, anche in coerenza con la certificazione ottenuta nel 2023 per le politiche di genere (UNI/PdR 125/2022), renderà obbligatoria la sottoscrizione del codice di condotta (Patto di Sostenibilità con i Fornitori – Codice di Condotta) ai propri fornitori tenuti al rispetto dei principi contenuti nel codice stesso. Tale codice prevederà, oltre ad impegni di Governance e di corretta gestione, anche impegni di tipo sociale verso lavoratrici e lavoratori, comunità, persone che includono, tra le altre, le misure specifiche e relativi meccanismi di segnalazione in tema di contrasto alle molestie e alla violenza sui luoghi di lavoro.

Le parti si impegnano a favorire il confronto con le OO.SS. al fine di potenziare l'attività dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza di sito o con altre modalità che comunque favoriscano le agibilità sindacali nell'intera filiera degli appalti e degli eventuali subappalti, anche sperimentando strumenti digitali di verifica e controllo della presenza in cantiere e degli orari di fatto delle lavoratrici e dei lavoratori in appalto (badge elettronico).



# I controlli

## Responsabilità sociale dell'impresa e tutela dei diritti della persona

Il Gruppo Hera introduce nei capitolati precisi obblighi in capo agli appaltatori in materia di Responsabilità Sociale di Impresa.

Più specificamente, il Gruppo Hera stabilisce che l'impresa:

1. - non deve utilizzare, né favorire, il lavoro infantile, ovvero il lavoro dei bambini e delle bambine sotto l'età minima prevista dalla legge (16 anni). Inoltre, tutti i giovani lavoratori e tutte le giovani lavoratrici (fra i 16 e i 18 anni) devono essere sottoposti/e a condizioni di lavoro non pericolose e agli orari, mansioni e retribuzioni consentite dalla legge;
2. - non deve utilizzare né favorire in alcun modo il lavoro forzato;
3. - non deve ostacolare la libertà di associazione sindacale del personale, né i diritti del personale direttamente impegnato nel sindacato;
4. - non deve attuare la discriminazione fra il proprio personale in base a origine nazionale o sociale, nascita, disabilità, identità sessuale, identità di genere, orientamento sessuale, religione, opinione politica, affiliazione sindacale, responsabilità familiari, età, stato civile, ecc.;
5. - non deve adottare forme di coercizione mentale, coercizione fisica, abuso verbale, molestie e violenza sul luogo di lavoro;
6. - deve essere garantito un orario di lavoro in linea con quanto previsto dal Contratto collettivo di lavoro applicato. Lo straordinario deve essere richiesto e retribuito coerentemente al Contratto collettivo di lavoro applicato;
7. - deve assicurare la retribuzione prevista dal Contratto collettivo di lavoro applicato. Non è consentito l'impiego del "lavoro in nero" o forme di impiego non rispettose della normativa vigente sul lavoro;
8. - deve adottare elementi previsti per pianificare, attuare, controllare e migliorare il proprio Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale ove adottato.



# Sistema di qualificazione delle imprese

In fase di iscrizione al proprio elenco fornitori, il Gruppo Hera valuta le imprese candidate sulla base di parametri tecnici, qualitativi, di sostenibilità e di compliance normativa. Attraverso un rating di qualifica, tali componenti vengono valorizzate per scremare le richieste e selezionare le imprese più performanti da coinvolgere nelle trattative a invito. All'interno del processo di qualifica, viene inoltre monitorato il livello di maturità in materia di responsabilità sociale di impresa, con particolare attenzione alle politiche di salute e sicurezza del personale e all'adozione di specifici KPI di monitoraggio di tali parametri.

In fase di selezione, tenendo conto di quanto previsto dal D.Lgs. 36/2023, l'Azienda si impegna a adottare, di norma, il metodo dell'offerta economicamente più vantaggiosa assegnando - in funzione dell'oggetto di gara - punteggi che premiano la qualità, la sicurezza e la buona condotta ESG, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gestione sicurezza e prevenzione infortuni;
- formazione, titoli e competenze professionali;
- valutazione know-how e capacità tecniche;
- performance tecniche e rendimento;
- qualità materiali, mezzi d'opera e attrezzature;
- modelli gestionali per la responsabilità sociale d'impresa;
- inserimento di personale svantaggiato;
- promozione delle pari opportunità e della gender equality;
- eco-efficienza, riciclabilità, dematerializzazione e rinnovabilità;
- efficienza e risparmio energetico;
- utilizzo di materiali riciclati;
- gestione delle emissioni in atmosfera e del rumore;
- eco-design, prevenzione, riuso e riciclabilità dei rifiuti;
- riduzione dei consumi idrici;
- adozione di un Codice Etico.

Ai fini della sottoscrizione del contratto d'appalto, si ritiene fondamentale che l'impresa appaltatrice presenti la seguente documentazione:

- dichiarazione sostitutiva in merito al possesso dei requisiti tecnico-professionali richiesti per la partecipazione alla gara;
- dichiarazione sostitutiva in merito all'assenza delle cause di esclusione previste dal D.Lgs. 36/2023 che sarà verificata da Hera (regolarità contributiva anche complementare, regolarità fiscale, rispetto adempimenti antimafia, casellario giudiziale, sanzioni amministrative dipendenti da reato, ecc.), secondo specifiche procedure, sulla base degli importi e in linea con le modalità previste dal D.Lgs. 36/2023;

- cauzione definitiva se prevista;
- assicurazione RCT/RCO;
- indicazioni ai fini del rispetto della legge in materia di tracciabilità dei flussi finanziari relativi ai contratti pubblici;
- iscrizione nelle c.d. white list qualora obbligatoria in base alla merceologia oggetto dell'appalto;
- se l'aggiudicatario è un RTI, atto costitutivo del raggruppamento temporaneo di imprese. Il Gruppo Hera darà adempimento a quanto previsto dalla normativa vigente per quanto attiene il monitoraggio dei requisiti reputazionali che esprimono l'affidabilità dell'impresa nella fase esecutiva, il rispetto della legalità e degli obiettivi di sostenibilità e responsabilità sociale (art. 109 del D.Lgs. 36/2023).

Nella fase di verifica del corretto adempimento delle prescrizioni del presente Protocollo sarà richiesta l'esibizione del LUL (Libro unico del lavoro).

## Nuovi strumenti di controllo

Dal 2023, il Gruppo Hera si è dotato di un nuovo portale per la gestione dei propri fornitori e contratti di appalto. Tra le principali novità introdotte, si segnala che è stata implementata la funzionalità di "check-list digitale" che consente di registrare e rendicontare in tempo reale i monitoraggi periodici sulle attività esternalizzate dal Gruppo Hera (le informazioni di interesse sindacale, relative alle anomalie più rilevanti, verranno condivise). Con tale strumento vengono rilevate compiutamente tutte le possibili anomalie in ambito qualità, sicurezza, ambiente, efficienza energetica, corruzione e responsabilità sociale di impresa. I referenti di contratto sono inoltre tenuti, in caso di eventuali anomalie riscontrate in campo e/o documentali, a inserire le non conformità sul portale affinché abbiano immediato effetto sul rating di performance per ognuno degli operatori economici coinvolti (compresi subappaltatori e subcontraenti). L'intera attività di monitoraggio alimenta inoltre il Vendor Risk Tool, che segnala i fornitori particolarmente critici su cui implementare piani di miglioramento, azioni correttive e di gestione del rischio.

## Applicazione penali e responsabilità solidale

Nei capitolati di gara verrà previsto che, qualora nel corso della prestazione si accertasse il venir meno dei requisiti richiesti all'appaltatore o a eventuali subappaltatori o alle imprese consorziate esecutrici dei lavori, fatto salvo quanto previsto dall'art. 8 del vigente CCNL Servizi Ambientali, ne verrà richiesto l'immediato ripristino.

In caso di mancata regolarizzazione saranno applicate le penali previste nel contratto, compresa la risoluzione del contratto, ove perseguibile. A questo proposito, l'Azienda aggiudicataria dell'appalto esporrà giornalmente in cantiere l'elenco del personale che opera nel cantiere stesso, sia proprio, che delle eventuali imprese subappaltatrici, ove ammesse. L'appaltatore avrà l'obbligo di far pervenire all'Azienda committente, anche in formato elettronico, la documentazione comprovante l'avvenuto pagamento dei trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi applicati e dei relativi oneri contributivi, fiscali, assicurativi, nonché quelli comprovanti il corretto adempimento delle prescrizioni tutte in materia di sicurezza e tutela del personale dipendente. Sarà cura della stazione appaltante verificare il corretto pagamento dei trattamenti economici e normativi del personale delle aziende appaltatrici e subappaltatrici. A valle di tale verifica, l'Azienda provvederà al pagamento dei corrispettivi previsti dal contratto di appalto.

Le OO.SS. avranno, nei limiti previsti dalla legge, accesso alle informazioni sulla regolarità contributiva anche complementare e retributiva.

In ogni caso, il Gruppo Hera si impegna ad applicare quanto previsto dalla normativa vigente (D.Lgs. 276/2003, art. 29) in tema di responsabilità solidale del committente, dell'appaltatore e del subappaltatore per i trattamenti retributivi e contributivi dovuti al personale impiegato nell'appalto.

## Gestione e controllo della filiera esecutiva

Il monitoraggio e la gestione standardizzata delle richieste di Subappalto avranno luogo attraverso un flusso standardizzato di autorizzazione/benestare. Il Gruppo Hera gestisce le richieste di subappalto e subcontratto, da parte delle imprese appaltatrici, applicando procedure che consentano di tenere tracciate costantemente le maestranze delle imprese, che operano nei cantieri.

Le richieste di subappalto autorizzate sono inserite periodicamente in un database, che garantisce la rintracciabilità della compagine esecutiva di ogni singolo contratto.

La stazione appaltante verifica che l'affidatario corrisponda i costi della sicurezza e della manodopera, relativi alle prestazioni affidate in subappalto, alle imprese

subappaltatrici senza alcun ribasso. La stazione appaltante, prima di autorizzare il subappalto, verifica che:

- all'atto dell'offerta siano stati indicati dall'Impresa Appaltatrice le parti di lavori o servizi che si intende subappaltare;
- il subappaltatore sia qualificato per le lavorazioni o le prestazioni da eseguire e l'attività da svolgere sia coerente con l'appalto e con lo statuto sociale dell'impresa interessata;
- sia rispettato quanto previsto dall'art. 119 c. 12 D.Lgs. 36/2023;
- non sussistano a suo carico cause di esclusione previste dal D.Lgs. 36/2023, art. 94 e più precisamente:
  - - associazione per delinquere;
  - - associazione di tipo mafioso;
  - - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti;
  - - delitti contro la pubblica amministrazione;
  - - false comunicazioni sociali;
  - - frode o truffa ai danni dello Stato o altro ente pubblico;
  - - frode informatica;
  - - associazione sovversiva o con finalità di terrorismo;
  - - riciclaggio;
  - - sfruttamento del lavoro minorile;
  - - delitti da cui derivi, come pena accessoria, l'incapacità di contrarre con la pubblica amministrazione;
- tramite il controllo al Casellario Giudiziario e presso la Banca Dati Nazionale (importo pari o superiore alle soglie previste -150.000,00 Euro-), non sussistano anomalie/reati;
- per le attività di cui all'art. 1 c. 53 L. 190/2012, i potenziali subappaltatori siano iscritti nell'elenco dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori di cui al comma 52 dell'articolo 1 della L. 6 novembre 2012, n. 190 (cosiddetta White List);
- il rating di performance e predittivi siano stati valutati e l'impresa non sia presente nella "black list" aziendale.

Nell'affidamento delle attività dei servizi ambientali, verrà data applicazione all'articolo 8 A) del CCNL Unico dei Servizi Ambientali ex Utilitalia, saranno altresì escluse le attività ad alto rischio per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro e per la sicurezza e continuità della gestione del servizio (ad esempio gestione e coordinamento del pronto intervento su chiamate servizio gas, coordinamento ed esecuzione manovre in emergenza su impianti primari gas ed energia elettrica, programmazione ed esecuzione del setting invernale/estivo dell'infrastruttura reti/impianti gas, coordinamento e gestione della conversione dell'alimentazione delle reti/impianti gas, ecc.), quanto sopra considerando quanto previsto negli atti di concessione.



Fermo restando quanto sopra stabilito, la valutazione di cui all'art. 119 c. 2 relativa alle prestazioni o lavorazioni oggetto del contratto da eseguire a cura dell'aggiudicatario sarà oggetto del confronto previsto dal capitolo "La partecipazione e il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali".

In ogni caso, Hera si impegna a mantenere la filiera più corta possibile così da ridurre al minimo i rischi dovuti alle interferenze delle lavorazioni in contemporanea, anche alla luce della necessità di contrastare tentativi di intrusione mafiosa.

A tal fine, le parti condividono di escludere il ricorso al subappalto a cascata, alla luce della necessità di contrastare tentativi di infiltrazione criminale, di rafforzare la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e di garantire una più intensa tutela delle condizioni di lavoro.

La finalità condivisa fra le Parti è quindi quella di rafforzare la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e di garantire una più intensa tutela delle condizioni di lavoro, contrastando, inoltre, ogni tentativo di infiltrazione criminale.



# La partecipazione e il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali

Il rapporto tra Azienda e Organizzazioni Sindacali ha sempre, nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità, portato a momenti di confronto che avevano come scopo il miglioramento del lavoro e delle condizioni di lavoro nel Gruppo Hera. Anche nel caso del presente nuovo Protocollo degli Appalti, si intende rafforzare e migliorare il rapporto tra le Parti.

Per questo motivo si conviene che, preventivamente (di norma 5 giorni prima) alla pubblicazione del bando di gara negli appalti di servizi e lavori, l'Azienda invii alle Organizzazioni Sindacali competenti per categoria e territorio una nota sintetica, contenente:

1. - oggetto sintetico dell'appalto, imprese uscenti, se previsto il subappalto ed eventuali limitazioni, CCNL applicati, numero addetti e relative qualifiche;
2. - CCNL da applicare;
3. - parte normativa dei capitolati standard;
4. - formulazione clausola sociale;
5. - il valore economico dell'appalto e l'eventuale presenza di lotti saranno disponibili contestualmente alla pubblicazione del bando;
6. - il metodo di selezione.

A valle dell'informativa inviata alle OO.SS., le stesse potranno richiedere un incontro alla stazione appaltante da realizzarsi prima della pubblicazione delle procedure di assegnazione/affidamento dell'appalto.

Dopo la stipula dei contratti di appalto di servizi l'Azienda, per tutta la durata dell'appalto, renderà disponibili alle RSU e OO.SS. e su loro richiesta le seguenti informazioni:

- a. - la denominazione e ragione sociale della ditta aggiudicataria;
- b. - l'indirizzo della sede legale;
- c. - il CCNL applicato al personale;
- d. - la parte normativa dei capitoli in oggetto;
- e. - l'oggetto sintetico dell'appalto;
- f. - il numero di dipendenti in organico impegnati nell'appalto, con evidenza del personale svantaggiato art. 4 L. 389/95.

Le stesse informazioni saranno rese disponibili alle OO.SS., anche in caso di eventuali subappalti, attuati nel rispetto della normativa di riferimento del presente Protocollo e dei CCNL applicati nel Gruppo.

In riferimento alle gare più importanti in termini economici e di forza lavoro interessata (ad esempio Call Center, Pronto Intervento Reti, ecc.) e nel totale rispetto delle Leggi e delle normative esistenti in tema di mercato, nel corso di svolgimento del servizio, le Parti potranno incontrarsi per cogliere gli eventuali spunti di miglioramento da prevedere in occasione della predisposizione del successivo bando di gara.

In tale contesto le OO.SS. condideranno le segnalazioni in merito a eventuali criticità emerse (ad esempio gravi e verificati episodi di mancata applicazione delle regole previste dal CCNL di riferimento e dalla legge; perimetri occupazionali).

Si intende consolidare, inoltre, la partecipazione delle OO.SS. sul tema della sicurezza sugli appalti. A tal proposito le stesse potranno segnalare all'Azienda, dopo aver verificato puntualmente tutte le informazioni ricevute, ogni violazione dell'applicazione delle regole in ambito "salute e sicurezza". Tali informazioni verranno indirizzate anche al Comitato Sicurezza.

Le informative previste dal presente paragrafo (pre-gara e post contratto) saranno attivate per le procedure relative ai servizi e ai lavori, di importo superiore alle soglie comunitarie applicabili, coerentemente con il perimetro di riferimento, solo nel caso in cui vi siano dei dipendenti interessati dalla clausola sociale.

Per affidamenti:

- con soglia inferiore rispetto a quelle comunitarie di riferimento;
- relativi ad attività puntuali o non continuative (ad esempio, costruzione ad hoc di un edificio o di un impianto, servizi a chiamata, su rotture/guasti/spot/in emergenza);
- ove non ci sia passaggio di personale

L'Azienda procederà all'informativa di cui al presente paragrafo, se richiesta.

Per affidamenti relativi a grandi opere infrastrutturali (ad esempio costruzione nuovo termovalorizzatore) l'Azienda procederà con l'informativa.

In riferimento alle clausole sociali, le Parti potranno valutare ulteriori modifiche migliorative in occasione di eventuali future revisioni del presente Protocollo.

Il presente Protocollo Appalti annulla e sostituisce il precedente del 26 ottobre 2016.

Letto, confermato, sottoscritto e promosso da

## Il Gruppo Hera

Presidente Esecutivo  
Cristian Fabbri

Direttore Direzione Centrale  
Personale e Organizzazione  
Alessandro Camilleri

Responsabile Relazioni Industriali  
Fabrizio Pancino

Direttore Acquisti e Appalti  
Marco Del Giaccio

Responsabile Personale,  
Organizzazione, Sistemi Informativi  
e QSA Marche Multiservizi Spa  
Gaetano Grima

Responsabile Personale,  
Organizzazione, QSA e Facility  
Management AcegasApsAmga Spa  
Marcello Rita

Responsabile Relazioni Sindacali  
settore Energia  
Italo Urso

Responsabile Relazioni Sindacali  
settore Ambiente  
Mirco Carletti

## OO.SS. Segreterie Nazionali

FILCTEM-CGIL

Ilvo Sorrentino

Celestina Marino

FP-CGIL

FEMCA-CISL

Romeo Bregata

Stefano Perazzini

FLAEI-CISL

FIT-CISL

UILTEC-UIL

Vittorio Caleffi

Stefano Fazioli

ULTRASPORTI-UIL

FIADEL

CISAL-FEDERENERGIA



Stefano Brighetta

David Proctor.

Volunteering

Paula Paula

Emi

J. B. Clark      M. J. Clark

Jan 27 1891

Conch Sapp

2. Cur

Norm Peterson

5. Grades High School Witt. R.  
James H. H. H.

John A.

A. Autour

*Paula Borda*

Andrea Fabbi

✓ At night illio

David Schwartz

John A. Smith

D.  $\frac{1}{2}$

Ed. M.

Custer Bros

James Russell

Sandra Ricci

Mr. J. R. Smith

Dr. H. L. Lusk

Handwritten signature: *Handwritten signature*

Foruzero Jaca h f

Howe J. S.

Marked

Math 200

Re

## Crediti

### **Responsabilità progetto editoriale:**

Direzione Centrale Comunicazione e Relazioni Esterne Gruppo Hera

Giuseppe Gagliano, Cecilia Bondioli, Elena Marchetti, Paola Frontera

Direzione Centrale Personale e Organizzazione Gruppo Hera

Alessandro Camilleri, Fabrizio Pancino, Mirco Carletti, Italo Urso, Gaetano Grima,  
Marcello Rita, Mariarita Monteverchi

Direzione Acquisti e Appalti Gruppo Hera

Marco Del Giaccio, Valeria Guizzardi, Simone Guzzoni, Alessandro Armuzzi,  
Michele Corradini, Cristina Gasperini

**Consulenza editoriale:** Cristina Sagliocco

**Design:** Koan multimedia

**Fotografie:** Ippolito Alfieri, Alessandro Fiocchi, Alejandro Mosquera,  
Archivio fotografico Hera

**Stampa:** Grafiche MDM

Per la realizzazione di questo documento sono state utilizzate carta Life Eco100,  
riciclata al 100% e certificata FSC®, e fotografie digitali.

Finito di stampare nel mese di settembre 2025.

**Hera Spa**

Sede legale: Viale C. Berti Pichat 2/4 - 40127 Bologna  
tel.: +39.051.28.71.11 fax: +39.051.28.75.25

[www.gruppohera.it](http://www.gruppohera.it)

Cap. Soc. i.v. € 1.489.538.745,00  
C.F. / Reg. Imp. 04245520376  
Gruppo Iva "Gruppo Hera" P. IVA 03819031208