

## ACCORDO AZIENDALE DI DEFINIZIONE DI ASPETTI CONTRATTUALI DEL VIGENTE CCNL UNICO GAS/ACQUA

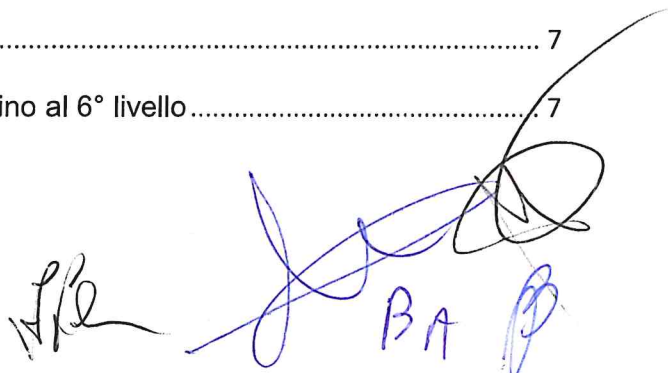
Il giorno 10/06/2020 presso la sede di Emiliambiente in via Gramsci n. 1/b sono presenti:

- le RSU aziendali nelle persone dei Sigg. Bozzi Davide, Folli Aldo e Verdesca Alessandra, assistiti dai rappresentanti territoriali di FILCTEM CGIL nella persona del Sig. Paolo Chiacchio e Marco Todeschi, e di UILTEC UIL nella persona di Arduino Becattini;
- il Direttore Generale, Ing. Andrea Peschiuta, in rappresentanza di Emiliambiente S.pa., e la Dott.ssa Monica Caffarra, Responsabile Risorse Umane

### Per CONCORDARE

### Sommario

|                                                                    |   |
|--------------------------------------------------------------------|---|
| A. BUONI PASTO E RIMBORSI IN TRASFERITA .....                      | 2 |
| 1. QUANDO SI HA DIRITTO:.....                                      | 2 |
| 2. QUANDO NON SI HA DIRITTO:.....                                  | 2 |
| 3. PROCEDURA DI EROGAZIONE:.....                                   | 3 |
| 4. TRATTAMENTO FISCALE E CONTRIBUTIVO : .....                      | 3 |
| A. INDENNITA' DI TRASFERITA E RIMBORSI SPESE.....                  | 3 |
| B. INDENNITA' DI GUIDA:.....                                       | 4 |
| C. STRAORDINARIO:.....                                             | 4 |
| D. MENSILITA' AGGIUNTIVE: .....                                    | 4 |
| E. VISITE MEDICHE.....                                             | 5 |
| F. FERIE E PERMESSI RETRIBUITI: .....                              | 5 |
| 1. MISURE: .....                                                   | 5 |
| 2. DISCIPLINA DELLA FRUIZIONE.....                                 | 6 |
| 3. CESSIONE FERIE.....                                             | 6 |
| 4. PERMESSI RETRIBUITI .....                                       | 6 |
| 5. ALTRI PERMESSI : .....                                          | 6 |
| G. REPERIBILITA' .....                                             | 7 |
| 1. TRATTAMENTO ECONOMICO per i lavoratori sino al 6° livello ..... | 7 |



|    |                                                                         |   |
|----|-------------------------------------------------------------------------|---|
| 2. | TRATTAMENTO ECONOMICO per il lavoratori di livello 7° o superiore.....  | 7 |
| 3. | MODALITA DI SVOLGIMENTO DELLA REPERIBILITA' .....                       | 7 |
| H. | TUTELA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA' E CONGEDI PARENTALI A ORE... | 8 |
| 1. | TUTELA DELLA MATERNITA' .....                                           | 8 |
| 2. | MALATTIA DEL FIGLIO.....                                                | 8 |
| I. | PERMESSI PER PROBLEMATICHE PERSONALI/LEGGE 53/2000.....                 | 9 |
| J. | PERMESSI PER LUTTI FAMILIARI .....                                      | 9 |
| K. | SISTEMI DI LOCALIZZAZIONE DEI VEICOLI AZIENDALI.....                    | 9 |
| L. | ENTRATA IN VIGORE E DURATA DELL'ACCORDO .....                           | 9 |

## A. BUONI PASTO E RIMBORSI IN TRASFERITA

**Il servizio di mensa viene erogato nella forma del ticket restaurant (buono pasto).**

Il buono pasto riconosciuto da Emiliambiente ai propri dipendenti in sostituzione del servizio di mensa è in formato elettronico.

Il valore nominale del buono pasto è fissato in Euro 9,50.

Si conviene inoltre di uniformare la gestione degli stessi prevedendo il riconoscimento di un buono pasto del valore di Euro 4,70 a seguito della prestazione di almeno 3 ore lavorative nella giornata.

### 1. QUANDO SI HA DIRITTO:

- Per ogni giornata lavorata, anche se domenicale o festiva, purché le ore effettive lavorate siano pari o superiori a 6. (a tal fine anche il personale superiore all'8 livello dovrà effettuare le timbrature di entrata e uscita)

A tutti i dipendenti sarà quindi riconosciuto un buono pasto:

- pari Euro 9,50 in caso di prestazioni giornaliere pari o superiori a 6 h
- pari a Euro 4,75 in caso di prestazioni giornaliere pari o superiori a 3 h e (fino a 6).

### 2. QUANDO NON SI HA DIRITTO:

- nei giorni di assenza dal servizio per l'intera giornata;
- nel caso in cui il dipendente si trovi in trasferta ed usufruisce del rimborso spese per vitto;  
**(in questo caso il limite massimo di rimborso per pasto consumato è fissato in Euro 26,00; eventuali somme eccedenti il limite massimo erogabile non verranno riconosciute.**
- se a seguito di richiesta di permessi per visite mediche, sindacali, di carica, comp. Flex oraria, o per altri motivi previsti da contratto non siano garantite le 6 ore effettive (o 3 h per il BP ridotto).

### **3. PROCEDURA DI EROGAZIONE:**

I buoni pasto verranno conteggiati dall'ufficio personale sulla base degli effettivi rientri effettuati nel mese di riferimento, e in base alle marcature dei badge (la gestione avverrà con un unico sistema di erogazione ossia a consuntivo).

### **4. TRATTAMENTO FISCALE E CONTRIBUTIVO :**

Secondo le norme vigenti in materia, l'importo dei buoni pasto elettronici è assoggettato a ritenute fiscali e previdenziali per la sola parte eccedente Euro 8,00.

Qualora la normativa innalzi il limite previdenziale e fiscale non tassato, previo confronto e accordo con le RSU, l'azienda incrementerà il valore nominale del buono pasto in misura tale da pareggiare il minor costo aziendale determinato dall'innalzamento del limite di esenzione.

### **A. INDENNITA' DI TRASFERITA E RIMBORSI SPESE**

Ai dipendenti autorizzati all'utilizzo del mezzo proprio verrà corrisposto un rimborso chilometrico, calcolato sulla base delle specifiche tariffe, elaborate annualmente sul sito Aci, in base al mezzo utilizzato.

Il rimborso per chilometro non dovrà comunque eccedere gli importi indicati sul sito ACI come massimo di deducibilità fiscale dal reddito d'impresa delle spese di trasferta in relazione ad una percorrenza chilometrica annua di 10.000 Km.

Tale limite viene aggiornato annualmente nel mese di gennaio prendendo come riferimento l'ultimo dato disponibile sul sito, il quale avrà valore per tutto l'anno solare. A dicembre 2017 i limiti calcolati come indicato sopra erano di 0,67 e 0,71 euro.

Per il calcolo delle tariffe effettive da attribuire ad ogni mezzo privato, verranno prese in considerazione percorrenze chilometriche pari a 10.000 Km/anno a prescindere dal tipo di alimentazione della stessa, queste verranno stampate da ogni interessato e consegnate presso l'ufficio personale entro ogni mese di gennaio; le stesse avranno valore per tutto l'anno solare.

In caso di utilizzo dell'auto propria all'inizio o alla fine della giornata lavorativa i km rimborsati saranno quelli conteggiati per differenza rispetto al tragitto casa-sede di lavoro.

L'azienda si impegna a mantenere un'assicurazione "casco" a copertura dei mezzi privati utilizzati in ambito lavorativo.

Per i percorsi compiuti con il mezzo proprio è necessario ed indispensabile compilare un prospetto in cui risultino indicate:

- le date dei singoli viaggi compiuti e le località di trasferta
- i km percorsi
- la finalità della trasferta.

Oltre a quanto stabilito nel comma precedente, verranno altresì rimborsate, eventuali altre spese sostenute per pedaggi autostradali, ricovero del mezzo presso parcheggi, etc..

I rimborsi per le spese di trasferte sono effettuati in busta paga a fronte di richieste di rimborso a mezzo nota spese, corredata dalla documentazione di riferimento a firma dall'interessato e controfirmate dal Responsabile dei Area servizio e dall'ufficio personale.

Fatture, ricevute fiscali ed altri documenti devono essere in linea con le rispettive norme, a tal scopo dovranno essere intestate al dipendente, con l'indicazione del codice fiscale, deve inoltre figurare l'indicazione della Società per conto della quale vengono anticipate.

**Sono eccezionalmente ammessi anticipi di cassa in corso mese solo qualora l'importo da rimborsare per oneri di trasferta ecceda 50 euro .**

Gli anticipi di cassa, se ammessi, dovranno figurare all'interno della nota spese all'apposita sezione della nota spese indicando data di rimborso e importo già rimborsato.

**Ogni richiesta di rimborso deve pervenire all'ufficio personale entro il giorno 4 del mese successivo a quello di riferimento.**

**In caso contrario il rimborso slitterà al mese successivo.**

**B. INDENNITA' DI GUIDA:**

Ai lavoratori che nell'espletamento del proprio lavoro, sono normalmente tenuti a guidare veicoli aziendali, e possiedono mezzi affidati in uso esclusivo, viene corrisposta un'indennità forfettizzata mensilmente, per un importo pari a €20,00.

Per il personale che utilizza l'auto in condivisione verrà riconosciuta la somma di 0,67 euro per ogni giorno di effettivo uso.

**C. STRAORDINARIO:**

La gestione delle prestazioni di lavoro straordinario è di competenza dei singoli responsabili di Area che potranno autorizzarle unicamente per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali (non prevedibili) e tenendo presente che tale istituto non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro assegnato ai dipendenti.

Per prestazioni di lavoro straordinario si intendono tutte le prestazioni rese dal personale oltre l'ordinario orario di lavoro ovvero dello specifico orario di servizio.

E' considerato lavoro straordinario diurno quello compiuto dal lavoratore in orario compreso dalle ore 6,00 alle ore 22;

E' considerato lavoro straordinario notturno quello compiuto dal lavoratore in orario compreso dalle ore 22 alle ore 6,00;

E' considerato lavoro straordinario festivo quello compiuto dal lavoratore in uno dei giorni riconosciuti festivi ovvero nel giorno stabilito di riposo.

Per tutto quando non indicato nel seguente articolo si rimanda al Regolamento Aziendale sull'orario di lavoro.

**D. MENSILITA' AGGIUNTIVE:**

Con determina del direttore n. 8 in data 18 giugno 2009 è stato uniformato il differente regime di maturazione della 14ma applicato al personale a seconda della realtà aziendale di provenienza ed è stato assunto quale unico periodo di riferimento l'anno solare (ovvero il periodo dal 1 gennaio al 31 dicembre).

Ivi incluso il personale di nuova assunzione per il quale matura per la prima volta il diritto alla corresponsione della 14<sup>a</sup> mensilità:

Date di corresponsione:

- 13<sup>a</sup> mensilità: 15 dicembre
- 14<sup>a</sup> mensilità: 10 luglio (viene accorpata la data di erogazione con le competenze del mese di giugno).

Nel caso di inizio e di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, si ha diritto a tanti dodicesimi delle mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato nel periodo annuale cui ciascuna di esse si riferisce; a tal fine le frazioni di mese non inferiori a 15 gg vanno computate come mese intero.

## **E. VISITE MEDICHE**

L'azienda ricorrendone i presupposti è disposta a riconoscere permessi retribuiti in via sperimentale senza tetto massimo di ore annue (da conteggiarsi incluso il tempo di spostamento) per l'effettuazione da parte del personale di visite specialistiche, prestazioni sanitarie e analisi mediche, se richieste preventivamente al proprio responsabile di area e debitamente documentate.

## **F. FERIE E PERMESSI RETRIBUITI:**

Ai lavoratori dipendenti è riconosciuto il diritto irrinunciabile di un periodo annuale di ferie per reintegrare le energie psicofisiche spese nella prestazione lavorativa.

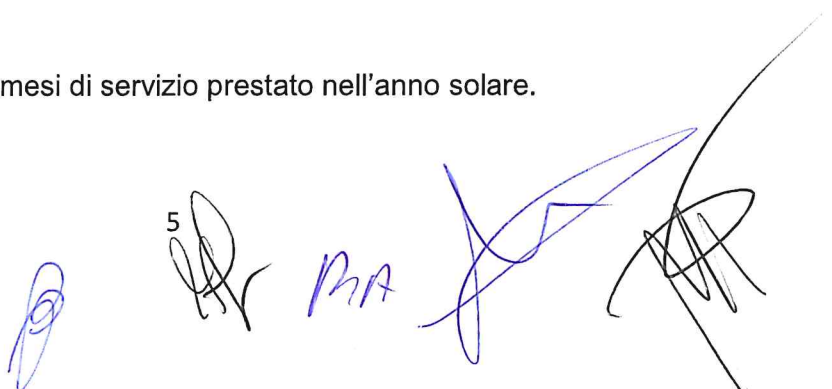
In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi interi prestati, a tal fine le eventuali frazioni di mese non inferiori a 15 gg sono computate come mese intero.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; su richiesta del lavoratore, è garantita la fruizione del riposto consecutivo per almeno due settimane all'anno; esso viene assegnato dall'azienda, che ne fissa l'epoca tenuto conto delle esigenze del servizio e delle richieste avanzate dai lavoratori.

Le ferie verranno conteggiate in ore considerando che mensilmente vengono maturati 1,84 giorni di ferie, questi verranno trasformati in 14,17 ore (14 ore e 17 centesimi di ora) per i dipendenti full time (considerando una media lavorata giornaliera di 7,7 ore per i lavoratori che svolgono 38,5 ore settimanali ed equiparando ad essi i lavoratori che svolgono 38 ore settimanali). Per i lavoratori Part time il calcolo avverrà, in maniera analoga moltiplicando caso per caso le giornate di ferie maturate mensilmente (1,84 giorni) per la durata della giornata media di lavoro (es: un lavoratore che svolge 30 ore settimanali avrà che la durata di una giornata media di lavoro ripartita su 5 giorni, sarà pari a 6 ore (30ore/5gg) e pertanto maturerà mensilmente 11,04 ore (11 ore e 4 centesimi di ora) di ferie (1,84ggx6ore). In questo modo sarà possibile usufruire di ferie in ore attingendo del monte ore derivante delle ferie, fermo restando la separazione dei due contatori e la tipologia di richiesta che dovrà essere specifica per tipo di contatore utilizzato.

### **1. MISURE:**

Il periodo di ferie è proporzionale ai mesi di servizio prestato nell'anno solare.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a circular stamp, a signature with the number '5' above it, the initials 'MA', and two more stylized signatures.

## **2. DISCIPLINA DELLA FRUIZIONE**

**Le ferie non godute non possono essere sostituite dalla relativa indennità.** (Cassazione 25 luglio 2000 n°9760), salvi i casi tassativamente indicati dalla legge (Cassazione 25 settembre 2002 n°13937, Ministero del Lavoro -nota 6 agosto 2009, n. 11383).

Le parti convengono che la modalità di fruizione delle ferie debba essere la seguente:

- le ferie maturate e non godute entro l'anno di maturazione per provate esigenze di servizio vanno fruite entro il 30 settembre dell'anno successivo quello di maturazione. Per "anno di maturazione" ai sensi e per gli effetti dell'attuazione dell'art.10 del D.Lgs. n. 66/2003, deve intendersi l'anno di calendario; in caso di assunzione in corso d'anno, le ferie relative all'anno di assunzione vengono computate pro-rata.

Si stabilisce inoltre che il piano ferie di massima di ciascun anno sarà definito entro marzo dell'anno stesso.

Al termine dell'anno solare, 31/12, il numero massimo delle giornate di ferie residue per ogni lavoratore non dovrà superare il numero di 10.

## **3. CESSIONE FERIE**

Al fine di valorizzare atteggiamenti solidaristici tra lavoratori e tra lavoratori ed azienda, si conviene di definire un sistema di cessione di giornate di ferie da parte dei dipendenti a beneficio di colleghi che si trovino in condizioni temporanee o definitive di particolare disagio, proprio o di familiari (*"coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il primo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi"*). L'azienda, per valorizzare il rapporto solidaristico fra azienda e lavoratori si renderà disponibile ad integrare, da parte sua, parte delle ore messe a disposizione dai colleghi nella misura max del 50% per un numero di giorni massimo di 25.

## **4. PERMESSI RETRIBUITI**

A compensazione ed in luogo delle altre festività soppresse vengono riconosciute, tre giornate di permesso retribuito all'anno.

I permessi di cui sopra sono assegnati dall'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio; qualora le suddette esigenze non consentano il godimento di detti permessi entro l'anno cui si riferiscono, essi saranno compensati con la normale retribuzione giornaliera in atto, che avverrà con le competenze di dicembre dell'anno di riferimento.

Per i lavoratori assunti o licenziati nel corso dell'anno tali permessi maturano in proporzione ai mesi interi di servizio prestati.

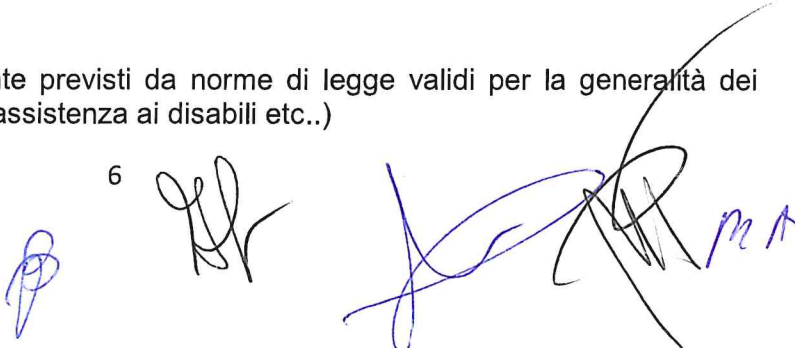
## **5. ALTRI PERMESSI :**

Il dipendente può usufruire dei permessi stabiliti dalle vigenti norme di leggi e contrattuali

Qualora il dipendente debba interrompere il servizio, per motivi di salute prima della scadenza dell'orario giornaliero di lavoro, e presenti certificazione medica, nei termini previsti dal CCNL, decorrente dal giorno stesso, verrà riconosciuta come malattia l'intera giornata di lavoro, le ore di servizio prestate non saranno in alcun modo computabili né ai fini retributivi né ai fini di eventuali recuperi.

Sono fatti salvi i permessi esplicitamente previsti da norme di legge validi per la generalità dei lavoratori (maternità, congedi parentali, assistenza ai disabili etc..)

6



## **G. REPERIBILITA'**

Per la disciplina si rinvia a quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 18 maggio 2017

### **1. TRATTAMENTO ECONOMICO per i lavoratori sino al 6° livello**

Art. 25 c.6 CCNL Gas-Acqua: "Tali attività, in quanto rese al di fuori del normale orario di lavoro, sono retribuite secondo le norme previste dal presente contratto per il lavoro straordinario per i tempi di viaggio di andata e ritorno dal luogo dell'intervento è riconosciuta forfettariamente un'ora di retribuzione straordinaria.

### **2. TRATTAMENTO ECONOMICO per il lavoratori di livello 7° o superiore**

Si conviene di remunerare gli interventi in reperibilità (o su chiamata ovvero quelli effettuati anche al di fuori del turno assegnato di reperibilità ove necessari per sopperire a necessità di pronto intervento sulle reti e/o impianti in gestione) anche al personale inquadrato al livello 7mo o superiore (che, come tale in base al CCNL non matura lavoro straordinario) mediante un' indennità da quantificarsi con parametri corrispondenti a quelli di un ipotetico lavoro straordinario da corrispondersi mensilmente.

Anche per tali lavoratori per i tempi di viaggio di andata e ritorno dal luogo dell'intervento è riconosciuta forfettariamente un indennizzo di importo pari ad un'ora di retribuzione straordinaria.

Le ore di straordinario saranno monitorate mensilmente dall'azienda

L'azienda comunica che al raggiungimento di 100 ore annue pro capite di straordinario/indennità di reperibilità, le ulteriori ore di straordinario dovranno essere autorizzate dal Direttore Generale.

### **3. MODALITA DI SVOLGIMENTO DELLA REPERIBILITA'**

Riguardo al mezzo da utilizzarsi per l'intervento in reperibilità l'Azienda mette a disposizione tre modalità

#### **1. Assegnazione auto aziendale per la settimana di reperibilità.**

L'automezzo sarà preso in carico indicativamente intorno al termine della giornata lavorativa del primo giorno del turno di reperibilità. Al personale reperibile spetta il controllo della presenza e dell'efficienza sia del mezzo che dell'attrezzatura prima della presa in consegna degli stessi.

Per le condizioni d'uso si richiamano i principi di correttezza e responsabilità normalmente utilizzati per gli automezzi di proprietà. L'automezzo assegnato è fornito di copertura assicurata relativa alla responsabilità civile derivante dalla circolazione degli autoveicoli nei confronti del conducente e degli eventuali trasportati e per danni propri (kasko). Il furto dell'automezzo o gli eventuali danni arrecati al medesimo dovranno essere denunciati secondo le modalità in uso.

Nel periodo di assegnazione dell'automezzo aziendale, sarà consentito il deposito dell'automezzo privato nell'area cortilizia degli uffici di Salsomaggiore Terme per il personale la cui sede di lavoro coincide con tali uffici. Per il personale con sede di lavoro a Fidenza attualmente non si prevede alcuno spazio per il ricovero del proprio mezzo.

Resta inteso che l'utilizzo del mezzo aziendale nella settimana di detenzione debba riservarsi in via esclusiva alle attività lavorative.

**2. Utilizzo auto aziendale messa a disposizione negli spazi predisposti allo scopo.**

In questo caso l'operatore reperibile in seguito a chiamata si recherà presso le sedi aziendali di ricovero dei mezzi, ritirerà il mezzo e con questo si recherà presso il luogo dell'intervento, riconsegnando al termine dell'attività il mezzo in sede.

Nel periodo di utilizzo dell'automezzo aziendale, sarà consentito il deposito dell'automezzo privato nell'area cortilizia degli uffici di Salsomaggiore Terme per il personale la cui sede di lavoro coincide con tali uffici. Per il personale con sede di lavoro a Fidenza attualmente non si prevede alcuno spazio per il ricovero del proprio mezzo.

In via eccezionale rispetto alla regola stabilita in questo accordo, al lavoratore che interviene in reperibilità per recarsi a prelevare il mezzo presso luogo di ricovero dei mezzi aziendali è riconosciuto il rimborso chilometrico per il tragitto di andata e ritorno dal luogo di partenza a quello del ricovero.

I rimborsi saranno riconosciuti in busta paga, applicando il trattamento fiscale di Legge.

**3. Utilizzo auto propria.**

In questo caso l'operatore reperibile in seguito a chiamata si recherà direttamente dal luogo in cui si trova alla sede dell'intervento.

In via eccezionale rispetto alla regola stabilita in questo accordo, al lavoratore che interviene in reperibilità utilizzando il mezzo proprio è riconosciuto il rimborso chilometrico per il tragitto di andata e ritorno dal luogo di partenza a quello dell'intervento.

I rimborsi saranno riconosciuti in busta paga, applicando il trattamento fiscale di Legge.

## **H. TUTELA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA' E CONGEDI PARENTALI A ORE**

Si rinvia all' art. 34 del CCNL Gas-Acqua del 18 maggio 2017 oltre che alle disposizioni di legge.

### **1. TUTELA DELLA MATERNITA'**

L'Azienda condivide di riconoscere al personale dipendente, nel periodo di fruizione dei congedi parentali, una integrazione di un ulteriore 20% della somma economica erogata dall'Inps in tale periodo (entro i primi 6 anni di età del bambino per un periodo massimo complessivo - madre e/o padre - di 6 mesi con un importo pari al 30% della retribuzione media giornaliera calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile) al fine di portare la somma totale riconosciuta al lavoratore (sommando quanto riconosciuto dall'Inps e quanto integrato dall'azienda) alla percentuale del 50% della retribuzione media giornaliera, calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile.

### **2. MALATTIA DEL FIGLIO**

Ad integrazione di quanto previsto dalla normativa in materia di malattia dei figli, ovvero "Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni", si conviene che ogni genitore/affidatario possa



beneficiare, annualmente di 10 giornate di permesso retribuito aggiuntivo totali in caso di malattia del figlio minore - fino al compimento di 18 anni - (da documentare con certificato medico) e possa comunque, oltre tale limite, assentarsi dal lavoro utilizzando permessi non retribuiti, non rifiutabili dall'azienda, nella misura massima di ulteriori 10 giornate annue, documentando la malattia con certificato del medico curante.

## **I. PERMESSI PER PROBLEMATICHE PERSONALI/LEGGE 53/2000.**

In un'ottica di sostegno ai lavoratori che attraversano momenti di particolare difficoltà, si condivide di implementare quanto previsto dall' Art. 1 Decreto Ministeriale 21.07.2000 n. 278 (attuazione L. 8/3/2000 n. 53 art. 4), là dove si dice *"La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Per fruire del permesso, l'interessato comunica preventivamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici"* prevedendo, aziendali, la possibilità per i dipendenti di utilizzare ulteriori 10 giornate di permesso retribuito.

I permessi di cui al capo H.2 e I non sono tra loro cumulabili (massimo 10 giornate annue in tutto, oltre a quelle di Legge).

## **J. PERMESSI PER LUTTI FAMILIARI**

In deroga alle disposizioni di legge vigenti (art. 4 L. 53/2000), si conviene di concedere al dipendente colpito da evento luttuoso n. 3 giorni di permesso retribuito annuo per ogni lutto.

## **K. SISTEMI DI LOCALIZZAZIONE DEI VEICOLI AZIENDALI**

In riferimento al Regolamento aziendale di per l'utilizzo dei sistemi di localizzazione dei veicoli aziendali, approvato con delibera del C.d.A. del 16 /11/2017 e cui si rimanda per tutto quanto qui non riportato, si precisa che l'utilizzo degli stessi sistemi esula da qualsiasi finalità riferita la controllo a distanza dell'attività dei lavoratori stessi, nel pieno rispetto di quanto contenuto nel vigente art. 4 dello Statuto dei Lavoratori essendo invece finalizzato al miglioramento di qualità, efficacia ed efficienza del servizio.

In ogni caso l'acquisizione e la raccolta di dati attraverso geolocalizzazione verranno effettuate nel rispetto del cosiddetto principio di proporzionalità e non di eccedenza rispetto alle finalità perseguite e secondo correttezza e per scopi determinati, espliciti e legittimi, come richiesto dai Provvedimenti emananti dal Garante per la protezione dei dati personali, e comunque non potranno essere utilizzati a fini disciplinari.

## **L. ENTRATA IN VIGORE E DURATA DELL'ACCORDO**

Verranno applicati gli adeguamenti previsti dal presente accordo a far data dal 1° luglio 2020.

Il presente accordo si applica ai dipendenti di Emiliambiente SpA il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal CCNL Gas-Acqua.

## **M. FLESSIBILITA' ORARIA – NORMA TRANSITORIA**

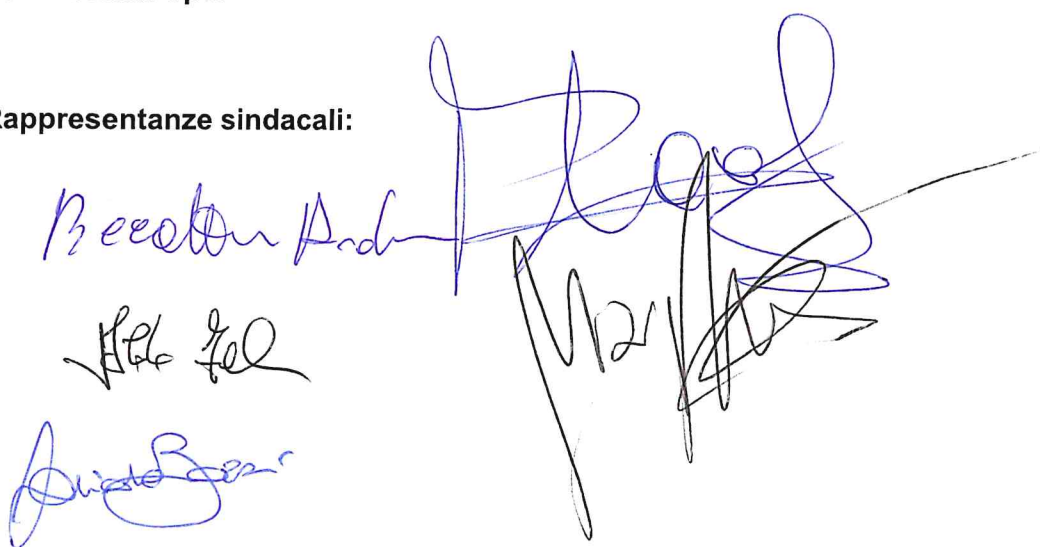
Alla data di sottoscrizione del presente accordo, le parti si impegnano, una volta superato il periodo di gestione delle misure per il contrasto anti COVID, a riprendere la trattativa per la definizione di un nuovo orario di lavoro che contempli:

“una flessibilità settimanale per i dipendenti dal I al VI livello, aumentando le fasce di flessibilità giornaliere”

Fidenza, 10 giugno 2020

**Per EmiliAmbiente spa:**

**Per le Rappresentanze sindacali:**

The image shows several handwritten signatures. On the left, there are three signatures in blue ink, stacked vertically. On the right, there are two larger, more complex signatures, one in blue ink and one in black ink, which appear to be overlapping or written over each other.