Emiliambiente: welfare aziendale, nuovi passi avanti

FIDENZA – Possibilità di cessione ferie a colleghi colpiti da problemi personali, integrazione aziendale alla retribuzione INPS per congedo parentale, monte ore aggiuntivo per i permessi dovuti a lutti, assistenza familiare o malattia del figlio minore, regolamentazione del regime di smart working, estensione della tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo: queste alcune delle misure introdotte **dal nuovo Accordo Integrativo Aziendale sottoscritto a inizio giugno dai vertici di EmiliAmbiente SpA – gestore del Servizio Idrico Integrato di 11 Comuni del parmense – e dai rappresentanti dei lavoratori riuniti nella RSU aziendale, sostenuti dai delegati sindacali di categoria di FILCTEM CGIL e UILTEC UIL**. Un'intesa che – oltre a sancire l'accordo sulla componente variabile del salario – intende soprattutto introdurre nuove importanti misure di sostegno ai lavoratori e alle loro famiglie, con una particolare attenzione al contrasto di situazioni di difficoltà.

Paolo Chiacchio (**FILCTEM provinciale) e Arduino Becattini (UILTEC provinciale)**, insieme alla RSU sottolineano come *"Con la firma, oltre che alla componente variabile del salario, si è posta grandissima attenzione alla parte normativa; misure aggiuntive di sostengo ai lavoratori ed alle loro famiglie e misure di supporto per contrastare situazioni di difficoltà. Questo rinnovo, ai pur rilevanti aspetti economici, affianca importanti elementi di innovazione legati ai diritti dei lavoratori, di miglioramento del CCNL e delle norme; risponde alle necessità di conciliazione tra vita famigliare e lavorativa, sostiene la genitorialità e tende a rafforzare le dinamiche collettive attraverso elementi di solidarietà tra gli stessi lavoratori, supportati dal contributo aziendale".*

"Un nuovo passo avanti lungo una strada che abbiamo imboccato da tempo" afferma **Andrea Peschiuta, Direttore Generale di EmiliAmbiente**. *"Stiamo incrementando con decisione, e senza paura di trovare soluzioni anche fortemente innovative, tutte le forme di tutela e sostegno previste dalla normativa nazionale, nella convinzione che il welfare aziendale – inteso nella sua accezione più ampia, cioè il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie – sia un obiettivo strategico per la crescita di EmiliAmbiente".*

Più nel dettaglio l'accordo – oltre a regolare alcuni aspetti specifici della gestione di buoni pasto, rimborsi di trasferta, indennità di guida, straordinari, mensilità aggiuntive e reperibilità – si declina su alcune voci particolarmente innovative:

CESSIONE FERIE: tutti i collaboratori avranno la facoltà di cedere le proprie ferie, a titolo gratuito, a colleghi colpiti da gravi problematiche personali; l'azienda a sua volta contribuirà con un monte ore aggiuntivo nella misura massima del 50% rispetto alle ore messe a disposizione dai lavoratori.

CONGEDO PARENTALE: l'azienda garantirà alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri che decidano di fruire di periodi di congedo parentale un incremento della retribuzione spettante dall'INPS pari al 20% di quanto erogato dall'Istituto.

PERMESSI PER MALATTIA DEL FIGLIO, PER LUTTI O ASSISTENZA FAMILIARE

Rispetto a quanto previsto dalla normativa nazionale in caso di assenza per malattia del figlio minore, per lutti o per problematiche personali legate all'assistenza di familiari, il lavoratore potrà usufruire di un monte ore aggiuntivo di permessi retribuiti pari a 10 giornate in un anno.

La misura si aggiunge alla scelta, già attiva in forma sperimentale, di riconoscere permessi retribuiti per visite e o prestazioni sanitarie senza tetto massimo di ore annue.

SMART WORKING: questa modalità organizzativa – a cui l'azienda ha ricorso in modo massiccio durante la fase più acuta della pandemia di Covid-19, arrivando all'adesione di circa il 90% dei dipendenti – è stata regolamentata in una logica extra-emergenziale, come strumento in grado di coniugare in modo virtuoso le esigenze dell'azienda e quelle dei dipendenti.

TUTELA DEL LAVORATORE IN CASO DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO:

La tutela prevista dall'art.18 dello statuto dei lavoratori, in caso di licenziamento illegittimo, viene estesa anche ai lavoratori assunti successivamente alle modifiche normative apportare nel 2015.