

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

In data 30.6.2022, si sono incontrate:

Cogeme S.p.A nella persona del Direttore Generale Paolo Saurgnani con l'assistenza del Responsabile risorse umane di gruppo Giovanni Gardini, e le oo.ss

FP CGIL Brescia nella persona del segretario

PREMESSA

La Società ha illustrato a parte sindacale la propria volontà di aderire al percorso già attuato da Acque Bresciane con parti sindacali nel luglio 2021, e poi da Cogeme Nuove Energie nel maggio 2022, con la stipula di un accordo che prevede soluzioni sperimentali integrative rispetto alle previsioni contrattuali e di legge che vanno nella direzione di dare ulteriori concreti supporti al proprio personale che affronta l'esperienza da genitore e a coloro che affrontano situazioni di disagio diverse dall'ordinario.

Si è quindi condiviso di adottare anche in Cogeme SpA tali soluzioni, a titolo di accordo integrativo interno.

TANTO PREMESSO LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:

1. Congedi parentali per genitori: a favore dei dipendenti genitori in congedo parentale è introdotta una quota integrativa a carico azienda oltre a quella inps fino a raggiungere il 50% dell'imponibile previdenziale anziché il 30%, quota che opera solo nei primi 12 mesi di età del loro bimbo/bimba e purché il congedo sia usufruito con taglio di almeno 15 giorni consecutivi.

2. Permessi aggiuntivi per il padre lavoratore in occasione della nascita dei figli

Sono applicati al padre lavoratore 2 giorni di permesso aziendale retribuito in occasione della nascita di un figlio o in occasione dell'accoglimento in famiglia di un figlio in adozione ovvero in affido preadottivo. Tali giorni di permesso potranno anche precedere il giorno della nascita purché in prossimità della data prevista o saranno goduti nel mese seguente. Tale previsione si applicherà indipendentemente dall'evoluzione legislativa in materia e in via aggiuntiva.

3. Orari speciali al rientro da maternità

Per i dipendenti con orario full time che fanno ricorso ad ore di riposo giornaliero (allattamento) fino al 12° mese di età del figlio l'azienda consente l'accesso ad un orario continuato di lavoro per un durata non superiore a 6 ore consecutive.

4. Smart working e part-time

Fino al terzo anno di età del bimbo/bimba del genitore dipendente la società si impegna ad esaminare con particolare attenzione e favore richieste di part-time compatibili con lo svolgimento delle mansioni assegnate, anche per periodi limitati, e a consentire l'accesso a smart working con modalità che potranno tenere conto delle situazioni personali peculiari dei neo genitori e dell'equilibrio vita personale - lavoro.



5. Permessi speciali per terapie salvavita: sono introdotti permessi speciali aggiuntivi per i dipendenti legati a necessità di visite mediche/esami/terapie salvavita (es. visite o terapie per malattie oncologiche) che richiedono cure periodiche del dipendente. Operano nel limite di 16 ore annue totali per ogni dipendente. I permessi verranno attivati una volta godute almeno 20 ore di permessi contrattuali ex festività. Andranno presi con taglio minimo di 2 ore. Qualora non goduti non saranno cumulati l'anno seguente e non saranno oggetto di pagamento. Per averne accesso occorrerà esibire alla funzione Risorse umane una dichiarazione che attesti la situazione di necessità riconducibile alla previsione del presente accordo, senza riferimenti alla patologia. Il sistema INAZ sarà dotato di funzionalità per richiesta di nuovo permesso paperless

Le suddette previsioni operano a partire dal mese di luglio 2022.

Tale accordo è sperimentale per l'anno 2022 e si intenderà poi tacitamente rinnovato in assenza di esplicita volontà di disdetta di una delle Parti, con preavviso di 4 mesi. Le parti si incontreranno comunque per una verifica su quanto pattuito e per valutare eventualmente altri interventi.

Letto, confermato, sottoscritto

Cogeme SpA

FP CGIL

