

scorporo, dal complessivo periodo di comparto, dei periodi di assenza dovuti a:

- I. Giorni di assenza dovuti alle citate terapie, con esclusione, invece, di **assenze non correlate alla patologia invalidante** Sono inoltre escluse le assenze dovute ad altre patologie intercorrenti.
  - II. Nei limiti prima precisati, si devono intendere come ricompresi nel beneficio contrattuale anche i giorni utilizzati per l'effettuazione delle terapie salvavita in ambiente extra-ospedaliero, ad esempio a domicilio.
  - III. Nei giorni di assenza per "grave patologia" il lavoratore ha diritto all'intera retribuzione base parametrica prevista contrattualmente.
- j. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie di cui sopra l'azienda, compatibilmente con le necessità di servizio, favorirà un'articolazione specifica dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati (studiando anche possibili attività di telelavoro e/o di smart working)
- k. Per quanto concerne il rapporto di lavoro intercorrente tra l'azienda e il dipendente riconosciuto affetto da "grave patologia" con necessità di terapie e/o cure in relazione all'infermità invalidante riconosciuta, il lavoratore non è tenuto – nei giorni di assenza dovuti alle suddette fattispecie all'osservanza delle fasce orarie di reperibilità, impregiudicate le eventuali verifiche fiscali stabilite in autonomia dall'Istituto Previdenziale.

Le risorse economiche per consentire l'applicazione delle condizioni di miglior favore stabilite dal presente protocollo, saranno reperite attingendo dalle somme che annualmente non vengono erogate al personale a titolo di premio risultato e/o retribuzione variabile, per effetto dell'applicazione degli accordi vigenti, in caso di assenza e/o per il mancato raggiungimento degli indicatori/obiettivi collettivi o individuali.

Al fine di monitorare congiuntamente tale aspetto, viene costituita una commissione paritetica composta da rappresentanti della Direzione risorse umane e delle OO.SS. stipulanti il presente Protocollo al fine di analizzare a consuntivo il volume delle risorse economiche necessarie rispetto a quelle accantonate.

- l. Quanto concordato nel presente art. 10 non opera nei confronti di quei dipendenti che, sebbene in possesso dei requisiti di cui al precedente comma h), siano titolari di pensione di invalidità e/o altri emolumenti legati alla propria condizione invalidante in grado comunque di assicurare una fonte di reddito.

**Ore di permesso per supporto a familiari malati oncologici (una volta esaurite le ferie e le ore 104) per operativi ore di permesso per direttivi o impiegati anche delle giornate in smart working.**

Al personale che per condizioni individuali e/o familiari usufruisce dei permessi stabiliti dalla legge 104/1992 per assistere un familiare affetto da patologie oncologiche, l'azienda riconoscerà dei permessi aggiuntivi, qualora il dipendente abbia esaurito tutte le dotazioni relative a: ferie, permessi a qualsiasi titolo, compresi quelli stabiliti dalla Banca del tempo solidale, l'azienda riconoscerà permessi fino a un massimo di 3 gg mese fruibili anche in termini frazionati.

## **12. Attività di prevenzione per la salute e il benessere individuale dei dipendenti (Progetto Ageing)**

Veritas attua, compatibilmente con le proprie disponibilità di bilancio, iniziative gratuite per i propri dipendenti di prevenzione e tutela della salute, fisica e psicologica, con proposte che verranno programmate ogni anno, promuovendo campagne specifiche di diagnosi e prevenzione rispetto a diverse patologie, avvalendosi della prestazione di specialisti. Si è previsto, nel tempo, l'articolazione di un calendario diagnostico relativo – indicativamente e non esaustivamente – a pelle (dermatologo), occhi (oculista), cuore (cardiologo), apparato digerente (gastro-enterologo), polmoni (pneumologo).

Fino ad oggi, con previsione di ripetizione nel tempo, sono già stati attivati:

a) Sportello d'ascolto (*counseling*)

Iniziativa di sostegno, aiuto e accompagnamento per i momenti di difficoltà che dovessero presentarsi nella vita delle persone e dei loro familiari. Il servizio esterno all'azienda con garanzia di anonimato.

b) Nutrizionista in azienda

Consulto specialistico con un nutrizionista e dietologo, per individuare corretti regimi alimentari e ottenere un sostegno specialistico rispetto a disturbi e patologie alimentari.

c) Prevenzione del tumore al seno

Laboratorio itinerante attrezzato con mammografo ed ecografo nel quale staff qualificato esegue la visita senologica, l'ecografia e la mammografia con consegna immediata di referto e diagnosi.

d) Prevenzione del tumore alla prostata

Campagna di prevenzione tumore alla prostata per Over 45, su falsariga PSA.

e) ECG per Over 45 (CCNL Gas Acqua)

f) Progetto "Penelope"

il rientro in azienda dopo un'assenza legata a maternità sarà supportato da un coaching individuale, ovvero un percorso di sostegno e affiancamento, sia in ambito personale che professionale, per gestire con consapevolezza la nuova condizione di "mamma lavoratrice".

g) Progetto "Lazzaro"

il rientro in azienda dopo un'assenza legata a lunga malattia, potrà essere supportato da un coaching individuale, ovvero un percorso di sostegno e affiancamento, sia in ambito personale che professionale, per gestire e accompagnare il piano di reinserimento in azienda.

### 13. Protocollo di sorveglianza sanitaria

Il protocollo sanitario viene definito dal medico competente in funzione dei rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro. Esso include gli accertamenti sanitari specialistici previsti per i lavoratori, il meno invasivi possibili e mirati al rischio e costituisce parte integrante del documento di valutazione dei rischi (DVR).

Dall'anno 2019 i lavoratori adibiti alle mansioni che prevedono la movimentazione manuale dei carichi (ad esempio operatori ecologici - addetti rete) ed aventi un'età anagrafica superiore ai 45 anni, vengono sottoposti alla visita medica periodica (con mantenimento dello stesso protocollo sanitario) con periodicità annuale anziché biennale.

La diminuzione dell'intervallo di tempo tra le visite periodiche consentirà al medico competente di individuare con maggiore prontezza eventuali insorgende patologie e all'Azienda di adottare utili azioni a tutela del lavoratore.

Accanto alle iniziative di prevenzione e supporto, le parti sostengono la realizzazione di percorsi formativi a tutela della sicurezza dei lavoratori, che permettano, a loro volta, di salvaguardarne l'integrità fisica e psicologica. Sono già stati avviati progetti dedicati alla prevenzione delle patologie muscolo scheletriche del rachide, dovute alla movimentazione manuale dei carichi e all'assunzione di non corrette posture del corpo, sia nell'esecuzione di attività lavorative, che durante la propria vita privata. In questi percorsi, possono essere utilizzate modalità di apprendimento di tipo esperienziale, e sono condotti da docenti professionisti e certificati. Effetti di tali attività propedeutiche, sono anche la riduzione del numero di infortuni e di inidoneità alle mansioni, oltreché massimizzare il benessere individuale del lavoratore, anche fuori l'ambito