"IC" Outsourcing

ACCORDO A CONTRASTO DELLE VIOLENZE E DELLE MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

In data 12 dicembre 2022, attraverso modalità da remoto, si sono incontrati:

La Società IC Outsourcing scarl con sede a Padova, Corso Stati Uniti n. 14, qui rappresentata dall'Ing. Francesco Maria Schinaia, in qualità di Direttore Generale, affiancato da Claudia Capuani, assistiti da Enrico Rizzante dell'Ufficio Sindacale e Legale di Confcommercio Ascom Padova, di seguito denominata anche "Azienda", e

- la R.S.A. Aziendale della Fisascat-Cisl Padova Rovigo, in persona di Nicoletta Favino;

e

- la Filcams-CGIL Padova in persona della Segretaria Marquidas Moccia, la quale ha anche delega di Filcams-CGIL Nazionale,
- la Fisascat-Cisl Nazionale in persona della Funzionaria Stefania Chicca;
- la Fisascat-Cisl Padova-Rovigo in persona di Daniele Salvador,

di seguito denominate anche "Organizzazioni Sindacali" oppure "OO.SS." e congiuntamente all'Azienda "Parti", per definire ed introdurre un accordo che si pone l'obiettivo di rafforzare le tutele delle Lavoratrici donne contro la violenza di genere.

Le OO.SS e la Società IC Outsourcing SCRL ritengono inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

La Società intende raccogliere tutte le segnalazioni che saranno trattate come riservate utilizzando un indirizzo e-mail ad hoc

La società garantisce massima protezione del segnalante da eventuali ripercussioni, discriminazioni o altre forme di ritorsione nei suoi confronti conseguenti alla segnalazione. Ulteriori dettagli relativi alle modalità di comunicazione delle segnalazioni sono presenti all'interno dell'intranet aziendale

Il rispetto reciproco della dignità personale a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una dellecaratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo ed è principio fondante dei valori delle Parti firmatarie il presente accordo, le Parti condannano tali comportamenti in tutte le loro forme e ritengono che sia interesse reciproco contrastare tutte le forme di molestie e di violenza che possono presentarsi sul luogo di lavoro. Queste possono essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale e costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, i clienti e variare da casi di semplice mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

E' interesse e ferma volontà di tutte le parti firmatarie il presente accordo, agire in caso di segnalazione o denuncia di molestia o violenza, con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno; nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso; i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo; tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con

CSQA
SISTEMA QUALITÀ CERTIFICATO
UNI EN ISO 9001:2015 - CERT. n° 7507
UNI EN ISO 14001:2015 - CERT. n° 7509

correttezza e imparzialità; i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate, particolare attenzione dovrà essereriservata al rischio della formulazione di accuse strumentali e false, che qualora accertate, potranno essere sanzionate, nel rispetto della L. n. 179 del 2017 in materia di "whistleblowing".

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre che si adottino misure adeguate, anche di natura sanzionatoria, nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Le vittime riceveranno sostegno verranno assistite nel processo di reinserimento attraverso percorsi di formazione.
Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti.

Fermo restando quanto previsto dall'art. n. 24 del D. Lgs. 80/2015 (Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro), le Parti convengono di introdurre le seguenti condizioni di miglior favore per le donne vittime di violenza di genere:

1. la lavoratrice dipendente di una società inserita nei percorsi diprotezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge l 4 agosto 2013, n. 93 convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 20 I 3, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per m9tivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di 2 mesi, in aggiunta a quelli già previsti dalla legge;
2. tale congedo potrà essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni;
3. durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire l'intera retribuzione di fatto corrispondente all'ultima retribuzione percepita;
4. tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto e del premio aziendale relativo all'obiettivo "Company", mentre quello individuale verrà proporzionato al periodo effettivamente lavorato nel corso dell'anno di riferimento;
5. ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a comunicare all'azienda l'intenzione di fruire di tale congedo, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni, con indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e la necessaria certificazione di cui al punto l;
6. la lavoratrice rientrante nei casi descritti al punto l ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, compatibilmente con le possibilità offerte dall'organizzazione aziendale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

L'Azienda, inoltre, si impegna a valutare con la massima urgenza e priorità un'eventuale richiesta di mobilità territoriale che dovesse pervenire dalla lavoratrice, laddove tale mobilità sia coerente con il percorso di protezione. Il mancato accoglimento della richiesta è da considerarsi eccezionale.

SCLiva NF C.C.

"IC" Outsourcing

Le Parti, avendo da tempo posto al centro della propria azione il tema della lotta alla violenza di genere, ritengono fondamentale attivare azioni tese a prevenire ed a contrastare la violenza contro le donne.

Per quest'ultime l'ambiente lavorativo può essere infatti l'ambito della vita dove non solo possonoesprimere le loro capacità, ma anche costruire relazioni di rispetto e fiducia. Molti sono i segnali di disagio legati alla violenza che possono essere intercettati nei luoghi di lavoro. In merito a ciò l'azienda si propone di favorire/organizzare attività di sensibilizzazione che coinvolgano tutta la popolazione aziendale e orientare le dipendenti verso i Centri Anti Violenza e le risorse del territorio.

L'azienda si doterà, in collaborazione con i Centri Anti Violenza di materiale informative utilizzabile per le dipendenti.

P. L'Azienda

P. Confcommercio Padova

R.S.A. Fisascat-Cisl Padova Rovigo

P. Filcams-CGIL

P. Fisascat-CISL Nazionale

P. Fisascat-CISL Padova Rovigo

IC OUTSOURCING S.C.R.L.
Cap. Sociale 372.000€ i.v. - P.IVA e C.F.: 04408300285 - REA: PD-387437
Sede legale: Corso Stati Uniti, 14 35127 Padova (PD) Italia
PEC: icoutsourcing@pec.it
Sito web: www.icoutsourcing.it

"IC" Outsourcing

ACCORDO COLLETTIVO FERIE SOLIDALI

In data 12 dicembre 2022, attraverso modalità da remoto, si sono incontrati:

La Società IC Outsourcing scarl con sede a Padova, Corso Stati Uniti n. 14, qui rappresentata dall'Ing. Francesco Maria Schinaia, in qualità di Direttore Generale, affiancato da Claudia Capuani, assistiti da Enrico Rizzante dell'Ufficio Sindacale e Legale dell'Ascom di Padova, di seguito denominata anche "Azienda", e

- la R.S.A. Aziendale della Fisascat-Cisl Padova Rovigo, in persona di Nicoletta Favino;

e

- la Filcams-CGIL Padova in persona della Segretaria Marquidas Moccia, la quale ha anche delega di Filcams-CGIL Nazionale,
- la Fisascat-Cisl Nazionale in persona della Funzionaria Stefania Chicca;
- la Fisascat-Cisl Padova-Rovigo in persona di Daniele Salvador.

Premesso che

- Le parti nel contesto delle costanti relazioni sindacali si sono confrontate in ordine alla possibilità di introdurre l'istituto delle ferie e dei riposi solidali;
- il predetto istituto è contemplato dall'art. 24 del D.Lgs. 151/2015, il quale recita "*Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalita' stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro.*"
- Il Legislatore rinvia la concreta attuazione dell'istituto, in relazione alla definizione della misura, delle condizioni e delle modalità di cessione dei riposi e delle ferie alla contrattazione collettiva.

Tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue

Art. 1 Finalità e obiettivi

1. Questo accordo disciplina l'istituto delle ferie e dei riposi "solidali" (di seguito per brevità "ferie solidali") ed interviene a supporto dei lavoratori che abbiano necessità di assistere i figli minori i quali necessitano di cure costanti e assistenza a fratelli/sorelle conviventi e coppie di fatto nelle medesime condizioni.

2. L'applicazione del presente Accordo, che non comporta oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda, è teso ad accrescere il benessere organizzativo aziendale, attraverso l'applicazione di un'azione di solidarietà tra colleghi, che si integra con le misure di conciliazione tra vita privata e lavoro.

Art. 2 Ambito di applicazione, decorrenza e durata

1. L'Accordo si applica a tutto il personale dell'Azienda in servizio a decorrere 1 gennaio 2023 in via sperimentale e per 12 mesi. Qualora venissero apportate modifiche alla normativa in essere le Parti si

CSQA
SISTEMA QUALITÀ CERTIFICATO
UNI EN ISO 9001:2015 - CERT. n° 7507
UNI EN ISO 14001:2015 - CERT. n° 7506

incontreranno a definizione delle necessarie integrazioni.

2. Il presente Accordo entra in vigore a decorrere dalla data del 1° gennaio 2023, ed è stabilito in via sperimentale fino al 31.12.2023. Al termine del predetto periodo le parti si incontreranno per fare una verifica approfondita sull'effettivo impiego dell'istituto all'interno dell'Azienda e per valutarne la prosecuzione.

Art. 3 Criteri, condizioni e modalità

1. Ai fini dell'attuazione dell'istituto, i dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità di cui all'art.1 e che abbiano terminato le giornate di ferie o di festività soppresse agli stessi spettanti, nonché dei permessi orari retribuiti riconosciuti per particolari motivi personali o familiari e dei riposi compensativi maturati, possono avanzare all'Azienda la richiesta, reiterabile qualora lo stato di necessità permanga, di utilizzo di "ferie solidali" per un massimo di trenta giorni per ciascuna istanza, utilizzando apposito modello allegato al presente regolamento (allegato n. 1), pubblicato sul sito Intranet aziendale. La richiesta dovrà essere inviata a mezzo posta o consegnata a mano all'Ufficio Personale.
2. La necessità delle cure costanti in relazione alle particolari condizioni di salute del figli e l'assistenza a fratelli/sorelle conviventi e coppie di fatto nelle medesime condizioni indicate nella richiesta, dovranno essere debitamente documentate da certificato medico, valido al momento della domanda, rilasciato da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata. La documentazione/certificazione medica indicata al punto precedente dovrà essere allegata al modulo di richiesta.

3. A seguito di presentazione di richiesta di "ferie solidali" da parte di un dipendente, l'Azienda rende pubblica tale esigenza, in forma rigorosamente anonima, a tutto il personale, attraverso la pubblicazione nel sito Intranet aziendale e mediante affissione alle bacheche aziendali; la pubblicazione avviene nel termine massimo di 5 giorni.

4. La pubblicazione nel sito Intranet aziendale rimarrà per 7 giorni entro i quali i dipendenti, su base volontaria, potranno indicare formalmente per iscritto l'adesione alla richiesta, con l'indicazione della quantità di giorni che intendono cedere utilizzando apposito modello allegato al presente regolamento (allegato n. 2)

5. I dipendenti dell'Azienda possono, volontariamente ed a titolo gratuito, cedere le giornate di ferie, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve irrinunciabilmente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 66/2003.

Art. 4 Riconoscimento delle ferie solidali

1. Sulla base delle disponibilità pervenute al termine del periodo utile per la dichiarazione di adesione alla richiesta, una volta effettuate le opportune verifiche in merito alla fattibilità della cessione, si procederà alla totalizzazione dei giorni di ferie ceduti, per un massimo di 30 giorni per ogni richiesta.

2. Nel caso in cui il numero di giorni offerti sia superiore al numero di giorni richiesti la cessione dei giorni verrà effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti ove possibile. In caso d'impossibilità di riproporzione verranno utilizzate le ferie in ordine di arrivo e fino a soddisfacimento della richiesta.

3. Nel caso di richieste plurime, se il numero di giorni di ferie offerti è inferiore alle richieste le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

4. L'Azienda procede al conseguente caricamento nella procedura informatica delle giornate di ferie solidali distinte in apposita voce da definire nell'applicativo Zucchetti.

5. Una volta acquisite, le "ferie solidali" rimangono nella disponibilità del dipendente richiedente, fino al perdurare delle condizioni di necessità di cui all'art. 1. Una nuova istanza potrà essere presentata dal dipendente negli ultimi 15 giorni di fruizione qualora le condizioni che hanno determinato la richiesta fossero immutate. Nel caso in cui prima della fruizione totale o parziale delle "ferie solidali" da parte del richiedente cessino le condizioni di necessità, le stesse torneranno proporzionalmente nella disponibilità degli offerenti.

CSQA SISTEMA QUALITÀ CERTIFICATO UNI EN ISO 9001:2015 - CERT. n° 7305T UNI EN ISO 14001:2015 - CERT. n° 7305E

6. La fruizione delle "ferie solidali" resta comunque vincolata all'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari e dei riposi compensativi maturati.

7. Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, la fruizione delle ferie solidali dovrà necessariamente concludersi entro il termine del contratto stesso.

Art. 5 Sicurezza dei dati

1. L'Azienda assicura che le operazioni di raccolta e assegnazione delle giornate di "ferie solidali" saranno effettuate nel pieno rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali come disposto dal Regolamento europeo n. 679/2016 recepito dal D. Lgs. n. 101/2018.

Fatto, letto, approvato e sottoscritto.

P. l'Azienda

P. Ascom Padova

La R.S.A. Fisascat-Cisl PD RO

Per le OO.SS.

p. Filcams-CGIL Padova

P. Fisascat-Cisl Padova Rovigo

P. Fisascat-Cisl Nazionale

"IC" Outsourcing

Adesione ferie e riposi solidali

All'Ufficio del Personale

Il/la sottoscritto/a _____

nato/a _____ il _____ matr.n. _____

in via _____ n.____ telefono n. _____ cell.n. _____ in servizio presso _____ in qualità di _____

☐ **a tempo indeterminato** con rapporto di lavoro ☐ a tempo pieno

☐ **a tempo determinato** ☐ part time

a d e r i s c e

alla richiesta di "ferie e riposi solidali" di cui all'avviso n. __ in data _____ cedendo un numero di giorni di ferie pari a _____ e di festività soppresse pari a _____

_____, li _____

_____

(firma del richiedente)

IC OUTSOURCING S.C.R.L.
Cap. Sociale 372.000€ i.v. - P.IVA e C.F.: 04408300285 - REA: PD-387437
Sede legale: Corso Stati Uniti, 14 35127 Padova (PD) Italia
PEC: icoutsourcing@pec.it
Sito web: www.icoutsourcing.it

CSQA
SISTEMA QUALITÀ CERTIFICATO
UNI EN ISO 9001:2015 - CERT. n° 7597
UNI EN ISO 14001:2015 - CERT. n° 7596

"IC" Outsourcing

Richiesta ferie e riposi solidali

All'Ufficio Personale

Il/la sottoscritto/a _____ matr.n. _____ nato/a _____ il _____ residente a _____ in via _____ n. ____ telefono n. _____ cell. n. _____ in servizio presso _____ in qualità di _____

☐ **a tempo indeterminato** con rapporto di lavoro ☐ a tempo pieno

☐ part time

IC OUTSOURCING S.C.R.L.
Cap. Sociale 372.000€ i.v. - P.IVA e C.F.: 04408300285 - REA: PD-387437
Sede legale: Corso Stati Uniti, 14 35127 Padova (PD) Italia
PEC: icoutsourcing@pec.it
Sito web: www.icoutsourcing.it

CSQA
SISTEMA QUALITÀ CERTIFICATO
UNI EN ISO 9001:2015 - CERT. IT275087
UNI EN ISO 14001:2015 - CERT. IT275088

Intesa per l'introduzione sperimentale di alcuni istituti e prosieguo del il rinnovo del Contratto Integrativo

In data 12 dicembre 2022, attraverso modalità da remoto, si sono incontrati:

La Società IC Outsourcing scarl con sede a Padova, Corso Stati Uniti n. 14, qui rappresentata dall'Ing. Francesco Maria Schinaia, in qualità di Direttore Generale, affiancato da Claudia Capuani, assistiti da Enrico Rizzante dell'Ufficio Sindacale e Legale dell'Ascom di Padova, di seguito denominata anche "Azienda", e

- la R.S.A. Aziendale della Fisascat-Cisl Padova Rovigo, in persona di Nicoletta Favino;

e

- la Filcams-CGIL Padova in persona della Segretaria Marquidas Moccia, la quale ha anche delega di Filcams-CGIL Nazionale,
- la Fisascat-Cisl Nazionale in persona della Funzionaria Stefania Chicca;
- la Fisascat-Cisl Padova-Rovigo in persona di Daniele Salvador;

di seguito denominate anche Organizzazioni Sindacali ovvero OO.SS. e congiuntamente all'Azienda denominate "Parti", allo scopo di introdurre alcuni istituti con carattere di sperimentazione, al fine di verificare la successiva possibilità di inserirli in futuro stabilmente all'interno del Contratto Integrativo Aziendale (di seguito anche "CIA").

Nel contesto delle corrette e costanti relazioni sindacali che si sono sviluppate all'interno dell'Azienda nel corso dell'ultimo decennio, le Parti hanno condiviso di procedere alla sottoscrizione dei seguenti Accordi, che costituiscono parte integrante di questa Intesa:

1. Il verbale di incontro annuale del 9 maggio 2022 (Allegato n. 1);
2. L'Accordo per l'introduzione dell'Istituto delle Ferie Solidali, che decorre dal 1° gennaio 2023 (Allegato n. 2) in via sperimentale fino al 31 gennaio 2023.
3. L'Accordo per rafforzare le tutele contro le violenze di genere, attraverso il congedo fruibile dalle lavoratrici donne che fossero vittima di violenza (Allegato n. 3), a decorrere dal 1° gennaio 2023;
4. L'Accordo di mera proroga della causale collettiva applicabile ai contratti a termine (Allegato n. 4), decorrente dal 1° gennaio 2023 e che si pone senza soluzione di continuità rispetto all'Accordo sottoscritto dalle Parti il 2 febbraio 2022, concordando un incontro da effettuarsi prima della scadenza

Le Parti si sono altresì confrontate su un'altra tematica di rilievo per le Organizzazioni Sindacali, ossia l'ipotesi di integrazione economica del congedo parentale (ex astensione facoltativa) a favore delle lavoratrici madri che intendono godere del congedo medesimo in unico periodo al termine del congedo obbligatorio di maternità. A tal riguardo l'Azienda si riserva di discutere tale argomento a prosieguo del percorso di rinnovo del CIA e rileva che la materiale sostenibilità economica di questo riconoscimento dipende soprattutto dalle sorti legate al possibile aumento del costo del lavoro collegato all'eventuale rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale applicato (Contratto TDS Confcommercio).

Le Parti hanno pertanto condiviso di rincontrarsi all'inizio del 2023, in una delle due date alternative del 17 o 24 gennaio 2023, con l'orario delle 15.00; a tal proposito si attende conferma di disponibilità da parte della Direzione dell'Azienda, che verrà comunicata entro la fine del corrente anno.

"IC" Outsourcing

☐ **a tempo determinato**

chiede

l'utilizzo delle "ferie e riposi solidali" nella misura pari a _giorni (massimo 30 giorni a richiesta) per il seguente motivo:.....assistenza a: .....

nato a

_____ il _____ che necessita di cure costanti per particolari condizioni di salute

Allego la seguente documentazione:

_____

_____

_____, li_____

(firma del richiedente)

_____

IC OUTSOURCING S.C.R.L.
Cap. Sociale 372.000€ i.v. - P.IVA e C.F.: 04408300285 - REA: PD-387437
Sede legale: Corso Stati Uniti, 14 35127 Padova (PD) Italia
PEC: icoutsourcing@pec.it
Sito web: www.icoutsourcing.it

CSQA
SISTEMA QUALITÀ CERTIFICATO
UNI EN ISO 9001:2015 - CERT. n° 7505
UNI EN ISO 14001:2015 - CERT. n° 7505

RINNOVO ACCORDO SINDACALE AZIENDALE
AI SENSI DELL'ART. 41 BIS L. 106 DEL 23 LUGLIO 2021

In data 12 dicembre 2022 si sono incontrati in modalità telematica:

- Confcommercio Imprese per l'Italia – Ascom Padova, con sede in Padova, Piazza V. Bardella n. 3, rappresentata da Enrico Rizzante, in qualità di Responsabile delle Relazioni Sindacali,

- La Società IC Outsourcing scarl (di seguito anche "IC Outsourcing" o "ICO") con sede a Padova, Corso Stati Uniti n. 14, qui rappresentata dall'Ing. Francesco Maria Schinaia, in qualità di Direttore Generale e la dott.ssa Claudia Capuani dell'Ufficio Risorse Umane,

- la R.S.A. Aziendale di Fisascat-CISL di Padova Rovigo in persona di Nicoletta Favino

e

- Filcams-CGIL di Padova, rappresentata dalla Segretaria Marquidas Moccia, delegata da Filcams-CGIL Nazionale;
- Fisascat-CISL Nazionale rappresentata dalla Funzionaria Stefania Chicca, affiancata da Daniele Salvador di Fisascat Cisl Padova Rovigo,

di seguito denominate anche Organizzazioni Sindacali ovvero OO.SS, mentre Tutti i soggetti sopra descritti sono denominati congiuntamente "Parti",

al fine di confermare e rinnovare l'Accordo Sindacale Aziendale applicativo della normativa di cui all'art. 41 bis della Legge n. 106 del 23 luglio 2021, la quale aveva attribuito alle parti sociali la possibilità di definire accordi collettivi che introducono specifiche causali di natura contrattuale per i contratti a tempo determinato, idonee a consentirne il prolungamento da 12 mesi ed un giorno fino a 24 mesi.
La società a conclusione dell'accordo precedentemente firmato in data 02/02/2022 dichiara di aver proceduto alla proroga di 31 contratti a tempo determinato e su un totale di 86 dipendenti con contratti in scadenza al 31 dicembre 2022 ha già trasformato il contratto da tempo determinato a tempo indeterminato a 41 dipendenti.

Le parti, nel contesto della costante relazione sindacale, confermano integralmente il contenuto dell'accordo sottoscritto in data 2 febbraio 2022 e, come previsto all'art. 4 dello stesso, convengono di prorogarlo senza soluzioni di continuità fino al 31.12.2023.
Le parti concordano di incontrarsi prima del termine di scadenza per verificare la possibilità di eventuali successive proroghe laddove necessarie anche a seguito dell'informativa che la Società fornirà sulla percentuale di stabilizzazioni effettuate

Fatto, letto, approvato e sottoscritto.

Fatto, letto, approvato e sottoscritto.

P. l'Azienda

P. Ascom Padova

La R.S.A. Fisascat-Cisl PD RO

Per le OO.SS.

p. Filcams-CGIL Padova

P. Fisascat-Cisl Nazionale

P. Fisascat-Cisl Padova Rovigo

FISASCAT CISL
Tel 049 8220921 - Fax 049 663
C.F 80006980280 - Cod. INPS 0211

VERBALE DI INCONTRO e ACCORDO
SUL PREMIO DI RISULTATO E TICKET RESTAURANT

In data 9 maggio 2022, attraverso modalità da remoto, in applicazione delle misure di sicurezza legate all'epidemia da Covid-19, si sono incontrati:

La Società IC Outsourcing scarl con sede a Padova, Corso Stati Uniti n. 14, qui rappresentata dall'Ing. Francesco Maria Schinaia, in qualità di Direttore Generale, affiancato da Claudia Capuani, assistiti da Enrico Rizzante dell'Ufficio Sindacale e Legale dell'Ascom di Padova, di seguito denominata anche Azienda, e

- la R.S.A. Aziendale della Filcams-CGIL di Padova, in persona di Mario Oriolo;
- la R.S.A. Aziendale della Fisascat-Cisl Padova Rovigo, in persona di Nicoletta Favino;

e

- la Fisascat-Cisl Padova-Rovigo in persona di Daniele Salvador;
- la Fisascat-Cisl Nazionale in persona della Funzionaria Stefania Chicca;
- la Filcams-CGIL Padova in persona della Segretaria Marquidas Moccia, la quale ha anche delega di Filcams-CGIL Nazionale,

di seguito denominate anche Organizzazioni Sindacali ovvero OO.SS.

Premesso che

- l'Azienda e le OO.SS. hanno sottoscritto in data 17 ottobre 2013 un contratto integrativo aziendale, il quale prevede che le parti stesse si incontrino con cadenza almeno annuale per procedere al confronto finalizzato ad intese sulle tematiche demandate dal Contratto Integrativo, oltre che su altri aspetti che riguardano l'organizzazione del lavoro e la formazione;
- l'Azienda comunica che il costo del premio aziendale relativo all'anno 2021 è stato pari a complessivi Euro 390.000,00 (costo aziendale), corrispondente a circa l'1,7% dei ricavi distribuito su un totale di 631 lavoratori. Il valore medio del premio è stato pari ad € 475,00, al lordo delle imposte.
- In considerazione del budget approvato dai Soci, ossia le Camere di Commercio, lo stanziamento di bilancio per l'erogazione dei premi di produttività riferiti all'anno 2022, è stata individuata la soglia complessiva di € 350.000,00 (trecentocinquantamila/00), da rivalutare comunque in funzione del valore dei ricavi a fine esercizio;
- Le Organizzazioni Sindacali hanno chiesto di procedere all'adeguamento del valore dei ticket restaurant elettronici, portandolo ad € 8,00 giornaliero, per tutti i lavoratori in forza, inclusi coloro che prestano attività in smart working;
- Le parti si sono confrontate inoltre sulle seguenti tematiche:
  - Monitoraggio dei risultati aziendali raggiunti e fissazione degli obiettivi 2022;
  - Situazione attuale del personale: adeguamento di livello in riferimento alla effettiva mansione svolta, contratti a termine e a tempo indeterminato;
  - Verifica dell'adesione al welfare aziendale da parte dei Lavoratori.

Tutto ciò premesso:

1. le premesse formano parte integrante del presente verbale;
2. per quanto non espressamente evidenziato in questo verbale, continuano ad applicarsi le disposizioni del vigente Accordo Integrativo Aziendale, il cui contenuto viene integralmente confermato e richiamato in questa sede;
3. per l'anno 2022 la Direzione ha definito un budget aziendale di ricavi pari ad € 21.471.427 inferiore di € 1.414.510 rispetto al consuntivo 2021;
4. nel bilancio previsionale verrà previsto un premio pari a circa l' 1,7% del valore dei ricavi;
5. viene confermata anche per l'anno 2022 la possibilità di accesso, a libera opzione dei lavoratori, ai servizi di welfare aziendale. A tal riguardo si evidenzia che ad oggi hanno aderito al welfare, su base nazionale, n. 160 lavoratori. L'azienda comunica che si prevede nel corso del 2022 di mettere a

p. l'Azienda

p. Confcommercio Padova

R.S.A. di Fisascat-Cisl Padova Rovigo

P. Filcams CGIL

p. Fisascat-CISL

disposizione gratuitamente ai dipendenti e ai familiari dei dipendenti 2/3 corsi di laurea triennale in Informatica o Ingegneria Informatica attraverso una convenzione con Universitas Mercatorum, che verranno assegnati in funzione di una graduatoria basata su test di ammissione.

6. Le parti hanno convenuto di adeguare il valore del ticket restaurant elettronico, portandolo dagli attuali € 7,00 ad € 8,00 a decorrere dal mese di ottobre 2022; il predetto adeguamento verrà valorizzato con i cedolini del mese di novembre e si applicherà a tutti i lavoratori, inclusi coloro che svolgono attività in smart working;
7. In ordine alle assunzioni, l'azienda comunica che nell'arco dell'anno 2021 sono avvenute 156 nuove assunzioni di cui 7 a tempo indeterminato, 149 a tempo determinato più 15 stabilizzazioni; alla data odierna i dipendenti sono complessivamente 650 di cui 454 a tempo indeterminato e 196 a tempo determinato. Nell'arco dell'anno 2022 l'Azienda prevede di procedere ad un numero massimo di 220 assunzioni a tempo determinato e di stabilizzare con trasformazione a tempo indeterminato 41 lavoratori in precedenza assunti a termine.
8. In merito ai livelli contrattuali del personale, l'Azienda comunica che nel corso dell'anno 2021 tredici collaboratori sono stati passati dal 5L al 4L. Le OO.SS. ribadiscono, in un contesto di corrette relazioni sindacali, l'importanza e l'urgenza di adeguare tutti i livelli contrattuali, previsti dal CCNL di riferimento, in base alle mansioni effettivamente svolte, qualora ci fossero ancora lavoratori e lavoratrici inquadrati al livello non adeguato. L'Azienda invierà alle OOSS il Mansionario aggiornato pubblicato nella intranet aziendale come procedura del Sistema di Qualità ISO 9001
9. Ic Outsourcing comunica che, per continuare a contrastare gli effetti negativi dell'epidemia e tutelare la salute dei lavoratori, nel pieno rispetto delle vigenti normative, ivi compreso il Protocollo nazionale e le linee guida dell'INAIL, sta proseguendo nell'utilizzo dello smart working, impiegando n. 363 dipendenti totali, di cui 72 su Padova. Le parti convengono di definire un accordo quadro aziendale sullo smart working, aggiornando in conformità allo stesso il testo del contratto individuale oggi in uso, il quale potrà essere adottato alla scadenza degli attuali in vigore fino al 30 giugno.
10. l'Azienda comunica che continua ad essere operativo il Comitato per la sicurezza, previsto dal Protocollo del 24 aprile 2020, attualmente efficace, come da proroga adottata dalle Parti Sociali presso il Ministero del Lavoro il 4.05.2022.
11. In ordine alla formazione, si evidenzia che viene regolarmente svolta la formazione obbligatoria, necessaria per certificare il possesso delle competenze richieste rispetto ai servizi erogati; oltre a ciò, i dipendenti possono utilizzare un indirizzo mail dedicato, per comunicare esigenze formative specifiche. L'azienda comunica che nel corso del 2021 sono state erogate 2893 ore di formazione (obbligatoria e non) pari a circa 5,74 ore per addetto. Si prevede nel 2022 di incrementare il numero delle ore anche in coerenza con gli obiettivi di qualità previsti dal sistema ISO9001, utilizzando anche la convenzione sottoscritta con Universitas Mercatorum.
12. Le Organizzazioni Sindacali, come più volte evidenziato, richiedono di rafforzare ulteriormente la formazione necessaria ad acquisire più competenze, da erogarsi sia in presenza che a distanza, attraverso l'impiego di strutture accreditate e qualificate esterne, anche accogliendo le Istanze dei lavoratori stessi.
13. Le parti concordano di incontrarsi a breve per confrontarsi nello specifico sull'ipotesi di introdurre nel contratto integrativo vigente le tematiche relative alle ferie solidali e al congedo per le donne vittime di violenza.

Fatto, letto, approvato e sottoscritto.

P. l'Azienda

P. Ascom Padova

Associazione delle Imprese delle Attività Professionali e del Lavoro Autonomo della Provincia di Padova - CONFCOMMERCIO ASCOM PADOVA

La R.S.A. Fisascat-Cisl PD RO

Per le OO.SS.

p. Filcams-CGIL Padova

P. Fisascat-Cisl Padova Rovigo

FISASCAT CISL Via del Carmine 8 - 35137 PADOVA Tel. 049 8224811 - Fax 049 8224821 C.F. 80006980280 - Ced. INPS 0211

P. Fisascat-Cisl Nazionale