

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE


In data 29 maggio 2024 presso la sede di IC Outsourcing di Padova, si sono incontrati

- La società IC Outsourcing scarl (di seguito anche "Azienda" o "Società") con sede in Corso Stati Uniti, 14, qui rappresentata dall'Ing. Francesco Maria Schinaia in qualità di Direttore Generale della Società assistita dalla Sig.ra Claudia Capuani, Responsabile dell'Amministrazione del Personale della Società e da Enrico Rizzante Responsabile dell'Ufficio Relazioni Sindacali di Confcommercio Imprese per l'Italia Ascom Padova,
- Le Organizzazioni Sindacali Filcams-CGIL rappresentata da Marquidas Moccia, Segretaria Generale di Padova, con delega da parte di Filcams-CGIL nazionale e Eisascat-CISL, rappresentata da Gianfranco Brusaporci, quale Funzionario nazionale delegato, Eisascat Cisl Padova e Rovigo rappresentata da Oriella Tomasello, di seguito congiuntamente anche "Organizzazioni Sindacali" oppure "OO.SS.";
- Le RSA nelle persone delle sig.re Laura Berton, Federica Viale sede di Padova e Daniela Carpisassi presso CCIAA di Napoli;

per definire e aggiornare, dopo esaustivo confronto attivato nel contesto di corrette e coerenti relazioni sindacali, l'Accordo Integrativo Aziendale, che viene sottoscritto ed approvato nei contenuti di seguito specificati.

1. Premessa

- 1) In Azienda è già in vigore un Accordo Integrativo sottoscritto in data 17 ottobre 2013;
- 2) Nel contesto delle loro costanti relazioni sindacali le Parti hanno condiviso di procedere ad un adeguamento e aggiornamento del precedente Accordo, attraverso l'introduzione di alcuni istituti nuovi, ovvero le Ferie Solidali e la Violenza di Genere che rafforzano le tutele nei confronti delle persone migliorando altresì le esigenze di conciliazione vita lavoro. Con la medesima finalità si pone l'Accordo sullo Smart Working, che viene incluso nel presente Accordo.
- 3) Le parti confermano il principio che l'attività lavorativa deve essere organizzata in modo da favorire l'arricchimento professionale dei lavoratori nel quadro della migliore funzionalità aziendale, valorizzandone le potenzialità, allo scopo di migliorare la produttività e l'efficienza della gestione della Società;
- 4) In particolare, le Parti condividono che, per la sua natura "in house" dell'Azienda, la quale eroga servizi ai soci, ovvero le Camere di Commercio, gli Enti, le Associazioni e le Unioni del Sistema Camerale e agli altri clienti nei limiti di fatturato consentiti dalla norma, nonché in relazione alla tipologia e alla durata dei contratti utilizzati per l'affidamento degli appalti, la Società ha necessità di ricorrere a strumenti e rapporti di lavoro flessibili;
- 5) Le Parti si danno atto che le previsioni contenute nel presente Accordo Integrativo completano e sono migliorative rispetto a singoli Accordi che hanno definito i diversi istituti sotto richiamati;
- 6) Le Parti confermano l'impegno ad incontrarsi periodicamente per esaminare piani di sviluppo, progetti, strategie e prospettive della Società.



The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or full names, representing the various parties involved in the agreement.

2. Relazioni sindacali

- 1) Le parti stabiliscono che con cadenza almeno annuale si terranno appositi incontri, a livello territoriale e/o a livello nazionale tra la Direzione, le R.S.A. e le Organizzazioni Sindacali, volti a realizzare, nell'ambito delle rispettive autonomie e responsabilità, confronti ed approfondimenti riguardanti problematiche e programmi connessi ai risultati dell'anno precedente e alle prospettive di sviluppo per l'anno in corso, all'organizzazione del lavoro, vale a dire a modifiche di rilievo della struttura organizzativa e tecnologica della Società; alla formazione del personale, vale a dire ai corsi d'istruzione e aggiornamento professionale volti a conseguire sia maggiori conoscenze nell'ambito dell'attività svolta, sia ulteriori capacità professionali;
- 2) La Società fornirà alle R.S.A. e alle OO.SS., con cadenza annuale, notizie sui dipendenti occupati relative a: titolo di studio, livello e qualifica, lavoro a tempo determinato e part-time, utilizzo dello smart working;
- 3) La Società manterrà nella propria sede di Padova una bacheca per affissioni in uso esclusivo alle R.S.A. e/o alle OO.SS. e per tutti i dipendenti una sezione della intranet (o del portale HR) a disposizione delle stesse R.S.A. e OO.SS.
- 4) La Società consentirà alle R.S.A. e alle OO.SS., con un preavviso da parte di queste ultime di almeno tre giorni, l'utilizzo di un locale idoneo alle riunioni.

3. Ambiente di lavoro e dignità del lavoratore

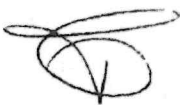
- 1) Le parti concordano che sicurezza e salubrità dell'ambiente di lavoro costituiscono presupposti essenziali per il rispetto della dignità dei singoli lavoratori e la Società si impegna a porre la massima attenzione nell'osservare le disposizioni di legge vigenti in materia;
- 2) Le parti convengono che, al fine di tutelare al meglio la sicurezza del sistema informatico della Società delle banche dati in esso contenute, l'accesso al sistema informatico, interno ed esterno, e il suo utilizzo saranno costantemente monitorati, nel rispetto di quanto disposto dal Provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali del 1 marzo 2007 e successive eventuali modifiche e/o integrazioni.

Nell'ottica di favorire la più ampia tutela per le lavoratrici e i lavoratori della Società, le Parti hanno condiviso di introdurre i seguenti Istituti legati a 'Ferie Solidali' e 'Violenza di Genere'.

FERIE SOLIDALI

Le parti ritengono che la solidarietà collettiva tra dipendenti, rappresenti un utile strumento di valorizzazione della partecipazione dei lavoratori e di miglioramento della qualità del lavoro finalizzata tra l'altro alla tutela dell'occupazione al miglioramento a livello organizzativo e produttivo, del benessere aziendale e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

I lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, fermo restando la fruizione irrinunciabile di 4 settimane di ferie annuali, possono cedere a titolo gratuito al fondo ferie solidali le giornate di ferie eccedenti la predetta misura minima e ulteriori giorni/ore di ROL e/o ex festività. La volontà di cedere le residue giornate di ferie e giornate di permessi sopracitati potrà essere manifestata secondo le modalità che vengono definite dall'azienda.



L'azienda si impegna a riconoscere al costituito fondo ferie solidali un numero di ore/giorni pari a quelle donate dai lavoratori.

I lavoratori e lavoratrici assunti con contratto di lavoro subordinato, che abbiano già fruito di tutte le giornate di ferie e di tutte le ore di ulteriori permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari e dei riposi compensativi maturati, potranno richiedere all'azienda la cessione in proprio favore di giorni di ferie solidali. Ogni lavoratore può ricevere un numero massimo di giorni di ferie solidali (1° gennaio - 31 dicembre) per un totale complessivo di 30 giorni annui. Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato la fruizione delle Ferie Solidali dovrà necessariamente concludersi entro il termine del contratto stesso.

Potranno accedere a questo Istituto i lavoratori che abbiano necessità di assistere famigliari conviventi, ovvero figli minori, genitori, fratelli o sorelle, coniugi, coppie di fatto.

Il destinatario deve fruire entro tre mesi del periodo ricevuto. Le ferie residue rimarranno nel fondo ferie solidali e utilizzabili fino ad esaurimento.

Ai fini della procedura per la richiesta e l'accesso alle Ferie Solidali vengono utilizzate le modalità già definite dall'Azienda.

VIOLENZA DI GENERE

le OO.SS. e la Società 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 l'indirizzo e-mail: segnalazioni.anonime@icoutsourcing.it.

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.

Le Parti firmatarie il presente Accordo Integrativo 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 correttezza e imparzialità, nel rispetto della vigente normativa 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 e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti.

Le Parti convengono di introdurre le seguenti condizioni di miglior favore per le donne vittime di violenza di genere, inserite nei percorsi di protezione 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-logge 14 agosto 2013, n. 93 convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119:

- il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di 2 mesi, in aggiunta a quelli già previsti dalla legge; tale congedo potrà essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni;

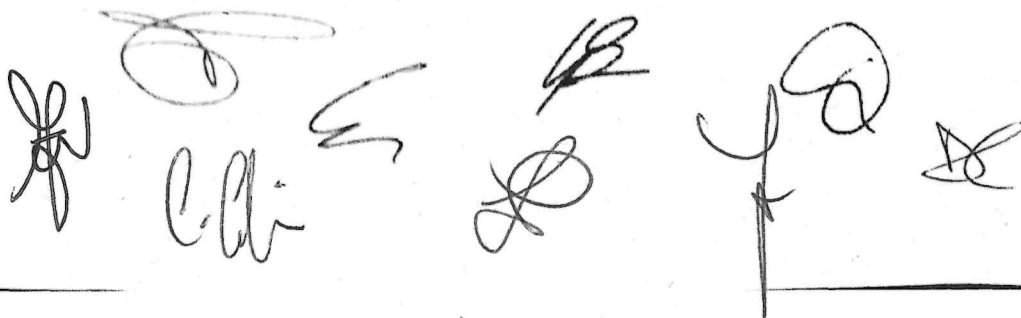
- il diritto a percepire l'intera retribuzione di fatto corrispondente all'ultima retribuzione percepita; tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto e del premio aziendale. 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; la lavoratrice rientrando nei casi descritti al punto;

- il 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.

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, poiché il mondo del lavoro può fare molto per combattere la violenza verso le donne.

Per quest'ultima l'ambiente lavorativo può essere infatti l'ambito della vita dove non solo possono esprimere 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.



4

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

4. Formazione e aggiornamento

- 1) Le Parti convengono che la formazione e l'aggiornamento professionale sono strumenti fondamentali per la crescita dei lavoratori e quindi del capitale di conoscenze e di capacità su cui l'azienda può contare;
- 2) le Parti convengono di concordare nell'ambito degli incontri sindacali progetti formativi che affrontino le necessità aziendali e dei lavoratori, anche utilizzando i finanziamenti dei fondi interprofessionali;
- 3) Le parti convengono sull'importanza di proseguire l'attività formativa per il contrasto alla violenza di genere con il fine di promuovere la cultura del rispetto, delle pari opportunità con il coinvolgimento massimo di tutti i dipendenti.
- 4) La Società si impegna annualmente a raccogliere presso i lavoratori le esigenze e i fabbisogni formativi, ivi inclusi i percorsi per la valorizzazione di tutte le abilità, in condivisione con le RSA e le OO.SS..
- 5) Le Parti convengono che la Società rediga un documento annuale di sintesi della formazione erogata e del numero di lavoratori coinvolti.

5. Orario di lavoro e modalità di esecuzione della prestazione lavorativa

- 1) Per tutti i dipendenti della sede di Padova viene fissata una flessibilità in ingresso come segue:

dalle ore 07.30 alle ore 09.30

ferme restando le possibili/eventuali esigenze tecniche-organizzative dell'Azienda che potranno essere segnalate da ciascun responsabile d'ufficio.

La flessibilità in ingresso potrà essere utilizzata dai dipendenti purché la prestazione giornaliera non sia inferiore all'orario giornaliero stabilito per ciascun lavoratore (recupero in giornata).

I minuti di ritardo eccedenti la mezz'ora di flessibilità verranno considerati "non retribuiti" oppure sarà necessario inserire un permesso retribuito di minimo mezz'ora;

- 2) Per tutto il personale l'intervallo di pranzo ha una durata minima pari a 30 minuti e massima pari a 90 minuti e deve essere effettuato tra le ore 11:30 e le ore 15:00;
- 3) Per tutto il personale non interessato direttamente alla fascia di flessibilità riportata al suindicato punto 1, l'azienda si impegna a valutare eventuali richieste di modifica di orario di entrata/uscita compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e di servizio;
- 4) Per il recupero delle ore viaggio eccedenti l'orario normale di lavoro, in relazione a trasferta o "servizio lavoro comune", è istituita una banca ore: le ore da recuperare potranno essere godute a multipli di mezz'ora entro l'anno in corso tranne le ore viaggio maturate nel mese di dicembre che potranno essere godute fino al gennaio dell'anno successivo; l'eventuale residuo di ore viaggio al 31 gennaio verrà retribuito sul cedolino del mese di febbraio come ore ordinarie di lavoro;
- 5) Gli straordinari a pagamento si maturano dopo un minimo di 30 minuti di lavoro supplementare e sono retribuiti dalla mezz'ora per il tempo di lavoro straordinario totale effettivamente svolto, compresi i minuti dopo la prima mezz'ora.

5

SMART WORKING

Nel corso dell'esperienza maturata nell'ultimo triennio, le parti hanno condiviso di proseguire con la possibilità di rendere la prestazione lavorativa in modalità di smart working sulla base dell'Accordo Quadro condiviso tra la Società e le OO.SS., anche al fine di migliorare la conciliazione vita-lavoro del personale. Il contenuto dell'Accordo già sottoscritto tra le parti il 22 settembre 2023 si intende qui integralmente richiamato.

6. Assenze dal lavoro

In caso di assenza dal lavoro per visita medica o accertamento diagnostico effettuato presso un centro medico appartenente o convenzionato con il servizio Sanitario Nazionale (ASL) o privato saranno concessi, anche tenuto conto delle esigenze di servizio, permessi retribuiti per visita medica comprensivi di un ragionevole tempo di percorrenza sino al limite massimo di un'ora.

Permessi visite mediche

Il permesso per visita medica è giustificato per l'orario indicato nel documento rilasciato dalla struttura sanitaria pubblica o privata, il quale deve riportare la data e l'orario di inizio e fine visita. Viene riconosciuta altresì un'ulteriore ora aggiuntiva per coprire il tragitto andata e ritorno, la quale viene computata dall'ufficio del personale.

Qualora, anche facendone richiesta, la struttura non riporti gli orari della visita, al fine di consentire all'Azienda di inserire la giustificazione come "visita medica", nella mail alla quale si allega il certificato deve essere presente la seguente autodichiarazione:

"Io sottoscritto/a dichiaro sotto la mia responsabilità che il giorno..... ho effettuato una visita medica specialistica/esame diagnostico/vaccinazione/trattamento medico sanitario presso la struttura con orario dalle ore... alle ore...."

Non esistono coperture per visite mediche/vaccini/ruolo di accompagnatore per i familiari ma si ricorda che esistono i seguenti permessi:

*3 giorni all'anno previsti per gravi motivi (per qualsiasi eventualità chiedere all'ufficio personale delucidazioni).

*malattia figlio con relativo certificato rilasciato dal pediatra (fino a 3 anni del bambino non c'è un massimo di giornate all'anno; dai 3 agli 8 anni del bambino sono massimo 5 giornate all'anno) entrambe le casistiche si riferiscono a giornate non retribuite.

7. Permessi annui retribuiti

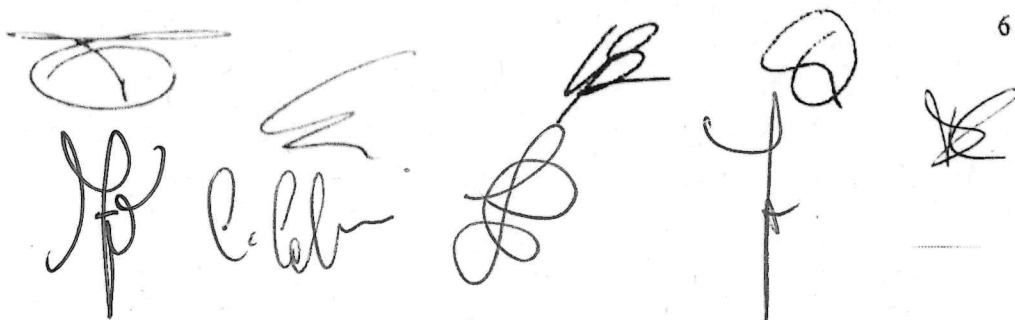
La disciplina dei permessi annui retribuiti è regolata in base al CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi, in relazione al regime orario settimanale applicato in Azienda.

I permessi annui retribuiti vengono goduti a multipli minimi di mezz'ora.

8. Ferie/Rol/Banca ore/Ore viaggio

Pianificazione

Le giornate di ferie e le giornate intere di permessi/godimento banca ore/ore viaggio godute vanno sempre inserite a sistema prima del loro godimento.



6

Le ferie vanno godute a giornata intera o mezza giornata.

Rol/banca ore e ore viaggio possono essere godute a multipli di mezzora (arrotondati in eccesso).

Banca ore incremento, ore viaggio in incremento e straordinario verranno considerati per ogni singolo minuto dal 30esimo minuto in poi (da inserire la richiesta ogni volta che per motivi di lavoro/corsi/aggiornamenti si protrae l'orario di lavoro oltre quello previsto per tale giornata da contratto).

La banca ore/ore viaggio maturata in corso d'anno se non goduta entro il 31 gennaio dell'anno successivo verrà liquidata a febbraio (se superiore a 0,50h).

Come previsto dal Contratto Collettivo Nazionale, per quanto riguarda i Rol maturati e non goduti, essi vengono inseriti con il cedolino di giugno dell'anno successivo alla loro maturazione; in via alternativa, i dipendenti potranno chiederne la fruizione entro la fine di tale anno. Qualora i Rol, in via eccezionale, non fossero ancora goduti entro il 31 dicembre, la società procederà alla loro liquidazione con la mensilità di febbraio dell'anno seguente.

Ibo/Straordinario

Per le richieste di IBO (Incremento Banca Ore) e Straordinario (di almeno 30 minuti in più di lavoro giornaliero oltre a quello previsto dal contratto individuale) dovranno essere presenti le timbrature o, la timbratura di uscita, essere comprensiva del lavoro svolto in più.

9. Tickets

I tickets hanno un valore unitario di 8 Euro.

Entro 30 giorni dalla data assunzione, se da contratto è previsto un orario con almeno una giornata di 6 ore di lavoro, i dipendenti riceveranno un quantitativo di tickets preventivi.

Le 6 ore sono considerate: decurtate da eventuali giustificativi (permesso visita medica, par, ferie etc) ed incrementate per i giustificativi di Incremento banca ore e/o straordinario (se non inseriti le ore in più lavorate non saranno considerate).

A fine rapporto di lavoro viene eseguito il conguaglio dei tickets ricevuti con le presenze dell'ultimo mese lavorato; se a credito i tickets verranno caricati nelle tessere, se a debito sarà trattenuto l'intero importo nell'ultimo cedolino.

La richiesta di ri-emissione della tessera (per smarrimento/furto) prevede l'addebito di un costo pari a 5 Euro a carico del dipendente, che viene inserito nel primo cedolino utile.

I tickets vengono riconosciuti anche ai lavoratori che svolgono la prestazione lavorativa in modalità di smart working.

10. Trasferte/Copertura AUTO - Danni Accidentali/Rischio Missione

L'azienda ha stipulato un'assicurazione complementare prestata per la copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di legge, di danneggiamento al mezzo di trasporto privato utilizzato dagli Assicurati, autorizzati, in occasione di missioni, adempimenti di servizio fuori sede o per il raggiungimento del luogo dove sono chiamati a svolgere il proprio incarico o funzione designata, a servirsi di mezzo di trasporto proprio o nella loro disponibilità, ivi compresi coloro che non hanno diritto al rimborso chilometrico.

I dettagli dell'assicurazione sono illustrati in allegato.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, several smaller initials, and a signature that appears to be 'JA'. A small number '7' is written to the right of the signatures.

11. Malattia

Come condizione di miglior favore, in caso di malattia debitamente giustificata da idonea certificazione medica, la Società riconosce ai propri dipendenti, per il periodo compreso tra il 4° e il 20° giorno di assenza, l'integrazione dell'indennità a carico Inps, in modo da consentire il raggiungimento della retribuzione piena relativamente al predetto periodo.

12. Contratti a termine

I servizi offerti dalla società ICO al mercato sono resi sull'intero territorio nazionale nell'ambito di contratti di appalto caratterizzati da un non eludibile limite temporale, che viene in questa sede espressamente riconosciuto dalle parti. Le Parti, quindi, riconoscono che l'utilizzo di forme flessibili di lavoro - ferma restando la possibilità per la Società di ricorrere alle stesse in sostituzione di lavoratori a tempo indeterminato con diritto alla conservazione del posto - corrisponde a specifiche e legittime esigenze tecniche, produttive ed organizzative della Società e concordano sull'esigenza di incontrarsi all'inizio di ogni anno per stabilire in funzione delle previsioni sull'andamento economico della Società e delle attività da svolgere il numero massimo dei rapporti a tempo determinato.

CAUSALE COLLETTIVA

In relazione alle modalità operative della Società, ed in riferimento a contratti di appalto di durata temporanea sottoscritti tra ICO e i propri clienti, la Società e le OO.SS. concordano sull'applicazione dell'art. 71 bis del CCNL Terziario "Causali di assunzione a tempo determinato" di cui si riporta la specifica definizione:

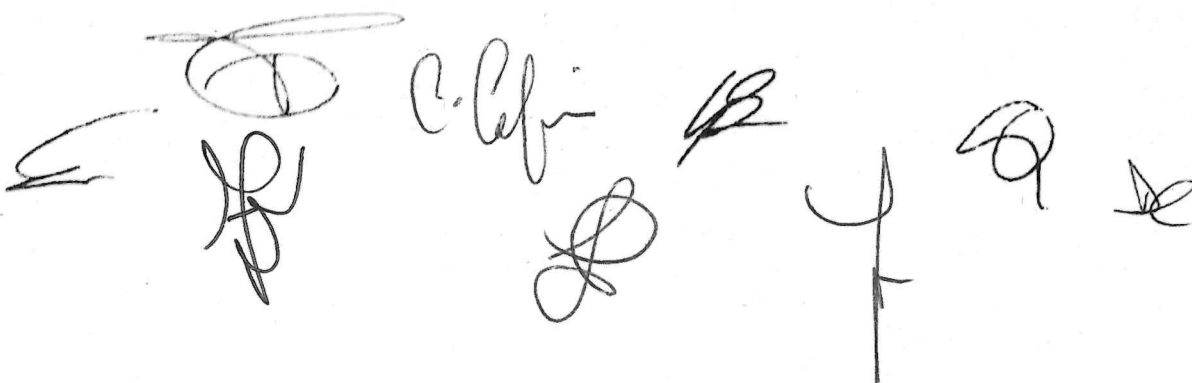
Incremento temporaneo: lavoratori assunti per progetti o incarichi temporanei di durata superiore ai 12 mesi o prorogati oltre i 12 mesi continuativi, per una durata massima di 24 mesi.

Le Parti condividono che si intendono per progetti o incarichi temporanei gli affidamenti delle singole Camere di Commercio verso ICO, ovvero "contratti di appalto pari o superiori ai 12 mesi, comprese eventuali proroghe o rinnovi, entro il limite di 24 mesi".

Rimane fermo l'impegno da parte di ICO di valutare la possibilità di procedere alla stabilizzazione del personale assunto a termine, a fronte del prolungamento per la durata minima di almeno tre anni dei contratti di appalto.

13. Livelli di inquadramento

E' stato predisposto un Mansionario per verificare la corrispondenza tra mansione e inquadramento che le parti, su richiesta di una delle due, si impegnano a monitorare annualmente e/o aggiornare/modificare in funzione delle specifiche attività svolte in ICC e allo scopo di seguirne l'eventuale evoluzione nel tempo.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature that appears to be 'C. Cefin', and several other initials and signatures to the right.

14. Indennità di trasferta

Ai dipendenti comandati a prestare attività al di fuori della provincia della propria sede di lavoro per una durata non inferiore alla giornata lavorativa (di minimo 6 ore comprensiva del tempo di viaggio) con o senza pernottamento, è riconosciuta un'indennità di trasferta forfetaria, alla quale verrà applicato lo specifico regime fiscale, di importo pari a € 15,49 giornaliero; le norme del presente articolo si applicano anche per i dipendenti che effettuano corsi di formazione; per le trasferte di durata superiore alla giornata sarà possibile richiedere un anticipo fino ad un massimo di € 200,00 giornalieri.

15. Premio di risultato

- 1) Le parti concordano nell'individuare nel "Premio di risultato" l'istituto idoneo a realizzare un'appropriata correlazione e commisurazione delle erogazioni retributive ai risultati di redditività, produttività e qualità conseguiti dalla Società e a valorizzare in modo diretto il contributo dei lavoratori al raggiungimento degli stessi;
- 2) Il premio è inteso come sistema incentivante idoneo a coinvolgere tutti i lavoratori, ad eccezione di figure professionali che fruiscono di sistemi di incentivazione individuali (MBO), nel processo di miglioramento progressivo dei risultati aziendali e costituisce l'elemento centrale del trattamento economico discendente dalla contrattazione aziendale;
- 3) L'ammontare complessivo massimo del Premio di Risultato (PdR), definito in fase di predisposizione del Budget dell'anno successivo, il cui valore percentuale di riferimento è pari all'1,7% dei Ricavi previsti, è oggetto di incontro e confronto annuale tra le Parti.
- 4) L'ammontare del premio individuale per il I livello viene così determinato:

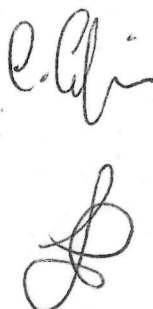

PdR

$$(1 \cdot I_n) + (0,9 \cdot II_n) + (0,81 \cdot III_n) + (0,74 \cdot IV) + (0,69 \cdot V_n) + (0,64 \cdot VI_n)$$

dove per X_n si intendono il numero di risorse Full Year Equivalent nel

rispettivo livello per l'anno di riferimento (p.e I_n = numero di FTE inquadrato al I livello, II_n = numero di FTE inquadrato al II livello, ecc.)

- 5) nel caso che la persona nell'anno di riferimento sia stata in forza per meno di 12 mesi il premio massimo così calcolato verrà ridotto proporzionalmente così come sarà ridotto proporzionalmente il premio per i lavoratori con orario parziale;
Sono esclusi dal premio i lavoratori che nell'arco dell'anno (o sommando più periodi in anni diversi) abbiano maturato un periodo lavorativo pari o inferiore a sei mesi. Questa esclusione dal premio (franchigia), per singolo lavoratore, potrà avvenire per una o più volte fino al raggiungimento dei sei mesi, anche in presenza, di più contratti di lavoro con interruzione intermedia;



esempio: lavoratore che presta il primo anno 3 mesi di attività e nel secondo anno 4 mesi di attività, per i primi sei mesi complessivi (franchigia) non maturerà il premio, che verrà invece riconosciuto in modo proporzionale per il mese eccedente.

6) l'erogazione del premio individuale sarà calcolata in base al raggiungimento di due obiettivi:

- Obiettivo company (50%)
- Obiettivo individuale o di gruppo (50%)

7) L'obiettivo company verrà fissato in relazione a parametri di redditività della Società, e il suo raggiungimento comporterà o meno l'erogazione di quello individuale.

L'obiettivo individuale verrà assegnato a inizio anno o al momento dell'assunzione per i tempi determinati, sarà basato il più possibile su parametri oggettivi di efficacia ed efficienza e determinerà un giudizio complessivo da 1 a 4 a cui corrisponderanno i seguenti premi:

1. 25% premio
2. 50 % premio
3. 75% premio
4. 100 % premio

Ai sensi delle Leggi 28 dicembre 2015 n. 208 (Legge di Bilancio 2016), 11 dicembre 2016 n. 232 (Legge di Bilancio 2017), 29 dicembre 2022 n. 197, art. 1 comma 63 (Legge di Bilancio 2023) e 30 dicembre 2023 n. 213 (Legge di Bilancio 2024), del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, degli artt. 51 e 100 del T.U.I.R., Le parti riconoscono che il premio di risultato, qualora erogato, rientra fra gli emolumenti che beneficiano dell'applicazione dell'imposta sostitutiva ridotta IRPEF in applicazione della legislazione vigente, individuando come criterio normativo di riferimento l'incremento del valore dei ricavi su base annua.

Resta inteso che qualora si evidenziassero dei residui di importo, in conseguenza dei parziali raggiungimenti degli obiettivi individuali o di gruppo, gli stessi saranno redistribuiti con il medesimo criterio di cui sopra.

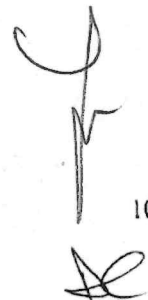
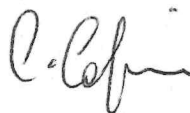

L'Azienda mette a disposizione dei lavoratori la possibilità di optare per la conversione, totale o parziale, dei premi di produttività, in servizi di welfare, in luogo della loro erogazione attraverso il cedolino paga.

16. Previdenza Complementare

Le parti convengono sull'importanza di valorizzare tale istituto contrattuale previsto dal CCNL applicato con il fine di promuovere sempre più tale scelta a favore dei lavoratori e delle lavoratrici; pertanto si concorda che la percentuale a carico azienda sarà aumentata come segue:

+ 0,50% a decorrere dal 01 giugno 2024;

+ 0,50% a decorrere dal 01 gennaio 2025.



17. Decorrenza, durata ed efficacia

Il presente contratto integrativo aziendale ha durata triennale sia dal punto di vista normativo che economico e decorre dalla data di sottoscrizione;

il presente contratto si intenderà tacitamente rinnovato qualora, almeno tre mesi prima del termine di scadenza, non venga disdetto a mezzo lettera raccomandata a/r o messaggio inviato con posta elettronica certificata;

il tacito rinnovo avrà durata annuale e si prorogherà di anno in anno qualora non intervenga disdetta nel termine e con le modalità prima indicate;

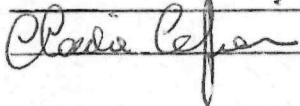
nel caso di disdetta il contratto integrativo manterrà i suoi effetti fino al raggiungimento di un nuovo accordo. Nel contesto delle corrette relazioni sindacali le parti si danno atto sull'impegno reciproco di attivarsi al fine di pervenire alle soluzioni idonee e condivise per il superamento di ogni eventuale criticità.

18. Procedure per il rinnovo

- 1) Fermo restando quanto previsto dall'articolo precedente, almeno due mesi prima dalla data di scadenza deve essere presentata la piattaforma per il rinnovo contrattuale. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse;
- 2) durante i tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma, fatta salva la facoltà di disdetta di cui all'articolo precedente, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

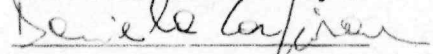
Padova, 29 maggio 2024

p. l'Azienda

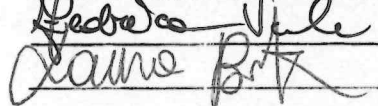




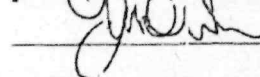
R.S.A. di Filcams-CGIL - Napoli



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

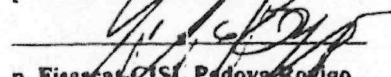


p. Filcams-CGIL Nazionale

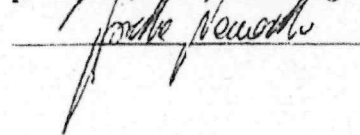




p. Fisascat-CISL Nazionale



p. Fisascat-CISL Padova Rovigo





Allegato

ASSICURAZIONE COMPLEMENTARE

Principali rischi esclusi

La Società non indennizza l'Assicurato per:

- danni avvenuti durante la guida da parte di persona non munita di regolare patente o mancante di altri requisiti prescritti dalle disposizioni in vigore;

- danni avvenuti in conseguenza di:

- atti di guerra, occupazione militare, invasione, insurrezione;
- eruzioni vulcaniche, terremoti, sviluppo - comunque insorto, controllato o meno - di energia nucleare o radioattività;
- danni determinati da dolo del Contraente o dell'Assicurato, delle persone con loro coabitanti, dei loro dipendenti, delle persone da loro incaricate della guida, riparazione o custodia del veicolo assicurato, nonché dei trasportati. Sono compresi i danni dovuti a colpa grave dei predetti soggetti;

- danni causati da semplici bruciature non seguite da incendio, nonché quelli da fenomeno elettrico comunque causato che non abbia provocato fiamma;

- danni avvenuti durante la partecipazione del veicolo a gare o competizioni sportive, alle relative prove ufficiali e alle verifiche preliminari e finali previste nel regolamento particolare di gara;

- danni causati da materiali o animali trasportati sul veicolo;
- danni avvenuti in conseguenza di traino attivo e passivo, nonché di manovra a spinta o a mano;

- danni avvenuti durante la circolazione fuori dai tracciati stradali e carrabili, salvo il caso di uscita di strada accidentale;

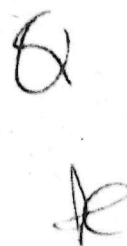
- danni avvenuti in conseguenza di guida in stato di ebbrezza o sotto l'influenza di sostanze stupefacenti, ovvero alla quale sia stata applicata una sanzione ai sensi degli artt. 186 e 187 del Codice della Strada;

- danni avvenuti durante le operazioni di carico e scarico della merce;
- danni alle scritte pubblicitarie e ai disegni aerografati.

Limite di indennizzo

La Società garantisce, per ciascun sinistro, l'indennizzo dei danni subiti fino al massimo di euro 30.000,00 per veicolo e conseguenti a:

- urto, collisione, ribaltamento, uscita di strada;



12



- tumulti popolari, atti di terrorismo, scioperi, sommosse, atti di vandalismo, sabotaggio o comunque dolosi;

- trombe d'aria, uragani, alluvioni, inondazioni, grandine, frane o smottamenti;
- incendio (qualunque ne sia la causa), furto e rapina, consumati e/o tentati compresi i danni prodotti al veicolo nell'esecuzione od in conseguenza del furto e/o della rapina.
L'assicurazione comprende anche i danni subiti agli accessori forniti dalla casa costruttrice, se stabilmente installati sul veicolo.

Viene definito "danno totale", il danno il cui costo di riparazione sia pari o superiore all'80% del valore commerciale, il quale rappresenta il limite d'indennizzo complessivo. Per valore commerciale si intende il valore del veicolo al momento del sinistro ricavato dalla media dei periodici mensili Eurotax Giallo ed Azzurro o, in mancanza, da pubblicazioni similari. In caso di "danni parziali", relativamente alle parti riparabili, saranno indennizzate le spese necessarie per la riparazione in modo integrale; le spese per le parti non riparabili (quindi sostituite con parti nuove), saranno liquidate tenendo conto del degrado d'uso (graduale perdita di funzionalità dei vari componenti dell'autovettura, conseguente al loro funzionamento e/o all'azione degli agenti atmosferici) ma limitatamente a: motore, organi meccanici in genere, apparati/strumentazioni elettriche ed elettroniche, batterie e pneumatici. Non si terrà comunque conto del degrado d'uso (e quindi l'indennizzo verrà effettuato al netto della sola franchigia), qualora alla data del sinistro siano trascorsi meno di cinque anni dall'immatricolazione del veicolo.

In tutti gli altri casi, il degrado d'uso verrà applicato nella misura del 10% a partire dal quinto anno di immatricolazione del veicolo, fermo restando che la percentuale massima applicabile non potrà comunque eccedere il 50%.

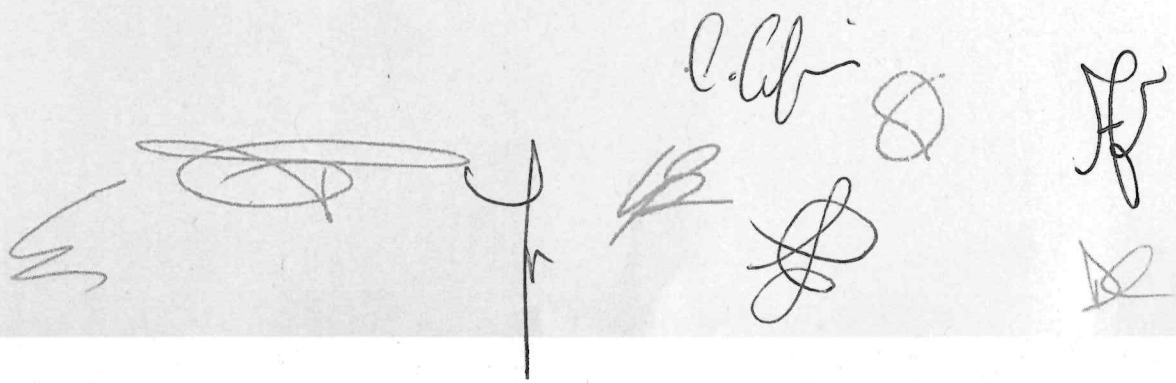
Franchigia per sinistro

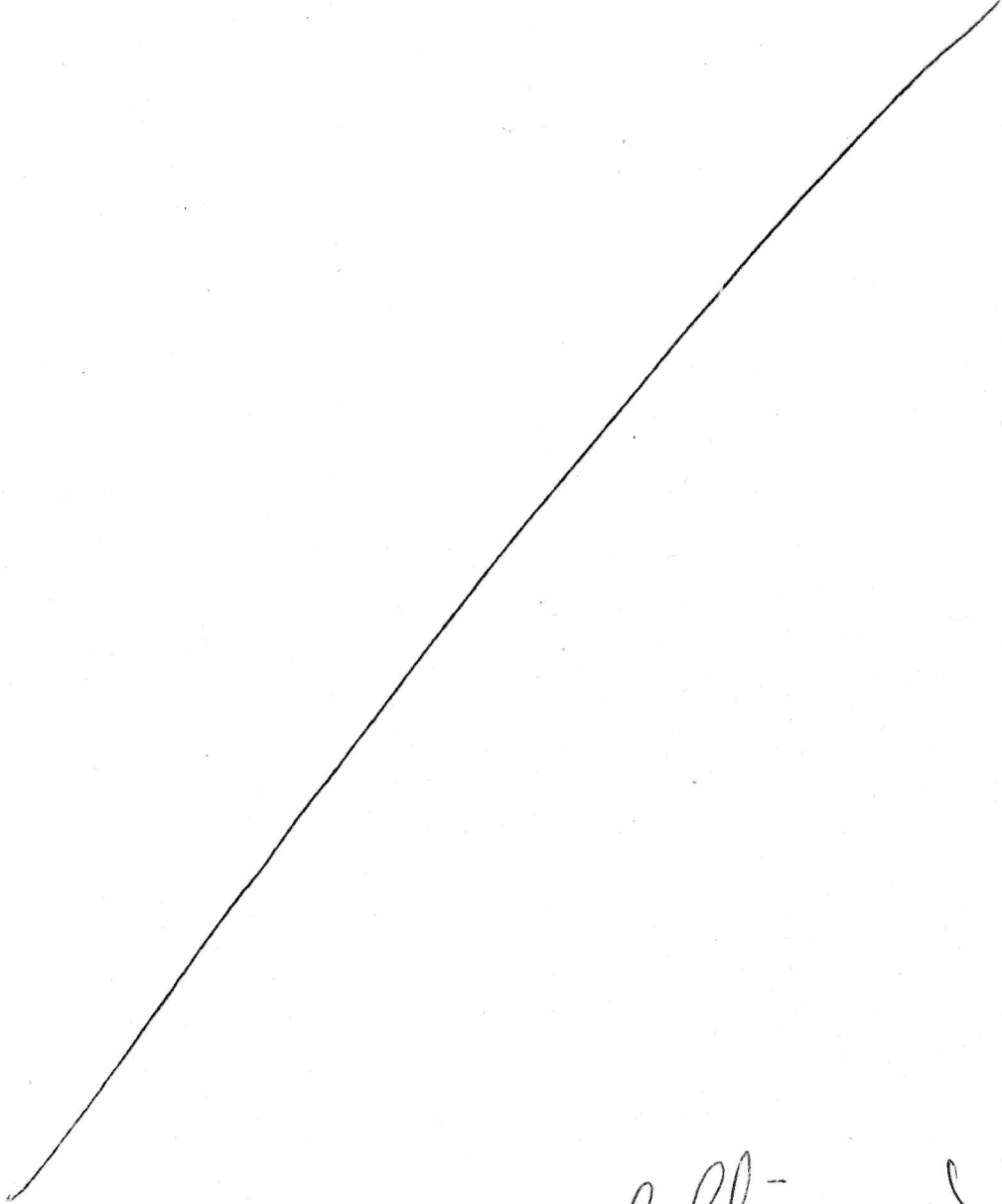
Le garanzie di cui alla presente polizza vengono prestate con applicazione della franchigia fissa ed assoluta per sinistro di Euro 50,00=, raddoppiata nel caso in cui il sinistro avvenga nei Paesi esteri e non sia riconducibile alle garanzie Incendio/Furto.

Limiti territoriali IC OUTSOURCING S.c.r.l.

L'assicurazione vale per i sinistri che avvengono nel territorio della Repubblica Italiana, Repubblica di San Marino, Città del Vaticano, degli Stati membri della Comunità Europea e degli Stati compresi nella Carta Internazionale (carta Verde). Per gli altri Stati la validità delle garanzie è subordinata alla conferma scritta da parte della Società.

Viene richiesta dalla Società la massima diligenza ai dipendenti nella redazione/ compilazione dei documenti che attestano l'avvenuto incidente e/o danno.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'C. Alb'. On the right, there is another large signature. The page number '13' is printed to the right of these signatures.



Handwritten initials or signature.

Handwritten mark or signature.

Handwritten initials or signature.

Handwritten initials or signature.

Handwritten mark or signature.

Handwritten mark or signature.

Handwritten mark or signature.