

CONTRATTO DI SOLIDARIETA'

Addì 21 marzo 2024 in Padova, presso la sede di Confindustria veneto Est si sono incontrati:
Konecta Italia S.p.A. in persona di Daniele Demarie, Viviana Pittalis, Massimo Busato ed Enrico Quaggia
assistita da Confindustria veneto Est in persona di Claudio Fontanella e Giulia Tomasetto;
le OO.SS territoriali SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL rispettivamente in persona di Alessandra Milani,
Massimo Bellio ed Elisa Agostini unitamente alla RSU della sede di Padova in persona di Nicoletta Rampazzo
e Rossella Mercadante

Premesso che

- Le Parti in data 28 febbraio 2024 hanno effettuato un incontro tecnico di approfondimento in relazione alle situazione specifica della sede di Padova da tempo interessata dall'intervento di ammortizzatori sociali; in particolare l'Azienda, che opera nel settore del Customer care nel mercato del Business process outsourcing ed applica il CCNL Telecomunicazioni, ha evidenziato la perdurante criticità del conto economico della sede di Padova stante lo squilibrio strutturale tra traffico e marginalità delle commesse operative sulla sede imputabile a un disequilibrio tra costi e ricavi.
- Nell'ambito di tale contesto, anche in relazione al suddetto disequilibrio, la Società ha quantificato un esubero di personale pari a 50 unità lavorative su un totale di 96 dipendenti occupati presso il sito di Padova motivato da quanto evidenziato nel punto precedente.
- le Parti hanno esaminato in modo approfondito l'insieme degli strumenti da utilizzare per evitare la riduzione di personale dichiarando concordando sull'utilizzo della causale di integrazione salariale per contratto di solidarietà ai sensi dell'art. 21 comma 1 Lett.c) del D.Lgs. 148 del 2015.
- E' interesse comune favorire il mantenimento degli investimenti sul territorio di Padova, salvaguardando quindi i livelli occupazionali e nel contempo avviare una gestione non traumatica del personale cmq. in esubero attivando una procedura di licenziamento collettivo solo con la non opposizione dei lavoratori (art. 4 comma 4 DM 94033 del 2016).

Tutto ciò premesso e facente parte del presente accordo

L'Azienda, le Organizzazioni Sindacali e la R.S.U., dopo ampia e approfondita discussione concordano sulla necessità che l'Azienda richieda l'intervento dell'integrazione salariale per causale contratto di solidarietà, onde poter evitare la riduzione di personale alle condizioni di seguito definite.

Motivazione, quantificazione dell'esubero e ambito di applicazione

Il personale eccedente è quantificato in 50 dipendenti, l'eccedenza occupazionale è motivata dalle cause descritte nelle premesse. L'applicazione del contratto di Solidarietà riguarderà tutti i 96 lavoratori in forza all'unità produttiva di Padova alla data di sottoscrizione del presente accordo.

L'elenco nominativo del personale in solidarietà è allegato al presente accordo e ne forma parte integrante.

Nicoletta Rampazzo

[Signature]

Bellio

[Signature]

[Signature]

Decorrenza e durata

Il contratto di Solidarietà avrà decorrenza dal 25 marzo 2024 e durata di 12 mesi.

Riduzioni dell'orario di lavoro

La struttura oraria di riferimento per un lavoratore full-time della Sede di Padova è di 40 ore settimanali come previsto dal Ccnl Telecomunicazioni applicato.

Parte dei lavoratori impiegati nella Sede svolge, comunque, un orario di lavoro a tempo parziale. La presenza di personale con orario di lavoro *part-time* nel suddetto ambiente organizzativo ha carattere strutturale.

La percentuale complessiva di riduzione dell'orario di lavoro, parametrata su base settimanale, del personale coinvolto è pari all' 80 %. La percentuale di riduzione dell'orario sopra individuata potrà essere riferita alla media di riduzione dell'orario di lavoro contrattuale della platea dei lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà su base mensile, con eventuale riduzione maggiore per alcuni lavoratori, ove si rendesse necessario; in ogni caso per ciascun lavoratore non sarà superata la percentuale di riduzione complessiva massima pari al 90 % dell'orario nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

La riduzione di attività avverrà nel rispetto del principio della rotazione del personale e si concretizzerà attraverso una riduzione in forma orizzontale/verticale dell'orario di lavoro per esigenze legate alla funzionalità aziendale.

La comunicazione della turnistica, comprensiva della riduzione dell'orario di lavoro, avverrà nelle forme e con le modalità ad oggi utilizzate (3 settimane + 1 rolling).

Deroghe all'orario concordato

E' fatta salva la facoltà, ai sensi dell'art. 21 del D.lgs 148 del 2015 di modificare in aumento l'orario ridotto come determinato dal presente accordo al verificarsi di incrementi temporanei di lavoro legati a fluttuazione di mercato/acquisizione di nuove commesse/esigenze organizzative aziendali ad oggi non prevedibili oppure in coincidenza di periodi feriali o per eventuali dimissioni dei lavoratori in forza. In tali casi l'Azienda ne darà comunicazione ai competenti uffici informando tempestivamente le RSU e Organizzazioni Sindacali stipulanti con un'equa distribuzione del maggior lavoro nell'ambito del reparto previa valutazione della fungibilità dei lavoratori interessati.

Le eventuali modifiche del regime orario saranno comunicate ai lavoratori interessati almeno 48 ore prima.

Istituti legali e contrattuali

Per effetto della riduzione di orario come sopra definita, la retribuzione diretta, indiretta e differita, nonché gli istituti normativi contrattuali e di legge sono definiti o corrisposti in misura proporzionale all'effettiva prestazione di lavoro, eccezion fatta per il Trattamento di Fine Rapporto per il quale

Michele Lenzi

A

Roberto

St

CGI

St

troveranno applicazione le disposizioni di cui all'art. 21, comma 5, del Dlgs 148 2015.

L'Azienda si impegna ad anticipare ai lavoratori l'integrazione salariale.

Verifiche

La verifica dell'attuazione dell'intervento di integrazione salariale attraverso l'istituto del contratto di Solidarietà, nonché degli aspetti organizzativi connessi, avverrà con cadenza trimestrale, si prevede inoltre che le parti possano richiedere ulteriori incontri.

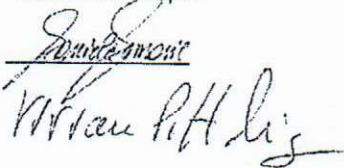
Nell'ambito delle esigenze tecniche, organizzative e produttive, l'Azienda attiverà una procedura di licenziamento collettivo sulla base del criterio della non opposizione.

Le misure che l'Azienda intende intraprendere per il mantenimento dei livelli occupazionali sono l'intensificazione dei propri sforzi commerciali per favorire il mantenimento dei volumi di traffico sulle attività esistenti sulla Sede e l'individuazione di nuove attività e commesse ad elevata marginalità, ferma restando il confronto con le OO.SS. e la RSU sugli interventi di riduzione dei costi.

Si allega: 1 – elenco del personale coinvolto con la specifica della qualifica e della data di assunzione;

Letto, confermato e sottoscritto.

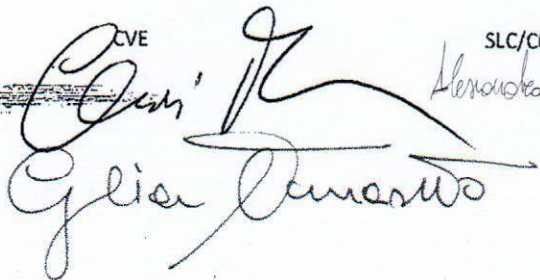
Konecta Italia S.p.A


Witau Pittlis

le RSU


Elise Agte

CVE


Elise Agte

SLC/CGIL



FISTEL/CISL



UILCOM/UIL

