

## VERBALE DI ACCORDO SINDACALE FONDO NUOVE COMPETENZE

Addì, 31/12/2020, in (In modalità Telematica)

TRA

Il sottoscritto Filippo Pasotti in qualità di legale rappresentante di PADUSA Spa, soggetto presentatore del piano e in rappresentanza delle società di cui è proprietaria (di seguito anche dette soc. controllate) International Products & Services S.R.L. (di seguito anche denominata IPS), Terme di Riolo Bagni S.R.L. (Terme di Riolo).

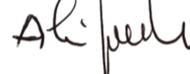
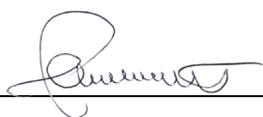
E

FILCAMS CGIL in persona di Sergio Aliprandi  
FISASCAT CISL in persona di Chicca Stefania  
UILTUCS in persona di Paolo Proietti

**PER L'ESAME RELATIVO ALLA POSSIBILITÀ DI AVVALERSI DEGLI INTERVENTI DEL FONDO NUOVE COMPETENZE ATTRAVERSO LA RIMODULAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO PER MUTATE ESIGENZE ORGANIZZATIVE E PRODUTTIVE DELL'AZIENDA PADUSA SPA (CON SEDE LEGALE IN VIA CIVESIO 6, SAN DONATO MILANESE (MI) CHE APPLICA IL CCNL DEL COMMERCIO (CONFCOMMERCIO FILCAMS FISASCAT UILTUCS) 0780, E DELLE AZIENDE CONTROLLATE INTERNATIONAL PRODUCTS & SERVICES S.R.L. (CON SEDE LEGALE IN VIA CIVESIO 6, SAN DONATO MILANESE (MI) CHE APPLICA IL CCNL DEL COMMERCIO (CONFCOMMERCIO FILCAMS FISASCAT UILTUCS) 0780, TERME DI RIOLO BAGNI S.R.L. (VIA FIRENZE 15, 48025 RIOLO TERME RA) CHE APPLICA IL CCNL LAVORATORI DIPENDENTI DELLE AZIENDE TERMALI (FEDERTERME, FILCAMS, FISASCAT, UILTUCS) 2340**

**PREMESSO CHE**

- Padusa Spa è una Società che si occupa di gestione delle società e degli immobili di cui è proprietaria
- IPS si occupa di produzione stampa serigrafica, microincapsulazione di varie sostanze a scopi alimentari ed eccipienti per l'industria alimentare e farmaceutica
- Terme di Riolo è fornitore delle cure termali e dei servizi ad esso connesso
- L'art 88, comma 1, del DL 19 maggio 2020, n 34, convertito in Legge con la L.17 luglio 2020,n. 77, prevede che al fine di consentire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica, per l'anno 2020, i contratti collettivi aziendali/territoriali possono realizzare specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, destinando parte dell'orario di lavoro a percorsi formativi ;
- Che alla realizzazione dei predetti percorsi il citato DL ha destinato apposite risorse ;
- Considerato che con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, registrato con l'approvazione della Corte dei Conti in data 22.10.2020 e pubblicato sul sito del Ministero in data 24.10.2020, sono stati individuati criteri e modalità di applicazione della misura e di utilizzo delle risorse e per il rispetto del relativo limite di spesa ;
- La Società Padusa e le soc. da essa controllate, in conseguenza delle mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, ha manifestato la necessità di destinare parte dell'orario di lavoro alla

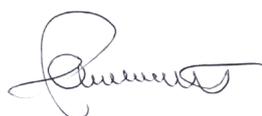


realizzazione di percorsi formativi di sviluppo di tutti i lavoratori, per far fronte a fabbisogni specifici come di seguito individuati ;

- che nella fase di crisi che attraverso il paese a causa della pandemia da SARS COV 2, il gruppo PADUSA ha affrontato una contrazione di mercato bilanciata dalla diversificazione delle aziende ad esso appartenenti; che il calo del fatturato ha costretto l'azienda a rivedere e pianificare l'assetto interno investendo in innovazione procedurale ed organizzativa; che tale revisione ha portato all'esigenza di accompagnare i dipendenti ad una revisione delle competenze per meglio aderire al rinnovo dell'organizzazione interna nei diversi settori; che l'investimento in formazione è permesso anche dalla minore necessità di dedicare l'orario di lavoro a procedure correnti visto il calo di richieste in diversi settori del gruppo; che la formazione rappresenta un fondamentale investimento per preparare il gruppo alla prospettata ripresa
- La società, sia al fine di rispondere all'attuale situazione economica, sia di avviare un percorso di adeguamento dei propri modelli organizzativi e di innovazione delle modalità di vendita, si pone pertanto l'obiettivo di innalzare il livello del capitale umano impiegato in azienda, ampliando e ridefinendo le competenze possedute dai lavoratori, allo scopo di far loro acquisire/consolidare competenze in 3 macro aree: a. Tecnico (per approfondire e rafforzare la qualità con attenzione specifica delle produzioni attuali e a possibili sviluppi di nuovi prodotti e mercati) b. Amministrativo (aumentare l'efficienza e la comprensione dei processi della pubblica amministrazione e interni all'azienda, particolare focus riguardate le questioni più complesse dei settori in cui il gruppo è attivo) e Digitale (vista la crescente necessità di operare da remoto e il vantaggio competitivo di svolgere attività digitalizzata e sicura contro attacchi cyber, è un'introduzione ai fondamenti cruciali per la gestione dei sistemi legati all'attività di tutti i giorni). Tale formazione darà pertanto ai partecipanti anche la possibilità di innalzare il livello professionale specifico della propria mansione, in un'ottica di valorizzazione personale anche al di fuori dell'attuale situazione lavorativa.

#### SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

- 1- Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.
- 2- Le parti concordano sulla necessità di rispondere al seguente fabbisogno aziendale: introdurre innovazioni di processo, di servizi in risposta alle mutate esigenze di mercato; rafforzare le competenze del personale per il mantenimento del livello occupazionale; valorizzare e agevolare la crescita dei dipendenti attraverso un innalzamento generale delle competenze; migliorare i servizi di assistenza al cliente; supportare l'innovazione organizzativa e crescita di business attraverso l'adeguamento delle competenze interne.
- In quest'ottica il piano formativo competenze è volto a: 1. *Formazione rivolta al personale* in servizio per mantenere livelli di professionalità adeguati ai processi di cambiamento e di innovazione in atto e di sviluppo delle conoscenze, capacità e relazioni interpersonali; 2. *Formazione a supporto dei processi di innovazione* (formazione collegata a contesti organizzativi, formazione informatica, formazione a sostegno di particolari figure professionali); 3. *Formazione ed aggiornamento collegati allo sviluppo professionale*, per abilitare la trasformazione delle competenze secondo i trend evolutivi tecnologici del business e del mercato.
- La riduzione dell'orario di lavoro consentirà ai dipendenti di partecipare agli interventi formativi dettaglianti nel Progetto di Sviluppo delle Competenze. In tale progetto, gli interventi formativi vengono progettati per competenze, coerentemente con gli standard professionali e di qualificazione definiti nell'ambito del Repertorio nazionale di cui all'art. 8 del D.lgs n. 13/2013 in coerenza con la



Raccomandazione Europea sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze per gli adulti del 19.12.2016

- **Tali interventi formativi hanno durata complessiva di N. 858 ore, con un totale di 19,95 ore allievo.**

**IPS srl 442 ore , 13,4 ore di media del personale coinvolto (33 unità)**

**Padusa 196 ore , 39,2 ore di media del personale coinvolto (5 unità)**

**Terme di Riolo 220 ore , 44 ore di media del personale coinvolto (5 unità)**

- Gli interventi formativi sono personalizzati in base al profilo dei partecipanti ed alle loro competenze in ingresso. Gli interventi saranno erogati sia in forma collettiva sia individuale , sia in modalità a distanza attraverso le piattaforme informatiche selezionate in base al numero di partecipanti e alle necessità della docenza e così da permettere la fruizione di corsi da remoto
- **RIMODULAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO**  
Le parti con il presente accordo, per le motivazioni in premessa, intendono realizzare una specifica intesa di rimodulazione dell'orario di lavoro mediante l'attivazione del Fondo Nuove Competenze ai sensi dell'art. 88 del D.L. n.34/2020, convertito in Legge n. 77/2020 come modificato dall'art.4 D.L. n. 104/2020, convertito in Legge n.126/2020 e ai sensi del Decreto Interministeriale del 9 ottobre 2020.  
Tale rimodulazione riguarderà nello specifico tutti i dipendenti indicati nel piano formativo, per un monte ore procapite variabile e la rimodulazione dell'orario di lavoro corrispondente sarà realizzata in 90 giorni nel primo trimestre del 2021, non superando le 250 ore previste dalla normativa.

Precisiamo che i dipendenti interessati dalla rimodulazione operano sulle seguenti unità produttive:

PADUSA Spa, International Products & Services s.r.l. (MI)

Terme di Riolo Bagni S.R.L. (RA)

- **ISTANZA DI CONTRIBUTO E PROGETTO FORMATIVO**

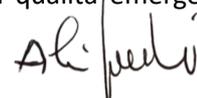
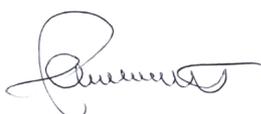
Attraverso l'Avviso Pubblico Fondo Nuove Competenze – FNC, l'impresa intende presentare istanza di contributo nei confronti di ANPAL per la quota di retribuzione e contribuzione oraria (oggetto di rimodulazione) e, contestualmente le Parti, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 88, D.L. 34/2020 convertito in Legge 77/2020 e dal Decreto Interministeriale 9 ottobre 2020, con la presente intesa intendono definire un progetto formativo sulla base del quale avviare percorsi personalizzati di sviluppo delle competenze dei lavoratori, coerenti con i fabbisogni organizzativi e produttivi aziendali, finalizzati all'innalzamento del "capitale umano" interno.

Tale progetto sarà strutturato anche tenendo conto dei fabbisogni di nuove competenze, degli standard professionali e di qualificazione definiti nell'ambito del Repertorio nazionale di cui all'art 8 del D.Lgs n. 13/2013 e del D.M. 30 giugno 2015, al fine di favorire i lavoratori nel riconoscimento e nella spendibilità delle competenze acquisite in esito ai percorsi di apprendimento. Nello specifico, il riferimento sarà il Repertorio Regionale delle Qualificazioni Professionali o Quadro Regionale di Standard Professionali (QRSP) di Regione Lombardia, costruito e strutturato in coerenza con il Repertorio nazionale delle Qualificazioni e l'Atlante del Lavoro, dispositivo realizzato sulla base delle sequenze descrittive della Classificazione dei settori economico-professionali nonché con il Sistema Nazionale di Certificazione delle Competenze.

- **FABBISOGNI IN TERMINI DI NUOVE O MAGGIORI COMPETENZE**

I fabbisogni di adeguamento dei modelli produttivi ed organizzativi cui Padusa, e le soc. controllate, intende rispondere con la presente intesa e mediante il ricorso al Fondo Nuove Competenze riguardano in particolare lo sviluppo di nuove competenze legate a:

a. Tecnico: al fine di approfondire e rafforzare la qualità con attenzione specifica delle produzioni attuali e a possibili sviluppi di nuovi prodotti e mercati. Aumentare l'attenzione alla qualità emergendo un



importante trend di mercato attento a standard più elevati e per aumentare la sicurezza della produzione al fine di assorbire correttamente i picchi della domanda (generati nei mercati contemporanei).

b. Amministrativo: allo scopo di aumentare l'efficienza e la comprensione dei processi della pubblica amministrazione e interni all'azienda, particolare focus riguardante le questioni più complesse dei settori in cui il gruppo è attivo, al fine di internalizzare conoscenze particolari, aumentando la capacità di pianificazione di medio e lungo periodo.

c. Digitale: per integrare gli elementi emersi dalla pandemia come opportunità operativa anche per il futuro. La situazione attuale di necessità di smart working ha evidenziato i vantaggi che possono emergere nell'operare da remoto, l'efficienza generata dalla digitalizzazione e aumento di capacità commerciale. È necessario contemporaneamente implementare un'operatività sicura contro attacchi cyber, è un'introduzione di semplici soluzioni adatte a tutti per l'attività di tutti i giorni

Questo tipo di competenze acquisite o consolidate tramite il progetto formativo darà inoltre ai lavoratori la possibilità di beneficiare di un deciso aumento dell'occupabilità, anche in un eventuale processo di ricollocazione in altre realtà lavorative

Il presente progetto formativo prevede inoltre

- la verifica delle competenze conseguite in esito ai percorsi
- l'attestazione del percorso formativo e di apprendimento svolto
- il rilascio di un documento di individuazione e attestazione delle competenze conseguite dal lavoratore ai sensi del D.Lgs 13/2013 e del D.M 30 giugno 2015, con un livello EQF 3/4, in coerenza con la Raccomandazione europea sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze per gli adulti del 19 dicembre 2016.

#### • SOGGETTI EROGATORI DELLA FORMAZIONE

La formazione sarà erogata sia da consulenti esterni, società di formazione abilitate e specialisti del settore, accreditati sia a livello nazionale che regionale (di seguito anche soggetti erogatori), che direttamente dall'azienda in quanto dichiara di possedere i requisiti tecnici e professionali necessari ad erogare direttamente la formazione prevista dai progetti formativi, attraverso personale con adeguato profilo e curriculum professionale, così come definito dall'Art 5 comma 3 del Decreto Interministeriale del 09.10.2020 in possesso dei requisiti tecnici, fisici e professionali di capacità formativa per lo svolgimento del progetto, come descritto nell'allegato Piano formativo. L'azienda stessa pertanto si assume la RESPONSABILITÀ IN ORDINE AL CORRETTO SVOLGIMENTO DELLA FORMAZIONE dei propri dipendenti e alla messa in trasparenza delle competenze acquisite attraverso i percorsi di apprendimento.

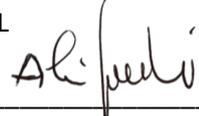
- Le Parti convengono di attivare un SISTEMA CONGIUNTO DI MONITORAGGIO PERIODICO sulle diverse fasi del percorso, sull'avanzamento dei progetti formativi previsti e sugli esiti in termini di apprendimento dei percorsi formativi stessi.
- Le parti si danno atto che l'operatività della presente intesa e l'avvio dei progetti considerati dalla presente intesa sono SUBORDINATE ALL'APPROVAZIONE da parte di ANPAL dell'istanza di contributo a valere sul Fondo Nuove Competenze.
- di demandare alla capogruppo PADUSA la procedura per la presentazione ad ANPAL della richiesta di contributo per il FNC;

L'Azienda si impegna ad informare le parti firmatarie del presente accordo circa l'iter di approvazione del piano, dal momento della presentazione dell'istanza e fino alla comunicazione da parte di ANPAL dell'esito della stessa. Inoltre, l'azienda si impegna a monitorare la corretta articolazione dei fabbisogni dei dipendenti

coinvolti nel piano e il raggiungimento degli obiettivi dandone comunicazione alle parti fino a conclusione del piano attestando le competenze acquisite dai partecipanti in relazione agli interventi formativi svolti. L'azienda dichiara che non si prevedono conseguenze sulle retribuzioni dirette, indirette e differite, sugli aspetti contributivi e previdenziali del lavoratore in quanto le ore di formazione sono da intendersi comprese nell'orario di lavoro contrattualmente previsto.

Letto, confermato e sottoscritto

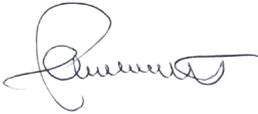
FILCAMS CGIL



---

Azienda

Filippo Pasotti



FISASCAT CISL



---

UILTUCS



---