



Spett.

Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento Pari Opportunità

Oggetto: Lettera d'Intenti per Codice di Autodisciplina in favore della maternità

Il sottoscritto GIOVANNI ORTOLAN in qualità di rappresentante legale di IHI CHARGING SYSTEMS INTERNATIONAL SPA, con sede in CERNUSCO LOMBARDONE (LC), Via Regina, 25 pec: icsi.spa-hr@pec.it espressamente dichiara di voler aderire al Codice di Autodisciplina in favore della maternità.

Inoltre, oltre a rispettare quanto previsto dalla Legge, mantenendo ovviamente la medesima posizione lavorativa alle lavoratrici al rientro dal congedo di maternità, condivide le buone pratiche poste in essere in attuazione del Codice o già pianificate dall'azienda.

Adattamento dei tempi e modi di lavoro

- 1) Flessibilità di orario d'ingresso e uscita: tutto il personale che effettua l'orario a giornata può usufruire di un'ora di flessibilità in entrata e uscita con l'orario 8:00-9:00 – 12:30 / 13:30 – 17:00-18:00.
- 2) Passaggio a part-time: l'azienda ha elevato la percentuale di concessione dell'orario part time al 6% (+2% rispetto al CCNL). L'azienda valuta positivamente, in funzione della fungibilità della risorsa interessata, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:
 - a) necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli/e, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap;
 - b) necessità di accudire i figli/e fino al compimento dei 13 anni;
 - c) necessità di assistere familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - d) necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.

I casi di cui ai punti a e b hanno la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time.



- 3) Esenzione turno notturno: ai fini dell'esenzione dall'effettuazione del turno notturno, saranno considerati i seguenti criteri preferenziali, integrativi rispetto alle esenzioni vincolanti previste dalla legge:
- Lavoratrice madre con figli/e di età compresa tra 4 e 8 anni
 - Lavoratrice o lavoratore unico affidatario di un/a figlio/a di età compresa tra 13 e 15 anni
 - Lavoratrice o lavoratore oltre i 50 anni di età.
- 4) Accordo di secondo livello sull'orario plurisettimanale (flessibilità): a decorrere da luglio 2024 è stato introdotto in azienda l'orario plurisettimanale che prevede un differente orario di lavoro settimanale a seconda che ci si trovi in periodi di alta o bassa produzione, con le seguenti eccezioni:
- Per i soli turni del sabato, per le mamme con figli/e fino ai 5 anni compiuti e per i lavoratori e le lavoratrici effettuanti il terzo turno, verrà accantonata un'ora aggiuntiva e verrà retribuita la sua relativa maggiorazione.
 - Per il personale che fruisca dei riposi orari per allattamento si stabilisce, in linea di principio, l'esonero dal lavoro in flessibilità, fatta salva la volontarietà.
- 5) Visite mediche specialistiche: le ore di assenza dal lavoro per effettuare visite mediche specialistiche, analisi mediche o terapie specialistiche come previsto dagli accordi aziendali vengono regolarmente retribuite; la retribuzione sarà riconosciuta anche per il tempo ragionevolmente necessario per l'accesso alla struttura sanitaria specialistica nel limite comunque di 0.5 ore per singola tratta

Il favore per la continuità di carriera delle madri

- 6) Opportunità di continua informazione sulla evoluzione dell'impresa e dell'area professionale della lavoratrice durante i periodi di astensione, che si configura come un diritto (non un obbligo) della lavoratrice: durante il periodo di astensione sono sempre a disposizione della dipendente tutti i collegamenti ai sistemi informativi aziendali (e-mail / portale aziendale interno/ account aziendale/ telefono aziendale...) per dare la possibilità di mantenere un costante aggiornamento rispetto alle principali tematiche aziendali.



È possibile, inoltre, in caso di volontarietà della lavoratrice, partecipare a eventuali corsi di formazione in modalità e-learning, sempre tramite il portale aziendale o partecipare a riunioni da remoto, compatibilmente con il ruolo svolto.

Sostegni alle maggiori spese connesse alla natalità e alla genitorialità

- 7) Welfare aziendale: presenza di una piattaforma Welfare accessibile a tutta la forza lavoro con appositi servizi dedicati alla genitorialità e cura, tra cui: rimborso assistenza anziani e baby-sitter, rimborsi scolastici (asili nido, trasporti, materiale didattico, campus e vacanze studio, spese universitarie...), rimborsi sanitari (servizio di psicologi on line, oltre a visite specialistiche usufruibili sia dal/dalla dipendente che dai familiari).

Altro

- 8) Eventi aziendali: durante la Festa di Natale che si tiene ogni anno, i figli e le figlie dei lavoratori e delle lavoratrici che rientrano nella fascia di età compresa tra uno e 12 anni compiuti, ricevono un regalo da loro scelto in precedenza.

Infine, inviamo i dati richiesti:

- Ragione sociale: **IHI CHARGING SYSTEMS INTERNATIONAL SPA**
- Codice fiscale/Partita iva: **11575000150**
- Codice ATECO: **29.32.09**
- Indirizzo della sede legale: **Via Regina, 25, 23870 Cernusco Lombardone (LC)**
- Indirizzo e-mail/PEC: ufficio.hr@ihi-csi.it / icsi.spa-hr@pec.it
- Numero/percentuale di dipendenti donne sul totale: **140 donne su 350 (40%)**

Cordiali saluti.

IHI CHARGING SYSTEMS INTERNATIONAL SPA