

CONTRATTO DI SOLIDARIETA'
Ai sensi dell'art. 21 comma 5 del D.lgs. 148/2015

Il giorno 23 marzo 2020 in remoto a causa dell'epidemia di Coronavirus,

le parti

LA Direzione aziendale di **ACI Blueteam S.p.A.**, rappresentata da:

- Piergiulio Donzelli - General Manager;
- Roberto Bettinelli - Chief Financial Officer;

e

le OO.SS.LL.:

- FILCAMS CGIL Nazionale rappresentata da Danilo Lelli;
- FISASCAT CISL Nazionale rappresentata da E.M. Vanelli;
- UILTUCS UIL Nazionale rappresentata da Emilio Fargnoli;

PREMESSO CHE

ACI Blueteam S.p.A., azienda che opera nel settore della produzione e distribuzione turistica, a partire dal 24 febbraio 2020 è stata colpita pesantemente dalla crisi causata dal Coronavirus COVID-19 che ha prodotto oltre a una vera e propria paralisi delle richieste di viaggio anche gli annullamenti dei viaggi già prenotati e a portafoglio.

Sui viaggi di affari si è riscontrata immediatamente una brusca frenata dei volumi a seguito di policy più restrittive, di misure di prevenzione introdotte dalle aziende e anche per effetto della cancellazione di eventi e fiere.

Si registra, inoltre, l'annullamento della totalità dei convegni fino al mese di maggio incluso ed è venuta meno tutta l'attività legata al ramo della organizzazione di eventi e gestione della mobilità nazionale ed internazionale

La crisi dovuta alla situazione emergenziale portata dal COVID-19 ha determinato dalla seconda metà di febbraio, con un progressivo aggravamento, una flessione del giro d'affari che allo stato attuale è pari a circa il 100%.

La Società sta provvedendo, dall'inizio dell'emergenza a cioè dal 24 febbraio 2020, a utilizzare le misure richieste anche dai recenti provvedimenti governativi e cioè lo smaltimento dei giorni di ferie maturate e dei permessi arretrati ma dette misure non risultano più sufficienti per gestire il protrarsi della situazione emergenziale per la quale, tra l'altro, al momento non viene indicata una fine probabile.

La situazione critica e straordinaria sta determinando un'esuberanza di personale, quantificata nella misura di n. **250 unità**, occupate in alcune regioni del territorio nazionale, su un organico complessivo pari a 260 unità.

Al fine di evitare la definitiva dichiarazione di esuberanza di detto personale, le parti ritengono opportuno ricorrere, allo strumento del contratto di solidarietà.

Visto l'art. 21, comma 5, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148;

Visto l'art. 4 del decreto ministeriale 13 gennaio 2016, n. 94033;

Considerata la prassi amministrativa ed in particolare le circolari del Ministero del lavoro 5 ottobre 2015, n. 24 e 9 novembre 2015, n. 30 nonché la risposta ad interpello dello stesso Ministero del lavoro 20 gennaio 2016, n. 3;

Tutto ciò premesso, visto, considerato, le parti concordano quanto segue:

Articolo 1

Le premesse costituiscono parte integrante del presente Contratto di Solidarietà e criterio per la sua interpretazione ed applicazione.

Articolo 2

Al fine di evitare il licenziamento di n. **250 unità** in esuberanza si darà attuazione al presente Contratto di solidarietà che, con la sottoscrizione, viene stipulato ai sensi e per gli effetti della citata normativa, con decorrenza dal 01 aprile 2020.

Attualmente, l'organico aziendale composto da 260 dipendenti è così articolato:

18 quadri, 194 impiegati e 48 apprendisti e risulta occupato in n. 12 unità aziendali, dislocate in 4 Regioni Italiane (Lombardia, Veneto, Piemonte e Toscana) ed, in particolare, in 6 Province/Città Metropolitane.

Articolo 3

ACI Blueteam SPA applica il CCNL Agenzie di viaggio e Turismo-FIAVET ;

Articolo 4

Le parti si danno atto che la riduzione dell'orario di lavoro, rispetto al previsto orario normale settimanale a 40 ore riguarda tutti i dipendenti e viene definito tenendo conto delle specificità organizzative e delle varie unità aziendali, secondo le percentuali indicate nella tabella di cui all'allegato A

Il presente Contratto di Solidarietà interesserà tutti i dipendenti elencati nell'**Allegato A**, che è parte integrante del presente Accordo, contenente, altresì, i relativi nominativi e la percentuale di riduzione massima applicata ad ogni singolo lavoratore.

La riduzione interesserà quindi n. 260 lavoratori in n. 12 unità aziendali, in modo distinto e differenziato sulla base dei ruoli e degli organici delle diverse unità aziendali. I criteri generali adottati, sono pertanto:

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Riduzione media del 70% mensile per personale operativo/booking/commerciale delle divisioni Corporate Travel, Mice, LeisureTravel• Riduzione media del 60% mensile per operativo/booking/commerciale delle divisioni small business, trade e clienti multinational• Riduzione media del 40% per personale di midoffice• Riduzione media del 20% per personale amministrativo, IT e Risorse Umane• Riduzione media del 70% per personale addetto a consegne documenti e affari legali |
|--|

La riduzione prevista si intende su base mensile.

La riduzione media oraria non sarà comunque superiore al 60% dell'orario mensile dei lavoratori interessati dal contratto di solidarietà.

Per ciascun lavoratore la % di riduzione oraria complessiva nell'arco dell'intero periodo del contratto di solidarietà non sarà superiore al 70%, ai sensi dell'art. 21 co.5 del D.lgs. 148/2015.

La distribuzione degli orari e dei turni di lavoro, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, cercherà di concentrare al massimo possibile le ore di riduzione.

L'orario ed il programma mensile, delle presenze per ogni singola Unità Aziendale sarà comunicato ai lavoratori interessati, almeno entro la terza settimana del mese precedente e soggetto a eventuale aggiornamento ogni settimana, per la settimana successiva.

Articolo 5

La riduzione di orario potrà essere applicata, in relazione alle esigenze tecnico-organizzative aziendali ed alla necessità di garantire un buon funzionamento dei reparti/unità aziendali, operando sull'orario giornaliero, settimanale, mensile o attraverso la combinazione delle varie modalità.

Potranno verificarsi, nel corso dell'applicazione del presente accordo, per i casi elencati nel paragrafo successivo, eventuali differenti modalità di attuazione della riduzione di orario, con passaggio a diverse articolazioni – anche per settori diversi e anche su base individuale – previo preavviso alle rappresentanze sindacali; fermo restando comunque che la riduzione media mensile dell'orario di lavoro sarà pari a quanto definito all'articolo precedente.

Quanto sopra precisato, potrà verificarsi, tenuto conto anche dell'organico esiguo di talune agenzie, in connessione con assenze dei lavoratori, anche improvvise, dovute a eventi di malattia, infortunio, ferie o altre assenze disciplinate dalle leggi vigenti in materia e/o dal CCNL applicato e più sopra indicato, ovvero dell'intensificarsi dell'attività lavorativa.

Le parti concordano, ai sensi dell'art. 4, comma 2 del Decreto Ministeriale 13 gennaio 2016, n. 94033, che in presenza di temporanee e particolari esigenze organizzative e di servizio, l'orario di lavoro potrà essere incrementato fino al normale orario contrattuale; in tal caso sarà convenuto col dipendente, anche in forma verbale, o la Società comunicherà ai dipendenti interessati entro un congruo termine, determinato di norma in almeno 24 ore lavorative prima dell'inizio dell'incremento medesimo, il nuovo temporaneo orario di lavoro.

Il maggior orario di lavoro svolto, rispetto alla percentuale di riduzione stabilita, potrà, conseguentemente, essere compensato con un minor orario di lavoro, rispetto alla medesima percentuale stabilita, entro le successive quattro settimane.

Nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del DM 94033/2016, le parti concordano che, durante la vigenza del presente contratto non saranno ammesse per i lavoratori in solidarietà, prestazioni di lavoro straordinario oltre il normale orario di lavoro contrattualmente previsto.

I programmi di riduzione oraria saranno oggetto di confronto a livello territoriale.

Articolo 6

Durante il periodo di vigenza della solidarietà tutti gli elementi retributivi fissi e variabili corrisposti dalla Società ai lavoratori interessati saranno proporzionalmente ridotti, come previsto dalle vigenti disposizioni in materia, in base all'entità dell'effettiva prestazione.

Il trattamento di integrazione salariale è a carico dell'I.N.P.S., nella misura e sulla base dei criteri stabiliti dall'Istituto, con esclusione di qualsiasi onere, anche indiretto, per l'azienda. L'azienda provvederà unicamente ad anticipare ai lavoratori interessati, alle singole scadenze mensili, il trattamento a carico INPS.

Resta fermo che gli importi degli elementi normativi retributivi a maturazione progressiva (ferie, permessi, mensilità aggiuntive ecc..) sono definiti sulla base dell'attività lavorativa effettivamente prestata.

Le parti ritengono opportuno continuare nel tavolo di confronto per la verifica di applicazione dell'accordo e per il monitoraggio comune dell'andamento, con l'obiettivo di valutare la congruità delle misure rispetto agli obiettivi di salvaguardia dei livelli occupazionali e di tutela dell'equilibrio economico aziendale.

Articolo 7

L'azienda si impegna a presentare nei termini di legge, istanza per la concessione dei benefici previsti dalle disposizioni di legge sopra citate.

Articolo 8

Il presente Contratto di Solidarietà decorre dal 01 aprile 2020; il termine finale della solidarietà viene fissato alla data del 30 settembre 2020.

Le parti si danno atto che, se la crisi del settore dovesse rientrare prima di tale termine il presente contratto di solidarietà sarà anticipatamente interrotto e verranno effettuate tutte le opportune comunicazioni formali.

Articolo 9

Le parti dichiarano conclusa con esito positivo la procedura di comunicazione ed esame congiunto ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e con la sottoscrizione del presente Accordo si danno reciprocamente atto di avere trovato una valida alternativa agli esuberi dichiarati e di aver conseguentemente stipulato un contratto di solidarietà ai sensi delle vigenti normative.

Di seguito **Allegato A**, parte integrante del presente accordo:

Elenco dei lavoratori coinvolti nella riduzione di orario.

Data
23 marzo 2020

Piergiulio Donzelli - General Manager;

Roberto Bettinelli – Chief Financial Officer;

Claudio Zambrano – Avvocato della Società;

FILCAMS CGIL Nazionale rappresentata da Danilo Lelli;

FISASCAT CISLNazionale rappresentata da E.M. Vanelli;

UILTUCS UIL Nazionale rappresentata da Emilio Fagnoli;