

**ACCORDO SINDACALE PER L'ACCESSO ALL'ASSEGNO DI ORDINARIO RICONOSCIUTO DAL  
FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (F.I.S.)  
AI SENSI DELL'ART. 29 e 30 DEL D. LGS. 148/2015 e ART. 19 DL 18/2020**

Il giorno 30/03/2020, in via telematica, come consentito dalla normativa vigente, si sono incontrati:

- per AKKA ITALIA Srl (d'ora innanzi denominata "l'Azienda"), la Dottoressa Arianna Gambera, per la rappresentanza HR aziendale nonché l'avv. Cristina Baglioni, responsabile legale della Società, con potere di firma anche nei documenti risultanti da incontri con le OOSS e relazioni industriali in generale, abilitata alla firma;
- per l'OO. SS. Filcams CGIL nella persona di Jacopo Doinisio (di seguito OO.SS.);

d'ora innanzi congiuntamente denominati "le Parti", per definire le condizioni di accesso all'Assegno Ordinario da parte del Fondo di Integrazione Salariale (F.I.S.) ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 148/2015 e dell'art. 19 del DL 18/2020.

Premesso che

- a) l'Azienda applica il CCNL Terziario: distribuzione e servizi (Confcommercio);
- b) nell'unità produttiva di Torino l'Azienda occupa n. 137 impiegati e 2 operai; nell'unità produttiva di Milano l'Azienda occupa 158 impiegati; nell'unità produttiva di Roma l'Azienda occupa 68 impiegati; nell'unità produttiva di Pisa l'Azienda occupa 27 impiegati; nell'unità produttiva di Udine l'Azienda occupa 32 impiegati; nell'unità produttiva di Modena l'Azienda occupa 47 impiegati; nell'unità produttiva di Bologna l'Azienda occupa 32 impiegati; nell'unità produttiva di Gallarate l'azienda occupa 8 impiegati; nell'unità produttiva di Pomezia l'Azienda occupa 1 impiegato; tutti non beneficiari di pensioni di anzianità o di vecchiaia come previsto dalle vigenti norme e rientra nell'ambito di applicazione del Fondo di Integrazione Salariale (F.I.S.) in quanto operante in un settore per il quale non sono stati costituiti fondi bilaterali di cui all'art.li 26 e 27 del del D. Lgs. 148/2015 ed essendo al di fuori del campo di applicazione della Cigo e Cigs di cui al Titolo I del citato decreto;
- c) l'orario normale di lavoro settimanale per i full time è pari a n. 40 ore, distribuite su 5 giornate lavorative;
- d) a seguito dei recenti provvedimenti nell'ambito dei provvedimenti assunti con i D.L. n. 6 e n.9 del 2020 e dei successivi D.P.C.M. contenenti misure straordinarie per il contenimento dell'epidemia COVID-19, l'Azienda ha subito un drastico ed immediato calo dell'attività configurabile tra le causali a cui si applicano specifiche condizioni di accesso al Fondo di Integrazione Salariale (FIS). L'Azienda dichiara che tale riduzione temporanea dell'attività lavorativa, non è imputabile alla Società né ai lavoratori e che si tratta di "*evento oggettivamente non evitabile*", pertanto ritiene necessario ricorrere all'Assegno Ordinario di cui all'art. 30 del D.Lgs. 148/2015 e all'art. 19 del DL 18/2020 in misura pari al trattamento di integrazione salariale;
- e) l'Azienda, con lettera del 17/03/2020, ha inviato la comunicazione preventiva ai sensi e per gli effetti dell'art. 14 D. Lgs. 148/2015 e art. 19 DL 18/2020 alle organizzazioni sindacali provinciali di Torino e Milano (inviate successive comunicazioni alle OO.SS. di Torino in data 25/03/2020 e 26/03/2020 ad integrazione della precedente); con lettera del 20/03/2020 l'Azienda ha inviato la

comunicazione preventiva ai sensi e per gli effetti dell'art. 14 D. Lgs. 148/2015 e art. 19 DL 18/2020 alle organizzazioni sindacali provinciali di Pisa, Udine e Roma; con lettera del 23/03/2020 l'Azienda ha inviato la comunicazione preventiva ai sensi e per gli effetti dell'art. 14 D. Lgs. 148/2015 e art. 19 DL 18/2020 alle organizzazioni sindacali provinciali di Modena, Bologna, Gallarate e Pomezia finalizzato a fronteggiare la situazione di crisi, salvaguardando gli attuali livelli occupazionali, mediante l'accesso all'Assegno Ordinario riconosciuto dal F.I.S.;

f) nel corso dell'incontro che si è svolto in data odierna unicamente con la filcams CGIL, l'Azienda ha illustrato la situazione di crisi aziendale e presentato l'ipotesi di riduzione dell'orario di lavoro e le Parti hanno valutato positivamente la necessità di ricorrere all'Assegno Ordinario riconosciuto dal F.I.S. ai sensi del combinato disposto dell'art. 30 del D.Lgs. 148/2015 e dell'art. 19 del DL 18/2020;

**tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:**

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo e le OO.SS prendono atto delle dichiarazioni aziendali;
2. Le Parti concordano che l'Azienda, potrà ridurre:
  - dal 17/03/2020 al 16/05/2020 fino ad un massimo del 100% l'orario di lavoro di n. 138 dipendenti della sede di Torino e 150 dipendenti della sede di Milano
  - dal 23/03/2020 al 16/05/2020 fino ad un massimo del 100% l'orario di lavoro di n. 66 dipendenti della sede di Roma, 27 dipendenti della sede di Pisa e 32 dipendenti della sede di Udine
  - dal 24/03/2020 al 16/05/2020 fino ad un massimo del 100% l'orario di lavoro di n. 45 dipendenti della sede di Modena, 31 dipendenti della sede di Bologna, 7 dipendenti della sede di Gallarate e 1 dipendente della sede di Pomezia(di cui allo stato non è possibile identificare con esattezza i nominativi per continuo mutare dello scenario e dei rapporti con i propri clienti), nel rispetto dei limiti previsti dall'art. 19 del DL 18/2020, per un massimo di 9 settimane, applicando i criteri di omogeneità tra il personale adibito a mansioni equivalenti, tenendo anche conto delle compatibilità tecnico organizzative, garantendo ove possibile l'equa rotazione fra i dipendenti coinvolti.
3. L'azienda avrà la facoltà di richiamare in servizio i lavoratori con un preavviso di 72 ore.
4. Le integrazioni salariali a titolo di assegno di ordinario a carico dell'Inps saranno anticipate dall'Azienda unitamente alle spettanze retributive mensili, alle normali scadenze. L'azienda si attiverà per il disbrigo delle procedure amministrative, assumendosi la responsabilità di eventuali errori di compilazione e/o trasmissione.
5. In caso di eventuali criticità che dovessero intervenire nel corso dell'applicazione del presente accordo, le Parti si incontreranno tempestivamente al fine di ricercare strumenti finalizzati alla conservazione del rapporto di lavoro.
6. Le Parti firmatarie concordano altresì che, ai fini di quanto disciplinato dal presente verbale di accordo, si facciano salve anche retroattivamente le disposizioni eventualmente introdotte da norme di livello superiore e/o da provvedimenti che dovessero essere emanati con riferimento alle sospensioni dal lavoro qui disposte e riconducibili all'emergenza COVID-19. Su richiesta delle parti sarà altresì avviato un confronto territoriale per la gestione operativa

della procedura.

Letto, confermato e sottoscritto in data odierna.

L'azienda Bino Stegell.

Le OO.SS

Filcams CGIL Luca Dianni