

**ACCORDO SINDACALE PER L'ACCESSO AL
FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE – ASSEGNO ORDINARIO
PER GESTIONE EMERGENZA COVID-19 (CORONAVIRUS)
SETTORE TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI E SETTORE TURISMO**

Il giorno 2 luglio 2020

Tra

L'azienda Community S.r.l., con sede legale in Milano (MI), via Serbelloni Gabrio n. 4,
C.F./P.Iva 06618771007 - e-mail administration@communitygroup.it, PEC
amministrazione.community@pec.it, in persona del proprio legale rappresentante Dott. AURO
PALOMBA,

e

le OO.SS.

Filcams CGIL Nazionale in persona di

Sergio Aliprandi

Fisascat CISL Nazionale in persona di

Gloria Proia

Uiltucs UIL Nazionale in persona di

Massimo Forti

Assindutria Venetocentro Treviso in persona di

VISTI

- l'art. 29 del D.Lgs. 148/2015;
- la Circolare Inps n. 201 del 16 dicembre 2015;
- il Messaggio Inps n. 7637 del 28 dicembre 2015;
- il Decreto Interministeriale n. 94343 del 3 febbraio 2016;
- il Decreto Interministeriale n. 95442 del 15 aprile 2016;
- la Circolare Inps n. 176 del 9 settembre 2016;
- la Circolare Inps n. 130 del 15 settembre 2017;
- il Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020;
- il Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020;
- il Decreto Legge n. 52 del 15 giugno 2020.

PREMESSO CHE:

- a) l'azienda Community S.r.l. svolge attività di direzione aziendale e consulenza gestionale
- pubbliche relazioni e comunicazione cod. ATECO 70.21.00;
- b) l'azienda applica il CCNL terziario (Confcommercio) ed è strutturata su n. 4 unità
operative, situate in:
 - Milano (MI), via Privata F.lli Gabba n. 8;
 - Treviso (TV), Piazza San Francesco n. 1/9;
 - Treviso (TV), Via Pescheria n. 5;
 - Roma, Via Giovanni Nicotera n. 29;

Aliprandi

Proia

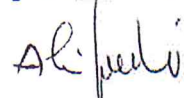
Forti

Palomba

- c) l'azienda ha attualmente un totale di n. 36 dipendenti (calcolati come media full-time equivalente negli ultimi 6 mesi);
- d) l'azienda è iscritta all'associazione datoriale Assindustria Venetocentro di Treviso;
- e) l'azienda non è aderente all'Ente Bilaterale Provinciale;
- f) l'azienda si trova a dover affrontare una importante ed imprevedibile crisi imputabile direttamente alle problematiche generate dall'emergenza COVID-19 (CORONAVIRUS) (accertato pregiudizio), con conseguente ed inderogabile necessità di ridurre l'attività lavorativa del personale dipendente, al fine di evitare di procedere con una riduzione di personale e, pertanto, con dei licenziamenti, oltre che di proteggere la salute di lavoratori e clientela, che diversamente subirebbe un grave pregiudizio;
- g) l'azienda, in relazione alle situazioni di pericolo venutesi a creare con la diffusione del COVID-19 ed in conformità ai protocolli di regolamentazione del 14 e del 24 marzo 2020 e successivi aggiornamenti, sta adottando tutte le misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro per la tutela dei propri dipendenti.
- h) l'azienda rientra nelle ipotesi di cui all'art. 19 del D.L. n. 18 del 17/03/2020 e s.m.i.;
- i) l'azienda ha già fruito di un precedente autorizzato periodo di integrazione salariale con causale COVID-19

TUTTO CIÒ PREMESSO

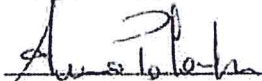
- 1) l'azienda informa che sussistono i presupposti di ricorso al FIS – assegno ordinario, sulla base di quanto previsto dal D.L. n. 18 del 17/03/2020 e successivi interventi normativi;
- 2) si è provveduto a predisporre un programma di sospensione/riduzione della prestazione di lavoro, anche non continuativa, dal 3/06/2020 al 31/08/2020,
 - ✓ per totale di massimo 2 settimane e di circa 78 ore a completamento delle iniziali 9 settimane previste dal D.L. n. 18/2020 e non interamente fruito
 - e
 - ✓ esaurito il periodo di 9 settimane precedentemente concesso, per un periodo totale di massimo 5 settimane e per un totale di massimo 6.335 ore, come previsto dal D.L. n. 34/2020;
 - e
 - ✓ esaurito il periodo di 14 (9 + 5) settimane precedentemente concesso, si è provveduto a predisporre un ulteriore programma di



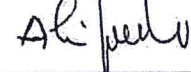
sospensione/riduzione della prestazione lavorativa, anche non continuativa, da fruire entro il 31/10/2020, per un massimo di 4 settimane e per un totale di massimo 5.068 ore, come previsto dal D.L. n. 34/2020 e dal D.L. n. 52/2020;

- 3) in tali periodi la prestazione lavorativa dei dipendenti indicati è sospesa nei confronti dell'azienda ed i lavoratori sono consapevoli che percepiranno dalla stessa e/o dall'Inps quanto previsto dalle norme contrattuali e di legge;
- 4) i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere sono motivati da esigenze tecnico produttive aziendali;
- 5) nel periodo di sospensione/riduzione dell'attività con utilizzo degli ammortizzatori sociali viene prevista la rotazione del personale, per le mansioni compatibili con le esigenze tecnico, organizzative e produttive aziendali;
- 6) l'azienda si riserva, nell'eventualità di un mutamento rilevante delle condizioni che hanno generato la richiesta, di apportare integrazioni o modifiche al programma concordato, anche revocando in tutto o in parte il programma di sospensione/riduzione
- 7) la sospensione/riduzione dell'orario di lavoro si articolerà come segue:
- 8) il trattamento di integrazione salariale verrà corrisposto con le seguenti modalità:
anticipazione da parte del datore di lavoro e integrazione delle retribuzioni al 100%;
- 9) l'azienda è consapevole delle conseguenze di dichiarazioni mendaci.

Il legale rappresentante dell'azienda



Filcams CGIL Nazionale



Fisascat CISL Nazionale



Uiltucs UIL Nazionale

