

**ACCORDO SINDACALE PER L'ACCESSO
ALLA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA
SETTORE TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI
PER GESTIONE EMERGENZA COVID-19 (CORONAVIRUS)**

Tra

la Società **Compar S.p.A.**, con sede legale in Limena (PD), via A. Volta n. 6, P.IVA 00362520280 - mail HR_Compar@bata.com, pec comparbata@legalmail.it, tel. 049/8991111 in persona del proprio legale rappresentante Sig. Claudio Alessi (di seguito denominata l'Azienda e/o la Società)

e le OO.SS.

Filcams CGIL Nazionale in persona della Sig.ra Vanessa Caccерini

Fisascat CISL Nazionale in persona del Sig. Salvo Carofratello

Uiltucs Nazionale in persona del Sig. Antonio Vargiu

VISTI

- il Decreto Legge n. 9 del 2 marzo 2020, artt. 15 e 17;
- la Legge n. 27 del 24 aprile 2020;
- il Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020, art. 22 e s.s. come modificato dal Decreto Legge 19 maggio 2020 n. 34;
- il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 24 marzo 2020, nonché del 24 aprile 2020 e del successivo Decreto n. 7 del 30 maggio 2020;
- Il Decreto legge n. 52 del 16 giugno 2020, art. 1.

PREMESSO CHE



- a) l'Azienda Compar S.p.A. svolge attività di commercio al dettaglio di calzature ed accessori, codice ATECO 47.72.1;
- b) l'Azienda in data 01/04/2020 ha siglato con le sopracitate OO.SS un verbale di accordo per l'accesso alla cassa integrazione guadagni in deroga per emergenza COVID-19, chiedendo la fruizione delle prime 9 settimane previste dall'art. 22 del D.L. n. 18/2020;
- c) l'Azienda ha ricevuto autorizzazione alla fruizione delle prime 9 settimane di cassa integrazione guadagni in deroga con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 105764 del 05/06/2020;
- d) L'Azienda ha interamente fruito delle sopracitate 9 settimane nel periodo intercorrente fra il 16 marzo 2020 e il 17 maggio 2020;
- e) Successivamente l'Azienda ha provveduto ad inviare in data 08/06/2020 a mezzo pec alle sopracitate OO.SS una nuova comunicazione informativa contenente la richiesta di usufruire di un ulteriore periodo di Cassa integrazione guadagni in deroga nei limiti di cui all'art. 22 e s.s. del D.L. n. 18/2020 come modificato dal Decreto Legge n. 34/2020 e di cui all'art. 1 del D.L. n. 52 del 16 giugno 2020;
- f) l'Azienda applica il CCNL Terziario – Confcommercio con più di 50 dipendenti, CSC n. 70207 e, oltre alla sede legale sita a Limena (PD) in via A. Volta, 6 conta altre **233** unità produttive/operative (punti vendita) dislocate su 18 regioni, i cui indirizzi sono indicati nell'allegato 1;
- g) Come previsto dall'art. 22 e s.s. del D.L. 18/2020 come modificato dal D.L. 34/2020 e come previsto dall'art. 2, comma 1, del Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 24/3/2020, qualora la crisi coinvolga più unità produttive del medesimo



datore di lavoro site in 5 o più Regioni e Province autonome sul territorio nazionale, ai fini del coordinamento delle relative procedure, il trattamento di Cassa integrazione salariale in deroga è riconosciuto dal Ministero del lavoro per conto delle Regioni interessate.

- h) Le parti, in data 23/06/2020 hanno esperito l'esame congiunto per via telematica di cui all'art. 22 del D.L. n. 18/2020 come modificato dall'art. 70 del D.L. n. 34/2020, nel corso del quale entrambe hanno appurato la necessità per l'azienda di ricorrere ad un ulteriore periodo di Cassa integrazione guadagni in deroga legata all'emergenza COVID-19, vista la chiusura di tutti i punti vendita in Italia imposta dai provvedimenti governativi nei mesi di marzo, aprile e maggio e vista la successiva forte perdita di incasso e contrazione delle vendite nella fase di riapertura dei negozi dovuta allo scarso afflusso di clientela, in particolare nelle filiali turistiche, conseguente anche al contingentamento degli ingressi dovuto ai provvedimenti restrittivi posti in essere dal governo a tutela della salute e della sicurezza di dipendenti e clienti.
- i) l'azienda ha un totale di n. **1259,35** dipendenti (full time equivalent) come media nell'ultimo semestre;
- j) l'azienda è iscritta all'associazione datoriale Confindustria;
- k) l'azienda è aderente all'Ente Bilaterale;
- l) L'Azienda si trova a dover affrontare una importante ed imprevedibile crisi imputabile direttamente alle problematiche generate dall'emergenza COVID-19 (CORONAVIRUS), con conseguente ed inderogabile necessità di ridurre/sospendere 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.

TUTTO CIÒ PREMESSO

1. si è, pertanto, provveduto a predisporre un ulteriore programma di sospensione/riduzione della prestazione di lavoro dei dipendenti della sede legale e dei punti vendita con inizio a partire dal **18/05/2020**;
2. in tali periodi la prestazione lavorativa dei dipendenti indicati è sospesa nei confronti dell'azienda ed i lavoratori sono consapevoli che il trattamento di integrazione salariale verrà anticipato dall'azienda per conto dell'Inps come previsto dal co. 6-bis dell'art. 22 del D.L. n. 18/2020;
3. i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere sono motivati da esigenze tecnico produttive aziendali;
4. l'azienda dichiara di aver fatto fruire, prima dell'accesso all'ammortizzatore sociale, le ferie maturate e non godute al 31/12/2019;
5. L'Azienda informa che sussistono tutti i presupposti di ricorso alla CIG in deroga in quanto, per il suo inquadramento, non può accedere agli altri ammortizzatori sociali ordinari previsti dal D.lgs. n. 148/2015, in quanto facente parte del settore terziario - commercio con più di 50 dipendenti, CSC n. 70207, rientrante in ambito di applicazione CIGS, per il quale non è presente altro ammortizzatore sociale utilizzabile con causale "Covid-19 nazionale";
6. l'azienda comunica che sospenderà/ridurrà l'attività lavorativa per un ulteriore periodo dal **18/05/2020 al 31/10/2020** con richiesta di intervento della CIG in deroga per un numero di giornate anche non consecutive che rispetti il limite massimo previsto dalle norme vigenti (nel limite massimo di ulteriori n. 9 settimane fruibili anche per periodi antecedenti il 1° settembre 2020, a prescindere dal settore di appartenenza).

7. L'Azienda inoltre fruirà anche delle ulteriori **4 settimane** previste dall'art. 22 comma 8-quater del Decreto Legge n. 18/2020, per le proprie unità produttive/operative site nelle regioni del Veneto, Lombardia ed Emilia-Romagna;
8. In particolare, La sospensione e/o riduzione interesserà n. **1.626 lavoratori** (Allegato 2), per un numero di ore di integrazione salariale, indicativamente e complessivamente pari a **487.913 ore** così articolate:
 - **229.580 ore** per le ulteriori 5 settimane da usufruirsi entro il 31/08/2020 previste dall'art. 22, co. 1, D.L. n. 18/2020 così come modificato dall'art. 70, D.L. n. 34/2020;
 - **74.669 ore** per le 4 settimane previste per le sole unità produttive/operative site nelle regioni del Veneto, Lombardia ed Emilia-Romagna secondo le previsioni dell'art. 22, co. 8-quater, del D.L. n. 18/2020;
 - **183.664 ore** per le eventuali 4 settimane da usufruirsi entro il 31 ottobre 2020 come previsto dall'art. 1 del D.L. n. 52/2020 il quale ha concesso la possibilità di fruire di queste ulteriori 4 settimane anche in periodi antecedenti il 1° settembre 2020.
9. per quanto riguarda il personale impiegato presso gli uffici della sede legale di Limena (PD), l'azienda, come previsto dal D.P.C.M. 1 marzo 2020, ha deciso di ricorrere all'utilizzo del lavoro agile (c.d. smart working) in modalità semplificata rispetto a quanto previsto dalla Legge 22 maggio 2017 n. 81, per tutte le funzioni le cui attività siano compatibili lo svolgimento da remoto dell'attività lavorativa. Ciò, anche dopo la riapertura degli uffici di sede disposta dai provvedimenti governativi. In ogni caso, anche il personale di sede sarà soggetto ad una sospensione/riduzione dell'attività lavorativa con utilizzo della Cassa integrazione in deroga, precisando comunque che, nel periodo di sospensione/riduzione dell'attività, l'Azienda, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive e la fungibilità dei lavoratori coinvolti, anche considerando le particolari condizioni del mercato di riferimento, attuerà, ove possibile e qualora la sospensione e/o riduzione non riguardi l'intero organico aziendale, la rotazione dei lavoratori sospesi o impiegati con orario ridotto;
10. per quanto riguarda il personale in forza presso le unità produttive (punti vendita) di cui all'allegato 1, rimarrà sospeso a zero ore qualora dovessero essere disposti ulteriori periodi di chiusura di tutti gli esercizi commerciali. In caso di apertura dei punti vendita, compatibilmente con le con le esigenze tecniche, organizzative e produttive, anche considerando le particolari condizioni del mercato di riferimento e del riavvio dell'attività economica, attuerà, ove possibile e qualora la sospensione e/o riduzione non riguardi l'intero organico impiegato nella specifica unità produttiva, la rotazione dei lavoratori sospesi o impiegati con orario ridotto;
11. l'azienda, qualora sorgessero problematiche territoriali connesse alla rotazione del personale sospeso in CIGD, si impegna al fine di trovare delle soluzioni univoche sul territorio nazionale in merito alla gestione dei criteri di rotazione dei lavoratori sospesi o impiegati con orario ridotto, rendendosi disponibile ad aprire un tavolo di confronto sindacale con le OO.SS nazionali e se del caso anche territoriali. Ciò rimane valido solo qualora la sospensione e/o riduzione dell'attività lavorativa non riguardi l'intero organico impiegato nella specifica unità produttiva (punto vendita) a causa dell'eventuale chiusura del negozio.
12. l'azienda si riserva, nell'eventualità di un mutamento rilevante delle condizioni di mercato, di apportare integrazioni o modifiche al programma concordato, anche revocando in tutto o in parte il programma di sospensione/riduzione;
13. l'azienda, inoltre, ha un normale orario di lavoro pari a 40 ore settimanali, il quale, viene ridotto per ogni lavoratore dipendente a 39 ore settimanali dopo 2 anni dalla data di assunzione e a 38 ore settimanali dopo 4 anni dall'assunzione, in virtù dell'assorbimento dei Permessi Retribuiti previsti dall'art. 146 del CCNL Terziario-Confcommercio;



14. alla luce delle considerazioni sopra riportate, si rende indifferibile procedere con la sospensione/riduzione temporanea dell'attività lavorativa per tutto il personale occupato, pari a **1.626 lavoratori**, per il periodo e secondo le modalità indicate ai precedenti punti 9 e 10.
15. la sospensione a zero ore o la riduzione oraria potranno essere ulteriormente prorogate in base a specifici provvedimenti che verranno emanati dalle pubbliche autorità;
16. l'azienda concorda infine con le OO.SS che, come previsto dall'art. 22 co. 6-bis del D.L. n. 18/2020 come modificato dal D.L. 34/2020, il trattamento di integrazione salariale sarà anticipato dall'azienda per conto dell'INPS il quale provvederà poi con il rimborso o conguaglio degli importi anticipati secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.
17. con la firma del presente accordo, si intendono validati anche i contenuti dell'allegato 1 e dell'allegato 2, senza che sia necessaria l'apposita sottoscrizione di ogni singola pagina dei medesimi.
18. l'azienda è consapevole delle conseguenze di eventuali dichiarazioni mendaci.

Padova, 23/06/2020

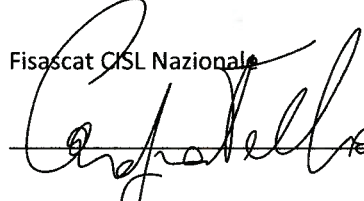
Il legale rappresentante dell'azienda



Filcams CGIL Nazionale



Fisacat CISL Nazionale



Uiltucs Nazionale

