



### Verbale di Esame Congiunto e Accordo

Il giorno 15 aprile 2020 si sono riuniti in modalità di video- e/o tele- conferenza:

- **Hafele Italia srl** (di seguito anche la "Società"), con sede in Carate Brianza, via della Valle 67bis, codice fiscale 08113550159, rappresentata da Carlo Filippo Milesi e Gian Luca Formilli.
- **Confcommercio Imprese per l'Italia MI LO MB** rappresentata da Alessandra Setti
- **Filcams CGIL** con delega nazionale rappresentata da Matteo Moretti
- **Filcams CGIL Brianza** Fabiana Cabras
- **Fisascat CISL** con delega nazionale rappresentata da Rossana Mandelli
- **Fisascat Cisl Monza Brianza Lecco** rappresentata da Rossana Mandelli

(di seguito anche: le "OOSS")

- rappresentanti della **RSU** (di seguito anche: la "RSU" e, unitamente alle OOSS, alla Società e a Confcommercio, le "Parti")

Premesso che

- a) Hafele Italia srl occupa n. 96 dipendenti (di cui n. 3 Dirigenti, n. 10 Quadri, n. 83 Impiegati; 93 a tempo indeterminato) e applica integralmente il CCNL del settore terziario distribuzione e servizi firmato da Confcommercio;
- b) la Società risulta inquadrata all'INPS con Codice Statistico Contributivo 70109 e, in ragione di ciò, non ha accesso agli ammortizzatori sociali ordinari previsti dal D.Lgs. 148/2015, ma esclusivamente alla CIGS, per la quale versa regolarmente il relativo contributo;
- c) in conseguenza della particolare situazione oggettiva venutasi a creare e anche, prioritariamente, al fine di salvaguardare la salute e il benessere psicofisico dei lavoratori, la Società ha deciso di utilizzare lo *smartworking* quale modalità lavorativa per i lavoratori addetti alla sede e agli uffici, laddove compatibile con le contingenti esigenze organizzative e lavorative, nonché di procedere alla chiusura totale dell'attività come da Decreto 22 marzo 2020;
- d) con comunicazione trasmessa via pec il 7 aprile 2020 la Società ha comunicato la necessità di ricorrere all'utilizzo degli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa vigente, al fine di poter far fronte all'emergenza epidemiologica COVID-19 e dalle conseguenze della stessa sull'attività aziendale e sulla gestione dei rapporti di lavoro in essere;
- e) ai sensi della vigente normativa di cui all'art. 17 del D.L. n. 9 del 2 marzo 2020, all'art. 22, comma 1, del D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 e ai punti F), comma 4° e H) di cui alla Circolare INPS n. 47 del 28 marzo 2020, la Società può accedere alla cassa integrazione guadagni in deroga (di seguito: "CIGd");
- f) La Società, con l'assistenza di Confcommercio MI LO MB, e le OOSS Nazionali si sono riunite in modalità video- e tele-conferenza in data 15 aprile 2020, analizzando in modo approfondito le già ben note motivazioni che rendono necessario il ricorso da parte della Società alla CIGd per tutti i dipendenti aventi diritto e per tutti le unità produttive, di cui all'Allegato 1, che forma parte integrante del presente verbale
- g) nel corso della suddetta riunione, le Parti hanno quindi compiutamente esperito l'esame congiunto previsto dalla legge, raggiungendo l'intesa in merito alla gestione della CIGd alle condizioni di seguito riportate

**Tutto ciò premesso**

si conviene quanto segue.



1. Le premesse formano parte integrante del presente Accordo.
2. Le Parti confermano che la Società si trova nelle condizioni per aver accesso al trattamento di CIGd determinato dall'emergenza epidemiologica nazionale COVID-19.

S.T.

F.A.

AS

3. La Società collocherà in cassa integrazione guadagni in deroga fino a un massimo di n. 93 dipendenti, in forza alla data del 17 marzo 2020 presso le unità produttive/uffici cui all'Allegato 1.
4. La collocazione avverrà dal 6 aprile 2020 in ogni caso entro la data del 31 agosto 2020, e come meglio di seguito precisato per un periodo non superiore a:
  - 13 settimane per i lavoratori addetti agli uffici ubicati in Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna di cui all'art. 17 del D.L. n. 9 del 2 marzo 2020
  - 9 settimane per i lavoratori addetti agli uffici/unità ubicate nel resto del territorio nazionale.
5. Compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e valutate le caratteristiche professionali dei lavoratori, nell'ambito della fungibilità delle mansioni svolte, l'Azienda effettuerà eque rotazioni del personale che beneficerà del CIGD;
6. In caso emergessero, in costanza di utilizzo dell'ammortizzatore, esigenze di lavoro aggiuntive, la società richiederà i lavoratori sospesi in cassa integrazione in deroga, nei limiti del normale orario contrattuale
7. I lavoratori potranno optare per il godimento di giorni di ferie residui al 31.12.2019 e già maturati per l'anno 2020 all'atto della richiesta stessa in luogo della collocazione in CiGd prevista dalla Società. Tale opzione dovrà essere comunicata alla società secondo modalità che saranno rese note dall'Ufficio del Personale, per poter permettere la corretta rendicontazione a consuntivo delle effettive ore di CiGd utilizzate.
8. Il pagamento del trattamento di cassa avverrà in modalità pagamento diretto da parte dell'INPS, come obbligatoriamente previsto in base all'art. 22 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18 e all'art. 17 del D.L. 2 marzo 2020, n. 9.
9. In attesa del pagamento da parte dell'Istituto di quanto dovuto a titolo di CiGd, con il cedolino del mese di aprile 2020 la Società anticiperà ai lavoratori, che abbiano una riduzione dell'orario uguale o superiore al 20 %, e che ne facciano richiesta, i ratei di 13.ma (6/12 maturati fino a giugno 2020) e un rateo di 14esima, mentre con il cedolino di maggio 2020 la Società anticiperà ai lavoratori, che abbiano una riduzione dell'orario uguale o superiore al 20%, e che ne facciano richiesta, i ratei di 13esima (6/12 maturati fino a giugno 2020) se non ancora richiesti, o i ratei di 14esima mensilità maturati fino al 30 aprile 2020. Resta fermo il diritto dei lavoratori al percepimento dei ratei ancora spettanti alle normali scadenze contrattuali.
10. La Società concederà ai lavoratori che ne facciano richiesta e che abbiano una riduzione dell'orario di lavoro uguale o superiore al 20%, nel mese di giugno 2020, anticipi sul TFR maturato e accantonato in azienda, anche in assenza dei requisiti specifici e delle casistiche previste dalla vigente normativa. Sono esclusi dalla presente misura i dipendenti il cui il TFR è stato totalmente destinato a fondi pensionistici complementari o il cui TFR è stato ceduto in garanzia tramite un contratto di finanziamento.
11. Durante i periodi di sospensione dalla prestazione lavorativa in corrispondenza dei quali sia prevista l'integrazione salariale, gli istituti contrattuali quali 13esima e 14esima, ferie e permessi matureranno regolarmente come nel caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro;
12. Con la sottoscrizione del presente verbale le Parti si danno atto che la procedura di informazione e consultazione sindacale è stata correttamente esperita ai sensi di quanto previsto dalla lettera F) della Circolare Inps n. 47 del 28 marzo 2020.
13. A partire dal mese di giugno e su richiesta di una delle Parti, potranno essere concordati incontri di verifica sull'utilizzo della CIGD.
14. Le Parti concordano altresì che qualora, futuri provvedimenti normativi andranno a ridefinire la disciplina della CIGd, le parti si incontreranno per valutarne l'impatto rispetto alle intese raggiunte.

Hafele Italia Srl  
  
 Confcommercio Imprese per l'Italia MI LO MB  


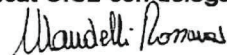
Filcams CGIL con delega Nazionale



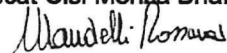
Filcams CGIL Brianza,



Fisascat CISL con delega Nazionale



Fisascat Cisl Monza Brianza Lecco



RSA

