

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

Il giorno 11 marzo 2020 presso la sede legale di BCD TRAVEL ITALY SPA in Viale Sarca 336, Milano

è avvenuto un incontro mediante call conference a cui hanno partecipato:

**BCD TRAVEL ITALY SPA**, nella persona del legale rappresentante dott. Davide Rosi e del Responsabile Risorse Umane Marina Ugazio,  
**Filcams - CGIL**, nella persona del dott. Luca De Zolt  
**le rappresentanze sindacali aziendali** nelle persone di Valeria Mele e Melania Torracchi, dipendenti di BCD TRAVEL ITALY SPA

di seguito denominate anche "le parti"

**PREMESSO CHE**

BCD Travel Italy opera nel settore della gestione dei viaggi d'affari, eventi aziendali e servizi alle agenzie di viaggio, atteso nella sua concezione più ampia e soggetto a tutti gli eventi di natura economica e politico-sociale conseguenti all'emergenza sanitaria del Coronavirus COVID-19, che ne hanno causato un collasso delle attività con conseguenze economiche, patrimoniali e finanziarie molto gravi.

Tale situazione, infatti sta determinando non solo una vera e propria paralisi delle richieste di viaggio, ma anche gli annullamenti dei viaggi già prenotati e a portafoglio, conseguenza anche di policy più restrittive e di misure di prevenzione introdotte dalle aziende per effetto della cancellazione di viaggi di lavoro, eventi e fiere.

La situazione critica e straordinaria sta determinando un'evidenza di esubero di di personale, quantificato nella misura di n. **188 unità**, occupate in tutto il territorio nazionale, su un organico complessivo pari a 382 unità.

Al fine di evitare la definitiva dichiarazione di esubero 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. **188 unità** in esubero 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 dalla data stessa di sottoscrizione.

Attualmente l'organico aziendale è così composto: 382 dipendenti suddivisi come segue (suddivisione in dettaglio in Allegato A):

Milano : 165 dipendenti  
Torino : 33 dipendenti  
Firenze : 86 dipendenti  
Treviso : 31 dipendenti  
Guardiagrele : 67 dipendenti

e risulta occupato in n. 5 unità aziendali, dislocate in 5 Province/Città Metropolitane, appartenenti a 5 differenti Regioni.

### Articolo 3

BCD Travel Spa applica il contratto collettivo nazionale dell'Industria Turistica - parte speciale Agenzie di Viaggio - (Federturismo)

### Articolo 4

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

Tale Contratto di Solidarietà interesserà i dipendenti occupati nelle unità aziendali elencate nel citato *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. 351 lavoratori in n. 5 unità aziendali, in modo distinto e differenziato sulla base dei ruoli e degli organici delle diverse unità aziendali. I criteri generali adottati, sono pertanto:

#### PER I REPARTI (dettaglio in allegato A)

- Business Travel: Riduzione media del 50% mensile circa
- MF&S : Riduzione media 50% mensile circa
- Travel Services Provider Riduzione media 49% mensile circa
- Amministrazione : Riduzione media 49% mensile circa
- HR & GS : riduzione media 42% mensile circa
- SPM : riduzione media 47% mensile circa
- MKT : riduzione media 50% mensile circa
- IT : riduzione media 20% mensile circa
- Ass.Direzione: riduzione media 30% mensile circa

- Milano : Riduzione 48% mensile circa
- Treviso : Riduzione 49% mensile circa
- Torino : Riduzione 50% mensile circa
- Firenze : Riduzione 50% mensile circa
- Guardiagrele: Riduzione 50% mensile circa

La riduzione prevista si intende su base mensile.

La riduzione media oraria non sarà comunque superiore al 50% dell'orario mensile dei lavoratori interessati dal contratto di solidarietà.

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, salvo urgenti ed imprevedibili necessità

#### 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, 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, 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.

Tenuto conto che parte del personale interessato dalla riduzione dell'attività lavorativa sarà ancora coinvolto nei piani di smaltimento Ferie e permessi AP, si concorda che lo smaltimento potrà avvenire anche in costanza di applicazione del presente contratto.

Stessa condizione verrà applicata al personale che rientrerà in servizio al termine delle assenze per astensione obbligatoria per maternità e congedo parentale e al personale il cui contratto part-time post partum avrà scadenza nel periodo di vigenza del contratto di solidarietà.

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, se del caso, 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 e, quindi, di piena operatività della presente intesa, decorre dalla data di sottoscrizione del presente accordo; 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.

Vista la particolare situazione si concorda che nel caso in cui vengano adottati strumenti di miglior favore o, in caso di aggravamento della situazione, al ricorso alla Cigs, la parti si danno reciproco impegno a rivedere il presente contratto.

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

Elenco dei lavoratori coinvolti nella riduzione di orario.

Data 11/03/2020

Datore di Lavoro  
Davide Rosi

Per OO.SS.  
Luca De Zolt  
Filcams - CGIL

Per RSA  
Valeria Mele

Melania Torracchi