

Accordo sindacale per assegno ordinario

(ai sensi dell'art. 31 del Dlgs n. 148/2015 e art. 6, D.M. n. 94343/2016)

In data 17 luglio 2020 si sono incontrati in modalità videoconferenza, come previsto dal decreto 18/2020

La NEXT GENERATION TRAVEL S.r.l., con sede Legale in Milano Via Caldera 21 P. IVA 08686560965, rappresentata dal Consigliere Delegato Marco Inzolia – [REDACTED] – C.F.: [REDACTED] – residente in Settimo Milanese (MI) – Via Pavese 67 - 20019 (di seguito Società)

E

Per O.S. Luca De Zolt della Filcams Cgil Nazionale

premesse che:

la Società opera nel settore de Business Travel con applicazione del CCNL Imprese di Viaggi Federturismo, notoriamente soggetto a tutti gli eventi di natura economica, politico-sociale e in questi giorni colpito pesantemente dalla crisi del Coronavirus (COVID-19) che sta determinando:

una vera e propria paralisi delle richieste di viaggio (-75% di fatturato solo nella settimana di esordio dell'epidemia) per le diverse aree del mondo;

policy più restrittive, di misure di prevenzione introdotte dalle aziende in merito alle trasferte dei collaboratori;

cancellazione di eventi e fiere;

progressiva richiesta di cancellazione di viaggi programmati, anche a causa delle misure restrittive che alcuni Paesi esteri stanno adottando nei confronti dell'ingresso di viaggiatori italiani, fattore che determina un ulteriore aggravio del danno.

La società è costituita da uffici diversi: Business Travel, Viaggi cosiddetti Etnici, agenzie viaggi, gestiti integralmente con personale dipendente e quindi particolarmente esposta alle turbolenze del mercato, dovendo sostenere una struttura di costi fissi alta;

✓ la situazione critica straordinaria determina un esubero non strutturale di personale pari a n. 43 unità in data odierna, su un organico complessivo pari a n. 43 unità;

✓ la società ha già fruito interamente delle 18 settimane di FIS di cui ai decreti 18/20 e 34/20;

✓ con il precipuo fine di preservare i livelli occupazionali durante la situazione sopra citata, derivante da evento non prevedibile né imputabile alla Società risulta oggi indifferibile il ricorso agli ammortizzatori vigenti, nella specie al trattamento dell'assegno ordinario di cui al Fondo di Integrazione salariale (FIS) per la riduzione dell'orario, atteso che la società non rientra nel campo di applicazione della normativa in materia di cassa integrazione ordinaria e straordinaria ed opera in un settore non coperto dai Fondi di solidarietà Bilaterali previsti all'art. 26 del D. Lgs. 148/2015;

Visto l'art. 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148;

Visto l'art. 6 del decreto ministeriale 10 marzo 2016, n. 94343;

Visto il decreto 17 marzo 2020, articolo 19;

Considerata la prassi amministrativa vigente in materia;

tutto ciò premesso, visto, considerato, le Parti



concordano quanto segue:

1. le premesse costituiscono parte integrante ed essenziale del presente accordo.
2. il licenziamento del personale in esubero non escludibile ed attualmente quantificabile in numero 43 unità, viene evitato con la stipula del presente accordo che prevede una riduzione di orario di lavoro per il personale dipendente. La società presenterà domanda per l'accesso al FIS mediante l'Assegno ordinario con causale COVID 19, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di legge sopra richiamate.

La Società comunica che tutti i dipendenti interessati all'assegno ordinario posseggono, alla data di stipula del presente accordo, un'anzianità lavorativa di almeno 90 giornate.

3. La società presenterà nei termini prescritti dalla normativa istanza di accesso al trattamento dell'assegno di ordinario del Fondo di Integrazione salariale (FIS) per crisi dovuta a fattori esterni non prevedibili, ovvero per conseguenze del COVID19

4. La società occupa complessivamente n. 43 lavoratori:

impiegati full time n. 28

impiegati part time n. 13

impiegati apprendisti n. 1

Impiegati a tempo determinato n. 1

5. Detta istanza riguarderà tutti i 43 dipendenti in forza nella misura di riduzione fino alle zero ore, per il periodo dal per 13 settimane decorrenti dal 07/07/2020.

6. Le Parti si danno atto che, entro il termine del periodo su indicato, si incontreranno per valutare ulteriori strumenti atti a difendere l'occupazione stante il prevedibile perdurare della situazione di crisi anche oltre il periodo stesso;

7. La riduzione di orario potrà essere applicata, in relazione alle esigenze tecnico-organizzative aziendali ed alla necessità di garantire il funzionamento dei reparti/unità aziendali, operando sull'orario giornaliero, settimanale, mensile o attraverso la combinazione delle varie modalità, privilegiando comunque le riduzioni verticali. Le riduzioni potranno essere effettuate anche a zero ore. Su tali aspetti l'azienda e le RSA, congiuntamente alle Filcams territoriali, svolgeranno specifici confronti, anche in via telematica.

8. I programmi di riduzione oraria avranno di norma cadenza bisettimanale. Le parti concordano, 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.

9. Quanto sopra precisato, potrà verificarsi, tenuto conto anche dell'organico esiguo di talune unità produttive, 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 ovvero dell'intensificarsi dell'attività lavorativa.

10. Durante il periodo di vigenza del FIS 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.



11. l'azienda, inoltre, si impegna a programmare entro dal termine delle 13 settimane richieste in questa sede, il calendario ferie che ad oggi, stante il grave periodo di crisi, non è in grado di concedere in sostituzione del periodo di cassa per carenza di liquidità.

12. Il trattamento di integrazione salariale, è a carico dell'INPS, nella misura e sulla base dei criteri stabiliti dall'Istituto, con esclusione di qualsiasi onere, anche indiretto, per l'azienda. L'azienda dichiara sin d'ora che intende richiedere il pagamento diretto da parte dell'INPS appena verranno rese note le procedure in merito.

13. Con il presente accordo le Parti si danno atto di aver esperito la procedura prevista dall'articolo 19 del decreto legislativo 17 marzo 2020.

14. 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.

Letto approvato e sottoscritto

L'azienda

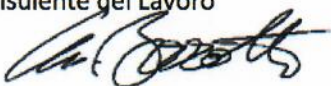
O.S.

Luca De Zolt Filcams Cgil Nazionale



per Next Generation Travel il Consulente del Lavoro

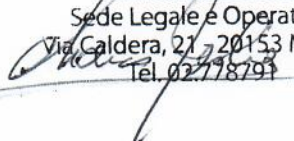
Rag. Massimiliano Buzzotta



per Next Generation Travel

Marco Inzoilia Consigliere Delegato

NGT S.r.l.
P.IVA 08686560965
Sede Legale e Operativa:
Via Caldera, 21 - 20153 Milano
Tel. 02.778791



Dichiarazione a verbale

La società, considerata la gravissima situazione di crisi finanziaria in cui versa, dichiara che attiverà la procedura per il pagamento diretto da parte dell'Inps ai sensi dell'art 19, comma 5, D.L. 17 marzo 2020, n. 18.

Per Next Generation Travel

NGT S.r.l.
P.IVA 08686560965
Sede Legale e Operativa:
Via Caldera, 21 - 20153 Milano
Tel. 02.778791

