

ACCORDO PER CONTRATTO DI SOLIDARIETA'

ai sensi dell'art. 21, comma 5, del D. lvo. 148/2015

Il giorno 3 marzo 2020 presso la sede legale di WHL s.r.l., sita in Venezia, Viale Ancona, 24 - Mestre, si sono riuniti:

WHL s.r.l., (di seguito anche denominata Società), rappresentata dal sig. Aldo Fabris, legale rappresentante assistito dalla d.ssa Sabrina Palmitessa CDL e dall'avv. Caterina Dal Mas

e

- **FILCAMS-CGIL Nazionale**: Luca De Zolt;
- **FISASCAT-CISL Nazionale**, Maurizia Rizzo;
- **UILTUCS-UIL Nazionale**, Luigino Boscaro;
- **FISASCAT-CISL Provinciale di Venezia**, Diego Marcomini;
- **UILTUCS-UIL Provinciale di Venezia**, Massimo Del Vecchio;

sono altresì presenti in videoconferenza

- **FILCAMS-CGIL ROMA E LAZIO**, Claudio Guglielmi e Livia Astolfi;
- **UILTUCS-UIL MILANO**, Gabriella Dearca;

unitamente alle rappresentanze sindacali aziendali di Venezia, Milano, Roma e Genova

PREMESSO CHE:

WHL opera nel settore della produzione e distribuzione turistica, come tour operator, soggetto a tutti gli eventi di natura economica, politico-sociale e colpito pesantemente dalla crisi del Coronavirus COVID-19 che sta determinando:

- una vera e propria paralisi delle richieste di viaggio a livello globale;
- una 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;
- sospensione dei viaggi di istruzione in Italia e all'estero, per cittadini residenti su tutto il territorio nazionale disposta dal MIUR;
- una brusca frenata dei viaggi d'affari, per le stesse ragioni sopra descritte e a seguito di policy più restrittive per misure di prevenzione introdotte dalle aziende, oltre alla cancellazione di eventi e fiere a livello internazionale e di voli aerei da e per l'Italia.

WHL ha sedi in più città d'Italia (Venezia, Milano, Roma, Genova, Firenze, Lecce) in modo che deve sostenere una struttura di costi fissi alta e superiore alla media dei concorrenti;

la situazione critica straordinaria comporta un esubero di personale pari a n. 143, occupate in tutto il territorio nazionale, su un organico complessivo pari a n. 155 unità, di cui 14 a tempo determinato non coinvolti nel contratto di solidarietà;

al fine precipuo di scongiurare il licenziamento di detto personale e per non intaccare, il patrimonio di risorse umane e professionali presenti nella Società fattore necessario, per la continuità aziendale ed immediato recupero di competitività - si rende indifferibile ricorrere, in questa fase, 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, dandosi reciprocamente atto che le ragioni della situazione sopra illustrata sono dovute esclusivamente all'evento imprevisto e imprevedibile del Coronavirus, 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

Il licenziamento del personale in esubero, pari complessivamente a n. **143 unità**, viene evitato con la stipula del presente Contratto di solidarietà che prevede una riduzione di orario di lavoro per il personale dipendente; con il conseguente intervento della CIGS, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di legge sopra richiamate.

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

Attualmente, l'organico aziendale è così composto:

categoria	numero
quadri ed impiegati full-time	147
quadri ed impiegati part-time	8
Al 1 marzo 2020	155

Articolo 3

WHL s.r.l. applica il contratto collettivo nazionale per le Imprese di viaggi e Turismo Confcommercio con un orario di lavoro settimanale full time pari a 40 ore.

Articolo 4

Le parti si danno atto che la riduzione dell'orario di lavoro, rispetto al previsto orario normale settimanale prevede n. **143** interessati alla riduzione, di cui n. **8** part time.

Tale riduzione di orario viene definita tenendo conto delle specificità organizzative e delle varie unità aziendali, in modo distinto e differenziato sulla base dell'inquadramento e degli organici delle diverse unità aziendali.

La riduzione oraria sarà di norma del 50% medio con riduzioni massime del 50%.

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, anche a giornate intere.

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.

Le ferie maturate e non godute del 2019 saranno programmate entro il 30 settembre c.a.

Articolo 5

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.

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, conseguentemente, essere compensato con un minor orario di lavoro, rispetto alla medesima percentuale stabilita, entro lo stesso mese.

In ogni caso i programmi di riduzione saranno improntati a un principio di equa distribuzione coerente con le mansioni fungibili e saranno oggetto di confronto a livello territoriale.

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. Resta fermo tuttavia, in presenza di particolari situazioni non prevedibili e non riconducibili comunque alla ordinaria intensificazione dell'attività, ovvero al verificarsi di esigenze sostitutive di lavoratori assenti, come sopra precisato, potranno essere richieste anche prestazioni ulteriori rispetto al normale orario di lavoro, nel rispetto comunque dei limiti massimi settimanali di legge.

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.

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 il 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 accordo ha durata pari a 6 mesi con decorrenza dal 5 marzo 2020 al 4 settembre 2020 fermo restando che, in caso di incremento dell'attività, le parti si incontreranno per la ridefinizione delle modalità di riduzione.

Con la finalità di proseguire nell'azione di risanamento e di ripristino di condizioni di sostenibilità economico finanziaria, le parti si danno atto reciprocamente con la sottoscrizione di questo Contratto di solidarietà difensivo ex art. 21, comma 5, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 ed ex art. 4 del decreto ministeriale 13 gennaio 2016, n. 94033 che intendono scongiurare in questa fase le ricadute sul piano occupazionale e preservare il patrimonio di risorse umane e professionali. Le parti concordano di incontrarsi tempestivamente, in caso di modifica del vigente quadro normativo in materia e/o di significativa modifica delle condizioni aziendali, per valutare le opportunità derivanti e le misure del caso.

La WHL dichiara, considerate le difficoltà di ordine economico, che il pagamento delle competenze del contratto di solidarietà ai singoli dipendenti avverrà in via diretta per il tramite dell'INPS. La WHL, ai fini di agevolare le esigenze dei lavoratori, anticiperà il 10% dell'importo a carico INPS che verrà successivamente restituito dal lavoratore non appena riceverà il pagamento da parte dell'INPS.

Venezia, 5 marzo 2020

Per OO.SS.

Per R.S.A.

Per WHL s.r.l.







