Contratto di solidarietà difensivo

Verbale di accordo Legge 863 /84 e successive proroghe e modificazioni.

Il giorno 1 Aprile dell'anno 2014 presso la sede della UILTuCS sita in via Nizza 128 in Roma si sono incontrati:

- La **Limoni Spa,** rappresentata dal Direttore Risorse Umane, dott. Francesco Caccavo, e dalla Responsabile Relazioni Sindacali dott.ssa Paola Di Meo entrambi muniti di procura speciale che si esibisce, assistiti dall'avv. Fabio Pulsoni**;**

e le OOSS nazionali e specificatamente la

- **CGIL Filcams** rappresentata da Luca De Zolt
- **CISL Fisascat** rappresentata da Mario Piovesan
- **UILTuCS** rappresentata da Ivana Veronese
- Unitamente alle OOSS territoriali e alle rappresentanze sindacali aziendali

La Limoni è, ad oggi, la più grande catena di Profumerie presente nel mercato Italiano con oltre 400 negozi e oltre 2.000 dipendenti sul territorio nazionale.

La Società versa oggi in uno stato di crisi causato dalla congiuntura negativa di mercato e da circostanza specifiche inerenti al passato di Limoni. Nel 2008, infatti, emerge una frode di oltre € 150m (bilanci falsificati regolarmente per migliorare i risultati e decine di milioni di Euro sottratti alle casse aziendali) per cui il socio Bridgepoint è a tutt'oggi in causa con l'amministratore delegato del tempo, nonché socio di minoranza, Piofrancesco Borghetti.

I soci di Limoni (Bridgepoint e, dal 2012, il nuovo partner Orlando Italy) hanno più volte salvato l'azienda dal fallimento: nel Dicembre 2008, a seguito della frode emersa, Bridgepoint compie un aumento di capitale di circa € 80 m per salvare dal fallimento la Società. Nel corso del 2011, le vendite del mercato della profumeria ed in particolare quelle di Limoni subiscono un calo significativo: a fine anno il bilancio di Limoni registra una perdita di € 311ml. Ancora una volta la società è tecnicamente fallita e sono necessari ulteriori interventi per il suo salvataggio, rendendo necessaria una ristrutturazione dello stato patrimoniale di Limoni in accordo con le banche finanziatrici. A marzo 2012, nel corso della trattativa con le banche, Bridgepoint versa ulteriori € 10 m in conto capitale per sostenere la liquidità dell'azienda. Nel mese di agosto 2012 viene raggiunto un accordo con le banche per il quale Bridgepoint e Orlando Italy (fondo di private equity) effettuano un ulteriore apporto finanziario per € 40m che sommato alla rinuncia di parte dei crediti delle banche finanziatrici permette il salvataggio dell'azienda.

La congiuntura negativa di mercato e le circostanze specifiche prima descritte hanno aggravato uno stato già deficitario della situazione economica/finanziaria della stessa Società, non permettendo più il regolare proseguimento dell'attività aziendale senza interventi di riassetto organizzativo e gestionale. Gli attuali differenziali tra il costo del lavoro e quanto sopra richiamato minacciano seriamente la sopravvivenza di questa società, atteso, anche, l'accentuato

condizionamento derivante da fattori quali un mercato in declino, la politica dei prezzi, i crescenti costi di produzione e delle materie prime nonché l'esigenza di sostenere una pressione promozionale sempre maggiore (con l'effetto inevitabile di decremento dei margini operativi).

Ne deriva la necessità di un adeguamento organizzativo della struttura attraverso una revisione degli attuali assetti e un più razionale utilizzo delle risorse umane, finalizzato a riequilibrare l'incidenza dei costi fissi sul *business* aziendale. Pertanto, la Società si vede costretta a modificare le proprie strategie e i propri "target" operativi attraverso una riorganizzazione interna comportante un ridimensionamento dell'organico e un diverso utilizzo delle risorse disponibili, più funzionale all'evoluzione del mercato ed alle conseguenti strategie della Società, ed adeguata ai diminuiti carichi di lavoro conseguenti alla revisione dei nuovi piani di produzione rielaborati in base alle nuove previsioni di vendita.

Tale analisi evidenzia l'esigenza di ridimensionare e/o risolvere il disequilibrio fra il costo del personale di negozio e la redditività media di molti di essi. E' evidente l'urgenza di intervenire per riallineare questo equilibrio pena la sussistenza dell'operatività della Società.

Dati economici

L'evoluzione dei dati economici di Limoni Spa sono significativi delle problematiche che la società ha incontrato in questi anni ed esprimono, appieno, l'esigenza di intervenire in maniera immediata. In dettaglio:

Limoni spa

valori in K euro	2011	2012	2013 stima
Ricavi delle Vendite	296.619	255.878	246.582
Altri ricavi operativi	28.145	16.587	19.288
TOTALE RICAVI E ALTRI PROVENTI	324.764	272.465	265.870
Profitto lordo su Ric avi e Provenit	133.675	111.976	113.641
Margine lordo su Ricavi e Proventi	41,2%	41,1%	42,7%
Utile netto	- 311.664	- 30.444	- 30.791 *

* risultato 2013 ante calcolo imposte correnti e differite

A fronte di tale situazione e della congiuntura sfavorevole di mercato, la Società ha avviato tutta una serie di iniziative strategiche e tattiche per il recupero di vendite e redditività. Dal punto di vista degli investimenti l'azionista ha previsto, con un costo di oltre 20 mln €, la ristrutturazione di oltre 200 negozi nel biennio 2014-2015. Tali attività, con impatto differente a seconda delle piazze, ha già dimostrato un recupero delle vendite che si attesta attorno al 10 % di incremento medio sul pari periodo.

E' stato avviato un processo di riorganizzazione e di ottimizzazione sulle attività core della società (chiusura negozi all'estero, riduzione e revisione dell'attività all'ingrosso) modifiche dei livelli assortimentali al fine di ridurre gli stock di prodotto.

Dal punto di vista marketing è in fase di definizione una nuova immagine, logiche di CRM evolute, attività promozionali e scontistiche molto più attrattive, stringere partnership con i fornitori strategici. E' previsto un posizionamento del brand in un quadrante molto più prestigioso così da fornire un *price value* più coerente con l'insegna e gli obiettivi che si è data.

Dal punto di vista dell'organizzazione è stata avviata una sinergia molto forte con la società La Gardenia da cui deriveranno non solo vantaggi economici in ambito approvvigionamenti, sia core che no core, ma anche miglioramenti qualitativi dei servizi e dei prodotti grazie anche all'introduzione di nuove linee di prodotti esclusivi già sviluppati dalla società Gardenia.

Tali azioni tuttavia non sono state sufficienti a consentire un recupero in positivo dell'andamento della Società e ad evitare l'esubero di personale.
L'esubero di personale infatti che ad oggi l'azienda presenta corrisponde a **172** FTE.

In virtù di tale situazione occupazionale, da ritenersi grave ma recuperabile, le parti stipulano un Contratto di Solidarietà di tipo difensivo in base a quanto disposto dalla Legge 863/84 e succ. mod., che nel dettaglio è così strutturato:

1) Il Contratto di Solidarietà avrà una durata di **12** (dodici) mesi, eventualmente prorogabile, con decorrenza dal 7 Aprile 2014 sino al 6 Giugno 2015 (in quanto prevista la sospensione come indicata nel punto 2);

2) E' prevista espressamente la sospensione della solidarietà nei periodi dal 21 luglio al 24 agosto 2014 e dall'1 al 24 dicembre 2014, dovuta rispettivamente alla intensificazione dell'attività stagionale e natalizia, tipiche del settore.

3) Il numero dei punti vendita interessati dal contratto di solidarietà sarà di 308.

4) la riduzione oraria sarà distribuita nei suddetti negozi interessati (specificamente individuati nell'allegato **C,** che è da intendersi parte integrante del presente accordo) e sarà differenziata per punto vendita, in funzione dell'organico completo dei punti vendita, nel rispetto dei criteri di equità e proporzionalità, al fine di attuare una minima riduzione orario pro-capite (fermo restando il limite minimo garantito di 18 ore settimanali) e per garantire il minor disagio possibile ai dipendenti e all'organizzazione aziendale, tenendo conto delle necessità di copertura e gestione dei negozi. Per il full time è da ritenersi un orario minimo giornaliero di 4 ore per turno e per il part time un orario di 3 ore salvo casi particolari.

5) Pertanto la riduzione oraria, applicata in virtù dei suddetti criteri, interesserà n. 1.213 lavoratori (su un totale dipendenti di 1.626), includendo anche i part time, in quanto tale tipologia oraria risulta di tipo strutturale e numericamente preponderante all'interno dei negozi interessati. L'applicazione della riduzione oraria sarà effettuata su base settimanale orizzontale e/o verticale (a seconda della sostenibilità in termini organizzativi dei punti vendita), a livello individuale in misura proporzionale rispetto all'orario di lavoro, con una contrazione media totale dell'orario di lavoro del 13 %, per un dato globale di 345.000 ore/annue con una contrazione individuale massima determinata dall'allegato **C**. Ferma restando la riduzione complessiva prevista per punto vendita l'azienda valuterà eventuali richieste del lavoratore di aumentare la propria percentuale di riduzione oraria: tale eventualità consentirà la redistribuzione del monte ore residuale massimo previsto sulle altre risorse interessate del punto vendita.

6) La società avrà la possibilità, in vigenza del contratto di solidarietà e in relazione a temporanee esigenze di maggior lavoro (dovute a fattori di mercato, esigenze di ordine organizzativo o altro), di modificare in aumento e nei limiti del normale orario contrattuale, l'orario ridotto in funzione del contratto di solidarietà: tali modifiche potranno intervenire in qualsiasi momento con un preavviso di norma di 48 ore. La programmazione dell'applicazione del presente contratto potrà subire delle modifiche a seguito di eventi non prevedibili che potranno necessitare una rimodulazione della distribuzione.

7) Vista la complessità dell'organizzazione del lavoro e le diverse sedi in cui saranno attivi i CDS le parti individuano in confronti trimestrali (o su richiesta specifica) a livello territoriale lo strumento idoneo a valutare l'andamento dello stesso e le difficoltà sottese. Le parti inoltre concordano che entro la fine del primo trimestre di operatività dei CDS e, successivamente, con cadenza da valutarsi, saranno possibili incontri a livello nazionale per analizzare le varie fasi di applicazione del CDS e l'andamento della società;

8) Previa comunicazione alle RSA e/o Organizzazioni territoriali, laddove le soluzioni di cui al p.to 6 si rilevino insufficienti e nasca la necessità, anche temporanea, di inserire nuovo personale, verrà data priorità ai dipendenti collocati in CIGS appartenenti ai negozi in chiusura. Le opportunità di collocamento dovranno essere rese note, per il ruolo di Store manager, nell'ambito del territorio italiano a parità di livello di inquadramento e di mansione mentre per le mansioni inerenti l'attività di vendita (aiuto commessa, commessa, dimostratrice ecc) il vincolo territoriale da considerare è la provincia di residenza. Nel caso in cui le disponibilità siano superiori alle posizioni aperte verrà data priorità ai lavoratori, oltre che in base ai criteri suddetti, anche in base ai criteri di legge 223/91 art. 5 quali anzianità anagrafica, aziendale e carichi familiari. L'inserimento dovrà avvenire secondo l'orario lavorativo disponibile e con la distribuzione oraria ritenuta congrua in base alle necessità tecnico-organizzative.

9) Nel caso in cui le condizioni di cui al p.to 8 non dovessero essere sufficienti verrà data priorità per assunzioni a tempo parziale a tempo determinato, con preferenza per gli ex dipendenti a tempo determinato la cui scadenza di contratto è intervenuta a far data dal 1 Aprile 2014;

10) Durante la vigenza del contratto di Solidarietà, potranno essere richieste prestazioni di lavoro straordinario, temporalmente limitate, e finalizzate a supportare l'attività di inventario fiscale e di supporto per le attività di revamp negozi. Ulteriori fattispecie potranno verificarsi a seguito di eventi imprevedibili di breve durata e comunque inferiori a 20 gg (malattie, infortuni, ecc) che potranno richiedere variazioni orarie in aumento ai part time se presenti (laddove non sufficiente la sospensione della riduzione oraria).

11) E' prevista la possibilità, sostenuta da esigenze tecnico-organizzative del negozio, di poter effettuare missioni dei dipendenti sottoposti a solidarietà su altre unità produttive e conservando (o laddove necessario diminuendo) l'applicazione della riduzione oraria specifica, il tutto nel rispetto del monte ore di riduzione previste per il negozio di collocamento e per un periodo massimo previsto nel valore dei 20 gg.

12) Tutti gli elementi retributivi diretti e indiretti spettanti ai lavoratori interessati dal presente accordo vengono ridotti in misura proporzionale al nuovo orario di lavoro determinato.

13) Il CCNL utilizzato da Limoni Spa è quello del Commercio, Servizi e Terziario.

Le parti si incontreranno, con le OOSS nazionali, entro la fine del mese di Giugno 2014, Ottobre 2014 e Gennaio 2015 per effettuare ulteriori verifiche e/o correttivi e iniziare a valutare l'eventuale necessità di proroga di tale ammortizzatore sociale.

La Limoni Spa si impegna a presentare domanda per il pagamento diretto del trattamento di integrazione salariale (al fine di ottenerne l'autorizzazione), entro i 20 giorni successivi l'inizio della riduzione dell'orario presentando istanza contemporaneamente al competente ufficio del Ministero del lavoro e anche al Servizio Ispezione del Lavoro delle direzioni provinciali del lavoro territorialmente competenti in base all'ubicazione delle unità aziendali interessate dall'intervento.

Il presente contratto è composto di 5 pagine più un allegato (**allegato C**) di…. Pagine.

Letto, confermato e sottoscritto.

Limoni Spa

CGIL Filcams

CISL Fisascat

UILTuCS

CISL FISASCAT ROMA

UILTUCS MILANO

RSA/RSU