VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 24 luglio 2013 presso la sede della Provincia di Bologna si sono incontrati:

LIMONI Spa, rappresentata dal dottor dottor Paolo Frigati, dott.ssa Claudia Campagna, dott. Michele Malerba, con l'assistenza dell'avv. Fabio Pulsoni

E

Le OO.SS. di Bologna FILCAMS CGIL in persona del sig. Ignazio Reina, FISASCAT CISL in persona della sig.ra Silvia Balestri e UILTUCS UIL nella persona del sig. Cataldo Giammella,

PREMESSO CHE:

a) 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.

b) La Società versa oggi in uno stato di crisi causato dalla congiuntura negativa di mercato e da circostanze 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.

c) 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 €80m 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 €311m. 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.

d) La congiuntura negativa di mercato e le circostanze specifiche prima descritte hanno aggravato uno stato già deficitario della situazione economico/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).

e) 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.

f) La direzione strategica della Società, così come dettata dalle necessità di sopravvivenza all'interno di un mercato sempre più competitivo e difficile, punta a una più frequente e centrale interazione

con i fornitori ("top brand"), le agenzie di marketing, le agenzie pubblicitarie e con la stampa. Tali attività sono ad oggi marcatamente anti economiche (per via dei costi di gestione, costi operativi per le trasferte e missioni, e l'ormai manifesta inefficienza organizzativa), rendendo inefficace ed inefficiente il mantenimento della sede nella sua conformazione attuale e rischiando di riportare nuovamente la Società sull'orlo del fallimento qualora non si procedesse alla messa "in sicurezza" e mettendo dunque a rischio gli oltre 2.000 dipendenti del Gruppo

g) Con l'obiettivo di massimizzare l'efficienza ed efficacia della sede e contenendo i costi grazie alla prossimità di una serie di controparti e fornitori con i quali è indispensabile che la Società si rapporti quotidianamente nelle sue funzioni chiave, la Società ha deliberato il trasferimento definitivo su Milano di parte delle attività di sede attualmente svolte presso Bentivoglio, tra cui area acquisti, estero, marketing e merchandising, security e area vendite, che comporterà un'eccedenza strutturale di numero 18 unità.

h) Le OO.SS, nel corso dei vari incontri condotti nell'ambito dell'esame congiunto previsto dalla procedura, hanno sostenuto la necessità di preservare l'occupazione mantenendo la continuità lavorativa dei lavoratori sulla sede di Bentivoglio e ritengono che le professionalità presenti in Limoni non debbano essere disperse.

Tutto ciò premesso, e inteso che le premesse fanno parte integrante del presente accordo, si concorda quanto segue:

A) NUOVA SEDE CENTRALE MILANO

1) La Società ha deliberato il trasferimento a Milano, presso la sua nuova sede centrale, di una parte delle attività di sede attualmente svolte presso l'unità produttiva e/o locale di Bentivoglio, tra cui area acquisti, estero, marketing e merchandising, security e area vendite; a seguito di tale operazione l'organico attuale impiegato in Bentivoglio passerà da 63 a 45 unità che saranno trasferite a Milano con decorrenza 01/09/2013;

2) Il personale in organico alle attività trasferite a Milano sarà contattato personalmente entro la fine del mese di luglio 2013 dall'azienda per verificare formalmente la disponibilità o la rinuncia al trasferimento; successivamente, qualora l'azienda registrasse una maggior disponibilità al trasferimento rispetto alle esigenze aziendali di numero e funzioni, l'azienda individuerà il personale sulla base del criterio prioritario delle esigenze tecnico-organizzativo-produttive aziendali e secondo i criteri dettati dall'art. 5 Legge 223/1991;

3) Il restante personale eccedente non trasferibile presso la sede centrale di Milano nonché il personale che non si rendesse formalmente disponibile al trasferimento presso la nuova sede di Milano nonché il personale che nel corso della CIGS maturasse i requisiti di legge per l'accesso al trattamento di pensione sarà collocato in CISG sino a zero ore per il quale sarà sottoscritto dalle parti uno specifico verbale di accordo.

4) Ai dipendenti trasferiti a Milano, la Società applicherà il seguente trattamento:

   - A coloro che intendono mantenere l'abitazione a Bologna, sarà fornito un abbonamento del treno sulla tratta Bologna-Milano-Bologna da utilizzare giornalmente. La nuova sede a Milano è nelle immediate vicinanze di una primaria stazione ferroviaria e crocevia di numerosi mezzi pubblici;

   - In alternativa, a coloro che decidono trasferire l'abitazione a Milano, sarà riconosciuto un contributo per il costo del nuovo alloggio (a scalare: 100% il primo anno, 80% il secondo, 60% il terzo, 40% il quarto, 20% il quinto e zero a partire dal sesto anno) e un biglietto ferroviario A/R ogni due settimane sulla tratta Milano-Bologna;

- Buoni pasto del valore di €5,20 per i giorni effettivamente lavorati.
- Il rimborso/ contributo effettivo delle spese sostenute per il trasloco per coloro che trasferiscono la residenza a Milano.

Detto trattamento, in quanto ritenuto dalle Parti di miglior favore, è in alternativa a quanto a tal riguardo è previsto dall'articolo 170 e successivi del CCNL applicato.

B) SEDE SECONDARIA TEMPORANEA DI BENTIVOGLIO

1) Atteso che la società ha deciso di chiudere la sede di Bentivoglio e trasferire le attività presso la nuova sede centrale di Milano, a seguito di richiesta delle OO.SS. anche al fine di preservare i livelli occupazionali, le attività di amministrazione, finanza, controllo e personale, nonché la information technology, la logistica e la manutenzione resteranno indicativamente per tutto il periodo della CIGS a Bentivoglio sebbene con un organico ridotto rispetto a quello attuale (37 rispetto agli attuali 60, per un totale di 23 unità strutturalmente eccedenti), senza altresì escluderne aprioristicamente la possibilità di mantenimento; per le suddette aree l'Azienda nel frattempo esaminerà possibili ed eventuali ipotesi di terziarizzazione sempre sul territorio Bolognese entro i prossimi dodici mesi;
2) Per le aree di cui al punto B1 che resteranno nel frattempo a Bentivoglio, considerata la necessità di ridurre l'organico, per le 23 unità eccedenti, individuati sulla base del criterio delle esigenze tecnico-organizzativo-produttive aziendali e secondo i criteri dettati dall'art. 5 Legge 223/1991, si farà ricorso alla CIGS a zero ore;
3) Qualora l'azienda concretizzasse il progetto di terziarizzazione, quest'ultimo sarà oggetto di preventivo esame tra le Parti, sebbene la posizione sindacale prediliga soluzioni finalizzate al mantenimento del personale di Bentivoglio all'interno del perimetro della Limoni.
4) Anche in questo caso il personale che nel corso della CIGS maturasse i requisiti di legge per l'accesso al trattamento di pensione sarà collocato in CIGS a zero ore.

C) CIGS

1) Per quanto attiene la CIGS, per la quale sarà sottoscritto specifico verbale di accordo, l'Azienda ai sensi delle vigenti norme di legge dichiara che per ragioni di carattere tecnico-organizzativo connesse al mantenimento dei normali livelli di efficienza, non ritiene possibile attuare meccanismi di rotazione, indicandone tra i principali:
   - l'impossibilità di effettuare trasferimenti temporanei sulla sede centrale di Milano, dove saranno svolte attività strategiche per il rilancio e/o per il mantenimento dell'intero perimetro aziendale, che necessitano di continuità dell'apporto professionale nell'ambito degli organici;
   - la necessità irrinunciabile di dare stabilità e funzionalità alle attività che resteranno su Bentivoglio ricorrendo sempre allo steso personale, considerato anche il progetto di terziarizzazione mantenuto su Bologna.
2) Le OO.SS. nel prendere atto delle dichiarazioni aziendali, evidenziano che per quanto attiene la sede secondaria di Bentivoglio, possano sussistere le condizioni della rotazione e che comunque le valutazioni di quest'ultima dovranno essere fatte sulla base delle esigenze di carattere tecnico organizzativo produttivo. I lavoratori interessati dalla CIGS a zero ore saranno coinvolti in un processo di riqualificazione professionale attraverso percorsi formativi che saranno individuati sia con la partecipazione della Provincia di Bologna, sia con l'attivazione di progetti formativi e di corsi di formazione presso i fondi interprofessionali e presso l'Ente Bilaterale del terziario di Bologna.

D) MOBILITÀ

1) Le parti concordano che contemporaneamente al periodo interessato dall'utilizzo della CIGS segnatamente ai primi 9 mesi rimarrà aperta la procedura di mobilità così da consentire ai lavoratori eccedenti in CIGS dichiarati in esubero di accedervi in base al criterio della non opposizione al licenziamento e di percepire un importo che sarà determinato in seguito dalle parti (comprensivo di incentivo all'esodo e compenso per transazione novativa) previa conciliazione come al punto 3 che segue.

2) Entro il termine dei dodici mesi di scadenza della CIGS sarà aperta una nuova procedura di mobilità che interesserà tutti i lavoratori eccedenti.

3) A detti lavoratori la Società si impegna a corrispondere, a condizione che mediante conciliazione in sede sindacale accettino formalmente il licenziamento e rinuncino a qualsiasi rivendicazione nei confronti della Società stessa in relazione al rapporto di lavoro, un importo che sarà determinato in seguito dalle parti (comprensivo di incentivo all'esodo e compenso per transazione novativa).

Letto, confermato e sottoscritto.

Limoni S.p.A.

RSU aziendale

Filcams Cgil Bologna

Fisascat Cisl Bologna

Uiltucs Uil Bologna