

Contratto di solidarietà difensivo – ipotesi di accordo

Il giorno 08 settembre dell'anno 2016 presso il Best Western Premier Hotel Royal Santina sito in Roma, Via Marsala n. 22, si sono incontrati:

- **Limoni S.p.A.**, rappresentata da Francesco Caccavo, Paola Di Meo e Luca Pio Guida entrambi muniti di procura;

e la rappresentanza sindacale nazionale e specificatamente la

- **FILCAMS-CGIL** rappresentata da Concetta Di Francesco;
- **FISASCAT-CISL** rappresentata da Mirco Ceotto;
- **UILTuCS** rappresentata da Ivana Veronese;
- presenti alcune rappresentanze sindacali territoriali e aziendali

Premesso che:

- 1) Limoni S.p.A. è specializzata nel commercio al dettaglio di articoli di profumeria e cosmetica ed è la più grande catena di profumeria contando, ad oggi, 274 negozi.

La Società ha subito una radicale trasformazione, resasi necessaria a seguito del noto salvataggio della stessa realizzatosi mediante il piano di risanamento quinquennale stabilito dai nuovi investitori in conseguenza delle note vicende societarie.

Si evidenzia infatti che nell'anno 2011, ante acquisizione della nuova proprietà, Limoni registrava una perdita netta pari ad oltre 311 M€ ed al 2013, con l'acquisizione da parte dei nuovi investitori, registrava un risultato netto in perdita di oltre 31 M€.

Nello specifico, quali elementi del complesso piano di risanamento, la Società evidenzia i seguenti interventi, in fase di avvio e/o già posti in essere dal 2013/2014 ad oggi:

- **Razionalizzazione *network retail* e interventi interessanti il personale dipendente.**

La rete della Società si componeva, ad inizio 2013, di 433 punti vendita con oltre 2100 dipendenti. Ben 185 negozi registravano EBITDA negativo per una cifra complessiva di oltre 7 M€. Ciò ha determinato la necessità di ridurre il perimetro della rete razionalizzando la stessa attraverso la chiusura dei punti vendita che hanno registrato perdite strutturali non recuperabili, per un numero complessivo di 130 punti vendita per i quali si è fatto ricorso, attraverso distinte procedure, alla CIGS per cessazione aziendale per un totale di 302 lavoratori. Ulteriori misure concordate con le OO.SS. e finalizzate al mantenimento dei restanti livelli occupazionali, hanno previsto il ricorso alla CIGS a rotazione per crisi per 164 lavoratori nonché un primo contratto di solidarietà difensivo nel 2014 per 172 FTE di esubero strutturale e 308 punti vendita interessati, replicato nel 2015 per 262 FTE e 252 punti vendita interessati.

- **Razionalizzazioni societarie/*savings*.**

Allo scopo di risolleverare la delicatissima situazione economico finanziaria, agendo prioritariamente sulla razionalizzazione dei costi anche per effetto di *partnership* e sinergie societarie in atto d in aggiunta alla ridefinizione del perimetro della rete vendita, Limoni ha realizzato importanti *savings* nella misura complessiva di oltre 13 Mln ottenuti in molteplici *assets* societari, principalmente grazie alla rinegoziazione dei contratti con i vari fornitori.

➤ **Assetto commerciale e posizionamento nel mercato di riferimento (*business strategy*).**

Rappresenta il cuore della radicale trasformazione societaria, in parte ancora in corso. In base ai dati relativi al primo trimestre 2016, Limoni detiene circa il 12% delle quote di mercato (con una perdita di circa 3 punti percentuali rispetto al 2013 ed una pari perdita in termini dei complessivi volumi d'affari) con decremento di oltre 4,5 punti percentuali rispetto ai 3 principali competitors e di oltre 5 punti percentuali rispetto ai marchi indipendenti (non di catena) ed alle catene a rilievo regionale.

In tale contesto, Limoni sta progressivamente riducendo i ricavi derivanti dalla vendita dei prodotti destinati al cd *mass market* a favore dello sviluppo della commercializzazione dei cd prodotti selettivi-*prestige*. Infatti, negli ultimi tre anni, la Società ha ridotto i ricavi derivanti dal *mass market* per oltre 20 punti percentuali.

Tale scelta commerciale incide sul posizionamento del marchio nel mercato, orientandosi ad una diversa clientela, con il conseguente obiettivo di incrementare i volumi d'affari e la relativa marginalità. Detto processo, già avviato, potrà sviluppare i propri effetti in un arco temporale medio di 3 anni in ragione delle tempistiche connesse al radicale ricambio della clientela. In tale ottica si innestano gli investimenti sostenuti dalla Società nelle attività di *revamp/restyling* dei punti vendita in progressiva estensione e la creazione dei cd *flagship store*.

Nasce quindi una nuova *business strategy*, rivoluzionaria per il mercato di riferimento, caratterizzata principalmente dal consistente ampliamento del modello di servizio offerto alla clientela attraverso l'implementazione, ancora sperimentale, dei servizi/trattamenti di bellezza associati alla vendita del prodotto. Il nuovo modello commerciale intende quindi, in sinergia con il predetto ricambio della clientela, rafforzare gli effetti già citati derivanti dall'abbandono dei prodotti cd *mass* in termini di fatturato e, in particolare, di marginalità. L'erogazione dei detti servizi infatti assicura una consistente marginalità in ragione dell'esiguo costo relativo al materiale di consumo, al netto del mero costo del lavoro e diversamente dalla vendita del solo prodotto. A ciò si aggiunge inoltre l'obiettivo di associare la vendita di prodotti a quella dei servizi e creare una nuova modalità di fidelizzazione della clientela avente lo scopo di rideterminare i livelli di scontistica sulla base del livello individuale di spesa e ridurre la mera attività promozionale di sconto (con conseguente penalizzazione sui margini) in favore dell'offerta di servizi.

Tale modello è stato, in via del tutto sperimentale nel corso del 2015, già avviato in diversi punti vendita della Regione Veneto ed ha prodotto risultanze incoraggianti. Si evidenzia infatti, dove applicato, un incremento delle vendite di oltre il 2% nel 2015 (rispetto alla perdita di oltre il 4% del 2014) ed il conseguente sensibile miglioramento di tutti i *KPI's* (*Key Performance Indicator*) relativi



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a blue signature, a purple signature, a blue signature with a '2' above it, a blue signature, a blue signature, a blue signature, and a blue signature.

alle vendite, in particolare la crescita dell'1,5% nel numero degli scontrini emessi nel 2015 (a fronte del trend negativo per circa 12 punti percentuali registrato nel 2014).

Si determina quindi la progressiva estensione del descritto modello commerciale da avviare inizialmente nelle Regioni Emilia Romagna, Sicilia e Toscana.

Si ritiene pertanto che tale modello commerciale possa costituire, nel medio periodo, vista il generale calo dei consumi e dei fatturati avvenuto negli ultimi anni, il *trend* prevalente nel mercato di riferimento.

Ad oggi infatti sono note diverse iniziative commerciali già intraprese dai principali *competitors* aventi ad oggetto l'implementazione dei servizi introdotta dalla Scrivente.

- 2) L'insieme delle complesse azioni poste in essere, nella maniera di cui sopra, hanno consentito alla Società di ritrovare nel 2015 (dopo anni di costanti e drammatiche perdite e fermo restando il delicato equilibrio finanziario derivante dall'apporto di capitale dagli istituti di credito al fine di evitare il fallimento) un parziale equilibrio economico mantenendo i volumi d'affari rispetto al 2014, a parità di perimetro rispetto alla rete ad oggi definita nonostante la complessiva riduzione delle quote di mercato, e migliorando il generale risultato in termini di EBITDA. Si specifica che tale risultato è sensibilmente condizionato dall'effetto dei *savings* citati, in particolare quello derivante dalla rinegoziazione dei canoni d'affitto la cui voce costituisce mediamente il 30% dei costi di negozio: tali *savings* ovviamente hanno espresso il loro effetto nel solo periodo temporale in cui sono stati realizzati. Tale condizione non è pertanto ripetibile per il futuro, quantomeno con le medesime caratteristiche. Nel contesto descritto risulta tuttavia ancora eccessivamente elevata l'incidenza del cdl rispetto alla media di settore nonostante l'EBITDA positivo.

I dati riassuntivi indicano dunque che la Società ha complessivamente realizzato un fatturato appena superiore a 200 Mln € nel 2015 e di 56,5 Mln € nel primo quadrimestre del 2016 (vs 56,7 Mln € nel primo quadrimestre 2015).

- 3) Malgrado il generale andamento economico descritto ed i miglioramenti già registrati nel bilancio relativo all'anno 2015, l'analisi ha evidenziato ancora performances molto differenti tra i singoli punti vendita presenti sul territorio nazionale significative di indicatori economici ancora fuori controllo (fatturato e/o EBITDA in relazione all'andamento delle vendite; incidenza del costo del lavoro). Residuano quindi negozi con un dimensionamento quantitativo (in termini di FTE occupato) degli organici in generale eccedenza, come indicato dettagliatamente in allegato A).

Limoni continua quindi a registrare una elevata incidenza del costo del lavoro ed uno scarso valore di produttività media in relazione allo sviluppo del fatturato ed alle previsioni di vendita.

Infatti l'incidenza complessiva del costo del lavoro riferito ai punti vendita di cui in allegato registra un valore medio di circa il 24% sui volumi di fatturato realizzati, e quindi superiore di ben 6/7 punti percentuali rispetto ai valori medi normalmente registrati per lo stesso settore merceologico attestati intorno al 16-18%.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a blue signature, a black signature, the word 'PRU' in blue, a circled '3', a black signature, 'CD', a blue signature, and another black signature.

A ciò si aggiungono inoltre i dichiarati disallineamenti per effetto dei quali la Società rileva un ulteriore aggravio del costo del lavoro.

- 4) In ragione dei dati sopra riportati, la Società ha pertanto attivato una procedura di licenziamento collettivo ai sensi della L. n. 223/1991 con lettera del 05 settembre 2016 denunciando un esubero di personale complessivo pari a 177 unità, su tutto il territorio nazionale.
- 5) Le Parti si sono incontrate in data odierna per esperire l'esame congiunto.

Pertanto, tutto ciò premesso, dopo ampia ed approfondita discussione, le Parti hanno convenuto quanto segue:

In ragione della nuova *business strategy* definita dalla Società, in attesa di realizzare nel tempo i risultati sopra descritti e ridurre, di conseguenza, il numero complessivo degli esuberi, le Parti convengono nel ricorrere ai seguenti strumenti:

A. CONTRATTO DI SOLIDARIETA' (CdS).

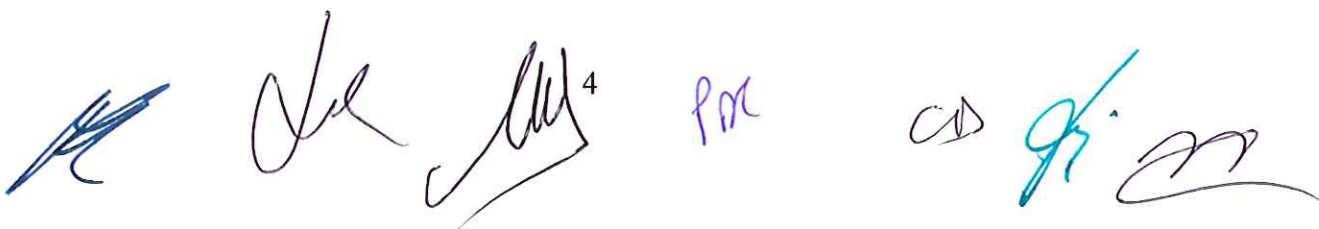
Allo scopo di gestire, almeno in parte, il numero di esuberi dichiarati per 177 unità, le Parti concordano l'applicazione del CdS per un esubero di 95,1 FTE, in base a quanto disposto dalla Legge del 19/7/1993 n° 236; L. 863/84; D.M. 46448 del 16/07/2009, come modificato dal D.M. 85145/2014; D.Lgs. n. 148/2015; DM 94033 del 13 gennaio 2016, nel dettaglio così strutturato:

- 1) Il CdS trova applicazione per la durata di 12 mesi decorrenti dal 17 ottobre 2016 e sino al 15 ottobre 2017;
- 2) Il numero dei punti vendita interessati dal contratto di solidarietà sarà di **140** come da allegato A) che fa parte integrante del presente contratto;
- 3) la riduzione oraria sarà distribuita nei suddetti negozi interessati e per le risorse appartenenti - specificamente individuate nell'allegato B) che è da intendersi parte integrante del presente accordo il quale riporta anche la riduzione oraria specifica per risorsa - e sarà differenziata per punto vendita, escludendo i negozi con un presenza di FTE al di sotto di 1,8, secondo i sottostanti criteri di ripartizione condivisi in funzione dell'organico ed in base al FTE dei negozi ovvero:

RIDUZIONE ORARIA (settimanale/PV)

FTE a libro matricola fino a 3,4, incidenza massima del 23%;
FTE a libro matricola tra 3,5 e 5, incidenza massima del 30%;
FTE a libro matricola superiore a 5, incidenza massima del 41%.

Tale modalità applicativa è stata concordata, 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 di effettivo lavoro nonché di 6 ore settimanali di applicazione massima si



solidarietà per i profili di *Store Manager*) e per garantire il minor disagio possibile ai dipendenti e all'organizzazione aziendale, tenendo conto delle necessità di copertura e gestione dei negozi.

- 4) Pertanto la riduzione oraria, applicata in virtù dei suddetti criteri, interesserà n. 713 lavoratori occupati a tempo indeterminato, nonché i rapporti a tempo determinato di natura non stagionale e attivati per motivi sostitutivi di personale con diritto alla conservazione del posto fino al termine di scadenza del contratto, con esclusione degli apprendisti, includendo anche i rapporti di lavoro part-time aventi carattere strutturale (come da Allegato B), in quanto tale tipologia oraria risulta numericamente preponderante all'interno dei negozi interessati. L'applicazione della riduzione oraria sarà effettuata su base settimanale orizzontale e/o verticale, a livello individuale, in misura proporzionale rispetto all'orario di lavoro, con una contrazione massima dell'orario di lavoro del 41% per punto vendita e del 40% per ogni dipendente interessato, per un dato globale di 3551 ore settimanali complessive. Ferma restando la riduzione complessiva prevista per punto vendita, la Società 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, in ogni caso nel limite massimo del 70% per ogni lavoratore nell'arco dell'intero periodo di vigenza del CdS.
- 5) 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 lavorato in funzione del contratto di solidarietà: tali modifiche potranno intervenire in qualsiasi momento, con congruo preavviso in relazione alle possibilità del caso, fatto salvo l'obbligo per la Società, qualora ciò accada, di inviare alle RSA e OO.SS. territorialmente competenti, una rendicontazione bimestrale dell'effettiva sospensione (totale o parziale) della solidarietà, nonché di inviare le relative comunicazioni agli Enti competenti.
- 6) Nel caso in cui le condizioni di cui al p.to 5 non dovessero risultare sufficienti, relativamente agli stessi profili professionali interessati dal CdS, si potrà far ricorso alle assunzioni a tempo determinato.
- 7) Durante la vigenza del CdS, potranno essere richieste prestazioni di lavoro supplementare/straordinario, temporalmente limitate e limitatamente ad eventi eccezionali, finalizzate a supportare l'attività di inventario e di supporto per le attività di *revamp/restyling* dei negozi o ragioni organizzative per le quali, stante il livello di *FTE* mediamente presente sui punti vendita, non sia consentito il ricorso a diverse soluzioni. Pertanto le fattispecie che potranno verificarsi a seguito di eventi imprevedibili di breve durata (malattie, infortuni, ecc) potranno richiedere variazione oraria in aumento ai part-time, se presenti, laddove non possibile o sufficiente la sospensione parziale o totale della riduzione oraria del personale. La Società, in caso di insufficienza delle azioni di riduzione del CdS, proporrà al personale dei punti vendita limitrofi interessati dal CdS possibili missioni.
- 8) La riduzione oraria specificamente attribuita a ciascuna risorsa potrà essere applicata a quest'ultima anche in caso di missione. In caso di trasferimento potrà essere applicata nel limite percentuale massimo di CdS prevista dal punto vendita di destinazione, se questo è inferiore.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a blue signature, a black signature, a black signature with a '5' above it, a purple signature with 'CD' above it, a blue signature, and a black signature.

nel limite percentuale massimo di CdS prevista dal punto vendita di destinazione, se questo è inferiore.

- 9) 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, secondo quanto stabilito dall'art. 21 del D. Lgs. n. 148/2015.

La Società si impegna a presentare domanda per il pagamento diretto del trattamento di integrazione salariale, corredata da apposito elenco nominativo dei lavoratori interessati dalla riduzione di orario come da Allegato B), entro i 7 giorni successivi alla ratifica del presente accordo, mediante istanza da sottoporre presso gli Enti competenti.

Le OO.SS. si impegnano sin d'ora ad esprimere parere favorevole, in tutte le sedi competenti, all'istanza inerente il Contratto di Solidarietà.

In caso di nuove aperture, a parità di profilo/qualifica professionale necessario, si darà priorità all'inserimento dei dipendenti oggetto del CdS appartenenti a negozi limitrofi, subordinatamente alla richiesta di reinserimento del personale interessato da CIGS.

B. MOBILITA'.

- 1) Al fine di gestire in modo non traumatico i complessivi esuberi dichiarati per 177 unità, le Parti concordano che la Società potrà procedere, anche in costanza di CdS, nei confronti del personale di cui ai punti vendita come individuati da Allegati B e C della lettera di attivazione del 05.09.2016, alla collocazione in mobilità con il criterio esclusivo della non opposizione al licenziamento, anche al fine della maturazione dei requisiti per la quiescenza. Le Parti convengono che la collocazione in mobilità avverrà per un numero massimo complessivo di 80 lavoratori, rispetto alla originaria numerica di 177 unità individuata nella lettera del 05 settembre 2016.
- 2) Le Parti concordano che la collocazione in mobilità potrà avvenire - ai sensi dell'art. 8, comma 4, della Legge n. 236/1993, in deroga al termine legale di 120 giorni - entro il termine di fruizione del CdS, non oltre il 15 ottobre 2017.
- 3) Ai lavoratori che manifesteranno, attraverso apposita dichiarazione scritta di adesione alla messa in mobilità e di non impugnazione del licenziamento da inviare via email all'indirizzo relazioni.sindacali@llg.eu entro il 15 settembre 2017, l'adesione al presente accordo ed alla mobilità non oppositiva, la Società erogherà, previo invio della comunicazione del licenziamento e la sottoscrizione di apposito verbale individuale di conciliazione ex artt. 1965 e ss c.c., 2113 c.c. e 410 e ss.mm. c.p.c., un importo pari € 10.000,00 (diecimila/00), al lordo delle ritenute di legge operate dal sostituto d'imposta, in aggiunta al TFR ed alle competenze di fine rapporto maturati. Resta inteso e stabilito tra le Parti che l'erogazione del suddetto importo è espressamente condizionata alla adesione manifestata nei termini suddetti nonché alla sottoscrizione del verbale individuale di conciliazione entro e non oltre la data di termine del CdS prevista al 15 ottobre 2017, con contestuale effettiva cessazione del rapporto di lavoro, salvo diversa data definita nel verbale di conciliazione in sede sindacale;



4) Le Parti concordano che, stante la complessa situazione economico finanziaria della Società, il pagamento dell'importo di cui al punto precedente, dell'indennità di mancato preavviso e del TFR sarà effettuato secondo le seguenti modalità:

- a. Le competenze di fine rapporto, ad esclusione di quanto ai punti successivi, saranno corrisposti con l'ultimo cedolino;
- b. L'importo di € 10.000,00 (diecimila/00) e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti in tre rate di pari importo da pagarsi, secondo i periodi di paga in uso, rispettivamente entro il terzo, quarto e sesto mese dalla cessazione del rapporto di lavoro.
- c. il TFR sarà erogato entro 45 giorni dalla data di cessazione del rapporto.

Con la sottoscrizione del presente accordo, le Parti si danno reciprocamente atto di aver compiutamente espletato ed esperito con esito positivo ad ogni effetto e in ogni sua parte quanto previsto dalle norme sopra richiamate. Le Parti dichiarano inoltre che, ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 223/91 - come modificato dall'art. 1, comma 45, della Legge 28 giugno 2012 n. 92 – eventuali vizi della lettera di attivazione della procedura attivata in data 05 settembre 2016 si intendono sanati, ad ogni effetto di legge, con la sottoscrizione del presente accordo

Le parti si incontreranno entro la fine del mese di dicembre 2016 per verificare l'evoluzione e l'applicazione degli strumenti definiti, successivamente entro la fine del mese di luglio 2017.

La presente ipotesi è composta di 7 pagine più due allegati (**Allegato A** e **Allegato B**) ed è sottoposta a ratifica da realizzarsi entro il 15 settembre 2016 in assenza della quale decadranno tutte le obbligazioni qui contenute.

Letto, confermato e sottoscritto.

Limoni S.p.A.



Le OO.SS nazionali



OO.SS territoriali / RSA