

**VERBALE DI ESAME CONGIUNTO**  
*ex artt. 4 e 24 Legge 23.7.1991 n. 223*  
**ACCORDO SINDACALE**

In data 14.3.2019 presso lo Studio Legale LabLaw di Milano si sono incontrati:

Per STEFANEL S.p.A.: Riccardo Bagolin, Anita Zuin e Alessandro Floris, assistiti dagli avv.ti Michela Bani e Simone Carrà dello Studio Legale LabLaw (la "Società")

Per la ASSINDUSTRIA VENETO CENTRO: Andrea Zappia;

per la FISASCAT CISL nazionale: in delega Luigi Conte;

per la UILTUCS UIL nazionale: in delega Ivan Pavesi;

per la FILCAMS CGIL nazionale: in delega Alice Romano;

per la FILCTEM CGIL nazionale: in delega Cristina Furlan;

Sono presenti le RSU nelle persone di: Patrizia Zorzetto, Stefania Ragazzi, Marco Pancino nonché il sig. Nico Vianello di Stefanel S.p.A.

Sono inoltre presenti le RSA nelle persone di: Roberta Facchetti e Maria Letizia Gori

per esperire l'esame congiunto della situazione aziendale di cui all'art. 4, comma 5, della L. 23.7.1991 n. 223, in riferimento alla procedura di licenziamento collettivo avviata dalla Società con missiva del 28.2.2019

**Premesso che**

- i. in data 14.2.2019 la Società ha presentato istanza di CIGS per crisi aziendale che è stata attivata a decorrere dal 11.2.2019 in ottemperanza agli accordi raggiunti nell'ambito del verbale di accordo sottoscritto al Ministero del Lavoro in data 7.2.2019 che ha esaurito l'esame congiunto avviato con lettera del 16.1.2019 (la "CIGS");
- ii. le Parti, al fine di gestire l'esubero del personale, durante il periodo di ricorso alla CIGS, hanno convenuto di applicare ove possibile e previa verifica delle condizioni oggettive e soggettive del caso, la ricollocazione degli esuberanti all'interno dell'azienda e solo in modo residuale qualsiasi altra misura rescissiva;
- iii. le Parti hanno altresì ampiamente analizzato le risorse messe a disposizione dal progetto di restructuring e ipotizzato una serie di soluzioni di gestione degli esuberanti, durante il periodo di ricorso alla CIGS, con valenza economica e normativa da declinarsi differentemente in ragione delle specifiche esigenze (sia industriali che sociali) del personale aziendale in forza alla rete vendita ed alla sede aziendale di Ponte di Piave;
- iv. in data 18.2.2019 le Parti, hanno definito e sottoscritto un piano sociale che possa contribuire, unitamente agli ammortizzatori sociali messi a disposizione dalla normativa applicabile e attivati dalle parti, al supporto economico necessario alla ricollocazione altrove delle risorse coinvolte, durante il periodo di ricorso alla CIGS (il "Piano Sociale");

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large 'A' on the left and various initials like 'AP', 'SB', 'SA', 'MS', 'AR' on the right.]*

- v. il Piano Sociale prevede che venga attivata durante il periodo di ricorso alla CIGS una procedura di licenziamento collettivo ex artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 quale utile strumento atto a gestire l'esubero nonché, nei limiti del possibile, a favorire la ricollocazione dei lavoratori presso aziende terze che, quindi, presupponga quale unico criterio di scelta dei lavoratori ai fini della risoluzione del singolo rapporto di lavoro in vigenza dello strumento di CIGS quello consistente nella non opposizione al licenziamento;
- vi. al fine di dare puntuale e corretta applicazione al Piano Sociale, la Società avviava, con missiva del 28.2.2019, la presente procedura di licenziamento collettivo per n. 65 risorse dichiarate in esubero ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 23.7.1991 n. 223, che si intende integralmente richiamata e trascritta (la “**Comunicazione di Avvio**”);
- vii. nel corso della giornata odierna, 14.3.2019, le Parti si sono confrontate a proposito della situazione della Società e delle ragioni che hanno cagionato l'attuale situazione di eccedenza del personale nonché lo scenario di crisi aziendale che ne è stato il presupposto.

**Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue.**

1. Le premesse sono parte integrante e inscindibile del presente accordo.
2. Le Parti si danno reciprocamente atto che la presente procedura di licenziamento collettivo costituisce applicazione e dà seguito a quanto previsto dal Piano Sociale, che le Parti dichiarano di confermare integralmente e senza riserve, e che deve intendersi qui integralmente richiamato e ritrascritto.
3. La Società precisa che:
  - successivamente al 28.02.2019 l'organico aziendale è mutato in quanto.
    - (i) presso la sede di Ponte di Piave un “addetto al *visual merchandising*”, inquadrato nel livello 8 del CCNL Tessile Abbigliamento e il cui profilo professionale era in esubero, ha rassegnato le proprie dimissioni così cessando il proprio rapporto di lavoro;
    - (ii) presso il punto vendita di Milano Castaldi un “addetto alla vendita”, inquadrato nel livello 3 del CCNL Commercio e il cui profilo professionale era in esubero, ha rassegnato le proprie dimissioni così cessando il proprio rapporto di lavoro;
  - l'Allegato A contiene un errore materiale nella misura in cui non è stato indicato in esubero un “addetto agli affari legali” inquadrato nel livello 8 del CCNL Tessile Abbigliamento.

Conseguentemente l'Allegato A alla Comunicazione di Avvio deve intendersi modificato conformemente a quanto sopra e, pertanto, l'esubero è pari a **64 risorse**.

4. La Società, a decorrere dal 15.3.2019 e fino al 10.2.2020, potrà risolvere i rapporti di lavoro del personale in esubero **nel numero massimo di 64 risorse**, ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 23.7.1991 n. 223.
5. Tali lavoratori saranno individuati tra coloro i quali:

- (i) per quanto riguarda l'Headquarter siano adibiti:
- ad attività che saranno oggetto di trasferimento presso gli uffici di Milano e che manifestino la propria intenzione di opporsi al trasferimento prospettato dalla Società;
  - a funzioni che verranno soppresse in ragione dell'esternalizzazione o della riorganizzazione ;

per quanto riguarda i punti vendita, siano interessati dai processi aziendali riguardanti la razionalizzazione del Retail con previsione di esuberi sul punto vendita cui sono assegnati e/o che manifestino la propria intenzione di opporsi al trasferimento presso altro punto vendita eventualmente prospettato dalla società; e

- (ii) abbiano un profilo professionale coerente con quelli dichiarati in esubero nella Comunicazione di Avvio come rettificata al precedente punto 3; e
- (iii) abbiano manifestato espresa adesione al Piano Sociale; e
- (iv) abbiano dichiarato di accettare la sospensione dall'attività lavorativa e la correlata sospensione in CIGS; e
- (v) abbiano manifestato espressamente la volontà di non opporsi al licenziamento, facendo recapitare alla Società - per iscritto a mezzo di comunicazione inviata e/o consegnata all'ufficio risorse umane della Società ed anticipata a mezzo e-mail all'indirizzo: [anita.zuin@stefanel.com](mailto:anita.zuin@stefanel.com). - apposita dichiarazione sottoscritta nella forma di cui all'**Allegato A**.

Resta inteso che la valutazione delle candidature sarà rimessa alla Società la quale valuterà la loro rispondenza ai profili professionali dichiarati in esubero e all'entità dell'esubero. Il criterio così individuato e concordato tra le Parti si intende sostitutivo di quelli previsti dall'art. 5, comma 1, della Legge 23.7.1991 n. 223.

6. La risoluzione dei rapporti di lavoro potrà essere intimata dalla Società in conformità alle diverse tempistiche che sono state o che verranno comunicate nelle Informativa *Headquarter* e Informativa *Retail* (come definite ai punti 5. e 6. del Piano Sociale) e, in ogni caso, entro il 10.2.2020: il termine di 120 giorni di cui all'art. 24 della Legge 23.7.1991 n. 223 si intende pertanto espressamente derogato nei termini sopra indicati ai sensi del quarto comma dell'art. 8 del D.L. 20.5.1993 n. 148, convertito con modificazioni nella L. 19.7.1993 n. 236.

Le Parti si danno atto che, con riferimento all'*Headquarter*, l'informativa di data 28 febbraio 2019 prevista nel Piano Sociale al punto 5. è già stata consegnata.

7. Ciascun singolo lavoratore che aderisca al Piano Sociale avrà la facoltà di richiederne l'anticipazione degli effetti fermo restando quanto segue:

- a. con riferimento all'*Headquarter*.

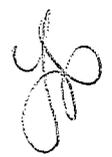
SR



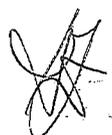


3

















- (i) in relazione ai lavoratori che appartengono ad una Funzione aziendale oggetto di trasferimento, in caso di mancata adesione al Piano Sociale e comunque sino al momento di adesione al Piano Sociale (se l'adesione è successiva alla data di trasferimento) il lavoratore sarà tenuto a presentarsi presso gli uffici di Milano. In caso di adesione al Piano Sociale il rapporto di lavoro non potrà cessare – salvo diverso accordo tra le Parti – prima delle date indicate, in relazione a ciascuna funzione aziendale, nella Informativa *Headquarter*;
- (ii) in relazione ai lavoratori che appartengono a funzioni aziendali oggetto di riorganizzazione, in caso di adesione al Piano Sociale il rapporto di lavoro non potrà cessare – salvo diverso accordo tra le Parti – prima delle date indicate, in relazione a ciascuna funzione aziendale, nella Informativa *Headquarter*;

b. con riferimento al Retail:

- (i) in relazione ai lavoratori che appartengono a punti vendita in chiusura/riallocazione, in caso di mancata adesione al Piano Sociale e comunque sino al momento di adesione al Piano Sociale, il lavoratore potrà essere trasferito presso altro punto vendita al quale egli sarà tenuto a presentarsi;
- (ii) in caso di adesione al Piano Sociale il rapporto di lavoro non potrà cessare – salvo diverso accordo tra le Parti - prima delle date indicate, in relazione a ciascuna funzione aziendale, nella Informativa Retail.

8. Le Parti espressamente concordano nel riservare alla Società, a sua totale discrezione, la facoltà di non riconoscere la possibilità di aderire al presente Piano Sociale:

- alle risorse che, pur rientrando tra i profili professionali in esubero, siano dalla stessa ritenute indispensabili per l'organizzazione aziendale e/o ai fini del rilancio delle attività della Società stessa;
- qualora alla data di manifestazione della volontà da parte del lavoratore sia già stato raggiunto un numero di adesioni pari a n. 42 per l'*Headquarter* di Ponte di Piave e a n. 23 per il *Retail* nei profili professionali dichiarati in esubero.

9. In favore dei lavoratori che intendano aderire al Piano Sociale verrà corrisposto un importo (lo "Importo") diverso a seconda del momento di adesione al predetto Piano Sociale.

L'Importo viene espresso in un numero di mensilità lorde. La singola mensilità lorda utile per il calcolo dell'Importo verrà calcolata moltiplicando per 14 o per 13, a seconda del CCNL applicato al lavoratore, la retribuzione mensile lorda risultante dal cedolino paga di gennaio 2019 e dividendo tale importo per 12.

Al fine della determinazione del numero di mensilità spettanti al lavoratore si farà riferimento alla data di ricezione dell'adesione.

L'Importo verrà erogato per i titoli e con le modalità di cui al punto 10. che segue.

*[Handwritten signatures and initials: AP, NP, SR, P4, etc.]*

**A. Per quanto attiene l'Headquarter di Ponte di Piave:**

(A.1) in favore dei lavoratori che manifestino formalmente la propria volontà di accedere al Piano Sociale (e per l'effetto non si oppongano alla sospensione in CIGS e alla cessazione del rapporto di lavoro) entro il **1.4.2019**, è prevista la corresponsione di una somma pari a:

- (4) mensilità lorde qualora gli stessi possano vantare un'anzianità aziendale in qualsiasi qualifica e ruolo presso la Società fino a 10 anni alla data di manifestazione della predetta volontà;
- (5) mensilità lorde qualora gli stessi possano vantare un'anzianità aziendale in qualsiasi qualifica e ruolo presso la Società compresa tra 10 anni e 1 giorno e 20 anni alla data di manifestazione della predetta volontà;
- (6) mensilità lorde qualora gli stessi possano vantare un'anzianità aziendale in qualsiasi qualifica e ruolo presso la Società superiore a 20 anni alla data di manifestazione della predetta volontà;

(A.2) in favore dei lavoratori che manifestino formalmente la propria volontà di accedere al Piano Sociale (e per l'effetto non si oppongano alla sospensione in CIGS e alla cessazione del rapporto di lavoro) **entro il 30.09.2019**, è prevista la corresponsione di una somma pari a (3) mensilità lorde, indipendentemente dall'anzianità aziendale;

(A.3) in favore dei lavoratori che manifestino formalmente la propria volontà di accedere al Piano Sociale (e per l'effetto non si oppongano alla sospensione in CIGS e alla cessazione del rapporto di lavoro) **successivamente al 30.09.2019** ma entro il termine della CIGS, è prevista la corresponsione di una somma pari a (2) mensilità lorde.

**B. Per quanto attiene il Retail:**

(B.1) in favore dei lavoratori che manifestino formalmente la propria volontà di accedere al Piano Sociale (e per l'effetto non si oppongano alla sospensione in CIGS e alla cessazione del rapporto di lavoro) entro il **31.3.2019**, è prevista la corresponsione di una somma pari a:

- (4) mensilità lorde qualora gli stessi possano vantare un'anzianità aziendale in qualsiasi qualifica e ruolo presso la Società fino a 10 anni alla data di manifestazione della predetta volontà;
- (5) mensilità lorde qualora gli stessi possano vantare un'anzianità aziendale in qualsiasi qualifica e ruolo presso la Società compresa tra 10 anni e 1 giorno e 20 anni alla data di manifestazione della predetta volontà;
- (6) mensilità lorde qualora gli stessi possano vantare un'anzianità aziendale in qualsiasi qualifica e ruolo presso la Società superiore a 20 anni alla data di manifestazione della predetta volontà.

Le Parti concordano che laddove una o più Informative Retail siano date successivamente al 28.02.2019, i lavoratori avranno diritto di

aderire al Piano Sociale entro 30 giorni di calendario dal momento di ricevimento della relativa Informativa *Retail*, con erogazione degli importi di cui sopra e ciò anche laddove si ricada in una delle date di cui ai successivi punti (B.2) o (B.3). Se l'adesione perverrà oltre il 30° giorno di calendario dal momento di ricevimento della relativa Informativa *Retail*, troverà applicazione quanto previsto, a seconda dei casi, dai seguenti punti (B.2) e (B.3).

- (B.2) in favore di lavoratori che manifestino formalmente la propria volontà di accedere al piano sociale (e per l'effetto non si oppongano alla sospensione in CIGS e alla cessazione del rapporto di lavoro) **entro il 30.09.2019**, è prevista la corresponsione di una somma pari a (3) mensilità lorde, indipendentemente dall'anzianità aziendale;
- (B.3) in favore dei lavoratori che manifestino formalmente la propria volontà di accedere al Piano Sociale (e per l'effetto non si oppongano alla sospensione in CIGS e alla cessazione del rapporto di lavoro) **successivamente al 30.09.2019** ma entro il termine della CIGS, è prevista la corresponsione di una somma pari a (2) mensilità lorde.

10. L'Importo sarà corrisposto:

- (a) quanto a 500,00 (cinquecento/00) euro lordi, a titolo transattivo a fronte delle rinunce relative a possibili rivendicazioni derivanti dall'intercorso rapporto di lavoro nonché la rinuncia al diritto di precedenza nelle future assunzioni;
- (b) quanto al restante ammontare, in occasione e in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro e a fronte della non opposizione al licenziamento, senza assoggettamento a contribuzione previdenziale ai sensi dell'art.12 della Legge 30 aprile 1969 n.153, come novellato dall'art. 6 del D. Lgs 2 settembre 1997 n.314, ma unicamente sottoposta ad imposta sul reddito delle persone fisiche IRPEF con i criteri di cui all'art. 17 del Testo unico delle imposte sui redditi; resta in ogni caso inteso che la somma come sopra individuata sarà altresì da considerarsi comprensiva dell'eventuale ricalcolo dell'Agenzia delle Entrate eventualmente effettuata ai sensi dell'art. 19, comma 1, del Testo Unico delle Imposte sui Redditi;
- (c) in aggiunta alle spettanze di fine rapporto e all'indennità di preavviso stabilita per ciascun lavoratore dal vigente CCNL allo stesso applicabile che verranno corrisposte nei termini di legge e di procedura di concordato;
- (d) subordinatamente alla sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione ex artt. 2113 c.c. e 411 c.p.c. che verrà sottoscritto in sede sindacale e, su richiesta, depositato presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente, nelle forme e con i contenuti di cui all'**Allegato B**.

11. Con specifico riferimento all'Importo, come definito nel Piano Sociale, la Società farà quanto in proprio potere per fare considerare nell'elaborando piano, nei limiti previsti dalla legge e nel rispetto della medesima, i predetti importi come costi di procedura prededucibili.

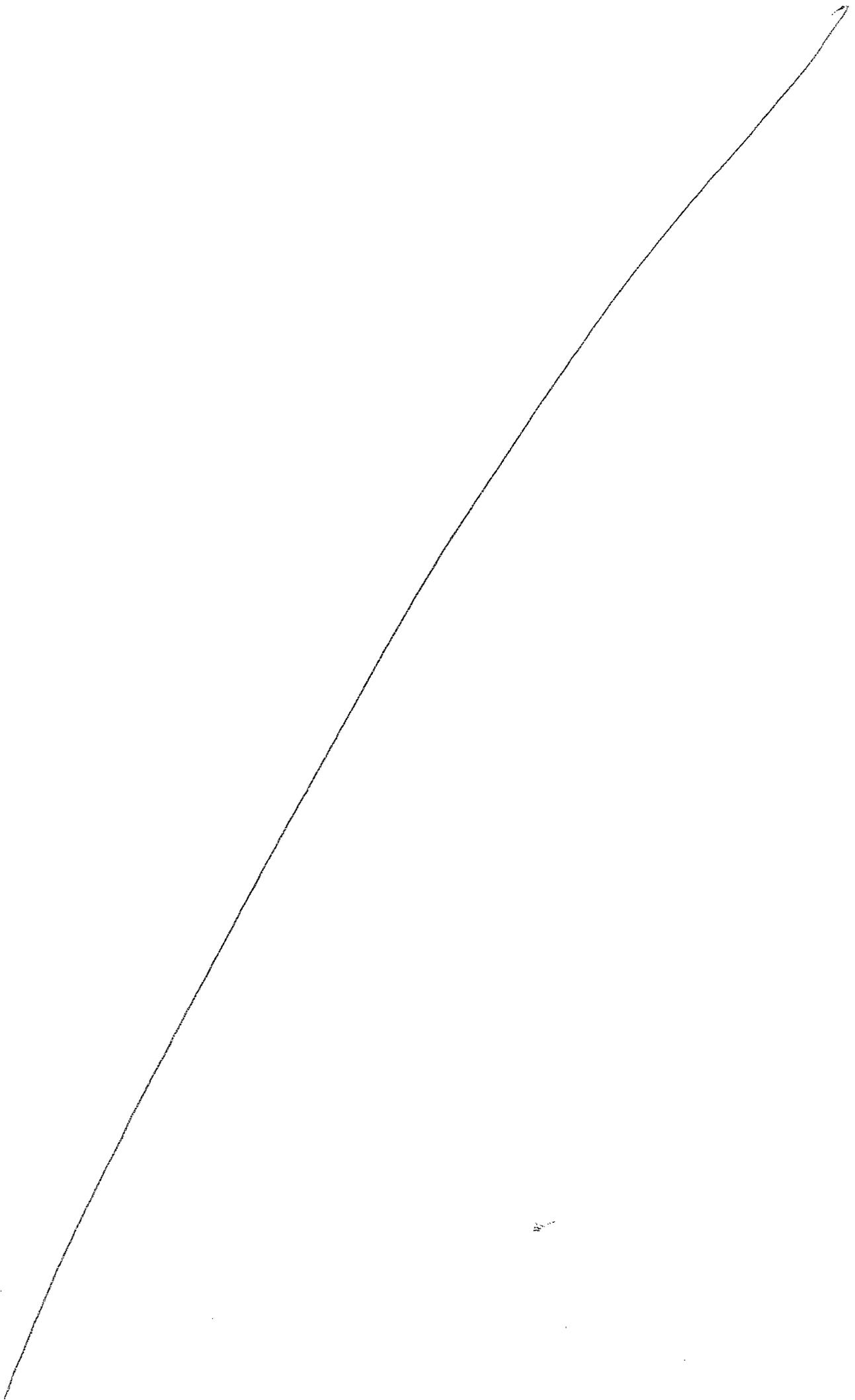
12. Per quanto attiene i punti vendita le Parti si danno reciprocamente atto che gli esuberanti indicati nella Comunicazione di Avvio sono parziali essendo ancora in fase di completa definizione il piano di chiusura/riorganizzazione/riallocazione dei punti vendita.
13. Qualora durante il periodo di CIGS la Società dovesse avere necessità d'intimare ulteriori licenziamenti rispetto a quelli dichiarati nella Comunicazione di Avvio e che producano effetti entro la data di cessazione della CIGS, la Società ne darà tempestiva informazione alle OO.SS. impegnandosi ad attivare, all'occorrenza, una ulteriore procedura di licenziamento collettivo ex artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 che si dovrà concludere con un accordo sindacale che preveda quale unico criterio di scelta dei lavoratori la non opposizione al licenziamento. In favore di questi ulteriori lavoratori in esubero che manifesteranno formalmente, entro 30 giorni dalla predetta informativa alle OO.SS., la propria volontà di accedere al Piano Sociale (e per l'effetto non si oppongano alla sospensione in CIGS e alla cessazione del rapporto di lavoro), è prevista la corresponsione della somma di cui ai precedenti punti 9.A1) o 9 B.1) a seconda che si tratti di lavoratore impiegato nell'*Headquarter* o nel *Retail* e subordinatamente al verificarsi di tutte le altre condizioni previste nel presente Piano Sociale per ottenere l'erogazione della predetta somma.
14. La Società ribadisce la necessità – e le OO.SS. ne prendono atto – di gestire il totale delle posizioni in esubero che dovessero residuare al termine dell'intervento della CIGS per crisi aziendale, e nonostante l'applicazione del Piano Sociale di cui al verbale di accordo del 18.2.2019. Anche a tal fine, le Parti si incontreranno entro 90 giorni prima della cessazione della CIGS al fine di verificare lo stato delle adesioni al Piano Sociale.
15. La Società si impegna ad informare mensilmente, attorno al 20° giorno di ogni mese, le OO.SS. e/o le R.S.U. / R.S.A., circa l'andamento delle adesioni al Piano Sociale.
16. Con la sottoscrizione del presente verbale di accordo, le Parti si danno atto di avere esperito le procedure di cui all'art. 4 della Legge 23.7.1991 n. 223. Le Parti stesse dichiarano altresì e confermano che con la sottoscrizione della presente intesa si intendono sanati gli eventuali vizi della comunicazione di avvio della procedura di licenziamento collettivo così come previsto dall'art. 4, dodicesimo comma, Legge 23.7.1991 n. 223, nonché qualsivoglia ulteriore vizio procedurale.

**Allegato A:** Dichiarazione di adesione

**Allegato B:** modello verbale di conciliazione

Letto, confermato e sottoscritto.

The image shows several handwritten signatures in black ink. The top row features a large, stylized signature on the right and several smaller ones on the left. The bottom row contains more signatures, some of which are more legible, such as 'Stefano Gatti' and 'Vincenzo'. There are also some initials and marks scattered throughout the signature area.



**ALLEGATO A  
DICHIARAZIONE DI ADESIONE**

Spettabile  
**Stefanel S.p.A.**  
Via Postumia, 86  
31047 - Ponte di Piave (TV)  
- via raccomandata a mani / AR

\_\_\_\_\_ 2019

**Oggetto: Adesione al Piano Sociale (verbale di accordo del 18.2.2019)**

Spettabile Società,

faccio riferimento a quanto previsto dal verbale di accordo del 18.2.2019 sottoscritto da Stefanel S.p.A., le OO.SS. e la RSU, per manifestare la mia integrale adesione al c.d. "*Piano Sociale*" previsto dal suddetto accordo sindacale.

Con la presente accetto fin d'ora la sospensione del mio rapporto di lavoro con collocazione in Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per crisi aziendale qualora questa sia disposta dalla Società e manifesto fin d'ora la mia intenzione di non oppormi alla risoluzione del mio rapporto di lavoro, a fronte del recesso aziendale che potrà essere intimato dalla Società all'esito della pendente procedura di licenziamento collettivo ex artt. 4 e 24 della L. 223/1991 ed entro il termine della CIGS, conformemente alle tempistiche di cui all'informativa [*Retail/Headquarter*].

Con la sottoscrizione della presente mi impegno inoltre fin d'ora a sottoscrivere, a fronte della risoluzione del mio rapporto di lavoro, un verbale di conciliazione ex art. 2113 cod. civ. che preveda la non opposizione al licenziamento che sarà intimato da Stefanel S.p.A., la rinuncia ad impugnare lo stesso, nonché avente il contenuto di cui al verbale di accordo sindacale del 18.2.2019.

Cordiali saluti,

Nome e Cognome

\_\_\_\_\_

Firma

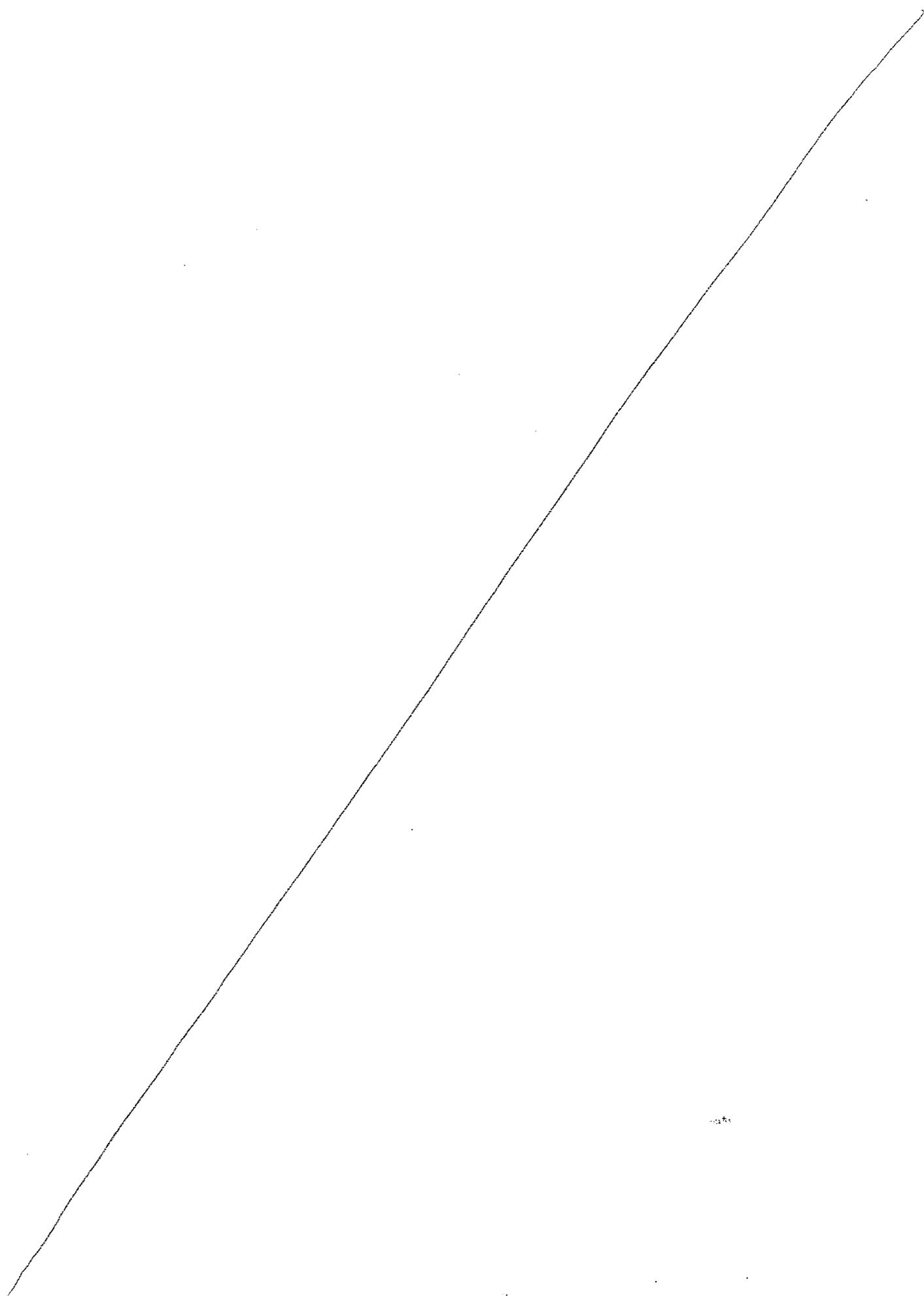
\_\_\_\_\_

Per accettazione in data \_\_\_\_\_

Firma

\_\_\_\_\_

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible, such as 'SR', 'A', 'D', 'G', 'N', 'P', 'R', 'S', 'L', 'M', 'B', 'C', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z'. Others are more stylized or scribbled.



**ALLEGATO B**  
**MODELLO**  
**VERBALE DI ACCORDO E CONCILIAZIONE SINDACALE**  
**EX ART. 411 C.P.C.**

Il giorno..... presso la sede di..... si sono incontrati:

La Società **Stefanel S.p.A.**, (di seguito la Società) con sede legale in Ponte di Piave (TV), Via Postumia n. 85, , cod. fisc. e P.IVA 01413940261, in persona di....., con giusta delega della stessa e con l'assistenza di.....

e

la **Sig.ra .....**, (di seguito il Lavoratore) codice fiscale.....residente in ....., dipendente della Società, con l'assistenza dell'Organizzazione Sindacale ..... in persona di.....

di seguito congiuntamente 'le Parti'

**premesse che**

- a. il Lavoratore ha operato a decorrere dal..... alle dipendenze della Società, da ultimo con qualifica di..... e di .....livello ai sensi del CCNL.....
- b. a decorrere dall'11 febbraio 2019 la Società ha attivato una procedura di CIGS per crisi aziendale della durata di 12 mesi e nell'ambito della stessa il Lavoratore è stato parzialmente sospeso dal lavoro (di seguito la "CIGS");
- c. in data 18 febbraio 2019 la Società e le OO.SS. hanno sottoscritto un accordo sindacale avente ad oggetto le misure economiche e sociali funzionali alla gestione degli esuberi nel corso della CIGS (il "Piano Sociale");
- d. il Piano Sociale prevede l'attivazione di una procedura di licenziamento collettivo ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 da concludersi con un accordo sindacale avente quale unico criterio di scelta dei lavoratori da collocare in esubero la non opposizione al licenziamento a fronte dell'erogazione degli importi di cui al Piano Sociale medesimo e la sottoscrizione di un verbale di conciliazione ai sensi dell'art. 2113 cod. civ. e 411 c.p.c. che preveda anche una transazione generale e novativa del rapporto intercorso;
- e. in ottemperanza a quanto indicato nel Piano Sociale, con missiva datata 28 febbraio 2019 la Società ha avviato una procedura di licenziamento collettivo ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 che si è conclusa in data 14 marzo 2019 con la sottoscrizione di un verbale di accordo;

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'SR'. To the right of that, there are several more signatures, some of which are more stylized or overlapping. On the far right, there is a signature that looks like 'A' and another that looks like 'R'. There is also a small number '1' written near the bottom right corner.

- f. la Società, con missiva datata..... e consegnata a mani al Lavoratore in data..... ha comunicato al Lavoratore il licenziamento nell'ambito della procedura di cui al precedente punto e), con effetto a decorrere dal .....
- g. che il Lavoratore ha espresso la volontà di non opporsi alla comunicazione della risoluzione del rapporto a fronte del riconoscimento da parte della Società del sostegno economico previsto dal Piano Sociale;

**ciò premesso,**

al fine di evitare eventuali controversie e di definire ogni questione connessa con il rapporto di lavoro e la sua risoluzione, le parti convengono quanto segue

1. Le premesse fanno parte integrante del presente Accordo e devono qui intendersi trascritte.
2. La Società conferma il licenziamento così come comunicato con lettera richiamata in premessa a far data dal ... (la "Data di Cessazione"), con riconoscimento dell'indennità sostitutiva del preavviso nella misura dovuta. Resta ferma la facoltà del Lavoratore di chiedere alla Società l'anticipazione della Data di Cessazione.
3. Il Lavoratore, con la sottoscrizione del presente atto dichiara di rinunciare, così come rinuncia, alla opposizione a e/ o impugnazione del licenziamento come sopra comunicato, rinunciando al relativo diritto e/o azione, e/o a far valere eventuali cause legali e/o contrattuali di sospensione e/o prosecuzione del rapporto di lavoro che dovessero sussistere alla Data di Cessazione, per cui la cessazione del rapporto rimane in ogni caso confermata e definitiva.
4. La Società accetta le rinunce di cui al punto 3. ed a fronte della stesse e, quindi, al fine di raggiungere una transazione relativa alla risoluzione del rapporto di lavoro e quale somma corrisposta in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro e per agevolare il definitivo scioglimento, si impegna a corrispondere al Lavoratore, che accetta per tale titolo senza riserve né condizioni, una somma lorda e onnicomprensiva di euro .....,00 (...../00). Tale importo non sarà assoggettato a contribuzione previdenziale, così come disposto dall'art. 12, L. 30 aprile 1969, n. 153, modificato dal D. Lgs. 2 settembre 1997, n. 314, ma unicamente sottoposto ad imposta sul reddito delle persone fisiche Irpef, con i criteri di cui all'art. 17 del T.U. delle imposte sui redditi. La somma in parola, inoltre, deve considerarsi comprensiva dell'eventuale ricalcolo dell'Agenzia delle Entrate.
5. La Società si impegna a corrispondere, a titolo di transazione generale e novativa ed a fronte delle rinunce del Lavoratore di cui al successivo punto 7, che la Società accetta sin d'ora, al Lavoratore, che accetta per tale titolo senza riserve né condizioni, un'ulteriore somma lorda di Euro 500,00 (cinquecento/00).
6. Gli importi di cui al punto 4. e punto 5. che precedono, dedotte le ritenute applicabili, verranno corrisposti dalla Società al Lavoratore, a mezzo bonifico bancario sul conto corrente intestato a quest'ultimo e già noto alla Società, unitamente alle competenze di fine rapporto e in ogni caso nel rispetto dei termini e delle modalità previsti dalla normativa in materia di procedure concorsuali. La Società farà quanto in proprio potere per far considerare, nei limiti

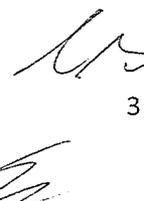
previsti dalla legge e nel rispetto della medesima, gli importi di cui al punto 4. e punto 5. che precedono come costi di procedura prededucibili.

7. Con la sottoscrizione del presente verbale, le parti, come sopra assistite, confermano di aver composto in via definitiva ogni possibile futuro motivo di contrasto ed ogni loro interesse connesso con l'intercorso rapporto e con l'intervenuta sua cessazione.

Pertanto, salvo il ricevimento degli importi sopra convenuti e, delle retribuzioni eventualmente dovute o indennità di CIGS anticipata dalla Società e dovuta dalla data di sottoscrizione del presente verbale fino alla data di cessazione del rapporto di lavoro, nonché del T.f.r. e delle altre competenze di fine rapporto (ossia ratei mensilità aggiuntive, ratei ferie, permessi, rol, ex festività, oltre all'indennità sostitutiva del preavviso come previsto al punto 2 che precede), il Lavoratore dichiara di null'altro aver a pretendere a qualsiasi titolo, ragione o causa dalla Società e/o da altre comunque direttamente o indirettamente collegate o controllate, sia in relazione all'intercorso rapporto di lavoro, al servizio prestato e alle sue modalità di svolgimento, sia alla sua cessazione, anche in relazione alla procedura di licenziamento collettivo di cui alla L. n. 223/1991 in premesse e alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria di cui in premessa e, comunque, vi rinuncia. Pertanto, in via meramente esemplificativa e non esaustiva, senza restringere l'ampia formula che precede, il Lavoratore rinuncia ad eventuali differenze retributive -ivi comprese quelle per lavoro straordinario o notturno, festivo, maggiorazioni, trasferte, missioni, permessi, ferie e riposi, mensilità aggiuntive ed altri istituti indiretti- e ad ogni altra indennità o istituto previsto dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva applicata, una diversa anzianità di servizio o qualifica o inquadramento e le relative conseguenze; benefits e relativo controvalore, bonus e trattamenti economici variabili e/o di qualsiasi natura, ivi inclusi i piani MBO ed LTI e/o premi e/o equo compenso e/o altre forme di indennizzo e/o indennità per qualsivoglia titolo o natura; qualsivoglia responsabilità solidale derivante da eventuali cessioni del rapporto di lavoro in favore della Società anche ai sensi dell'art. 2112 cod. civ.; rivendicare l'esistenza di un rapporto di lavoro o la continuazione del rapporto di lavoro con altra società del gruppo al quale la Società appartiene, danti e/o aventi causa; nonché a pretese di natura risarcitoria, per responsabilità contrattuale od extracontrattuale a qualsivoglia titolo, a titolo di danni patrimoniali e/o non patrimoniali, che siano da considerare come direttamente od indirettamente collegate con l'intercorso rapporto di lavoro, con il servizio prestato o con la cessazione dello stesso e rinuncia sin d'ora, comunque, ad ogni pretesa ed azione, fatta salva la verifica contabile delle retribuzioni non ancora percepite e delle competenze di fine rapporto. Il Lavoratore dichiara di rinunciare, così come rinuncia, a diritti di assunzione e/o di precedenza nelle assunzioni, ivi inclusi i diritti a lui derivanti ex art. 15, comma 6, L. 29 aprile 1949, n. 264, nonché alle possibili azioni che da tali diritti derivano; ogni pretesa o richiesta legata alla collocazione in CIGS e/o ai trattamenti di integrazione salariale ricevuti o da ricevere; a qualsiasi ulteriore pretesa o diritto che possa derivare da leggi, contratti collettivi o individuali di lavoro.

Restano fermi gli obblighi della Società relativamente ai dovuti versamenti ai fondi di previdenza complementare.

Qualora il Lavoratore fosse in possesso di beni aziendali ed appartenenti alla Società, dovrà restituire gli stessi entro la data di cessazione del rapporto, salvi diversi accordi tra le Parti.

SR                                                      

3

8. La Società accetta le rinunce del Lavoratore e a propria volta dichiara di rinunciare nei confronti del Lavoratore ad ogni domanda e/o pretesa direttamente od indirettamente collegate con l'intercorso rapporto di lavoro, con il servizio prestato o con la cessazione dello stesso, salvi eventuali casi di dolo.
9. Alla presente conciliazione ha partecipato la Organizzazione Sindacale ..... in persona di ....., in assistenza del Lavoratore, la quale ha reso e rende edotto il Lavoratore medesimo della definitività del presente Accordo ai sensi dell'art. 2113 c.c. e dell'art. 411, co. 3, c.p.c. Il Lavoratore dichiara espressamente di aver ricevuto la predetta assistenza dalla suindicata Organizzazione Sindacale e di aver compreso ed accettato quanto indicatogli in termini di definitività del presente accordo.
10. Le Parti, inoltre, hanno liberamente convenuto di procedere alla sottoscrizione del presente atto anche in forma disgiunta e/o separata, per ragioni organizzative e/o temporali.
11. Le Parti si impegnano alla riservatezza in ordine ai contenuti del presente Accordo nonché il Lavoratore anche in ordine alle informazioni riservate attinenti alla Società che abbia conosciuto nel corso dell'intercorso rapporto di lavoro, salve le necessità amministrative e di gestione del rapporto di lavoro.
12. Ferma restando la validità ed efficacia delle pattuizioni contenute nel presente Accordo, la Società si riserva la possibilità di richiedere al Lavoratore entro 15 giorni dalla Data di Cessazione, la conferma delle rinunzie contenute nel presente Verbale, mediante la sottoscrizione di un successivo verbale di conciliazione in sede protetta ai sensi dell'art. 2113, ultimo comma, cod. civ., che riproduca sostanzialmente i contenuti del presente Verbale, con riferimento al rapporto di lavoro per come svoltosi dalla data di sottoscrizione del presente verbale di conciliazione e sino alla data di effettiva cessazione. Il Lavoratore presta sin d'ora la propria disponibilità e consenso a partecipare all'incontro finalizzato alla sottoscrizione del predetto ulteriore verbale e alla sottoscrizione.
13. Le Parti si attribuiscono reciproca facoltà di depositare copia del presente verbale all'Ispettorato Territoriale del Lavoro, ai sensi dell'art. 411 c.p.c.

Letto, confermato e sottoscritto anche ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'ultimo comma dell'art. 2113 C.C.

STEFANEL S.P.A.

IL LAVORATORE

ASSINDUSTRIA VENETOCENTRO

L'ORGANIZZAZIONE SINDACALE

