

## VERBALE DI ACCORDO

Addì 27 luglio 2020, tramite videoconferenza, nella sede dell'Unione Industriale Biellese, via Torino 56, tra LFC Outlets s.r.l. (di seguito anche Società) con sede legale in MILANO (MI) Via F. CAVALLOTTI n. 8, rappresentata da Dott. Alessandro Cannas;

e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori FILCAMS -CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL nazionali, nelle persone rispettivamente di Sergio Aliprandi, Dario Campeotto e Stefano Franzoni.

### Premesso

- a) che nell'incontro odierno la Società ha illustrato alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori il difficile momento economico e produttivo determinato dall'emergenza Covid-19. La situazione descritta è destinata a non migliorare per tutto il 2020 con ulteriore incertezza riferita al 2021;
- b) che la Società ha esaurito la cig con causale covid-19, peraltro assolutamente inadeguata e insufficiente per la gestione di tale emergenza;
- c) che pertanto la Società, allo stato attuale di previsione, si vedrebbe costretta ad un intervento sull'organico aziendale con il coinvolgimento di n. 22 unità tra i vari outlets;
- d) che al fine di evitare la dichiarazione di esubero di personale, peraltro inibita fino al 17 agosto 2020 dall'art. 46, DL n. 18/2020, le parti concordano di ridurre l'orario di lavoro secondo le modalità di seguito definite, attraverso il presente contratto di solidarietà di tipo "difensivo", stipulato ai sensi dell'art. 21, comma 5 D.Lgs. n. 148/2015.

**Tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue**

### 1) VALORE DELLA PREMESSA

In relazione alle considerazioni esplicitate nella premessa – che costituisce parte integrante ed essenziale del presente accordo – le parti concordano sugli strumenti di seguito indicati, con le modalità ivi descritte.

Le clausole del presente accordo costituiscono il risultato di un'unica e inscindibile pattuizione, con cui le parti hanno trovato il reciproco soddisfacimento dei propri interessi. Pertanto, la modifica di una o più clausole da parte di successivi accordi non potrà avvenire se non attraverso un esplicito richiamo alle clausole oggetto della modifica stessa.

### 2) QUANTIFICAZIONE E MOTIVAZIONE DEGLI ESUBERI

LFC Outlets s.r.l. si caratterizza sul mercato per la commercializzazione di capi di abbigliamento di alta gamma per uomo, donna e sportswear in lana.

La Società opera in Italia con 6 punti vendita in 3 Regioni (Piemonte, Veneto e Toscana)

Il calo generalizzato dei consumi, avvenuto già a partire da settembre 2019, ha subito ad inizio 2020 e per tutto il primo semestre dell'anno un drastico calo soprattutto ad opera dell'emergenza sanitaria da covid-19 e del conseguente lockdown.

La riapertura dei punti vendita dopo il lockdown inoltre non ha portato i risultati attesi sia per il timore di contagio sia per le minori disponibilità economiche della clientela.

La situazione descritta si aggiunge, inoltre, alle cause tipiche della crisi legate alle tendenze della moda con una maggiore attrazione all'acquisto di capi confezionati con tessuti alternativi alle tradizionali tipologie laniere e cotoniere.



La concomitanza dei fattori sopra descritti ha causato, una progressiva contrazione degli ordini, che ha portato l'attuale fatturato ad un calo di oltre il 50% rispetto al medesimo periodo del 2019

Le stagioni Primavera/Estate 2020 si presenta oramai compromessa mentre per la stagione "Autunno/Inverno 2020, le previsioni non lasciano presagire un recupero di fatturato.

La riduzione attesa dei volumi prodotti comporterebbe, come conseguenza inevitabile, un intervento sull'organico aziendale delle varie sedi con il coinvolgimento complessivo di n. 22 unità distribuite nelle sei sedi di cui sopra.

### 3) CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ

Al fine di evitare la dichiarazione di esubero ex lege n. 223/1991 per il personale eccedente, viene concordato - ai sensi ai sensi dell'art. 21, comma 5 D.Lgs. n. 148/2015 - il ricorso al contratto di solidarietà per un periodo massimo di 12 mesi a decorrere dal 27.07.2020, per un numero massimo di 54 lavoratori.

Il numero e i nominativi dei lavoratori coinvolti distinti per le diverse sedi, sono specificati nell'elenco allegato. Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale, sempre nell'elenco allegato, viene specificato l'orario settimanale concordato.

In funzione delle esigenze tecnico-produttive e organizzative, congiuntamente esaminate e riconosciute dalle parti, la riduzione dell'orario di lavoro potrà essere attuata su base giornaliera, settimanale o mensile e interesserà le sedi indicate nell'elenco allegato, fino ad un massimo del 60% dell'orario di lavoro calcolato come media sui lavoratori indicati nell'elenco medesimo. La riduzione di orario di ciascun lavoratore non sarà superiore al 70% del proprio orario di lavoro calcolata nell'arco dell'intero periodo di solidarietà.

Il programma settimanale dell'orario di lavoro e, conseguentemente, di quello ridotto per solidarietà, sarà comunicato ai singoli lavoratori, in linea di massima, entro il mercoledì della settimana precedente.

In caso di necessità, il lavoratore per il quale è stata programmata la riduzione di orario, dovrà comunque garantire il rientro al lavoro con un preavviso minimo di 48 ore.

Ai sensi del sesto periodo, comma 5, dell'art. 21, D.Lgs. n. 148/2015, la Società, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, potrà richiedere prestazioni di lavoro supplementare rispetto all'orario ridotto sopra concordato. La richiesta avverrà tramite comunicazione da parte dei singoli responsabili del punto vendita. Per le ore eventualmente prestate oltre il ridotto orario di lavoro ed entro le ore contrattuali di ciascun dipendente, non verrà riconosciuta alcuna maggiorazione contrattuale.

Il ricorso al presente contratto di solidarietà non dovrà comportare per la Società, in proporzione alle ore effettivamente lavorate, costi proporzionalmente superiori a quelli risultanti per il personale a tempo pieno. Pertanto, la retribuzione diretta e indiretta e tutti gli istituti legali contrattuali e aziendali, diretti e indiretti, nessuno escluso, ivi compreso il T.F.R., saranno riproporzionati al ridotto orario di lavoro concordato.

La Società, allorché sarà in possesso delle necessarie autorizzazioni, anticiperà ai lavoratori interessati, in nome e per conto dell'Inps, quanto dovuto da quest'ultimo a titolo di integrazione salariale ex art. 21, D.Lgs. n. 148/2015, conguagliando tali importi sulle denunce contributive di competenza.

A richiesta, e comunque a cadenza semestrale, le parti si incontreranno per la verifica e per il monitoraggio del presente contratto di solidarietà, e, se richiesto, anche a livello territoriale.



Si riportano di seguito ulteriori indicazioni per l'applicazione del presente contratto di solidarietà:

- **contratto collettivo di lavoro applicato**

C.C.N.L. 30 marzo 2015 per i dipendenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi-  
Confcommercio - Filcams -Fisascat-Uiltucs

- **orario di lavoro ordinario applicato e sua articolazione**

Orario di lavoro di 40 ore su base settimanale distribuite su cinque giorni  
Per i lavoratori part-time, l'orario è quello definito nei singoli contratti di lavoro come indicato nelle  
tabelle allegate)

- **parametrazione complessiva della riduzione su orario medio settimanale**

24 ore settimanali

per i lavoratori con contratto a tempo parziale è rapportata al 60% del loro orario;

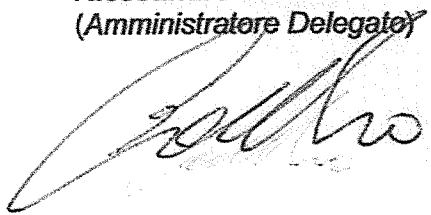
- **percentuale complessiva media della riduzione**

60%

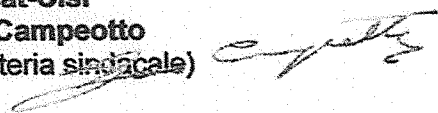
Al presente accordo viene allegato, costituendone parte integrante, l'elenco nominativo dei lavoratori  
interessati al contratto di solidarietà, distinto per sedi e reparti e sottoscritto dalle parti stipulanti.

Letto, confermato e sottoscritto.

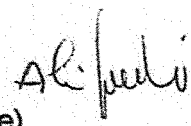
LFC Outets s.r.l.  
Alessandro Cannas  
(Amministratore Delegato)



Fisascat-Cisl  
Dario Campeotto  
(Segreteria sindacale)



Filcams-Cgil  
Sergio Aliprandi  
(Segreteria sindacale)



Uiltucs-Uil  
Stefano Franzoni  
(Segreteria sindacale)

