ACCORDO SINDACALE - PIANO SOCIALE

(sottoscritto a latere dell'Accordo del 13 dicembre 2016 già sottoscritto innanzi al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali)

Addì, 13 dicembre 2016, *a latere* dell'accordo sindacale (l'"**Accordo**") sottoscritto in pari data ed a conclusione della procedura di licenziamento collettivo avviata da Roberto Cavalli S.p.A. (la "**Società**") in data 14 ottobre 2016, con specifico riferimento alle misure economiche e/o di sostegno in favore dei dipendenti coinvolti dalla predetta procedura e/o trasferiti presso la sede di Sesto Fiorentino, le medesime parti firmatarie concordano quanto segue.

Premesso che:

- le Parti, analizzate le risorse a disposizione nell'ambito del progetto di riorganizzazione definito dalla Società, hanno - nel corso degli incontri della predetta procedura - valutato molteplici misure e soluzioni operative, sul piano economico come normativo, volte a gestire gli esuberi strutturali, ovvero a mitigare gli effetti della predetta riorganizzazione, anche con riferimento al prossimo trasferimento di taluni dipendenti dalla sede aziendale di Milano a quella di Sesto Fiorentino;
- in tale contesto, le Parti hanno, quindi, definito un piano sociale (il "**Piano Sociale**"), al fine di riconoscere, in aggiunta agli strumenti di legge, alcune specifiche misure/indennità in favore dei predetti dipendenti.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono e stipulano quanto segue.

A. PREMESSE

Le premesse costituiscono parte integrante del Piano Sociale.

B. COMPETENZE DI FINE RAPPORTO

La Società si impegna a corrispondere, nei termini di legge e di contratto, a ciascuno dei dipendenti in esubero il cui rapporto di lavoro sarà risolto nell'ambito della presente procedura (i) a retribuzione ordinaria per tutto il mese di dicembre 2016; (ii) il trattamento di fine rapporto *ex* art. 2120 cod. civ., (iii) l'eventuale indennità sostitutiva delle ferie, permessi, festività *ex* festività maturati e non goduti, (iv) gli eventuali ratei di mensilità supplementare (somme queste tutte calcolate alla data di cessazione del rapporto di ogni singolo dipendente, in base ai relativi cedolini paga), oltre (v) all'indennità sostitutiva del preavviso, come prevista per legge e CCNL applicato dalla Società (le "**Competenze di Fine Rapporto**").

Le Competenze di Fine Rapporto saranno corrisposte, mediante bonifico bancario sul conto corrente di ciascun dipendente, noto alla Società, entro [45] giorni dalla data di cessazione stessa.

C. INCENTIVO ALL'ESODO

La Società s'impegna a corrispondere a ciascuno dei dipendenti in esubero il cui rapporto di lavoro sarà risolto nell'ambito della presente procedura le seguenti somme lorde:

a) una complessiva somma a titolo e fine di incentivo all'esodo (l'"**Incentivo all'Esodo**") - non soggetta a contribuzione sociale ai sensi dell'art. 12, comma 4, lettera b) della legge 30 aprile 1969, n. 153, come sostituito dall'art. 6 del D. Lgs. 2 settembre 1997, n. 314, che sarà assoggettata ad Imposta sul Reddito delle Persone Fisiche (I.R.Pe.F.), determinata con i criteri di cui agli articoli 17 e 19 T.U.I.R. - quantificata come segue:

   i. n. 12 mensilità lorde, calcolate avendo riguardo alla retribuzione base mensile, ottenuta dalla seguente operazione matematica "*retribuzione annua lorda riconosciuta al dipendente diviso 14*" (la "**Mensilità Lorda**");

   ii. in eventuale aggiunta a quanto previsto al romanino i. che precede, considerando la presenza di figli e/o familiari fiscalmente a carico (il "**Carico di Famiglia**") - intendendosi per tali quelli risultati dalle dichiarazioni effettuate ai fini fiscali, debitamente certificate - i seguenti importi, alternativi e tra loro non cumulabili:

- n. 1 Mensilità Lorda in presenza di n. 1 Carico di Famiglia;
- n. 1,5 Mensilità Lorde in presenza di n. 2 Carichi di Famiglia;
- n. 2 Mensilità Lorde in presenza di n. 3 o più Carichi di Famiglia;

iii. in aggiunta a quanto previsto al romanino i. e - qualora applicabile - al romanino ii. che precedono, al fine di valorizzare l'anzianità aziendale risultante dalla busta paga di ciascun dipendente (l'"**Anzianità Aziendale**"), i seguenti importi, sempre alternativi e tra loro non cumulabili:

- n. 1 Mensilità Lorda in caso di Anzianità Aziendale del dipendente da 0 sino a 5 anni compiuti;
- n. 2 Mensilità Lorde in caso di Anzianità Aziendale del dipendente maggiore di 5 anni compiuti e sino a 10 anni compiuti;
- n. 3 Mensilità Lorde in caso di Anzianità Aziendale del dipendente maggiore di 10 anni compiuti e sino a 20 anni compiuti;
- n. 4 Mensilità Lorde in caso di Anzianità Aziendale del dipendente superiore a 20 anni compiuti.

b) un importo pari a Euro 1.000,00 (mille/00) lordi a titolo transattivo e/o di corrispettivo delle rinunzie oggetto dell'Accordo Individuale, come *infra* definito (l'"**Importo Transattivo**"), che sarà scomputato e sottratto dal complessivo importo dell'Incentivo all'Esodo.

L'Incentivo all'Esodo e l'Importo Transattivo saranno corrisposti, mediante bonifico bancario sul conto corrente di ciascun dipendente, noto alla Società, entro 45 giorni dalla sottoscrizione del relativo Accordo Individuale (come *infra* definito).

Resta inteso e concordato che la corresponsione dell'Incentivo all'Esodo e dell'Importo Transattivo è subordinata e condizionata (*aa*) all'accettazione per iscritto da parte del dipendente del licenziamento, nonché *(bb)* alla sottoscrizione, in sede sindacale e/o presso le altri competenti sedi, ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2113 cod. civ., 410 e 411 c.p.c., contestualmente e comunque entro e non oltre 30 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, di un accordo individuale di transazione generale novativa che contenga le usuali rinunzie relativamente all'esecuzione e cessazione del rapporto di lavoro e di ogni altro rapporto di lavoro e/o collaborazione (anche autonoma, a progetto e/o coordinata e continuativa, ecc) intercorsi, anche per fatti concludenti, tra il dipendente e la Società e/o ogni altra società del Gruppo (l'"**Accordo Individuale**").

D. Trattamenti economici in favore dei dipendenti che rifiutano il trasferimento da Milano a Sesto Fiorentino

Con riferimento ai dipendenti non in esubero - con l'esclusione altresì del personale dirigente - che, entro e non oltre il 16 dicembre 2016 ed in risposta alla comunicazione individuale di trasferimento del 21 novembre 2016, abbiano confermato all'indirizzo email e.rocchini@robertocavalli.com il rifiuto al predetto trasferimento (anche ai fini della possibile percezione, in presenza dei requisiti di legge, dell'indennità "*NaSpi*", come disciplinata - *inter alia* - dalla Circolare INPS n. 142 del 29 luglio 2015), nonché la loro incondizionata volontà di risolvere il rapporto di lavoro, la Società riconoscerà i seguenti importi:

- le Competenze di Fine Rapporto, nelle quali è espressamente inclusa, per l'intero, l'indennità sostitutiva del periodo di preavviso, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 50 del "*contratto collettivo nazionale di lavoro industria abbigliamento*" applicato ai dipendenti interessati;
- una complessiva somma a titolo di incentivo all'esodo - che non è soggetta a contribuzione sociale ai sensi dell'art. 12, comma 4, lettera b) della legge 30 aprile 1969, n. 153, come sostituito dall'art. 6 del D. Lgs. 2 settembre 1997, n. 314 - e dalla quale, una volta operata le applicabili ritenute ed oneri di legge, risulti un importo netto di 9.500,00 (novemilacinquecento/00) (l'"**Incentivo**");
- un importo lordo a titolo transattivo e/o di corrispettivo delle rinunzie oggetto dell'Accordo di Risoluzione Consensuale (come *infra* definito) il quale, una volta operata le applicabili ritenute ed oneri di legge, corrisponda ad un importo netto di 500,00 (cinquecento/00) (l'"**Importo**").

L'Incentivo, l'Importo e le Competenze di Fine Rapporto saranno quindi corrisposti, mediante bonifico bancario sul conto corrente di ciascun dipendente, noto alla Società, entro 45 giorni dalla sottoscrizione del relativo Accordo di Risoluzione Consensuale (come *infra* definito).

Resta inteso e concordato che la corresponsione dell'Incentivo e dell'Importo è subordinata e condizionata alla sottoscrizione, in sede sindacale e/o presso le altri competenti sedi, ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2113 cod. civ., 410 e 411 c.p.c., di un accordo individuale di transazione generale novativa che contenga le usuali rinunzie relative all'esecuzione del rapporto di lavoro, al rifiuto del trasferimento ed alla conseguente definitiva ed irrevocabile risoluzione consensuale del rapporto di lavoro stesso (con relativa convalida e/o ratifica *ex* art. 26 D.Lgs. n. 151/2015) e di ogni altro rapporto e/o collaborazione (anche autonoma, a progetto e/o coordinata e continuativa, ecc.) intercorsi, anche per fatti concludenti, tra il dipendente e la Società e/o ogni altra società del Gruppo (l'"**Accordo di Risoluzione Consensuale**").

E. TRATTAMENTI ECONOMICI IN FAVORE DEI DIPENDENTI TRASFERITI DA MILANO A SESTO FIORENTINO

Con riferimento ai dipendenti non in esubero - sempre con l'esclusione del personale dirigente - che viceversa non abbiano rifiutato il trasferimento presso la sede di Sesto Fiorentino (ai sensi del paragrafo D. che precede), la Società riconoscerà i seguenti importi e condizioni di miglior favore, in aggiunta ai trattamenti economici già previsti dal CCNL in caso di trasferimento:

- l'erogazione di un'indennità straordinaria ed *una tantum*, di prima sistemazione e/o equipollenti, per un periodo massimo di 24 mesi, nei seguenti termini:

  a) con riferimento all'intero anno solare 2017, una somma lorda dalla quale - una volta operate le applicabili ritenute ed oneri di legge - risulti un importo netto di Euro 9.000,00 (novemila/00), da corrispondersi, in un'unica soluzione anticipata, in occasione della prima busta paga utile del dipendente successiva alla stipula dell'Accordo di Trasferimento (come *infra* definito);

  b) con riferimento all'intero anno solare 2018, una somma lorda di Euro 10.000,00 (diecimila/00), cui saranno parimenti applicate e dedotte le applicabili ritenute ed oneri di legge, da corrispondersi sempre in un'unica soluzione anticipata ed in occasione della busta paga di gennaio 2018.

  Con riferimento a tali importi, si rileva che:

  - le somme di cui ai punti a) e b) che precedono, in ragione della loro particolare natura, non avranno alcuna incidenza su qualsivoglia istituto retributivo del dipendente - sia esso diretto, indiretto e differito, presente e futuro, da qualunque fonte, contrattuale o legislativa, previsto e/o disciplinato - e ciò anche ai fini del TFR ai sensi e per gli effetti dell'art. 2120, comma 2, cod. civ.;

  - la corresponsione delle somme di cui ai punti a) e b) ha quale presupposto sostanziale ed inderogabile la sussistenza e/o permanenza del rapporto di lavoro del dipendente (i) alle relative date di erogazione, nonché (ii) per l'intero anno solare cui ciascuna somma anticipata si riferisce. Pertanto, nell'ipotesi di cessazione - per qualsiasi causa, evento, ragione o motivo - del rapporto di lavoro del dipendente prima del completamento dell'anno solare cui ciascuna somma anticipata specificamente si riferisce, il dipendente sarà tenuto a restituire senza indugio alla Società una somma netta corrispondente ai dodicesimi di anno solare in cui, a seguito della cessazione del rapporto di lavoro, non abbia prestato la sua attività lavorativa. A tale fine, nell'ambito dell'Accordo di Trasferimento (come *infra* definito), il dipendente presterà sin da ora il proprio consenso a che la Società possa compensare e, dunque trattenere, quanto da lui eventualmente dovuto a tale titolo dalle competenze di fine rapporto e/o comunque da ogni ulteriore somma di cui il dipendente risulti creditore nei confronti della Società.

- fermo l'orario di lavoro settimanale di 40 ore e/o multiperiodale contrattualmente previsto e già in essere per ciascun dipendente, la Società disciplina una specifica flessibilità oraria tale da consentire (*i*) un'entrata posticipabile sino e non oltre le ore 10.00 del lunedì ed (*ii*) un'uscita anticipabile non prima delle ore 17.00 del venerdì.

Sempre al fine di mitigare i possibili disagi derivanti dal trasferimento, la Società (i) attiverà, per i dipendenti trasferiti e per un periodo massimo di 24 mesi, un servizio di bus-navetta dalla stazione di Firenze Santa Maria Novella alla sede aziendale di Sesto Fiorentino, in andata ogni lunedì mattina ed in ritorno ogni venerdì pomeriggio e (ii) farà quanto possibile per attivare e/o implementare convenzioni e/o accordi con soggetti terzi in relazione a condizioni di trasporto, di vitto e/o di alloggio.

Resta inteso e concordato che il riconoscimento delle condizioni economiche e delle agevolazioni sopra indicate è subordinato e condizionato (*aa*) all'accettazione del provvedimento di trasferimento ed alla conseguente rinuncia all'impugnazione dello stesso nonché (*bb*) alla sottoscrizione, da parte di ciascun dipendente trasferito, di un accordo individuale di transazione generale relativo all'accettazione del trasferimento ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2113 cod. civ., 410 e 411 c.p.c. (l'"**Accordo di Trasferimento**").

***

Letto, confermato e sottoscritto.

La Società

Le OO.SS.