

VERBALE DI ACCORDO

Oggi, 9 novembre 2020

tra

LVMH Italia S.p.A. – Divisione Sephora, rappresentata dalla Dr.ssa Cecilia Marzia Elettra Molinari ed assistita dall'Avv. Massimo Dramis (di seguito, anche la “Società”)

e

le segreterie nazionali della Filcams CGIL, della Fisascat CISL e Uiltucs UIL, in persona, rispettivamente, dei Sig.ri Danilo Lelli, Elena Maria Vanelli e Marco Marroni (di seguito, anche le “OO.SS.”)

(di seguito tutti insieme, congiuntamente, le “Parti”)

Premesso che:

in data 9 novembre 2020, è stato sottoscritto tra le Parti un verbale di accordo per il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni in Deroga (“C.I.G.D.”) ex art. 1, D.L. n. 104/2020 e art. 22, D.L. n. 18/2020, come modificato ed integrato dalla Legge di Conversione n. 27/2020 nonché dall'art. 70, D.L. n. 34/2020 e dell'art. 1, D.L. n. 52/2020, con decorrenza dal 9 novembre 2020, per i periodi e le unità meglio indicati nel predetto verbale e nel relativo allegato (di seguito, il “Verbale”).

Ciò premesso e considerato quale parte integrante e sostanziale del presente accordo, le Parti, ad integrazione di quanto previsto nel Verbale, convengono quanto segue:

- 1) la Società si dichiara disponibile a riconoscere ai collaboratori, per ogni giorno di collocazione in C.I.G.D. nel periodo oggetto del presente accordo, un importo, a titolo di *una tantum* “emergenza COVID-19”, pari alla differenza tra l'85% della retribuzione lorda giornaliera, comprensiva anche della quota variabile calcolata sulla base della media di quanto percepito negli ultimi 24 mesi, e l'importo lordo erogabile a titolo di trattamento di integrazione salariale. Il complessivo importo lordo verrà erogato in un'unica soluzione con il cedolino del mese di febbraio 2021. Resta inteso che, stante la natura ed il carattere eccezionale del suddetto *una tantum*, lo stesso non avrà incidenza sugli istituti legali e contrattuali differiti, ivi incluso il TFR;
- 2) la Società riconoscerà per intero i ratei di 13^a e 14^a mensilità, le ferie ed i permessi maturati durante il periodo di C.I.G.D. oggetto del presente accordo;
- 3) nelle ipotesi previste al punto 5) del Verbale, la Società applicherà meccanismi di rotazione fra il personale sospeso, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali e di fungibilità professionale, preferibilmente con modalità verticale. In tal caso, inoltre, la Società s'impegna ad attuare tutte le misure di protezione della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, sulla base di quanto previsto dal protocollo aziendale redatto in ottemperanza al Protocollo siglato il 14 marzo 2020 dal Governo e Cgil, Cisl e Uil, modificato dall'omonimo Protocollo del 24 aprile 2020, fornendo tra l'altro le informazioni e i dispositivi di protezione individuale atti a salvaguardare la salute e sicurezza dei lavoratori e dei clienti.

Letto, confermato e sottoscritto

La Società

Le OO.SS.

