

IPOTESI DI ACCORDO SINDACALE

Il giorno 30 gennaio 2017 presso la sede di Confindustria Firenze si sono incontrate:

- le società Luxury Goods Italia S.p.A. - Divisione Retail Gucci - e Luxury Goods Outlet S.r.l. - Divisione Retail Gucci - (di seguito anche "le Società" o l'"Azienda") rappresentate da Stefania Orselli, Stefania Acciaioli, Pietro Solazzo, Matteo Fiorani e Sara Pergher, *VALENTINA FONCINI*
- le Organizzazioni Sindacali Nazionali nelle persone di Luca De Zolt e Jeff Nonato per la FILCAMS - CGIL, Carlo Di Paola per la FISASCAT - CISL, Ivana Veronese per la UILTuCS, assistite dalle strutture territoriali nelle persone di Francesca Romana Battistini, Roberta Griffini, per la FILCAMS - CGIL, e alla presenza delle RSU e RSA nelle persone di Laura Colombo, Laura Fallini, Andriana Lyahu, Barbara Abbate, Norman Di Lieto, Loretta Gallinacci, Marco Foggi,

Congiuntamente di seguito anche "le Parti"

Premesso che:

- Le Parti confermano la volontà di riconoscersi come interlocutori stabili in un corretto sistema di relazioni sindacali teso sia a favorire lo sviluppo aziendale sia a valorizzare le persone ed ampliare i momenti di confronto, attraverso il metodo del dialogo e dell'informazione, al fine di affrontare i problemi di comune interesse in modo costruttivo;
- Le Parti, pur nelle rispettive autonomie, ribadiscono quindi la validità dell'attuale sistema di relazioni sindacali improntato al metodo del dialogo, del confronto e dell'informativa preventiva. Tale metodo partecipativo viene confermato quale strumento efficace per trovare soluzioni coerenti con gli obiettivi condivisi di coinvolgimento e tutela delle condizioni delle persone e di competitività del Gruppo Kering;

- Le Parti confermano altresì che la filosofia che accompagna Gucci e le sue persone è quella della ricerca dell'eccellenza in tutte le fasi della gestione del prodotto: dalla ricerca alla progettazione, produzione, commercializzazione e cura del cliente;
- In data 10 Novembre 1999 le Parti hanno sottoscritto un verbale di accordo sindacale volto a realizzare un sistema retributivo e di sviluppo professionale in grado di riconoscere, valorizzare e premiare le professionalità espresse e le capacità di partecipare alla creazione di valore aggiunto, attraverso l'individuazione del livello di professionalità realmente espresso e del contributo apportato da ciascuna persona ai risultati aziendali;
- Le Parti, con gli accordi sindacali sottoscritti in data 08 Maggio 2000, 23 Febbraio 2001, 25 Settembre 2001, 23 Ottobre 2002, 20 Maggio 2003, 06 Luglio 2004, 26 Marzo 2007 e 08 Giugno 2009 hanno riconfermato la sostanziale validità dell'attuale sistema di classificazione basato sullo sviluppo delle competenze individuali del personale operante nei grandi negozi, nei piccoli negozi, nei punti vendita presso gli aeroporti e negli Outlets;
- In data 31 dicembre 2014 scadeva il Contratto Integrativo Aziendale stipulato tra le Parti il 31 ottobre 2012 (di seguito anche il "CIA 2012") contenente tacita proroga sino alla stipula di un nuovo;
- In data 18 novembre 2015 le OO.SS. hanno illustrato alle Società la Piattaforma per il Rinnovo del CIA 2012 ed hanno formalmente avviato i lavori per il suo rinnovo;
- In data 27 gennaio 2016 le Parti, in considerazione dei significativi cambiamenti strategici, organizzativi e commerciali intercorsi nella divisione Gucci, tenuto conto delle richieste delle OOSS e della necessità di individuare congiuntamente le aree di miglioramento e di allineamento rispetto alla nuova organizzazione aziendale e agli obiettivi di business, anche al fine di garantire un maggior livello di competitività rispetto al mercato esterno e la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici al raggiungimento degli stessi, hanno ritenuto opportuno sottoscrivere

- formale proroga del CIA 2012 sino alla stipula di un nuovo accordo, di cui hanno formalmente avviato tutte le attività di rinnovo;
- Le Parti si sono ripetutamente incontrate per definire i contenuti del nuovo CIA.

Tutto ciò premesso le Parti concordano quanto segue:

Le premesse sono parte integrante del presente accordo.

PARTE PRIMA – NORMATIVA

CAPITOLO I – AMBITO di APPLICAZIONE

- 1.1 Le Parti confermano che il presente Contratto Integrativo Aziendale (di seguito il "nuovo CIA") si applica ai dipendenti con qualifica di Operaio e Impiegato dei punti vendita diretti operanti sul territorio italiano riconducibili a Gucci (e segnatamente appartenenti alle società Luxury Goods Italia S.p.A. – Divisione Retail Gucci, Luxury Goods Outlet S.r.l. – Divisione Retail Gucci) addetti alla vendita e alle operazioni di supporto logistico (per tali intendendosi le attività inerenti il magazzino, la sartoria e il back office) esclusivamente dei prodotti tipici a marchio Gucci (così come da Dichiarazione a Verbale sottoscritta dalle Parti in data 06 Luglio 2004 e richiamata nel verbale di accordo sindacale datato 26 Marzo 2007);
- 1.2 Le Parti convengono pertanto che sono espressamente esclusi dall'applicazione del presente accordo il personale operante con mansioni di Direttore/Store Manager, Vice Direttore/Assistant Store Manager, Responsabili dei Servizi di Area/Department Manager con qualifica Quadro o inquadrato nel 1° livello del CCNL per i Dipendenti da Aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi (di seguito il "CCNL") applicato nelle Società, nonché tutto il personale operante nello spaccio aziendale denominato "la Villetta" e quello addetto alle attività di ristorazione;
- 1.3 Per quanto non previsto dal presente Contratto Integrativo Aziendale si rimanda alle disposizioni di legge vigenti in materia e al CCNL per i

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

dipendenti da Aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi applicato.

CAPITOLO 2 - SISTEMA di RELAZIONI SINDACALI

- 2.1 Le Parti confermano la validità dell'attuale sistema di relazioni industriali, improntato sul metodo del dialogo e dell'informativa preventiva, e, nel reciproco riconoscimento dei ruoli, delle prerogative e delle competenze, ribadiscono l'impegno comune a proseguire un modello di relazioni sindacali avente come obiettivo comune lo sviluppo di metodi partecipativi, collaborativi e di prevenzione delle eventuali situazioni di criticità;
- 2.2 Le Parti si impegnano a ricercare tutte le soluzioni idonee affinché il metodo del dialogo e l'informazione preventiva si concretizzi in tutte le situazioni, con particolare riferimento all'evoluzione e ai mutamenti degli assetti economico-sociali e organizzativi aziendali, nonché ai progetti riguardanti l'innovazione tecnologica e alle operazioni di appalto e terziarizzazione, coerentemente con il Protocollo in tema di Responsabilità Sociale sottoscritto dalle Parti in data 10 Giugno 2004;
- 2.3 Al fine di migliorare ulteriormente il rapporto esistente, fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in materia di relazioni sindacali, le Parti convengono di mantenere un modello di relazioni a livello locale con incontri a cadenza semestrale con particolare riferimento alle tematiche legate a:
- a. organizzazione del lavoro e livelli occupazionali, altresì con riferimento alle diverse tipologie contrattuali utilizzate
 - b. orari di lavoro e turni
 - c. andamento del lavoro straordinario e supplementare
 - d. progetti di ristrutturazione del punto vendita
 - e. programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti e di innovazione tecnologica che investano l'assetto del punto vendita o un nuovo insediamento territoriale
 - f. ambiente di lavoro e tutela della salute;

- 2.4 Qualora una delle due Parti ne ravvisasse la necessità, i termini di cui sopra potranno essere anticipati per approfondimenti su temi specifici.

CAPITOLO 3 - AMBIENTE, SICUREZZA e BENESSERE

- 3.1 Le Parti confermano l'impegno sino a qui perseguito nel ritenere la sicurezza sul luogo di lavoro un valore imprescindibile, pertanto si impegnano a fare in modo che gli standard trovino completa e piena applicazione al fine di garantire un ambiente di lavoro costantemente allineato ai migliori standard previsti dalla normativa in materia in modo che la sicurezza ed il benessere dei lavoratori rappresenti uno dei driver dello sviluppo dell'azienda;
- 3.2 I Responsabili della Sicurezza di parte aziendale (RSPP) ed i rappresentanti dei lavoratori (RLS) continueranno a collaborare e ad incontrarsi annualmente nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità per continuare a migliorare le condizioni ambientali così come previsto dal Testo Unico della Sicurezza - D. Lgs. 81/08 e successive modifiche e integrazioni, per esaminare argomenti specifici e gli interventi adottati, per condividere le azioni intraprese anche in materia di formazione e sensibilizzazione;
- 3.3 Nell'ottica di una maggiore sensibilizzazione alle problematiche collegate al tema della sicurezza sui luoghi di lavoro, le Parti confermano le ore di formazione riservate agli RLS nella misura di 50 ore annue;
- 3.4 L'Azienda conferma la disponibilità a confrontarsi con le Rappresentanze Sindacali, sia a livello nazionale che territoriale, sui risultati delle analisi condotte in tema di stress lavoro correlato, anche al fine di condividere strumenti di miglioramento a seguito di eventuali criticità riscontrate.

CAPITOLO 4 - WORK LIFE BALANCE & WELFARE

- 4.1 Le Parti sono consapevoli dell'importanza di implementare strumenti che consentano ai dipendenti di conciliare le esigenze professionali con quelle personali e familiari, cosce del fatto che un corretto bilanciamento tra vita personale e lavorativa rappresenta un fattore strategico per favorire un

ambiente di lavoro sereno e sicuro ed un elemento di facilitazione per il coinvolgimento delle persone nel conseguimento degli obiettivi e strategie aziendali. In quest'ottica ritengono opportuno introdurre nuovi strumenti e ampliare quelli esistenti per massimizzare il benessere delle persone che lavorano in azienda;

4.2 Non di meno le Parti sono consapevoli della necessità di cogliere tutte le opportunità commerciali disponibili al fine di incrementare il livello di competitività, produttività ed efficienza organizzativa nell'ottica di continuare ad incrementare il fatturato, la qualità del servizio offerto ai propri clienti e una efficace continua e costante presenza sul mercato;

4.3 A tal fine le Parti intendono individuare un sistema integrato di programmazione del lavoro che coniughi le suddette diverse esigenze nell'ottica di costruire un modello in grado di garantire il necessario bilanciamento tra vita personale - lavoro - obiettivi aziendali. Di seguito si elencano gli strumenti all'uopo individuati;

4.4 Calendario annuale aperture/chiusure: entro la fine del mese di Febbraio di ciascun anno l'Azienda, sentite le rappresentanze sindacali del negozio, comunicherà il calendario annuale delle aperture e delle chiusure ed i presidi necessari;

4.5 Calendario annuale ferie: al fine di consentire ai dipendenti la possibilità di pianificare nei dovuti modi e tempi la propria vita privata, l'Azienda richiederà ai dipendenti di comunicare i periodi di ferie preferiti entro il mese di febbraio di ogni anno. Sarà cura dell'Azienda comunicare entro il mese di marzo la programmazione annuale delle ferie tenendo conto delle esigenze aziendali e delle richieste dei lavoratori. Eventuali successive modifiche alla programmazione saranno concordate tra le parti interessate;

4.6 Planning Trimestrale: sempre al fine di garantire ai dipendenti la possibilità di pianificare la propria vita privata e bilanciarla con quella professionale, la Direzione del Negozio almeno entro il quindicesimo giorno precedente a

ciascun trimestre, comunicherà ai dipendenti il planning del trimestre successivo comprensivo dei riposi redatto sulla base:

- i) del planning annuale
- ii) del calendario annuale delle ferie
- iii) nonché delle disponibilità volontarie espresse per i presidi domenicali dai lavoratori con riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica che devono essere portate a conoscenza della direzione del negozio nei 15 giorni precedenti la redazione del planning;
- iv) e delle disponibilità espresse dai lavoratori per i presidi festivi che devono essere portate a conoscenza della direzione del negozio nei 15 giorni precedenti la redazione del planning;
- v) della concessione per i lavoratori che abbiano il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica di almeno 2 blocchi di 2 giorni di riposi (non aggiuntivi) consecutivi ogni =8= domeniche di lavoro effettuato. Almeno uno dei due blocchi sarà collocato nell'ambito delle giornate di venerdì, sabato, domenica e lunedì;
- vi) della concessione per i lavoratori il cui contratto individuale di lavoro prevede la prestazione lavorativa domenicale di almeno 1 riposo (non aggiuntivo) domenicale a trimestre;

4.6.1 Resta inteso che qualora le disponibilità volontarie espresse dai lavoratori risultassero inferiori ai fabbisogni, l'Azienda completerà il planning trimestrale indicando i nominativi che saranno chiamati al presidio, seppur tenendo conto:

- i) delle necessità di organico
- ii) del reparto di appartenenza
- iii) del numero di domeniche e festività lavorate e/o proposte come disponibili dai singoli dipendenti in ossequio ai principi di equità nella distribuzione del lavoro domenicale e/o festivo fermo restando quanto previsto dal successivo punto 4.6.3;

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including 'P', 'M', 'L', 'G', 'gi', and others, scattered across the bottom of the page.]

4.6.2 Le Parti si danno atto che non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni lavorative domenicali i lavoratori che abbiano il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica rientranti nelle seguenti fattispecie:

- i) madri e padri, anche affidatari, di bambini sino ai 3 anni di età compiuti,
- ii) i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi,
- iii) i lavoratori affetti da una patologia grave e continuativa, soggetta a terapie salvavita, ovvero da sclerosi multipla o progressiva documentata da specialista del SSN,
- iv) i portatori di handicap di cui all'art. 3, comma 3, della Legge 104/92;

4.6.3 Resta inteso che le assenze nelle giornate programmate dovranno essere giustificate ai sensi degli artt. 173 e 222 del vigente CCNL. Ciò troverà applicazione anche per le festività per le quali sia stata data l'adesione volontaria o per le quali non sia stato comunicato il diniego all'atto della pubblicazione del planning trimestrale;

4.6.4 Eventuali variazioni al planning trimestrale che si dovessero rendere necessarie per sopraggiunte esigenze organizzative, verranno comunicate dalla Direzione del Negozio ai dipendenti entro il quindicesimo giorno del mese precedente a quello cui si riferiscono;

4.7 **Pause Retribuite:** l'Azienda riconosce che, con esclusione dei negozi siti negli aeroporti in cui allo stato sono in atto specifici regimi orari, laddove già trovano applicazione il personale di negozio fruirà di una di una pausa giornaliera complessiva di 30 minuti - da godersi 15 minuti nell'arco della mattinata e 15 minuti nell'arco del pomeriggio - cd. "Break" o "Staff" -. Resta inteso che detti periodi di pausa, che dovranno essere comunque autorizzati, seppur retribuiti, non rientreranno - ai sensi dell'art. 118 (Orario di Lavoro) del vigente CCNL - a nessun effetto nel computo del lavoro effettivo e che, in caso

di prestazione lavorativa inferiore alle 8 ore, la pausa spetterà solo nella misura di una della durata di 15 minuti. Le pause retribuite saranno oggetto di normale rilevazione elettronica tramite badge nel momento in cui i sistemi di rilevazione presenze, allo stato non predisposti alla rilevazione delle pause retribuite, avranno subito la necessaria implementazione tecnica. Dell'avvenuta implementazione sarà data debita comunicazione ai dipendenti;

4.8 Le Parti, sempre nell'ottica di raggiungere un necessario bilanciamento tra vita personale - lavoro - obiettivi aziendali convengono sull'opportunità di integrare le fattispecie rientranti nei congedi e permessi disponibili ai lavoratori che si trovano in particolari situazioni di seguito elencate e disciplinate:

4.8.1 **Congedo Matrimoniale:** tenuto conto dei recenti interventi normativi in materia di Unioni Civili si conviene di estendere il congedo matrimoniale previsto dall'art. 158 del vigente CCNL oltre che alle unioni civili (ex Legge 20 maggio 2016, n. 76) anche alle "coppie di genere" che contraggono matrimonio all'estero, previa presentazione a cura del richiedente di idonea documentazione attestante il valore legale dell'unione in matrimonio nel paese in cui viene contratta;

4.8.2 **Congedo per il Padre Lavoratore:** si concorda che in tema di congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, in aggiunta a quanto previsto dall'art.1, co. 205 legge 208/2015, in occasione della nascita del figlio/figlia verranno riconosciuti ulteriori tre giorni di permesso retribuito aggiuntivo da fruirsi entro 30 giorni dalla data del parto e previa richiesta scritta presentata all'azienda con indicazione dei giorni prescelti per il godimento del permesso e la presentazione del certificato di nascita;

4.8.3 **Permessi per Visite Specialistiche del dipendente e/o del figlio sino ad 8 anni di età:** ai dipendenti che necessitino di effettuare visite mediche specialistiche, ad eccezione di quelle odontoiatriche, ove non sia possibile effettuarle fuori dall'orario di lavoro, sarà riconosciuto un permesso retribuito limitatamente al tempo necessario ad effettuare la visita medica e per i 30 minuti precedenti e successivi alla medesima, per un limite massimo di 25 ore annue. Detto

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like 'Lefe', 'RG', and 'fi'.]

riconoscimento è subordinato alla preventiva comunicazione e alla prestazione lavorativa, ancorché parziale, effettuata nella giornata e alla presentazione della documentazione attestante il giorno, l'orario della visita e la relativa durata. Le ore di prestazione lavorativa rese nella medesima giornata saranno computate a tutti gli effetti quali ore di lavoro Ordinarie, e come tali compensate, nel limite massimo di 8 ore. Il permesso retribuito di cui sopra, con le medesime modalità, potrà essere fruito anche nel caso in cui il medico specialista ritenga necessario effettuare ulteriori accertamenti clinici/diagnostici, dietro presentazione della prescrizione del medico specialista e la documentazione attestante il giorno, l'orario e la durata della loro effettuazione. Fermo restando il limite massimo complessivo di cui sopra e le succitate modalità ed eccezioni, si conviene che i permessi così come definiti potranno essere fruiti anche per le visite specialistiche che occorrano ai figli fino a 8 anni di età;

4.8.4 Permessi per malattia del figlio entro gli otto anni di età: le Parti confermano la possibilità per i lavoratori assenti dal lavoro a causa della malattia del figlio che si trovi entro l'ottavo anno di vita, in forza delle modalità previste dall'art. 47 del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, di poter attingere per la copertura economica dal monte ore di permessi retribuiti di cui all'art. 146 del vigente CCNL;

4.8.5 Permessi Studio: i lavoratori studenti, compresi quelli universitari, assunti successivamente alla data del 26 febbraio 2011 che debbano sostenere prove di esame e che, in base alla legge 300/1970 abbiano diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, potranno godere, in aggiunta ai permessi già previsti dall'art. 154, comma 2, del vigente CCNL di ulteriori ore aggiuntive nel limite delle 72 ore previste dall'art. 146 del medesimo CCNL. Detti permessi saranno usufruiti previa presentazione della documentazione ufficiale attestante gli esami sostenuti;

4.8.6 Permessi per DSA: i permessi di cui al precedente articolo 4.7.4 potranno altresì essere fruiti, previa presentazione di idonea documentazione medica,

per assistenza alle attività scolastiche effettuate a casa per i figli studenti del primo ciclo di istruzione affetti da disturbi specifici dell'apprendimento (cd DSA ex Legge 8 ottobre 2010, n. 170) con un preavviso minimo di 7 giorni;

4.8.7 Permessi per decesso di un familiare: si conferma il riconoscimento al lavoratore del diritto ad un permesso retribuito di tre giorni complessivi all'anno in caso di decesso del coniuge, di parenti entro il secondo grado o del convivente (purché, in questo ultimo caso, la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica) o di parenti entro il primo grado del coniuge o del convivente (purché, in questo ultimo caso, la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica). Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto ad avvertire l'azienda dell'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali sarà utilizzato, oltreché alla presentazione della idonea relativa certificazione;

4.8.8 Aspettativa per Adozioni Internazionali: le Parti convengono di estendere a 60 giorni il periodo di aspettativa non retribuita, prevista dall'art. 188 bis del vigente CCNL per le adozioni e gli affidamenti internazionali, da fruire durante il periodo di permanenza all'estero per l'incontro con il minore e per gli adempimenti relativi alla procedura di adozione/affidamento prima dell'ingresso del minore in Italia. I suddetti giorni di aspettativa potranno essere fruiti anche dalle coppie di genere che attivano percorsi di adozione internazionale;

4.8.9 Aspettativa per Violenza di Genere: in aggiunta al periodo massimo di astensione dal lavoro di tre mesi, previsto dall'art. 24 del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 per tutte le dipendenti inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, le Parti convengono di garantire ulteriori 60 gg. di aspettativa non retribuita. Detta richiesta, per essere concessa, dovrà pervenire con le modalità previste dal suddetto Decreto entro il termine del periodo massimo di astensione retribuita;

4.8.10 Banca Ore: le Parti nel concordare sul carattere eccezionale del lavoro straordinario, così come previsto dal vigente CCNL, confermano l'istituto della

Banca Ore, così come regolato dall'accordo sottoscritto in data 08 Maggio 2000. Pertanto, il lavoratore potrà optare se accantonare le ore di lavoro straordinario effettuate nella banca ore o richiedere il pagamento delle stesse. Resta inteso che rimangono ferme le maggiorazioni previste dal vigente CCNL. I riposi compensativi così accantonati in "Banca Ore" potranno essere utilizzati:

- il 50% previo richiesta al proprio responsabile, compatibilmente con le esigenze organizzative
- per quanto concerne il rimanente 50% l'azienda si impegna a facilitarne la fruizione, con l'esclusione dei mesi di Gennaio, Luglio, Agosto e Dicembre ed in occasione di particolari eventi (es. Settimana della Moda, Fiere e Mostre di settore etc.);

4.8.11 Riposi compensativi, Ferie e Permessi: le richieste verranno gestite entro il limite massimo complessivo di assenze del 15% del personale nei giorni dal lunedì al Venerdì, e del 10% nelle giornate di Sabato. Nei piccoli negozi il limite massimo sarà di un lavoratore in permesso. Le % di cui sopra non trovano applicazione in occasione di particolari eventi (es. Settimana della Moda, Fiere e Mostre di settore etc.). Ai fini del diritto di precedenza continua a far fede la data della richiesta;

4.8.12 Ferie: nel confermare la maturazione delle ferie sulla base dell'anno civile (01 Gennaio - 31 Dicembre) e al fine di agevolare, per quanto possibile, l'effettivo godimento delle ferie da parte dei lavoratori, anche in considerazione delle esigenze aziendali e dei lavoratori medesimi, le Parti confermano altresì l'opportunità di procrastinare a 24 mesi il limite temporale per la fruizione delle ferie. Ciò stante, in considerazione della Circolare INPS n. 134/98, la scadenza dell'obbligazione contributiva si realizzerà al compimento del 24esimo mese successivo al termine dell'anno solare di maturazione delle medesime;

4.8.13 Permessi Individuali Retribuiti: si conferma che i Permessi Individuali Retribuiti (ivi comprese le Ex Festività), di cui all'art. 146 del vigente CCNL, non frui

entro l'anno di maturazione decadranno e saranno retribuiti al momento della scadenza, salvo esplicita richiesta del lavoratore di posticiparne la fruizione al 30 Giugno dell'anno successivo. Alla scadenza di detto ulteriore periodo saranno comunque liquidati secondo le modalità previste dall'art. 195, 197 e 198 del vigente CCNL;

- 4.9 Piano Sanitario Integrativo: le Parti confermano la validità di quanto istituito con l'accordo sottoscritto in data 06 Luglio 2004 - così come modificato dall'accordo sottoscritto in data 26 Marzo 2007 e con il CIA 2012 - con riferimento alla Piano Sanitario Integrativo dei trattamenti del servizio sanitario pubblico nei casi di malattie ed infortunio per la quale rimane previsto un contributo annuale da parte del lavoratore pari a 60,00= (sessanta/00) euro, attraverso 12 trattenute mensili dell'importo di 5,00= (cinque/00) euro cadauna;

- 4.9.1 L'Azienda, in via del tutto eccezionale aprirà nei primi mesi del 2017 una "finestra di adesione straordinaria" al Piano Sanitario Integrativo al fine di consentirne l'adesione anche a coloro che, pur avendone diritto, non hanno a tempo debito effettuato l'iscrizione. L'Azienda si impegna a pubblicizzare ai dipendenti nei modi opportuni termini e modalità per l'iscrizione;

- 4.9.2 Le Parti convengono di estendere la copertura assicurativa scaturente dal Piano Sanitario Integrativo anche al convivente dello stesso sesso del dipendente iscritto, purché "more uxorio";

- 4.10 Welfare Aziendale: L'Azienda, attenta alla qualità della vita dei propri collaboratori ed in linea con il percorso strategico di responsabilità sociale adottato, conferma il programma di iniziative di Welfare Aziendale già intrapreso, volto a fornire risposte concrete ai bisogni sociali emergenti, promuovere il benessere in azienda dei lavoratori e dei propri familiari, contribuire a migliorare la produttività dell'organizzazione e motivare positivamente i lavoratori;

- 4.11 Wallet: L'Azienda intendendo arricchire l'attuale programma attraverso l'introduzione di nuovi servizi destinati alla generalità dei dipendenti cui si

applica il presente accordo, si impegna ad assegnare ai propri dipendenti un budget individuale figurativo denominato "Wallet" di importo pari a:

i) =300,00=(trecento) euro per il Piano Welfare anno 2016 (Wallet 2016)

e

ii) =300,00= (trecento) per il Piano Welfare anno 2017 (Wallet 2017).

Detti importi saranno utilizzabili per i servizi offerti dal Piano Welfare e disciplinati da una specifica regolamentazione che verrà in seguito emanata e pubblicata sul portale di Welfare Aziendale, ad oggi denominato "Welfare for You";

4.11.1 I Wallet saranno resi disponibili per tutti i dipendenti a tempo indeterminato cui si applica il presente accordo e in forza alla data del 01 marzo 2017 che non si trovino in aspettativa non retribuita nel periodo di vigenza del Piano di Welfare Aziendale;

4.11.2 Per i dipendenti assunti in corso di vigenza del Piano Welfare l'importo del Wallet sarà riproporzionato su base semestrale (gli assunti successivamente al 01 luglio di ogni anno avranno pertanto un Wallet ridotto alla metà);

4.11.3 Per i dipendenti che cessano il rapporto di lavoro in corso di anno possono esaurire il Wallet entro la data di cessazione; il residuo sarà automaticamente versato dall'Azienda alla posizione individuale del fondo di previdenza complementare di categoria. In caso di mancata iscrizione da parte del dipendente la somma residua non sarà in alcun modo monetizzata e non sarà utilizzabile successivamente alla data di cessazione;

4.11.4 Resta espressamente inteso che l'assegnazione del Wallet è in aggiunta e distinta dalla normale retribuzione dei dipendenti, nonché da qualsiasi forma di incentivazione economica loro riconosciuta;

4.11.5 L'Azienda conferma che le iniziative di Welfare Aziendale in atto e quelle che durante il corso di vigenza del presente accordo verranno sviluppate e messe in atto continueranno a comprendere il contributo alla frequenza dell'asilo nido, le iniziative per la mobilità sostenibile ed altre prestazioni nell'ambito di

quelle previste dall' art. 51, comma 2, lettera f, f-bis, f-ter ed art. 100 del DPR n. 917/86;

4.11.6 Si conferma che le prestazioni previste dal Programma di Welfare Aziendale non sono in alcun modo sostitutive di somme e/o benefici di competenza dei dipendenti delle Società, ma rappresentano elementi aggiuntivi ai medesimi e non rappresentano altresì il corrispettivo di prestazioni lavorative, e delineano un'offerta datoriale per la fruizione di benefici che le Società ritengono essere di concreto valore assistenziale in favore dei dipendenti e del loro nucleo familiare;

4.12 Comitato di Welfare Aziendale: Le Parti concordano di confermare il comitato già in essere con lo scopo di studiare, analizzare, sviluppare, valorizzare, diffondere e monitorare il Welfare Aziendale come leva competitiva per l'azienda, per consolidare il rapporto con i collaboratori, promuovere il benessere in azienda e facilitare la vita dei dipendenti, per migliorare la produttività dell'organizzazione e motivare positivamente i lavoratori. Si concorda pertanto quanto di seguito:

4.12.1 Il Comitato Welfare sarà composto in pari numero (3 unità) da membri nominati dalla Direzione Aziendale e da membri della Rappresentanza Sindacale Unitaria e dalle Organizzazioni sindacali firmatarie;

4.12.2 Il Comitato Welfare svolgerà un ruolo di osservatorio, forum di studio, analisi e di discussione con l'obiettivo di individuare le priorità di intervento, anche sulla base di indicazioni fornite da specialisti interni ed esterni alle Società;

4.12.3 Compito del Comitato Welfare è altresì quello di monitorare periodicamente i risultati delle iniziative adottate e promuovere nuovi progetti ed iniziative, anche sulla base dell'analisi di rilevazioni statistiche riguardanti l'utilizzo dei servizi offerti;

4.12.4 Le proposte e gli interventi individuati dal Comitato Welfare e presentati alla Direzione avranno come oggetto convenzioni e programmi destinati al personale dipendente ed alle loro famiglie, nel rispetto di un budget annuale definito dalla Direzione Aziendale, che consentiranno erogazioni non

strettamente monetarie al fine di massimizzare il potere di acquisto trasferito al dipendente a fronte del costo sostenuto dalle Società;

- 4.12.5 In coerenza con quanto sopra indicato, le Parti convengono che il Comitato focalizzerà la sua attività sulla verifica della fattibilità di interventi nelle aree previste e regolamentate all'art. 100 c. 1 del TUIR ed art. 51, c.2 lett. f ed f-bis, f-ter del TUIR.

CAPITOLO 5 - MALATTIA e INFORTUNIO sul LAVORO

- 5.1 L'Azienda conferma l'impegno a conservare il posto di lavoro fino ad avvenuta guarigione ai lavoratori assenti per malattia affetti da gravi patologie oncologiche, anche a causa degli effetti invalidanti di terapia salvavita, sulla scorta delle informazioni fornite in via riservata dal Medico Curante al Medico Competente e nel rispetto delle normative vigenti. In aggiunta a ciò l'azienda si impegna a mantenere la costanza retributiva dal 181esimo giorno al 250esimo giorno;
- 5.2 L'Azienda conferma altresì l'impegno a conservare il posto di lavoro fino ad avvenuta guarigione ai lavoratori assenti a seguito di gravi infortuni sul lavoro, tali da determinare una invalidità temporanea assoluta, sulla scorta delle informazioni fornite in via riservata dal Medico Curante al Medico Competente e nel rispetto delle normative vigenti. In aggiunta a ciò l'azienda si impegna a mantenere la costanza retributiva dal 181esimo giorno al 250esimo giorno;
- 5.3 I lavoratori che intendano beneficiare di quanto sopra dovranno presentare all'azienda apposita richiesta di aspettativa retribuita (dal 181esimo giorno al 250esimo giorno) e non retribuita (successivamente al 250esimo giorno) per malattia o grave infortunio a mezzo raccomandata A/R (o raccomandata a mano consegnata al responsabile del negozio) dariceversi prima della scadenza rispettivamente del 180 o 250 giorno di assenza per malattia o grave infortunio. L'azienda darà riscontro scritto alla richiesta anche in considerazione delle informazioni fornite in via riservata dal Medico Curante al Medico Competente e nel rispetto delle normative vigenti;

- 5.4 Le Parti ribadiscono il mantenimento del riconoscimento dell'integrazione al 100% del trattamento economico di malattia dal quarto al ventunesimo giorno, per tutto il personale in forza con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- 5.5 Quale trattamento di miglior favore, le Parti, in luogo delle misure previste dall'art. 176 del vigente CCNL, convengono di retribuire i primi tre giorni di malattia (cosiddetta carenza) secondo le seguenti modalità:
- a) 100 % per i primi tre eventi di malattia
 - b) 66% per il quarto evento di malattia
 - c) 50% per il quinto evento di malattia
 - d) nessuna integrazione per gli eventi oltre il sesto
- 5.6 Ai fini del calcolo degli eventi suddetti verranno presi in considerazione quelli occorsi nell'anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre) e non saranno computabili gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:
- I. ricoveri ospedalieri;
 - II. day hospital;
 - III. emodialisi;
 - IV. evento di malattia certificata con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
 - V. sclerosi multipla o progressiva;
 - VI. gravi malattie che comportano terapie salvavita la cui gravità è comprovata e certificata dal SSN nonché dal medico competente;
 - VII. gravi cardiopatie la cui gravità è comprovata e certificata dal SSN nonché dal medico competente;
 - VIII. gravi malattie neurologiche degenerative la cui gravità è comprovata e certificata dal SSN nonché dal medico competente;
 - IX. gravi malattie polmonari la cui gravità è comprovata e certificata dal SSN nonché dal medico competente
 - X. eventi morbosi delle lavoratrici verificatesi durante il periodo di gravidanza;
 - XI. SLA comprovata e certificata dal SSN;

XII. malattie oncologiche documentate da certificazione medica del SSN;

- 5.7 Le Parti convengono il riconoscimento dell'integrazione al 100% del trattamento economico di infortunio dal quinto al ventesimo giorno, per tutto il personale in forza con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Eventuale conguaglio positivo derivante dall'integrazione aziendale e dal riconoscimento INAIL non sarà conguagliato dall'azienda.

CAPITOLO 6 – PARI OPPORTUNITA' di SVILUPPO PROFESSIONALE

- 6.1 L'Azienda, in accordo con le OO.SS., riconferma il proprio orientamento a valorizzare, nell'ambito delle necessità e opportunità organizzative aziendali, le potenzialità delle risorse umane interne nel rispetto anche di quanto previsto dal D. Lgs. 198/2006 in materia di garanzia delle pari opportunità donna/uomo, favorendone la crescita professionale, anche in relazione alle competenze acquisite ed effettivamente espresse dai singoli;
- 6.2 A tal proposito le Parti si impegnano a favorire una concreta promozione del rispetto della dignità delle persone e delle pari opportunità ed a questo scopo l'azienda rinnova il proprio impegno a contrastare ogni forma di discriminazione;
- 6.3 L'Azienda conferma il proprio interesse a monitorare il livello di occupazione femminile e i relativi percorsi di crescita professionale e ad elaborare progetti ed azioni positive con l'obiettivo di valorizzare le risorse femminili.

CAPITOLO 7 – FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO CONTINUO

- 7.1 Le Parti confermano l'importanza di proseguire il percorso delle iniziative formative fino a qui intraprese, nel rispetto della cornice di riferimento dei costi aziendali, finalizzato al raggiungimento dell'obiettivo comune che vede la formazione quale leva strategica e fattore competitivo in un sistema di gestione del personale incentrato sul "valore della persona" e del contributo che essa può apportare in termini di competenze, flessibilità, coinvolgimento e raggiungimento dei risultati;

7.2 Le Parti ribadiscono che i contenuti formativi e la didattica siano altresì finalizzati all'ulteriore sviluppo delle competenze previste per i singoli ruoli coerentemente con l'attuale Sistema di Valutazione e Classificazione delle Competenze delle singole persone, fondato su tre elementi chiave:

- i) Riconoscimento
- ii) Valorizzazione
- iii) Crescita delle professionalità del singolo;

7.3 A tal fine le Parti convengono di istituire una apposita commissione paritetica (di seguito "Commissione Formazione") formata da 3 membri per ciascuna parte che si riunirà con cadenza annuale per valutare le esigenze formative necessarie alla attuazione delle strategie aziendali, anche in termini di massimizzazione della competitività, e i relativi strumenti applicabili e compatibilmente con i limiti previsti nel Budget aziendale;

7.4 Le Parti si danno atto comunque sin da ora che i programmi formativi saranno accessibili a tutto il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in base alle esigenze individualmente valutate, compresi i lavoratori a tempo parziale e coerentemente con il rispetto delle condizioni di "pari opportunità" che l'azienda ha sempre perseguito;

7.5 Ferma restando l'importanza della formazione continua e l'impegno aziendale a promuovere progetti in tal senso, la partecipazione dei dipendenti ai programmi di formazione dovrà comunque tenere conto delle esigenze organizzative e gestionali dei singoli negozi e reparti aziendali;

7.6 Al fine di coinvolgere il maggior numero di persone possibile nei programmi di formazione ed in considerazione del fatto che la programmazione delle attività didattiche non sempre può essere coerente con i differenti orari di lavoro dei singoli partecipanti e può, pertanto, realizzarsi in periodi diversi da quelli compresi nell'orario di lavoro, le ore di formazione necessarie allo sviluppo e aggiornamento professionale - intendendosi per tali programmi ed attività strutturati/organizzati rivolti all'acquisizione di competenze tecniche /manageriali /organizzative (es. illustrazione nuove collezioni/prodotti,

procedure, strumenti e normative di back office, tecniche di vendita ecc.), stante l'assenza di prestazione lavorativa, saranno computate quali ore Ordinarie e come tali compensate (non saranno pertanto assoggettate alle maggiorazioni per lavoro straordinario o supplementare), fermo restando il rispetto delle norme in materia di riposo settimanale;

7.7 Le Parti individuano inoltre nei Fondi Paritetici Interprofessionali Nazionali uno degli strumenti cui far riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua. Azienda e OO.SS.NN. firmatarie del presente accordo valuteranno congiuntamente le iniziative formative che, coerentemente con i bisogni formativi rilevati, rispondono ai criteri di attribuzione dei finanziamenti da parte dei Fondi Paritetici Interprofessionali, per concertarne i relativi programmi;

7.8 Le Parti nel ribadire l'importanza del contributo del singolo nel raggiungimento dei risultati aziendali riconoscono l'esigenza di un continuo adeguamento delle competenze individuali, anche in termini di conoscenza globale dei prodotti commercializzati e convengono, al fine di garantirne il costante aggiornamento, sull'opportunità di realizzare periodi programmati di "*orientamento cross selling*" nei quali il personale, nell'ambito del proprio orario di lavoro e coerentemente con le esigenze aziendali, opera in un reparto differente dal proprio;

7.9 Al fine di favorire una maggiore conoscenza e condivisione delle strategie aziendali e degli obiettivi di business e di partecipazione dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi aziendali, verranno effettuate giornalmente sessioni di aggiornamento continuo con il personale del punto vendita - cd. "*Morning Briefing*" - aventi ad oggetto la condivisione di obiettivi, strategie commerciali e aggiornamenti sull'andamento del business e sul raggiungimento degli obiettivi prefissati nei punti vendita. In considerazione dell'importanza della condivisione degli obiettivi e delle attività necessarie al loro raggiungimento - anche su base quotidiana - la partecipazione ai *Morning*

Briefing è ritenuta fattore imprescindibile alla realizzazione delle strategie commerciali e alla qualificazione della professionalità del singolo, pertanto la partecipazione da parte dei lavoratori è ritenuta necessaria. L'Azienda si adopererà per cercare di realizzare i *Morning Briefing* durante il turno di lavoro, tuttavia qualora per esigenze organizzative non fosse possibile, gli stessi saranno realizzati nei 15 minuti precedenti l'inizio del normale turno lavorativo. Le Parti si danno atto che l'orario effettivo di lavoro non supererà comunque l'orario ordinario giornaliero/settimanale/mensile/annuo tenuto conto delle pause retribuite di cui all'art. 4.7. Tuttavia, laddove il Morning Briefing venga effettuato prima dell'inizio del normale turno lavorativo, in considerazione del disagio causato dalla variazione del normale turno lavorativo, sarà riconosciuto un importo lordo mensile forfettario di Euro =8,33= (otto/33) a titolo di indennità di disagio. In considerazione del fatto che i sistemi di rilevazione presenze allo stato non sono predisposti alla rilevazione delle pause retribuite, nelle more della necessaria implementazione tecnica, il disagio continuerà ad essere retribuito con la maggiorazione prevista dal CCNL per il lavoro straordinario. Resta comunque sin da ora inteso che il suddetto importo fisso (8,33), corrisposto a titolo di indennità di disagio, entrerà in vigore con l'adeguamento dei sistemi di rilevazione presenze e avrà carattere forfettario, pertanto sarà da considerarsi a tutti gli effetti già comprensivo di eventuali incidenze (poiché forfettariamente incluse) sia sui differenti istituti contrattuali sia sulle retribuzioni differite, ivi incluso il TFR;

CAPITOLO 8 – MERCATO del LAVORO

- 8.1 Le Parti concordano sulla necessità di utilizzare gli strumenti legislativi e contrattuali che consentano di cogliere tutte le opportunità commerciali tipiche della specificità del settore in cui Gucci opera. A tal fine le Parti ravvedono negli istituti contrattuali del "Contratto a Termine" e "Contratto di

Somministrazione a Tempo Determinato" gli strumenti più idonei a soddisfare tali esigenze;

- 8.2 Pertanto le Parti convengono di rimandare alle disposizioni in materia di utilizzo previste dagli articoli da 63 a 69-bis del vigente CCNL;

PARTE SECONDA - ECONOMICA

CAPITOLO 9 - TICKET RESTAURANT

- 9.1 Le Parti confermano il valore del Ticket Restaurant a =5,29= Euro per =24= Ticket mensili per =12= mesi annui;
- 9.2 Quanto sopra sarà trattato secondo quanto previsto dalla vigente normativa fiscale e previdenziale.

CAPITOLO 10 - COMPENSO DOMENICALE e FESTIVO

10.1 ~~7.10~~ La Parti convengono che, ferma restando il trattamento economico previsto dal vigente CCNL, al personale che renderà la prestazione lavorativa nella giornata di Domenica e/o Festività verrà riconosciuto, per ogni giornata completa di presenza, un ulteriore compenso forfetario di lordi Euro =35,00= (trentacinque/00). L'importo minimo, per un minor numero di ore lavorate, non potrà comunque essere inferiore a lordi Euro =21,00= (ventuno/00);

10.2 ~~7.11~~ Per le prestazioni lavorative rese nella giornata di Domenica e/o Festività che superino il numero di 15 giornate nell'anno solare l'importo di cui sopra viene elevato a lordi Euro =55,00= (cinquantacinque/00) per ogni giornata completa di presenza. L'importo minimo, per un minor numero di ore lavorate, non potrà comunque essere inferiore a lordi Euro =33,00= (trentatre/00);

10.3 ~~7.12~~ Fermo restando quanto previsto dal CCNL Vigente in tema di festività, per le eventuali prestazioni lavorative rese nelle Festività di Natale, Capodanno, 01 Maggio e 25 Aprile e Pasquetta l'importo di cui sopra viene elevato a lordi Euro =105,00= (centocinque/00) per ogni giornata di completa presenza.

L'importo minimo, per un minor numero di ore lavorate, non potrà comunque essere inferiore a lordi Euro =63,00= (sessantatre/00);

10.4
~~7.13~~

Per le prestazioni lavorative rese nella giornata di Domenica e/o festività dal personale part-time assunto al fine del lavoro domenicale l'importo forfetario corrisposto sarà di lordi Euro =25,00= (venticinque/00) per ogni giornata completa di presenza, che comunque non potrà essere inferiore a lordi Euro =11,00= (undici/00);

10.5
~~7.14~~

Per le prestazioni lavorative rese nelle Festività di Natale, Capodanno, 01 Maggio e 25 Aprile e Pasquetta dal personale part-time assunto al fine del lavoro domenicale l'importo di cui sopra viene elevato a lordi Euro =55,00= (cinquantacinque/00) per ogni giornata di completa presenza. L'importo minimo, per un minor numero di ore lavorate, non potrà comunque essere inferiore a lordi Euro =28,00= (ventotto/00);

10.6
~~7.15~~

Per le prestazioni lavorative rese nella giornata di Domenica dal personale appartenente alle unità di vendita a carattere stagionale l'importo forfetario corrisposto sarà di lordi Euro =11,00= (undici/00) per ogni giornata completa di presenza, che comunque non potrà essere inferiore a lordi Euro =7,00= (sette/00);

10.7
~~7.16~~

Tali compensi forfetari sono da considerarsi già comprensivi di eventuali incidenze (poiché forfetariamente incluse) sia sui differenti istituti contrattuali sia sulle retribuzioni differite ivi incluso il TFR;

10.8
~~7.17~~

Nel caso in cui norme di legge o di contratto dovessero apportare modifiche in materia le Parti si impegnano sin d'ora a rincontrarsi per valutarne gli effetti sul presente accordo e la eventuale armonizzazione.

CAPITOLO 11 - SALARIO VARIABILE SALES INCENTIVE PLAN

11.1 Le Parti hanno convenuto sull'opportunità di modificare il Sistema di Salario Variabile "Sales Incentive Plan" istituito con l'Accordo del 31 ottobre 2012 al fine di massimizzare il coinvolgimento del singolo nel raggiungimento degli

obiettivi di business e coerente con il mutato contesto organizzativo e di mercato;

11.2 Di seguito si riporta il nuovo Sales Incentive Plan (di seguito "SIP"), che entrerà a tutti gli effetti in vigore dal 01 marzo 2017. Pertanto sino a quella data rimarrà a tutti gli effetti in vigore il sistema di salario variabile riportato nel CIA 2012.

11.3 Il SIP è suddiviso tra il personale operante nei DOS e negli Outlet e, a sua volta, tra personale addetto alla vendita (di seguito "Sales Associate") e alle operazioni di supporto quali cassa, sartoria, magazzino e back office (di seguito "Personale Servizi");

11.4 SIP DOS - PERSONALE ADDETTO ALLA VENDITA

11.4.1 Il sistema è basato sull'erogazione mensile di un bonus definito "Incentivo mensile" così strutturato:

A) TARGET DI NEGOZIO	B) INCENTIVO COLLETTIVO % RML	C) % VENDITE INDIVIDUALI MENSILI
$X < 90\%$	0%	0,10%
$90\% \leq X < 100\%$	2,0%	0,30%
$100\% \leq X < 102\%$	3,5%	0,45%
$102\% \leq X < 105\%$	4,0%	0,50%
$105\% \leq X < 107\%$	5,0%	0,60%
$107\% \leq X < 110\%$	6,0%	0,70%
$110\% \leq X < 112\%$	7,0%	0,75%
$112\% \leq X < 115\%$	7,5%	0,80%
$115\% \leq X < 120\%$	8,0%	0,85%
$X \geq 120\%$	9,0%	1,00%



TOP UP	
D) KPI di NEGOZIO	E) INCENTIVO COLLETTIVO %RML
RAGGIUNTO	5%
NON RAGGIUNTO	0%

- A) Target di Negozio: rappresenta l'obiettivo mensile assegnato a ciascun negozio ed avente ad oggetto il fatturato (al netto di IVA) complessivo di negozio;
- B) Incentivo Collettivo % RML: rappresenta la % di Retribuzione Mensile Lorda riconosciuta a ciascun Sales Associate al raggiungimento dell'obiettivo A) assegnato al negozio di appartenenza;
- C) % Vendite Individuali Mensili: rappresenta la % sulle vendite individuali (al netto di IVA) mensili fatte da ciascun Sales Associate riconosciuta al raggiungimento dell'obiettivo A) assegnato al negozio di appartenenza;
- D) KPI di Negozio: rappresenta un ulteriore obiettivo mensile assegnato al negozio, diverso dal fatturato, espresso in numero o percentuale. Si riportano a titolo esemplificativo alcuni esempi:
- Retention: rapporto percentuale tra il numero totale dei clienti presenti nel «Data Base Clienti» che hanno effettuato acquisti nell'anno di calendario precedente e quelli che, già presenti nell'anno precedente, ne effettuano di ulteriori nell'anno in corso;
 - Repurchase: rapporto percentuale tra il numero totale dei clienti registrati nel «Data Base Clienti» e il numero di quelli che effettuano, due o più visite con acquisti nel corso dell'anno solare;

- iii. Cross Selling: rapporto percentuale tra il numero totale di scontrini emessi e quelli contenenti vendite con articoli appartenenti a due o più categorie;
- iv. Conversion Rate: rapporto percentuale tra il numero totale di ingressi e il numero di scontrini emessi (quante delle persone che entrano in negozio acquistano);
- v. UPT - Unit Per Ticket: rapporto tra il numero di articoli venduti e il numero di scontrini emessi nello stesso lasso temporale;
- vi. RCM - Retail Constant Monitoring: è il Risultato Medio delle Visite di Mystery Shopping nel Mese espresso in percentuale da 0 a 100;

E) Incentivo Collettivo KPI % RML: rappresenta la % di Retribuzione Mensile Lorda riconosciuta a ciascun Sales Associate al raggiungimento dell'obiettivo "KPI di Negozio" assegnato al negozio di appartenenza. L'erogazione di suddetto importo è indipendente dal raggiungimento del Target di Negozio (A).

11.5 SIP DOS - PERSONALE SERVIZI

11.5.1 Il sistema è basato sull'erogazione mensile di un bonus definito "Incentivo mensile" così strutturato:

A) TARGET DI NEGOZIO	B) INCENTIVO COLLETTIVO %RML	C) INCENTIVO INDIVIDUALE % RML
$X < 90\%$	0%	0%
$90\% \leq X < 100\%$	8%	3%
$100\% \leq X < 105\%$	10%	4%
$105\% \leq X < 110\%$	12%	5%
$110\% \leq X < 115\%$	15%	6%
$115\% \leq X < 120\%$	17%	8%
$X \geq 120\%$	20%	10%



TOP UP	
D) KPI di NEGOZIO	E) INCENTIVO COLLETTIVO % RML
RAGGIUNTO	5%
NON RAGGIUNTO	0%

- A) Target di Negozio: rappresenta l'obiettivo mensile assegnato a ciascun negozio ed avente ad oggetto il fatturato (al netto di IVA) complessivo di negozio;
- B) Incentivo Collettivo % RML: rappresenta la % di Retribuzione Mensile Lorda riconosciuta a ciascun addetto ai servizi al raggiungimento dell'obiettivo A) assegnato al negozio di appartenenza;
- C) Incentivo Individuale % RML: rappresenta la % di Retribuzione Mensile Lorda riconosciuta a ciascun addetto ai servizi al raggiungimento dell'obiettivo assegnato secondo il seguente schema:

- i. Personale Servizi ad esclusione degli addetti al Magazzino: totale errori di cassa mensili effettuati dal negozio che deve risultare inferiore o uguale a n. 5 (cinque), intendendosi per errori di cassa quelli che generano differenze di cassa contabili;
- ii. Personale Servizi Addetto al Magazzino: differenze inventariali annue del negozio rilevate in occasione degli inventari formali annuali ed altresì in occasione dei cd. "mini inventari" che, a totale, devono risultare non inferiori al valore " - 0,3%" calcolate secondo la seguente formula:

$$\frac{(A-B)}{C}$$

A= valore delle merci derivante dall'inventario fisico

B= valore delle merci registrate dal magazzino contabile

C= valore del venduto del punto vendita (al netto di IVA) nel periodo di riferimento

D) KPI di Negozio: rappresenta un ulteriore obiettivo mensile assegnato al negozio, diverso dal fatturato, espresso in numero o percentuale. Si riportano a titolo esemplificativo alcuni esempi:

- i. Retention: rapporto percentuale tra il numero totale dei clienti presenti nel «Data Base Clienti» che hanno effettuato acquisti nell'anno di calendario precedente e quelli che, già presenti nell'anno precedente, ne effettuano di ulteriori nell'anno in corso;
- ii. Repurchase: rapporto percentuale tra il numero totale dei clienti registrati nel «Data Base Clienti» e il numero di quelli che effettuano due o più visite con acquisti nel corso dell'anno solare;
- iii. Cross Selling: rapporto percentuale tra il numero totale di scontrini emessi e quelli contenenti vendite con articoli appartenenti a due o più categorie;

- iv. Conversion Rate: rapporto percentuale tra il numero totale di ingressi e il numero di scontrini emessi (quante delle persone che entrano in negozio acquistano);
- v. UPT - Unit Per Ticket: rapporto tra il numero di articoli venduti e il numero di scontrini emessi nello stesso lasso temporale;
- RCM - Retail Constant Monitoring: è il Risultato Medio delle Visite di Mystery Shopping nel Mese espresso in percentuale da 0 a 100;

E) Incentivo Collettivo % RML: rappresenta la % di Retribuzione Mensile Lorda riconosciuta a ciascun addetto ai Servizi al raggiungimento dell'obiettivo "KPI di Negozio" assegnato al negozio di appartenenza. L'erogazione di suddetto importo è indipendente dal raggiungimento del Target di Negozio (A);

11.5.2 La quota di Incentivo Individuale del Personale addetto al Magazzino, non potendo essere consuntivata in via definitiva su base mensile, sarà soggetta ad anticipo mensile nella misura del 70% di quanto spettante mensilmente e conguagliata su base annuale con la busta paga del mese di febbraio dell'anno successivo. Il conguaglio sarà dovuto esclusivamente al personale in forza alla data di erogazione dello stesso;

11.5.3 Per il personale dei Servizi saltuariamente dedicato ad attività di vendita, l'incentivo individuale (C) verrà calcolato tenendo anche conto della quota parte dell'incentivo spettante sulle vendite individuali. Allo scopo sarà applicata la parte (C) % Vendite Individuali Mensili del SIP DOS - PERSONALE ADDETTO ALLA VENDITA;

11.6 SIP OUTLET - PERSONALE ADDETTO ALLA VENDITA

11.6.1 Il sistema è basato sull'erogazione mensile di un bonus definito, "Incentivo mensile" così strutturato:

A) TARGET DI NEGOZIO	B) INCENTIVO COLLETTIVO % RML	C) % VENDITE INDIVIDUALI MENSILI
$X < 90\%$	0%	0,0%
$90\% \leq X < 100\%$	8%	0,2%
$100\% \leq X < 105\%$	10%	0,3%
$105\% \leq X < 110\%$	12%	0,4%
$110\% \leq X < 115\%$	15%	0,5%
$115\% \leq X < 120\%$	17%	0,6%
$X \geq 120\%$	20%	0,8%

- A) Target di Negozio: rappresenta l'obiettivo mensile assegnato a ciascun negozio ed avente ad oggetto il fatturato (al netto di IVA) complessivo di negozio;
- B) Incentivo Collettivo % RML: rappresenta la % di Retribuzione Mensile Lorda riconosciuta a ciascun Sales Associate al raggiungimento dell'obiettivo A) assegnato al negozio di appartenenza;
- C) % Vendite Individuali Mensili: rappresenta la % sulle vendite individuali (al netto di IVA) mensili fatte da ciascun Sales Associate riconosciuta al raggiungimento dell'obiettivo A) assegnato al negozio di appartenenza;

11.7 SIP OUTLET - PERSONALE SERVIZI

11.7.1 Il sistema è basato sull'erogazione mensile di un bonus definito "Incentivo mensile" così strutturato:

A) TARGET DI NEGOZIO	B) INCENTIVO COLLETTIVO % RML	C) INCENTIVO INDIVIDUALE % RML
$X < 90\%$	0%	0%
$90\% \leq X < 100\%$	8%	5%
$100\% \leq X < 105\%$	10%	6%
$105\% \leq X < 110\%$	12%	7%
$110\% \leq X < 115\%$	15%	8%
$115\% \leq X < 120\%$	17%	10%
$X \geq 120\%$	20%	12%

A) Target di Negozio: rappresenta l'obiettivo mensile assegnato a ciascun negozio ed avente ad oggetto il fatturato (al netto di IVA) complessivo di negozio;

B) Incentivo Collettivo % RML: rappresenta la % di Retribuzione Mensile Lorda riconosciuta a ciascun addetto ai servizi al raggiungimento dell'obiettivo A) assegnato al negozio di appartenenza;

C) Incentivo Individuale % RML: rappresenta la % di Retribuzione Mensile Lorda riconosciuta a ciascun addetto ai servizi al raggiungimento dell'obiettivo assegnato secondo il seguente schema:

i. Personale Servizi ad esclusione degli addetti al Magazzino: totale errori di cassa mensili effettuati dal negozio che deve risultare inferiore o uguale a n. 5 (cinque), intendendosi per errori di cassa quelli che generano differenze di cassa contabili;

ii. Personale Servizi Addetto al Magazzino: differenze inventariali annue del negozio rilevate in occasione degli inventari formali annuali ed altresì in occasione dei cd. "mini inventari" che, a totale, devono

risultare non inferiori al valore " - 0,3%" calcolate secondo la seguente formula:

$$\frac{(A-B)}{C}$$

A= valore delle merci derivante dall'inventario fisico

B= valore delle merci registrate dal magazzino contabile

C= valore del venduto del punto vendita (al netto di IVA) nel periodo di riferimento

11.7.2 La quota di Incentivo Individuale del Personale addetto al Magazzino, non potendo essere consuntivata in via definitiva su base mensile, sarà soggetta ad anticipo mensile nella misura del 70% di quanto spettante mensilmente e conguagliata su base annuale con la busta paga del mese di febbraio dell'anno successivo. Il conguaglio sarà dovuto esclusivamente al personale in forza alla data di erogazione dello stesso;

11.7.3 Per il personale dei Servizi saltuariamente dedicato ad attività di vendita, l'incentivo individuale (C) verrà calcolato tenendo anche conto della quota parte dell'incentivo spettante sulle vendite individuali. Allo scopo sarà applicata la parte (C) % Vendite Individuali Mensili del SIP OUTLET - PERSONALE ADDETTO ALLA VENDITA;

11.8 MODALITA' DI EROGAZIONE DEL SIP - PER DOS E OUTLET

11.8.1 Le Parti confermano che il SIP troverà applicazione per il personale assunto con contratto di lavoro subordinato operante nel negozio e rientrante nell'ambito di applicazione del presente accordo, valendo anche per questa parte le esclusioni operate nel capitolo 1. Ambito di applicazione;

11.8.2 Le Parti precisano che, laddove si fa riferimento alla RML per il calcolo e dell'erogazione del SIP, verrà presa in considerazione la Retribuzione Lorda Mensile individuale posseduta nel mese di erogazione dell'incentivo;

- 11.8.3 Tutti gli importi da erogare afferenti alla RML (Retribuzione Mensile Lorda) saranno riproporzionati sulla base del rapporto fra ore lavorate individuali effettive e le ore teoriche del mese, secondo lo schema seguente:

$$\text{Incentivo effettivo erogato} = A/B \times C$$

A= Importo Incentivo

B= Ore Teoriche del Mese

C= Ore Individuali Effettivamente Lavorate nel Mese

- 11.8.4 Ai fini del calcolo delle Ore Individuali Effettivamente Lavorate nel Mese si concorda che verranno prese in considerazione quelle effettivamente prestate individualmente (sia ordinarie che in ordinarie in trasferta).

- 11.8.5 Le Parti convengono altresì che entreranno nel computo delle Ore Individuali Effettivamente Lavorate nel Mese anche le ore di:

- a. Maternità Obbligatoria
- b. Permesso sindacale
- c. Infortunio sul lavoro
- d. Ricovero Ospedaliero
- e. Permesso per Donazione Sangue

- 11.8.6 Gli incentivi procapite, come sopra calcolati, saranno erogati su base mensile con la busta paga del mese successivo a quello di consuntivazione e figureranno suddivisi tra "Incentivo Collettivo", "Incentivo Individuale" e "Incentivo Collettivo KPI";

- 11.8.7 Le Parti concordano che le cd. "Team Sales", intendendo per tali le vendite non associate ad alcun venditore e quelle effettuate ai cd. Personal Shoppers, saranno interamente ridistribuite tra il personale di negozio avente diritto al SIP con gli stessi criteri di cui al precedente punto 11.8.4;

- 11.8.8 Tenuto conto delle novità introdotte nel SIP, le Parti ritengono opportuno un costante monitoraggio dei risultati raggiunti e pertanto convengono di incontrarsi con cadenza semestrale per verificarne gli effetti e definire eventuali azioni correttive.

11.9 Le Parti si danno atto altresì che il Sistema Variabile SIP, come nel presente accordo descritto nelle sue diverse attuazioni, sarà ad ogni effetto comprensivo di qualsiasi incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali diretti e o indiretti, quali a mero titolo esemplificativo ma non esaustivo: ferie, festività, 13 e 14 erogazione, indennità varie, trattamenti equipollenti e relative maggiorazioni, altre maggiorazioni corrisposte a fronte di prestazioni di lavoro straordinario, festivo, notturno con o senza riposo compensativo, così come saranno privi di qualsiasi incidenza sul computo utile al trattamento di fine rapporto così come novellato dall'art. 2120 comma 2 del Codice Civile, dalla Legge 29.05.1982 n. 297 e dall'art. 236 del vigente CCNL;

CAPITOLO 12 – SCALE PARAMETRALI

12.1 Le Parti concordano che con effetto e decorrenza 01 febbraio 2017 entreranno in vigore le nuove scale parametriche di seguito riportate che avranno effetto per il personale già classificato alla data di entrata in vigore delle stesse;

DOS – AREA VENDITA

AREA VENDITA		LIVELLI CCNL	SCALA PARAMETRALE FEBBRAIO 2017
Eccellente 2	Senior	2	35.100
Eccellente 1		2/3	31.600
Esperto 2		3	27.800
Esperto 1		3/4	26.100
Adeguate 2	Operatore	4	24.200
Adeguate 1		4	23.300
Ingresso		5	22.500

DOS - AREA SERVIZI

MAGAZZINO, CASSA, BACK OFFICE	OPERATORE SERVIZI	COORDINATORE MAGAZZINO	LIVELLI CCNL	SCALA PARAMETRALE FEBBRAIO 2017
Senior		Eccellente 2	2	37.400
		Eccellente 1	2	34.400
	Eccellente 2		2	30.800
	Eccellente 1		2/3	28.200
	Esperto 3		3	26.500
Esperto 2	Senior		3/4	25.200
Esperto 1			4	23.800
Adeguato 2	Operatore		4	22.800
Adeguato 1			5	22.200
Ingresso			5	21.600

OUTLET - AREA VENDITA

AREA VENDITA (OUTLET)		LIVELLI CCNL	SCALA PARAMETRALE FEBBRAIO 2017
Eccellente 2	Senior	2	32.000
Eccellente 1		2/3	29.150
Esperto 2		3/4	25.850
Esperto 1		4	25.100
Adeguato 2	Operatore	4	23.800
Adeguato 1		4	23.000
Ingresso		5	22.300

OUTLET - AREA SERVIZI

MAGAZZINO, CASSA, BACK OFFICE	OPERATORE SERVIZI	LIVELLI CCNL	SCALA PARAMETRALE FEBBRAIO 2017
Senior	Eccellente 2	2	30.800
	Eccellente 1	2/3	28.200
Esperto 2	Senior	3/4	25.200
Esperto 1		4	23.800
Adeguato 2	Operatore	4	22.800
Adeguato 1		5	22.200
Ingresso		5	21.600

- 12.2 Le Parti concordano che al personale avente le caratteristiche di cui sopra con la busta paga del mese di febbraio verrà erogato un importo UT pari a 5 volte l'incremento retributivo mensile ricevuto per effetto dell'adeguamento delle scale a condizione del permanere in essere del rapporto di lavoro alla data di erogazione;
- 12.3 Le parti convengono altresì che i suddetti importi sono da considerarsi già comprensivi di eventuali incidenze (poiché forfetariamente incluse) sia sui differenti istituti contrattuali sia sulle retribuzioni differite ivi incluso il TFR;

CAPITOLO 13 – SISTEMA di VALUTAZIONE e CLASSIFICAZIONE del LIVELLO di PROFESSIONALITA'

- 13.1 Le Parti, con gli accordi sindacali sottoscritti in data 08 Maggio 2000, 23 Febbraio 2001, 25 Settembre 2001, 23 Ottobre 2002, 20 Maggio 2003, 06 Luglio 2004, 26 Marzo 2007 e 08 Giugno 2009 hanno riconfermato la sostanziale validità dell'attuale sistema di classificazione basato sullo sviluppo delle competenze individuali del personale operante nei grandi negozi, nei piccoli negozi, nei punti vendita presso gli aeroporti e negli Outlets e che qui ribadiscono;
- 13.2 Le Parti confermano altresì che il diritto alla classificazione secondo sistema qui riconfermato viene acquisito:
- i. Dopo dodici mesi dalla data di assunzione per il personale assunto con Contratto di Lavoro a Tempo Indeterminato;
 - ii. Dopo dodici mesi dalla data di assunzione per il personale assunto con Contratto di Lavoro a Tempo Determinato e Trasformato Successivamente a Tempo Indeterminato;
 - iii. Dopo tre mesi dalla ripresa del servizio per il personale già classificato ed assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro al momento della classificazione;
- 13.3 Le Parti convengono che eventuali gli incrementi retributivi derivanti dalla classificazione annuale (ossia la differenza su base mensile tra la Retribuzione

da CIA rilevata in sede di valutazione e il Livello Retributivo Annuo Complessivo alla data dell'ultimo giorno del mese precedente) decorreranno secondo il seguente schema:

- i. Marzo 2017;
- ii. Gennaio 2018
- iii. Dal mese successivo alla valutazione per personale in forza con contratto a tempo indeterminato con diritto alla classificazione non classificato alle scadenze di cui al punto precedente in quanto assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro;

13.4 Le Parti concordano che con la busta paga del mese di marzo 2017 al personale avente diritto agli incrementi retributivi derivanti dalla classificazione 2017 verrà erogato un importo UT pari a 4 volte l'incremento retributivo mensile ricevuto per effetto della nuova classificazione a condizione del permanere in essere del rapporto di lavoro alla data di erogazione;

13.5 Le Parti convengono altresì che i suddetti importi sono da considerarsi già comprensivi di eventuali incidenze (poiché forfetariamente incluse) sia sui differenti istituti contrattuali sia sulle retribuzioni differite ivi incluso il TFR;

13.6 Le Parti concordano che tutti gli aumenti retributivi relativi alla parte fissa del salario che deriveranno dall'applicazione del presente accordo continueranno a confluire nella voce di cedolino "Livello Professionale".

13.7 A scopo interpretativo si conferma e ribadisce che, come già esplicitato negli accordi del 04 Luglio 2006 e seguenti, tali aumenti non sono da considerarsi aumenti di merito ai sensi dell'art. 203 del vigente CCNL, bensì aumenti erogati a titolo di riconoscimento della professionalità acquisita. Pertanto tale voce di cedolino continuerà a considerarsi a tutti gli effetti un elemento completamente assorbibile, fino a sua totale concorrenza, di ogni eventuale aumento previsto da accordi collettivi nazionali, ivi compresi gli scatti di anzianità o gli eventuali importi erogati "una tantum" con riferimento ai periodi di vacanza contrattuale, e/o territoriali.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large 'B' and several other illegible marks.

Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large 'P' and several other illegible marks.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature with the number '37' and several other illegible marks.

- 13.8 A tal fine le Parti si danno reciprocamente atto che il presente contratto, nella sua globalità ed interezza, realizza condizioni complessive di miglior favore per i lavoratori ed è pertanto da considerarsi nell'insieme migliorativo del CCNL di riferimento.

PARTE TERZA - DISPOSIZIONI FINALI

CAPITOLO 14 - DISPOSIZIONI FINALI, DECORRENZA e DURATA

- 14.1 Il presente contratto, stipulato in sostituzione del precedente scaduto, decorre dalla data di sottoscrizione ed avrà vigore fino al 30 giugno 2018 sia per la parte economica che per quella normativa e si intenderà comunque prorogato sino alla stipula di un nuovo accordo.
- 14.2 Con il presente accordo le parti hanno inteso definire compiutamente quanto previsto dal vigente CCNL in materia di contrattazione collettiva di secondo livello per il periodo 2016-2017- primo semestre 2018;
- 14.3 Le Parti pertanto che sino al 30 giugno 2018 nessun altro onere economico potrà essere posto a carico delle Società per effetto di contrattazione collettiva di 2° livello;
- 14.4 Le Parti si danno reciprocamente atto che il presente contratto, nel realizzare condizioni complessive di maggior favore per i lavoratori, è globalmente migliorativo e pertanto annulla, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto tutti i precedenti Contratti Integrativi Aziendali, per le materie qui trattate, così come pure sostituisce ed assorbe il CCNL di riferimento per gli istituti ivi trattati;
- 18.6 Le Parti concordano comunque che l'eventuale futuro riadeguamento delle scale parametriche non avrà effetto prima del Luglio 2018 e terrà in considerazione le dinamiche di rivalutazione dei salari nazionali, l'andamento generale del settore e i budget aziendali.
- 18.7 Le Parti confermano che il presente accordo richiede un costante monitoraggio per la sua corretta applicazione, anche con particolare riferimento alle modifiche introdotte dal Sales Incentive Plan, e pertanto stabiliscono di

