CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DELLA SOCIETA'
NEGOZI RICHARD GINORI S.R.L.

Il giorno 17 Giugno 2019, presso la Sede della Negozi Richard Ginori S.r.l., si sono incontrati

- La Società Negozi Richard Ginori S.r.l, nella persona della Procuratrice Speciale della Società, nonché Head of HR, la d.ssa Angela Col e il dott. Andrei Francesco HRBP, assistititi dal Consulente del Lavoro, dott. Matteo Marmiroli;
- Salvo Carofratello (FISASCAT Nazionale), Jeff Nonato (FILCAMS CGIL Nazionale) e Antonio Vargiu (UILTUCS Nazionale).

PREMESSO CHE

- Nel corso di precedenti incontri, sono stati preliminarmente acquisiti e vagliati elementi conoscitivi finalizzati alla definizione degli obiettivi della contrattazione in sede aziendale, con particolare riferimento alle condizioni occupazionali e commerciali della Negozi Richard Ginori S.r.l, tenendo altresì conto dell'andamento della competitività della Società sul mercato, nonché delle nuove strategie di posizionamento del Brand;
- Le Parti condividono che la filosofia che accompagna la Società e le sue persone è quella della ricerca dell'eccellenza in tutte le fasi della gestione del prodotto, dalla ricerca, alla progettazione, alla commercializzazione e del cliente;
- Il Contratto Aziendale Integrativo – Parte Economica, sottoscritto in data 15 Giugno 2018, è scaduto alla data del 31 Dicembre 2018, data in cui esso termina formalmente e sostanzialmente ogni suo effetto;
- il Contratto Aziendale Integrativo – Parte Normativa, sottoscritto in data 6 Luglio 2015, è scaduto alla data del 31 Dicembre 2018 data in cui esso termina formalmente e sostanzialmente ogni suo effetto;
- il CCNL di riferimento rimane confermato quello per i lavoratori addetti al Commercio TDS-Confcommercio, sia per la parte normativa che per quella economica.

PARTE PRIMA: NORMATIVA

1) Relazioni Industriali

Le parti riconoscendosi quali interlocutori stabili di un sistema di relazioni industriali strutturato e improntato alla collaborazione ed al riconoscimento di tutte le parti coinvolte, confermano l'impegno ad affrontare i problemi di comune interesse, in modo costruttivo al fine di prevenire, gestire e risolvere le situazioni in grado

di ostacolare la piena realizzazione dello sviluppo commerciale focalizzato sul rilancio del brand "Richard Ginori".

Le parti, in un sistema di relazioni industriali teso a valorizzare le professionalità e le risorse umane e ad ampliare i momenti di confronto attraverso il dialogo, ritengono necessario costruire congiuntamente un percorso di condivisione delle informazioni incentrato sulla trasparenza al fine di affrontare in modo costruttivo i problemi di comune interesse. A tal fine e per favorire altresì il mantenimento del positivo clima instaurato, le parti ritengono necessario confrontarsi con frequenza sulle scelte che possono mutare l'organizzazione e/o ridisegnare i processi interni (in particolare delle aree commerciali e di vendita).

Tra i temi di principale interesse vi saranno:

- lo sviluppo commerciale nel mercato del lusso, settore *Home & Interior Design*;
- il posizionamento strategico del prodotto e le azioni a supporto dell'area commerciale;
- l'organizzazione del lavoro e le tipologie di contratto adottate, turni ed orari;
- la formazione;
- la sicurezza sul lavoro;
- le condizioni ambientali-ecologiche

Le parti esprimono la comune volontà di confermare il principio della Responsabilità Sociale alla base dello sviluppo aziendale coerentemente con la filosofia che accompagna la Società e la più ampia articolazione del Gruppo di appartenenza e le sue persone, incentrato sul rispetto delle stesse e dei loro diritti.

2) Diritto di informazione

La Società fornirà annualmente alla OO.SS informazioni relative ai futuri programmi aziendali, con particolare riguardo alle politiche strategiche di prodotto e di sviluppo di nuovi canali commerciali, nonché alle aree di espansione ed alle iniziative di Marketing e Comunicazione. Pertanto le Parti concordano sulla necessità di incontrarsi periodicamente a livello aziendale per condividere le informazioni sulle strategie di business, le politiche aziendali, i piani di lavoro e gli andamenti degli organici aziendali oltreché per le tematiche proprie della gestione del personale e delle relazioni industriali.

3) Formazione

a) La Società Negozi Richard Ginori S.r.l conferma l'importanza delle iniziative formative finalizzate al raggiungimento dell'obiettivo comune che vede la formazione quale leva strategica in un sistema di gestione delle personale incentrato sul " valore della persona" e del contributo che essa può apportare in termini di

competenza, flessibilità, risultati e coinvolgimento; lo sviluppo delle Risorse Umane è considerato da sempre centrale per il successo della Società attraverso lo crescita professionale delle persone;

b) La Società conferma la volontà di continuare ad adottare programmi di formazione che, basandosi su percorsi di apprendimento continui, siano in grado di rispondere alle esigenze di un mercato sempre più dinamico e digitalizzato.

c) La Società si impegna a integrare e migliorare sistematicamente il piano formativo destinato ai lavoratori anche attingendo alle offerte formative soggette alla disciplina dei fondi interprofessionali o di altra provenienza (FSE, Fondi Regionali, Fondo interprofessionale, Fondo di Formazione di Categoria, ecc.). La programmazione delle attività di formazione sarà oggetto, ove richiesto da una delle parti, di confronto con le RSA-OO.SS. In assenza delle stesse, la programmazione della formazione verrà valutata unitamente ai lavoratori interessati secondo i risultati dell'analisi dei fabbisogni formativi annualmente condotta.

d) Altresì saranno promossi Training Digitali supportati dalla Piattaforma "Kering Campus" messa a disposizione dal Gruppo Kering.

e) Al fine di massimizzare il coinvolgimento del maggior numero di persone possibile nei programmi di formazione soggetti alla disciplina dei fondi interprofessionali o di altra provenienza (FSE, Fondi Regionali, Fondo interprofessionale, Fondo di Formazione di Categoria, ecc.) 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 Parti convengono espressamente che le ore di formazione, stante l'assenza di prestazione lavorativa, saranno computate quali ore Ordinarie e come tali retribuite (non saranno pertanto considerate quali ore eccedenti il normale orario di lavoro ai fini del lavoro straordinario e supplementare, né pertanto assoggettate alle applicazione delle relative maggiorazioni).

<u>Sintesi degli interventi formativi:</u>

1) Percorsi formativi di digitalizzazione del personale addetto alla vendita al fine di integrare un approccio di vendita "Omnichannel" (Coerenza nell'approcciare i clienti massimizzando tutti i canali di Vendita: E-commerce, Retail, Ho.re.ca)
2) Valorizzazione e sviluppo in ulteriori fasi del progetto "Retail 2.0"

<u>Gli interventi formativi avranno l'obiettivo di:</u>

- Sviluppare competenze digitali per gestire nuovi strumenti di vendita finalizzati ad interagire con una clientela sempre più giovane.
- Conoscere il Linguaggio della cultura Digitale, approfondendo tematiche legate ai diversi canali di comunicazione delle nuove generazioni (Social Media) e i trend del settore *Home e Interior Design.*

- Saper coniugare, le nuove competenze digitali richieste dal mercato con la capacità di raccontare l'artigianalità del nostro prodotto, al fine di massimizzare i risultati di vendita.

Mobilità interna in polivalenza a fini formativi

Lo spostamento da un punto vendita all'altro e/o la rotazione individuale sulle varie mansioni sono da considerarsi, sulla base della disponibilità dei singoli, uno strumento di accrescimento professionale in grado di creare polivalenza / polifunzionalità e quindi accrescere le competenze di ognuno. Il percorso di accrescimento di ognuno dovrà avvenire in coerenza ai principi ed agli aspetti qualificanti del sistema classificatorio di cui all'art. 100 del vigente CCNL ed in coerenza a quanto indicato all'art. 167 – in tema di Missioni Temporanee fuori sede. Le parti, sul tema della mobilità interna in polivalenza a fini formativi, si incontreranno su richiesta, per valutarne l'utilizzo.

4) Ambiente e Sicurezza.

Le parti confermano l'impegno sino a qui perseguito nel ritenere la sicurezza sul luogo di lavoro un valore prioritario da perseguire, e non un vincolo, e pertanto ritengono le norme vigenti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro uno strumento indispensabile per la diffusione di un "clima di benessere" in azienda.
I Responsabili della sicurezza di parte aziendale e i Rappresentanti dei lavoratori continueranno a collaborare e ad incontrarsi annualmente nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità, nell'etica del continuo miglioramento delle condizioni ambientali così come previsto dal Testo Unico Sicurezza del lavoro: D.lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, per esaminare argomenti specifici e con particolare riferimento agli interventi effettuati e alle azioni da intraprendere, anche in materia di formazione e sensibilizzazione. Tutte le eventuali proposte terranno in considerazione le diverse realtà esistenti nella Società con particolare riferimento ai vincoli tecnici, tecnologici e di organizzazione del lavoro già in essere.

5) Pari opportunità e diversità

In attuazione dei principi fissati dalla Costituzione Italiana e da quanto previsto dal codice delle pari opportunità D. Lgs. n. 198 del 2006 e ss.mm.ii., le parti ribadiscono il comune impegno ad evitare discriminazioni di genere, orientamento sessuale, razza, religione, orientamento politico in qualsiasi ambito e livello professionale in modo da garantire a tutti l'offerta delle stesse opportunità.
Le parti, in linea con il Codice Etico del Gruppo Kering, confermano quindi:

- che la parità tra uomini e donne e l'equità tra i generi rappresenta un fondamento della politica di gestione delle risorse umane che continuerà ad essere improntata sui principi di meritocrazia, equità e trasparenza;
- la volontà di continuare ad eliminare, laddove si presentassero, ogni distinzione, esclusione, limitazione o discriminazione diretta o indiretta fondata sull'età, su genere, sulla razza, sulla cultura, sul credo religioso, sull'orientamento affettivo-sessuale e sulla diversa abilità;

- l'impegno a proseguire nell'implementazione di un sistema di welfare aziendale che favorisca la conciliazione fra vita lavorativa e vita privata;

6) Tutela di genere

Le parti sostengono fermamente campagne contro la violenza sulle donne e contro la violenza sull'orientamento sessuale in genere. Con l'espressione violenza di genere si indicano tutte quelle forme di violenza, da quella psicologica e fisica a quella sessuale, dagli atti persecutori del cosiddetto stalking, allo stupro, fino al femminicidio, che riguardano un vasto numero di persone discriminate in base al sesso e all'orientamento sessuale.

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo.

Le Parti firmatarie il presente CIA condannano tali comportamenti in tutte le loro forme e ritengono che sia interesse reciproco contrastare tutte le forme di molestie e di violenza che possono presentarsi sul luogo di lavoro, anche attivate dai clienti e quindi personale esterno.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 24 del decreto legislativo 80/2015 ed eventuali future modifiche normative, le Parti introducono le seguenti misure di miglior favore per le vittime di violenza di genere:

1. La Società riconoscerà, in aggiunta al periodo massimo di astensione dal lavoro come disciplinato dall' art. 24 del D.lgs 15 Giugno 2015 n. 80, ulteriori 60 giorni di aspettativa non retribuita. I/Le lavoratori/lavoratrici per usufruire del periodo aggiuntivo, dovranno aver fruito interamente delle proprie ferie e permessi maturati al momento della presentazione della richiesta scritta e dovranno documentare di essere inseriti in un percorso certificato dai servizi sociali del Comune di appartenenza, dai Centri anti violenza o dalle Case Rifugio;
2. Qualora una lavoratrice/lavoratore, vittima di violenza di genere, per tutelare la propria sicurezza personale o quella dei figli, manifestasse la richiesta di essere trasferito (anche temporaneamente), questa sarà valutata dalla Società in modo prioritario;
3. La Società accoglierà, laddove possibile in base alle disponibilità organizzative, eventuali richieste pervenute dalle risorse vittime di violenza di genere, in merito alla modifica anche temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, da orizzontale a verticale;
4. Le Parti riconoscendo il ruolo fondamentale svolto dall'informazione, si impegnano ad individuare entro il primo trimestre di vigenza del CCAL almeno un'Associazione rivolta

all'assistenza delle vittime di Violenza di genere, e a far sì che la stessa sia a disposizione delle risorse eventualmente interessate.

7) Abiti da lavoro

La Direzione ha portato avanti una attività di revisione della dotazione degli abiti da lavoro, in modo da favorire l'armonizzazione nei vari punti vendita e un corretto riassortimento. La Società, con l'obiettivo di avere un'immagine dei negozi in linea con la strategia di riposizionamento del Brand nel settore Lusso ed in linea con le politiche di Gruppo ha implementato nuove policy finalizzate all'utilizzo delle *Divise aziendali* e del *Grooming e Standing.*

8) Orario di lavoro (interventi volti a ridefinire il sistema dell'orario di lavoro e la sua distribuzione).

a) Lavoro ordinario (articolazione dell'orario settimanale di lavoro).

Tenuto conto delle esigenze di copertura del servizio sui singoli p.v. e tenuto conto altresì delle esigenze dei lavoratori, l'articolazione dell'orario settimanale di lavoro avverrà in una logica di rotazione del personale su sei giorni di lavoro (40 ore per i full time). Il personale sarà generalmente impegnato durante le giornate a minore affluenza di clientela per 6 ore ordinarie. La prestazione richiesta durante il week end (sabato e domenica) sarà normalmente pari a 8 ore.

In relazione alle particolari esigenze commerciali che il settore *Home & Interior Design* presentano nonché del contesto nel quale la Società normalmente opera (punti vendita all'interno di centri storici, outlet e grandi centri commerciali), al fine di migliorare il servizio rivolto al cliente, le aperture sono articolate sull'intera settimana lavorativa compresa la domenica (ferme restando le aperture dei p.v. presenti negli outlet, le aperture domenicali dei negozi diretti verranno stabilite e definite annualmente sulla base dei risultati commerciali raggiunti l'anno precedente, di norma entro il 30 aprile). Le parti, su richiesta, si incontreranno per confrontarsi sulle aperture domenicali con la finalità di valutarne le modalità operative finalizzate al raggiungimento di intese.

La rotazione dei lavoratori sulle diverse giornate dovrà favorire, di norma una volta al mese, la fruizione del giorno di riposo settimanale obbligatorio in coincidenza con la domenica. Fatte salve ulteriori esigenze di servizio e/o di sostituzione temporanea di lavoratori assenti, vengono di norma esclusi dalla rotazione del riposo domenicale i periodi a maggiore intensità lavorativa (es. dicembre e periodi di inizio saldi o attività promozionali definite in collaborazione con le amministrazioni comunali, gli outlet ed i grandi centri commerciali). È altresì normalmente escluso dal riposo domenicale il personale assunto con orario di lavoro a part time verticale concentrato sul week end (venerdì / domenica). Le parti, su richiesta, si incontreranno per confrontarsi in merito alla concessione dei riposi settimanali nei periodi a maggiore intensità lavorativa.

b) Straordinario in regime di orario plurisettimanale.

Le parti, vista la peculiarità del mercato di riferimento al fine di fronteggiare variazioni di intensità lavorativa tipiche del settore e, parallelamente, favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale, confermano l'istituzione di un regime d'orario plurisettimanale. L'eventuale lavoro straordinario verrà quindi ricondotto al superamento delle ore teoriche lavorabili mensili come unità di riferimento, in luogo dell'attuale superamento delle 40 ore settimanali, con la finalità di migliorare la capacità di risposta alle esigenze del mercato e la produttività.

La Società comunicherà ai lavoratori, con congruo anticipo, la disposizione oraria prevista per il mese successivo. Con questa rimodulazione dell'orario di lavoro, il lavoratore si vedrà riconosciuta la remunerazione delle ore straordinarie (ove non soggette ad accantonamento individuale così come disciplinato al successivo punto c), al superamento delle ore teoriche del mese in corso, in luogo del riferimento delle 40 ore settimanali.

È data facoltà al lavoratore, previo accordo con il proprio Responsabile, di recuperare, attraverso un meccanismo di compensazione automatica, le ore eccedenti di straordinario effettuate durante il mese con le ore di assenza effettuate nello stesso mese. In caso di compensazione positiva, le ore verranno remunerate (ove non soggette ad accantonamento individuale) in regime di straordinario con le maggiorazioni previste dal vigente CCNL. Ove la maggiorazione prevista per le ore eccedenti prestate durante il mese (c.d. ore supplementari del mese), fosse superiore a quella prevista dalle ore compensate (es. ore eccedenti prestate di domenica, compensate con ore di assenza prestate in orario feriale), il lavoratore avrà comunque diritto al pagamento della maggiorazione più favorevole prevista.

c) Conto ore individuale.

Le Parti valutano positivamente l'attivazione del "conto ore individuale" (evidenziato con apposito contatore in busta paga) per la gestione delle ore di straordinario in regime di orario plurisettimanale.

Il lavoratore potrà, con cadenza annuale, comunicare alla Società di accantonare le ore prestate in eccedenza rispetto al lavorabile mensile, secondo le seguenti modalità:

- 50% di quote orarie retributive e 50% di riposi compensativi;
- 100% di riposi compensativi;
- 100% di quote orarie retributive.

Le ore accantonate e non fruite al 30 giugno dell'anno successivo a quello della maturazione, verranno pagate con la retribuzione dello stesso mese.

Il lavoratore percepirà nel mese di competenza la maggiorazione spettante anche ove questi abbia optato per il regime di accantonamento delle ore eccedenti l'orario di lavoro in ragione del 50% o del 100%.

d) Permessi retribuiti per visite mediche specialistiche

Si riconosce la possibilità di usufruire di n.10 ore di permesso retribuito in ragione di anno solare per i dipendenti assunto con contrato a tempo indeterminato per visite mediche specialistiche e analisi, dietro presentazione di idonea certificazione medica.

Le parti convengono che detti permessi possono essere utilizzati esclusivamente per lo scopo per il quale vengono istituiti e non sono cumulabili negli anni.

Per quanto riguarda i lavoratori assunti in corso d'anno, le ore di cui sopra saranno proporzionate sulla base dei dodicesimi lavorati, considerando come mese intero i periodi superiori a 15 gg di calendario.

Per i dipendenti con contratto a tempo parziale, le ore di cui sopra, saranno proporzionate sulla base del minor orario di lavoro.

Per i dipendenti con contratto a tempo determinato, di durata superiore ai tre mesi, considerando come mese intero i periodi superiori a 15 gg, le ore si riducono a 4 nel corso di 12 mesi.

e) Banca Ore Solidale

Negozi Richard Ginori S.r.l. ha deciso di incentivare l'attuazione della c.d. "Banca ore solidale" di cui all'art. 24 del D.Lgs. 14.9.2015, n. 151. La banca ore solidale, sarà finalizzata a consentire al lavoratore che versi nelle condizioni di difficoltà meglio identificate sotto ed entro i limiti di cui al D.Lgs. n. 66/2003, di concedere volontariamente a titolo gratuito i riposi maturati a titolo di ROL ai colleghi che si trovassero nella condizione di assentarsi dal lavoro per periodi determinati.

Tali necessità saranno riconducibili a:

1. Tipologie identificate all' art. 24 del D.Lgs. 14.9.2015, n. 151.
2. Favorire il recupero dell'equilibrio psicofisico dei lavoratori/trici e/o dei loro figli, causato da soprusi e/o delle violenze fisiche e/o psicologiche subite in qualsiasi ambito della vita sociale.
3. Altre situazioni di grave necessità (a titolo esemplificativo e non esaustivo: figli non più minori – coniuge/compagna-o convivente – il medesimo lavoratore/trice gravemente ammalato/a che abbia esaurito il periodo di comporto) che abbiano determinato fra i lavoratori della Società la volontà di aiutare il/i colleghi.

Nell'allegato A sono indicate le Linee Guida per l'applicazione della Banca delle ore solidale.

f) Azioni di flessibilizzazione degli orari di lavoro e politica di sostegno al Part time.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi indicativamente una volta l'anno, su richiesta di una delle parti, per valutare le situazioni dei singoli punti vendita o anche di singoli lavoratori che per ragioni sopravvenute, possano essere nella condizione di dover valutare la variazione dell'orario di lavoro presso l'area di assegnazione.

Per quanto riguarda il part-time o la gestione di orari diversificati, la Società conferma altresì la disponibilità a valutare le richieste che dovessero venire da lavoratori con particolari necessità di famiglia (figli piccoli sino a 3 anni) o con esigenze legate alla gestione del tragitto casa/lavoro con mezzi pubblici. Ciò avverrà in situazioni compatibili con l'organizzazione aziendale (anche valutando la disponibilità di altri lavoratori, con i quali effettuare un'alternanza della presenza e/o la copertura di eventuali periodi di assenza).

La Società si impegna a valutare le situazioni di singoli lavoratori che per ragioni personali sopravvenute e condizionanti il normale svolgimento dell'orario di lavoro, possano essere interessati a variazioni in diminuzione dell'orario di lavoro anche a tempo indeterminato.

La Società s'impegna inoltre ad agevolare il rientro al lavoro delle lavoratrici madri e lavoratori padri dopo l'astensione obbligatoria e facoltativa anche attraverso percorsi formativi volti a favorire il reinserimento lavorativo.

g) Piano Ferie Annuale

Entro il mese di marzo, i lavoratori dovranno presentare la richiesta delle ferie. Per lo sviluppo di un sistema di gestione flessibile delle ferie (quota eccedente le due settimane l'anno), la Società si impegna a confermare la pianificazione tempestivamente rispetto alla scadenza prevista e comunque entro e non oltre il 30 aprile. Nella fruizione del periodo feriale si dovrà favorire il più possibile la rotazione individuale.

La concessione delle ferie dovrà tener conto delle:

a) esigenze di servizio;

b) professionalità interessate;

c) carico ferie accantonato e non goduto.

È esclusa dalla procedura qui disciplinata, la chiusura collettiva di agosto (ove fruibile e possibile in determinati contesti commerciali).

9) Videosorveglianza esterna finalizzata al miglioramento della sicurezza del punto vendita:

La Società nel rispetto dello statuto dei Lavoratori e delle norme di legge in essere in materia di sicurezza sul lavoro, videosorveglianza e privacy ha eseguito le corrette procedure e le rispettive comunicazioni previste per legge agli organi competenti e provvederà ad informare le OO.SS in caso di modifiche agli apparati di videosorveglianza attualmente in essere presso i propri Department Store.

PARTE SECONDA: ECONOMICA/PREMIO DI RISULTATO -VARIABILE

Coerentemente con quanto discusso in trattativa ed esposto nella premessa del presente accordo, le parti concordano nell'impostare anche per l'anno 2019, politiche salariali aziendali che dovranno legare in modo sempre più efficace i risultati aziendali e le ricadute economiche che da tali risultati deriveranno.

Le parti convengono quindi di confermare l'istituzione di un Premio di Risultato annuale per il periodo di vigenza del presente accordo (2019-2021), calcolato sulla base di indicatori e obiettivi, diversificati per punto vendita e canale di appartenenza, che sono rivedibili ed integrabili di anno in anno e che verranno discussi dalle parti entro il 30 Aprile, aventi le seguenti caratteristiche:

a) Sarà variabile, non determinabile a priori ma solo dopo la consuntivazione dei risultati;
b) Sarà calcolato sulla base del raggiungimento degli obiettivi legati ai parametri di seguito specificati e distinti per canale di vendita di appartenenza (DOS, Outlet) e grado di responsabilità ricoperto (Store Manager, Sales Assistant)
c) Sarà accompagnato dai processi di comunicazione circa l'andamento della performance complessiva dell'Azienda con le modalità di seguito specificate

Parametri di determinazione del Premio di Risultato:

a) **Fatturato** consolidato dei canali di vendita corrispondente (DOS, Outlet) nell'anno fiscale di riferimento; saranno considerati al fine del calcolo anche gli ordini acquisiti con acconti già pagati;
b) **Fatturato** consolidato del singolo DOS o Outlet di appartenenza, nell'anno fiscale di riferimento; saranno considerati al fine del calcolo anche gli ordini acquisiti con acconti già pagati;

Decorrenza dell'erogazione e caratteristiche del premio:

Il premio di risultato scaturito dal sistema variabile sopra definito verrà corrisposto in un'unica soluzione annuale. Indicativamente con la retribuzione del mese di Aprile di ciascun anno di competenza. Gli importi così come determinati, sono comprensivi dei riflessi su ogni istituto contrattuale di retribuzione diretta e indiretta, quali a mero titolo esemplificativo ma non esaustivo: ferie, festività, 13°mensilità, 14 mensilità, indennità varie, trattamenti equipollenti e relative maggiorazioni, altre maggiorazioni corrisposte a fronte di prestazioni di lavoro straordinario, festivo, notturno con o senza riposo compensativo.

Ai sensi dell'art. 2120 C.C. si conviene che detti importi non entrano nella base di computo del T.F.R.

Fonte dei dati

I dati verranno forniti dalla Direzione Aziendale nel corso di appositi incontri di aggiornamento

Fasce Obiettivo, Target e corrispettivo Premio

Per l'anno 2019, tenuto contro dei risultati raggiunti nell'anno 2018 e del budget assegnato ai singoli punti vendita, le fasce obiettivo ed i target del Premio di Risultato, sono concordati secondo le tabelle sotto riportate e saranno distinte per grado di responsabilità (Store Manager/Sales Assistant) e per canale di appartenenza.

DOS

DOS FIRENZE

Fatturato DOS Firenze 2019	Target in Euro	Importo Premio in Euro Store Manager	Importo Premio in Euro Sales Assistant
Fascia III	>1.930.000	1750	1050
Fascia II	da 1.840.001 a 1.930.000	1225	735
Fascia I	da 1.750.001 a 1.840.000	875	525
Fascia 0	< = 1.750.000	0	0

DOS MILANO

Fatturato DOS Milano 2019	Target in Euro	Importo Premio in Euro Store Manager	Importo Premio in Euro Sales Assistant
Fascia III	> 1.415.000	1750	1050
Fascia II	da 1.350.001 a 1.415.000	1225	735
Fascia I	da 1.285.001 a 1.350.000	875	525
Fascia 0	< = 1.285.000	0	0

DOS RINASCENTE MILANO

Fatturato DOS Rinascente Milano 2019	Target in Euro	Importo Premio in Euro Store Manager	Importo Premio in Euro Sales Assistant
Fascia III	> 365.000	1750	1050
Fascia II	da 350.001 a 365.000	1225	735
Fascia I	da 335.001 a 350.000	875	525
Fascia 0	< = 335.000	0	0

CANALE DOS

Fatturato DOS Italia 2019	Target in Euro	Importo Premio in Euro Store Manager	Importo Premio in Euro Sales Assistant
Fascia III	> 3.710.000	750	450
Fascia II	da 3.536.001 a 3.710.000	525	315
Fascia I	da 3.362.001 a 3.536.000	375	225
Fascia 0	< = 3.362.000	0	0

OUTLET

BOTTEGUCCIA

Fatturato Outlet Botteguccia 2019	Target in Euro	Importo Premio in Euro Store Manager	Importo Premio in Euro Sales Assistant
Fascia III	> 640.000	1750	1050
Fascia II	da 608.001 a 640.000	1225	735
Fascia I	da 576.001 a 608.000	875	525
Fascia 0	< = 576.000	0	0

FRANCIACORTA

Fatturato Outlet Franciacorta 2019	Target in Euro	Importo Premio in Euro Store Manager	Importo Premio in Euro Sales Assistant
Fascia III	> 362.000	1750	1050
Fascia II	351.001 a 362.000	1225	735
Fascia I	da 340.001 a 351.000	875	525
Fascia 0	< = 340.000	0	0

CASTELGUELFO

Fatturato Outlet Castelguelfo 2019	Target in Euro	Importo Premio in Euro Store Manager	Importo Premio in Euro Sales Assistant
Fascia III	> 320.000	1750	1050
Fascia II	da 307.501 a 320.000	1225	735
Fascia I	da 295.001 a 307.500	875	525
Fascia 0	< = 295.000	0	0

NOVENTA

Fatturato Outlet Noventa 2019	Target in Euro	Importo Premio in Euro Store Manager	Importo Premio in Euro Sales Assistant
Fascia III	> 340.000	1750	1050
Fascia II	da 297.501 a 340.000	1225	735
Fascia I	da 255.001 a 297.500	875	525
Fascia 0	< =255.000	0	0

SETTIMO TORINESE

Fatturato Outlet Settimo Torinese 2019	Target in Euro	Importo Premio in Euro Store Manager	Importo Premio in Euro Sales Assistant
Fascia III	> 270.000	1750	1050
Fascia II	da 260.001 a 270.000	1225	735
Fascia I	da 250.001 a 260.000	875	525
Fascia 0	< = 250.000	0	0

CANALE OUTLET

Fatturato Outlet Italia 2019	Target in Euro	Importo Premio in Euro Store Manager	Importo Premio in Euro Sales Assistant
Fascia III	> 1.926.000	720	390
Fascia II	da 1.818.001 a	504	273
Fascia I	da 1.710.001 a	360	195
Fascia 0	< = 1.710.000	0	0

Aventi diritti e disciplina del premio di risultato.

L'andamento degli indicatori verrà esposto mensilmente presso i punti vendita e sarà oggetto di confronto di norma e su richiesta, almeno semestralmente con le OO.SS. Qualora eventi di carattere tecnico o organizzativo vadano ad alterare in modo significativo le attività oggetto di verifica periodica ai fini del P.d.r., le parti si incontreranno tempestivamente per definire come superare le sopravvenute variazioni.

Aventi diritto - si conviene per il seguente regime di esclusioni dalla maturazione del premio:

a) lavoratori con contratto a tempo indeterminato con periodo di effettivo e consecutivo servizio prestato inferiore ai primi tre mesi;

b) lavoratori con contratto a tempo determinato anche misto o con finalità formative (compreso l'apprendistato) con periodo di effettivo e consecutivo servizio prestato inferiore ai primi tre mesi;

c) lavoratori con contratto di lavoro somministrato a tempo determinato con periodo di effettivo e consecutivo servizio prestato inferiore ai primi tre mesi;

d) lavoratori che, pur non rientrando nei casi evidenziati, abbiano avuto nel mese di riferimento 15 giornate di assenza in evento (tra le causali di assenza non verranno considerate le assenze per maternità obbligatoria e anticipata nonché per infortunio). In questo caso il lavoratore perderà il rateo del P.d.r del mese;

e) lavoratori che, nell'arco dell'anno abbiano avuto oltre 5 eventi di assenza di malattia. Il lavoratore non maturerà il rateo del premio (1/12) nei mesi in cui ricadono gli eventi di malattia successivi al quinto.

Per le categorie su esposte, ove il periodo di effettivo e consecutivo servizio di prestato sia superiore ai tre mesi nell'anno, sarà liquidato a titolo di P.d.r. un importo pro-quota calcolato sulla base dei risultati raggiunti. Saranno considerati mesi interi e quindi utili, solo quelli nei quali c'è stata prestazione lavorativa effettiva e nei quali il periodo di servizio sia stato superiore ai 15 giorni di calendario nel mese (verrà quindi adottata la logica di maturazione dei ratei di retribuzione differita). È altresì riproporzionato all'orario di lavoro svolto, il P.d.r destinato ai part time.

1) Decorrenza e durata.

Il presente Contratto Integrativo aziendale ha validità dal 17.06.2019 e scadrà il 31.12.2021

Sesto Fiorentino, – 17.06.2019

Per le OO.SS

Per la Società

PARTE TERZA: WELFARE AZIENDALE –Linee guida sul sistema Welfare Aziendale

Le parti concordano di dar vita e valorizzare un sistema di Welfare Aziendale con la finalità di promuovere il benessere nella Società, facilitare la vita dei dipendenti, migliorare la produttività dell'organizzazione e motivare positivamente i lavoratori. Il welfare Aziendale avrà come oggetto convenzioni e programmi destinati al personale dipendente ed alle loro famiglie, nel rispetto del budget annuale definito dalla Direzione Aziendale, consentendo erogazioni non strettamente monetarie al fine di massimizzare il potere di acquisto trasferito al dipendente a fronte del costo sostenuto dalla Società.

Il budget messo a disposizione per l'anno in corso e per gli anni di vigenza del presente accordo non supererà i 250 euro annui per ogni dipendente. I dipendenti potranno usufruire, nel limite economico annualmente previsto, di tutti i servizi presente nel Piano Welfare di Kering.

Per la disciplina applicabile al welfare Aziendale, si farà riferimento ai contenuti del piano Welfare Kering di volta in volta vigente.

Adesione al **C.R.A.L.** (Circolo Ricreativo Aziendale Lavoratori) Gucci. Il C.R.A.L. Gucci è una associazione senza scopo di lucro. Essa prevede di riunire tutti i dipendenti delle varie realtà societarie che compongono il Gruppo "Gucci" e le loro famiglie attraverso l'affiliazione al circolo stesso per offrire loro una serie di attività ricreative e culturali, numerosi vantaggi in termini di agevolazioni e sconti per l'acquisto di beni e servizi presso numerose aziende e negozi fiorentini convenzionati.

ALLEGATO A

Linee guida per l'applicazione Banca Ore Solidale.

Ai fini dell'attuazione dell'Istituto, i dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità di cui all'art. 8 let. e) 1, possono avanzare alla Società direttamente o per il tramite della RSA/OO.SS la richiesta, reiterabile qualora la motivazione di necessità permanga, di accesso ed utilizzo della "Banca ore Solidale" per un massimo di 15 giorni per ciascun'istanza, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità di cui al precedente art. 8 let. e) 1, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica e/o da medici convenzionati con il SSN, e liberatoria del/dei lavoratore/i beneficiario/i che dovrà/anno fornire, sempre alla Società, relativamente alle vigenti normative sulla Privacy.

1. La Società, ricevuta la richiesta dell'interessato/a, rende nota tempestivamente al personale dipendente, tramite bacheca Sindacale e/o ogni altro mezzo utile allo scopo, l'esigenza di accesso e utilizzo della "Banca Ore Solidale", in forma rigorosamente anonima, e invita i propri dipendenti a indicare, su base volontaria, la loro adesione alla richiesta con l'indicazione delle quantità di ore che intendono cedere attraverso il predisposto modulo.
2. Con altrettanta tempestività i colleghi manifesteranno alla Società in forma scritta attraverso apposito modulo l'esplicita adesione e la misura della stessa. I dipendenti possono volontariamente cedere proprie ore di ROL residue dell'anno precedente. La cessione non richiede il previo consenso del datore di lavoro.
3. Sulle base della disponibilità pervenute e una volta compiute le opportune verifiche in merito alla fattibilità della cessione da parte della Direzione HR, si procederà alla totalizzazione e valorizzazione lorda delle ore equivalenti cedute. Le ore di ROL sono cedute al loro valore quantitativo poiché la contribuzione e la tassazione saranno applicate sulle ore di ROL che saranno fruite dal lavoratore beneficiario.
4. Per ogni ora ceduta da un lavoratore/trice, la Società donerà a sua volta non meno di un'ulteriore ora al beneficiario (sino ad un massimo delle ore equivalenti ad una settimana di lavoro per richiesta per ogni anno). Si costituirà pertanto un monte ore complessivo, incrementale al bisogno, al quale attingere di volta in volta. In caso di più richieste temporalmente coincidenti, si adotterà il criterio della proporzionalità..
5. Successivamente la Società accrediterà al beneficiario questo Tempo, per un massimo di 168 ore per ogni richiesta, con conseguente caricamento delle ore aggiunte sul cartellino del dipendente richiedente.
6. Una volta avuto accesso alla Banca delle Ore Solidale, quanto acquisito rimane nella disponibilità del dipendente richiedente fino al perdurare delle condizioni di necessità di cui all'articolo 8 let. e) 1. Nel caso in cui, prima della fruizione totale o parziale delle "ore solidali" da parte del richiedente, cessino le condizioni di necessità di cui all'art. 8 let. e) 1 o cessi il rapporto di lavoro con il lavoratore interessato, le stesse ore torneranno nella disponibilità della Banca Ore Solidale.

7. La fruizione della "Banca Ore Solidale" resta comunque vincolata al preventivo complessivo utilizzo da parte del richiedente di tutte le proprie ferie, recuperi e permessi retribuiti previsti dalle normative vigenti.
8. La Società s'impegna ed assicura che le operazioni di raccolta e assegnazione delle giornate/ore destinate alla "Banca Ore Solidale" saranno effettuate nel totale rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali di cui al D.lgs. 196/ 2003, nonché del nuovo Regolamento Europeo sulla Privacy UE/2016/679.
9. Relativamente all'utilizzo della Banca Ore Solidale la Società darà comunicazione semestrale alle OO.SS sull'andamento dell'eventuale utilizzo.

