## PROTOCOLLO d'INTESA sui PRINCIPALI ARGOMENTI in tema di RINNOVO CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Firenze, 20 febbraio 2017

#### Parti stipulanti:

- Guccio Gucci S.p.A. e Gucci Logistica S.p.A. (di seguito «le Società») nelle persone di Stefania Orselli, Barbara Donati, Daniela Salvatori e Pietro Solazzo
- Rosa per la FEMCA CISL persone di Bernardo Marasco e Simona Lupaccini per la FILCTEM – CGIL, Gianluca Valacchi e Eustachio Francioni Marco Titomanlio, Luciano Tanini, Giuseppe Palmiero assistite dalle OO.SS. presenti nelle le Rappresentanze Sindacali Unitarie nelle persone di Cecilia Bonaiuti, Donato Verrengia, Rosa Tomassi, Andrea Cassamagnago, Daniele Manetti, Grazia Parisi, Francesco Chelazzi, Anna Rita Natale, Daniele Alessio Venturini, Alessio Vannacci, Federica Giorgi, Marco Radesca, Daniele Francioni, Ilaria Sacchi, 🙀

accordo, delle intese sino ad ora raggiunte con riferimento a: Le Parti, come sopra, con il Protocollo vogliono darsi atto, in attesa della scrittura finale del più ampio

- A. Nuovo Sistema di Valutazione Sviluppo e Remunerazione del Personale
- B. Piano Welfare
- C. Gettone Presenze Eventi
- D. Conferma capitoli CCAL 27 luglio 2011, ambito di applicazione del nuovo CCAL, decorrenza e

□ improntato allo Sviluppo Professionale;	<ul> <li>capace di garantire una reale capacità di attrazione, gestione e retention delle risorse umane in azienda;</li> </ul>	□ in grado di valutare con un unico processo i comportamenti «Il Come» messi in atto dai dipendenti raggiungere gli obiettivi «Il Cosa»;	□ applicabile con cadenza annuale, massimizzando così il beneficio percepito dai dipendenti;	☐ efficace e di immediata attuazione, gestione e manutenzione;	mercato esterno;	<ul> <li>maggiormente adeguato alla nuova organizzazione aziendale, alle attuali e future esigenze di business e al</li> </ul>	Le Parti hanno ritenuto opportuno avviare congiuntamente un progetto di miglioramento del Sistema di Inquadramento e Valutazione delle Professionalità dei Dipendenti (di cui ai CCAL precedenti) al fine di renderlo:	
nze e percorsi di	in azienda;	lai dipendenti per	**			ze di business e al	di Inquadramento	(- 4 11

I RPINCIPI ISPIRATORI DEL NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE, SVILUPPO E REMUNERAZIONE DEL PERSONALE

0	A tal fine è stato costituito un Gruppo Tecnico composto da tecnici di parte aziendale e tecnici nominati dalla	☐ Compatibilità con i budget aziendali	☐ Flessibilità	□ Trasparenza	☐ Meritocrazia	☐ Competitività Esterna	☐ Equità Interna	> Salvaguardando comunque i Principi Ispiratori alla base del precedente Sistema:

4

Per la definizione dell'architettura del nuovo Sistema le Parti si sono avvalse del supporto di un



#### **GRUPPO TECNICO**

composto da

## RAPPRESENTANTI DELLA DIREZIONE RISORSE UMANE

e da

TECNICI di PARTE SINDACALE (Patrizia Giudici e Patrizia Martinelli)

cui è stato dato il mandato di analizzare gli aspetti di dettaglio per definire ed implementare

### STRUMENTI e METODOLOGIE

al fine di sviluppare un sistema di valutazione, sviluppo e remunerazione del personale

COERENTE con gli OBIETTIVI prefissati ed i PRINCIPI ISPIRATORI

risultanze ed ha supportato le Parti nella ricerca delle soluzioni più adeguate Il Gruppo Tecnico, nell'ambito dei rispettivi ruoli, ha condiviso le scelte di merito, le metodologie, gli strumenti e le

L'ARCHITETTURA DEL NUOVO SISTEMA

ll Livellogramma classe di complessità -Pesatura e relativa collocazione in Posizione

Mestieri

Aggregazione in Macro-famiglie

Famiglie e Sotto-Famiglie

Filiere di Mestiere





Filiere di Mestiere

Famiglie e Sotto-Famiglie

Pesatura e relativa collocazione in classe di complessità – Il Livellogramma

Mestieri

Aggregazione in Macro-famiglie



ln azienda ciascuno ricopre una

POSIZIONE ORGANIZZATIVA

er posizione organizzativa è da intendersi

L'INSIEME di ATTIVITÀ E RESPONSABILITÀ
ASSEGNATE CHE CONTRIBUISCONO AL
RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI
AZIENDALI

R W

α

0000

L'ARCHITETTURA DEL NUOVO SISTEMA – LA PESATURA DELLA POSIZIONE E LA CLASSE DI COMPLESSITÀ

Posizione PESATURA e relativa collocazione in classe di complessità -IL LIVELLOGRAMMA

Mestieri

Aggregazione in Macro-famiglie

Famiglie e Sotto-Famiglie

Filiere di Mestiere

La PESATURA delle POSIZIONI è volta ad

ATTRIBUIRE UN PUNTEGGIO di COMPLESSITÀ alla

POSIZIONE ANALIZZATA

FATTORI di COMPLESSITÀ PRESI AD ESAME sulla BASE di

quanto: E' stato deciso di utilizzare il Metodo Hay in

- ✓ Già utilizzato nel precedente Sistema
- ✓ Standardizzato
- Collaudato
- ✓ confrontabile con le altre realtà esterne

Br-

 $G \cup C \cap I$ L'ARCHITETTURA DEL NUOVO SISTEMA – LA PESATURA DELLA POSIZIONE, LA CLASSE DI COMPLESSITÀ I FATTORI ESAMINAT

0	5	4	w	2	-
Fillere di Mestiere	Famiglio e Sotto-Famiglio	Aggregazione in Macro-lamiglie	Masileri	PESATURA e relativa collectrione in classe di complessia - II (PPHICARAMAIA)	Posizione

FATTORI
<u>Q.</u>
COV
PI
LESSITÀ
PRESI
ad ES
ESAA
${=}$

Dimensioni KNOW-HOW La responsabilità e l'effetto sui risultati L'autonomia ed originalità del pensiero PROBLEM SOLVING Capacità nelle relazioni interpersonali la somma totale di ogni conoscenza, capacità **ACCOUNTABILITY** INTERAZIONE Una posizione.. ..per risolvere problemi.. ..richiede l'utilizzo di competenze... ..al fine di raggiungere scopi e risultati. ..per interagire con gli altri .. Classe

8 8 A

10

#### **KNOW-HOW**

INTERAZIONE

KNOW-HOW TECNICO

KNOW-HOW MANAGERIALE

CAPACITÀ NELLE RELAZIONI INTERPERSONALI

CONTESTO DEL PENSIERO

COMPLESSITA' NELLA RICERCA
DELLE SOLUZIONI

PROBLEM SOLVING

DISCREZIONALITÀ

DIMENSIONE INFLUENZATA

INFLUENZA

**ACCOUNTABILITY** 

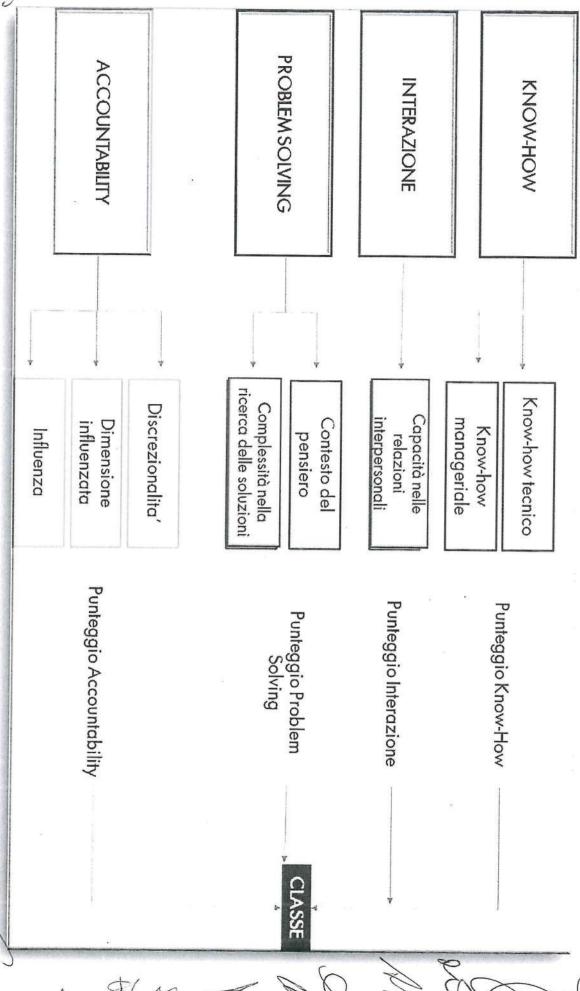
2

Me au

1 Company

AS

 $G\ U\ C\ I$ L'ARCHITETTURA DEL NUOVO SISTEMA – LA PESATURA DELLA POSIZIONE, LA CLASSE DI COMPLESSITÀ I FATTORI ESAMINATI



Ray M

NA





L'ARCHITETTURA DEL NUOVO SISTEMA – LA PESATURA DELLA POSIZIONE, LA CLASSE DI COMPLESSITÀ I FATTORI ESAMINI

## DESCRITTORI di COMPLESSITA

Classe di complessità

12

 $\frac{1}{3}$ 

Fattori

Know How

esperienza di lavoro associata talvolta ad una processi di lavoro. Può richiedere una limitata La pasizione prevede la svolgimento di attività ripetitive che richiedono la conoscenze e la comprensione di metodi pratici, tecniche e formazione tecnica di base.

L'interazione con gli altri prevede lo scambio di intormazioni con gli interlocutori

Interazione

'interpretazione e applicazione, sotto controllo ricorrenti, il cui approccio o soluzione richiede E' richiesto di operare in un contesto noto e stabile che presenta situazioni e problemi di procedure operative.

Solving Problem

comprensione necessaria al funzionamento di Alla posizione afferiscono attività definite in La conoscenza delle procedure consente la strumenti o di processi specializzati di pertinenza

termini di contenuti e obiettivi.

La posizione prevede lo svolgimento di attività (amministrativa/contabile, di produzione/ che richiedono una formazione tecnica logistica) e un'esperienza lavorativa.

intrattenere relazioni appropriate e cooperative L'interazione con gli altri prevede la capacità di con gli interlocutori

applicazione, sotto supervisione, di standard generalmente noto e stabile che presenta situazioni e problemi, il cui approccio o soluzione richiede l'interpretazione e E' richiesto di operare in un contesto specifici e procedure operative.

nell'identificazione della procedura operativa più idonea da applicare alla situazione affrontata. Il titolare della posizione ha discrezionalità

> lavorativa. Il titolare può essere esperto in attività una formazione tecnica completa ed esperienza artigianale/manuali o di utilizzo di attrezzature specialistica o protessionale acquisite attraverso La posizione prevede lo svolgimento di attività che richiedono una comprensione base dei principi e delle teorie di una disciplina complesse.

intrattenere relazioni appropriate e cooperative eventualmente associate alla capacità di L'interazione con gli altri può preveder di supporto e coordinamento,.

'interpretazione e applicazione di precedenti che Generalmente definito che presenta situazioni e problemi, il cui approccio o soluzione richiede coprono molte situazioni, standard specifici e E' richiesto di operare in un contesto procedure operative.

in maniera discrezionale le modalità di azione al Il titolare della posizione ha delega di applicare fine di conseguire gli obiettivi operativi dipartimentali

L'ARCHITETTURA DEL NUOVO SISTEMA – LA PESATURA DELLA POSIZIONE, LA CLASSE DI COMPLESSITÀ I FATTORI ESAMINATI

## DESCRITTORI di COMPLESSITA

Classe di complessità

Fattori

La posizione prevede lo svolgimento di attività di comprensione base di teorie e principi della media complessità, che richiedono una funzione di competenza.

Know How

comprensione delle priorità di ogni interlocutore e la costruzione di un rapporto di reciproca L'interazione con gli altri può prevedere la soddisfazione.

Interazione

generalmente definito che presenta situazioni e problemi il cui approccio o soluzione richiede l'interpretazione e applicazione di prassi E' richiesto di operare in un contesto organizzative .

Solving Problem

in maniera discrezionale le modalità di azione e Il titolare della posizione ha delega di applicare la sequenza di svolgimento delle stesse ai fini di conseguire gli obiettivi operativi funzionali o dipartimentali.

> complesse che richiedono una buona conoscenza La posizione prevede lo svolgimento di attività

15

16

competenza, associate ad una buona esperienza

lavorativa

delle teorie e dei principi relativi alla funzione di

L'interazione con gli altri può prevedere il coinvolgimento degli interlocutori

approccio o soluzione richiede l'interpretazione e applicazione autonoma di linee guida e principi indefinito che presenta situazioni e problemi il cui E' richiesto di operare in un contesto talvolta

obiettivi operativi della funzioni di competenza titolare della posizione ha delega di proporre o differenti dallo standard per conseguire gli applicare procedure o modalità di azione

> delle teorie e principi relativi alla funzione e a complesse che richiedono l'ampia conoscenza La posizione prevede la svalgimento di attività business di riterimento, associate ad una significativa esperienza lavorativa

capacità di influenzare e incidere sulle decision che possono avere responsabilità di gestione di cross funzionali, di competenza di interlocutori L'interazione con gli altri può prevedere la dipartimenti o funzioni.

indefinito che presenta situazioni e problemi il cui approccio o soluzione richiede l'interpretazione e applicazione autonoma di teorie, linee guida e E' richiesto di operare in un contesto talvolta principi.

Il titolare della posizione ha delega di sviluppare e/o applicare procedure o modalità di azione obiettivi operativi dell'area di business o della differenti dallo standard per conseguire gli funzione di competenza

L'ARCHITETTURA DEL NUOVO SISTEMA – LA PESATURA DELLA POSIZIONE, LA CLASSE DI COMPLESSITÀ - IL LIVELLOGRAMMA

#### L'OUTPUT

della

**PESATURA** 

delle

POSIZIONI

rappresentato dal



### LIVELLOGRAMMA

ovvero una

RAPPRESENTAZIONE COMPLESSIVA

di TUTTE le

POSIZIONI PRESENTI IN AZIENDA e

ANALIZZATE, DISTINTE per

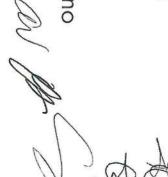
FUNZIONE AZIENDALE di APPARTENENZA

(es. Finance, Merchandising, M&C etc)

e per

CLASSE DI COMPLESSITÀ

(punteggio da 11 a 16)





Il Livellogramma consente anche il benchmark con il mercato esterno

16

L'ARCHITETTURA DEL NUOVO SISTEMA – LA PESATURA DELLA POSIZIONE, LA CLASSE DI COMPLESSITÀ - IL LIVELLOGRAMMA

### Esempio di Livellogramma

	Ξ	12	13	, <b>z</b>	5	16	ORG UNIT	ORG MIF	ORG MAI
				Art Buying & Production Staff	Art Buying & Production Staff		Art Buying & Production		
			Ail Works	Digital Value Editor	Video Coordinator; 3D Designer; Graphic Designer		Art Direction		
		2			Business Analyst	licenses Product Marketing Specialist	Brand Strategy & Product Marketing	COMA	
					Account	Account	Corporate Image Account - Digital Projects	COMMUNICATION - ADVERTISING	_
					Account	Account Manager	Carporate Image Account II	TISING	WW COMMUNICATION
					Gosphic Designer		Graphic Design & Art Direction		Ž
The second secon		Assistant					WW Marketing & Communications		
					Consumer Analytics & Insights Specialist		Consumer Analytics & Insights	COMMUNIC	
		1 K1	*	Consumer Campaign Davelopment Specialist			Consumor Campaigr Development	COMMUNICATION - CRM	

Segue Livellogramma Gucci

attraverso le Cassi Hay

Il livello di complessità espresso

P

COM M

singola posizione richieste da ogni

#### GUCCI

L'ARCHITETTURA DEL NUOVO SISTEMA – LA PESATURA DELLA POSIZIONE, LA CLASSE DI COMPLESSITÀ - IL LIVELLOGRAMMÀ

Famiglie e Satto-Famiglie Aggregazione in Macro-famiglie

> analizzate Posizioni ~650

Responsabili di

64

Area intervistati



#### Il lavoro svolto

Responsabili di Area e HRBPs Incontro con



responsabilità, informazioni su competenze Intervista per raccogliere attività,

> livellogramma Creazione



posizione viene attribuita una Complessità Classe di Ad ogni

> livellogramma Condivisione con HRBPs



i Responsabili di Area coerenza/consistenza parte degli HRBPs ed livellogramma da trasversale del Verifica della



livellogramma e de Condivisione con le metodologia e dei criteri sottostanti il risultato finale OOSS della













# Allegato A) – IL LIVELLOGRAMMA AZIENDALE

L'ARCHITETTURA DEL NUOVO SISTEMA – I MESTIERI

classe di complessità – Pesatura e relativa collocazione in Posizione l Livellogramma

Aggregazione in Macro-famiglie

MESTIERI

Famiglie e Sotto-Famiglie

Filiere di Mestiere

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

MEDESIMA CLASSE di COMPLESSITÀ

**OMOGENEE** 

per

ATTIVITÀ SVOLTE,

**AGGREGATE** 

MESTIERI

CONFRONTO TRASVERSALE all'ORGANIZZAZIONE,

Attraverso un

aventi

ed

OBIETTIVI

RESPONSABILITÀ

sono

⊒.

#### CUCCI

20

L'ARCHITETTURA DEL NUOVO SISTEMA - I MESTIERI

6	5	4	ω	N	-
Filtero di Mestiere	Famiglie e Sotto-Famiglie	Aggregazione in Macro lamiglie	MESTER	Passiura e relativa collocazione in classo di complessità – Il Livellogramma	Posiziona







Vengono confrontate posizioni anche di funzioni diverse caratterizzate dalla stessa natura di attività e ...

alla stessa classe di complessità...

> individuare il ...al fine di

mestiere

... appartenenti

LG Raw Materials Warehouse Staff

LG Raw Materials Accessories Warehouse Staff

Warehouse Staff

Show Room Warehouses Staff - Milan

Show Room Warehouses Staff - Rome

Le posizioni appartengono a unità/funzioni organizzative diverse



& LOGISTICS WAREHOUSE

L'ARCHITETTURA DEL NUOVO SISTEMA - I MESTIERI

0	G	4	ω	N	-
Hera & Dell'era	lande - Sate Fangle	Appregations in Proceedingly	relation.	Perchase reging colocations in chise of completion - Third beginning	Parsons

0	Cr	4	ω	2	-
Elera di Dontiara	famile - Saterargi-	Appregations in Fractalianiglis	station	Perchas regino colocosore in Chine di complettion - Etinelloppowers	Paraone

Attività/Comportamento/ Obiettivi	Sintesi Job Description	Classe
<ul> <li>Gestione delle merci in stock secondo le istruzioni di funzionamento del magazzino</li> <li>Attività inventariali secondo le istruzioni ricevute, evidenziare e comunicare discrepanze ai fini di ulteriori analisi o approvazione di differenze fisico/contabili</li> <li>Aderenza alle istruzioni/procedure ricevute</li> </ul>	<ul> <li>Preparazione dei campioni per lo shooting/presentazione secondo le istruzioni ricevute</li> <li>Supervisione del rientro dei campioni usciti, assicurando il rispetto dei tempi pianificati d'uscita, il match con documenti (es le lettere di vettura per la spedizione)</li> <li>Ricezione, catalogazione dei campioni</li> <li>Mantenimento dell'ordine e della pulizia degli spazi operativi</li> <li>Comunicazione delle discrepanze</li> <li>Allineamento operativo con Il capo ed i colleghi</li> </ul>	Warehouse Staff Funzione Organizzativa WW Communication
Anticol (Company)		Classe
Attività/Comportamento/ Obiettivi	Sintesi Job Description	se
Gestione delle merci in stock secondo le istruzioni di funzionamento del magazzino Attività inventariali secondo le istruzioni ricevute, evidenziare e comunicare discrepanze ai fini di ulteriori analisi o approvazione di differenze fisico/contabili Aderenza alle istruzioni/procedure ricevute	Preparazione dei campioni per lo show room secondo le struzioni ricevute Supervisione del rientro dei campioni usciti, assicurando la completezza della collezione di campioni in gestione inventario) e con le istruzioni interne di entrata / uscita licezione, catalogazione dei campioni Mantenimento dell'ordine e della pulizia degli spazi operativi Comunicazione delle discrepanze Allineamento operativo con Il capo ed i colleghi	Show Room Warehouses Milan Staff Funzione Organizzzatīva Store Planning
	1	DESCRIPTION OF THE PROPERTY OF

ESEMPIO: MESTIERE WAREHOUSE & LOGISTICS 1

Funzione Organizzativa Store Planning

Funzione Organizzativa WW Communication

STESSO MESTIERE: WAREHOUSE & LOGISTICS 1

22

L'ARCHITETTURA DEL NUOVO SISTEMA – L'AGGREGAZIONE IN MACRO - FAMIGLIE

Pesatura e relativa collocazione in classe di complessità – Il Livellogramma

Mestieri

AGGREGAZIONE IN MACRO-FAMIGLIE

Famiglie e Sotto-Famiglie

Filiere di Mestiere

I MESTIERI

vengono poi

**AGGREGATI** 

⊒.

MACROFAMIGLIE,

ossia

INSIEMI di MESTIERI

**DIFFERENZIATI** 

Ξ.

BUSINESS OPERATIONS STAFF,

₽.

AH

FUNZIONE della NATURA del PROCESSO
PRESIDIATO

D

dell'IMPATTO sui RISULTATI di BUSINESS

E PRESES

a Maria

PRESIDIATI:	LA SUDDIVISIONE DE
	_
	WESTIERI
	NELLE
	MACRO-FAMIGLIE
	<u>S</u>
	BASA
	SULLA
	BASA SULLA NATURA DEI
	R
	DEI PROCESSI
	K

☐ MESTIERI BUSINESS: sono collegati a comunicazione, merchandising, etc.) processi di commercializzazione del prodotto (es:

☐ MESTIERI OPERATIONS: sono collegati alla parte logistico produttiva (es. sviluppo prodotto, Ingegnerizzazione etc.)

HR etc) MESTIERI STAFF: sono collegati alla parte di supporto e di infrastruttura dell'azienda (es.ambito IT,

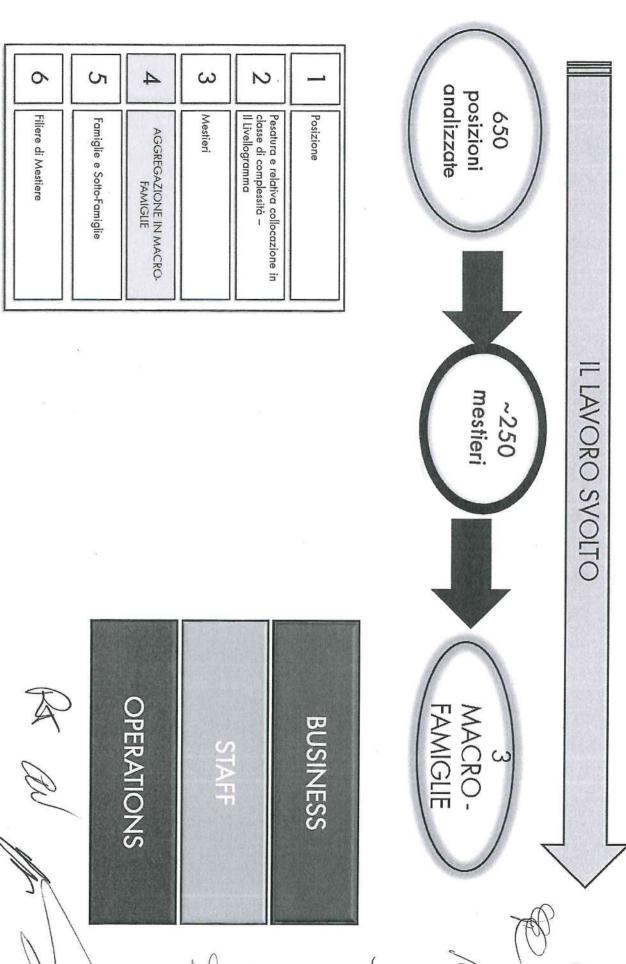
Residence of the second of the

L'ARCHITETTURA DEL NUOVO SISTEMA - L'AGGRÉGAZIONE IN MACRO - FAMIGLIE

(Merchandising di BUSINESS Marketing Strategico Sviluppo della tecnologia - Information Technology Governo dell'impresa - Finance, Planning, Control, Corporate Governance, Insurance, Compliance, Legal, Tax and Property Management Infrastruttura dell'impresa - Facility Management, Health & Safety, CSR, Security & Crisis, Acquisti Indiretti Gestione delle risorse umane - Human Resources e Comunicazione Interna prodotto Sviluppo prodotto zione e Costing Ingegnerizza-Legenda Approvvigiona: materie prime strategiche OPERATIONS Business Operations (pianificazione e Supply Chain avanzamento produzione) Logistica interna ed esterna e Produzione, After Sales assistenza a Vendite e (es. CRM) BUSINESS Store Planning comunicazione operativo e Marketing esterna 长州馬

Staff

L'ARCHITETTURA DEL NUOVO SISTEMA - L'AGGREGAZIONE IN MACRO - FAMIGLIE



N

L'ARCHITETTURA DEL NUOVO SISTEMA - L'AGGREGAZIONE IN FAMIGLIE E SOTTO - FAMIGLIE

Pesatura e relativa collocazione in classe di complessità – Il Livellogramma

Mestieri

Aggregazione in Macro-famiglie

FAMIGLIE E SOTTO-FAMIGLIE

Filiere di Mestiere

Per un maggior livello di analisi

dell'organizzazione,

ANCHE al FINE di IDENTIFICARE REALI

PROFESSIONALE,

PERCORSI di CRESCITA e SVILUPPO

si procede ad una

ULTERIORE AGGREGAZIONE dei MESTIERI

Ξ.

**FAMIGLIE** 

Ш

SOTTO - FAMIGLIE

WAR END





#### SUCCI

# L'ARCHITETTURA DEL NUOVO SISTEMA – L'AGGREGAZIONE IN FAMIGLIE E SOTTO - FAMIGLIE

Per un maggior livello di analisi dell'organizzazione,

# ANCHE al FINE di IDENTIFICARE REALI PERCORSI di CRESCITA e SVILUPPO PROFESSIONALE,

si procede ad una

## ULTERIORE AGGREGAZIONE dei MESTIERI





MESTIERI **FAMIGLIA** 

appartenenti alla

STESSA MACRO -

FAMIGLIA

e che presentano una

FINALITÀ SIMILARE

Pesatura e relativa collocazione in classe di complessità –

La Famiglia rappresenta un sottoinsieme della Macro-Famiglia

Aggregazione in Macro-famiglie

FAMIGUE E SOTTO-FAMIGUE

Filiore di Mestiere



MESTIERI

SOTTO - FAMIGUA

STESSA FAMIGLIA appartenenti alla

che

RICHIEDONO COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI

COMPORTAMENT e CAPACITÀ e/o ORGANIZZATIVI OMOGENE

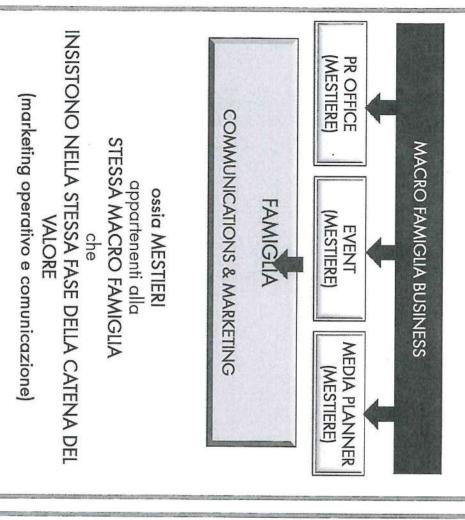
La Sotto-Famiglia rappresenta un

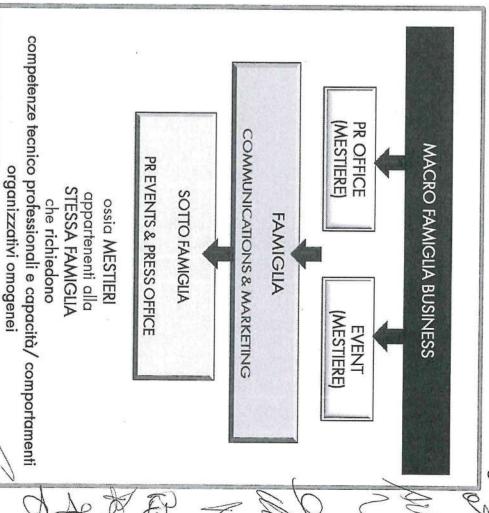
sottoinsieme della Famiglia



L'ARCHITETTURA DEL NUOVO SISTEMA – L'AGGREGAZIONE IN FAMIGLIE E SOTTO - FAMIGLIE

# AGGREGAZIONE IN FAMIGLIA E SOTTOFAMIGLIA





The completion

L'ARCHITETTURA DEL NUOVO SISTEMA – LE FILIERE DI MESTIERE

Pesatura e relativa collocazione in classe di complessità –
Il Livellogramma

Mestieri

Aggregazione in Macro-famiglie

Famiglie e Sotto-Famiglie

FILIERE DI MESTIERE

MESTIERI

collocati nella

STESSA MACROFAMIGLIA, FAMIGLIA e SOTTO -FAMIGLIA

con

CLASSI di COMPLESSITÀ CRESCENTI

aventi

COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI e

CAPACITÀ e/o COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI
OMOGENEI

generano una

FILIERA DI MESTIERE

La FILIERA di MESTIERE

rappresenta una

evoluzione del mestiere in termini di competenze tecniche e/o manageriali

# $G \cup C \cap I$ L'ARCHITETTURA DEL NUOVO SISTEMA – LE FILIERE DI MESTIERE

#### UN ESEMPIO

1	1 1 1 1 1 1 1 1				
1			Controller 4	14	Italy Retail Assistant Controller
P SA		Controlling	Controller 5	15	HR Control Staff     HR Control Coordinator
E A	RE	FILIERA DI MESTIERE CONTROLLER	Controller 6	16	t ommunications Acco
			Finance Analyst 4	14	<ul> <li>Financial Reporting Staff</li> <li>Pricing &amp; Operating Marketing Staff</li> <li></li> </ul>
Staff M	Finance & Control		Finance Analyst 5	15	<ul> <li>Retail Inventory Control Specialist</li> <li>Indirect Purchasing Specialist</li> </ul>
SM		Administration			Activities Accountant • Corporate & Industrial Activities Cost & Inventory Accounting Staff
A		Accounting &	Accountant 3	13	<ul> <li>PR &amp; Special Events Financial Control Specialist</li> <li>General Accounting Corporate &amp; Industrial</li> </ul>
		ACCOUNTANT ACCOUNTANT	Accountant 4	14	<ul> <li>Corporate &amp; Industrial Activities Cost &amp; Inventory Accounting Coordinator</li> <li>Corporate &amp; Industrial Activities Account Payable Coordinator</li> </ul>
	5		Accountant 5	15	<ul> <li>Consolidation Specialist</li> <li>Real Estate Administration Corporate &amp; Industrial Activities Staff</li> <li></li> </ul>
Macro-famiglia	Famiglia	Sotto-famiglia	Mestiere	Classe	Posizione

Do

CLASSE

#### MACROFAMIGUA SOTTOFAMIGLIA FAMIGUA MESTIERE 4 0 SOTTO-FAMIGLIA A MESTIERE A3 MESTIERE A4 MESTIERE A5 MESTIERE A6 L'ARCHITETTURA DEL NUOVO SISTEMA – LA VISIONE DI INSIEME FAMIGLIA 1 **MESTIERE B4** MESTIERE B5 FILIERA DI MESTIERE A SOTTO-FAMIGLIA B MACROFAMIGLIA 1 SUCCI SOTTO-FAMIGLIA C FAMIGLIA 2 MESTIERE C2 MESTIERE C3 MESTIERE C4 FILIERA DI MESTIERE C

SOTTO:

SOTTO

SOTTO: FAMIGLIA

I an A

MESTIERE C

MESTIERE

MESTIERE

MESTIERE

MESTIERE

MESTIERE

MESTIERE

MESTIERE

EX

MESTIERE

FILIERA DI MESITERE

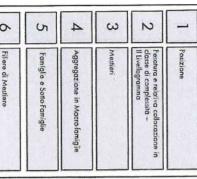
E

MESTIERE

317

MACROFAMIGLIA ...

FAMIGLIA ..







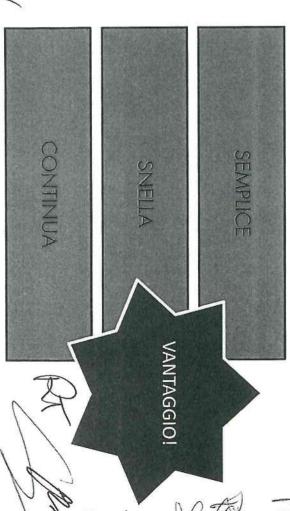


mappatura e riguardanti il personale cui si applicherà il nuovo CCAL L'attività di Job Mapping è stata compiuta su tutte le posizioni organizzative esistenti alla data di Filiere di Mestiere

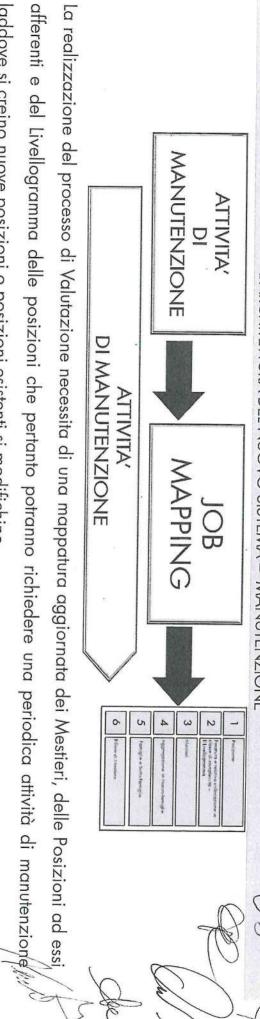
l'apertura e la chiusura di posizioni organizzative. Tuttavia la continua e dinamica evoluzione del contesto organizzativo comporta sovente la modifica,

Sarà pertanto necessaria una

DI MANUTENZIONE ATTIVITA'



L'ARCHITETTURA DEL NUOVO SISTEMA - MANUTENZIONE



In questi casi laddove si creino nuove posizioni o posizioni esistenti si modifichino.

- saranno analizzate le attività svolte e le responsabilità tipiche della posizione e sarà attribuita una classe di complessità con l'utilizzo dei Descrittori di Complessità come sopra esposti
- considerando gli obiettivi, le attività svolte e la responsabilità della posizione si procederà ad individuare un mestiere che aggreghi posizioni omogenee a quella in esame
- nel caso in cui sia possibile associare la Posizione ad un Mestiere già esistente, il processo di manutenzione si concluderà con l'Associazione
- se non esiste ancora un Mestiere esistente a cui associare la nuova Posizione, verrà definito un nuovo Mestiere

le attività di manutenzione saranno monitorate a consuntivo dal Gruppo Tecnico

**阿里** 



12

#### 00001

L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA - LO SVILUPPO PROFESSIONALE E L'INTERNAL MOBILITY

COME AVVIENE LO SVILUPPO PROFESSIONALE

CLASSE

SOTTO-FAMIGLIE

**MESTIERE A3** 



(Job Title) XYZ

Posizione

MESTIERE

all'interno dello STESSO POSIZIONE CAMBIO

L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA - LO SVILUPPO PROFESSIONALE E L'INTERNAL MOBILITY

# COME AVVIENE LO SVILUPPO PROFESSIONALE



UN ESEMPIO ALL'INTERNO DELLO STESSO MESTIERE

#### Classe 3 PR & Special Events Financial Control Staff **MESTIERE: ACCOUNTANT 3** Italy Credit Staff Job Title Corporate & Industrial Activities Cost & Inventory Accounting Staff

L'internal mobility tra posizioni organizzative di uno stesso mestiere permette:

- di consolidare le competenze organizzative
- di sviluppare le competenze tecniche relative ad una famiglia professionale

a R

L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA - LO SVILUPPO PROFESSIONALE E L'INTERNAL MOBILITY

COME AVVIENE LO SVILUPPO PROFESSIONALE

CLASSE

SOTTO-FAMIGLIE

FILIERA MESTIERE A

Mestiere A5

Mestiere A4

Mestiere A3

 $\frac{1}{\omega}$ 

all'interno della STESSA FILIERA CRESCITA

E E

macro-famiglia nella stessa

di MESTIERE

L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA - LO SVILUPPO PROFESSIONALE

COME AVVIENE LO SVILUPPO PROFESSIONALE



# UN ESEMPIO ALL'INTERNO DELLA STESSA FILIERA DI MESTIERE

Classe 5 16 4 3 Financial Analyst 4 Financial Analyst 5 Accountant & Administration (sotto-famiglia) MACRO-FAMIGLIA: STAFF Finance & Control (famiglia) Accountant 5 Accountant 3 Accountant 4 Controlling (sotto-famiglia) Controller 5 Controller 6 Controller 4

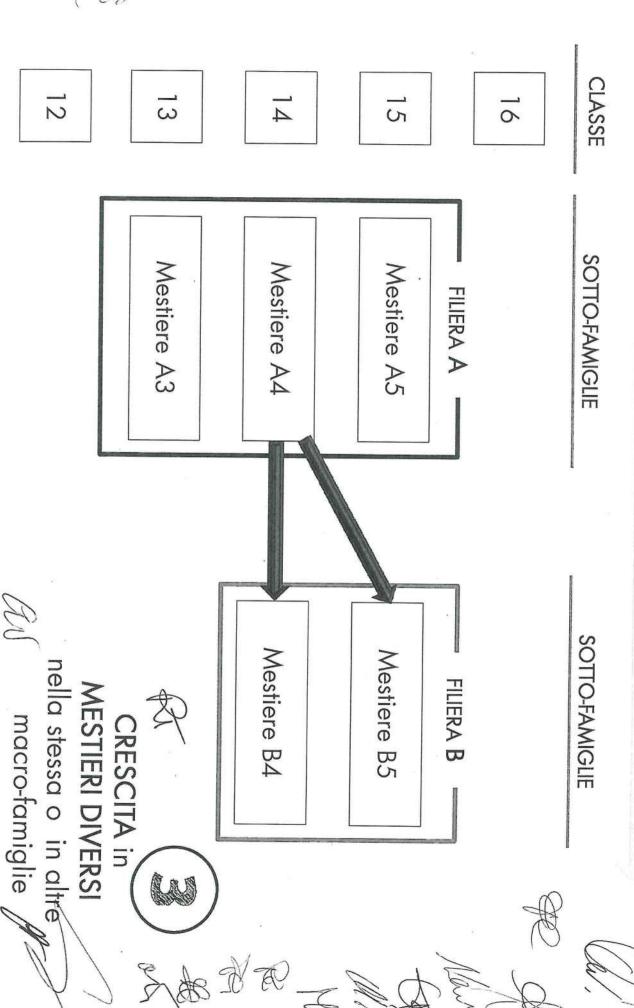
L'internal mobility tra mestieri diversi permette:

pianificare lo sviluppo delle competenze tecniche ed organizzative necessarie alla crescita professionale delle risorse

maggiore complessità creare figure professionali con set di competenze organizzative e tecniche allargate necessarie a ricoprire ruoli di

L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA - LO SVILUPPO PROFESSIONALE E L'INTERNAL MOBILITY

# COME AVVIENE LO SVILUPPO PROFESSIONALE

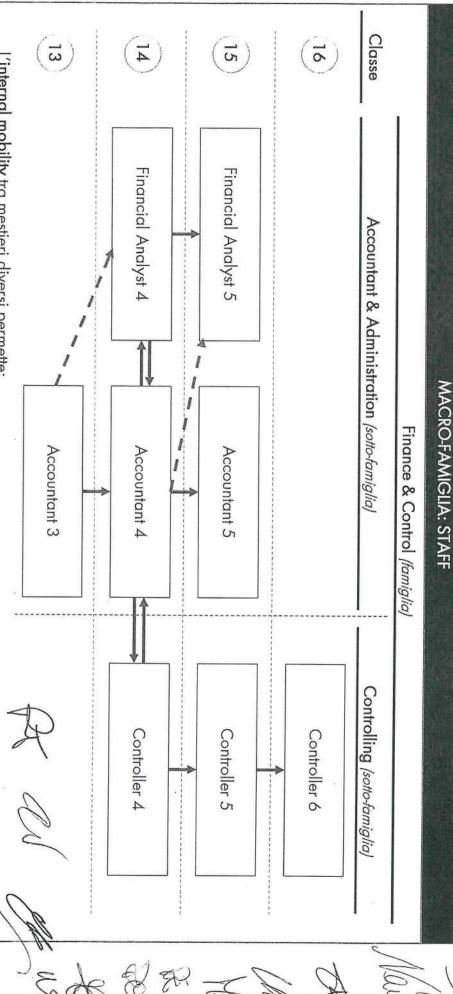


# L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA - LO SVILUPPO PROFESSIONALE E L'INTERNAL MOBILITY

# COME AVVIENE LO SVILUPPO PROFESSIONALE



UN ESEMPIO TRA MESTIERI DIVERSI



L'internal mobility tra mestieri diversi permette:

pianificare lo sviluppo delle competenze tecniche ed organizzative necessarie alla crescita professionale delle risorse

creare figure professionali con set di competenze organizzative e tecniche allargate necessarie a ricoprire ruoli di maggiore complessità

SUCCI

L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA - LO SVILUPPO PROFESSIONALE E L'INTERNAL MOBILITYXC

# COME AVVIENE LO SVILUPPO PROFESSIONALE

#### CASI POSSIBILI

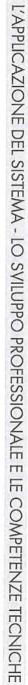
 CAMBIO POSIZIONE all'interno dello STESSO MESTIERE

2. CRESCITA all'interno della stessa FILIERA DI MESTIERE nella stessa macro-famiglia

lo sviluppo professionale Come avviene

3. CRESCITA in MESTIERI DIVERSI nella stessa o in altre macro-tamiglie

Le traiettorie di sviluppo indicate comportano LO SVILUPPO delle COMPETENZE TECNICHE e ORGANIZZATIVE





## Le COMPETENZE TECNICHE

rappresentano il

MIX di «CONOSCENZE» e «ABILITÀ A SAPER FARE»

che consentono di

RICOPRIRE CON PRODUTTIVITÀ una POSIZIONE

In via generale, l'acquisizione di competenze tecniche richiede pertanto:

- Il completamento di un percorso formativo (dominio della «conoscenza»)
- l'esposizione ad un periodo di pratica (dominio del «saper fare/attuare»

N A E

Report of the second of the se



# MAPPATURA delle PROFILO di COMPETENZE TECNICHE ATTESE

La CONOSCENZA del PROFILO di COMPETENZE TECNICHE ATTESE

RAPPRESENTA un FATTORE ABILITANTE

ad un

EFFICACE SISTEMA di INTERNAL MOBILITY

desiderata e cosa sia necessario apprendere nel caso in cui il gap sia significativo. Rende CONSAPEVOLI del LIVELLO RICHIESTO di COPERTURA della POSIZIONE

#### CONSENTE:

- La CONOSCENZA delle COMPETENZE TECNICHE RICHIESTE (MAPPATURA)
- L'AUTOVALUTAZIONE delle COMPETENZE TECNICHE POSSEDUTE
- · La CONSAPEVOLEZZA delle proprie SCELTE (eventuale candidatura o necessitò di

sviluppo delle stesse)

TURA)
E Sessitò di











#### COMPETENZE TECNICHE ATTESE JOB DESCRIPTION dei MESTIERI MAPPATURA delle PROFILO di e delle

#### **IMPEGNO**

dell'Azienda ad avviarne i

#### LAVORI

per realizzarla nei tempi tecnici necessari

affinché diventi

REALE ed EFFICACE FATTORE ABILITANTE

allo

SVILUPPO PROFESSIONALE

e all'INTERNAL MOBILITY







COMPETENZE TECNICHE ATTESE

MAPPATURA delle PROFILO di

JOB DESCRIPTION dei MESTIERI

e delle





lavoro affidato al

**GRUPPO TECNICO** 

che ha contribuito alla realizzazione

dell'architettura del nuovo sistema

R an one

R

# L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA - LO SVILUPPO PROFESSIONALE E L'INTERNAL MOBILITY

GUCCI

# LO SVILUPPO PROFESSIONALE

RAPPRESENTAZIONE COMPLESSIVA

de.

MESTIERI

suddivisi per

CLASSI di COMPLESSITÀ

e distinti per

**FAMIGLIA** 

MACRO - FAMIGLIA

SOTTOFAMIGLIA

**PROFESSIONALE** MAPPA

POSSIBILI PERCORSI di SVILUPPO REALIZZABILI



# L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA - LO SVILUPPO PROFESSIONALE E L'INTERNAL MOBILITY

# LO SVILUPPO PROFESSIONALE

# Esempio di Mappa Professionale

Famiglia	Sectora migli	# #	ā	=	ä	a	=
After Sales	After Sales			After Sales &	Ather Sales S	And Sales 2	
144	Desired it	Densud I Supply Fished 6	Densed k Sigply Phases	Demoid t After Sales 4 Supply Planes			
Ladestrial Casting	Costing		Coaring 5	Costing 4			
Support Support	Sapport			holutral Support 4		Adjustical Support 2	adumai apport1
Order Managemen	Order Managemen		Order Mussymus 5	Order Management 4	Order Management S	Order Management 2	
	ladustrial Operations		That Process for Carring S	US Certing 4; Dias Procus 4; Sher Cutting 4	10 Coming 5	*	
Fre	Procurement 1 &	Procurement & Purchaning 6		Procurate to	Procurement & Purchasing 3		
Production & Guality	Product Compliance		Prodect Complinate S		Product Compliance 3		
19	Product Guality	Mand Hardware Ondity happener 6	Deality Impactor St. LG Onsitry Impactor St. Shoe Deality	Impactor 4: 1G Ominy Impactor 4: Marsi Hardware			
	Production Planning & Control	Production Planning is Control 5	Production Planning is Coursed S	Production Planning & Control 4; Production Planning & Control 2	Production Planning & Control 3		
RMO	RMD	Row Mountain Researcher 6	Researcher S; Manural Dundopaux 5	FILD Luberrory 4		PAD Lidenten 2	•
	Patters Making	Hakerig IGP view Makerig Medianis	Shoo Parters Maker S. LO Patters Maker S	Shoe Puttern Michael 4		.,	
	Process Engineering	Engineering & Manufal Contempolat & Contempo	Process Engineering S	Engineering 4, Myturial Concumption 4			
Tec	Predect Derelopes	25 22	Developer S: Shocker Street S: Shock Predict S: Developer S: 1G Predict	Chec Product Danisigns 4			
Technical	T T	gu g	Hadden Product Engineering St.  Shee Product Engineering St.	Shor Product Engineering 4			Med Maderale Product Engineering I
	Prototypia	Prototyper &	Prototype S. Then ture S	Prototype 4	Pretorper 3		-
	Technical Cards	Technical Cards 6	Todaical Cixás S		Technical Curde 3		
Waredown	Diamilerie	Product Albertar for Shipment 6		Signari &	Product Allocator 3: Disposant 3		\
Warehouse & Logistics Autocomes	Vardeux & Legistics	)	Verchouse & Logarius S	Vardence i Logistics d	Virebours i Logistics 2	Various 4 Logotics 2	Yandani i



A A

# L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA - LO SVILUPPO PROFESSIONALE E L'INTERNAL MOBILITY GUCCI

# Allegato B) - LE MAPPE PROFESSIONAL al 03 novembre 2016



L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA - LO SVILUPPO PROFESSIONALE E L'INTERNAL MOBILITY

# LA "NAVIGAZIONE PROFESSIONALE"



I'INTERNAL MOBILITY

viene creato un

SERVIZIO INTERNO di

CONSULENZA/ORIENTAMENTO

L'ORIENTATORE

# L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA - LO SVILUPPO PROFESSIONALE E L'INTERNAL MOBILITY



## L'ORIENTATORE

### CHI E' L'ORIENTATORE?

aziendale. Si trova all'interno della funzione HR, ma al di fuori dell'HRBP E' una persona che conosce molto bene l'organizzazione ed il sistema professionale

## COSA FA L'ORIENTATORE?

- individuabili un organizzazione complessa dove le opportunità professionali non sempre sono immediatamente SUPPORTA; DIPENDENTI nella "NAVIGAZIONE all'INTERNO dei PERCORSI PROFESSIONALI POSSIBILI" in
- ORIENTA la persona che è interessata al proprio sviluppo professionale a compiere le proprie scelte
- Garantisce la confidenzialità e riservatezza del colloquio

## COSA NON FA L'ORIENTATORE?

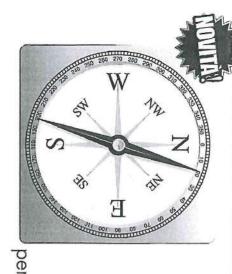
- Non prende decisioni ma indirizza la persona in eventuali percorsi professionali credibili e attuabili
- Non ricolloca le persone
- Non ricerca nuove posizioni



#### SUCCI

L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA - LO SVILUPPO PROFESSIONALE E L'INTERNAL MOBILITY

### L'ORIENTATORE





per ESPLORARE LE POSSIBILITÀ È LE EVENTUALI MODALITÀ PER IL E' un SERVIZIO a DISPOSIZIONE di TUTTI i DIPENDENTI PROPRIO SVILUPPO PROFESSIONALE in termini di:

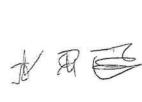
- Sviluppo delle competenze attese
- Passaggi possibili all'interno del proprio mestiere, nella filiera o in altri mestieri

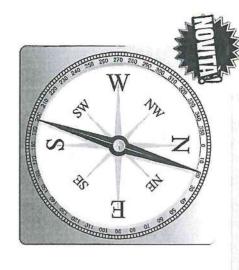
Il servizio prevede uno o più incontri tra il dipendente interessato e l'Orientatore, durante i quali verranno esplorate le aree di sviluppo e i potenziali percorsi attivabili

(es. possibile sviluppo diretto, possibile sviluppo previa formazione, possibile sviluppo attraverso un iter

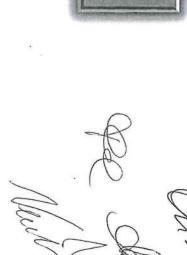
che prevede passaggi in orizzontale, ecc.)





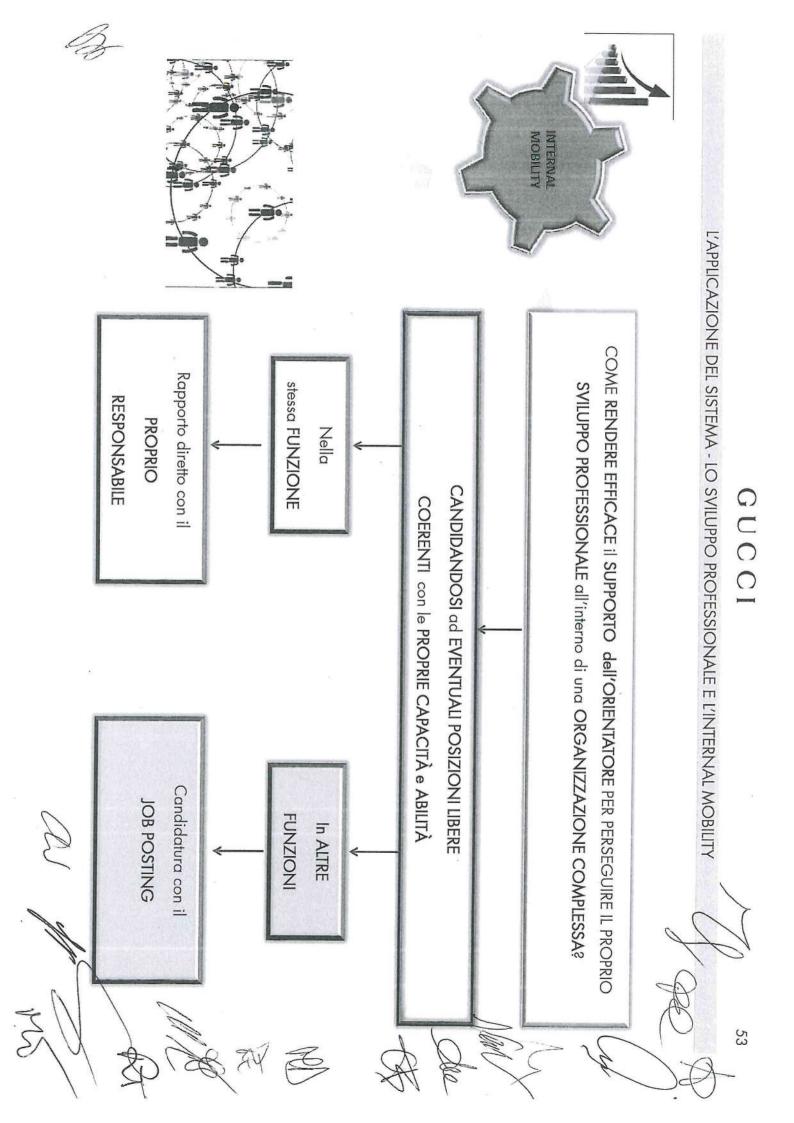




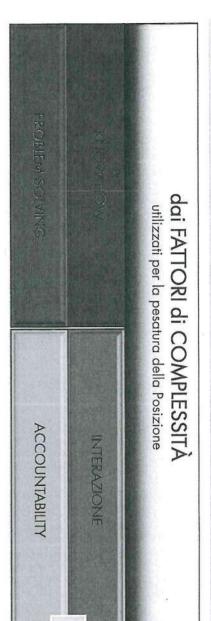


In sintesi:

possibile sviluppo diretto, possibile sviluppo previa formazione, possibile sviluppo attraverso un iter che potrebbero rappresentare un'area di sviluppo credibile e di interesse e gli eventuali percorsi attivabili (es. rappresenta un supporto concreto nell'individuare posizioni, mestieri e famiglie professionali che prevede passaggi in orizzontale, formazione, ecc.)



L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA – LA VALUTAZIONE



ai DESCRITTORI di COMPLESSITA'

AL SET di COMPORTAMENTI RICHIESTI per CIASCUNA CLASSE di COMPLESSITÀ

all'OSSERVAZIONE dei COMPORTAMENTI MESSI in ATTO e dei RISULTATI RAGGIUNTI da COLUI che

COMPORTAMENTI:

I COAL

GLI OBIETTIVI :

& AR

**LA VALUTAZIONE** 

e dei RISULTATI RAGGIUNTI da COLUI che RICOPRE la POSIZIONE

# GLI OBIETTIVI - COSA

#### II RISULTATO

che ci si attende venga RAGGIUNTO in un periodo di

tempo definito

Si distingue in individuale e/o di team

ha carattere annuale

Misura:

VALUTAZIONE

E' accompagnato dal criterio per la sua misurazione E' finalizzato a supportare gli obiettivi del business

COMPORTAMENTI - COME

alle carafferistiche descriffe dagli COMPORTAMENTI AGITI Indicatori di Complessità nell'arco di un anno l'intensità dei risperio

per la Classe oui la posizione ricopena a









### OBIETTIVO



raggiunto in un periodo di tempo definito è il risultato che ci si attende venga

più chiare possibili. I termini generici ed astratti devono essere evitati Gli obiettivi devono essere specifici, in modo che le azioni per raggiungerli siano

di quanto prefissato Measurable Gli obiettivi devono essere misurabili, così da avere prove evidenti del raggiungimento

Achievable Gli obiettivi devono essere sfidanti ma raggiungibili

raggiungerl Gli obiettivi devono essere rilevanti e di valore per le persone che devono

#### Time-bound

Gli obiettivi devono essere raggiunti entro un lasso di tempo definito

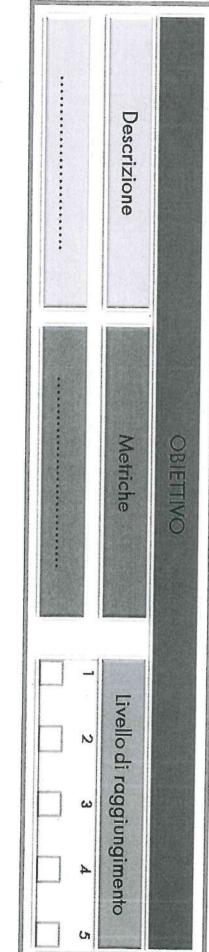
Si distingue in personale e/o di

E' finalizzato a supportare gli E' accompagnato dal criterio per la sua misurazione obiettivi del business

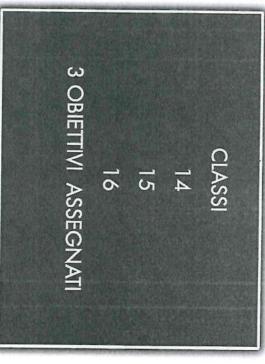
Por

#### GUCCI

L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA – LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI – IL "COSA"



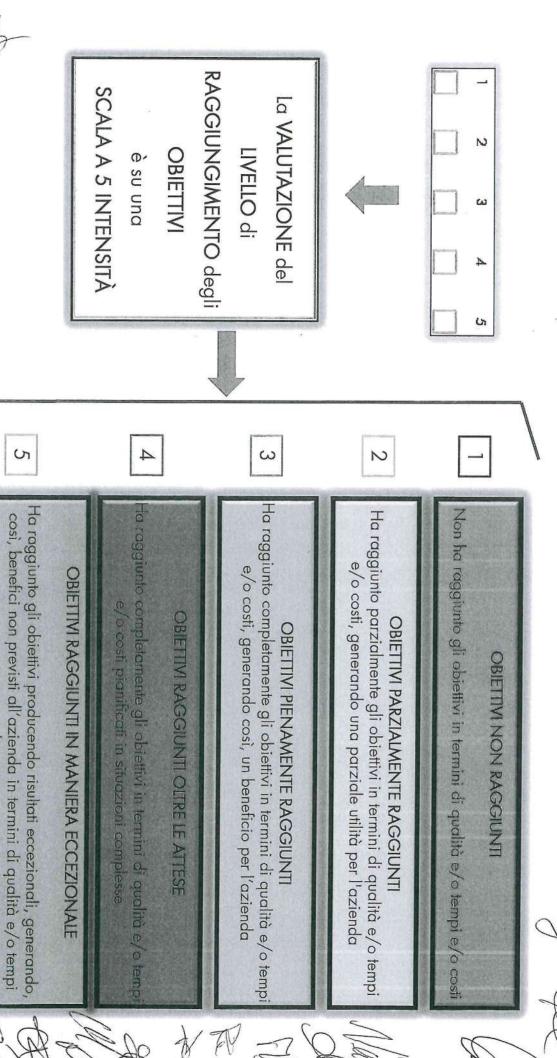
CLASSI
11
12
13
1 OBIETTIVO ASSEGNATO



KN ES

A E S

E Company



OR

e/o cost

A

L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA – LA VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEGLI OBIETTIVI – IL "COSA"...

(personale o di gruppo) 1 OBIETTIVO

CLASSI 11 - 12 -13



# la VALUTAZIONE COMPLESSIVA

del grado di raggiungimento dell'obiettivo

corrisponde al

**VALORE PUNTUALE** attribuito



3 OBIETTIVI (personale o di gruppo)

CLASSI 14 - 15 - 16

## la VALUTAZIONE COMPLESSIVA

corrisponde alla

### MEDIA ARITMETICA

del punteggio attribuito al raggiungimento di ciascun obiettivo

AR





L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA - LA VALUTAZIONE - I COMPORTAMENTI VALUTATI

## I COMPORTAMENTI:

#### **KNOW HOW**

Accuratezza

Miglioramento Continuo

Consapevolezza organizzativa

### INTERAZIONE

Gestione delle relazioni

Lavoro di gruppo

Comunicazione

部

#### 0

PROBLEM SOLVING

### ACCOUNTABILITY

Orientamento al risultato

Capacità decisionale

Pensiero positivo

Adattabilità

**Problem solving** 

Sviluppo di se stessi/del collaboratore

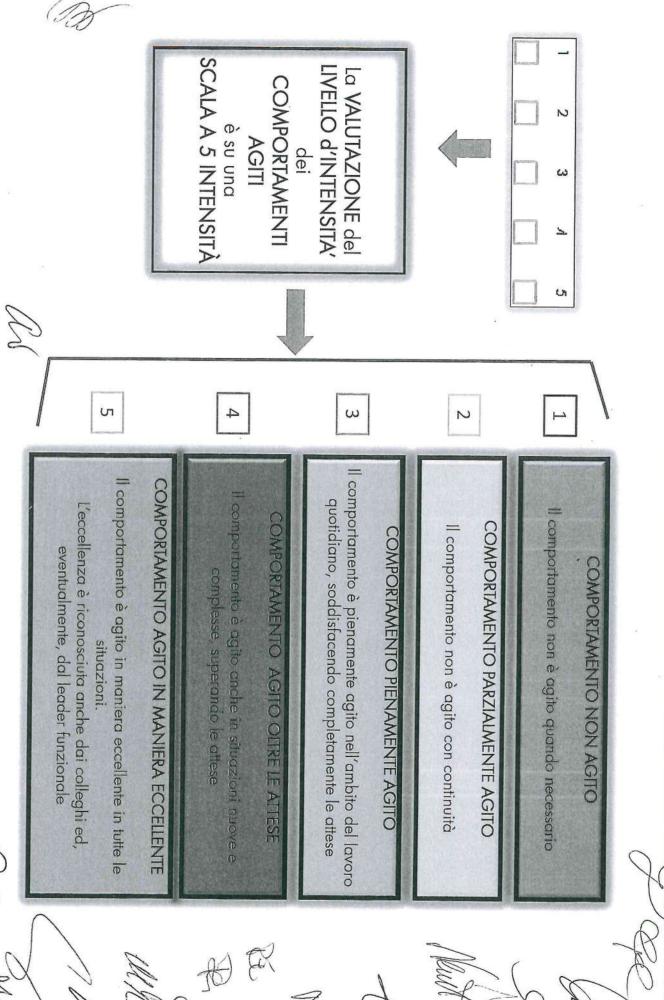
E

F

P

#### SUCCI

L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA – LA VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI AGITI



L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA – LA VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI AGITI

### KNOW HOW

#### ACCURATEZZA

Opera in modo preciso, accurato, completo e quindi affidabile.

Rispetta le scadenze, le regole, i ruoli e le procedure interne

# CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA

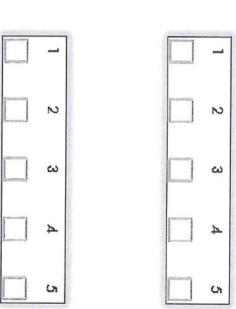
Conosce gli obiettivi della propria area dell'azienda.

Comprende le relazioni all'interno e all'esterno dell'azienda e l'impatto della propria attività sul resto dell'organizzazione

## MIGLIORAMENTO CONTINUO

Identifica i processi o metodi di lavoro chi necessitano di miglioramenti.

All'interno della propria area di competenza individua e, se richiesto, implementa innovazioni per ottimizzare i risultati personali e/o collettivi









#### SUCCI

65

L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA – LA VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI AGITI

### INTERAZIONE

# GESTIONE DELLE RELAZIONI PROFESSIONALI

N

W

A

esterne all'azienda improntate al reciproco rispetto. mutuo soddisfacimento Sviluppa e mantiene una rete di relazioni interne ed Gestisce situazioni conflittuali, ricercando soluzioni di

### LAVORO DI GRUPPO

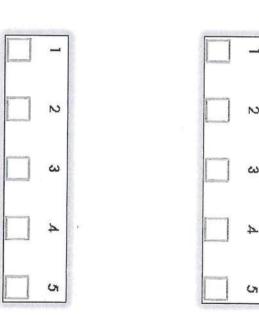
operando in modo collaborativo con gli altri, al di là degli interessi personali Contribuisce fattivamente all'efficacia del

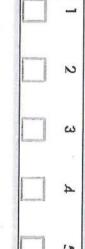
ne tanno parte Favorisce lo sviluppo del gruppo e delle persone che

### COMUNICAZIONE

costruttivo. Si esprime in modo chiaro, trasparente, diretto e

degli interlocutori Ascolta attivamente, comprendendo il punto di vista













L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA – LA VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI AGITI

## PROBLEM SOLVING

#### ADATTABILITA'

Si adatta a lavorare efficacemente in situazioni differenti.

contribuisce alla realizzazione dello stesso Considera i benefici del cambiamento, si attiva e

### PENSIERO POSITIVO

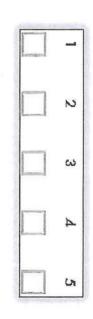
sulle opportunità e possibilità. Ha un approccio positivo al lavoro, focalizzandosi

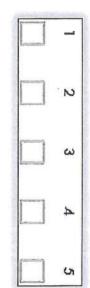
sugli ostacoli che possono frapporsi, infondendo ottimismo negli altri. Si focalizza sul raggiungimento dei risultati anziché

Riconosce il contributo delle persone nel lavoro

### PROBLEM SOLVING

e implementa soluzioni ai problemi nei limiti delle sue responsabilità Analizza le situazioni e affronta le difficoltà, propone































L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA - LA VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI AGITI

## **ACCOUNTABILITY**

## ORIENTAMENTO AL RISULTATO

Si concentra sul conseguimento degli obiettivi. Rispetta, e se richiesto definisce efficacemente, le priorità per il raggiungimento dei risultati attesi

## CAPACITA' DECISIONALE

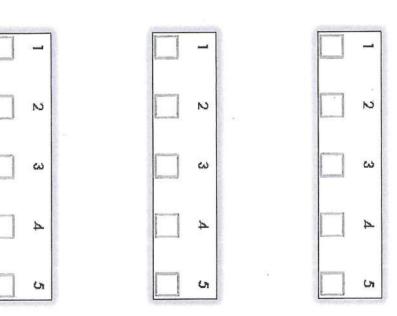
In situazioni incerte identifica possibili azioni alternative nell'interesse dell'azienda. Se richiesto, decide in autonomia assumendosi la responsabilità delle proprie scelte delle deleghe operative ricevute

### SVILUPPO DI SE STESSI

Chiede feedback e trae insegnamenti.
Persegue la crescita professionale attraverso la ricerca di opportunità, formali e/o non formali, per sviluppare le proprie capacità

# SVILUPPO DEL COLLABORATORE

Gestisce i propri collaboratori in maniera efficace, favorendone l'apprendimento e lo sviluppo professionale



A M

L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA - LA VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEI COMPORTAMENTI AGITI - IL "CÓMÉ",

68

**COMPORTAMENTO AGITO** PUNTEGGI OTTENUTI La MEDIA ARITMETICA su ciascun

PIENAMENTE RISPONDENTE ALLE ATTESE

Quando il risultato complessivo (media aritmetica) è compreso tra 2,8 e 3,9

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

determina la

COMPORTAMENTI AGITI

IL "COME"

PARZIALMENTE RISPONDENTE ALLE ATTESE

Quando il risultato complessivo (media aritmetica) interiore a di 2,8

B

SUPERIORE ALLE ATTESE

Quando il risultato complessivo (media aritmetica) è uguale o maggiore di 4

Inseri				- []					Valutazione deg	li obie	ttivi	
nserire eventuali commenti									Non ha raggiunto l'obiettivo in termini di qualità e/o tempi e/o costi	Obiettivo non raggiunto	1	
VAIUIAZIONE SINTETICA	Metriche	Descrizione	Metriche	Descrizione		Metriche	Descrizione		Ha raggiunto parzialmente l'obietivo in termini di qualità e/o tempi e/o costi, generando una parziale utilità per l'azienda	Obiettivo parzialmente raggiunto	2	OBIETTIVI
VALUTAZIONE SINTETICA DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI Il risultato complessivo del raggiungimento degli obiettivi è:		OBICITIVOS			ОВІЕТПУО 2			ОВІЕТПУО І	Ha raggiunto completamente l'obiettivo in termini di qualità e/o tempi e/o costi, generando così, un beneficio per l'azienda	Obiettivo pienamente raggiunto	3	OBIETTIVI
TODEGLIOBIETTIVI IIÎMÎ Â:  M		Individuale		Individuale			Individuale	The second secon	Ha raggiunto completamente l'obiettivo in termini di qualità e/o tempi e/o costi pianificati in situazioni complesse	Obiettivo raggiunto oltre le attese	4	
R		rale Di gruppo	3 4 5	ale Di gruppo		&	ale Di gruppo		Ha raggiunto l'obiettivo producendo risultati eccezionali, generando, così, benefici non previsti all'azienda in termini di qualità e/o tempi e/o costi	Obiettivo raggiunto in maniera eccezionale	5	7
	33		a A	⟨ ₹		A	2	>	The state of the s	> %	1	D

fi i		B	COMPORTAMENTI AGITI	4		1 1 1	5		R
	Comportamento non agito	Comportamento parzialmente agito	Comportamento pienamente agito	Comportamento agito oltre le attese		omportame	Comportamento agito in maniera eccellente	maniera	0
Valutazion comportamen	Il comportamento non è agito quando necessario	Il comportamento non è agito con continuità	Il comportamento è pienamente agito nell'ambito del lavoro quotidiano, soddisfacendo completamente le attese	Il comportamento è agito anche in situazioni nuove e complesse, superando le attese	= 0   Collic	omportame eccellente i cellenza è aghi ed, eva	Il comportamento è agito in maniera eccellente in tutte le situazioni. L'eccellenza è riconosciuta anche dai colleghi ed, eventualmente, dal leader funzionale	n maniera iazioni. anche dai dalleader	E Y
			KNOWHOW						
1) AC	1) ACCURATEZZA								
Opera	Opera in modo preciso, accurato, completo e quindi affidabile Rispetta le scadenze, le regole, i ruoli e le procedure interne	uindi affidabile. dure interne		-	[] N	<u> </u>	4	Cs	2
2) CO	2) CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA								}
Compr	ce gli obiettivi della propria area e dell'az ende le relazioni all'interno e all'esterno c	Conosce gli obiettivi della propria area e dell'azienda. Comprende le relazioni all'interno e all'esterno dell'azienda e l'impatto della propria attività sul resto dell'organizzazione	tà sul resto dell'organizzazione		<u> </u>	<u> </u>	4	5	S.
3) MIG	3) MIGLIORAMENTO CONTINUO				ľ.				2
Identifi All'inte	ldentifica i processi o metodi di lavoro che necessitano di miglioramenti. All'interno della propria area di competenza individua e, se richiesto, im	ldentifica i processi o metodi di lavoro che necessitano di miglioramenti. All'interno della propria area di competenza individua e, se richiesto, implementa innovazioni per ottimizzare i risultati personali e/o collettivi	cioni per ottimizzare i risultati personali e	/o collettivi	_ 2	&	4	S <sub>1</sub>	A E
			INTERAZIONE						8 8
4) GES	4) GESTIONE DELLE RELAZIONI PROFESSIONALI	6			,	1			す
Svilupp Gestisc	Sviluppa e mantiene una rete di relazioni interne ed esterne all'azienda impra Gestisce situazioni conflittuali, ricercando soluzioni di mutuo soddisfacimento	Sviluppa e mantiene una rete di relazioni interne ed esterne all'azienda improntate al reciproco rispetto. Gestisce situazioni conflittuali, ricercando soluzioni di mutuo soddisfacimento	oroco rispetto.			a	4	_ s	B
5) LAV	5) LAVORO DI GRUPPO								
Contrib	Contribuisce fattivamente all'efficacia del team, operando in modo o Favorisce lo sviluppo del gruppo e delle persone che ne fanno parte	Contribuisce fattivamente all'efficacia del team, operando in modo collaborativo con gli altri, al di là degli interessi personali. Favorisce lo sviluppo del gruppo e delle persone che ne fanno parte	ri, al di là degli interessi personali.		2	_ ω	4	<u> </u>	S. S
6) CO/	6) COMUNICAZIONE				<b>&gt;</b>	1			
Si esprii Ascolta	Si esprime in modo chiaro, trasparente, diretto e costruttivo. Ascolta attivamente, comprendendo il punto di vista degli interlocutori	costruttivo. sta degli interlocutori	R	\ \ \	□ 2	<u></u> ω	4	5	V.
STATE OF THE PARTY									1

		i	C		A
7) ADATTABIUTA'		,	>		
Si adatta a lavorare efficacemente in situazioni differenti. Considera i benefici del cambiamento, si attiva e contribuisce alla realizzazione dello stesso			[] a	4	_ Ch
8) PENSIERO POSITIVO	-	3	ه	-	1
Ha un approccio positivo al lavoro, focalizzandosi sulle opportunità e possibilità. Si focalizza sul raggiungimento dei risultati anziché sugli ostacoli che possono frapporsi, infondendo attimismo negli altri. Riconosce il contributo delle persone nel lavoro					] "
9) PROBLEM SOLVING	-	ა	۵	-	h
Analizza le situazioni e affronta le difficoltà, propone e implementa soluzioni ai problemi nei limiti delle sue responsabilità				;	
ACCOUNTABILITY					
10) ORIENTAMENTO AL RISULTATO	-	ა	۵	-	n
Si concentra sul conseguimento degli obiettivi. Rispetta e, se richiesto, definisce efficacemente le priorità per il raggiungimento dei risultati attesi				<u></u>	
11) CAPACITA' DECISIONALE	_	N	ω	4	לא
In situazioni incerte identifica possibili azioni alternative nell'interesse dell'azienda. Se richiesto, decide in autonomia assumendosi la responsabilità delle proprie scelte all'interno delle deleghe operative ricevute				;	
12) SVILUPPO DI SÈ STESSI	_	N	ພ	<b>A</b>	አ
Chiede feedback e trae insegnamenti. Persegue la crescita professionale attraverso la ricerca di opportunità formali e/o non formali per sviluppare le proprie capacità					
131 SVILLIPPO DEL COLLABORATORE	-	2	ω	4	Ui
Sessione en special de catenum a antearellu precita mendame l'apprendimenta et a setappo protessionale.					
VALUTAZIONE SINTETICA DEI COMPORTAMENTI AGITI					
Il comportamento complessivo agito risulta essere:	)				
Sook Sook	8		C	4	
Inserire eventuali commenti			-	•	

	Commenti del valutato		Commenti del valutatore		Inserisci qui di seguito la richiesta per l'area «Formazione linguistica e MS Office»		Inserisci qui di seguito la richiesta per l'area «Creare e mantenere relazioni efficaci»		Inserisci qui di seguito la richiesta per l'area «Execution e l'arte di far accadere le cose»	PIANO DI FORMAZIONE	L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA – LA SCHEDA DI VALUTAZIONE – SEZIONE PIANO DI FORMAZIONE
KI		18		(A)	2	B	1 January	X	(april)		72

GUCCI

	_
DE:	7
	4
14 3	ŏ
200	0
	$\rightarrow$
1200	N
	$\overline{\bigcirc}$
	$\Rightarrow$
(III)	4
2530	111
	D
DE CO	Ш
<b>533 B</b>	
S 15	5
1	S
123	
200	>
	>
188	T
1768	1
1323	_
18 21	>
<b>M</b>	-
MARIE	S
100	()
0	1
匹	
П	X
	1
≤	D
卫	
70	5
8	1
2	
-	-
Ž	Þ.
NOS	IZW.
INO SU	AZIC.
INO SUC	AZION
INO SUCCE	AZIONE
INO SUCCES	AZIONE -
DBIETTIVI PER L'ANNO SUCCESSIN	AZIONE -
INO SUCCESSIVO	AZIONE - SE
INO SUCCESSIVO	AZIONE - SEZ
INO SUCCESSIVO	AZIONE - SEZIO
INO SUCCESSIVO	AZIONE - SEZIO
INO SUCCESSIVO	AZIONE - SEZION
INO SUCCESSIVO	AZIONE - SEZIONE
INO SUCCESSIVO	AZIONE - SEZIONE C
INO SUCCESSIVO	AZIONE - SEZIONE OF
INO SUCCESSIVO	AZIONE - SEZIONE OBIL
INO SUCCESSIVO	AZIONE - SEZIONE OBIET
INO SUCCESSIVO	L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA – LA SCHEDA DI VALUTAZIONE – SEZIONE OBIETTI
INO SUCCESSIVO	AZIONE - SEZIONE OBIETTIV
INO SUCCESSIVO	AZIONE – SEZIONE OBIETTIVI
INO SUCCESSIVO	AZIONE - SEZIONE OBIETTIVI A
INO SUCCESSIVO	AZIONE – SEZIONE OBIETTIVI AN
INO SUCCESSIVO	AZIONE - SEZIONE OBIETTIVI ANN
INO SUCCESSIVO	AZIONE - SEZIONE OBIETTIVI ANNO
INO SUCCESSIVO	AZIONE - SEZIONE OBIETTIVI ANNO
INO SUCCESSIVO	VI ANNO S
INO SUCCESSIVO	AZIONE - SEZIONE OBIETTIVI ANNO SUCCE
INO SUCCESSIVO	VI ANNO S

-	Data	A Firma del valutato	
	Data	Firma del valutatore	ALUTAZIONE ACCETTATA  ALUTAZIONE NON ACCETTATA  ALUTAZIONE CONTESTATA
			alutato esprime il proprio feedback sulla valutazione gliendo tra 1 delle 3 seguenti opzioni::
A SIN	* * * * * * * * * * * * * * * * * * *		
		classi 14, 15, 16	Metriche
Di gruppo A	Individuale D	Cassegnazione den OBIETTIVO 2 e 3 è obbligatorio solo per le	
		OBJETTIVO 3	. Descrizione
Di gruppoo	Individuale D	e obbligatorio solo per le classi 14, 15, 16	. Metriche
A. A.			Descrizione
0		ОВІЕТТІVО 2	
- Common of the			Metriche
Di gruppoo	Individuale D	L'assegnazione dell' OBIETTIVO 1 è obbligatorio per tutte le classi di complessità	Descrizione
A STATE OF THE PARTY OF THE PAR		OBIETHING -	

## VALUTAZIONE ACCETTATA



Il valutato accetta l'esito della valutazione "COME/COSA" che produrrà gli effetti stabiliti dalla Matrice "Come/Cosa"

AZIONE NON ACCETI



Il valutato non condivide l'esito della valutazione "COME/COSA" ma non produrrà comunque gli effetti stabiliti intende contestarla. La valutazione dalla Matrice "Come/Cosa"

PARITETICA. Nelle more delle risultanze contesta i contenuti. La valutazione sarà valutazione "COME/COSA" e ne della CP la valutazione produrrà ricondotta alla COMMISSIONE

Il valutato non condivide l'esito della

VALUTAZIONE CONTESTATA

Matrice "Come/Cosa"

comunque gli effetti stabiliti dalla

VALUTAZIONE de 5

"COSA"

e del

"COME"

rappresenta

ed i RISULTATI vengono RAGGIUNTI ed una RIFLESSIONE SULLE rispetto alle ATTESE COMPETENZE

**CRESCITA PROFESSIONALE** Per questo motivo è un FATTORE ABILITANTE alla

2

是是我们

RICOPERTA la POSIZIONE

la misura di come viene

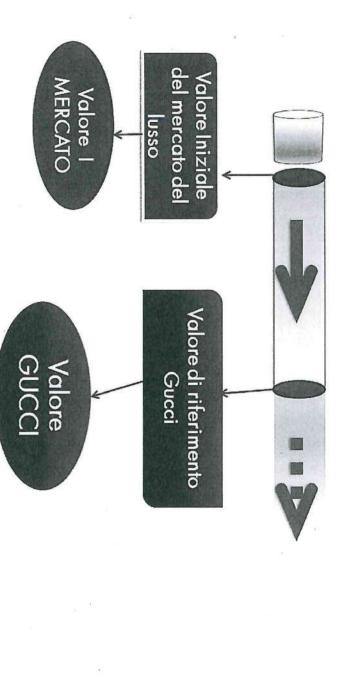
#### GUCCI

L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA – LA RETRIBUZIONE FISSA

# Per OGNI CLASSE di CIASCUNA MACRO FAMIGLIA

è stato identificato, anche sulla base del confronto con il mercato esterno, un PERCORSO RETRIBUTIVO

con 2 PUNTI di RIFERIMENTO



li percorso retributivo

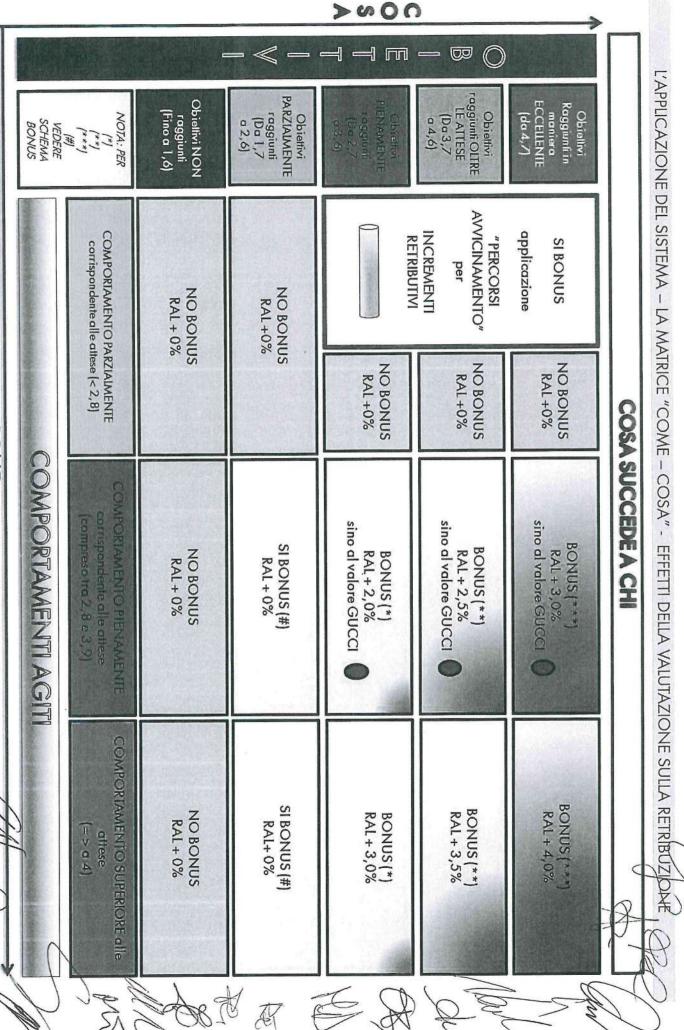
No.
L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA -
I PERCORSI RETRIBUTIVI

	CREKATIONS	3
classe	VALORE I	VALORE G
=	22.400	26.800
12	22.950	28.600
-1ω	24.000	31.500
14	26.400	34.600
15	33.600	44.000
16	40.000	53.600

	STAFF	
classe	VALOREI	VALOREG
_	22.400	26.800
12	24.650	30.800
13	25.600	33.200
14	27.200	35.700
15	32.000	42.000
16	36.000	47.500

	BUSINESS	S
classe	VALOREI	VALORE G
<u>u</u>	26.400	34.300
14	28.800	37.800
15	34.400	45.100
16	40.000	53.600





COME

80

GUCCI

By

## PERCORSI di AVVICINAMENTO:

sono

PERCORSI RETRIBUTIVI "AD HOC "

finalizzati al raggiungimento del Valore I

e applicati a coloro che

Z O Z

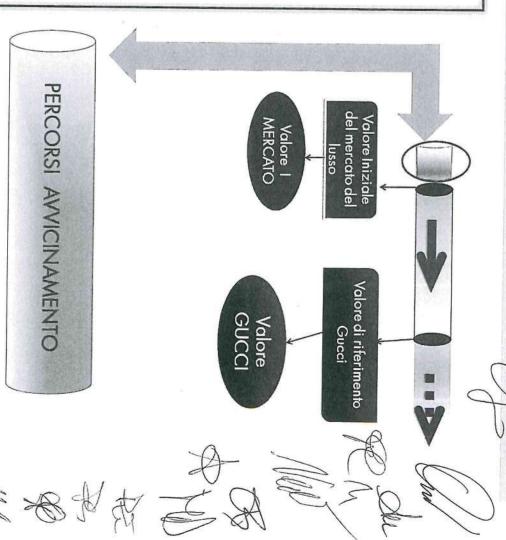
HANNO ANCORA MATURATO

in tutto o in parte

LE CONOSCENZE/COMPETENZE NECESSARIE

per RICOPRIRE in MODO ADEGUATO la

POSIZIONE assegnata



## A CHI SI APPLICANO i PERCORSI di AVVICINAMENTO:

Personale

NEO INSERITO

in azienda con una ESPERIENZA

LAVORATIVA COMPLESSIVA

FINO a 3 ANNI

che

RICOPRE POSIZIONI

con

CLASSE di COMPLESSITA'

PARI O SUPERIORE a

per effetto dell'

₩ a

RICOPRIRE POSIZIONI

collocate in

CLASSI di COMPLESSITÀ >= 14

e di 2 o + livelli

SUPERIORI

a quella di provenienza

Personale GIA' in azienda

INTERNAL MOBILITY che

# $G \cup C \cap I$ L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA – I PERCORSI DI AVVICINAMENTO

classe         valutazione         Valutazione         Valutazione         Valutazione         Valutazione         Valutazione         Valutazione         Value           11         2
Valutazione 22 22 22 24 24 26 36.500
Valutazione 22 22 22 24 24 26 36.500 24  MENTO
22.400 22.950 24.000 26.400 33.600 40.000

			STAFF			
classe	valutazione Valutazione	Valutazione 2	Valutazione 3		VALOREI	VALOREG
11					22.400	26.800
12					24.650	30.800
13					25.600	33.200
14	25.000			*	27.200	35.700
15	27.000	29.400		1	32.000	42.000
16	29.000	31.600	34.000 36.000	İ	36.000	47.500
	The state of the s		The same of the sa			

16	15	14	13	classe	
31.000	29.400	26.200		valutazione 1	
33.800	31.800			valutazione Valutazione	
36.800 40.000				Valutazione 3	BUSINESS
1	+	1			
40.000	▶ 34.400	28.800	26.400	VALOREI	
53.600	45.100	37.800	34.300	VALOREG	

PERCORSI di AVVICINAMENTO il passaggio allo step successivo Zei.



VALUTAZIONE del è legato alla LIVELLO di

RAGGIUNGIMENTO

degli

OBIETTIVI

che deve essere

As As

ALMENO

"PIENAMENTE RAGGIUNTO"

L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA - LA MATRICE "COME - COSA" : IL NUOVO SCHEMA DI BONUS

### **OBIETTIVI FINANZIARI**

EBITA GUCCI vs BDG

80%

FREE CASH FLOW GUCCI vs BDG 20%

VALUTAZIONE DEL COSA - COME

多种三角体

CASH

WELFARE

Gli elementi costitutivi

L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA - LA MATRICE "COME - COSA" : LO SCHEMA DI BONUS

#### A partire dal FY 2016

			+ 500 € Wallet	+ 500 € Wallet	+ 500 € Wallet	+ 800 € Wallet	+1.200 € Walle	AGGII Wallet
>=90%<94%	>=94%<98%	>=98%<100%	let   >=100%<102%	llet >=102%<104%	llet >=104%<106%	llet >=106%<108%	alle >= 108%	Wallet AGGIUNTIVO Wallet Target
1,0%	1,2%	1,6%	3,2%	3,4%	3,8%	3,9%	4,0%	OBIE in mani Free Cash- Flow GUCCI vs Bdg (20%)
4,0%	4,8%	6,4%	12,8%	13,6%	15,2%	15,6%	16,0%	OBJETTIVI raggiunti in maniera ECCELLENTE (***)  Free Cash- Flow Flow GUCCI GUCCI Wax vs Bdg vs Bdg (80%)  (80%)
5,0%	6,0%	8,0%	16,0%	17,0%	19,0%	19,5%	20,0%	giunti ELENTE Bonus Totale Max % RAL
0,7%	0,8%	1,3%	2,8%	3,0%	3,2%	3,3%	3,6%	OBJE OUT Free Cash- Flow GUCCI vs Bdg (20%)
2,8%	3,2%	5,2%	11,2%	12,0%	12,8%	13,2%	14,4%	OBJETTIVI raggiunti OUTRE le ATTESE (**)  ee EBITA Bor ow GUCCI Ma ICCI vs Bdg % R Bdg (80%)
ن ارون ارون ارون ارون ارون ارون ارون ارو	4,0%	6,5%	14,0%	15,0%	16,0%	16,5%	18,0%	ESE Bonus Totale Max % RAL
0,5%	0,7%	1,0%	2,2%	2,4%	2,6%	2,7%	3,0%	PIENA/ Free Cash- Flow GUCCI vs Bdg (20%)
2,0%	2,8%	4,0%	8,8%	9,6%	10,4%	10,8%	12,0%	OBJETTIVI PIENAMENTE raggiunti (*)  Free (*)
2,5%	3,5%	5,0%	11,0%	12,0%	13,0%	13,5%	15,0%	ggiunti Bonus Totale Max % RAL
0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,3%	0,5%	0,6%	0,8%	OBIETTI Free Cash- Flow GUCCI vs Bdg [20%]
0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	1,2%	2,0%	2,4%	3,2%	OBJETTIVI PARZIALMENTE raggiunti (#)  Free Cash- Flow Flow GUCCI vs Bdg vs Bdg (80%) (20%)
0%	0%	0%	1,0%	1,5%	2,5%	3,0%	4,0%	Bonus Totale Max % RAL
0%	200%	0%	0%	3,60	9%	0%	9%	OB Fire Cash Flow GUCC 720%]
0%	0%	0%	5%	0%	0%	0%	0%	OBJETTIVI NON RABGIUNT RABGIUN
0%	0%	%0	0%	0%	0%	0%	0%	ON Bonus Totale Max % RAL

WALLET AGGIUNTIVO legato al solo RAGGIUNGIMENTO del TARGET di EBITA GUCCI

NO WALLET AGGIUNTIVO

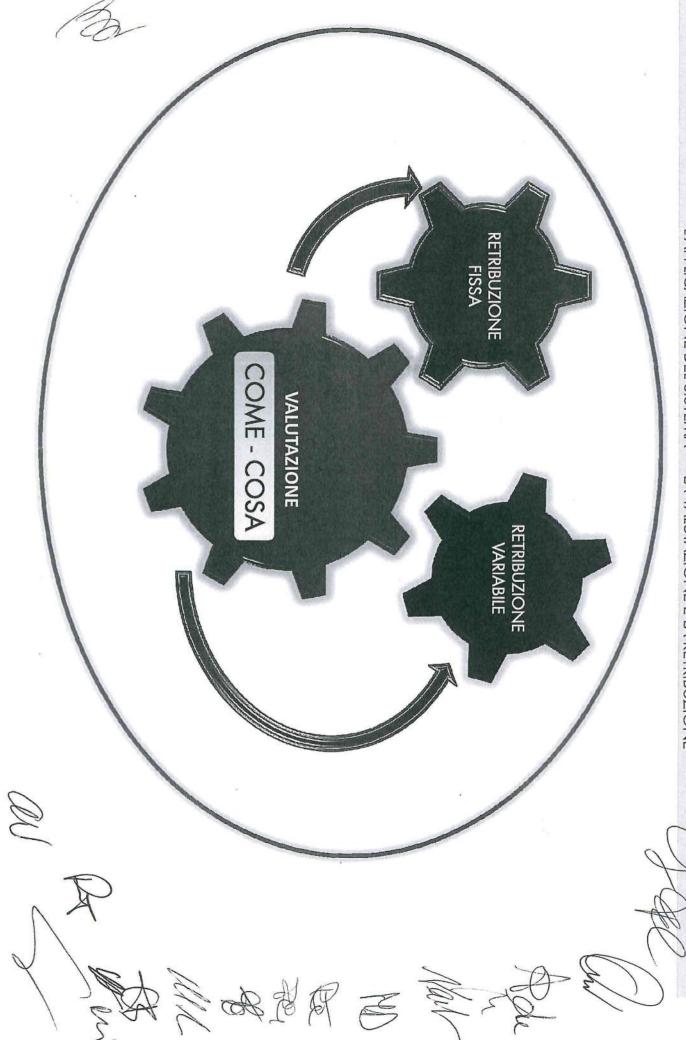
原张

Il Bonus NON spetta in caso di Valutazione: dei COMPORTAMENTI AGITI "PARZIALMENTE CORRISPONDENTE ALLE ATTESE" (ad eccezione dei "Percorsi di Avvicinamento")

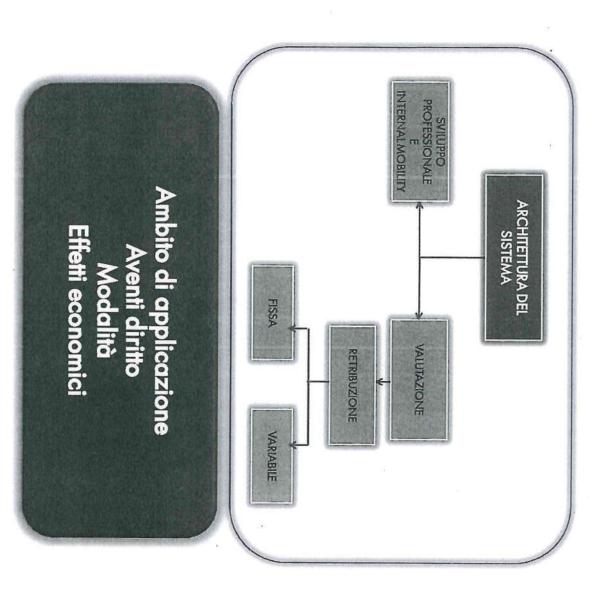
degli OBIETTIVI INDIVIDUALI "NON RAGGIUNTI"

e/o

RAGGIUNTI" o "NON RAGGIUNTI" II WALLET AGGIUNTIVO NON spetta in caso di VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI "PARZIALMENTE



L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA – LA RETRIBUZIONE



A RESIDENT SAMES

### AMBITO di APPLICAZIONE

delle società: Il presente Sistema si applica a tutto il personale dipendente, che abbia superato il periodo di prova,

GUCCIO GUCCI S.p.A.

GUCCI LOGISTICA S.p.A.

GGW ITALIA S.r.l. (con esclusione del personale addetto alla vendita)

LUXURY GOODS OUTLET S.r.l. (esclusivamente per il personale addetto allo spaccio aziendale cd. «Villetta»)

con esclusione di Quadri, Dirigenti e del personale dipendente di Guccio Gucci S.p.A. completamente dedicato agli altri marchi del gruppo Kering

Fatto salvo quanto disciplinato in tema di AVENTI DIRITTO

as par

## AVENTI DIRITTO alla VALUTAZIONE

alla data in cui la stessa produrrà i suoi eventuali effetti economici

## ❖ Per i COMPORTAMENTI AGITI - il "COME"

Personale assunto o confermato a TEMPO INDETERMINATO, a condizione che siano trascorsi ALMENO 12 MESI dalla DATA di ASSUNZIONE, con esclusione di coloro che appartengono al Design team

- ❖ Per gli OBIETTIVI il "COSA"
- □ Personale assunto a TEMPO INDETERMINATO: a condizione che l'ASSUNZIONE sia AVVENUTA ENTRO ;| 31 AGOSTO dell'anno fiscale di riferimento
- ☐ Personale assunto a TEMPO DETERMINATO ed APPRENDISTATO:
- A condizione che l'ASSUNZIONE sia AVVENUTA ENTRO il 31 AGOSTO dell'anno fiscale di riterimento

O

PROROGHE) il contratto abbia una DURATA PARI o SUPERIORE a 12 MESI (comprensiva di eventuali

B

R

为家





## MODALITA' della VALUTAZIONE (1/2)

sopra descritta La VALUTAZIONE del "Come - Cosa" avrà carattere ANNUALE e sarà effettuata attraverso la Scheda di Valutazione

a 6 MESI (incluso il periodo di astensione obbligatoria per maternità) si ritiene che NON sia possibile procedere alla 🏿 🖟 🖟 retribuzione variabile VALUTAZIONE del "Come - Cosa" che pertanto non avrà luogo, fermo restando quanto di seguito stabilito in materia di/ In caso di ASSENZE per QUALSIASI CAUSA durante l'anno fiscale di riferimento per un PERIODO COMPLESSIVO SUPERIORE

di VALUTAZIONE, relativa all'anno fiscale precedente e redatta per la parte («Come»/«Cosa») per la quale il collaboratore ha diritto All'inizio di ciascun anno RESPONSABILE e COLLABORATORE si incontreranno per condividere le risultanze della SCHEDA

comunque prerogativa del responsabile stabilire l'esito finale della valutazione VINCOLANTE, da inviarsi utilizzando l'apposito modulo prima del colloquio di condivisione della scheda, Rimarrà Ciascun COLLABORATORE PREVENTIVAMENTE POTRÀ SOTTOPORRE al proprio responsabile una AUTOVALUTAZIONE NON

CORSO che potranno ANCHE essere PROPOSTI dal COLLABORATORE Durante il colloquio di valutazione il responsabile assegnerà al proprio collaboratore altresì gli OBIETTIVI per l'ANNO IN | W

- VALUTAZIONE ACCETTATA→ Il valutato accetta l'esito della valutazione "COME/COSA" che produrrà gli effetti stabiliti dalla Matrice "Come/Cosa"
- intende contestarla. La valutazione produrrà comunque gli effetti stabiliti dalla Matrice "Come/Cosa" VALUTAZIONE NON ACCETTATA: Il valutato non condivide l'esito della valutazione "COME/COSA" ma non
- VALUTAZIONE CONTESTATA: Il valutato non condivide l'esito della valutazione "COME/COSA" e ne contesta i comunque gli effetti stabiliti dalla Matrice "Come/Cosa" responsabile, esaminerà le divergenze insorte. Nelle more delle risultanze della CP la valutazione produrrà sindacale e da un rappresentante della Direzione Risorse Umane – che, unitamente al lavoratore e al proprio contenuti. La valutazione sarà ricondotta alla COMMISSIONE PARITETICA - composta da un rappresentante

delle VALUTAZIONI OGNI ANNO, al termine del processo di Valutazione, l'AZIENDA ILLUSTRERÀ alle OOSS una SINTESI dell'ANDAMENTO

il dell'ANDAMENTO

# EFFETTI ECONOMICI della VALUTAZIONE – RETRIBUZIONE FISSA (1/3)

MATRICE «COME/COSA» sulla PARTE FISSA della RETRIBUZIONE La RISULTANZA della SCHEDA di VALUTAZIONE produrrà gli eventuali EFFETTI ECONOMICI previsti dall'APPLICAZIONE della

Gli eventuali incrementi retributivi:

- avranno DECORRENZA con la retribuzione del mese di MAGGIO di ciascun anno
- sia in corso di esecuzione il PREAVVISO a qualsiasi causa dovuto saranno erogati al solo personale AVENTE DIRITTO ed IN FORZA alla DATA di EROGAZIONE, a condizione che NON
- l continuano ad ASSORBIRE, fino a concorrenza, ogni eventuale incremento salariale derivante da legge, dai contratti collettivi nazionali, ivi compresi gli scatti di anzianità oltre che le indennità corrisposte a qualsiasi titolo

De

# EFFETTI ECONOMICI DELLA VALUTAZIONE – RETRIBUZIONE FISSA

# EFFETTI ECONOMICI della VALUTAZIONE – RETRIBUZIONE FISSA (2/3)

confluiranno nella voce «LIVELLO PROFESSIONALE» che, assieme agli «ELEMENTI INDIVIDUALI» continueranno a formare aziendali o da indennità corrisposte a qualsiasi titolo salariale derivante da legge, contratto collettivo nazionale, ivi compresi gli scatti di anzianità, da contratti collettivi il «LIVELLO RETRIBUTIVO COMPLESSIVO» che continuerà ad ASSORBIRE, fino a concorrenza, ogni futuro incremento Si CONFERMA che gli incrementi di cui sopra, in applicazione dell'accordo sindacale del 16 giugno 2003,

impatto sui costi complessivi aziendali. eventuali modalità di erogazione di tali aumenti, in relazione al mutato contesto di riferimento e al loro potenziale aziendale di raggiungere gli obiettivi di budget, si incontreranno al fine di ricercare e discutere le opportunità ed Le Parti confermano che in presenza di profonde modifiche del quadro economico complessivo e/o della capacità

compatibilità dei budget aziendali, le Parti concordano che per la sola VALUTAZIONE ANNUALE RELATIVA all'ANNO lordi Euro =4.500,00= in ragione annua FISCALE 2016 saranno erogati incrementi retributivi derivanti dall'applicazione del presente Sistema NON SUPERIORI a In considerazione dell'impatto economico derivante dall'applicazione del nuovo Sistema, tenuto conto delle

Eventuali maggiori importi dispiegheranno i loro effetti economici con la Valutazione relativa al FY 2017

esecuzione il PREAVVISO a qualsiasi causa dovuto	☐ sarà corrisposto agli AVENTI DIRITTO in FORZA alla DATA di EROGAZIONE, a condizione che NON sia in corso di	Resta inteso che il suddetto importo Una Tantum, come sopra stabilito,	2017, un importo UNA TANTUM pari a 14 volte l'incremento mensile percepito con la retribuzione di maggio 2017	degli incrementi retributivi derivanti dall'applicazione del presente Sistema, con la retribuzione del mese di MAGGIO	Per la Valutazione Annuale relativa al solo FY 2016, le Parti concordano di EROGARE, a coloro che beneficeranno

□ sarà RIPROPORZIONATO sulla base della % di PRESTAZIONE retribuita alla DATA di EROGAZIONE, sulla base dei criteri NON spetterà a coloro che a Maggio 2016 non avevano maturato il diritto alla classificazione ex CCAL 2011 per coloro che provengono dal ALTRE SOCIETÀ del GRUPPO KERING applicanti il medesimo sistema di società cui si applica il presente Sistema inquadramento di cui al CCAL 2011, già decurtato, sarà RIPROPORZIONATO per i mesi di servizio prestati nelle previsti dal CCNL

sarà DECURTATO per il periodo di aspettativa non retribuita eventualmente fruita nei 12 mesi precedenti alla data di erogazione

# <u> 1 ECONOMICI della VALUTAZIONE RELATIVA AL FY 2016 – RETRIBUZIONE FISSA (2/2)</u>

dell'art. 82 del vigente CCNL rapporto così come novellato dall'art. 2120 comma 2 del Codice Civile, dalla legge 29 maggio1982 n. 297 e senza riposo compensativo, così come saranno privi di qualsiasi incidenza sul computo utile al trattamento di fine maggiorazioni, altre maggiorazioni corrisposte a fronte di prestazioni di lavoro straordinario, festivo, notturno con o ma non esaustivo: ferie, festività, 13 erogazione, 14 erogazione, indennità varie, trattamenti equipollenti e relative forfettariamente calcolata - su tutti gli istituti contrattuali e legali diretti o indiretti, quali a mero titolo esemplificativo Resta inteso che il suddetto importo UNA TANTUM è ad ogni effetto già COMPRENSIVO di qualsiasi incidenza – poiché

Ca

E P

# EFFETTI ECONOMICI della VALUTAZIONE- RETRIBUZIONE VARIABILE (1/5)

MATRICE «COME/COSA» sulla PARTE VARIABILE della RETRIBUZIONE La RISULTANZA della SCHEDA di VALUTAZIONE produrrà gli eventuali EFFETTI ECONOMICI previsti dall'APPLICAZIONE della

Il BONUS (retribuzione variabile) sarà calcolato sulla base dello SCHEMA precedentemente descritto

Il BONUS NON sarà comunque EROGATO in caso di:

- RAGGIUNGIMENTO degli OBIETTIVI FINANZIARI (EBITA E FCF) in misura INFERIORE al 90%
- VALUTAZIONE dei COMPORTAMENTI AGITI - il «COME» - INFERIORE al livello «COMPORTAMENTO | X-2 caso di VALUTAZIONE degli OBIETTIVI - il «COSA» - a livello «OBIETTIVI NON RAGGIUNTI»; PIENAMENTE CORRISPONDENTE alle ATTESE», eccezion fatta per i cd. «Percorsi di Avvicinamento» E/O in
- RAPPORTO di lavoro TERMINATO, a prescindere dalla causa, PRIMA della DATA di EROGAZIONE o che terminano il rapporto di lavoro per pensionamento che saranno regolati come di seguito alla data di erogazione è IN CORSO IL PREAVVISO per qualsiasi causa dovuto, ad eccezione per coloro

# EFFETTI ECONOMICI della VALUTAZIONE-RETRIBUZIONE VARIABILE (2/5)

gennaio 2017 DICEMBRE dell'anno fiscale di riferimento. Per il solo FY 2016 verrà presa in considerazione la RAL alla data del 31 Ai fini del CALCOLO e dell'erogazione del BONUS, se dovuto, verrà presa in considerazione la RAL alla data del 31

successivo all'anno fiscale cui fa riferimento Il BONUS, se dovuto, verrà corrisposto in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di GIUGNO dell'anno/

dicembre dell'anno di riferimento, sulla base dei criteri previsti dal CCNI RIPROPORZIONATO sulla base dei MESI di SERVIZIO PRESTATI e/o sulla % di PRESTAZIONE retribuita alla data del 31 FISCALE di RIFERIMENTO ed al personale con orario di lavoro PART – TIME, l'importo del bonus, se dovuto, sarà Per il personale avente diritto al bonus con RAPPORTO di LAVORO INIZIATO ANTERIORMENTE al 01 SETTEMBRE dell'ANNO

FISSA del 3% della RETRIBUZIONE POSSEDUTA alla DATA di CESSAZIONE in FORZA alla DATA di EROGAZIONE, il bonus verrà erogato unitamente alle competenze di fine rapporto nella MISURA Per il personale avente diritto al bonus che termina il rapporto di lavoro con l'azienda per PENSIONAMENTO NON più

# EFFETTI ECONOMICI della VALUTAZIONE-RETRIBUZIONE VARIABILE (3/5)

dovuto, sarà determinato prendendo a riferimento per la valutazione del «COSA» il livello "OBIETTIVI PIENAMENTE causa di un periodo di assenza più lungo, per il SOLO PERIODO di ASTENSIONE OBBLIGATORIA l'importo del bonus, se SENZA tener conto dell'assenza di prestazione. Nel caso in cui non sia possibile procedere alla Valutazione, anche a RAGGIUNTI", e del "COME" il livello "COMPORTAMENTO PIENAMENTE CORRISPONDENTE ALLE ATTESE" In caso di ASTENSIONE OBBLIGATORIA per MATERNITA' nell'anno fiscale di riferimento, il bonus, se dovuto, sarà erogato

Gli aventi diritto al bonus che siano stati ASSENTI per QUALSIASI CAUSA durante l'anno fiscale di riferimento per un PERIODO COMPLESSIVO SUPERIORE a 6 MESI (incluso il periodo di astensione obbligatoria per maternità - che comunque «Prestazione Individuale Buona»). In caso contrario nessun importo sarà erogato riscontrata una VALUTAZIONE NON INFERIORE a detto livello (che per l'ANNO FISCALE 2016 è da intendersi il livello punto e quello dovuto ad infortunio sul lavoro riconosciuto da INAIL ) e, se dovuto, sarà determinato prendendo a PRESTAZIONE (fatto salvo il periodo di astensione obbligatoria per maternità per cui si applica quanto al precedente VALUTAZIONE, pertanto, l'importo del bonus, se dovuto, sarà RIPROPORZIONATO per il PERIODO di EFFETTIVA sarà regolato dal precedente paragrafo ed esclusi ferie, rol, permessi) si ritiene che NON sia possibile procedere alla "COMPORTAMENTO PIENAMENTE CORRISPONDENTE ALLE ATTESE" - a CONDIZIONE che l'ANNO PRECEDENTE sia stata riferimento per la valutazione del «COSA» il livello "OBIETTIVI PIENAMENTE RAGGIUNTI", e del "COME" il livello

and a

E RA

101

# EFFETTI ECONOMICI DELLA VALUTAZIONE – RETRIBUZIONE VARIABILE

# EFFETTI ECONOMICI della VALUTAZIONE-RETRIBUZIONE VARIABILE (4/5)

Per il personale «IN MISSIONE» in Azienda, in forza di contratto di somministrazione,

- ☐ INIZIATA ENTRO IL 31 AGOSTO dell'anno fiscale di riferimento
- con DURATA COMPLESSIVA - COMPRENSIVA di PROROGHE - PARI o SUPERIORE a 12 MESI
- ☐ PRESENTE alla DATA di EROGAZIONE

aggiuntivo. L'importo, se dovuto, sarà calcolato sulla RETRIBUZIONE POSSEDUTA alla DATA di EROGAZIONE prendendo a riferimento per la valutazione del «COSA» il livello "OBIETTIVI PIENAMENTE RAGGIUNTI", e del sarà corrisposto dall'agenzia di somministrazione un BONUS il cui importo del bonus, se dovuto, sarà determinato EROGAZIONE, sulla base dei criteri previsti dal CCNL RIPROPORZIONATO sulla base del PERIODO di MISSIONE e sulla "COME" il livello "COMPORTAMENTO PIENAMENTE CORRISPONDENTE ALLE ATTESE, restando ESCLUSO il WALLET % di PRESTAZIONE retribuita alla DATA di

(B)

rminato e del WALLET WALLET ATA di

# EFFETTI ECONOMICI della VALUTAZIONE- RETRIBUZIONE VARIABILE (5/5)

#### WALLET AGGIUNTIVO

È legato al RAGGIUNGIMENTO degli OBIETTIVI di EBITA;

abbia diritto all'erogazione del bonus	COMPLESSIVO SUPERIORE a 6 MESI (incluso il periodo di astensione obbligatoria per maternità) a condizione che	Sarà ASSEGNATO al personale ASSENTE per QUALSIASI CAUSA durante l'anno fiscale di riferimento per un PERIODO	NON sarà ASSEGNATO al personale con CONTRATTO a TERMINE, anche se ha diritto al bonus	VALUTAZIONE degli OBIETTIVI il «COSA» inferiore al livello «OBIETTIVI PIENAMENTE RAGGIUNTI»	«PARZIALMENTE CORRISPONDENTE ALLE ATTESE», eccezion fatta per i cd. «Percorsi di Avvicinamento, E/O	NON sarà comunque ASSEGNATO in caso VALUTAZIONE dei COMPORTAMENTI AGITI il «COME» a livello	EROGAZIONE del BONUS,	Verrà ASSEGNATO agli aventi diritto con contratto a TEMPO INDETERMINATO o di APPRENDISTATO alla DATA di

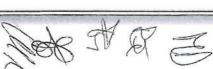
L'ASSEGNAZIONE seguirà le stesse REGOLE e MODALITÀ del WALLET FISSO

# Piano di FORMAZIONE sul nuovo SISTEMA

Valutatori Employee		Valutatori (Manager and Above)	Valutati **	Target
<ul> <li>Informazione sul nuovo sistema di valutazione, sviluppo e retribuzione e le principali novità</li> </ul>	<ul> <li>Formazione sul funzionamento del nuovo sistema di valutazione, sviluppo e retribuzione dei loro collaboratori</li> </ul>	<ul> <li>Formazione sul funzionamento del nuovo sistema di valutazione, sviluppo e retribuzione dei loro collaboratori</li> </ul>	<ul> <li>Informazione sul nuovo sistema di valutazione, sviluppo e retribuzione e le principali novità</li> </ul>	Obieffivo
Cross funzionali		Cross funzionali	Suddivisi per Macro-famiglia	Criterio Composizione aule
Firenze Milano		Firenze Milano	Firenze Milano	Sede formazione
4 ore circa		4 ore circa	3 ore	Durata
A partire da lunedì 23 Febbraio fino ai primi di Aprile ***				Timing

<sup>\*</sup> Sulla base del materiale contenuto in questo Protocollo

900







<sup>\*\*</sup> Con l'ausilio delle Tecniche di parte sindacale P. Giudici e P. Martinelli

<sup>\*\*\*</sup> Le aule coinvolgeranno in un primo momento i valutatori e successivamente i valutati

#### B. Piano Welfare:

- 1. Wallet 2.0
- 2. Ampliamento dei Servizi
- 3. Polizze Sanitarie Integrative

incremento Contribuzione Aggiuntiva Aziendale al Fondo Previmoda



#### WALLET 2.0

Assegnazione di UN BUDGET FIGURATIVO INDIVIDUALE denominato « WALLET 2.0» di importo pari ad Euro:

√ 300 per il Piano 2016

√ 300 per il Piano 2017

300 per il Piano 2018

II « Wallet 2.0» non è assoggettato ad imposizione fiscale - (Art. 51, co 2, lettere f, f-bis, f-ter TUIR e Art. 100 TUIR)

Sarà possibile utilizzare il « Wallet 2.0» da marzo 2017 con accredito anche dell'importo di competenza del 2016

□ II «Wallet 2.0» residuo a fine anno potrà andare ad incrementare il Wallet dell'anno successivo (cd. somme non saranno recuperabili confluiranno automaticamente alla previdenza complementare. In caso di mancata iscrizione al fondo le portabilità) nell'ambito della vigenza del presente accordo. Eventuali residui alla data del 31 dicembre 2018

☐ Per i dipendenti assunti in corso di vigenza del Piano Welfare l'importo sarà riproporzionato su base semestrale (es. coloro che sono stati assunti successivamente al 01 luglio 2016 avranno diritto ad un « Wallet 2.0» ridotto della metà rispetto a quello previsto dal Piano per l'anno di riferimento)

Per coloro che lasciano l'azienda il Wallet residuo non utilizzato confluirà automaticamente alla previdenza complementare. In caso di mancata iscrizione al fondo le somme non saranno recuperabili

Ciascun dipendente può utilizzarlo per acquistare i servizi offerti dal Piano disponibili nel portale «Welfare for

De State of the st

106

The work

## AMPLIAMENTO DEI SERVIZI WELFARE

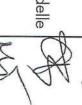
Ampliamento dei servizi fruibili con il WALLET fruibili dal DIPENDENTE e dai propri FAMILIARI:

### Area Salute e Benessere:

- Prestazioni a catalogo all'interno di un network di strutture convenzionate
- Rimborso dei costi per l'assistenza a familiari anziani o non autosufficienti
- L'acquisto di prestazioni specialistiche, visite, cure fisioterapiche ed odontoiatriche in strutture a catalogo
- Polizza Vita e Long Term Care: una polizza assicurativa sulla vita che opera:
- di un capitale pari a Euro 100.000 agli eredi legittimi o ai beneficiari designati in caso di morte per qualsiasi causa. In caso di decesso dell'Assicurato la polizza garantisce il pagamento
- euro 18.000 annui riconoscimento dello «stato di non autosufficienza» si genera il diritto a percepire la rendita vitalizia pari a | Garantendo all'assicurato il pagamento di una rendita vitalizia nel casi in cui sopravvenga uno stato di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana a causa di una malattia o una lesione. Con il

seguenti attività Per ottenere lo «stato di autosufficienza» l'assicurato non deve essere in grado di svolgere quattro delle

d)Consumare cibi e bevande, e) Lavarsi, pettinarsi e farsi la barba , f)Vestirsi e svestirsi a) Muoversi nella stanza, b) Alzarsi e mettersi a letto, c) Espletare le funzioni fisiologiche,



## AMPLIAMENTO DEI SERVIZI WELFARE

		<
Approfondimenti dedicati su tematiche specifiche (es. prevenzione cardiovascolare, corretta alimentazione, etc.);	di utilizzo del Wallet) che consiste in: News su temi di salute e prevenzione, Pillole video su tematica specifica, 🖟	Definizione di un Programma di Comunicazione e Prevenzione destinato a tutti i dipendenti (quindi senza necessità /

### Area Sport e tempo libero:

<	
Pacchetti,	
Pacchetti, Abbonamenti Predefiniti o a Catalogo Fruibili con Wallet in tema di:	
i Predefiniti	
0	
Catalogo	
Fruibili	
con	
Wallet	
⊒.	
tema o	
<del></del>	

Easy Fitness (Piattaforma Palestre)

□ Viaggi e Cofanetti

Campus Tematici e Sportivi

#### Area Cultura:

✓ Pacchetti Predefiniti o a Catalogo Fruibili con Wallet in tema di:

□ programmi di orientamento allo studio

corsi di lingue

Servizi a Rimborso tramite Wallet: ampliamento area dei rimborsi per spese istruzione come campus, ludoteche, centri estivi, vacanze studio, corsi di lingue, o comunque attività aventi finalità didattiche e formative;

Che e formanve;

sche, F.

#### GUCCI

## POLIZZE SANITARIE INTEGRATIVE

Fermo restando quanto già dettagliato nel CCAL del 27 luglio 2011 di seguito si elencano le principali modifiche introdotte:

- In via del tutto ECCEZIONALE entro marzo 2017 sarà aperta una "SPECIALE FINESTRA" di adesione al Piano Sanitario nelle modalità e nei tempi che verranno comunicati UNISALUTE in modo da consentire ai dipendenti aventi diritto al Piano, ad oggi iscritti, di aderire alla copertura sanitaria
- Estensione della copertura assicurativa anche alle COPPIE CONVIVENTI dello STESSO SESSO, purché il convivente sia «More Uxorio» (cioè che viva materialmente sotto lo stesso tetto)
- FRAZIONABILITÀ della Polizza Pensionati con tasso di interesse a carico del pensionato: un' opportunità per pensionati di trazionare in tre rate l'importo annuo dovuto

The state of the s

the

4. INCREMENTO CONTRIBUZIONE AGGIUNTIVA AZIENDALE AL FONDO PREVIMODA

# Con effetto e decorrenza da MARZO 2017 il CONTRIBUTO a CARICO AZIENDA verrà ELEVATO a:

01.03.2018	01.03.2017	DECORRENZA
1,5%	1,5%	CONTRIBUTO CCNL
0,8%	0,7%	CONTRIBUTO AGGIUNTIVO AZIENDALE COMPLESSIVO
2,3%	2,2%	TOTALE

Ca A

R

RES-

### Gettone Presenze Eventi:

dell'organizzazione concentrarsi di eventi legati alla realizzazione e sviluppo del prodotto in periodi specifici richiede una elevata flessibilità

delle risorse umane Premiare l'impegno, la dedizione e lo sforzo del personale impiegato nelle fasi realizzative diventa elemento strategico della gestione

A tal fine viene istituito un GETTONE PRESENZA EVENTI per premiare coloro che, su richiesta del proprio responsabile

☐ si rendono DISPONIBILI a rendere la prestazione

RENDONO la PRESTAZIONE

nelle giornate di SABATO, DOMENICA e FESTIVI per la realizzazione dei seguenti eventi:

- ✓ PREPARAZIONE SFILATA «FASHION» e «MAIN»
- SVILUPPO COLLEZIONI

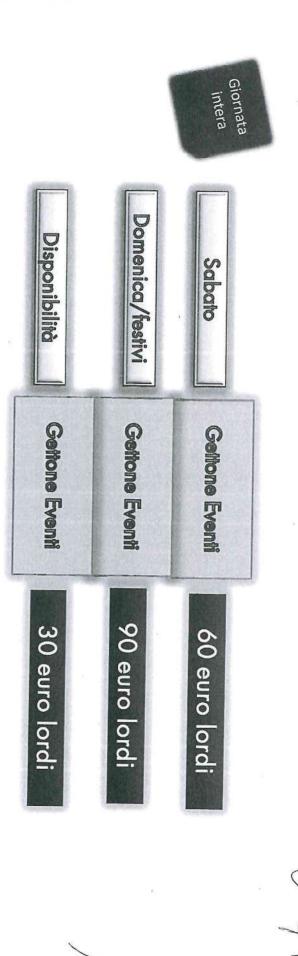
Gli importi erogati corrispondono a:

- GETTONE EVENTO DISPONIBILITÀ: 30 Euro lorde per ogni giornata di disponibilità resa, a condizione che sia corrisposta la prestazione laddove richiesta;
- GETTONE EVENTO PRESENZA SABATO: 60 Euro lorde per ogni giornata intera di prestazione resa
- GETTONE EVENTO PRESENZA DOMENICA/FESTIVI: 90 Euro lorde per ogni giornata intera di prestazione resa

stazione resa

#### GUCCI

### GETTONE PRESENZA EVENTI



#### Gli importi di cui sopra:

- Saranno erogati nella MISURA del 50% in caso di PRESTAZIONE LAVORATIVA INFERIORE alle 4 ORE fatta salva la disponibilità
- Sono da considerarsi AGGIUNTIVI rispetto al trattamento economico previsto dal vigente CCNL
- Sono da considerarsi FORFETARI e in quanto tali già comprensivi di eventuali incidenze (poiché forfetariamente incluse) sia sui differenti istituti contrattuali sia sulle retribuzioni differite ivi incluso il TFR

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



- O. durata Conferma capitoli CCAL 27 luglio 2011, ambito di applicazione del nuovo CCAL, decorrenza e
- . Conferma capitoli CCAL 27 luglio 2011 e impegni delle Parti
- 2. Ambito di applicazione del nuovo CCAL
- Decorrenza e durata

che le stesse si impegnano a concludere entro il mese di marzo 2017: luglio 2011 con esclusione delle materie sotto elencate che non sono ancora state oggetto di negoziazione tra le Parti e Le Parti, per tutto quello qui non trattato e/o disciplinato, convengono di confermare quanto contenuto nel CCAL 27

cheda di valutazione	urvey OOSS sulla percezione da parte dei dipendenti sulle modalità con cui è avvenuta la condivisione della 🗧

- Verifica intermedia con OOSS su assegnazione obiettivi
- Spendibilità Waller
- Conferma Comitati Paritetici esistenti
- Polizza pensionati
- Conciliazione Vita/Lavoro: smart working, telelavoro, part time, congedi parentali ad ore, flessibilità orario, ospedalieri per figli sino ad 8 anni di età, congedi per DSA, congedi per violenza di genere, aspettativa per 瞨 adozioni internazionali da estendere anche a coppie di genere, congedi matrimoniali per coppie di genere permessi paternità, ferie solidali, permessi inserimenti asilo nido, permessi per cure dentistiche, permessi per ricoveri
- Coinvolgimento sulle tematiche connesse alla formazione
- Trasferte e straordinari
- Contrattazione inclusiva (contratti atipici e clausola sociale appalti)
- Sperimentazione staffetta generazionale

Le modifiche introdotte avranno efficacia dal 20 febbraio 2017, salvo diverse decorrenze specifiche indicate 🧷 concordano che il contratto qui rappresentano nei suoi punti essenziali modifica ed integra quello datato 27 luglio 201 In attesa delle DEFINIZIONE dei TESTI, che le Parti s'impegnano a realizzare entro il MESE di APRILE 2017, le Parti

dipendente, che abbia superato il periodo di prova, delle Società: Il contratto qui rappresentato si applicherà, fatte salve le specifiche esclusioni sopra dettagliate, a tutto il personale

GUCCIO GUCCI S.p.A.

GUCCI LOGISTICA S.p.A.

GGW ITALIA S.r.l. (con esclusione del personale addetto alla vendita)

LUXURY GOODS OUTLET S.r.l. (esclusivamente per il personale addetto allo spaccio aziendale cd. «Villetta»)

con esclusione di Quadri, Dirigenti e del personale dipendente di Guccio Gucci S.p.A. completamente dedicato agli altri marchi del gruppo Kering

A SA

28 R/3

N A



☐ Il contratto qui rappresentato che verrà stipulato, pertanto, sostituirà il precedente scaduto, decorrerà dal 10 febbraio comunque prorogato sino alla stipula di un nuovo accordo 2017 ed avrà vigore sino al 31 dicembre 2018, sia per la parte economica che per quella normativa e si intenderà

Le Parti si danno reciprocamente atto che il contratto che sarà sottoscritto entro il mese di marzo 2017, e qui descritto, nel realizzare condizioni complessive di maggior favore per i lavoratori, sarà globalmente migliorativo e pertanto annullerà, sostituirà ed assorbirà ad ogni effetto il CCNL di riferimento per gli istituti ivi trattati o rimandati;

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 01 gennaio 2017 – 31 dicembre 2018 e che pertanto, sino collettiva di 2 livello; tale data nessun altro onere economico potrà essere posto a carico delle Società per effetto di contrattazione

Per quanto non previsto dal presente Accordo si rimanda alle disposizioni di legge vigenti in materia oltre al CCNL delle Industrie Manifatturiere Pelli e Succedanei applicato.

Letto Confermato e sottoscritto

RSU é OO.SS. Territoriali

Gucci Logistica S.p.A.

Guccio Gucci S.p.A.