

CCNL
TDS

CIA GUCCI (LGA-LGO-GARDEN GUCCI)
(LUXURY GOODS
ITALIA E OUTLET)

22/07/2022
GUCCI

Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro area Retail

della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro, le Parti hanno sottoscritto in data 8 maggio 2020 il cd "Protocollo Gucci Retail", di volta in volta rivisto all'interno del Comitato appositamente costituito, in accordo con le modifiche normative introdotte a livello nazionale e territoriale.

- 5.3 I Responsabili della Sicurezza di parte aziendale (RSPP) ed i rappresentanti dei lavoratori (RLS) continueranno a collaborare - nell'ambito delle rispettive competenze, prerogative e responsabilità - e ad incontrarsi con cadenza almeno annuale - salvo il manifestarsi di esigenze che richiedano ulteriori incontri - nell'ottica del continuo miglioramento delle condizioni di lavoro così come previsto dal Testo Unico della Sicurezza (D. Lgs. 81/08 e successive modifiche e integrazioni), nonché dagli standard OHSAS 18001, SA 8000, ISO 14001 e ISO 45001 per esaminare argomenti specifici e interventi adottati e per condividere le azioni intraprese anche in materia di formazione e sensibilizzazione.
- 5.4 Nell'ottica di una maggiore sensibilizzazione alle problematiche collegate al tema della sicurezza sui luoghi di lavoro, le Parti confermano le ore di formazione riservate agli RLS nella misura di 50 ore annue.
- 5.5 In un'ottica di impegno continuo sui temi di Salute e Sicurezza, Ambiente e Benessere, le Parti si impegnano ad incontrarsi ogni qualvolta se ne ravveda la necessità, al fine di esaminare gli argomenti specifici, con particolare riferimento agli interventi effettuati e da effettuare, anche in materia di informazione, formazione, addestramento e sensibilizzazione. Tutte le eventuali proposte che emergeranno durante i suddetti incontri dovranno tenere in considerazione le diverse realtà esistenti in Azienda con particolare riferimento ai vincoli tecnici, tecnologici e di organizzazione del lavoro già in essere.
- 5.6 L'Azienda conferma la disponibilità a confrontarsi con le Rappresentanze Sindacali, sia a livello nazionale che territoriale, sui risultati delle analisi condotte in tema di stress lavoro correlato, anche al fine di condividere strumenti di miglioramento a seguito di eventuali criticità riscontrate.

[Handwritten signatures and marks on the right side of the page]

CAPITOLO 6 - PARI OPPORTUNITÀ, DIVERSITÀ, INCLUSIONE

- 6.1 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., nonché dal Protocollo sulla Responsabilità Sociale sottoscritto in data 10 giugno 2004 e successive integrazioni, le Parti, seppur nel rispetto delle diverse prerogative e responsabilità, confermano:
 - i) che la parità di genere è un valore primario da perseguire in ogni ambito della vita aziendale ed è fondamento della politica di gestione delle risorse umane, che continuerà ad essere improntata sui principi di meritocrazia, equità e

[Handwritten mark]

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

- trasparenza, quali massimi garanti del rispetto delle diversità e delle pari opportunità;
- ii) la volontà di continuare ad adoperarsi a porre in essere tutte le azioni necessarie a prevenire ogni distinzione, esclusione, limitazione o discriminazione diretta o indiretta fondata sull'età, sul genere, sulla razza, sulla cultura, sul credo religioso, sull'orientamento affettivo-sessuale e sulla diversa abilità;
 - iii) il reciproco e fattivo impegno per la promozione di un ambiente di lavoro inclusivo che valorizzi le diversità, siano esse di età, di genere, di razza, di cultura, di credo religioso, di orientamento affettivo-sessuale e di diversa abilità, convinti che l'eterogeneità delle risorse sia un fattore di successo per il raggiungimento di elevate performance aziendali;
 - iv) l'impegno a proseguire nel processo di estensione anche alle coppie dello stesso genere di istituti legali e/o contrattuali tradizionalmente legati al genere;
 - v) l'impegno a proseguire nel percorso intrapreso per favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro ed i servizi a favore delle famiglie, rappresentando azioni concrete di sostegno alle pari opportunità.

CAPITOLO 7 – FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO CONTINUO

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

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

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

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

7.4 Le Parti si danno atto comunque sin da ora che i programmi formativi saranno accessibili a tutto il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in base

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side and several initials at the bottom.]

pause retribuite, avranno subito la necessaria implementazione tecnica. Dell'avvenuta implementazione sarà data debita comunicazione ai dipendenti.

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

8.7 **Congedo Matrimoniale:** tenuto conto dei recenti interventi normativi in materia di Unioni Civili si conviene di estendere il congedo matrimoniale previsto dall'art. 170 del vigente CCNL oltre che alle unioni civili (ex Legge 20 maggio 2016, n. 76) anche alle "coppie di genere" che contraggono matrimonio all'estero, previa presentazione a cura del richiedente di idonea documentazione attestante il valore legale dell'unione in matrimonio nel paese in cui viene contratta.

8.8 **Congedo per il Padre Lavoratore:** i dipendenti in forza da almeno 12 mesi avranno diritto a un massimo di 14 settimane di congedo (Baby Leave) pagate al 100%, da prendere prima e/o dopo la nascita o adozione.

La richiesta di Baby Leave dovrà pervenire alla Direzione Risorse Umane e al proprio Responsabile almeno 3 mesi prima dell'inizio del congedo di cui sopra.

Le condizioni di cui al presente articolo seguiranno quanto previsto dalla Policy Gruppo Kering di volta in volta in vigore.

8.9 **Congedo parentale:** sino all'8° anno del bambino, la Società riconoscerà un'integrazione fino al 100% della retribuzione lorda mensile per il 1° mese; tra l'8° e il 12° anno, la Società riconoscerà un'integrazione della retribuzione lorda mensile pari al 30% per il 1° mese.

8.10 **Permessi Work - Life Balance:**

8.10.1 I dipendenti che necessitino di effettuare:

- i) Visite mediche specialistiche;
- ii) Visite mediche odontoiatriche;
- iii) Visite mediche specialistiche ed odontoiatriche che occorrono ai figli fino a 8 anni di età;
- iv) Assistenza ai figli fino a 8 anni di età in caso di ricovero ospedaliero;
- v) Inserimento figli all'asilo nido;
- vi) Assistenza nelle attività scolastiche effettuate a casa per i figli studenti del primo ciclo di istruzione affetti da disturbi psichici dell'apprendimento (cosiddetta DSA, L.170/2010);

ove non sia possibile preverli fuori dal normale orario di lavoro, potranno usufruire di un massimo di 25 ore di permesso retribuito – da riproporzionarsi per i part time sulla base della % di lavoro contrattuale - limitatamente al tempo necessario ad effettuare la succitata fattispecie e per i 30 minuti precedenti e successivi alla medesima.

- 8.10.2 La possibilità di fruire dei permessi Work-Life Balance è subordinata:
- a. alla prestazione lavorativa, ancorché parziale, effettuata nella giornata, eccezion fatta per l'assistenza in caso di ricovero ospedaliero del figlio sino ad 8/anni di età, nel cui caso il permesso potrà essere utilizzato anche in forma giornaliera;
 - b. in caso di visite mediche specialistiche (per sé o per il figlio sino ad 8 anni di età) od odontoiatriche, alla presentazione della documentazione rilasciata dal medico specialista o dalla struttura clinica atta a dimostrare il beneficiario, il giorno, l'orario della visita e la durata della stessa;
 - c. in caso di ricovero ospedaliero del figlio sino ad 8 anni di età, alla presentazione della documentazione rilasciata dalla struttura ospedaliera atta a dimostrare il ricovero e la sua durata;
 - d. in caso di inserimento del figlio all'asilo nido, alla presentazione di idonea documentazione, rilasciata dalla struttura educativa, atta a dimostrare i giorni dell'inserimento, l'orario e la durata della permanenza del genitore presso la struttura;
 - e. in caso di assistenza nelle attività scolastiche effettuate a casa per i figli studenti del primo ciclo di istruzione affetti da DSA, alla preventiva presentazione della documentazione medica prevista dalla L. 170/2010.

8.10.3 Le ore di lavoro eventualmente prestate nella giornata in cui si fruisce del permesso Work-Life Balance saranno trattate a tutti gli effetti come ore di lavoro ordinario e, dunque, come tali compensate, nel limite massimo di 8 ore.

8.10.4 L'Azienda si riserva la possibilità di derogare al limite massimo di 25 ore annue retribuite per le visite mediche sostenute dal dipendente, o dal figlio sino a 8 anni di età, affetto da gravi patologie, sulla scorta delle informazioni fornite in via riservata dal medico curante al medico aziendale competente.

8.11 **Permessi per malattia del figlio entro gli otto anni di età:** le Parti confermano la possibilità per i lavoratori assenti dal lavoro a causa della malattia del figlio che si trovi entro l'ottavo anno di vita, in forza delle modalità previste dall'art. 47 del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, di poter attingere per la copertura economica dal monte ore di permessi retribuiti di cui all'art. 158 del vigente CCNL.

8.12 **Permessi Studio:** i lavoratori studenti, compresi quelli universitari, assunti successivamente alla data del 26 febbraio 2011 che debbano sostenere prove di esame e che, in base alla legge 300/1970 abbiano diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, potranno godere, in aggiunta ai permessi già previsti dall'art.166, comma 2, del vigente CCNL di ulteriori ore aggiuntive nel limite delle 72 ore previste dall'art. 158 del medesimo CCNL. Detti permessi saranno usufruiti previa presentazione della documentazione ufficiale attestante gli esami sostenuti.

8.13 **Permessi per DSA:** si conferma che i permessi di cui al precedente articolo 8.10.2 potranno altresì essere fruiti, previa presentazione di idonea documentazione

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

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

8.15 **Aspettativa per Adozioni Internazionali:** le Parti convengono di estendere a 60 giorni il periodo di aspettativa non retribuita, prevista dall'art. 201 del vigente CCNL per le adozioni e gli affidamenti internazionali, da fruire durante il periodo di permanenza all'estero per l'incontro con il minore e per gli adempimenti relativi alla procedura di adozione/affidamento prima dell'ingresso del minore in Italia. I suddetti giorni di aspettativa potranno essere fruiti anche dalle coppie di genere che attivano percorsi di adozione internazionale.

8.16 **Aspettativa per Violenza di Genere:** in aggiunta al periodo massimo di astensione dal lavoro di tre mesi, previsto dall'art. 24 del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, per tutti i Lavoratori inseriti in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere le Parti convengono di garantire ulteriori 80 giorni di aspettativa non retribuita. Detta richiesta, per essere concessa, dovrà pervenire con le modalità previste dal suddetto Decreto entro il termine del periodo massimo di astensione retribuita. L'azienda agevolerà il trasferimento eventualmente richiesto dal Lavoratore inserito in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere e/o la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o, comunque, una modifica dell'orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative aziendali.

Con riferimento a quanto sopra e anche al fine di supportare i Lavoratori, le Società fanno riferimento alla Policy di gruppo Kering "Politica Globale di Kering sulla violenza domestica", reperibile sulla intranet aziendale.

8.17 **Banca Ore:** le Parti nel concordare sul carattere eccezionale del lavoro straordinario, così come previsto dal vigente CCNL, confermano l'istituto della Banca Ore, così come regolato dall'accordo sottoscritto in data 08 Maggio 2000. Pertanto, il lavoratore potrà optare se accantonare le ore di lavoro straordinario effettuate nella banca ore o richiedere il pagamento delle stesse. Resta inteso che

rimangono ferme le maggiorazioni previste dal vigente CCNL. I riposi compensativi così accantonati in "Banca Ore" potranno essere utilizzati:

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

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

8.19 **Permessi Individuali Retribuiti:** si conferma che i Permessi Individuali Retribuiti (ivi comprese le Ex Festività), di cui all'art. 158 del vigente CCNL, non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno retribuiti al momento della scadenza, salvo esplicita richiesta del lavoratore di posticiparne la fruizione al 30 giugno dell'anno successivo. Alla scadenza di detto ulteriore periodo saranno comunque liquidati secondo le modalità previste dall'art. 208, 210 e 211 del vigente CCNL.

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

8.21 **Ferie Solidali:**

8.21.1 Al fine di agevolare ulteriormente e fattivamente la conciliazione delle esigenze professionali con quelle personali e familiari, nonché nello spirito comune di favorire principi di solidarietà e mutualistici all'interno dei luoghi di lavoro, le Parti ritengono opportuno implementare l'istituto delle Ferie Solidali sulla base di quanto previsto dall'art.24 del D.Lgs. 151/2015. A tal fine i dipendenti, assunti con contratto a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova, che si trovino in una o più delle seguenti condizioni:

- i) malattia o infortunio grave, certificato e documentato che abbiano già esaurito il periodo di malattia/infortunio retribuito e/o il periodo di aspettativa retribuita di cui all'articolo 10.3 (costanza retributiva dal 181° al

250° giorno) sia le giornate di Ferie e Permessi Individuali Retribuiti (ivi comprese le Ex - Festività);

- ii) nella necessità di assistere figli, componenti del nucleo familiare, coniuge anche in unione civile, convivente *more uxorio* (purché la stabile convivenza in questo caso risulti da certificazione anagrafica), parenti e affini entro il primo grado, anche non conviventi, affetti da patologie che richiedono cure costanti e continuative che abbiano già esaurito sia le giornate di Ferie e Permessi Individuali Retribuiti (ivi comprese le Ex - Festività)

potranno procedere alla richiesta di Ferie Solidali per un massimo di trenta giorni per ciascuna istanza, secondo le modalità di seguito descritte.

8.21.2 Al medesimo scopo, i dipendenti dell'Azienda potranno, volontariamente e a titolo gratuito, cedere ai propri colleghi, che siano nelle succitate condizioni di necessità, le giornate di ferie eccedenti il limite di quattro settimane annue previsto per legge (che devono essere obbligatoriamente fruite ai sensi del D. Lgs. n. 66/2003), maturate e non ancora godute e per le quali non sia ancora stata versata la relativa contribuzione previdenziale al momento della cessione.

8.21.3 Ai fini attuativi, il dipendente che si trovi nelle condizioni di cui al precedente articolo 8.21.1 potrà tramite l'apposito modulo Allegato 2 al presente Contratto (Modulo Richiesta Ferie Solidali - a tutti gli effetti parte integrante dello stesso), avanzare all'Azienda richiesta - reiterabile qualora lo stato di necessità permanga - di utilizzo di Ferie Solidali, per un massimo di trenta giorni per ciascuna istanza, corredata dalla seguente documentazione:

- i) in tutti i casi la certificazione comprovante lo stato di necessità rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica;
- ii) nel caso di familiare da assistere, stato di famiglia o autodichiarazione del grado di parentela;
- iii) nel caso di convivente *more uxorio* da assistere, o di parente o affine del convivente *more uxorio* da assistere, certificazione anagrafica che attesti la stabile convivenza con il convivente;
- iv) in tutti i casi la/le dichiarazione/i di consenso alla cessione di Ferie Solidali debitamente sottoscritta/e dal/i collega/hi, redatta/e sull'apposito modulo Allegato 3 (Modulo Cessione Ferie Solidali - a tutti gli effetti parte integrante dello stesso) nel quale dovrà essere indicato il nominativo del collega beneficiario e la quantità di Ferie oggetto della cessione.

8.21.4 La Società, una volta ricevuta la documentazione riportata nel precedente articolo 8.21.3, previa verifica della correttezza formale, comunicherà al dipendente l'accoglimento della richiesta, informandolo che le Ferie Solidali cedute a suo favore saranno caricate sul prospetto paga per l'utilizzo.

- 8.21.5 Entro quindici giorni dalla ricezione della comunicazione di accoglimento, il dipendente beneficiario dovrà manifestare alla Società la volontà di usufruire delle Ferie Solidali cedute a suo favore, indicando la data di inizio del loro utilizzo.
- 8.21.6 Le Ferie Solidali, così acquisite, dovranno essere fruite continuativamente e soltanto dopo che il dipendente abbia utilizzato la totalità delle proprie giornate di Ferie e l'intero monte ore di Permessi Individuali Retribuiti (ivi comprese le Ex – Festività).
- 8.21.7 Al fine di identificare il numero di ore/giornate di Ferie Solidali, oggetto di cessione, le Parti si danno atto che le ore/giornate di ferie cedute saranno:
- I. valorizzate sulla base della retribuzione oraria goduta dal dipendente cedente al momento della sottoscrizione del Modulo Cessione Ferie Solidali
 - II. attribuite al dipendente beneficiario sulla base della retribuzione oraria goduta da quest'ultimo al momento dell'accredito sul proprio prospetto paga.
- 8.21.8 In caso del venir meno delle condizioni di cui al precedente articolo 8.21.3. o di cessazione del rapporto di lavoro, qualora il dipendente beneficiario abbia ancora residui di Ferie Solidali non utilizzate, questi non potranno in alcun modo essere monetizzate, né ulteriormente fruite, ma verranno restituite pro-quota agli originari cedenti.
- 8.21.9 L'Azienda concorrerà nel sostenere il dipendente in difficoltà, riconoscendo allo stesso, per una sola volta non reiterabile, una integrazione delle ore cedute dai colleghi nella misura del 10% e fino ad un massimo di 40 ore retribuite, sotto forma di permessi retribuiti, che dovranno essere fruiti continuativamente, senza soluzione di continuità, dopo l'utilizzo delle Ferie Solidali.

CAPITOLO 9 - WELFARE

- 9.1 Le Parti, attente alla qualità della vita dei dipendenti Gucci ed in linea con il percorso strategico di responsabilità sociale congiuntamente da tempo intrapreso, confermano il programma di iniziative di Welfare Aziendale già intrapreso, volto a promuovere il benessere dei lavoratori e dei propri familiari, motivare positivamente i lavoratori e contribuire al miglioramento della produttività aziendale.
- 9.2 A tal fine le Parti, nel corso degli anni, hanno positivamente ricercato soluzioni per dare concrete risposte ai bisogni dei dipendenti Gucci nell'area della previdenza complementare, dell'assistenza sanitaria e dei servizi a favore delle famiglie, dell'educazione e del Work-Life Balance anche attraverso l'istituzione del Comitato Welfare Aziendale e Pari Opportunità.
- 9.3 **Wallet Welfare:**
- 9.3.1 Le Parti convengono di assegnare ad ogni singolo beneficiario – come al punto che succede dettagliato - un budget figurativo individuale denominato "Wallet" da utilizzare per fruire dei servizi e delle iniziative di Welfare il cui ammontare viene stabilito in euro =1.600,00= (millesecento/00) così suddivisi:

CAPITOLO 10 – MALATTIA e INFORTUNIO sul LAVORO

10.1 Conservazione del posto di lavoro sino ad avvenuta guarigione per i dipendenti affetti da gravi patologie oncologiche: l'Azienda conferma l'impegno a conservare il posto di lavoro fino ad avvenuta guarigione ai lavoratori assenti per malattia affetti da gravi patologie oncologiche, anche a causa degli effetti invalidanti di terapia salvavita, sulla scorta delle informazioni fornite in via riservata dal Medico Curante al Medico Competente Aziendale e nel rispetto delle normative vigenti.

10.2 Conservazione del posto di lavoro sino ad avvenuta guarigione per i dipendenti assenti per grave infortunio sul lavoro: l'Azienda conferma altresì l'impegno a conservare il posto di lavoro fino ad avvenuta guarigione ai lavoratori assenti a seguito di gravi infortuni sul lavoro, tali da determinare una invalidità temporanea assoluta, sulla scorta delle informazioni fornite in via riservata dal Medico Curante al Medico Competente Aziendale e nel rispetto delle normative vigenti.

10.3 Costanza retributiva dal 181° al 250° giorno: in aggiunta a quanto previsto dagli articoli 10.1 e 10.2 che precedono, l'Azienda si impegna a mantenere ai medesimi interessati di cui sopra la costanza retributiva dal 181° giorno al 250° giorno.

10.4 I lavoratori che intendano beneficiare di quanto sopra dovranno presentare all'azienda apposita richiesta di aspettativa retribuita (dal 181° giorno al 250° giorno) e non retribuita (successivamente al 250° giorno) per malattia o grave infortunio a mezzo raccomandata A/R (o raccomandata a mano consegnata al responsabile del negozio) dariceversi prima della scadenza rispettivamente del 180° o 250° giorno di assenza per malattia o grave infortunio. L'azienda darà riscontro scritto alla richiesta anche in considerazione delle informazioni fornite in via riservata dal Medico Curante al Medico Competente Aziendale e nel rispetto delle normative vigenti;

10.5 Integrazione malattia:

10.5.1 Le Parti ribadiscono il mantenimento del riconoscimento dell'integrazione al 100% del trattamento economico di malattia dal 4° al 21° giorno, per tutto il personale in forza con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

10.5.2 Quale trattamento di miglior favore, le Parti, in luogo delle misure previste dall'art. 187 del vigente CCNL, convengono di retribuire i primi tre giorni di malattia (cosiddetta carenza) secondo le seguenti modalità:

- a) 100 % per i primi quattro eventi di malattia
- b) 66% per il quinto
- c) 50% per il sesto
- d) nessuna integrazione per gli eventi oltre il sesto

Ai fini del calcolo degli eventi suddetti verranno presi in considerazione quelli occorsi nell'anno di calendario (1° gennaio – 31 dicembre) e non saranno computabili gli eventi morbososi dovuti alle seguenti cause:

- I. ricoveri ospedalieri;
- II. day hospital;
- III. emodialisi;
- IV. evento di malattia certificata con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
- V. sclerosi multipla o progressiva;
- VI. gravi malattie che comportano terapie salvavita la cui gravità è comprovata e certificata dal SSN nonché dal medico competente aziendale;
- VII. gravi cardiopatie la cui gravità è comprovata e certificata dal SSN nonché dal medico competente aziendale;
- VIII. gravi malattie neurologiche degenerative la cui gravità è comprovata e certificata dal SSN nonché dal medico competente aziendale;
- IX. gravi malattie polmonari la cui gravità è comprovata e certificata dal SSN nonché dal medico competente aziendale;
- X. eventi morbosi delle lavoratrici verificatesi durante il periodo di gravidanza;
- XI. SLA comprovata e certificata dal SSN;
- XII. malattie oncologiche documentate da certificazione medica del SSN;

10.6 **Integrazione Infortunio:** le Parti confermano il riconoscimento dell'integrazione al 100% del trattamento economico di infortunio dal 5° al 21° giorno, per tutto il personale in forza con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Eventuale conguaglio positivo derivante dall'integrazione aziendale e dal riconoscimento INAIL non sarà conguagliato dall'azienda.

CAPITOLO 11 – MERCATO del LAVORO

11.1 Le Parti concordano sulla necessità di utilizzare gli strumenti legislativi e contrattuali che consentano di cogliere tutte le opportunità commerciali tipiche della specificità del settore in cui Gucci opera. A tal fine le Parti ravvedono negli istituti contrattuali del "Contratto a Termine" e "Contratto di Somministrazione a Tempo Determinato" gli strumenti più idonei a soddisfare tali esigenze.

11.2 Pertanto, le Parti convengono di rimandare alle disposizioni in materia di utilizzo previste dagli articoli da 71 a 79 del vigente CCNL.

CAPITOLO 12 – TICKET RESTAURANT

12.1 Le Parti confermano il valore del Ticket Restaurant in euro =5,29= per =24= Ticket mensili per =12= mesi annui.

12.2 Quanto sopra sarà trattato secondo quanto previsto dalla vigente normativa fiscale e previdenziale.