

**ACCORDO
PER L'INNOVAZIONE E LO SVILUPPO
2021 - 2022 - 2023**

[illegible]

PREMESSA

Con una storia consolidata di oltre 60 anni, Benetton Group si trova oggi ad affrontare nuove ed importanti sfide, caratterizzate da profondi cambiamenti sia sociologici che di mercato. La pandemia da COVID-19 ha ulteriormente enfatizzato la necessità di un cambiamento di strategie di posizionamento, di una revisione dei perimetri, dei mercati e dell'offerta e, non ultimo, di una trasformazione radicale delle competenze.

Sul campo dei valori fondanti dell'Azienda, invece, la chiave del cambiamento sarà far riaffiorare e riportare in evidenza tutto ciò che ha caratterizzato una storia di successo come quella di Benetton Group, dal momento che nel corso dei decenni siamo stati precursori per quanto riguarda i temi etici, di sostenibilità e di inclusione, che hanno trasformato la società e il modo di fare impresa. Fiera del suo passato e sicura sui passi da compiere nel futuro, Benetton Group vuole consolidare la sua presenza in Italia e nel mondo anche attraverso questo Contratto Integrativo Aziendale (CIA), che mette il focus sui cambiamenti in essere e sulla centralità del capitale umano.

I cambiamenti in atto dal punto di vista del mercato impongono scelte nuove.

La centralità del negozio lascerà spazio a un'offerta multicanale, in cui giocheranno un ruolo fondamentale, oltre alla centralità dell'offerta e alla cordialità degli addetti alla vendita, anche la digitalizzazione, la logistica e l'accorciamento dei processi e delle filiere di vendita. In questa chiave cambieranno sia gli investimenti sia le competenze, con la necessità da una parte di spostare il focus su nuove abilità che le persone in Azienda dovranno apprendere e modificare, attraverso un nuovo paradigma di formazione continua e dall'altra sarà giocoforza reperire dal mercato nuove figure professionali non presenti in Azienda.

Gli investimenti in tecnologie saranno la base per delineare i cammini futuri, in cui cambieranno i perimetri di ruolo e le modalità di interazione tra le persone. Saranno introdotti nuovi elementi di automazione che faranno da contorno a una revisione progressiva dell'organizzazione e del numero di addetti per ogni singolo ciclo di attività, in un'ottica di creazione di valore.

Un altro cardine del cambiamento sarà l'attualizzazione del prodotto in tutte le sue accezioni: l'offerta creativa dei brand sarà modernizzata, al fine di raggiungere e attrarre un target cliente giovane e globale, anche attraverso la collaborazione con influencers e testimonials del panorama internazionale.

La pandemia ha altresì provocato grandi cambiamenti nei mercati di produzione: oggi l'Azienda sta affrontando una profonda revisione dei perimetri produttivi e dei player che dovranno associare alla migliore qualità il corretto ritorno in termini di marginalità e vendibilità nei negozi.

In ambito finanziario, dopo gli apporti degli azionisti e delle banche, l'Azienda è ora pronta ad una revisione totale dei processi per il progetto di rilancio inserito nel piano industriale 2021/2023.

Il capitale umano è il cardine di questa trasformazione. Organizzazioni Sindacali e Azienda hanno messo in campo idee, competenze e professionalità attraverso una contrattazione che abbia come finalità la valorizzazione della persona nella sua dignità, all'interno di un'azienda in continuo cambiamento e trasformazione. Relazioni mature, incontri periodici, innovazione contrattuale e comunicazione sono i pilastri sui quali basarsi in sinergia, a partire dal dialogo con il vertice delle rappresentanze Sindacali fino alle RSU aziendali per poter coinvolgere ogni singolo dipendente.

Un CIA nuovo e ricco di cambiamenti, per riportare Benetton Group tra i protagonisti indiscussi della moda Made in Italy.

Perché questa Premessa

La premessa è stata stilata dalle Parti (Azienda e Sindacati) per sottolineare che ogni azione e confronto tra le Parti sono finalizzate a sostenere l'Azienda e i suoi piani di rilancio nel pieno rispetto delle relazioni tra le Parti stesse, dei contratti collettivi e degli accordi integrativi.

PR

EB

PM

PV

PS

UP

UP

UP

UP

UP

AA

JEH

KE

VS

Cos'è un CIA

Oltre al primo livello di contrattazione che è il CCNL Tessile industria sottoscritto a livello nazionale, le organizzazioni sindacali e l'azienda si sono impegnate nella stipula di un Contratto di secondo livello, il quale ha l'obiettivo di integrare, completare, migliorare in base alle specificità del mondo Benetton la regolamentazione del lavoro in azienda.

Il Contratto Integrativo aziendale (CIA) è lo strumento con il quale Azienda, Sindacati e RSU disciplinano le relazioni tra loro correnti all'interno di un'Azienda e attraverso il quale le norme e i regolamenti di carattere generale sono implementati ed adeguati alle specifica realtà dell'impresa, allo scopo di migliorare l'ambiente di lavoro e di incrementare la competitività e l'efficienza dell'Azienda.

Un CIA deve essere uno strumento conosciuto da ogni Dipendente perché integra l'insieme delle regole vigenti nei luoghi di lavoro, anche con riferimento ad orari, elementi salariali e di qualifica, di ruolo, di innalzamento delle competenze e di organizzazione ed informative generali.

Le parti si impegnano quindi a darne massima diffusione e a rendersi disponibili verso ogni lavoratore per qualsiasi chiarimento.

Come viene pubblicato e perché

Questo CIA per gli anni 2021-2022-2023 è concepito per essere uno strumento fruibile internamente, nel quale ogni Dipendente di Benetton Group e Fabbrica in Italia deve riconoscersi. I firmatari (Azienda, Sindacati e RSU) si pongono l'obiettivo che il presente CIA non rimanga materia conosciuta solo dalle Parti, ma che tutto quello che è stato immaginato, negoziato, condiviso e sottoscritto sia reso pubblico, allo scopo di arrivare con parole semplici a tutti i collaboratori dell'Azienda, che sono i beneficiari (l'entità) per il quale questo CIA è stato sottoscritto. Da sempre i valori fondanti di Benetton Group sono la condivisione e il rispetto degli impegni presi: per questo L'Azienda e il sindacato inoltre si prefiggono l'obiettivo di utilizzare la narrazione "comprensibile"

che caratterizza questo CIA per supportare la trasformazione e far comprendere a tutti la necessità di essere coinvolti nelle azioni di cambiamento a sostegno dell'evoluzione dell'Azienda.

Chi ha sottoscritto questo CIA

Per Benetton Group

La Direzione Risorse Umane rappresentata da Gianni MOSCATELLI, Direttore Risorse Umane e organizzazione di Gruppo, Paolo VASQUES Direttore Relazioni Industriali di Gruppo e Matteo CALLEGARO Responsabile Amministrazione del Personale di Gruppo, assistiti da Andrea ZAPPIA, Coordinatore Servizio Sindacale Assindustria Venetocentro

e

Per le Organizzazioni Sindacali

Massimo MESSINA, Segretario Generale FILCTEM – CGIL, Gianni BOATO, Segretario Generale FEMCA – CISL, Rosario MARTINES Segretario Generale UILTEC – UIL

e le RSU

Manuela POZZEBON (coordinatrice), Beatrice DE TUONI, Stefano VEDELAGO e Pietro ZANCHETTA (FILCTEM-CGIL),

Claudia MORONI (coordinatrice), Miralda BASEGGIO, Mario BIASIN, Luciano FILIPPINI, Raffaella LENA, Luisa MESTRINER, Walter MY, Paolo SCATTOLIN e Paolo VACILOTTO (FEMCA-CISL),

Enrico ANTICO (coordinatore), Elisa BOIAGO, Alberto DUPRÈ e Stefano MANERA (UILTEC-UIL).

Chi sono i Destinatari fruitori

Le considerazioni redatte nei capitoli successivi si intendono riferite al seguente perimetro:

- Società: Benetton Group s.r.l. (Italia) e Fabrica s.r.l.;

- Sedi: Ponzano Veneto, Castrette e Catena di Villorba e sedi periferiche;
- Dipendenti tutti (esclusi i Dirigenti).

Qual è la durata di vigenza di questo CIA?

Il presente Accordo, che integra i precedenti, avrà efficacia per gli anni 2021, 2022 e 2023 e pertanto cesserà di produrre i suoi effetti il 31 dicembre 2023.

Per singoli istituti, il CIA potrà prevedere diverse date di decorrenza.

Pr

EB
P.B.
M
K
A
M
P.V.
J
B
S
M
A
6

Sommario

PREMESSA	2
Perché questa Premessa	3
Cos'è un CIA.....	4
Come viene pubblicato e perché.....	4
Chi ha sottoscritto questo CIA.....	5
Chi sono i Destinatari fruitori	5
Qual è la durata di vigenza di questo CIA?	6
CAPITOLO 1 - IL LAVORO CHE CAMBIA	9
1.1. Orario di lavoro	9
1.2. Lavoro Agile (smart working)	12
1.3. Lavoro a Tempo Parziale (Part time).....	20
CAPITOLO 2 - I MESTIERI DEL FUTURO	21
2.1. Il ricambio generazionale	21
2.2. Il rinnovamento delle competenze	22
2.3. I nuovi mestieri nell'ambito dei servizi a supporto al business	23
2.4. Restyling degli ambienti di logistica	24
2.5. Attenzione al benessere delle persone.....	24
2.6. Riconoscimento e competenze	24
2.7. Trattamento di Malattia Operai	25
2.8. L'autoimprenditorialità	25
2.9. La formazione continua.....	26



Handwritten signatures in blue ink, including initials like EB, B.b., K, LS, AA, J, PU, M, and others, along with a large stylized signature.

CAPITOLO 3 - STILI DI VITA E DI LAVORO	30
3.1. Flessibilità per individui e famiglie	31
3.2. Welfare	32
3.3. Banca Ore Etica	32
3.4. Flexible Benefit	33
3.5. Diversità e Inclusione	37
3.6. Sostenibilità	39
3.7. Codice Etico	40
CAPITOLO 4 - CONDIVISIONE DEI RISULTATI E DEL SAPERE	40
4.1. Premio Annuale Welfare	40
4.2. Percorsi di carriera	42
CAPITOLO 5 - RELAZIONI TRA AZIENDA E ORGANIZZAZIONI SINDACALI	44
5.1. Sistema di Relazioni Sindacali	44
5.2. Agibilità sindacale	46
5.3. Bacheca virtuale	46
5.4. Assemblee telematiche	47
5.5. Commissioni Tecniche Paritetiche	47
5.6. Mercato del lavoro e livelli occupazionali	49
5.7. Ambiente di lavoro, sicurezza e prevenzione degli infortuni	50
5.8. Regolamento Privacy (GDPR)	52

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.

CAPITOLO 1 - IL LAVORO CHE CAMBIA

Negli ultimi cinque anni il lavoro, gli ambienti in cui si svolge e le sue modalità si sono evoluti molto rapidamente insieme al mercato. La pandemia ha accentuato ulteriormente questi cambiamenti, imponendo accelerazioni di processo per aziende, istituzioni e famiglie, rendendo evidente la necessità di ripensare completamente il nostro modo di operare, a partire dalla flessibilità rispetto al luogo e all'orario nei quali si svolge l'attività lavorativa.

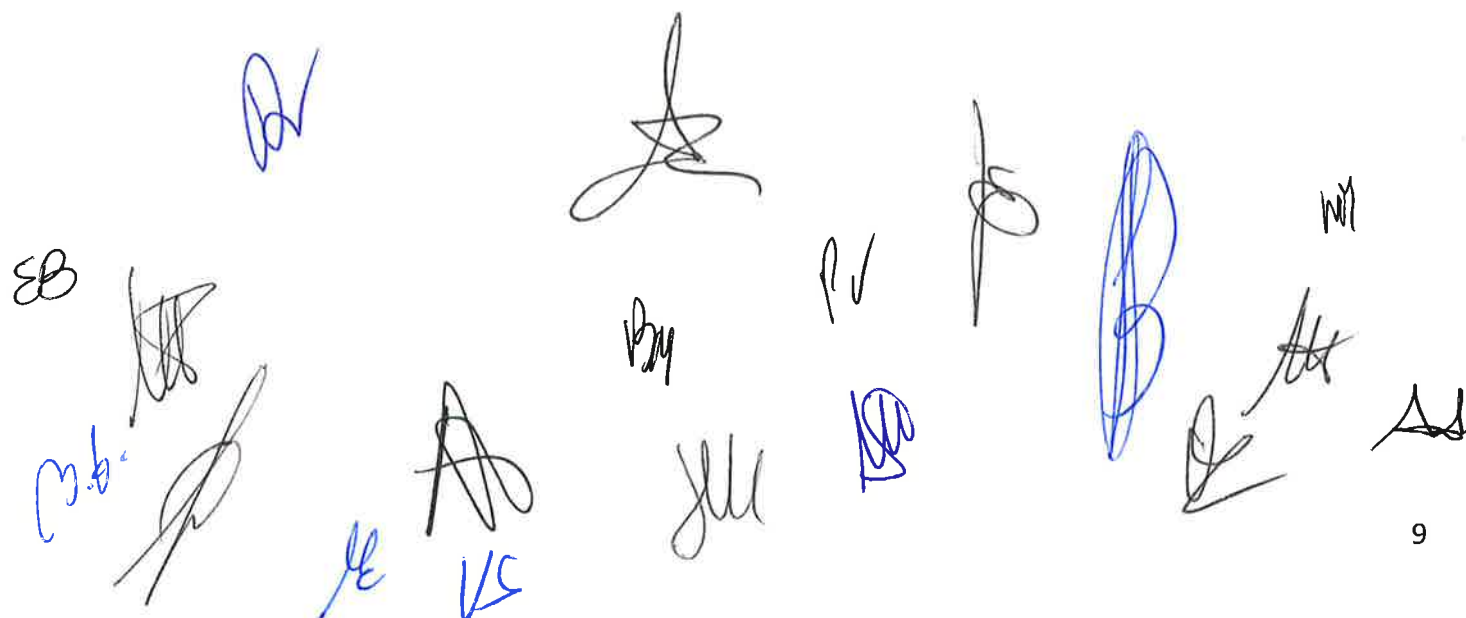
L'impianto di norme contenuto in questo capitolo ha l'intento di porre le basi sia per processi di lungo periodo sia per finalità di sperimentazione. È obiettivo del sindacato vigilare affinché questi cambiamenti siano attuati con attenzione per il benessere dei Lavoratori, è obiettivo dell'Azienda verificare che abbiano un effetto positivo su efficienza, produttività, risultati e trasformazione.

1.1. Orario di lavoro

Le Parti concordano sul fatto che l'attenta rimodulazione delle presenze in Azienda, anche attraverso diverse articolazioni degli orari e delle modalità di lavoro (ad es., rafforzamento delle modalità di Lavoro Agile) ha consentito e sta consentendo, ad oltre un anno e mezzo dall'inizio della pandemia COVID-19, un'efficace azione di contrasto ai rischi di contagio negli ambienti lavorativi.

L'esigenza di cogliere tutte le opportunità in un mercato ancora più competitivo e complesso, e continuare a fornire il massimo servizio qualitativo ai clienti, rende sempre più strategica la capacità dell'Azienda di rispondere in tempo rapido alle diverse istanze. Garantire la possibilità di gestire in modo sempre più efficace e flessibile l'organizzazione del lavoro è oggi una necessità strategica imprescindibile.

Nel contempo le Parti convengono che sia quindi necessario, fatte salve le esigenze tecniche, produttive e organizzative, conciliare nella misura maggiore possibile le esigenze individuali dei Lavoratori (conciliazione vita-lavoro) con una maggiore richiesta di flessibilità e velocità di reazione di fronte alle sfide dei mercati nazionale ed internazionali. A questo proposito, le Parti prendono



atto dell'esito positivo dell'introduzione e della diffusione del Lavoro Agile, accelerate dalle esigenze operative imposte dalla pandemia.

Le Parti, quindi, intendono sottolineare l'utilità di tale modalità lavorativa, che verrà mantenuta in Azienda, anche una volta superata l'attuale fase pandemica, in applicazione dell'ordinaria normativa e non più di quella emergenziale, secondo i principi fissati di seguito nell'apposita sezione.

Quanto sopra si sta realizzando anche attraverso una coerente applicazione delle norme già previste in materia dal C.C.N.L. del Settore Tessile (SMI), al fine di realizzare una moderna armonizzazione fra le primarie esigenze tecnico produttive/organizzative dell'Azienda e le necessità dei Dipendenti in materia di flessibilità dell'orario di lavoro.

Inoltre, l'Azienda conferma che:

- fornirà, a richiesta delle RSU, informazioni periodiche circa l'utilizzo della banca delle ore;
- effettuerà con le Organizzazioni Sindacali e le RSU una verifica trimestrale sugli istituti dello straordinario e della flessibilità, anche per evitarne un eccessivo utilizzo;
- manterrà l'applicazione anche per gli impiegati della normativa del citato C.C.N.L. sulla banca delle ore;
- lavorerà con le Organizzazioni Sindacali e le RSU per l'implementazione e l'utilizzo di tutte le possibili forme di flessibilizzazione della prestazione di lavoro.

Le parti confermano altresì il precedente impianto di procedure da adottare in caso di modifica dell'orario di lavoro che riguardi un singolo reparto o una parte collettiva dello stesso, attraverso:

- la puntuale informazione sulle ragioni organizzative e produttive che richiedono il ricorso alla modifica di orario e sui tempi di tale modifica;
- l'esame congiunto della modalità di applicazione del nuovo orario;
- la tempestiva richiesta (con preavviso di norma di almeno tre giorni) sulla necessità di reclutare volontari per soddisfare esigenze derivanti da picchi di attività e/o da altre situazioni contingenti;

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including EB, BB, PV, and others, scattered across the bottom of the page.

- la comunicazione alle RSU sulla necessità di interrompere e/o ridurre il ricorso alla nuova tipologia di orario.

La struttura organizzativa dell'Azienda e la massima attenzione riposta nel garantire un servizio di eccellenza ai suoi clienti (anche attraverso la forte espansione del canale e-commerce) rendono sempre più complesso programmare lunghe fermate collettive e garantire a tutti i Lavoratori le tre settimane consecutive previste nel mese di agosto.

Le parti confermano di voler conciliare la continuità produttiva dell'Azienda e il diritto dei Lavoratori a godere delle ferie con modalità che garantiscano il pieno reintegro delle energie psicofisiche. A tal fine concordano di definire per tempo le modalità di utilizzo delle ferie introducendo in alcune aree, ove possibile, la programmazione delle stesse entro i primi mesi di ciascun anno di vigenza del presente accordo (aprile). In tal modo si potranno ottimizzare le soluzioni che rispondano alle esigenze organizzative e a quelle volontarie in grado di rispettare le normative contrattuali, dando piena applicazione di quanto previsto in materia.

Venerdì brevi

Fruizione collettiva di n° 1 ora di ROL di venerdì

Anche al fine di favorire la migliore conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro, ai sensi dell'art. 33, vigente C.C.N.L. del Settore Tessile, le Parti concordano che a decorrere dal 1 Ottobre 2021 e per tutto il periodo di vigenza del presente Accordo, fermo restando il normale orario settimanale di lavoro a 40 ore (o a tempo parziale), la cessazione dell'attività di lavoro a tempo pieno nella giornata del venerdì sarà anticipata di un'ora, con corrispondente fruizione di n. 1 ora di permesso retribuito (R.O.L.) riproporzionato per i Dipendenti con contratto a Tempo Parziale. L'imputazione di n. 1 ora di R.O.L. è subordinata all'effettiva presenza al lavoro del Dipendente interessato al termine del normale orario lavorativo del venerdì.

In caso di monte ore individuale insufficiente, saranno utilizzate innanzitutto le ore di banca ore individuale, di flessibilità e permesso per ex festività; in caso di ulteriore incapienza, la Società anticiperà in ciascun anno fino a 16 ore di R.O.L. non ancora maturate, che saranno via via

Handwritten signatures and initials in blue and black ink at the bottom of the page. The signatures are scattered across the bottom half of the page, with some appearing in blue ink and others in black. The initials 'EB' and 'P.V.' are visible on the left side. The signature 'A1' is on the right side. The number '11' is at the bottom right corner.

compensate con le quote orarie maturande e/o con le competenze tutte dovute in caso di cessazione del rapporto di lavoro. Da ultimo, l'anticipata cessazione sarà imputata a permesso non retribuito.

Nel caso di sovrapposizione con una diversa e legittima causa di assenza, l'ora in questione sarà imputata a questa e non a R.O.L.

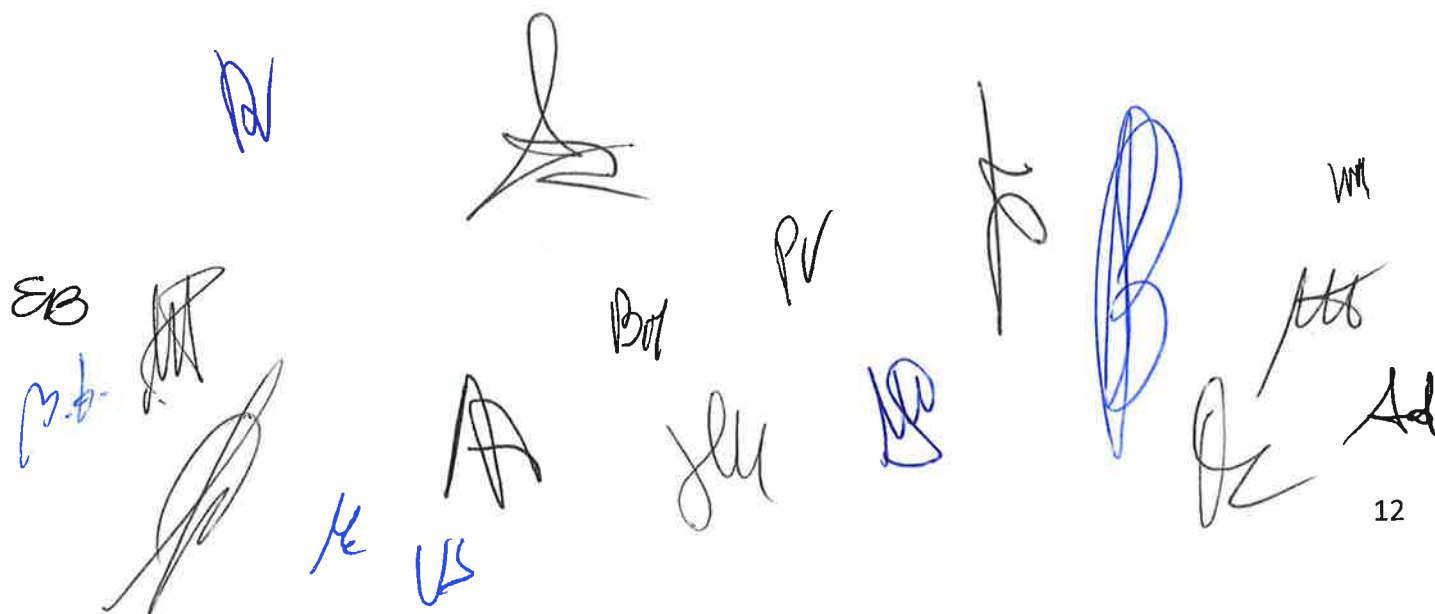
È fatta salva per l'Azienda la possibilità di avvalersi di ammortizzatori sociali per l'intera giornata del venerdì: in questo caso, non sarà scalata l'ora di permesso.

1.2. Lavoro Agile (smart working)

Premesse

Posto che il luogo dove si svolge l'attività lavorativa negli ultimi anni e soprattutto con lo scoppio della pandemia COVID-19, il concetto di ufficio/scrivania "fissi" sta tramontando perché incapace di rispondere alle esigenze dei dipendenti che sempre più dall'inizio del 2020 sono stati abituati a svolgere la propria attività lavorativa in vari luoghi/postazioni. L'ufficio deve quindi cambiare volto, non più la classica postazione "fissa" base dell'attività lavorativa ma soltanto uno dei tanti luoghi dove questa può essere svolta, ciò permettendo anche di raggiungere un miglior equilibrio tra la sfera privata e quella professionale. L'Azienda quindi valuterà per il futuro soluzioni tecnico-organizzative in grado di favorire e sviluppare tale attività anche attraverso l'ausilio di moderni sistemi organizzativi di prenotazione di postazioni nella massima flessibilità/produttività.

In ottemperanza ai provvedimenti governativi e di legge emanati nel corso del periodo emergenziale connesso con la diffusione del virus COVID-19 nonché a quanto stabilito dai Protocolli di settore, l'Azienda ha adottato per la quasi totalità dei Dipendenti impiegati, a partire già dallo scorso anno, la modalità di lavoro da remoto di cui alla L.22 maggio 2017, n. 81, nelle modalità semplificate previste dalla legislazione emergenziale, al fine di promuovere al massimo la tutela della salute dei Lavoratori durante il periodo di durata dello stato di emergenza, ridurre significativamente le occasioni di contatto all'interno dei luoghi di lavoro e favorire il distanziamento interpersonale.



Ciò premesso, l'Azienda intende confermare l'utilizzo di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, anche per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, determinando altresì favorevoli impatti ambientali e sulla mobilità delle persone.

Le Parti pertanto, richiamati i contenuti della legge n. 81 /2017, condividono l'opportunità di delineare congiuntamente i principi di svolgimento della prestazione lavorativa nella modalità di Lavoro Agile nell'ambito del presente accordo, che saranno applicati una volta cessata l'efficacia della citata legislazione emergenziale "semplificata".

Principi generali

Lo svolgimento della prestazione lavorativa nella modalità di Lavoro Agile, che si aggiunge alle modalità tradizionali di svolgimento dell'attività lavorativa, non costituisce una nuova tipologia contrattuale di rapporto di lavoro subordinato e comporta unicamente una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa secondo quanto segue:

- non muta gli obblighi, i doveri e i diritti posti in capo al Dipendente e al datore di lavoro previsti dalle vigenti norme di legge e di contratto collettivo nazionale di settore, e comporta il rispetto di tutte le disposizioni di legge e di normativa aziendale tempo per tempo vigenti;
- non costituisce variazione né della sede di lavoro, né dell'orario individuale di lavoro e della relativa collocazione temporale ivi comprese le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere;
- non determina alcun mutamento delle mansioni;
- non modifica il potere direttivo, disciplinare e di controllo (quest'ultimo in particolare esercitato nel rispetto della normativa di legge, delle policy aziendali vigenti e degli accordi sindacali aziendali ex art. 4, L. n. 300/1970 in essere) del datore di lavoro;
- deve assicurare da parte dei Dipendenti il medesimo impegno professionale e garantire gli stessi livelli di prestazione lavorativa e di servizio senza alcuna differenza rispetto a quella resa all'interno dei locali aziendali nell'ambito del normale orario di lavoro.

The bottom of the page contains numerous handwritten signatures and initials in blue and black ink. These include: a large blue 'W' at the top left; a black signature in the center; a blue 'EB' and 'bb' on the far left; a large blue signature below them; a black 'A' and 'VS' below that; a blue 'KE' to the left of the 'A'; a black 'BM' and 'PV' in the center; a blue 'BB' to the right of 'PV'; a large blue signature to the right of 'BB'; a black 'UP' at the top right; a black 'HA' and 'LB' below it; and a black 'AA' on the far right.

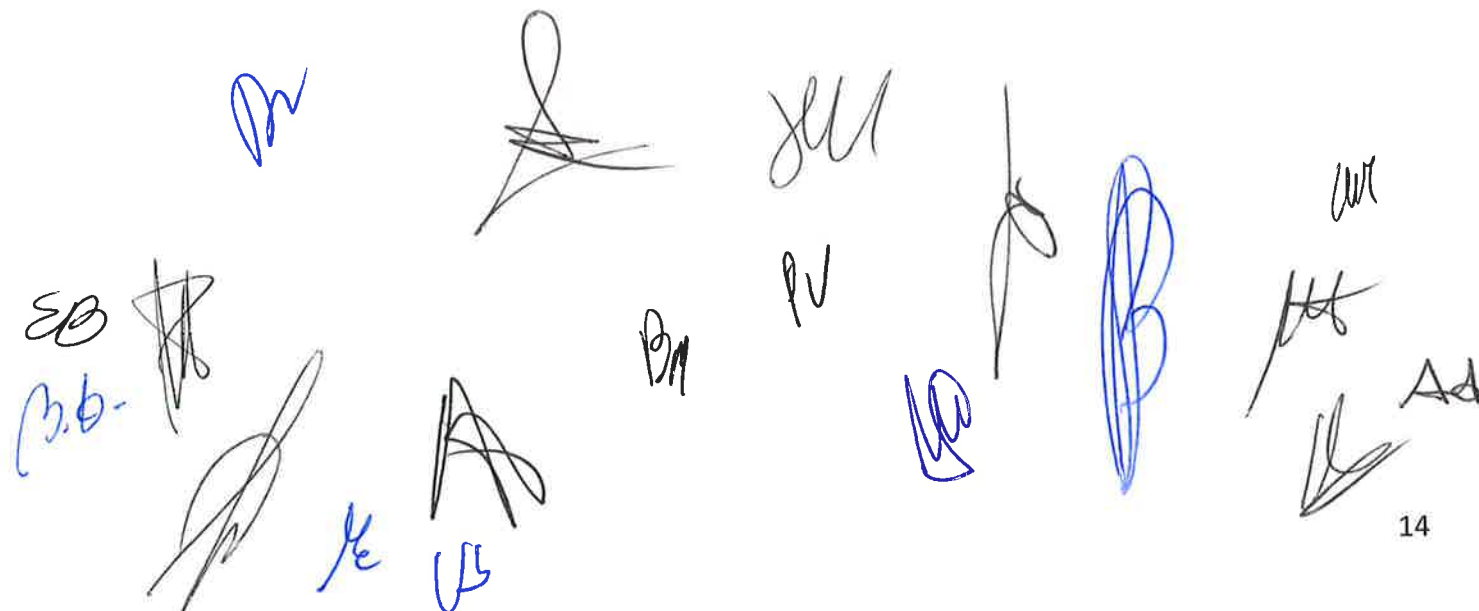
Destinatari

Sono destinatari del presente regolamento tutti i Dipendenti fino al VI livello impiegatizio. Per i livelli direttivi (Quadro e VII), la disciplina sarà stabilita negli accordi individuali di Lavoro Agile, tenuto conto della peculiarità delle relative funzioni e ruoli, nel rispetto della normativa di volta in volta vigente. Tutti i Dipendenti dovranno disporre di una connessione privata e fissa alla rete Internet (ADSL, Fibra o superiore) che rispetti i parametri tecnici definiti dall'Azienda e tempo per tempo comunicati. Agli stessi, nei limiti delle dotazioni disponibili, sarà garantita ove possibile un'adeguata strumentazione aziendale di supporto;

Tenuto conto della compatibilità con le mansioni espletate e l'organizzazione del lavoro, l'Azienda favorirà - là dove utile - la modalità di Lavoro Agile al fine di favorire il graduale reinserimento nell'ambiente di lavoro dei Dipendenti che rientrano in servizio dopo lunghi periodi di assenza.

Tempi di lavoro e regolamentazione pause

Nelle giornate di Lavoro svolte in modalità Agile, fermo restando il rispetto dell'orario di lavoro definito contrattualmente, la prestazione lavorativa si effettuerà, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza del Dipendente, con le caratteristiche di flessibilità temporale propria della sua categoria. Nelle medesime giornate, il Dipendente dovrà essere raggiungibile via email, via Zoom ovvero tramite analoghi strumenti di comunicazione e contatto che verranno messi a disposizione dall'Azienda, nonché via telefono, anche durante le fasce di contattabilità che fossero definite con il responsabile diretto. In caso di impossibilità ad essere reperibile, il Dipendente è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione via e-mail al suo responsabile. Il Dipendente dovrà inoltre rispettare il limite massimo di orario di lavoro giornaliero e settimanale previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicata, nonché i tempi di riposo spettanti ai sensi di legge e di contrattazione collettiva (ivi inclusa la pausa pranzo e con particolare riguardo al diritto alla disconnessione), il lavoro straordinario e/o supplementare di norma non è consentito ma in casi eccezionali e laddove necessario dovrà essere preventivamente autorizzato dal proprio responsabile, diversamente la "disconnessione" dovrà avvenire secondo i normali orari di lavoro. Durante i tempi di riposo e di



disconnessione - salvo particolari esigenze aziendali e fermo restando il rispetto dei tempi di riposo - non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa e, quindi, la lettura delle email, la ricezione delle telefonate aziendali, l'accesso e la connessione al sistema informativo aziendale. Durante i tempi di riposo e di disconnessione il Dipendente può quindi disattivare i dispositivi utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa. Considerata la necessità di rispettare i periodi di riposo giornalieri e settimanali, la pianificazione delle riunioni e/o comunque degli appuntamenti di lavoro avverrà per quanto possibile all'interno del normale orario di lavoro. Ove ciò non accadesse, nel caso di accertato superamento del normale orario di lavoro settimanale, saranno applicate le disposizioni in materia di lavoro straordinario. Le Parti riconoscono che lo svolgimento dell'attività di lavoro con modalità di Lavoro Agile favorisce e garantisce maggiore flessibilità nella gestione dei tempi di lavoro e che esigenze personali e/o familiari contingenti di breve durata possono essere gestite d'intesa con il responsabile diretto senza ricorrere alla fruizione di permessi (e quindi, ad esempio, prevedendo equivalenti periodi di recupero della prestazione lavorativa persa), fatta salva la possibilità di fruire dei permessi secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale ed aziendale.

Permessi

Fermo quanto sopra previsto, resta in ogni caso ammessa, secondo le ordinarie modalità, la fruizione su base oraria dei permessi ex L. n. 104/1992, dei congedi parentali di cui all'art. 32 del D.lgs. n. 151/2001 nonché dei riposi giornalieri di cui all'art. 39 del D.lgs. n. 151/2001. Rimangono inoltre immutati gli istituti delle ferie e dei permessi retribuiti che continueranno ad essere fruiti nel rispetto di quanto previsto in materia dalle vigenti disposizioni di legge, dal C.C.N.L. del Settore Tessile, dalla contrattazione collettiva applicata in Azienda e dalle prassi in essere.

Luoghi di lavoro

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di Lavoro Agile non determina alcuna variazione della sede di lavoro dei Dipendenti interessati e questi ultimi possono nelle giornate di Lavoro Agile svolgere la propria attività lavorativa in luoghi idonei, con esplicito divieto di locali pubblici o aperti al pubblico. Ove il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa fosse diverso dalla

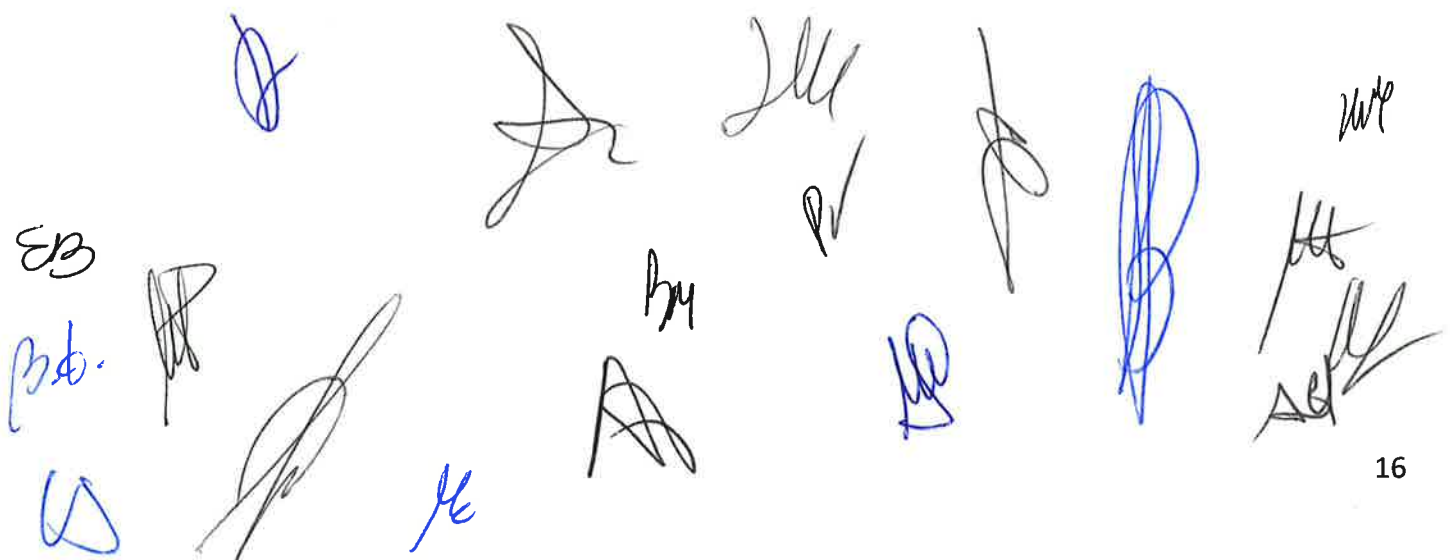
residenza o domicilio abituale, questo dovrà essere di volta in volta preventivamente comunicato al proprio responsabile nelle modalità definite dall'Azienda stessa. In ogni caso, qualunque luogo prescelto dal Dipendente dovrà consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa in condizioni di riservatezza (anche con specifico riferimento ai dati aziendali), tranquillità e sicurezza, consentendo altresì il collegamento con i sistemi aziendali. Resta inteso che, a prescindere dal luogo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di Lavoro Agile, non saranno ad alcun effetto riconosciuti per tali giornate i trattamenti di missione, ovvero qualsivoglia altra indennità comunque connessa all'allocazione del Lavoratore. L'Azienda potrà imporre al Dipendente la scelta di un diverso luogo di svolgimento dell'attività in modalità agile, qualora rilevi che quello prescelto non garantisce adeguate condizioni di riservatezza, tranquillità e sicurezza. L'Azienda ha facoltà di richiamare presso le sedi aziendali il Lavoratore in qualunque momento per ragioni tecniche organizzative.

Strumenti di lavoro

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di Lavoro Agile il Dipendente utilizzerà il personal computer portatile aziendale in suo possesso e/o lo smartphone aziendale, ove assegnato, e/o eventuali ulteriori strumenti di lavoro forniti dall'Azienda, ove assegnati, che dovrà utilizzare in linea con quanto previsto dalla policy sull'utilizzo degli strumenti elettronici aziendali, che disciplina anche le modalità di effettuazione dei controlli da parte dell'Azienda. In caso di malfunzionamento per qualsivoglia motivazione, il responsabile potrà chiedere chiarimenti al Dipendente e definire con lo stesso le modalità di prosecuzione dell'attività lavorativa (che potrà in casi eccezionali prevedere anche il rientro in sede).

Formazione

Le Parti riconoscono che lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di Lavoro Agile presuppone la fruizione dei corsi di formazione previsti dall'Azienda stessa, finalizzati a garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della prestazione lavorativa in modalità agile per tutti i Dipendenti coinvolti. L'Azienda conferma che nel periodo di vigenza del presente accordo continua ad essere privilegiato il ricorso a modalità di formazione da remoto anche per il personale non



interessato dalla modalità di Lavoro Agile, fatte salve specifiche esigenze formative non compatibili con la modalità di svolgimento da remoto.

Diritti sindacali

Durante lo svolgimento dell'attività di lavoro in modalità agile sono garantiti tutti i diritti sindacali spettanti ai Dipendenti come quando svolgono la loro attività nelle sedi aziendali, comprese le assemblee o i permessi previsti per gli incarichi sindacali, verrà inoltre istituita una bacheca sindacale virtuale elettronica dove ogni Lavoratore vi potrà accedere da remoto per poter visionare le informazioni e le novità sindacali.

Facoltà di recesso

Il Lavoro Agile potrà essere riconosciuto ai Dipendenti con contratto di lavoro sia a tempo determinato che a tempo indeterminato. Nel caso di tempo determinato, alla scadenza non vi sarà necessità di disdetta alcuna. Nel caso di tempo indeterminato, sia l'Azienda che il singolo Dipendente potranno recedere dall'accordo individuale di Lavoro Agile con un preavviso di almeno 30 giorni (90 gg. nel caso di Lavoratori disabili).

Sia il Dipendente che la Società potranno comunque sempre recedere dall'accordo individuale, senza alcun preavviso e in qualsiasi momento, per giustificato motivo.

In particolare, a titolo indicativo ma non esaustivo, costituiranno giustificato motivo di recesso:

- l'assegnazione del Dipendente ad altra struttura organizzativa o ufficio
- la variazione del ruolo,
- il trasferimento del Dipendente ad altra unità produttiva,
- l'introduzione di disposizioni di legge o di disposizioni contrattuali che impattino significativamente su questa modalità di lavoro,
- la trasgressione di uno o più punti disciplinati nel presente Regolamento, ovvero dell'apposita regolamentazione disciplinare sopra specificata,

- il venir meno del clima di fiducia e di lealtà quale fondamento necessario di tale specifica modalità di lavoro.

Nelle ipotesi in cui l'Azienda proceda al recesso, il Dipendente avrà sempre facoltà di chiedere un colloquio alla funzione Risorse Umane aziendale, anche con l'assistenza della RSU e/o delle Organizzazioni Sindacali cui sia iscritto e/o abbia conferito mandato.

Le Parti concordano che il numero dei recessi e le motivazioni che hanno portato ad eventuali recessi da parte dell'Azienda, saranno comunicati durante gli incontri di verifica previsti.

Salute e sicurezza

L'Azienda garantisce la salute e la sicurezza del Dipendente che svolge la prestazione in modalità di Lavoro Agile e a tal fine consegna al Lavoratore e ai rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Per la prestazione resa al di fuori dei locali aziendali, nell'attuazione delle norme prevenzionali, si terrà conto dell'assenza di una postazione fissa di lavoro. Al Dipendente che svolge la prestazione in modalità di Lavoro Agile, come previsto dall'art. 23 della L. n. 81/2017 viene garantita la copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali Dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. L'Azienda, attraverso l'RSPP si impegna ad incontrare gli RLS per la verifica e l'applicazione delle disposizioni previste in materia di salute e sicurezza.

Riservatezza dei dati aziendali e tutela della privacy

I Dipendenti sono tenuti alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in loro possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale, conseguentemente dovranno adottare in relazione alla particolare modalità della prestazione ogni comportamento idoneo a garantire tale riservatezza. Pertanto, i Dipendenti anche fuori dai locali aziendali dovranno osservare tutte le cautele, le istruzioni e le misure di sicurezza indicate dall'Azienda. Nell'ambito del Lavoro Agile, i principi più significativi a cui occorre ispirare la propria condotta sono la riservatezza, l'attenzione, la precisione, l'ordine. In particolare, e considerata la mancanza di una sede di lavoro, i Dipendenti

si atterranno alle vigenti policy in materia di trattamento dei dati e assicureranno la massima riservatezza nella conservazione, visualizzazione e stampa dei documenti aziendali, avendo cura di conservare tutta la documentazione di rilevanza aziendale, in qualunque formato essa sia, nel luogo prescelto per il Lavoro Agile con modalità tali da garantirne la riservatezza e, successivamente, riportarla in Azienda. In ogni caso, apposita informativa, consegnata ai Dipendenti all'atto della sottoscrizione dell'accordo individuale di Lavoro Agile, declinerà compiutamente i doveri inerenti la riservatezza dei dati aziendali.

Sicurezza informatica

I Dipendenti dovranno rispettare tutte le policy e/o regolamenti relativi all'utilizzo della posta elettronica e all'accesso alla rete aziendale già comunicati e noti a tutti e comunque sempre disponibili nella intranet aziendale ai seguenti link:

Regolamento IT → <https://intranet.benettongroup.org/regolamento-informatico>

Sezione Sicurezza informatica → <https://intranet.benettongroup.org/sicurezza-informatica>

Durata e incontro di verifica

Le Parti stabiliscono che l'efficacia del presente regolamento in materia di Lavoro Agile è subordinata alla decadenza della normativa emergenziale "semplificata" sopra citata ad oggi prevista fino al 31/12/2021. A questo proposito, le Parti si impegnano ad effettuare un incontro di verifica congiunta entro 60 giorni dalla prima applicazione del presente regolamento e a dare corso ad incontri periodici con l'apposita Commissione Tecnica Paritetica, per esaminarne i risultati, di norma con cadenza quadrimestrale. In sede di incontro l'Azienda fornirà alle RSU un aggiornamento rispetto all'andamento dei rientri presso la sede di lavoro.

1.3. Lavoro a Tempo Parziale (Part time)

Le Parti concordano sull'opportunità di favorire, nel rispetto delle necessità tecniche, organizzative e produttive, un più ampio utilizzo del contratto di lavoro a tempo parziale, quale strumento che può favorire una migliore conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro.

In particolare, quale condizione aziendale di miglior favore, le percentuali di cui all'art. 40 del vigente C.C.N.L. del Settore Tessile lettera a) sono elevate al 20% del personale in forza a tempo indeterminato.

L'articolazione oraria a tempo parziale (di tipo orizzontale, verticale e/o misto), la durata e la collocazione temporale della prestazione di lavoro a tempo parziale saranno oggetto di accordo individuale. Qualora la prestazione a tempo parziale non potesse essere svolta nel reparto / ufficio di appartenenza, l'Azienda potrà offrire al/alla Dipendente interessato/a, se compatibile con le esigenze tecniche, organizzative e produttive, la possibilità di lavorare in altro ufficio / reparto.

Oltre alle ipotesi già previste dalla legge e dal vigente C.C.N.L., l'Azienda accoglierà, sempre nel limite complessivo del 20%, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate dalla necessità di accudire i figli fino al compimento di 14 anni: in tale specifico caso, il/la Dipendente potrà richiedere una riduzione dell'orario di lavoro settimanale di tipo orizzontale pari al 50% dell'orario normale. Diverse articolazioni orarie dovranno invece essere concordate con l'Azienda.

Nel caso un/una Dipendente rappresenti una breve esigenza, comunque non superiore a mesi due, di svolgere la prestazione lavorativa per un orario inferiore a quello normale, l'Azienda, in luogo della trasformazione a tempo parziale, potrà concedere permessi non retribuiti, previo esaurimento degli istituti individuali retribuiti (ad es. ferie o permessi).

CAPITOLO 2 - I MESTIERI DEL FUTURO

Le sfide imposte dal mercato offrono un chiaro orientamento riguardo a come i mestieri all'interno delle aziende e le competenze richieste per svolgerli sono destinati a cambiare radicalmente negli anni a venire.

Le Parti hanno a lungo discusso su questi temi individuando alcune direttrici principali: il ricambio generazionale, il rinnovamento delle competenze, i nuovi mestieri nell'ambito dei servizi a supporto al business; l'autoimprenditorialità; la formazione continua; i percorsi di carriera delle giovani generazioni.

2.1. Il ricambio generazionale

Il ricambio generazionale è il processo che conduce al passaggio di conoscenze e responsabilità gestionali dalla generazione presente a quella emergente. Richiede attenzione e una gestione dedicata, in quanto impatta e produce effetti sulla continuità operativa dell'Azienda e sui risultati.

Da una statistica interna emerge che l'Azienda si caratterizza per la convivenza, nei luoghi di lavoro, di ben quattro diverse generazioni che vanno dai baby boomer (nati dopo il 1946) fino alla generazione Z (nati dopo il 1995). La sfida oggi è rafforzare un equilibrio e una relazione di fiducia tra le diverse generazioni all'interno dell'organizzazione, introducendo una serie di azioni dedicate e tempestive rispetto alle nuove richieste dal mercato del lavoro e dei mestieri.

Il presente accordo integrativo aziendale dovrà quindi garantire anche la gestione del passaggio generazionale, un cambiamento in termini di stile di relazione e gestione, di equilibri, di processi di lavoro e di conoscenze attraverso:

- la valorizzazione delle competenze delle risorse senior che nel breve/medio periodo lasceranno l'Azienda per la pensione;
- la creazione di opportunità di crescita interna per le risorse più giovani;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there are: a signature starting with 'EB', a signature starting with 'B.b.', a signature starting with 'US', a signature starting with 'A', a signature starting with 'VP', a signature starting with 'A', a signature starting with 'B', a signature starting with 'A', and a signature starting with 'A'. There are also some other initials and marks scattered around.

- la promozione di occasioni di scambio e apprendimento tra risorse senior e i più giovani (i "nativi digitali");
- lo sviluppo e il monitoraggio della motivazione interna e della produttività delle risorse durante tutto il periodo di permanenza in Azienda.

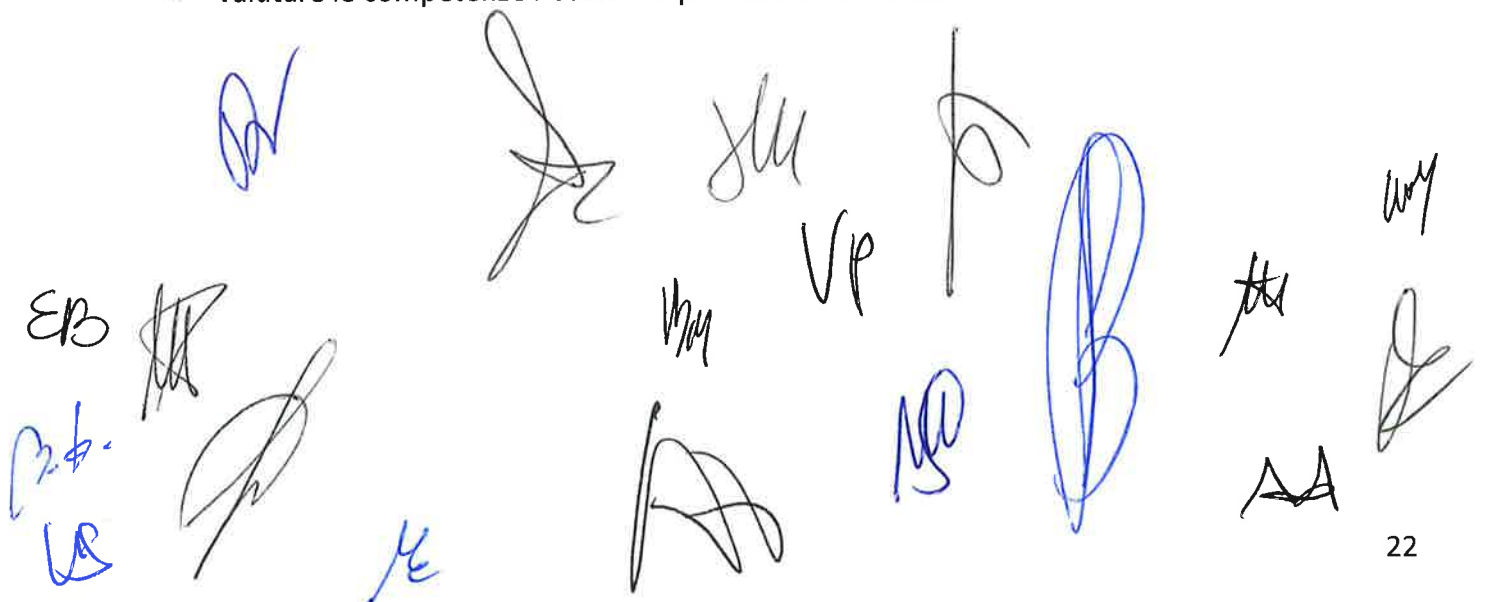
Le azioni individuate tra le parti, per garantire quanto sopra si concretizzano in:

- pianificazione e supporto nella gestione del passaggio di competenze con attenzione agli aspetti tecnico-specialistici del mestiere delineando attività, processi, interlocutori e tempi (modulo gestione delle conoscenze - "Knowledge Management");
- formazione in affiancamento ("training on the job") con la persona esperta/senior. Si tratta di imparare, osservando ma soprattutto mettendo in pratica e sperimentando, attraverso un processo che favorisca momenti di confronto (feedback) continui;
- l'accompagnamento e il supporto tra risorsa senior e risorsa più giovane in crescita (mentoring). Il collega senior si prende cura e promuove lo sviluppo professionale della risorsa più giovane attraverso momenti di incontri individuali, di condivisione e di trasferimento di conoscenze, consigli ed esperienze, oltre che supporto in situazioni professionali quali ad esempio partecipazioni ad incontri importanti.
- Formazione sulla gestione del trasferimento delle conoscenze: come individuare le attività chiave e le conoscenze tecnico-specialistiche da trasferire, gli strumenti e le metodologie da adottare per un efficace e generoso passaggio di consegna.

2.2. Il rinnovamento delle competenze

In un delicato momento di ricambio generazionale, le parti dovranno vigilare affinché l'avvicendamento crei valore all'intera organizzazione dando continuità ai processi chiave. Le parti dunque prendono reciprocamente atto della necessità di avviare nuovi e periodici confronti finalizzati a:

- valutare le competenze necessarie per i nuovi mestieri:



- facilitare ed accelerare l'accesso alla formazione con piattaforme di auto apprendimento anche tramite utilizzo di Credito Welfare per acquistare ore di formazione a catalogo online;
- condividere nuovi percorsi di formazione fruibili per mestieri specialistici come quelli di Manutentore meccanico e elettronico, Carrellista, Digital Specialist, anche in collaborazione con enti di formazione esterni, con lo scopo di facilitare anche la nuova occupazione;
- Ampliare l'offerta di nuovi ruoli all'interno.

2.3. I nuovi mestieri nell'ambito dei servizi a supporto al business

Il mercato ha cambiato l'asse del processo di creazione di valore, ponendo tra i vari tasselli indispensabili quello del mercato on line. Ciò comporta cambiamenti di mindset e di processi a supporto del business, quali per esempio i flussi logistici che devono ridurre in maniera radicale i tempi aumentando la connotazione di servizio verso i clienti. La logistica dunque diventa uno dei cardini per accrescere la fidelizzazione del cliente e lottare contro la concorrenza

Il modello di business di Benetton Group mette il consumatore al centro di tutti i processi aziendali. Questo approccio ha portato all'evoluzione della strategia logistica, che oggi è improntata alla customizzazione dei servizi in base alle esigenze dei punti vendita, alla riduzione dell'impatto ambientale e al raggiungimento di un maggior livello di tracciabilità dei capi. Oltre ai processi, anche sugli ambienti di lavoro si rende necessaria una profonda rivisitazione e pertanto l'Azienda ha strutturato una serie di iniziative volte a rendere più efficace, gradevole, motivante e flessibile l'attività lavorativa nei reparti logistici. Benetton Group intende migliorare le condizioni delle persone che lavorano in questi reparti attraverso una serie di azioni finalizzate a garantire l'equilibrio psico-fisico nell'ambiente lavorativo.

Le Parti si danno atto che l'Azienda sta lavorando per migliorare la qualità del lavoro anche delle persone che operano in Logistica, attraverso una serie di iniziative che costituiscono il progetto "United Colors Of Logistics", basato sui seguenti principi:

- rafforzare il senso di appartenenza aziendale;

- aumentare la soddisfazione dei Lavoratori;
- favorire il coinvolgimento dei Lavoratori, al fine di migliorarne la prestazione individuale.

Le iniziative che costituiscono il progetto sono raggruppate in tre macro categorie:

2.4. Restyling degli ambienti

- rinnovamento delle aree comuni, attraverso l'applicazione di adesivi e pannelli colorati e recanti logo aziendale per rendere l'ambiente più stimolante e identificativo;
- creazione di alcune aree break open-space con posizionamento dei distributori automatici di bevande e snack con alcune sedute e complementi d'arredo, per consentire ai Dipendenti di godere delle pause in un ambiente rinnovato e più accogliente;
- assegnazione di una specifica divisa aziendale composta da vari elementi di abbigliamento atta a riqualificare la professione delle persone dei comparti logistici;

2.5. Attenzione al benessere delle persone

- assegnazione di alcuni "reggi in piedi" agli addetti alle attività di imballaggio (packing), per agevolare l'attività lavorativa, secondo le indicazioni dell'RSPP e del medico competente;
- creazione di postazioni internet per rapidi utilizzi durante le pause di lavoro;
- progettazione di un nuovo percorso pedonale esterno per favorire gli spostamenti dei Lavoratori tra i vari ambienti.

Attraverso tali iniziative l'Azienda intende rafforzare il senso di appartenenza, il coinvolgimento dei Lavoratori nonché migliorare la qualità del lavoro, con un effetto positivo sulle prestazioni.

2.6. Riconoscimento e competenze

Un focus importante è rappresentato dal costante rinnovamento delle competenze e della valorizzazione dei Lavoratori all'interno delle unità produttive del Centro Imballo e della Logistica.

Pertanto le parti concordano che entro il 31 marzo 2022, l'Azienda inquadrerà al III livello C.C.N.L. del Settore Tessile gli operai addetti al Centro Imballo, ora inquadrati nel II livello, a condizione che, alla stessa data di sottoscrizione siano ancora in forza ed abbiano maturato almeno 10 anni di anzianità aziendale. Il passaggio al livello superiore avverrà in ragione di n. 4 Dipendenti al mese, in ordine di anzianità aziendale individuale. Per gli altri operai addetti all'imballo che avessero un'anzianità aziendale inferiore a 10 anni alla data di sottoscrizione del presente Accordo, il passaggio al livello III C.C.N.L. citato avverrà entro il 31/12/2022.

Vengono confermate inoltre le maggiorazioni già in essere in azienda.

2.7. Trattamento di Malattia Operai

Quale condizione di miglior favore relativamente all'indennità economica della malattia per i lavoratori con qualifica di operaio, entro 30 giorni dalla stipulazione del presente Accordo e limitatamente alla sua durata, a tutti le Lavoratrici ed i Lavoratori con qualifica operaia, l'Azienda riconoscerà l'integrazione economica al 100% dei primi n. 3 giorni di malattia per ogni evento certificato.

2.8. L'autoimprenditorialità

Il rilancio post-pandemico offre opportunità rilevanti in ambito di ripensamento della carriera individuale. L'Azienda ha deciso di offrire una possibilità di autoimprenditorialità ai Lavoratori che decideranno interessanti.

Fra le varie azioni atte a favorire la ricollocazione delle persone all'esterno, l'Azienda offre infatti l'opportunità ai Dipendenti che ne facciano richiesta e che posseggano le capacità di sviluppare e rendere operativo e redditizio un progetto imprenditoriale la possibilità di aprire un punto vendita a marchio "UNDERCOLORS".

Il marchio ha un modello distributivo attrattivo oltre che un interessante campo di sperimentazione. Il programma relativo all'autoimprenditorialità prevede il supporto delle figure specialistiche

interne al marchio in modo da offrire al neoimprenditore la giusta formazione e un supporto mirato riguardante tutte le fasi propedeutiche e necessarie all'avvio di una nuova attività (dalla ricerca territoriale del punto vendita al momento dell'apertura vera e propria del negozio).

L'Azienda mette a disposizione una formula contrattuale di "franchising" dedicata per l'apertura di un punto vendita UNDERCOLORS formato strada o in centro urbano.

Le condizioni saranno dettagliate meglio agli interessati previo incontro di approfondimento dedicato.

2.9. La formazione continua

In un mercato altamente competitivo e globalizzato, il contesto economico e l'incessante progresso tecnologico fanno sì che l'Azienda non possa prescindere dal mantenere e migliorare costantemente il livello di produttività, efficienza, prodotto, qualità, distribuzione, servizio al cliente e time-to-market. Ciò ha richiesto un ripensamento delle modalità di approccio alla formazione, che rimane un elemento chiave della competitività aziendale e della valorizzazione del capitale umano.

A questo si aggiunge il momento pandemico che ha accelerato una serie di tendenze alla digitalizzazione della formazione già in atto. Da questo punto di vista l'Azienda ha saputo reagire prontamente rafforzando le opportunità di formazione attraverso l'integrazione di modalità di fruizione esistenti con le nuove: l'aula in presenza si alterna sempre più alla formazione digitale (aule virtuali, webinar). Infine la piattaforma formativa digitale COLORS ACADEMY rende accessibili una serie di contenuti come video, percorsi e-learning, materiale formativo e suggerimenti per approfondire, con la finalità di facilitare ed allenare l'apprendimento continuo. Tutti i Dipendenti sono in possesso delle credenziali di accesso personali, un aspetto che consente anche di monitorare i percorsi formativi dei singoli. La piattaforma è accessibile attraverso la intranet aziendale e tramite sito web, con credenziali dedicate.

L'Azienda ha quindi messo in campo una risposta concreta a supporto dell'importante leva della formazione continua dei Dipendenti ("life long learning"), finalizzata alla loro crescita professionale

durante l'intero arco lavorativo, favorendo la maggiore conoscenza e familiarità dei vari processi organizzativi in continua evoluzione.

I programmi formativi sono progettati quindi considerando tali obiettivi e le sfide professionali delle persone da un punto di vista: manageriale, tecnico-specialistico e digitale.

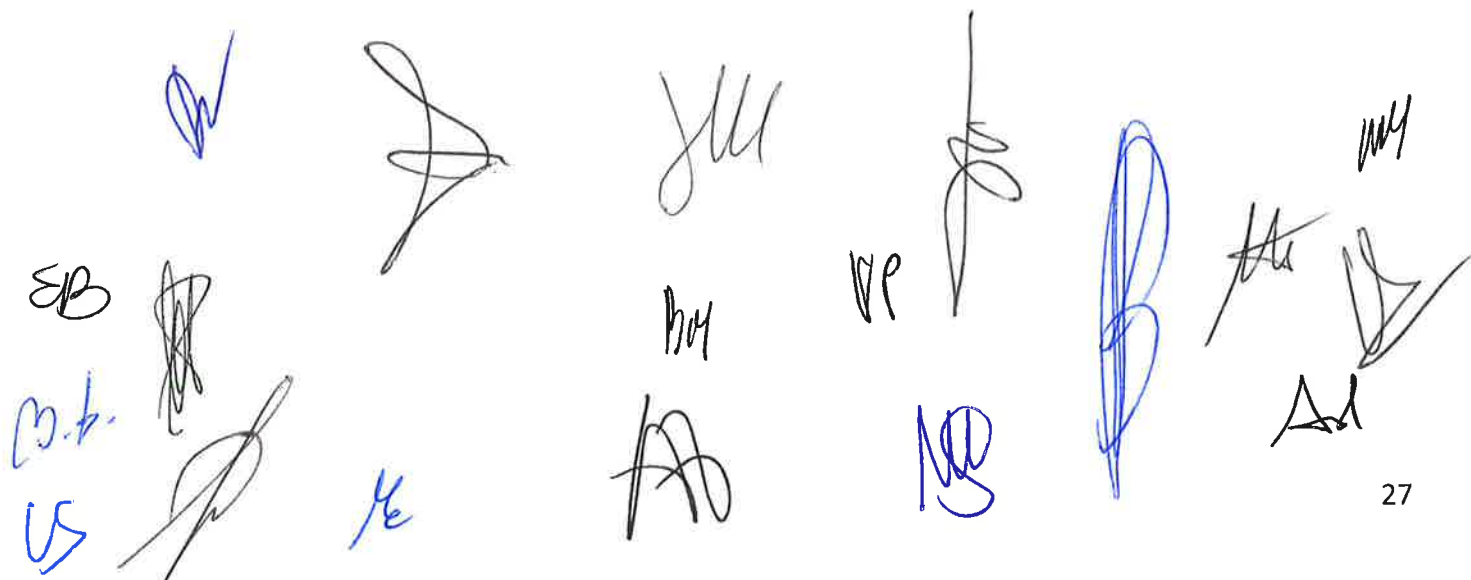
Relativamente alla formazione manageriale proponiamo percorsi che approfondiscono quattro aree di competenze chiave:

- Analisi Economica: per comprendere l'importanza dell'analisi e della lettura dei numeri, in particolare quelli che caratterizzano il contesto aziendale e favoriscono la presa di decisioni e l'assunzione di responsabilità;
- Strategia e Tattica: per allenare la capacità innovativa e strategica approfondendo metodologie e tendenze del momento;
- Esecuzione (Progettualità): per sviluppare la competenza relativa alla gestione di un progetto ed alla sua realizzazione sia in termini di coordinamento di attività sia di evoluzione nel tempo;
- Persone: per conoscere il proprio stile relazionale oltre che di gestione di una squadra (nel caso di responsabili) accrescendo in questo modo la consapevolezza personale, la capacità comunicativa e di lavoro in squadra.

In merito alla formazione tecnico-specialistica, si risponde in maniera dedicata alle esigenze relative alle professioni presenti in Azienda, con la finalità di accrescere ed allineare le competenze di ciascuna funzione e acquisire o migliorare professionalità chiave nel contesto aziendale di oggi.

Relativamente alle competenze informatiche, nello specifico il pacchetto Office, dopo una valutazione del livello di partenza, sono proposti percorsi di gruppo che portano le persone ad un livello di autonomia ed efficacia rispetto a quanto richiesto dal ruolo di ciascuno.

Infine il tema della trasformazione digitale per il cambiamento riveste una valenza strategica per il cambio generazionale e di armonizzazione tra vecchie e nuove competenze. Proprio con questa chiave l'Azienda ha strutturato un programma formativo di ampio respiro per accompagnare il



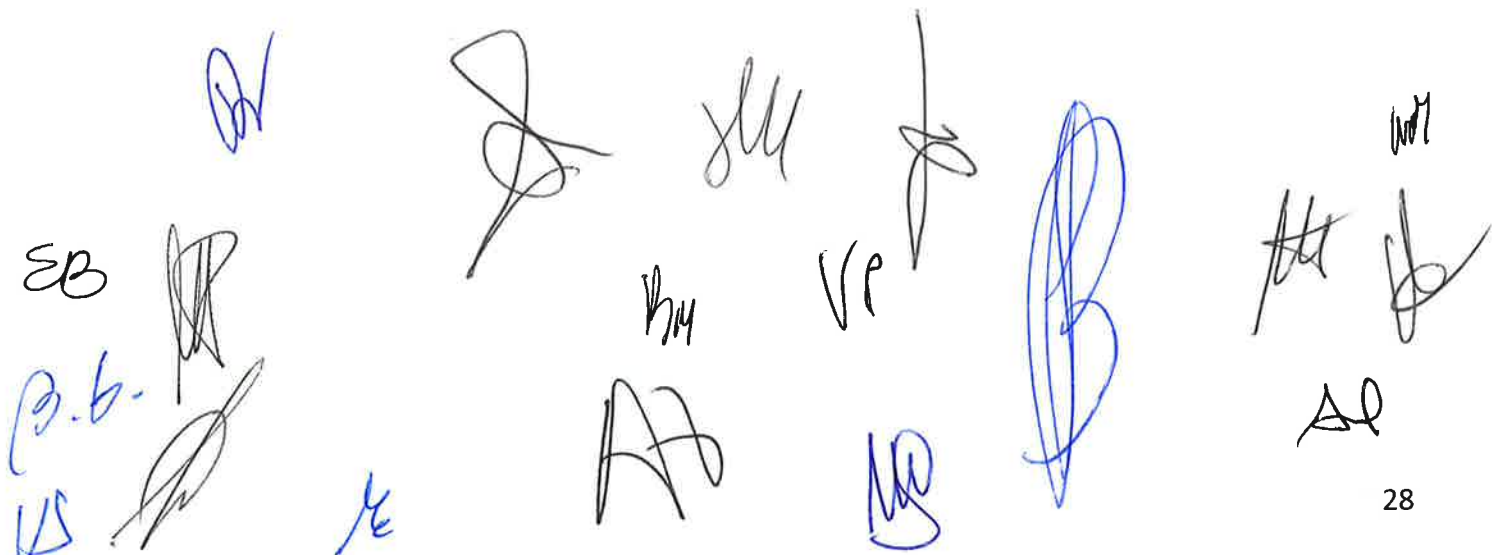
cambiamento generato dall'implementazione di nuovi strumenti nel contesto aziendale, e dall'innovazione di processi e operatività che tali strumenti generano.

La dimensione formativa segue infatti da vicino il rinnovamento dei processi e degli strumenti aziendali, supportandone l'adozione e facilitandone un utilizzo consapevole, fornendo modalità concrete per superare le difficoltà che ogni cambiamento comporta.

Il programma "Be Digital - Comprendere il mondo Digitale" è articolato tramite percorsi online, aula virtuale o webinar liberamente accessibili a tutti i Dipendenti, tramite condivisione con il proprio responsabile. Obiettivo principale del programma è consentire l'aggiornamento sia di quelle competenze trasversali divenute chiave nel processo di trasformazione digitale (gestione delle relazioni lavorative da remoto, utilizzo degli strumenti digitali per l'apprendimento, gestione delle riunioni, etc.) sia di quelle competenze pratiche relative all'utilizzo degli strumenti digitali più diffusi in Azienda (gestione delle videochiamate, uso ottimale delle mail, utilizzo di contenuti multimediali nelle presentazioni etc.). Le iniziative formative sono comunicate in modo da garantirne la massima diffusione e pertanto la più ampia adesione aziendale utilizzando i canali ufficiali aziendali: mass mail, intranet etc. Inoltre i webinar e altri contenuti sono registrati per essere resi disponibili in un momento successivo, agevolandone così ulteriormente l'accessibilità. Il programma mira inoltre a sviluppare l'autoconsapevolezza delle proprie competenze, tramite un breve questionario "Digital quante ne sai?" Come elemento chiave motivazionale per l'attivazione di un percorso formativo trasformativo.

Le parti riconoscono l'importanza di un cambiamento radicale di competenze e attitudini per il futuro, necessario ad affrontare le sfide del mercato globale. A tal proposito infatti saranno individuati in Azienda "Digital Ambassador", ovvero colleghi che grazie alle loro conoscenze relative ai principali strumenti digitali potranno affiancare coloro che hanno bisogno di riallineare le proprie competenze professionali con il nuovo modo di lavorare digitale.

Le parti quindi riconfermano l'importanza della formazione quale strumento strategico per fornire alle persone di Benetton Group una serie di strumenti mirati a migliorarne il coinvolgimento, le competenze e le performance, per renderle protagoniste dei processi e delle trasformazioni

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose grid-like pattern across the bottom of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more elaborate, stylized names.

organizzative presenti e future. In momenti di accelerazione come quelli che stiamo vivendo, la formazione è anche la chiave della riqualificazione e dell'apertura di nuove opportunità professionali, imprescindibili in un contesto di crescente anzianità aziendale.

L'autonomia aziendale nella progettazione e nella realizzazione delle iniziative formative rimane un caposaldo imprescindibile pur nella profonda collaborazione che le Parti intendono mantenere ed implementare con particolare riferimento alla progettazione e realizzazione di attività formativa bilaterale utilizzando anche progetti finanziati da Fondimpresa o altri Enti.

Le Parti inoltre riconfermano quanto previsto nel precedente accordo integrativo, ponendo l'accento sull'importanza e sui compiti affidati alla già esistente "Commissione Tecnica paritetica sulla formazione" (composta da sei rappresentanti per parte) che lavorerà congiuntamente al fine di:

- definire e individuare i migliori trend formativi in grado di fornire un supporto mirato ai Dipendenti mettendoli in grado di affrontare i rapidi cambiamenti richiesti dalle nuove attività lavorative;
- rendere disponibili le informazioni fra Azienda e coordinamento RSU ed i membri della predetta commissione sui seguenti temi:
- piani formativi che si intendono attivare;
- investimenti previsti per la formazione e le relative fonti di approvvigionamento a livello europeo, nazionale, regionale ecc.

Sempre all'interno della "Commissione Tecnica paritetica sulla formazione" sarà prevista una sessione specifica di confronto in cui:

- effettuare un’analisi dei fabbisogni formativi;
- definire progetti di formazione mirati;
- prendere in considerazione le indicazioni riguardanti proposte di interventi formativi avanzate dalla predetta Commissione Tecnica.

Handwritten signatures and initials in black and blue ink. The signatures are arranged in two rows. The top row includes a blue signature, a black signature, a black signature, a black signature, a blue signature, a black signature, and a black signature. The bottom row includes a black signature, a blue signature, a black signature, a black signature, a blue signature, a black signature, and a black signature. The page number 29 is visible in the bottom right corner.

Tenuto conto dei profondi processi di riorganizzazione in atto, l'Azienda ribadisce il suo impegno, in caso di specifiche necessità, ad analizzare le occorrenze occupazionali ed a concordare con le RSU e le Organizzazioni Sindacali specifici percorsi formativi finalizzati a facilitare la ricollocazione sia interna che esterna dei Dipendenti eventualmente coinvolti attraverso una riqualificazione delle competenze individuali e percorsi di autoimprenditorialità.

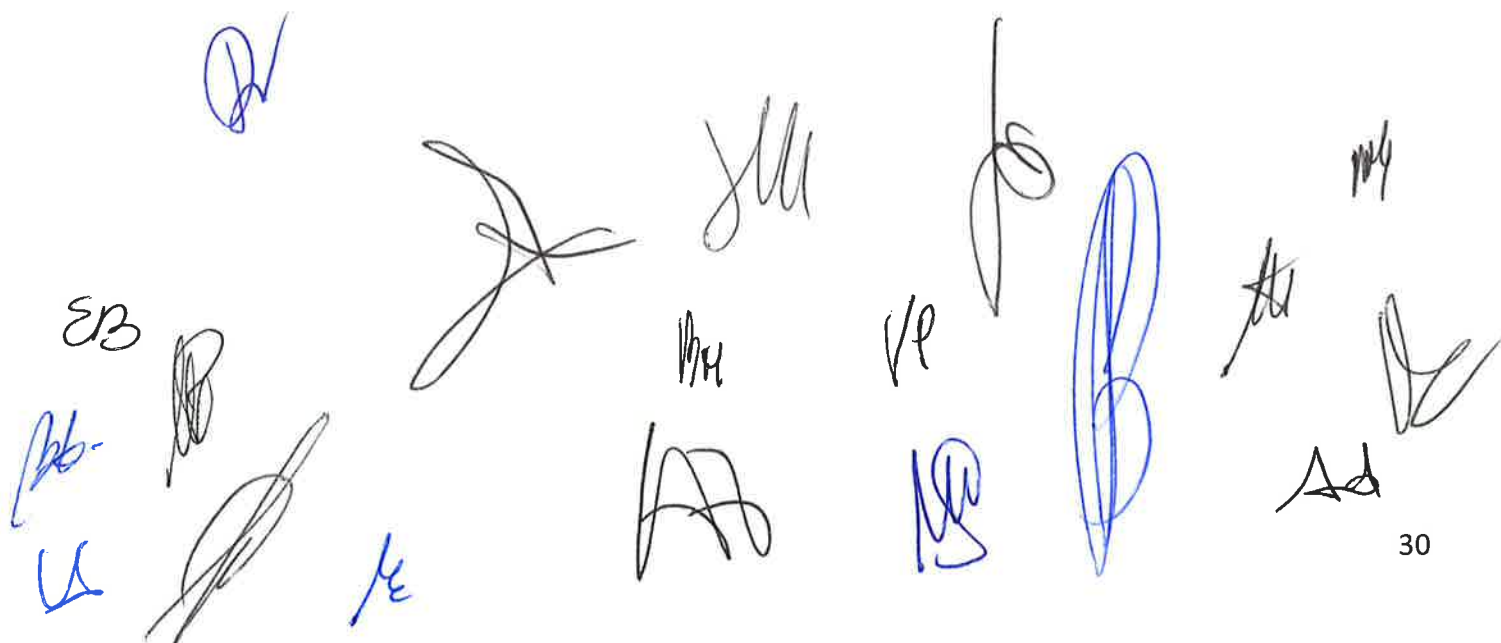
Con i delegati della sicurezza ed i responsabili aziendali preposti saranno inoltre definite modalità per realizzare corsi di formazione ed informazione per il miglioramento continuo della prevenzione e sicurezza delle condizioni di lavoro in Azienda.

Infine le parti valuteranno un piano di formazione specifico per i delegati sindacali e la programmazione di adeguati percorsi informativi per i Dipendenti sui temi Welfare aziendale, assistenza sanitaria, Lavoro Agile e conciliazione vita-lavoro.

La necessità di confrontarsi con i più elevati livelli di competitività nell'ambito delle nuove tecnologie richiede una costante valorizzazione delle risorse umane attraverso azioni formative adeguate. Pertanto, anche al fine di soddisfare fabbisogni professionali sempre più crescenti, l'Azienda è impegnata ad un piano di formazione continua del personale nell'ambito della protezione e sicurezza dei dati per accrescere le competenze individuali in funzione delle mansioni e dei contesti lavorativi.

CAPITOLO 3 - STILI DI VITA E DI LAVORO

La mutazione del contesto sociale avvenuta in seguito alla pandemia potrebbe comportare un'ulteriore revisione degli stili di vita delle persone. In particolare il distanziamento sociale e lo svolgimento delle attività scolastiche in modalità inedite sono fattori che impongono all'Azienda di trovare nuove soluzioni, per offrire ai Dipendenti condizioni di lavoro conciliabili con una nuova normalità, ancora in fase di definizione.



Le Parti concordano di lavorare da subito su alcune tematiche relative ai nuovi stili di vita, e di rimandare altre tematiche a confronti futuri.

3.1. Flessibilità per individui e famiglie

Il momento che la società sta vivendo pone una serie di interrogativi su come conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari creando quella che viene definita nuova normalità. In questo contesto le famiglie con figli in età scolare sono quelle più esposte e quelle sulle quali la ricerca di soluzioni organizzative che possano conciliare le esigenze lavorative con quelle di vita possono rendere efficace servizio. Di seguito una serie di misure atte allo scopo:

Supporto ai genitori di bambini in età scolare

L'Azienda offrirà ai genitori con figli in età scolare di svolgere colloqui da remoto con gli insegnanti durante l'orario di lavoro, per un massimo di 15 minuti al giorno. Il Lavoratore potrà spostarsi in un luogo diverso da quello di svolgimento delle attività lavorative (nel caso stia svolgendo la sua prestazione lavorativa all'interno dell'Azienda), o disconnettersi per un massimo di 15 minuti nel caso stia prestando il suo lavoro in modalità agile. Tutte le richieste di colloquio scolastico dovranno pervenire al responsabile di reparto o ufficio con almeno 48 ore di anticipo.

Esigenze di flessibilità oraria

Al fine di favorire la conciliazione vita-lavoro, l'Azienda prevede di adottare le seguenti misure di flessibilità, laddove compatibili con le esigenze tecniche, organizzative e produttive:

- Orario di entrata al lavoro flessibile dalle 8:00 alle 9:30;
- Orario di pausa pranzo flessibile;
- Possibilità nel caso di esigenze tecniche, organizzative e produttive di effettuare Lavoro Agile anche per l'intera settimana lavorativa;
- Possibilità di effettuare mezza giornata di Lavoro Agile e mezza in presenza in ufficio.

Si precisa che ognuna di queste misure, dovrà essere concordata preventivamente con il proprio responsabile che ne valuterà la fattibilità anche in coerenza con i carichi di lavoro previsti.

Il Gruppo Benetton negli anni ha operato con il Sindacato per riconoscere ai dipendenti una serie di vantaggi tangibili che di seguito possono essere così riassunti:

3.2. Welfare

Benetton Per Te promuove iniziative rivolte al benessere delle persone e alle loro famiglie, intervenendo in diverse aree con attività annuali e progetti pluriennali, per migliorare la qualità del work-life balance e dello stare bene in Azienda;

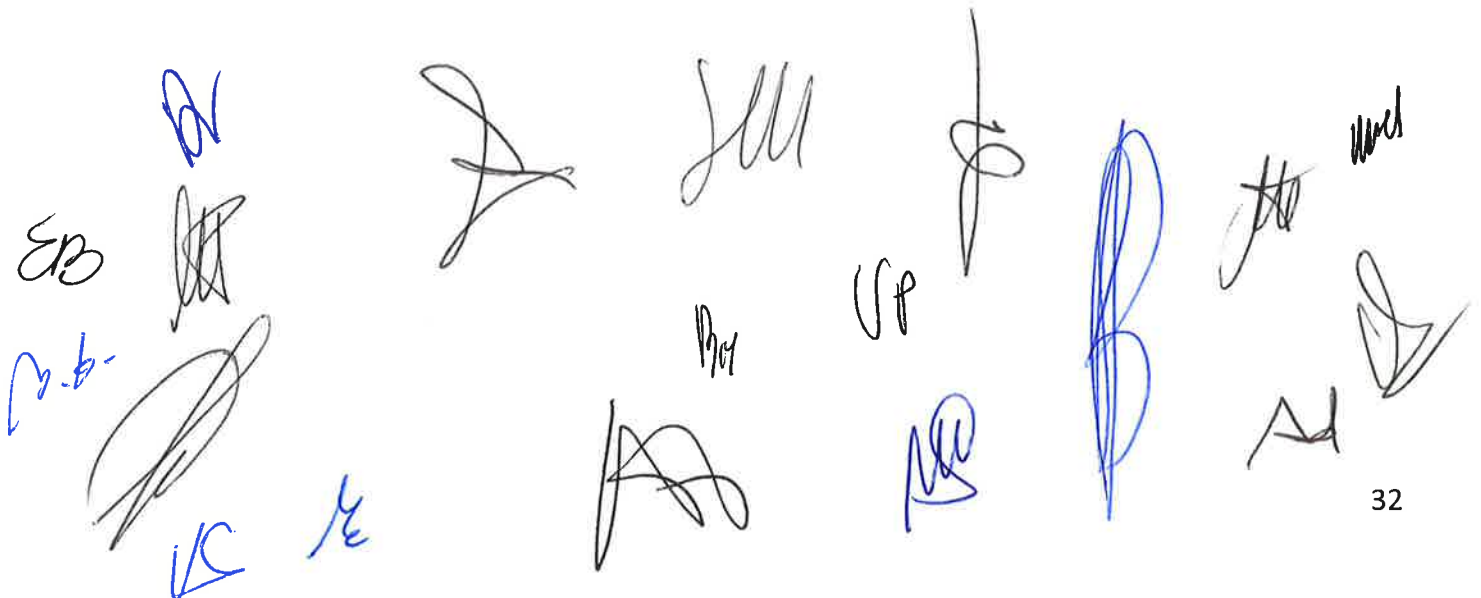
Conciliazione Vita-Lavoro, Salute, Famiglia, Risparmio: sono questi gli ambiti di intervento del sistema Welfare Benetton, un vero e proprio percorso articolato in diverse fasi ed iniziative.

Alcune iniziative sono utilizzabili con il Credito Welfare grazie ai vantaggi offerti dai Flexible Benefit.

3.3. Banca Ore Etica

Le Parti riconfermano, per la vigenza del presente Accordo, l'attuale impianto della Banca Ore Etica. Attraverso di essa, ciascun Dipendente a tempo indeterminato può donare, su base volontaria, una parte o la totalità delle ore accantonate negli anni precedenti a titolo di "ferie, ex-festività sopresse e banca ore" a favore di uno o più colleghi individuati in via riservata e nel pieno rispetto della privacy che ne avessero la necessità per gravi motivi comprovati. La Banca Ore Etica rappresenta un importante strumento che favorisce il benessere organizzativo intervenendo sulla conciliazione tra vita privata e vita lavorativa.

L'Azienda continuerà a contribuire, per la vigenza del presente CIA, al numero delle ore donate in pari numero a quelle cedute dai Dipendenti. Le Parti intendono sottolineare l'utilità e l'efficacia che tale istituto ha dimostrato sin dalla sua introduzione, contribuendo a sostenere i Dipendenti

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black and blue ink, arranged in a loose horizontal line across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible. Some signatures are in blue ink, while others are in black.

beneficiari in momenti di difficoltà personali e familiari. La specifica "Commissione Welfare, conciliazione vita-lavoro e lavoro agile (smart working)", di seguito indicata come "Commissione Welfare" si occuperà di aggiornare e sviluppare nuove casistiche di fruizione.

Anche il Credito Welfare può alimentare la Banca Ore Etica, se non utilizzato entro la fine del periodo di spesa di ciascun anno, confluisce infatti come valore nella Banca Ore Etica.

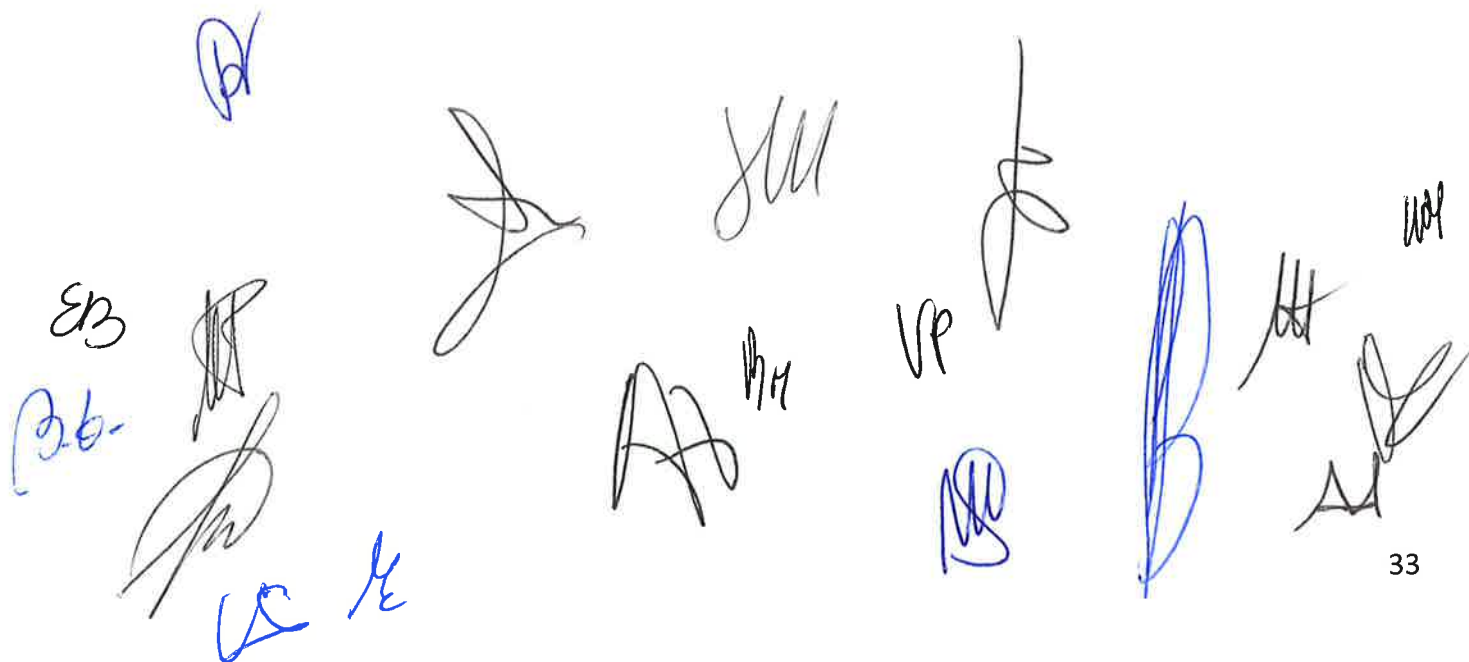
La possibilità di ampliamento dell'utilizzo della Banca Ore Etica è in fase di esplorazione e sarà oggetto di un incontro dedicato della Commissione Welfare.

3.4. Flexible Benefit

Il Flexible Benefit è un'iniziativa introdotta in attuazione dell'Accordo Integrativo aziendale che dà la possibilità a tutti i Dipendenti con C.C.N.L. del Settore Tessile di spendere il premio welfare legato al raggiungimento di obiettivi aziendali sotto forma di Credito welfare, non soggetto a tasse e contributi. Ciascun dipendente avrà la possibilità di scegliere la combinazione di beni e servizi presenti all'interno della piattaforma che più risponde alle proprie esigenze personali e familiari fino ad esaurimento del Credito Welfare.

Educazione finanziaria

L'Azienda, attraverso dei seminari dedicati, vuole promuovere una vera «cultura della finanza» per tutti i Dipendenti, con una particolare attenzione verso i più giovani. Secondo l'OCSE "l'educazione finanziaria è il processo attraverso il quale gli investitori migliorano la propria capacità di comprensione dei concetti e dei prodotti finanziari attraverso l'informazione, l'istruzione e/o i consigli, con l'obiettivo di sviluppare le competenze e le abilità per diventare più consapevoli dei rischi e delle opportunità finanziarie, per effettuare delle scelte più consapevoli, per sapere dove andare per chiedere aiuto e per adottare altre azioni efficaci al fine di migliorare il proprio benessere finanziario".



Salute

Il piano sanitario, introdotto già dal 1° Luglio 2015 con precedente Contratto Integrativo aziendale sostiene i Dipendenti sulle spese da dedicare alla cura della propria salute e del proprio benessere, dal 2018 è confluito in SANIMODA, parte integrante del C.C.N.L. del Settore Tessile. La gestione del piano è affidata a Unisalute, una società del Gruppo Unipol che da 25 anni si dedica esclusivamente alla protezione sanitaria e che possiede una forte specializzazione nello sviluppo di pacchetti sanitari collettivi indirizzati alle Aziende. Ogni anno il piano viene rinnovato e modificato. La polizza è rivolta al Dipendente, il figlio minore, il coniuge o convivente more uxorio purché fiscalmente a carico. Il piano è attivo anche per i Dipendenti con contratto a termine superiore a 9 mesi.

Benessere fisico e psicologico

La salute viene definita nella Costituzione dell'OMS come "stato di completo benessere fisico, psichico e sociale e non semplice assenza di malattia". Il sistema People Care Benetton ha tra i suoi obiettivi anche quello di sostenere le persone dell'Azienda nel coltivare la propria salute, attraverso iniziative mirate come ad esempio campagne di promozione del movimento, campagne mediche, campagne di educazione alimentare, sostegno psicologico anonimo da estendere anche ai familiari.

Open Day

L'Archivio Storico, Villa Minelli, l'area Logistica aprono le porte in esclusiva per i Dipendenti, i loro familiari, parenti e amici, per una visita guidata dei luoghi unici che custodiscono il patrimonio storico della nostra Azienda.

Famiglia

- **BABY WELCOME GIFT**

Consiste in un buono regalo del valore di 150,00 euro (da 1.10.2021), per l'acquisto di prodotti della linea Benetton Bambino per festeggiare con la neo mamma o il neo papà un'emozione così straordinaria come la nascita di un bebè. Inoltre un buono regalo di euro

50,00, sempre a decorrere dall'1.10.2021, sarà altresì riconosciuto ai dipendenti che divengano nonni a partire da tale data.

- **CENTRO INFANZIA**

Il Centro Infanzia Ponzano Children sorge ai confini con la sede principale di Villa Minelli e a 6 km dalla sede di Castrette, su una superficie di 5.000mq. Ponzano Children è un servizio educativo di eccellenza che pone al centro la relazione, la ricerca, il benessere del bambino e del-la comunità. L'attenzione e il sostegno che l'Azienda rivolge a questa struttura educativa rap-presenta il modo più concreto di fornire un servizio fondamentale per migliorare la qualità di vita e di lavoro dei propri Dipendenti e delle loro famiglie.

Il Centro Infanzia, che accoglie bambine e bambini dai 9 mesi ai 6 anni, è una struttura all'avanguardia, sia per il progetto architettonico, affidato all'architetto di fama internazionale Alberto Campo Baeza, sia per la filosofia educativa e pedagogica che si è deciso di adottare: il "Reggio Children Approach".

Gli orari coprono tutto l'arco della giornata e il calendario di apertura è articolato nel corso dell'intero anno con un numero limitato di giornate di chiusura.

Il servizio è caratterizzato anche dalla presenza della cucina interna, vero e proprio laboratorio nel quale sperimentare profumi e colori, consistenze e sapori di alimenti di origine biologica.

Innanzitutto, viene offerta priorità nell'accesso alle iscrizioni ai figli dei dipendenti; in subordine nei limite dei posti residui, viene riconosciuta priorità ai nipoti in linea retta dei dipendenti. Le modalità di fruizione delle predette priorità sono stabilite nel regolamento del Centro Infanzia.

- **NICE TO MEET YOU**

Una giornata dedicata ai figli dei Dipendenti diplomati, laureandi o neolaureati alla ricerca della prima esperienza lavorativa. Avranno la possibilità di confrontarsi con il Team HR Recruiting & Talent Acquisition per conoscere da vicino il mondo del lavoro e le varie funzioni

aziendali, e ricevere consigli utili per affrontare al meglio i primi passi della carriera, dal Curriculum Vitae al colloquio di lavoro.

- **WELCOME BACK MOM**

Un'iniziativa dedicata alle neomamme per accompagnarle nel momento in cui rientrano al lavoro, supportarle nel ricostruire l'equilibrio tra vita privata e professionale e contribuire a valorizzare le competenze acquisite durante la maternità attraverso incontri individuali o di gruppo condotti da una professionista.

- **GUIDA ALLA SICUREZZA DIGITALE**

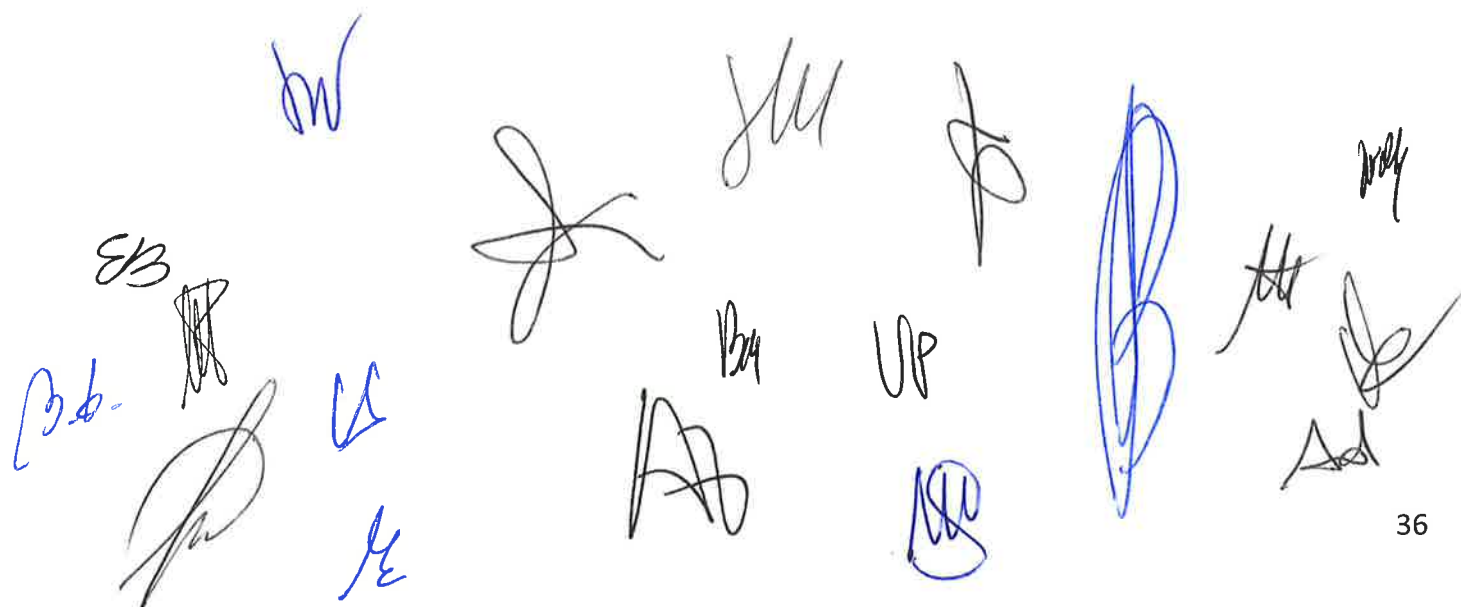
Internet e le tecnologie digitali fanno parte ormai della vita quotidiana di tutte le generazioni. L'Azienda intende proporre dei percorsi formativi per promuovere un uso positivo, ma anche per prevenire, riconoscere, rispondere e gestire eventuali situazioni problematiche quali, (a titolo esemplificativo: dipendenza dalla rete, gioco d'azzardo, hate speech, parental control, fake news, utilizzo pericoloso dei social e delle app di messaggistica, cyberbullismo, etc.

- **SKILL UP**

La piattaforma Colors mette a disposizione una serie di corsi dedicati ai figli dei Dipendenti per favorire acquisizione di competenze che generalmente non si apprendono nel percorso scolastico ma che sono indispensabili per affacciarsi al mondo del lavoro.

- **BORSE DI STUDIO AZIENDALI**

Le Parti convengono di destinare una borsa di studio ai figli dei Dipendenti che hanno conseguito un diploma di scuola media superiore con votazione pari a 100/100 e che si immatricoleranno in un percorso di studi universitario. L'importo individuale della borsa di studio sarà pari a 800,00 euro con un limite complessivo di spesa per ciascun anno di vigenza del presente accordo di euro 20.000. Nel caso il predetto limite fosse superato, gli importi delle singole borse di studio saranno proporzionalmente ridotti. La valutazione finale sarà a cura della Commissione Welfare.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue and black ink. The signatures are scattered across the width of the page, with some appearing as initials and others as more complete names. The blue ink signatures are more prominent and include some stylized, circular marks. The black ink signatures are more traditional and include some that appear to be names like 'UP' and 'B24'.

La società predisporrà un regolamento per disciplinare l'accesso alle borse di studio e le relative modalità di fruizione entro il 31/12/2021. Le borse di studio verranno attivate per gli studenti che avranno conseguito il diploma secondo le condizioni sopra descritte negli anni scolastici 2021/2022, 2022/2023 e 2023/2024.

- **INIZIATIVE RISPARMIO**

Un insieme di convenzioni e promozioni dedicate ai Dipendenti del Gruppo Benetton. Le condizioni esclusive riservate contano partner di rilevanza sia locale che nazionale. Un catalogo ricco dalla spesa ai viaggi, passando per tecnologia, idee regalo, motori, benessere e altri servizi. Grazie a un sistema di geo localizzazione si può inserire la città desiderata per conoscere tutte le offerte nei pressi del proprio domicilio.

- **DOVE TROVARE TUTTE LE INIZIATIVE?**

Tutti i dipendenti possono entrare in www.benettonperte.it, la piattaforma web che raccoglie tutte le iniziative di People Care Benetton, accedere è facile e puoi farlo ovunque, in ufficio o da qualsiasi dispositivo personale.

3.5. Diversità e Inclusione

L'Azienda promuove un'adeguata rappresentatività femminile nei processi di assunzione e promozione a tutti i livelli di leadership, con crescente attenzione verso i livelli di senior management, favorendo a tal fine buone pratiche di work life balance. Promuove inoltre a tal fine un'adeguata formazione sulla diversity.

La diversità e l'inclusione sono da sempre un elemento fondamentale scritto nel DNA di Benetton Group, per questa ragione l'Azienda si impegna ad operare secondo imparzialità e a non ammettere alcun tipo di discriminazione in relazione a genere, età, orientamento e identità sessuale, disabilità, stato di salute, origine etnica, nazionalità, opinione politica, categoria sociale e fede religiosa.

Il Diversity Management è un approccio organizzativo strategico che considera le persone come risorse fondamentali per il successo aziendale sostiene che una loro gestione diversificata, efficace,

efficiente ed equa, impostata riconoscendo, rispettando, valorizzando e integrando le diversità delle persone, permette alle aziende di raggiungere migliori risultati in termini economici, di competitività e di immagine.

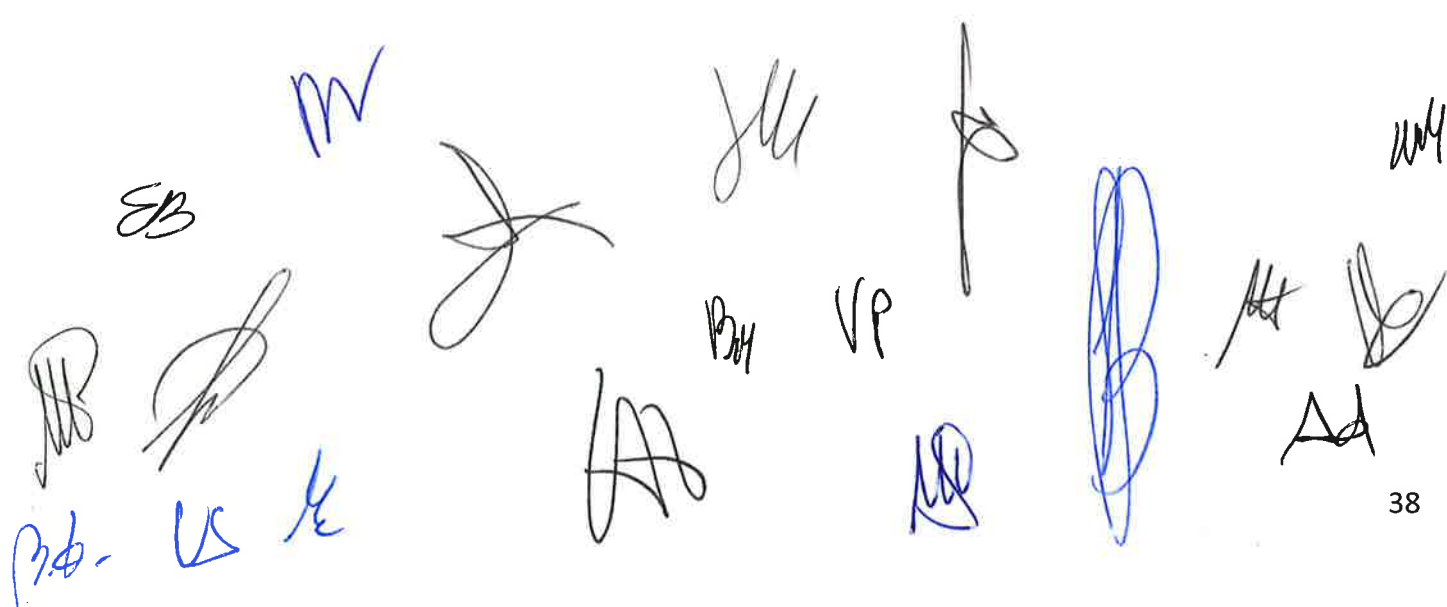
Il Diversity Management sarà sempre più parte della strategia di Benetton Group. In questo quadro di riferimento, le Parti si danno atto di continuare a dialogare su questi temi con l'intento di condividerne le azioni e monitorarne l'andamento, per ottenere vantaggi come:

- Facilità di innovazione di valore grazie a una maggiore creatività;
- Maggiore successo nell'apertura di nuovi business o nuovi mercati;
- Attrattività per le nuove generazioni, sempre più eterogenee e desiderose di vivere i propri valori anche in Azienda;
- Capacità di reclutare e assumere talenti, attingendo ad un perimetro dove scegliere i candidati, con il vantaggio di poter reperire profili più qualificati, in minor tempo;
- Capacità di risposta a bisogni sempre più eterogenei dell'universo dei clienti;
- Forza dell'organizzazione nel suo insieme, perché il mix di competenze e di background sociale e generazionale sarà un indiscusso vantaggio competitivo quando si dovrà reagire a stimoli diversi rispetto al passato.

Le Parti concordano che il primo passo per affrontare la diversità in Azienda è costituito da un'adeguata formazione, quale leva di conoscenza di cosa significano diversità e inclusione.

Come prima azione concreta, quindi, le Parti si impegnano a dare vita ad un'apposita Commissione Paritetica, nominata "Commissione Diversità & Inclusione" finalizzata a ridurre eventuali discriminazioni ed eventuali diversi gap legati alla condizione di genere, orientamento sessuale, età, disabilità, etnia. Questo al fine di rimuovere ogni ostacolo alla piena inclusione.

Le Parti concordano che nella predetta Commissione si approfondiscano i gap, gli indirizzi e le linee d'azione per superarli. Saranno attivati focus tematici per le diversità ed in particolare la commissione studierà la situazione attuale dell'Azienda per proporre iniziative e progetti a supporto del tema. La Commissione Diversità e Inclusione garantirà il rispetto dei principi di diversità e

A collection of handwritten signatures and initials in blue and black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible as initials (e.g., 'EB', 'VP', 'AA', 'AD'), while others are more stylized or scribbled.

inclusione. Svolgerà inoltre il ruolo di Osservatorio per ascoltare i Lavoratori, identificare e risolvere i fattori che impediscono alle persone l'inclusione lavorativa e che limitano la loro completa valorizzazione all'interno dell'Azienda, creare le migliori condizioni in cui ogni persona possa esprimersi al meglio, e incoraggiare la responsabilità sociale dei manager per il cambiamento.

La Commissione Diversità e Inclusione definirà inoltre le attività da svolgere.

La sperimentazione avrà inizio il 1° gennaio 2022 e si concluderà il 31/12/2023. Al termine del periodo di sperimentazione le Parti firmatarie del presente CIA si incontreranno per valutare congiuntamente l'esperienza maturata.

3.6. Sostenibilità

Da sempre, Benetton è sinonimo di maglieria, colore e qualità. Ma anche di sostenibilità, un valore portato avanti in trent'anni di campagne di comunicazione a difesa dei diritti umani e attraverso un controllo della catena di fornitura basato non solo su criteri di competitività e trasparenza, ma anche su principi etici, ambientali e di diritto del lavoro.

Oggi Benetton s'impegna a essere un'azienda globalmente responsabile, dal punto di vista sociale, ambientale ed economico, e a crescere insieme alle comunità in cui è presente, in Italia e in tutti i Paesi in cui opera, per le generazioni presenti e future.

Molti marchi di moda si stanno affrettando a integrare la sostenibilità nelle loro strategie. Nel caso di Benetton, si tratta di valorizzare un concetto che da sempre fa parte dell'identità del gruppo. Questo atteggiamento si concretizza in una serie di attività volte a rendere sempre più sostenibili prodotti e negozi, a ridurre l'impatto sull'ambiente e a effettuare un controllo attento su tutta la catena di fornitura.

Per tutte le altre informazioni ed approfondimenti, si rimanda alla consultazione del Bilancio Integrato 2020, disponibile anche su <http://www.benettongroup.com/it/sostenibilita/approccio-gruppo/bilancio-integrato/>

3.7. Codice Etico

Il Codice Etico, il cui testo viene qui allegato, è stato adottato con delibera di Benetton Group nel settembre 2003 e significativamente aggiornato nell'aprile 2008 con riferimento al Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001 ed è attualmente in fase di ulteriore aggiornamento.

Il Codice ha l'obiettivo di definire i comportamenti dei Dipendenti nei confronti dei clienti/fornitori e nei rapporti interni.

Le sanzioni per quanti non si atterranno a quanto previsto dalle discipline sopra richiamate verranno applicate rispettando le procedure per i provvedimenti disciplinari previste dal vigente C.C.N.L.

CAPITOLO 4 - CONDIVISIONE DEI RISULTATI E DEL SAPERE

Le Parti intendono attivare iniziative e meccanismi volti alla condivisione dei risultati aziendali. Queste azioni sono mirate a condividere due elementi essenziali del rapporto tra azienda e lavoratore che sono i risultati e le competenze. In questo quadro di riferimento si intende implementare in via sperimentale per tutta la vigenza del presente CIA alcune azioni concrete, riportate nei paragrafi che seguono.

4.1. Premio Annuale Welfare

Le parti concordano che il Welfare continua ad essere un elemento strutturale di opportunità e benefici tangibili sia per i Dipendenti che per l'Azienda, anche alla luce delle favorevoli normative in materia fiscale e legislativa che sono state introdotte recentemente al riguardo.

Le meccaniche sotto riassunte determineranno le linee guida per il raggiungimento annuale del premio.

Obiettivi Premio Welfare	Premio welfare individuale per anno di competenza (Importi euro lordi)			Note
	2021	2022	2023	
OBIETTIVO ANNUALE Innovazione - crescita delle competenze in Azienda: ore medie pro capite di FORMAZIONE fruita tramite la piattaforma COLORS ACADEMY incrementali rispetto all'anno precedente	180,00	210,00	250,00	
MOLTIPLICATORE al raggiungimento degli obiettivi di bilancio per l'anno 2023	-	-	250,00	In caso di superamento dell'EBIT le parti si riservano di concordare valori di premio diversi
Totale	180,00	210,00	500,00	

All'eventuale raggiungimento del premio annuale Welfare, concorrono tutti i dipendenti con la qualifica di: quadri, impiegati, intermedi e operai, che abbiano prestato servizio per l'intero anno di riferimento del suddetto premio e che risultino in servizio al 28/29 febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento del premio. Quanto sopra non si applica ai dipendenti assunti in corso d'anno, questi infatti matureranno il premio in ragione dei mesi di effettivo servizio prestato nell'anno di riferimento.

Il premio per i dipendenti part-time sarà erogato pro-quota, in relazione alla loro prestazione.

[illegible]

Il valore del premio verrà messo a disposizione per la fruizione di servizi welfare attraverso la piattaforma online www.benettonperte.it e potrà essere utilizzata secondo lo specifico regolamento che sarà reso noto agli utenti.

Il relativo credito welfare sarà evidenziato con il cedolino del mese di marzo dell'anno successivo a quello di competenza (esempio: per il 2021, con il cedolino di marzo 2022, ecc.) e reso fruibile dal mese di aprile.

L'apposita Commissione Tecnica Welfare, avrà il compito di monitorare e successivamente condividere con i Lavoratori l'andamento dei risultati.

Inoltre, in occasione della sottoscrizione del presente accordo, la Società erogherà ai soli dipendenti con qualifica diversa da quella dirigenziale in forza al 30.9.2021, un valore "una tantum" di welfare pari ad euro 50,00, che sarà messo a disposizione tramite l'apposita piattaforma on line dedicata a decorrere dal mese di novembre p.v.

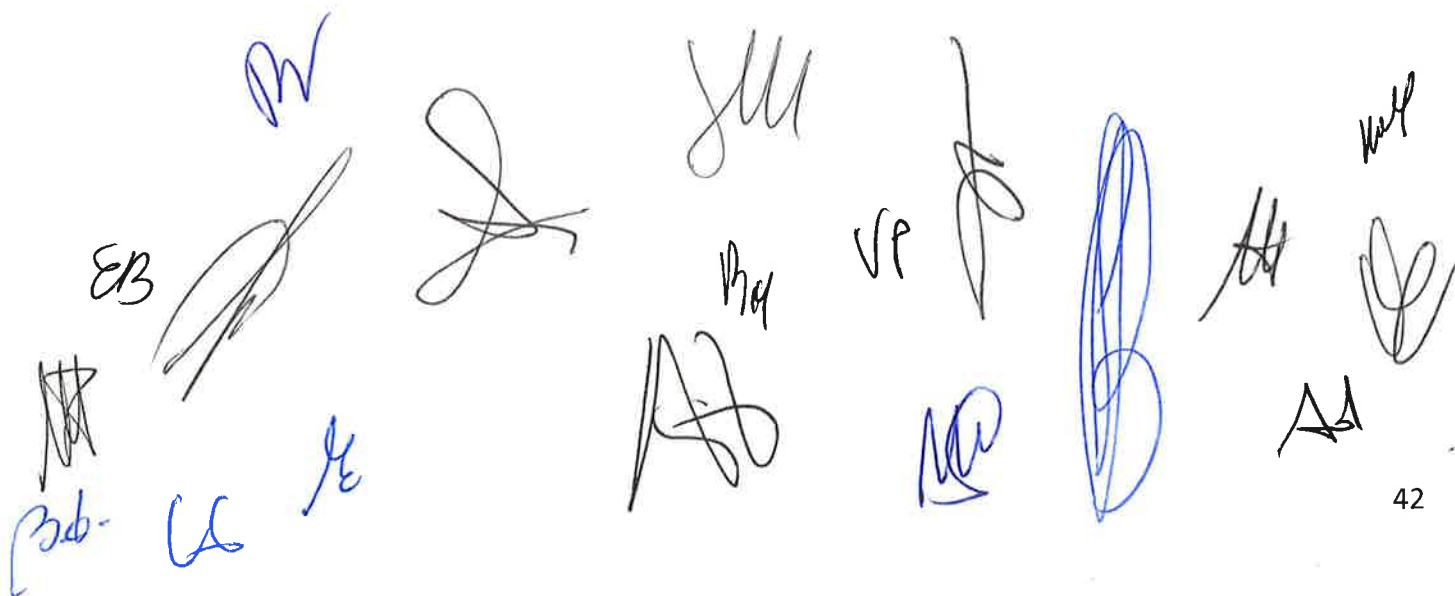
Le Parti concordano che con quanto previsto nel presente paragrafo si intende superata ogni richiesta di istituzione di un diverso premio di risultato per gli anni di vigenza del presente Accordo.

4.2. Percorsi di carriera

L'Azienda ritiene strategico investire sullo sviluppo professionale dei propri Dipendenti ed ha delineato dei percorsi di carriera finalizzati alla crescita delle persone in termini di:

- acquisizione di ruoli di responsabilità;
- cambiamento di mestiere e acquisizione di nuove competenze;
- ampliamento delle aree gestite con maggiore complessità.

I percorsi saranno definiti considerando l'accrescimento delle competenze e responsabilità all'interno della famiglia professionale e della complessità manageriale. La finalità è garantire la continuità del business, con particolare attenzione ai ruoli chiave, creando opportunità per le risorse interne e favorendo il cambiamento generazionale.



I percorsi di sviluppo sono strutturati considerando le finalità della crescita di cui sopra. Dopo una definizione delle nuove aree di responsabilità e la definizione dei punti di forza e aree di miglioramento della persona vengono delineate le azioni di crescita in termini sia di bisogni formativi dedicati che di un piano d'azione specifico che prevede affiancamenti ed esperienza sul campo per approfondire le competenze di ruolo. Ad integrazione di ciò sono pianificati periodici momenti di confronto con il responsabile e la funzione risorse umane.

Un programma di sviluppo sarà dedicato ad un gruppo di giovani con l'obiettivo di valorizzare il loro capitale umano/contributo, fortificando le loro competenze e facendo emergere il potenziale di ciascuno per costruire con loro l'Azienda del futuro. Sono previsti momenti formativi esclusivi, partecipazione a progetti chiave e soprattutto affiancamenti con i responsabili e con i colleghi con maggiore esperienza e che rappresenteranno un solido supporto per la crescita. I percorsi formativi mireranno a garantire la conoscenza di tutti gli ambiti aziendali, in particolare la dimensione del magazzino logistico e dei negozi, centri di produttività del sistema.

In termini più generali la crescita delle persone di Benetton Group sarà favorita da momenti di confronto a due vie (feedback) con il proprio responsabile al fine di ricevere indicazioni sull'attività che si sta svolgendo e quelle che sono le reciproche aspettative. Il processo sarà supportato da un nuovo strumento digitale e favorirà il confronto, consentendo di attivare un dialogo responsabile/collaboratore, di valorizzare le competenze presenti e di innalzare il livello di ingaggio dei Dipendenti.

Le parti si danno reciprocamente atto che la leva dello sviluppo organizzativo deve diventare un cardine nel processo di cambiamento verso il futuro. Per questo l'Azienda metterà trimestralmente a disposizione delle Organizzazioni Sindacali i programmi e i numeri di persone coinvolti nei piani di carriera.

CAPITOLO 5 - RELAZIONI TRA AZIENDA E ORGANIZZAZIONI SINDACALI

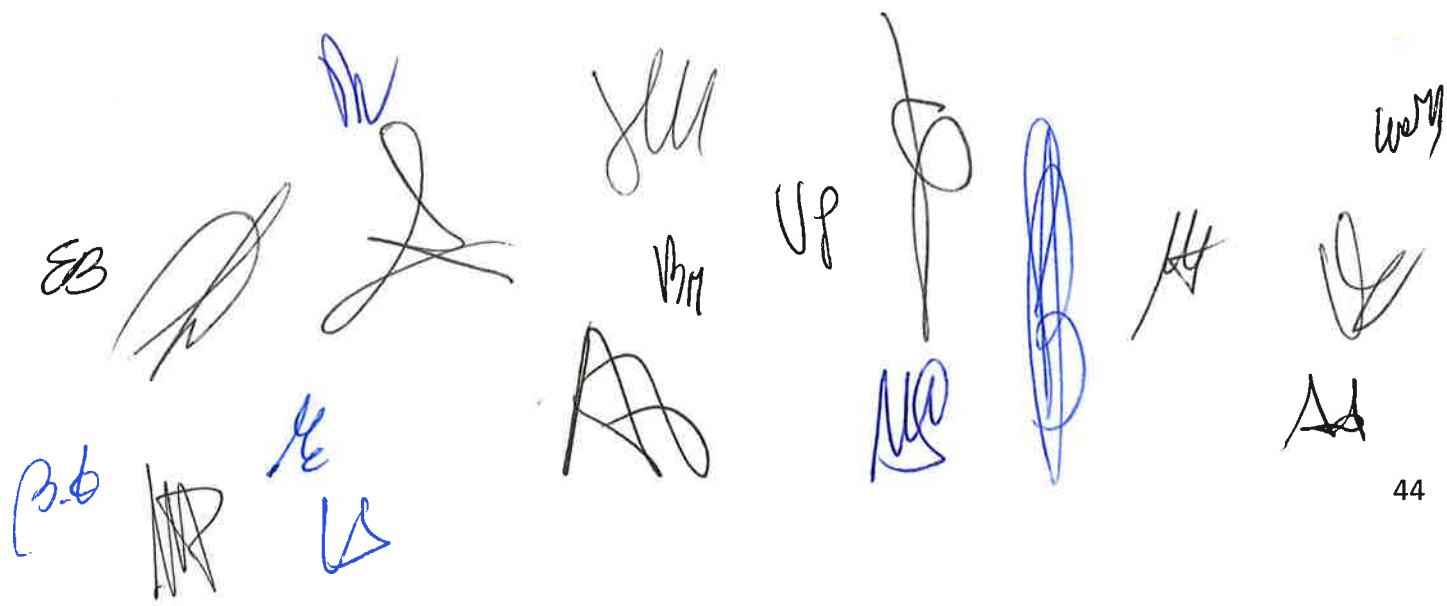
La riuscita di accordi di questa entità si basa su relazioni positive e costruttive tra le Parti. A tal proposito Benetton Group, le Organizzazioni Sindacali e le RSU ribadiscono la volontà di condividere, nel rispetto dei rispettivi ruoli, tutte le azioni positive e gli strumenti che possano consentire di raggiungere gli obiettivi del piano industriale del triennio e contestualmente di offrire a tutti i Dipendenti i maggiori benefici possibili, attraverso offerte innovative e in linea con i tempi. A questo scopo alcuni dei paragrafi che seguono avranno proprio lo scopo di sancire come continuare questo frangere positivo e finalizzato a sostenere le azioni stabilite nell'ambito di questo CIA e creare nuove condizioni per il lavoro del futuro.

5.1. Sistema di Relazioni Sindacali

Il sistema delle relazioni industriali mira allo sviluppo dell'efficienza e competitività di Benetton Group e alla valorizzazione e responsabilizzazione delle risorse umane a supporto degli obiettivi di budget del piano industriale triennale.

Partendo dal presupposto che un moderno sistema di relazioni industriali costituisce un valore di strategica importanza, le Parti confermano di voler proseguire sulla strada proficua già intrapresa nel corso degli ultimi anni dando vita ad un nuovo ciclo di relazioni che - già improntato alla correttezza, alla trasparenza e al riconoscimento dei differenti ruoli e responsabilità derivanti dagli interessi di cui ciascuna parte è portatrice - vada nella direzione dell'ulteriore condivisione e ricerca di soluzioni innovative per i Lavoratori. Lo scenario in cui si inserisce il presente Accordo per il triennio 2021-2023 è caratterizzato, così come già citato in precedenza, da significativi cambiamenti organizzativi aziendali tuttora in atto, tesi al rilancio dell'Azienda e del business in Italia e all'estero, per rispondere in maniera rapida ed efficace alla concorrenza sempre più agguerrita.

Nell'ambito del contesto descritto, le Parti concordano quindi sulla necessità che le iniziative contenute nel presente accordo contribuiscano al processo di rilancio aziendale, attraverso: il miglioramento della competitività, dell'efficienza e della produttività; l'innovazione dei prodotti;



una rinnovata politica commerciale in grado di consolidare lo sviluppo e le performance in alcuni mercati e conquistarne altri; l'innovazione e la semplificazione dei processi organizzativi; la valorizzazione quanto più possibile delle risorse interne e la possibilità di trovare soluzioni condivise per accompagnare alla pensione i Dipendenti che ne facessero richiesta.

Saranno quindi valutate positivamente anche le richieste di riduzione dell'orario di lavoro per le quali si intende dare opportunità di conciliazione di vita e lavoro ai Dipendenti.

— Le Parti concordano iniziative in grado di ridurre al minimo l'eventuale impatto sull'occupazione, anche attraverso l'individuazione di adeguate misure di sostegno e con un significativo coinvolgimento dei Dipendenti nell'adesione e attuazione dei processi riorganizzativi già in atto ed in continua evoluzione come per esempio il Lavoro Agile (smart working).

Per raggiungere gli obiettivi sopra descritti e coniugare le politiche aziendali e la partecipazione dei Dipendenti ai processi e alla vita dell'impresa, le Parti concordano, sulle basi di quanto già realizzato nello scorso triennio, di dotarsi di ulteriori strumenti mirati, per mantenere, nel rispetto dei relativi ruoli e responsabilità, il positivo e proficuo livello delle relazioni industriali.

I principali strumenti attraverso i quali le Parti intendono agire per favorire il maggior grado possibile di coinvolgimento di tutti i Dipendenti sono stati identificati come segue:

- il sistema delle informazioni;
- gli incontri periodici;
- gli osservatori;
- la gestione, attraverso l'applicazione e l'implementazione delle norme contrattuali, dei processi produttivi e organizzativi dell'impresa;
- eventuali altre forme di relazione potranno essere attivate con riferimento a particolari situazioni che si venissero a determinare nel corso di vigenza del presente accordo;
- la commissione COVID-19 (fino al termine dell'emergenza sanitaria).

5.2. Agibilità sindacale

Nel riconfermare quanto già previsto sull'argomento dai precedenti accordi che vengono qui richiamati, particolare importanza viene posta sul sistema delle informazioni fra la Direzione Risorse Umane e Organizzazione del Gruppo Benetton e le RSU ed in particolar modo sul ruolo dell'informativa aziendale annuale. Le Parti riconoscono quindi la necessità di arricchire ulteriormente la materia nei seguenti aspetti:

- a) nell'attuale fase di trasformazione organizzativa aziendale in essere, le parti riconoscono l'utilità degli incontri specifici su singoli argomenti da attivarsi in modo tempestivo, su richiesta di una delle parti (con risposta entro 10 giorni). In particolare l'Azienda si impegna a convocare le parti in modo tempestivo, per una puntuale informazione, qualora dovessero verificarsi significative trasformazioni nell'assetto societario e organizzativo;
- b) l'Azienda si impegna, su apposita richiesta delle RSU, a fornire periodicamente al termine di ogni quadrimestre informazioni specifiche sulle politiche commerciali, di prodotto e sull'andamento dei risultati nei vari mercati e dei brand;
- c) informazioni sui volumi venduti (in capi e fatturato) dei prodotti industrializzati e commercializzati;
- d) informazioni sull'origine geografica e sui Paesi dei prodotti venduti;
- e) informazioni sugli investimenti, innovazioni di prodotto, di processo e commerciali;
- f) codice di Condotta: verranno fornite informazioni sulle iniziative realizzate nel corso dell'anno precedente;
- g) informazioni sull'evoluzione dell'organico aziendale, titoli di studio, qualifiche professionali, tipologie dei rapporti di lavoro in essere e addensamenti per classi d'età dei Dipendenti.

5.3. bacheca virtuale

Le parti concordano di istituire entro dicembre 2021 uno spazio dedicato all'affissione telematica di documenti prodotti dalle rispettive Organizzazioni Sindacali Territoriali / RSU e destinati, a seguito di specifica richiesta e preventiva informazione all'Azienda, a tutti i Dipendenti. Organizzazioni

Sindacali Territoriali e RSU avranno a disposizione un "albo" sindacale "on line" all'interno di una piattaforma aziendale di cui saranno responsabili. Ogni documento pubblicato (comunicati, note, convocazioni, ecc.) da affiggere nel predetto albo dovrà pervenire all'Azienda esclusivamente in forma digitale e trasmesso via e-mail (non PEC) all'indirizzo aziendale dedicato. La responsabilità in merito ai contenuti delle pubblicazioni sarà riconducibile esclusivamente alle predette Organizzazioni Sindacali territoriali e ai suoi rappresentanti.

5.4. Assemblee telematiche

Su richiesta delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, l'Azienda potrà mettere a disposizione di volta in volta un'apposita piattaforma telematica per lo svolgimento delle assemblee sindacali anche in modalità da remoto, così da favorire la più ampia partecipazione possibile. Le modalità applicative saranno definite tra le RSU, la funzione Risorse Umane e le funzioni tecniche aziendali competenti.

5.5. Commissioni Tecniche Paritetiche

Le Parti, tenuto conto dell'apporto positivo fornito in passato dalle Commissioni nel produrre proficue e solide relazioni industriali e il nuovo scenario di azioni innovative inserite nel presente CIA, convengono nell'implementare i momenti di confronto in tali ambiti, per le materie assegnate alle Commissioni stesse:

COMMISSIONE WELFARE, CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E LAVORO AGILE (SMART WORKING),

Con l'obiettivo di un miglioramento continuo delle azioni per conciliare le esigenze di vita con quelle di lavoro, sempre nel rispetto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive, le Parti, attraverso l'apposita Commissione Tecnica paritetica si confronteranno sulle misure che potrebbero essere introdotte a tale scopo.

La predetta Commissione continuerà a recepire anche per gli aspetti di gestione del lavoro agile, tutti gli elementi tecnici di conoscenza della materia, approfondendo quelli ritenuti più idonei ad

una applicazione in Azienda, usufruendo anche di contributi tecnici esterni e utilizzando anche le migliori soluzioni già consolidate in altre realtà.

La Commissione altresì analizzerà gli aspetti collegati al sistema di Welfare, con particolare riferimento a quelli contributivi e fiscali e le migliori soluzioni da adottare con riferimento alla mappatura della popolazione aziendale in termini anagrafici, familiari, territoriali, ecc.

Le parti inoltre convengono di valutare, tramite la predetta Commissione, l'applicazione ed il funzionamento della nuova copertura sanitaria integrativa, così come prevista da Sanimoda nel vigente C.C.N.L..

Le Parti concordano che con quanto previsto nel presente paragrafo si intende superata ogni richiesta di istituzione di un diverso premio di risultato per gli anni di vigenza del presente Accordo.

COMMISSIONE DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Con l'obiettivo di sviluppare e promuovere la cultura della diversità in Azienda, così come meglio precisato nell'apposita sezione del CIA.

COMMISSIONE FORMAZIONE

Allo scopo di condividere i programmi di formazione continua per le nuove professionalità

COMMISSIONE INQUADRAMENTO

Finalizzata a monitorare i livelli di inquadramento e quanto stabilito nel presente CIA a riguardo.

COMMISSIONE PER LE CAUSALI CONTRATTUALI DEI RAPPORTI DI LAVORO TEMPORANEI

Allo scopo di giungere in tempi rapidi alla definizione di un accordo collettivo che individui, come previsto dalla vigente normativa, specifiche ipotesi di causali/stagionalità relative ai rapporti di lavoro temporaneo, al fine di meglio rispondere alle necessità aziendali, garantendo nel contempo la piena legittimità dei rapporti di lavoro instaurati, a tutela dei Lavoratori stessi.

Le commissioni saranno composte da membri dell'Azienda e RSU in numero uguale e si riuniranno di norma ogni 2 mesi.

Quanto determinato e sottoscritto integrerà il presente CIA e sarà oggetto di addendum di comunicazione che verranno diffuse nei portali aziendali nella rubrica COMMISSIONI PARITETICHE.

5.6. Mercato del lavoro e livelli occupazionali

Le Parti confermano la volontà di una gestione condivisa dei livelli occupazionali, così come già realizzato con gli Accordi di percorso del 28 giugno 2021.

Le Parti concordano inoltre sull'opportunità di utilizzare - in via sperimentale per la durata del presente Accordo - il rapporto di lavoro a tempo parziale quale strumento utile ad accompagnare alla pensione i Dipendenti interessati.

I Dipendenti interessati all'accompagnamento alla pensione attraverso la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potranno fare domanda alla funzione Risorse Umane - anche attraverso i loro responsabili - qualora siano in possesso dei requisiti di seguito riportati:

- contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo pieno;
- maturazione dei requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata indicativamente entro i 12 mesi successivi alla domanda, salvi casi particolari che potranno essere esaminati.

I Dipendenti saranno ammessi alla trasformazione in parola, salvi solamente i casi in cui non sia possibile procedere alla loro sostituzione, là dove necessaria: in tali ipotesi, la Società potrà non concedere o differire l'accesso.

Il relativo Accordo verrà definito in sede protetta (ad es., in sede sindacale ex art. 411 c.p.c.), dove sarà stabilita:

- la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro alla data concordata tra le Parti;

- una transazione generale novativa su diritti / azioni connessi al rapporto di lavoro intercorso ed alla sua cessazione;
- una novazione parziale del contratto di lavoro a tempo pieno, con conseguente trasformazione a tempo parziale dello stesso, fino alla data di risoluzione del rapporto di lavoro;
- la corresponsione di un importo transattivo a titolo di incentivo all'esodo / transazione novativa, il cui importo sarà all'incirca corrispondente al valore del differenziale contributivo derivante dalla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, considerando il periodo di durata del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Qualora, successivamente alla trasformazione a tempo parziale, sopravvenissero modifiche normative che posticipassero il momento del pensionamento, il rapporto di lavoro - sempre a tempo parziale - sarà prolungato per il tempo necessario alla maturazione dei requisiti pensionistici, comunque fino ad un massimo di sei mesi.

5.7. Ambiente di lavoro, sicurezza e prevenzione degli infortuni

L'Azienda si impegna da sempre per garantire luoghi di lavoro idonei e sicuri allo svolgimento delle proprie attività, incrementando interventi di miglioramento continuo e misure di prevenzione per la gestione degli aspetti riguardanti la salute e la sicurezza dei Lavoratori.

La valutazione dei rischi, completata dal piano di miglioramento, viene costantemente aggiornata, in modo dinamico, dal Servizio Prevenzione e Protezione, considerando sia le variazioni normative sia quelle organizzative.

La divulgazione della cultura della prevenzione avviene tramite interventi di formazione, a tutti i livelli mirati e contestualizzati a seconda del ruolo ricoperto, dell'attività svolta, della formazione pregressa o della necessità di aggiornamento, utilizzando momenti di approfondimento on the job, in aula o in modalità e-learning o videoconferenza.

Ad integrazione degli interventi formativi legati ad adempimenti normativi, vengono, inoltre, organizzati interventi di sensibilizzazione per la gestione del rischio residuo di alcune attività, finalizzati alla correzione di comportamenti errati e all'attualizzazione delle misure di prevenzione con consegna di prescrizioni di sicurezza specifiche.

Gli interventi formativi costituiscono l'occasione per attivare momenti di dialogo, ascolto, valutazione dei possibili miglioramenti, sia durante la normale attività, sia in situazioni di emergenza, con l'analisi degli infortuni e dei mancati infortuni, i così detti "near misses", con coinvolgimento diretto del Lavoratore in un ruolo attivo nella gestione della sicurezza e nella consapevolezza che la prevenzione è un valore aggiunto.

Particolare attenzione viene dedicata alla formazione continua di addetti di primo soccorso e antincendio in modo da ottimizzare la gestione di eventuali emergenze.

In ogni sede dell'Azienda sono già presenti da molti anni numerosi defibrillatori e persone addestrate al loro utilizzo.

La cooperazione con le ditte esterne, presenti all'interno della Azienda, è essenziale al fine della riduzione delle interferenze, con trasmissione di disposizioni specifiche e l'attuazione continua di interventi di prevenzione.

L'impegno del Servizio Prevenzione e Protezione, in questo particolare periodo di emergenza sanitaria, si concretizza anche nella redazione di procedure specifiche, nell'attuazione di misure preventive tecniche e organizzative al fine di contenere la diffusione del rischio di igiene e salute pubblica COVID-19 nei luoghi di lavoro e nelle aree comuni e nel monitoraggio continuo della loro applicazione con attenzione a tutti i contesti.

Di fondamentale importanza, in questo periodo, sono l'informazione e la sensibilizzazione continua effettuata nei confronti di tutti i Dipendenti in materia dei corretti comportamenti da tenersi per la gestione e il contenimento del rischio COVID-19, con particolare attenzione a tutte le disposizioni normative e aziendali, già tempestivamente divulgate con informative specifiche della Direzione aziendale. A livello di formazione, inoltre, vengono privilegiate le modalità in videoconferenza ed e-

learning oppure, ove presente una parte pratica, vengono applicate tutte le disposizioni di sanificazione, disinfezione, igienizzazione e protezione necessarie.

5.8. Regolamento Privacy (GDPR)

Con l'entrata in vigore del Regolamento Generale UE 2016/679 sulla protezione dei dati personali (noto come GDPR) nel 2018, l'Azienda si è dotata di una nuova organizzazione privacy introducendo la figura del Responsabile per la protezione dei dati (o Data Protection Officer) interno. La nuova organizzazione consente al gruppo di garantire anche ai propri collaboratori (che possono rivolgersi direttamente al DPO e senza alcuna formalità) la corretta protezione nella gestione dei dati personali, affinché questi siano trattati nel pieno rispetto delle normative privacy europee e nazionali.

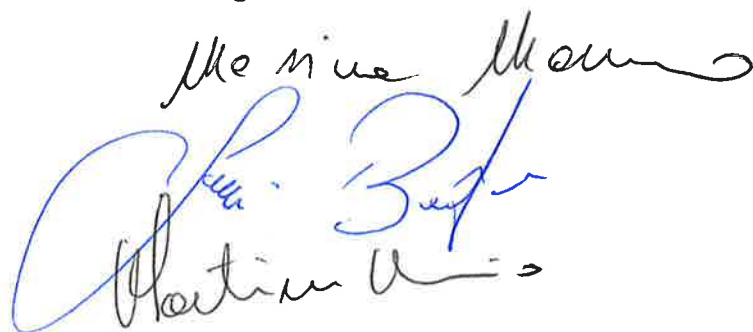
Quanto contenuto nel presente accordo è stato sottoscritto il 9 settembre 2021 presso la sede di Ponzano Veneto da

Benetton Group



Paolo Vignani
Rettore Collegato

Organizzazioni Sindacali



Me nua Maun
Martin U

Assindustria Venetocentro



Andrea Zappia
Valerio

RSU



Adolfo Dura
Vito Tobi
Manuele Stefano
Beatrice
Paolo
Braggia
Lisa
Elisa
Stefano
Lisa
Elisa