



ASSOLOMBARDA

Addì, 11 novembre 2021, in Milano, presso l'Assolombarda, si sono incontrati:

- le Società L'Oréal Italia S.p.A. e Helena Rubinstein Italia S.p.A., entrambe rappresentate dal Dr. Massimo Re, con l'assistenza dell'Assolombarda medesima, in persona del Dr. Andrea Bobbio;
- le strutture territoriali di Milano di FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL in persona, rispettivamente, dei Sigg. Ambra Tessera, Stefano Orrigoni e Nunzio Dell'Orco, in assistenza alle RSU delle rispettive Società.

Premesso che:

- a) l'architettura complessiva dell'accordo integrativo aziendale del 05.07.2017, comprendente anche il Premio di Partecipazione (di seguito, anche, PdP o Premio), ha soddisfatto le Parti in relazione ad aspettative e obiettivi, reciprocamente attesi. L'accordo è scaduto il 31.12.2020.
- b) In data 21.01.2021, le Parti hanno avviato il confronto per il rinnovo dell'accordo per il successivo triennio, ma, stante il permanere dell'emergenza sanitaria e sociale dovuta alla pandemia per Covid19, che continua a causare gravi ripercussioni anche nel tessuto industriale del nostro Paese, con contrazioni e difficoltà, sempre più diffuse, delle attività lavorative e conseguenti effetti sulla determinazione di obiettivi e priorità aziendali, nonché il sopraggiungere di urgenti criticità organizzative (le quali hanno, poi, condotto ad una procedura di licenziamenti collettivi, avviata il 05.7.2021), la negoziazione per il rinnovo dell'accordo integrativo aziendale è stata temporaneamente sospesa, come evidenziato dal verbale del 01.6.2021.
- c) Nel corso degli incontri effettuati alla ripresa, le Parti hanno dato luogo alla discussione e al confronto per il rinnovo della contrattazione di secondo livello di L'Oréal Italia S.p.A. e Helena Rubinstein Italia S.p.A., nei modi e nei termini previsti dall'art. 48 del vigente CCNL di settore. Al fine d'acquisire gli indispensabili elementi di conoscenza comuni per la definizione di un nuovo accordo integrativo aziendale, sono state illustrate, discusse e valutate la situazione economica e di mercato di L'Oréal Italia S.p.A. e di Helena Rubinstein Italia S.p.A. e le relative condizioni di redditività e competitività.
- d) Nel corso dei predetti incontri sono stati, inoltre, illustrati, discussi e valutati i parametri, i meccanismi e gli obiettivi che L'Oréal Italia S.p.A. e Helena Rubinstein Italia S.p.A. hanno proposto per la definizione di un Premio di Partecipazione (di seguito, PdP), in coerenza con l'attuale situazione economica, di mercato e nel quadro di un contesto economico-produttivo non ancora stabilizzato dopo l'emergenza pandemica che ha investito tutti i settori industriali, ivi compreso quello afferente alla produzione e commercializzazione dei prodotti cosmetici.
- e) Sono state, infine, analizzate e discusse le tematiche concernenti le relazioni industriali, la formazione, le iniziative di responsabilità sociale, i parametri ed i meccanismi del Premio di Partecipazione e, su scelta del lavoratore, la possibilità di convertirlo in prestazioni e servizi di welfare contrattuale e aziendale.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo, che annulla e sostituisce i precedenti accordi integrativi aziendali delle Sedi di L'Oréal Italia S.p.A. e Helena Rubinstein Italia S.p.A., così come ogni altra precedente intesa sugli argomenti trattati.

RELAZIONI INDUSTRIALI.

Relazioni industriali aperte e trasparenti, basate sul dialogo e sul confronto rispetto ai temi di comune interesse contribuiscono a creare i presupposti per un positivo sviluppo aziendale. Le Parti condividono, pertanto, la bontà e l'efficacia del sistema di relazioni in essere, al quale sarà data continuità nel tempo, al fine di renderlo sempre più armonico ed efficace.



ASSOLOMBARDA

FORMAZIONE.

La formazione è un elemento essenziale per l'adeguamento e lo sviluppo professionale delle risorse umane dell'Azienda. A tal fine, le Parti convengono che gli aspetti correlati alla formazione siano oggetto di dialogo con le RSU, anche con specifici incontri da calendarizzare ogni anno, con particolare attenzione alla possibilità d'utilizzare fonti di finanziamento pubblico, laddove compatibili con i piani formativi previsti.

Per ciò che attiene ai congedi per formazione di cui all'art. 5 L. 53/2000, fermo restando quanto previsto dal CCNL vigente in materia, le Parti confermano che, in caso d'aspettativa non retribuita di durata superiore a tre mesi continuativi, sarà concessa l'erogazione del TFR nella misura corrispondente alla retribuzione netta che il dipendente avrebbe percepito nel medesimo periodo.

Il tutto nei limiti del 70% del TFR accantonato e disponibile al momento dell'erogazione, qualora il medesimo non sia già impegnato a copertura di eventuali prestiti o destinato a Fondi. Tale erogazione potrà avvenire, secondo le modalità riportate, una sola volta e si aggiunge a quanto già previsto dalle norme di legge e contrattuali in merito all'anticipo del TFR.

RESPONSABILITÀ SOCIALE – PROGETTO SHARE & CARE.

La responsabilità sociale dell'impresa è un elemento importante e qualificante del dialogo tra le Parti, che hanno inteso valorizzarla nel presente accordo, in maniera concreta, attraverso specifiche disposizioni che sono espressione di valori comuni e condivisi.

Un esempio concreto in tal senso è il progetto internazionale di L'Oréal denominato "Share & Care", in continua evoluzione ed ampliamento, che ha l'obiettivo di predisporre una serie di protezioni sociali relative ai bisogni essenziali di ogni collaboratore, in particolare in quattro aree: "Protect" (protezione sociale in caso di eventi gravi ed inaspettati), "Health" (benessere e salute), "Balance" (equilibrio vita personale-lavorativa e supporto alla genitorialità/famiglia), "Workplace" (qualità della vita al lavoro).

Permessi per visite mediche.

Ogni dipendente assunto a tempo indeterminato ha la possibilità d'utilizzare, in caso di necessità, fino a 40 ore all'anno di permesso retribuito per visite mediche, certificate con apposita documentazione. Tale disponibilità, che sarà riproporzionata in caso di orario part-time, si esaurisce nell'anno di riferimento e non potrà essere riportata negli anni successivi.

Genitori al lavoro e assistenza ai familiari (anziani o non autosufficienti).

Le Parti hanno congiuntamente lavorato ad un progetto orientato a favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e vita personale dei genitori di bambini in tenera età, considerato come un tema di prioritaria importanza e, altresì, a fornire concreti strumenti di supporto per l'assistenza di familiari anziani con più di 75 anni o non autosufficienti (definiti secondo la normativa vigente).

Le Parti hanno quindi identificato ulteriori aree di miglioramento, rispetto alla normativa vigente e alle previsioni dei precedenti accordi in materia, concordando sui seguenti trattamenti di miglior favore per i dipendenti assunti a tempo indeterminato:

a) **Orario flessibile.**

Per la Sede di Milano Primaticcio, fermo restando l'orario di lavoro giornaliero e settimanale, è previsto, su richiesta di uno dei genitori interessati e fino al 3° anno di età del bambino, l'ampliamento della flessibilità in entrata, dalle ore 08:00 alle ore 10:30, con conseguente orario d'uscita in funzione dell'orario da effettuarsi. Resta inteso che, nel caso in cui entrambi i genitori prestino la propria attività presso l'Azienda, l'orario flessibile sarà concesso alternativamente ad



ASSOLOMBARDA

uno solo dei due genitori. Tale orario lavorativo potrà essere richiesto dai dipendenti anche per l'assistenza ai familiari anziani con più di 75 anni o non autosufficienti, con le stesse modalità sopra previste.

b) **Part-Time.**

Per la Sede di Milano Primaticcio, su richiesta di uno dei genitori interessati e fino al 3° anno di età del bambino, sarà concesso un orario part-time orizzontale di 30 ore settimanali e di 6 ore giornaliere. Resta inteso che, nel caso in cui entrambi i genitori prestino la propria attività presso l'Azienda, l'orario part-time sarà concesso alternativamente ad uno solo dei due genitori.

Tale orario lavorativo potrà essere richiesto dai dipendenti anche per l'assistenza ai familiari anziani con più di 75 anni o non autosufficienti, per una durata massima di tre anni, con le stesse modalità sopra previste.

c) **Astensione facoltativa (congedo parentale art. 32 D.Lgs. 151/2001).**

A far data dal 01.12.2021 in caso d'utilizzo del periodo d'astensione facoltativa, in aggiunta al trattamento economico a carico dell'INPS pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera, l'Azienda erogherà un ulteriore 30% della retribuzione lorda, portando l'erogazione totale al 60%. Quanto sopra per un periodo massimo di 6 mesi ed entro i 3 anni di età del bambino.

d) **Assistenza al bambino malato.**

- 1) In relazione alle giornate di permesso non retribuito previste dalla normativa vigente in caso di malattia del bambino fino all'10° anno d'età, le Parti concordano che tali giornate potranno essere sostituite dall'utilizzo, in priorità, di giornate di ferie/riposi compensativi, conto ore prelevati dalle spettanze individuali.
- 2) A far data dal 01.01.2022 sono previste fino a tre giornate di permesso retribuito all'anno (frazionabili ad ore), finalizzate ad organizzare l'assistenza del bambino nel corso della prima giornata di malattia, fino al 3° anno di età del bambino; il permesso retribuito di cui al presente punto d.2) potrà anche essere utilizzato in maniera alternativa dai dipendenti anche in caso di malattia dei familiari anziani con più di 75 anni o non autosufficienti.
- 3) Le 40 ore di permesso retribuito per visite mediche, aziendali riconosciute ai propri dipendenti, potranno essere utilizzate dai genitori anche per visite mediche riguardanti il bambino fino al 16° anno di età. Tali ore saranno riproporzionate in caso di orario part-time; il permesso retribuito di cui al presente punto d.3) potrà anche essere utilizzato in maniera alternativa anche dai dipendenti per l'assistenza ai familiari anziani con più di 75 anni o non autosufficienti per le visite mediche riguardanti il familiare in tale condizione, con le stesse modalità sopra previste.

Quanto sopra indicato ai punti d.1), d.2) e d.3) sarà riconosciuto a fronte di presentazione di certificato medico attestante lo stato di malattia del bambino (punti d.1 e d.2) o l'effettuazione della visita medica (punto d.3). I permessi di cui ai punti d.1), d.2) e d.3) potranno essere fruiti alternativamente da uno solo dei due lavoratori, qualora entrambi fossero dipendenti delle Società.

e) **Asilo nido.**

A far data dal 01.12.2021 verrà erogato un contributo di € 160,00 mensili ai genitori dipendenti, a fronte dell'effettivo utilizzo di asili nido/servizi di *baby sitting* o equiparati fino al 3° anno di età del bambino, previa presentazione di idoneo giustificativo. Resta inteso che, nel caso in cui entrambi i genitori prestino la propria attività presso l'Azienda, il contributo di cui sopra verrà erogato alternativamente ad uno solo dei due genitori.



ASSOLOMBARDA

f) **Permesso natalità.**

A far data dal 01.01.2022 sono previste sei settimane di permesso retribuito alla nascita del figlio/figlia per il lavoratore padre /secondo genitore. Resta inteso che tali permessi includono ed assorbono, fino a concorrenza, i permessi previsti dalla normativa di legge, contrattuale, aziendale in vigore al momento della richiesta. I suddetti permessi aziendali, aggiuntivi rispetto alla vigente normativa, potranno essere fruiti, secondo le stesse modalità e così suddivisi:

- due settimane (dieci giorni) potranno essere fruiti entro cinque mesi dalla nascita, anche a singole giornate.
- quattro settimane entro il terzo anno dalla nascita, a settimane intere (nascite dal 01.01.2022).

Le modalità di fruizione verranno adattate in caso di futuri cambi normativi.

Protocollo Sanitario

A partire dal mese di ottobre 2019 è stato introdotto un nuovo protocollo sanitario (check up) con cadenza annuale e prestazione migliorativa rispetto ai protocolli in essere in precedenza. Le Parti monitoreranno l'utilizzo dello stesso, valutando eventuali aggiustamenti.

Permessi per lutto

Rispetto a quanto previsto dalla vigente normativa in materia, saranno concessi i seguenti trattamenti di miglior favore:

- decesso di un parente entro il secondo grado: 3 giorni di permesso retribuito per ogni evento luttuoso;
- decesso suoceri: 3 giorni di permesso retribuito anche in assenza di stabile convivenza risultante da certificazione anagrafica.

PIANO WELFARE: CONTRIBUTO FONCHIM E CONTO WELFARE INDIVIDUALE

Con il comune intento d'intraprendere soluzioni condivise in grado di dare risposte alle esigenze dei dipendenti e dei loro familiari sotto il profilo economico e sociale, le Parti convengono di migliorare il sistema di welfare contrattuale e aziendale esistente, anche alla luce delle previsioni introdotte in materia dalla Legge vigente.

A tale fine, cogliendo le opportunità offerte dall'attuale sistema di welfare contrattuale rappresentate dal Fondo di previdenza complementare settoriale "Fonchim" e dal Fondo di assistenza sanitaria integrativa settoriale "FASCHIM", le Parti convengono d'istituire, per la durata del presente accordo, un Piano Welfare (di seguito: il Piano). La discussione in essere ha doverosamente tenuto conto dei disposti dell'Appendice 5, lettera A, vigente CCNL, in merito all'inserimento nella contrattazione di II livello delle risorse correlate con il premio presenza ex art. 8 lettera G e art. 28 punto 9 lettere b1) e b2) del CCNL 22.09.2012, per un importo lordo, quantificato in € 211,78.

Il Piano, alle condizioni e nei limiti di seguito descritti e nel rispetto di quelli previsti dalla vigente normativa fiscale e contributiva, è destinato ai dipendenti (operai, impiegati e quadri) a tempo indeterminato di L'Oréal Italia S.p.A. e di Helena Rubinstein Italia S.p.A. e prevede una quota di contribuzione aziendale aggiuntiva a quella fissata dal vigente CCNL di settore al Fondo di previdenza complementare Fonchim e l'introduzione di un Conto Welfare Individuale, così come di seguito disciplinati:

a) **Contributo Fonchim**

Fermo restando quanto previsto dallo Statuto e dal Regolamento del Fondo settoriale di previdenza complementare Fonchim, per la durata del presente accordo, L'Oréal Italia S.p.A. e Helena Rubinstein Italia S.p.A. aumenteranno per i dipendenti a tempo indeterminato (operai, impiegati e quadri) iscritti a tale Fondo la quota di contribuzione aziendale del +0,2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, rispetto all'aliquota contributiva a carico dell'impresa



ASSOLOMBARDA

fissata dal vigente CCNL di settore. Per effetto del predetto aumento, l'aliquota contributiva a carico di L'Oréal Italia S.p.A. e di Helena Rubinstein Italia S.p.A. sarà, pertanto, pari al 2,3% della retribuzione utile per il calcolo del TFR e tale aumento non sarà assorbibile da eventuali incrementi dell'aliquota contributiva a carico dell'impresa, fissati dal CCNL di settore.

b) Contributo FASCHIM

Le Società, nell'ambito della responsabilità sociale, riaffermata nel presente paragrafo, per i dipendenti iscritti al Fondo Sanitario di categoria (FASCHIM) sosterranno il contributo annuo a carico del dipendente nelle seguenti misure:

anno 2022	Euro 48,00
anno 2023	Euro 48,00

Qualora il quadro normativo di riferimento dovesse mutare, le Parti si incontreranno per valutare le conseguenti determinazioni, ferma restando la compatibilità dei costi aziendali.

c) Conto Welfare Individuale

Le Parti confermano la validità di un Conto Welfare Individuale così come definito all'accordo 05.07.2017, per i dipendenti a tempo indeterminato (operai, impiegati e quadri) di L'Oréal Italia S.p.A. e di Helena Rubinstein Italia S.p.A. che consentirà a ciascun lavoratore destinatario di scegliere, in base alle proprie esigenze personali e familiari legate ai cicli di vita, pacchetti modulari di beni, prestazioni e i servizi nell'ambito delle aree d'intervento previste dalla vigente normativa (Artt. 51 e 100 del TUIR) quali, a titolo meramente esemplificativo non esaustivo: Fonchim e FASCHIM, spese scolastiche, acquisto libri scolastici, frequentazione campus estivi, interessi su prestiti e/o mutui, servizi di trasporto pubblico, somministrazione di vitto tramite convenzioni, spese di assistenza (Baby Sitter, Colf, badanti, ...), spese di ricreazione (viaggi, teatro, ...), spese di formazione, spese per attività sportive, spese mediche (check-up).

Il predetto Conto Welfare è finanziato da una "quota base" annuale a carico azienda pari a 250,00 (duecentocinquanta/00) Euro, che verrà messa a disposizione l'anno successivo a quello di maturazione (2021, 2022, 2023) e, su scelta del singolo lavoratore, da un'eventuale "quota variabile" di conversione del PdP, disciplinata nel successivo capitolo; il tutto consentirà a ciascun lavoratore destinatario del Piano di fruire dei predetti pacchetti modulari tramite la "piattaforma welfare", già in uso.

Il valore della predetta "quota base" e dell'eventuale "quota variabile" di conversione del PdP disciplinata nel successivo capitolo, al pari del valore dei beni, delle prestazioni e dei servizi fruiti attraverso il Piano, non assume rilevanza ai fini di qualsiasi istituto retributivo diretto, indiretto e differito, di natura legale, contrattuale ed aziendale e non sarà pertanto considerato utile anche al fine del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Il Conto Welfare sarà alimentato con le tempistiche che verranno successivamente definite in apposito regolamento aziendale e comunicate a tutti i dipendenti interessati. La maturazione del valore della predetta "quota base" avviene in proporzione al numero dei mesi d'effettivo servizio prestato nell'anno precedente a quello d'alimentazione del Conto Welfare, intendendosi per tali i periodi mensili uguali o superiori a 15 giorni (es: la "quota base" 2022 è determinata dai mesi di effettivo servizio prestato nell'anno 2021).

Fermo restando il criterio di maturazione suddetto, per i lavoratori a tempo parziale il valore della predetta "quota base" sarà determinato in proporzione alla concordata durata della prestazione



ASSOLOMBARDA

di lavoro, rapportata a ore, giorni, settimane o mesi.

Nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa fiscale e contributiva, il valore della "quota base" dovrà essere utilizzato dal lavoratore in forma di beni, prestazioni e servizi di welfare entro e non oltre le tempistiche definite nei regolamenti aziendali, di cui verrà data ampia comunicazione. In caso di mancato utilizzo nei periodi comunicati tornerà nella disponibilità dell'Azienda che provvederà a destinare il valore, in tutto o in parte non utilizzato, alle posizioni individuali nel Fondo settoriale di previdenza complementare Fonchim. Resta inteso che le predette regole di destinazione del valore della "quota base", in tutto o in parte non utilizzato, saranno applicate anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Resta inoltre inteso che il suddetto sistema di finanziamento del Conto Welfare si basa sul regime contributivo e fiscale attualmente vigente in materia e che, pertanto, in caso d'eventuale modifica legislativa durante la vigenza/applicazione del presente accordo, le Parti si incontreranno per esaminare la situazione e valutare gli interventi correttivi eventualmente necessari, anche alla luce delle compatibilità/disponibilità economiche aziendali, ferma restando la sospensione del predetto meccanismo di finanziamento in caso di aggravio dei costi aziendali.

d) Trattamento sostitutivo del piano welfare per i dipendenti a tempo determinato e lavoratori in somministrazione.

Diversamente da quanto indicato nel capitolo precedente, per i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e per i lavoratori in somministrazione, sarà erogata, per ogni anno di vigenza del presente accordo, un'indennità mensile pari ad un valore lordo annuo di € 211,78 (duecentoundici/78).

Tale indennità maturerà in proporzione al numero dei mesi d'effettivo servizio prestato nell'anno, intendendosi per tali i periodi mensili uguali o superiori a 15 giorni e sarà riproporzionata in funzione alla durata della prestazione di lavoro, rapportata a ore, giorni, settimane o mesi. Tale indennità mensile è da intendersi onnicomprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti legali, contrattuali ed aziendali, ai sensi dell'art. 3, comma 1 e 2 del DL 14 giugno 1996 n° 318, convertito dalla legge 29 luglio 1996 n. 402 e non sarà, pertanto, considerata utile al fine del computo del TFR.

PREMIO DI PARTECIPAZIONE 2021-2023

In considerazione ed in attuazione di quanto previsto dall'art. 48 del vigente CCNL di settore, le Parti convengono d'istituire, per il periodo 01.01.2021 - 31.12.2023, un Premio di Partecipazione di natura totalmente variabile, basato su parametri misurabili e verificabili di produttività e redditività con il comune obiettivo d'ottenere un miglioramento dei risultati aziendali e, ove ne ricorrano le condizioni, di applicare il regime fiscale agevolato previsto dalla vigente normativa. Il PdP, alle condizioni e nei limiti di seguito descritti, riguarda i lavoratori a tempo indeterminato (operai, impiegati e quadri) delle Sedi di L'Oréal Italia S.p.A. e di Helena Rubinstein Italia S.p.A.

Sistema di calcolo per la definizione del PdP

Per il triennio 2021-2023 le Parti concordano che il PdP sarà legato a due parametri:

- Crescita CA (Chiffre d'Affaire – Fatturato) dell'anno N sull'anno N-1;
- Crescita REX (Resultat d'exploitation – Utile ante imposte) dell'anno N sull'anno N-1;

Il PdP Totale è pari alla somma dei risultati relativi al Parametro CA e del Parametro REX, calcolati sulla base del premio in palio indicato, per ciascun anno, nella TABELLA 1 ed espressi non in valore assoluto, ma in valore percentuale rispetto all'anno 2007, dove:



ASSOLOMBARDA

Parametro CA

Se crescita CA > obiettivo

Se crescita CA > 0 e < obiettivo

→ 50% del premio in palio;

→ 25% del premio in palio + ulteriore 25% del premio in palio moltiplicato per la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di crescita CA;

Se crescita CA = 0

Se crescita CA < 0

→ 25% premio in palio;

→ nessun premio.

Parametro REX

Se crescita REX > obiettivo

Se crescita REX > 0 e < obiettivo

→ 50% del premio in palio;

→ 25% del premio in palio + ulteriore 25% del premio in palio moltiplicato per la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di crescita REX;

Se crescita REX = 0

Se crescita REX < 0

→ 25% premio in palio;

→ nessun premio.

Gli obiettivi del PdP relativi all'anno 2021 sono riportati e evidenziati nell'allegato 1 del presente accordo, mentre gli obiettivi del PdP relativi agli anni 2022 e 2023 verranno comunicati alle RSU e a tutto il personale all'inizio dei rispettivi anni di riferimento del premio. Le Parti si impegnano a monitorare periodicamente l'andamento del PdP. L'importo massimo del PdP "in palio" maturabile al raggiungimento del 100% degli obiettivi di ciascun parametro è definito dalla tabella sottostante:

Premio in palio (€ annui lordi)

	2021	2022	2023
Cat. A	3000	3100	3200
Cat. B	2780	2880	2980
Cat. C/D	2700	2800	2900
Cat. E/F	2530	2630	2730

Clausole di recupero

Qualora uno dei due parametri raggiunga un risultato positivo e l'altro un risultato negativo, per la determinazione del premio totale si incrementerà del 40% il premio risultante dal parametro positivo, con tetto massimo fissato alla metà del premio in palio, incrementata del 15%. Tale tetto non potrà essere in alcun caso superato. Qualora entrambi i parametri raggiungano un risultato negativo compreso tra 0 e -3% rispetto al risultato dell'anno precedente, il premio totale sarà pari al 25% del premio in palio. Oltre la soglia minima, come sopra definita, non verrà erogato nessun premio.

Premio erogato

Al fine di determinare il valore del PdP da erogare "individualmente" occorrerà tener conto della reale presenza del lavoratore nel corso dell'anno di riferimento. Qualora le giornate di assenza individuale nel corso dell'anno siano maggiori di 10 (dieci gg. lavorativi), il "premio erogato" sarà pari al "premio totale" effettivamente raggiunto ridotto della percentuale calcolata individualmente come segue:

$$\% \text{ riduzione individuale} = [(GA-10) \times 0,5]\%$$

Il fattore di correzione sopra riportato (% riduzione individuale) si applica solo nel caso in cui GA sia maggiore di 10 giornate. L'importo deducibile dal premio totale non potrà in ogni caso superare un importo pari al 30% del premio in palio.

GA = giornate annue lavorative di assenza con esclusione delle seguenti causali:

[Handwritten signatures and scribbles]



ASSOLOMBARDA

- Maternità obbligatoria (per la maternità facoltativa si adatterà l'aliquota percentuale utilizzata dall'INPS per la determinazione della quota parte del Premio di Partecipazione);
- Infortunio sul lavoro;
- Ricoveri ospedalieri e relativa convalescenza (effettuata a seguito del ricovero senza soluzione di continuità);
- Day hospital e relativa convalescenza (effettuata a seguito del day hospital senza soluzione di continuità);
- Interventi ambulatoriali e di Pronto Soccorso con relativa convalescenza (effettuata a seguito degli stessi senza soluzione di continuità) derivante da immobilizzazione degli arti o patologie immobilizzanti;
- Permessi retribuiti previsti dal CCNL e da accordi aziendali;
- Permessi non retribuiti derivanti da diritti di legge, CCNL e accordi aziendali.
- Permessi sindacali

Tempi e criteri di erogazione del PdP

Al raggiungimento degli obiettivi prefissati il PdP verrà erogato in un'unica soluzione con la busta paga del mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione. L'erogazione del PdP come sopra definito rappresenterà una specifica voce della busta paga.

Il PdP spetta, ai lavoratori a tempo indeterminato (operai, impiegati e quadri) delle Sedi/Siti di L'Oréal Italia S.p.A. e di Helena Rubinstein Italia S.p.A. che abbiano superato il periodo di prova entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento del PdP e che risultino in forza alla data di erogazione del premio stesso. In caso d'assunzione nel corso dell'anno di maturazione del PdP questo sarà liquidato in proporzione al numero dei mesi di effettivo servizio prestato, intendendosi per tali i periodi mensili uguali o superiori a 15 giorni. Periodi inferiori ai 15 giorni non sono conteggiati per la maturazione del PdP.

Per i dipendenti a tempo indeterminato che cessino il proprio rapporto di lavoro prima del mese di erogazione del PdP o che vengono distaccati all'estero, il premio sarà calcolato in base al valore del PdP dell'anno precedente, tenendo conto dei meccanismi sopra previsti (giornate di assenza, prorata, part-time eventuale).

In caso d'assunzione a tempo determinato o d'utilizzo in somministrazione a tempo determinato, in luogo del PdP sarà riconosciuta un'indennità sostitutiva lorda mensile pari al valore annuale eventualmente erogato nell'anno precedente, liquidato in proporzione ai mesi d'effettivo servizio, intendendosi per tali i periodi mensili uguali o superiori a 15 gg.

Ai lavoratori a tempo parziale il PdP (o l'indennità sostitutiva) spetta in proporzione alla concordata durata della prestazione di lavoro, rapportata a ore, giorni, settimane o mesi.

Conversione in Conto Welfare del PdP

In base a quanto previsto dalla Legge n. 208/2015 e successive modifiche e integrazioni, le Parti convengono sull'opportunità che ai dipendenti a tempo indeterminato delle Sedi di L'Oréal Italia S.p.A. e di Helena Rubinstein Italia S.p.A venga data la possibilità di optare per la conversione in beni, prestazioni e servizi di welfare aziendale di parte del PdP individualmente spettante alle condizioni e nei limiti di seguito descritti e nel rispetto di quelli previsti dalla vigente normativa fiscale e contributiva.

A tale fine, cogliendo le opportunità offerte dal Piano Welfare descritto in precedenza, le Parti convengono che ciascun dipendente a tempo indeterminato delle Sedi di L'Oréal Italia S.p.A. e di

[Area containing multiple handwritten signatures and initials.]



ASSOLOMBARDA

Helena Rubinstein Italia S.p.A potranno (qualora fossero destinatari dell'opzione, in base ai requisiti reddituali soggettivi) con scelta volontaria, convertire in Conto Welfare fino al 50% del PdP individualmente spettante a consuntivo. A fronte di tale scelta individuale, L'Oréal Italia S.p.A. e Helena Rubinstein Italia S.p.A riconosceranno, a proprio carico, sul Conto Welfare Individuale del dipendente un ulteriore 20% del valore del PdP convertito in Conto Welfare.

I predetti valori convertiti e ulteriormente riconosciuti dall'Azienda in Conto Welfare saranno fruiti dal lavoratore attraverso i beni, le prestazioni e i servizi messi a sua disposizione attraverso l'apposita "piattaforma welfare" già in essere descritta in precedenza. La richiesta di conversione del PdP individualmente spettante a consuntivo dovrà essere comunicata alla Direzione con le modalità che verranno successivamente definite in apposito regolamento aziendale e comunicate a tutti i dipendenti. Qualora il lavoratore non richieda la conversione in Conto Welfare, in tutto o in parte, della parte convertibile di PdP, con modalità che saranno stabilite dal regolamento aziendale, essa verrà erogata con la busta paga del mese di marzo mediante il pagamento del valore economico lordo con applicazione della normativa fiscale e contributiva in vigore.

Nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa fiscale e contributiva, i predetti valori convertiti e ulteriormente riconosciuti dall'Azienda in Conto Welfare dovranno essere utilizzati dal lavoratore in forma di beni, prestazioni e servizi di welfare nelle tempistiche definite dai regolamenti aziendali al termine del quale torneranno nella disponibilità dell'Azienda che provvederà a destinare il valore, in tutto o in parte non utilizzato, alle posizioni individuali nel Fondo settoriale di previdenza complementare Fonchim. Resta inteso che le predette regole di destinazione dei valori di conversione in Conto Welfare, in tutto o in parte, non utilizzati saranno applicate anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di conversione.

Resta inoltre inteso che il suddetto sistema di conversione e di riconoscimento aziendale in Conto Welfare viene implementato in funzione dell'attuale regime contributivo e fiscale e che, pertanto, in caso di eventuale modifica legislativa di tali misure negli anni di riferimento del presente PdP, le Parti si incontreranno per esaminare la situazione e valutare gli interventi correttivi eventualmente necessari, anche alla luce delle compatibilità/disponibilità economiche aziendali, ferma restando la sospensione del predetto meccanismo di conversione in Conto Welfare in caso d'aggravio dei costi aziendali.

Obiettivi aziendali di miglioramento ai fini della detassazione del premio

Le Parti si danno atto delle previsioni di cui alla vigente normativa in materia di detassazione dei Premi di Risultato e della conseguente posizione, espressa dall'Agenzia delle Entrate. Pertanto, ai fini della misurazione incrementale della competitività aziendale, utile per l'eventuale fiscalità di vantaggio, convengono su n. 2 obiettivi di miglioramento, alternativi fra loro, in relazione al periodo di riferimento monitorato, confrontando il risultato ottenuto al termine dell'anno precedente, ovvero, per il 2021, quello raggiunto nell'esercizio 2020 e così per i successivi anni d'insistenza del PdP:

- a) ambito Redditività: parametro CA, ovvero la crescita della CA (Chiffre d'Affaire – Fatturato) dell'anno N sull'anno N-1. L'incremento s'intende rispetto allo stesso parametro nell'anno 2020, pari a 73,8964%;
- b) ambito Redditività: parametro REX, ovvero la crescita del REX (Resultat d'exploitation – Utile ante imposte) dell'anno N sull'anno N-1. L'incremento s'intende rispetto allo stesso parametro nell'anno 2020, pari a 32,8033%.

Clausole generali

Le Parti convengono che gli importi del PdP (o dell'indennità sostitutiva) di cui al presente accordo sono da intendersi onnicomprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti legali, contrattuali ed aziendali,



ASSOLOMBARDA

ai sensi dell'art. 3, comma 1 e 2 del DL 14 giugno 1996 n° 318, convertito dalla legge 29 luglio 1996 n. 402, e non saranno pertanto considerati utili anche al fine del computo del TFR.

Le Parti si danno inoltre reciprocamente atto che, in conformità a quanto previsto dall'art. 48 del vigente CCNL di settore gli importi del PdP di cui al presente accordo sono totalmente variabili e correlati a miglioramenti di competitività dell'impresa, in quanto alla data di sottoscrizione del presente accordo, il raggiungimento dell'obiettivo incrementale risulta incerto dato l'andamento dei parametri adottati, ancora suscettibile di variabilità nel periodo di riferimento.

Il presente accordo, fatte salve le diverse decorrenze e durate in esso indicate, ha decorrenza dal 01.01.2021, con validità triennale fino al 31.12.2023 e, comunque, con vigenza fino al mese di marzo 2024, utile esclusivamente per il pagamento eventuale dell'importo relativo all'ultimo anno del PdP, e che i valori del Conto Welfare 2023 dovranno essere fruiti entro i termini previsti dai regolamenti aziendali.

Le Parti si impegnano a mantenere l'assoluta riservatezza, ai sensi delle norme civili e penali vigenti in materia, su tutte le informazioni (obiettivi di budget, risultati di business e relativi andamenti, posizionamento sul mercato, metodi, cicli di lavoro, ecc...) ricevute durante le fasi di negoziazione e monitoraggio dell'accordo.

CLAUSOLA FINALE

Ai fini di quanto sopra indicato, il presente accordo sarà depositato da L'Oréal Italia S.p.A. e da Helena Rubinstein Italia S.p.A in via telematica presso le sedi competenti entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. L'Oréal Italia S.p.A.
p. Helena Rubinstein Italia S.p.A.

p. FILCTEM-CGIL

p. FEMCA-CISL

p. Assolombarda

p. UILTEC-UIL

p. RSU