

## VERBALE DI ACCORDO



Turate, il 21 Dicembre 2017

TRA

Avon Cosmetics S.r.l. a Soco Unico rappresentata dal sig. Roberto Saporiti, assistita da Unindustria Como in persona del Sig. Gabriele Meroni

E

La R.S.U. nelle persone dei Sigg. Mauro Corti e Silvia Guerra, assistiti dalle O.S. FILCTEM-CGIL in persona del sig. Sandro Estelli e FEMCA-CISL DEI LAGHI in persona del sig. Luigi Bartesaghi

### Premesso che

- Il lavoro agile ("*Smart Working*") consiste in una modalità di prestazione del lavoro subordinato che consente l'esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla Legge e dalla contrattazione collettiva e aziendale;
- Quanto sopra ha lo specifico scopo di incrementare la competitività aziendale, agevolare la conciliazione di vita e di lavoro e creare valore aggiunto per la comunità nella quale si opera in termini di gestione degli impatti ambientali (es. pendolarismo) e di CSR;
- La Legge 81/2017 ha di recente disciplinato tale forma di prestazione lavorativa mediante la definizione dei vari aspetti lavorativi ad essa connessi;
- Per quanto precede risulta opportuno procedere a disciplinare aziendali tale prestazione di lavoro al fine di promuoverla e di renderla accessibile al maggior numero possibile di Lavoratori

### Tutto quanto sopra premesso

Le Parti confermano che il lavoro agile può costituire una modalità di lavoro utile per incrementare la produttività ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro a fronte di una maggiore responsabilizzazione e orientamento ai risultati dei lavoratori e definiscono il seguente regolamento attuativo:

## Regolamento Lavoro Agile ("*Smart Working*")

### 1. Oggetto del regolamento

Il presente regolamento aziendale definisce le modalità operative e di dettaglio relative allo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità di lavoro agile ("*Smart Working*") e potrà essere modificato in qualsiasi momento dall'azienda fermo restando il rispetto delle leggi vigenti in materia.

### 2. Definizione di Lavoro Agile

Il lavoro agile ("*Smart Working*") consiste in una modalità di prestazione del lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:

- Esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla Legge e dalla contrattazione collettiva e aziendale;
- Utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;



- Assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali

Quanto sopra ha lo specifico scopo di incrementare la competitività aziendale, agevolare la conciliazione di vita e di lavoro e creare valore aggiunto per la comunità nella quale si opera in termini di gestione degli impatti ambientali (es. pendolarismo) e di CSR.

Durante le giornate in cui la prestazione sarà fornita nella modalità di lavoro agile resterà immutata la sede di lavoro assegnata al Lavoratore.

### **3. Accesso al Lavoro Agile, accordo tra le parti e durata**

La partecipazione del Lavoratore allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile sarà su base volontaria.

Ogni Lavoratore che, in funzione delle mansioni a Lui affidate, è stato preventivamente munito di appositi strumenti tecnologici forniti dall'azienda (es. tablet, computer portatile, software per connettività remota, smartphone, telefono cellulare, ecc.) potrà richiedere al proprio responsabile di reparto l'accesso alla prestazione di lavoro in modalità di lavoro agile.

Resteranno pertanto esclusi dalla partecipazione al lavoro agile quei Lavoratori che, per gli incarichi e le mansioni svolte, non sono assegnatari degli strumenti tecnologici aziendali idonei allo svolgimento delle loro mansioni in modalità di lavoro agile

L'azienda deciderà unilateralmente se aderire o meno alla richiesta del Lavoratore, nonché le modalità della prestazione così come definite nei punti successivi del presente regolamento.

Qualora l'azienda dovesse accettare la richiesta del Lavoratore, le parti potranno in essere un accordo scritto di cui sarà parte integrante il presente regolamento.

La prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile potrà essere concessa dall'azienda a tempo indeterminato oppure determinato.

Nel primo caso il recesso dall'accordo potrà avvenire per l'azienda e il Lavoratore con un preavviso di 30 giorni. Nel caso di Lavoratori disabili di cui all'art. 1 della Legge 12/3/1999 n. 68 il termine di cui sopra è esteso per l'azienda a 90 giorni.

In entrambi i casi l'azienda e il Lavoratore potranno recedere dall'accordo in qualunque momento in presenza di un giustificato motivo.

Nel caso di concessione a tempo determinato sarà facoltà dell'azienda prorogare o meno l'accordo.

### **4. Luogo della prestazione in modalità di lavoro agile**

La prestazione lavorativa svolta in modalità di lavoro agile potrà essere espletata per massimo di 1 giorno intero la settimana secondo quanto sarà definito dal Lavoratore con il suo responsabile di reparto.

Per esigenze organizzative e produttive l'azienda potrà chiedere al Lavoratore che presta la propria attività con la modalità di lavoro agile di rientrare nei locali aziendali con comunicazione da far pervenire al medesimo entro la fine del giorno lavorativo che precede la giornata in modalità di lavoro agile.

In caso di ferie, malattia e comunque qualunque altro tipo di assenza coincidente con il giorno in modalità di lavoro agile il Lavoratore dovrà prontamente informare l'azienda secondo quanto previsto dalle procedure in essere.

Fermo restando la sede di lavoro che ad ogni altro effetto continua ad essere quella individuata nel contratto di lavoro, durante il periodo in cui svolgerà l'attività lavorativa in modalità di lavoro agile, il Lavoratore potrà scegliere autonomamente il luogo dal quale fornire la prestazione lavorativa purché offra una modalità di connessione alle reti aziendali protetta e garantisca un adeguato livello di connettività, idoneità, sicurezza, riservatezza e salubrità,

in ogni caso, per ragioni di sicurezza e riservatezza dei dati aziendali trattati, si fa esplicito divieto di fornire la prestazione in modalità di lavoro agile da locali pubblici o aperti al pubblico;

Resta fermo che, nel caso in cui il Lavoratore operi da luogo diverso dal suo domicilio, ciò non comporterà il riconoscimento di alcun trattamento di missione ovvero di qualsivoglia altra indennità comunque connessa alla sua nuova temporanea allocazione.

#### **5. Orario di lavoro, reperibilità e straordinario**

Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità di lavoro agile dovrà seguire le stesse modalità orarie stabilite per il lavoro reso presso i locali dell'azienda, incluse le pause ivi previste.

Durante le stesse il Lavoratore dovrà garantire la propria reperibilità.

Durante la prestazione di lavoro in modalità di lavoro agile non verrà autorizzato alcun svolgimento di lavoro in regime di straordinario.

#### **6. Diritto alla disconnessione**

L'azienda riconoscerà al Lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile il diritto alla disconnessione una volta soddisfatto quanto definito al punto 5.

Quanto sopra si esplicherà attraverso lo spegnimento da parte del Lavoratore delle dotazioni aziendali fornite per la prestazione in modalità di lavoro agile.

#### **7. Trattamento retributivo**

Durante lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità di lavoro agile il Lavoratore avrà diritto allo stesso trattamento retributivo così come previsto per la prestazione presso i locali dell'azienda.

Non sarà prevista la corresponsione di alcuna indennità derivante da Leggi e accordi collettivi e aziendali (es. trasferta), né di nuovi e addizionali possibili importi per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità di lavoro agile (es. disagio).

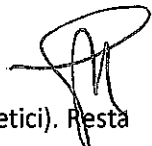
Nelle giornate di lavoro agile resteranno confermate le coperture assicurative di legge e aziendali. In detti giorni non verrà erogato alcun servizio mensa al Lavoratore, neanche tramite ticket restaurant.

#### **8. Attrezzature di lavoro e connessione**

Il Lavoratore che accede alla prestazione di lavoro in modalità di lavoro agile dovrà esclusivamente utilizzare le attrezzature fornite dall'azienda seguendo le istruzioni ricevute per il loro uso (Vedasi allegato A). L'azienda sarà responsabile della sicurezza e del funzionamento delle stesse.

Nel caso di malfunzionamento delle suddette attrezzature il Lavoratore dovrà immediatamente riportare il problema all'azienda. In tale caso la stessa si riserverà di richiamare il medesimo a svolgere immediatamente la prestazione lavorativa presso i propri locali.

La connessione alle reti aziendali sarà a totale carico del Lavoratore sia per quanto riguarda le modalità tecniche che per il relativo costo, così come ogni spesa di funzionamento per la resa della



prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile (es. eventuali maggiori consumi energetici). Resta inteso che il Lavoratore dovrà garantire un efficiente sistema di connessione alle reti aziendali e di resa della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile tali da consentire un adeguato livello di produttività, nonché copertura dell'intero orario di lavoro in modo continuativo. Venendo a mancare tale elemento, ciò varrà quale immediato motivo giustificato per il recesso dall'accordo individuale da parte della azienda.

#### **9. Modalità di svolgimento della prestazione, riservatezza e privacy**

L'esercizio del potere di controllo dell'azienda sulla prestazione resa dai Lavoratori in modalità di lavoro agile avverrà nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4, Legge 20/5/1970, n. 300 e successive modificazioni.

Il Lavoratore che fornirà la sua prestazione in modalità di lavoro agile sarà tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e conseguentemente dovrà adottare ogni provvedimento idoneo a garantire la stessa in relazione alla particolare modalità scelta per la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.

#### **10. Sicurezza del lavoro**

Nel lavoro agile il luogo di adempimento della prestazione è sottratto dalla sfera dei poteri datoriali ed è rimesso alla unilaterale determinazione del dipendente e alla sua esclusiva responsabilità. Il lavoratore pertanto assume su di sé la responsabilità di individuare luoghi, comportamenti e modalità per lavorare in salute e sicurezza, escludendo situazioni che possano creare condizioni di pericolo per la sua persona, per i terzi e per gli strumenti aziendali.

Il dipendente che si avvale del lavoro agile è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno della sede aziendale ed ha l'obbligo di prendersi cura della propria sicurezza e di quella delle altre persone in prossimità dello spazio lavorativo scelto.



A tal proposito l'azienda consegnerà al Lavoratore all'inizio della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e successivamente con cadenza annuale una informativa scritta (Allegato B) nella quale saranno individuati i rischi connessi a tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Detta informativa sarà anche fornita ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

L'azienda potrà promuovere a sua discrezione attività di carattere formativo destinate ai Lavoratori in modalità di lavoro agile così come previsto dal D.Lgs 9/4/2008 n. 81. I Lavoratori interessati dovranno partecipare obbligatoriamente alla stessa. In caso contrario ciò costituirà causa di recesso immediato dall'accordo da parte della azienda.

#### **11. Obblighi generali del Lavoratore e sanzioni disciplinari**

Il Lavoratore in modalità di lavoro agile avrà l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali in materia di utilizzo delle attrezzature fornite, svolgimento della prestazione di lavoro, riservatezza, privacy e sicurezza sia personale che degli strumenti che dei dati. In particolare il medesimo dovrà attivamente cooperare all'attuazione di quanto stabilito dall'azienda per ognuno dei suddetti aspetti.

Qualunque violazione del presente regolamento e delle direttive aziendali in materia di lavoro agile sarà passibile di sanzioni disciplinari che potranno essere irrogate, nel rispetto delle procedure previste dal contratto collettivo di lavoro, mediante applicazione, a seconda della gravità della infrazione, delle stesse tipologie di sanzioni disciplinari (ivi compreso l'eventuale licenziamento per



giusta causa) previste nello stesso contratto collettivo e nel regolamento disciplinare aziendale affisso presso i locali dell'azienda.



Il Lavoratore in modalità di lavoro agile avrà diritto agli stessi diritti collettivi così come per la prestazione resa presso i locali aziendali.

## 12. Infortuni

L'azienda non potrà essere ritenuta responsabile in merito ad eventuali infortuni in cui il Lavoratore in modalità di lavoro agile o terzi dovessero incorrere qualora gli stessi siano riconducibili ad un uso improprio e/o inidoneo delle attrezzature fornite e/o alla modalità di connessione e/o di prestazione e/o di allocazione adottati/e dal Lavoratore.

Nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione di lavoro in modalità di lavoro agile il Lavoratore dovrà segnalare lo stesso prontamente all'azienda fornendo le necessarie informazioni di dettaglio.

## 13. Monitoraggio

L'Azienda monitorerà l'applicazione di tale regolamento al fine di individuare prontamente possibili modifiche allo stesso e sinanche la sua cancellazione.

## 14. Legge di riferimento

Per quanto non specificatamente disciplinato dal presente regolamento si farà riferimento alla Legge 22/5/2017 n. 81 e successive modifiche.

ALLEGATO A

### **Regole di utilizzo e di connessione dei dispositivi Aziendali concessi in dotazione**

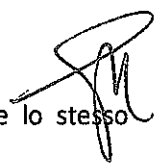
Di seguito si definiscono le regole di utilizzo e di connessione dei dispositivi Aziendali (Es. Tablet / Laptop / Smartphone / Telefono / Stampante / Adattatori / Altro) concessi in dotazione ai Lavoratori che accedono alla modalità di prestazione di lavoro in modalità di lavoro agile.

#### 1. Regole di Utilizzo

- Si fa espresso divieto di utilizzare i dispositivi assegnati in luoghi pubblici o aperti al pubblico.
- E' vietato l'uso dei dispositivi assegnati a soggetti non autorizzati (famigliari, amici etc).
- Si dispone che l'utilizzo dei dispositivi assegnati avvenga all'interno di contesti protetti, così che non sia possibile ad alcuno – esterno all'azienda – visionare, anche parzialmente, informazioni strettamente riservate, accessibili al solo persona dipendente
- Si fa espresso divieto di lasciare i dispositivi assegnati in vista all'interno dell'auto. Qualora non li si possa portare con sè, si fa obbligo di disporli nei baule. È altresì vietato lasciarli in auto durante le ore notturne.
- In caso di utilizzo di mezzi pubblici, assicurarsi che i dispositivi assegnati non siano mai lasciati incustoditi e in vista.
- Si fa divieto di consumo di alimenti e bevande in prossimità dei dispositivi assegnati.



- Nel caso di malfunzionamento dei dispositivi assegnati il Lavoratore dovrà riportare lo stesso prontamente all'azienda.



## 2. Accesso remoto

Per **Accesso Remoto** si intende la connessione tra un dispositivo portatile e la rete aziendale AVON tramite la linea Internet e un software di protezione chiamato VPN (Virtual Private Network).

Per poter usufruire della modalità di Lavoro Agile si deve possedere una propria connessione Internet, che può essere "Mobile" o "ADSL". La connessione deve essere tale da poter supportare la prestazione lavorativa. Ad esempio 4G per connessioni mobile o 7 Mbps per connessioni ADSL.

Il collegamento alla intranet aziendale deve avvenire esclusivamente utilizzando la VPN (CISCO), la cui attivazione deve essere richiesta da parte del proprio Responsabile di Reparto tramite il sistema di Service Desk (SM9).

E' vietato utilizzare i propri dispositivi personali per collegarsi alla rete aziendale.

La connessione deve essere prontamente disattivata qualora ci si allontani dal dispositivo assegnato.

Lo screen saver del dispositivo assegnato si deve attivare automaticamente dopo 15 minuti di inattività. Lo si deve attivare manualmente se si lascia il dispositivo incustodito anche se per pochi minuti.

## ALLEGATO B

### Lavoro Agile ("Smart Working")

#### Informativa Sicurezza

#### 1.0 RUOLI E RESPONSABILITA'

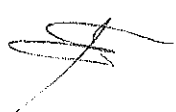
E' responsabilità dell'Azienda dare una formazione al dipendente che lavorerà in modalità Lavoro Agile in base al proprio DVR e in considerazione dei rischi valutati.

E' responsabilità del Lavoratore seguire la formazione erogata dal Datore di Lavoro e assicurarsi di svolgere la propria mansione all'esterno dei locali aziendali considerando l'ambiente dove andrà ad operare e i rischi legati al luogo scelto per lo svolgimento della propria attività lavorativa.

#### 2.0. FORMAZIONE

La formazione che sarà erogata dal Datore di Lavoro riprenderà tutti i rischi valutati nel DVR come di seguito:

- Pause e cambi di attività
- Sorveglianza sanitaria
- Informazione e formazione
- Rischi per la vista e per gli occhi
- Rischi a carico dell'apparato muscolo- scheletrico (postura al terminale)
- Rischi di affaticamento mentale
- Stress da lavoro correlato
- Rischi connessi alle condizioni ergonomiche e all'igiene dell'ambiente



- Lista di controllo (Check List)

### 3.0. DILIGENZA

Il Lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in modalita' di Lavoro Agile dovra' sempre attenersi alle disposizioni di prevenzione e osservare le norme di sicurezza attinenti di cui al punto successivo.

Il Lavoratore per i periodi nei quali si trovera' al di fuori dei locali aziendali cooperera' con diligenza all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro.

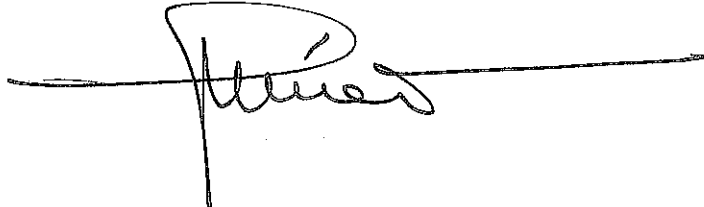
### 4.0. MISURE DI PREVENZIONE DA ADOTTARE

- Assicurarsi dell'efficienza ed integrita' dei dispositivi e delle attrezzature prima dell'uso
- Assicurarsi che il luogo e la postazione di lavoro prescelti rispondano ai seguenti requisiti:
  1. Ben illuminato e areato naturalmente
  2. Ben asciutto e difeso contro l'umidita'
  3. Vi siano condizioni adeguate di igiene
  4. Ci siano pochi rumori che disturbano l'attivita' lavorativa
  5. Per i luoghi chiusi, ci sia un ricambio d'aria garantito o da impianti di condizionamento o dalla presenza di aperture
  6. Integrare il luogo della prestazione, se necessario, con sistemi di illuminazione localizzata per i singoli posti di lavoro (nel caso di lavoro al videoterminale)
  7. Eliminare la luce diretta proveniente da finestre o da fonti artificiali non opportunamente schermate
  8. Predisporre la propria postazione di lavoro in modo tale da evitare che i cavi e i collegamenti elettrici possano intralciare il passaggio e il normale transito delle persone, o possano essere sottoposti a danneggiamenti
  9. Utilizzare il piano di lavoro che abbia preferibilmente le seguenti caratteristiche: di colore opaco e non riflettente, superficie ampia per disporre i materiali necessari e le attrezzature nonche' consentire un appoggio per gli avambracci dell'operatore davanti alla tastiera nel corso della digitazione, profondita' tale da assicurare una corretta distanza visiva dallo schermo, che sia stabile e di altezza fissa o regolabile, indicativamente fra 70 e 80 cm, che lo spazio sia idoneo per il comodo alloggiamento e la movimentazione degli arti inferiori e per il sedile
  10. Verificare che il tavolo e la scrivania non abbiano spigoli vivi o parti usurate che potrebbero provocare tagli ed abrasioni
  11. Utilizzare i dispositivi aziendali forniti secondo le opportune modalita' d'uso, verificandone prima la stabilita' sulle superfici di appoggio e la solidita' dei sostegni (scrivania, mobiletti)
  12. In merito all'impianto elettrico, verificare che sia disponibile la dichiarazione di conformita' o autocertificazione dell'impianto stesso e che siano utilizzati, se necessario, adattatori e prolunghe adatti a supportare la corrente assorbita dagli apparecchi utilizzati
  13. Assumere posizioni di lavoro corrette, adeguando la propria postazione e la disposizione delle apparecchiature abitualmente utilizzate in modo da evitare l'insorgenza di stati di affaticamento psicofisico e posturale
  14. Ridurre al minimo movimenti rapidi e ripetitivi ed evitare di mantenere la stessa posizione per tempi prolungati

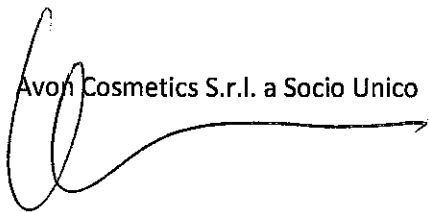
15. Premunirsi delle necessarie informazioni sull'adeguatezza ed il funzionamento degli eventuali sistemi di estinzione presenti e sui comportamenti da adottare e su come affrontare le eventuali situazioni di emergenza  
Infine, occorrerà segnalare prontamente alla struttura aziendale eventuali anomalie o malfunzionamenti riscontrati nell'utilizzo dei dispositivi aziendali e non intervenire con arbitrarie operazioni di modifica del funzionante o di riparazione, lasciando tali azioni al personale competente.

Letto, confermato e sottoscritto.

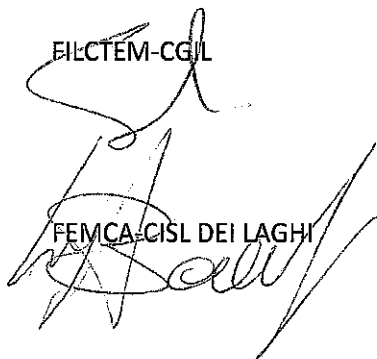
Unindustria Como



Avon Cosmetics S.r.l. a Socio Unico




FILCTEM-CGIL



FEMCA-CISL DEI LAGHI

R.S.U.





Turate, 21 Dicembre 2017



## VERBALE D'ACCORDO TRA

La Avon Cosmetics S.r.l. a Socio Unico, nella persona del dott. Roberto Saporiti, assistita da Unindustria di Como, in persona del dottor Gabriele Meroni

E

La R.S.U. nella persone dei Sigg. Mauro Corti e Silvia Guerra, assistiti dalle O.S. FILCTEM-CGIL, in persona dei sig. Sandro Estelli e FEMCA-CISL DEI LAGHI in persona del sig. Luigi Bartesaghi.

Si conviene quanto segue

### Premio di partecipazione per l'anno 2018 per i Lavoratori della Sede di Turate

In applicazione del vigente C.C.N.L., nonché sulla base dell'esperienza maturata nei precedenti anni, le Parti intendono confermare la validità di un premio di partecipazione che leghi i benefici economici per i lavoratori ai positivi risultati aziendali nonché alla produttività.

In funzione di quanto sopra, le Parti hanno convenuto sul premio di partecipazione per l'anno 2018 come di seguito indicato.

### Parametri di riferimento

Il Premio sarà basato su un doppio livello di obiettivi con dinamiche e modalità diverse e indipendenti uno dall'altro.

#### A. Primo livello di obiettivi:

tale primo livello mira ad ottenere la partecipazione e il contributo di tutti i Lavoratori della Sede di Turate della Avon Cosmetics S.r.l. a Socio Unico al conseguimento dei target di vendite e di profittabilità definiti nel business plan aziendale elaborato ogni anno.

Per quanto sopra, il premio sarà correlato ai seguenti parametri, indipendenti l'uno dall'altro:

- **Vendite Totali**                      espresse in Euro e calcolate secondo la seguente formula:  
Vendite a prezzo cliente (Customer Sales)  
*meno* IVA (VAT), Provvigioni pagate alle Presentatrici (Reps Commissions) e sconti ai Clienti Privilegiati (Amiche discounts)  
*uguale* Vendite Lorde (Gross Sales)  
*meno* Resi (Returns)  
*più* Order Charge (Shipping Revenue)  
*uguale* Vendite totali (Total Revenue)
- **Operating Profit**                      calcolato secondo la seguente formula:  
Vendite totali (Total Revenue) come sopra calcolate  
*meno* Costo del venduto (Cost of goods sold) comprese le variazioni sugli acquisti dei prodotti (purchase variations) e gli ordini smarriti (lost orders)  
*uguale* Utile lordo (Gross profit US GAAP)  
*meno* totale spese (total Expenses)  
*uguale* Utile operativo (Operating Profit US GAAP)

Ciascuno dei parametri di cui sopra metterà in gioco il 50% del valore totale del premio.



Gli obiettivi relativi ai due suddetti parametri per l'anno 2018 sono come di seguito:

- Total Revenue anno 2017 (vendite totali): Euro 108.605.967
- Operating Profit anno 2017: Euro 13.624.642

Per la verifica del raggiungimento degli stessi le Parti considereranno esclusivamente i risultati della Società al 31.12.2017 prendendo a riferimento i parametri indicati nel reporting predisposto per la Capo Gruppo ai fini della redazione del bilancio consolidato.

Si terrà, inoltre, conto di eventuali successivi aggiustamenti sempre approvati dalla Capo Gruppo.

Il raggiungimento del 100% dei suddetti obiettivi comporterà la corresponsione del premio al valore 100%.

Il raggiungimento degli obiettivi in misure inferiori o superiori al valore 100% comporterà l'applicazione di una scala di riduzione o di maggiorazione così come indicato nella tabella A.

Il conseguimento degli obiettivi sotto la misura minima indicata nella Tabella A comporterà la non corresponsione del premio per la parte relativa al parametro di riferimento.

Resta inteso che il valore massimo del premio non potrà superare il 150% per l'obiettivo dell'Operating Profit e il 160% per l'obiettivo delle Total Revenue.

Il valore del premio per ogni categoria contrattuale verrà ripartito secondo quanto indicato nella Tabella B.

*Tabella A-Scala di riduzione e di maggiorazione per ogni parametro*

<b>% raggiungimento obiettivo</b>	<b>% premio Operating Profit</b>	<b>% premio Total Revenue</b>
90%	65%	35%
95%	80%	80%
100%	100%	100%
105%	110%	120%
110%	120%	150%
120%	150%	160%


*Tabella B-Valore del premio per categoria contrattuale (importi lordi per il Lavoratore) al raggiungimento dell'obiettivo del 100% per entrambi i parametri*

<b>Categoria</b>	<b>2018</b>
A	1.532,00
B	1.369,00
C	1.294,00
D	1.246,00
E	1.148,00
F	1.052,00

**B. Secondo livello di obiettivi:**

Al fine di migliorare la produttività aziendale, le Parti riconoscono alla riduzione dell'assenteismo un ruolo fondamentale.

A tale scopo viene introdotto un ulteriore livello di obiettivi per l'anno 2018 basato sull'assenteismo medio al 31/12/2017 come di seguito:

- 
- Obiettivo: assenteismo medio annuo 2017 pari al 3,59%, definito non considerando le assenze per ferie, ROL, festività, assemblee e permessi sindacali, donazioni di sangue / midollo, maternità e allattamento.

Il raggiungimento del suddetto obiettivo comporterà l'applicazione della seguente tabella:

% Raggiungimento Obiettivo	% premio e importo	
110	35%	55,00
105	80%	126,00
100	100%	158,00
95	120%	190,00
90	150%	237,00
80	160%	253,00

Inoltre, al raggiungimento del suddetto obiettivo in termini di assenteismo medio annuo in fase distributiva del premio ogni lavoratore avrà diritto a percepire una ulteriore somma così calcolata:

- Livelli A:  
30% della retribuzione relativa al numero di ore risultante dalla differenza tra 64 ore di lavoro e le ore di assenza dal lavoro effettuate nell'anno;
- Livelli B:  
30% della retribuzione relativa al numero di ore risultante dalla differenza tra 104 ore di lavoro e le ore di assenza dal lavoro effettuate nell'anno;
- Livelli C,D,F:  
30% della retribuzione relativa alle sole prime 120 ore di effettiva presenza prestate oltre il limite globale annuo convenzionalmente stabilito in 2.024 ore.

I suddetti importi saranno riproporzionati sulla base degli orari di lavoro individuali fissati dai relativi contratti. Non si considerano tra le assenze ferie, ROL, festività, assemblee e permessi sindacali, donazioni di sangue / midollo e allattamento.

#### Destinazione Welfare

Il lavoratore potrà decidere di destinare tutto o in parte il premio maturato ad iniziative di welfare aziendale. In tale caso dovrà darne informazione all'ufficio HR entro il 15 Marzo 2018.

#### Altre disposizioni attuative:

- Il premio complessivo maturato nella misura definita dal presente accordo sarà corrisposto ai Lavoratori con le retribuzioni del mese di Marzo 2018. Di conseguenza le Parti si incontreranno nel mese di Febbraio 2018 per verificare la misura del raggiungimento degli obiettivi relativi ai due livelli;
- I Lavoratori assunti nel corso dell'anno avranno diritto a tanti dodicesimi dell'importo del premio complessivo da corrispondere quanti sono i mesi lavorati nell'anno 2017, purchè non inferiori a tre;
- Il personale con contratto a tempo determinato e di somministrazione avrà diritto a tanti dodicesimi del premio complessivo con pagamento, o al momento dell'uscita, o al 31/12/2017 con riferimento al premio basato sui risultati dell'anno 2016, purchè abbiano lavorato per un periodo di almeno tre mesi nel 2017;



- Il premio complessivo da corrispondere verrà riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale;
- Nel caso di assenze del lavoratore non retribuite, diverse dalla malattia, dagli infortuni sul lavoro e dalla maternità obbligatoria, per più di un mese nell'anno di riferimento, il premio verrà corrisposto per dodicesimi quanti sono i mesi lavorati nell'anno;
- Gli importi legati al Premio di Risultato sono stati determinati comprendendovi i riflessi sugli istituti indiretti e differiti, contrattuali e legali e, ai sensi dell'art. 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297, non sono utili per il calcolo del TFR, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 3 del D.L. 14 giugno 1996, n. 318, convertito, con modificazioni, nella legge 29 luglio 1996, n. 402.
- Le parti si danno atto che la struttura del Premio di risultato risponde nel suo complesso e nei dettagli applicativi alle vigenti disposizioni in tema di erogazioni retributive aziendali di cui sono incerti l'ammontare o la corresponsione. Pertanto riconoscono la sussistenza del diritto alla cosiddetta detassazione e/o decontribuzione sugli importi del premio. Nel caso di modifiche di qualsiasi natura che dovessero intervenire a regolamentare in modo diverso l'esenzione contributiva, le parti si ritroveranno per gli opportuni adeguamenti eventualmente richiesti. In particolare le parti dichiarano la conformità del presente accordo alle disposizioni contenute nella legge di stabilità 2015 (legge 208/2015, art. 1, c. da 182 a 191), legge di stabilità 2016 (L. n° 232 del 11 dicembre 2016) e della circolare n° 28/E del 15 giugno 2016 Agenzia delle Entrate.

Si danno pure atto che hanno inteso qui definire l'importo del premio spettante in ragione annua complessivo ed omnicomprensivo di ogni propria incidenza, già tenuta del resto in considerazione in sede di quantificazione. Pertanto detto premio non avrà incidenza ulteriore alcuna sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere, né sul trattamento di fine rapporto in ordine al quale le parti, ex art. 2120 2° comma c.c., intendono espressamente escluderne l'imputazione.

Entro il giorno 15 del mese di Marzo è data facoltà al singolo dipendente di optare per la conversione totale o parziale della propria retribuzione derivante dal PdR in servizi Welfare.

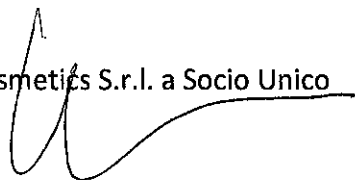
- Le parti e tutti i possibili destinatari del presente accordo si impegnano a mantenere la più assoluta riservatezza circa le informazioni relative al business della Avon Cosmetics S.r.l. a Socio Unico contenute nello stesso.

Il presente accordo annulla e sostituisce ogni altra precedente intesa relativa al Premio di Partecipazione per i Lavoratori della Sede di Turate della Avon Cosmetics S.r.l. a Socio Unico.

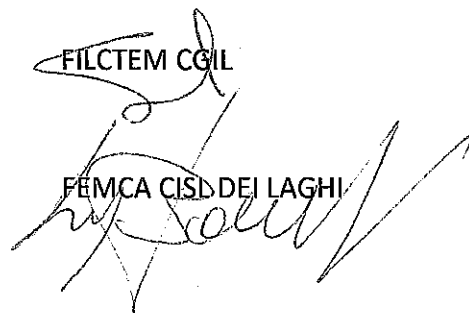
Unindustria Como



Avon Cosmetics S.r.l. a Socio Unico



FILCTEM CGIL



FEMCA CISL DEI LAGHI

R.S.U.

