

VERBALE DI ACCORDO

Tra

- Prada s.p.a. sede di Valdarno Milano rappresentata da Stefano Rastrelli, Lamberto Berti, Lorenzo D'Ottavi e Alessandro Tarquini per conto di Confindustria Toscana Sud

e

- Le Segreterie Nazionali FILCTEM CGIL sigg. Mauro Casola e Riccardo Colletti, FEMCA CISL sigg. Raffaele Salvatoni, Erminio Sciore, UILTEC UIL sigg.re Benedetta Missaglia, Antonella Maggio e i lavoratori di Prada s.p.a. e delle Controllate Industriali sopra menzionate rappresentati dalle RSU aziendali;

Sigg Sandro Giusti, Fabrizio Mariani, Roberta Zambenardi, Giacomo Albertoni, Cristiano Bettoni, Luisa Capacci, Fabrizio Bronzi, Manolo Matteo, Cristina Graverini, Samuele Berni, Tatiana Volpi, Mauro Bonaccini, Carmelo Arcidiacono, Gianluca Innocenti, Laura Bronzi, Giuseppe San Giovanni, Simone Baldi, Manuele Armi, Gianni Nannini, Valentina Bernini, Mary Burbui, Luca Monnanni, Concetta Romano, Stefano Cannoni, Marco Giardi, Marica Poggese, Calogero Matteo, Elisabetta Marson, Filippo Bacci, Teresa Mungliello, Samuele Trobbiani, Katuscia Decandia, Yuri Cori, Giorgia Giunta, Serena Serafini, Laura Naldini - sedi Valdarno

Sigg Rosa Guarracino, Marta Terenghi, Margherita Abbatecola, Filippo Amendola, Francesco Di Pierro, Alberto Platania, Sabrina Tesoro, Giusi Pezzuto, Emiliano Ciriani, Giuliana Riva - sedi Milano

Sigg. Antonella Nuzzi e Stefania Malentacchi - sede Arezzo Gobetti

Sigg Alessandro Gasparri, Emilia Izzo, Daniele Cannito, Gianna La Rosa, Melissa Miranda, Camilla Nigro - sede Scandicci

Sigg. Daniela Tiberi, Sara Capretti, Sara Scapigliati - sede Piancastagnaio

Sigg Letizia Coin, Martina Talato, Marika Babetto - sede Dolo

Sigg Roberta Brega, Gabriella Agostinelli, Lucia Roscani - sede Ancona

Sigg Orietta Raggiotti, Osvaldo Floridi, Milena Cesari - sede Montone

Sigg Giuseppina Rosmini, Rosina Saltanocchi, Carlotta Magi - sede Città di Castello

Sigg. Fabio Capitini, Marco Bei, Ermanno Zappi - sede Torgiano

Sigg Giada Paoletti, Katia Cordovani - sede Fucecchio

B

Handwritten signature

ST

Handwritten signature

SC

Handwritten signature

Handwritten signature

gm

Handwritten signature

1 EI

Handwritten signature

Sigg Andrea Fratoni, Giulia Valcareggi, David Griffio - sede Leccio

Sigg Federica Marzetti, Michelangelo Andrisani, Paolo Martinelli, Scilla Mobbili, Claudio Chianese, Andrea Sarchiè - soc. Artisans Shoes (controllata Prada spa)

Sigg. Giacomo Bisignano, Cenzina Di Nuzzo, Nadia Bizzarri - soc. Pell. Ennepi (controllata Prada spa)

Sigg. Luigi Gentile, Anna Bianchi, Sandra Ceccarelli, Simona Vasta, Nadia Pancrazzi, Michela Poggesi - soc. Figline srl (controllata Prada spa)

Le RSU sono assistite dalle segreterie provinciali di

FILCTEM CGIL

Sigg.

Gabriele Innocenti e Elisa Calori (Arezzo - anche in rappresentanza della sede di Foiano della Chiana)

Andrea Simone e Ylenia Meucci (Firenze)

Simona Lupaccini (Milano)

Luisella Brivio e Andrea Biagianti (Siena)

Michele Pettenò (Venezia)

Euro Angeli (Perugia)

David Visani (Ancona)

Linda Bracalente e Frediana Tarquini (Fermo)

FEMCA CISL

Sigg.

David Scherillo (Arezzo e Perugia - anche in rappresentanza della sede di Foiano della Chiana)

Gianluca Valacchi (Firenze)

Eustachio Rosa (Milano)

Gian Luca Fè (Siena)

Cristina Gregolin (Venezia)

Angelo Paolucci (Ancona)

Francesco Interlenghi (Fermo)

UILTEC UIL

Sig.ra

Francesca Fiorucci (Perugia)

d'ora in avanti anche denominate "le parti".

Premesso che:

- in data 1° marzo 2023 le Parti hanno siglato accordo di secondo livello per la costituzione del "Coordinamento Sindacale" nazionale del gruppo Prada;
- il "Coordinamento" è espressione della volontà delle Parti di proseguire e finalizzare il percorso di armonizzazione della contrattazione di secondo livello

in Prada, avviato nel 2017 con la stesura e sigla del c.d. "Testo Unico", poi esteso alle varie sedi rappresentate nel presente accordo;

- le Parti hanno concordato di dare priorità alla definizione di un Premio di Risultato ("PDR"), la cui struttura di riferimento sia la medesima in tutte le sedi coinvolte in termini di parametri/indicatori degli obiettivi del PDR e di importi di premio;
- le Parti, permanendo a livello economico trattamenti diversi fra le varie sedi, convengono sull'opportunità di sviluppare un piano di armonizzazione nell'arco del triennio di vigenza contrattuale (2023-2025) per finalizzare la parificazione dell'importo di riferimento del PDR fra le sedi firmatarie del presente accordo;
- nel confronto fra le Parti, sono stati analizzati gli scenari e le strategie aziendali, per individuare coerentemente i nuovi parametri di misurazione degli obiettivi utili alla definizione del PDR, che saranno definiti puntualmente in tutte le sedi attraverso la contrattazione fra RSU e Azienda;
- la Parti, a fronte delle eventuali e potenziali acquisizioni con operazioni di fusione di nuove aziende in Prada s.p.a., concordano di prevedere percorsi di armonizzazione *ad hoc* per queste nuove entità, da definire anche in incontri specifici per singola sede interessata.
- nel corso del confronto infine è emersa anche la disponibilità delle parti a confermare il meccanismo già in essere dei servizi welfare, da attivare tramite la conversione del Premio di Risultato e le erogazioni liberali *una tantum*, ai sensi della vigente normativa in materia di legge e contrattuale, i cui elementi essenziali sono definiti nel presente verbale di accordo.

Tutto ciò premesso, le parti hanno concordato quanto segue:

STRUTTURALITA' DELLA PREMESSA

La premessa è parte integrante e inscindibile del presente accordo

PREMIO DI RISULTATO

Le parti, in linea con quanto citato in premessa, confermano che, nello spirito previsto dal vigente c.c.n.l. e dal protocollo interconfederale del 23 luglio 1993, dall'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, dal Protocollo d'intesa 31 maggio 2013 e dagli Accordi interconfederali 10 gennaio 2014, 14 luglio 2016 e 28 febbraio 2018, il PDR (salario variabile), attraverso il coinvolgimento partecipato ed effettivo dei lavoratori, rappresenta un importante fattore di miglioramento della competitività dell'azienda, funzionale al raggiungimento degli obiettivi di redditività, efficienza, produttività, qualità ed efficacia che l'azienda intende perseguire.

In tale contesto la parti hanno definito i nuovi parametri di misurazione per il periodo 2023-2025 delle sedi e società controllate da Prada s.p.a. firmatarie del presente accordo; tali parametri rappresentano compiutamente il contributo effettivo e le attività svolte dai dipendenti delle medesime sedi.

Le Parti hanno inteso consensualmente qui definire i criteri per la determinazione dell'importo del premio spettante in ragione annua complessiva e onnicomprensiva di ogni propria incidenza; pertanto detto premio non avrà ulteriore incidenza su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere, ivi compreso il T.F.R., in ordine al quale le Parti, ex art. 2120, II comma c.c., intendono espressamente escluderne l'imputazione.

Importi del premio

Il Premio viene concordato per i seguenti esercizi (periodo 2023-2026) con i relativi importi (lordi in euro, al raggiungimento 100% degli obiettivi), articolati secondo un piano di armonizzazione per le sedi firmatarie della presente intesa, come di seguito riportato:

SEDI/SOC. CONTROLLATE	2023	2024	2025	2026
Valdarno (incluso Outlet di Levanella), Milano e Soc. IPI Logistica	1.350 euro	1.450 euro	1.450 euro	
Ancona Città di Castello Montone Torgiano Fucecchio Piancastagnaio Arezzo via Gobetti Scandicci Dolo Soc. Artisans Shoes	1.150 euro	1.250 euro	1.450 euro	
Leccio Foiano Soc. Figline Soc. Pell. Ennepi	800 euro	1.000 euro	1.200 euro	1.450 euro

A fronte del completamento nel 2027 del piano di armonizzazione delle sedi di Leccio, Foiano e delle soc. Figline srl e Pell. Ennepi srl le Parti confermano che le suddette sedi/società saranno ricomprese pienamente e a pari livello con le altre sedi/società nel prossimo rinnovo della contrattazione collettiva.

€ I

Articolazione e descrizione dei parametri

Il Premio verrà calcolato su 4 diversi parametri di seguito descritti:

- Rispetto date di consegna a Retail del prodotto finito
- Indice di conformità prodotto
- Indice generale di redditività di Gruppo (EBIT Prada s.p.a.)
- Ricavi Netti di Gruppo (Prada s.p.a.)

Le Parti, valutata l'esistenza in alcune sedi di attività peculiari e specifiche che coinvolgono i lavoratori in misura significativa, concordano che in aggiunta ai 4 parametri sopra citati nelle sedi di seguito indicate vengono aggiunti i parametri secondo il seguente schema:

- Sedi di Ancona, Fucecchio e Torgiano

Parametro "Lead Time di Collezione"

- Sede Foiano

Avendo tale sede caratteristiche produttive differenti (lavorazioni di aggiunteria) dagli altri stabilimenti di Calzature, le Parti concordano di destinare a incontro specifico la discussione sull'articolazione di dettaglio dei parametri di stabilimento, fermo restando l'applicazione degli indicatori economico-finanziari di Gruppo EBIT e Ricavi Netti, nei termini sopra descritti.

- Sedi Outlet Levanella e Leccio

Parametro "Vendite di Resi da Retail" e parametro "UPT- quantità media di prodotto venduta per transazione"

Per le suddette sedi, essendo tali parametri di nuova introduzione nell'ambito del PDR definito per gli Outlets, le Parti concordano di destinare a incontro specifico fra RSU degli Outlets e Azienda la discussione sull'articolazione di dettaglio dei parametri sopra descritti, ivi compresa la valutazione sulla funzionalità di tali parametri.

Il periodo per la misurazione dei valori di tutti i parametri va dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno sulla base della durata dell'esercizio di bilancio del Gruppo.

Le Parti confermano che, fatte salve le indicazioni sui parametri contenute nel presente accordo, l'articolazione puntuale degli obiettivi aziendali annuali legati al PDR sarà definita per sede, con incontri fra RSU e Azienda, nel rispetto delle specificità e degli spazi di contrattazione a livello locale e comunque nel rispetto dei termini previsti dalla risoluzione 36/E del 2020 della Agenzia delle Entrate in materia di regime fiscale dei Premi di Risultato.

Le Parti hanno inteso indicare il peso dei singoli indicatori all'interno del PDR. Nell'ambito del confronto a livello locale fra RSU e Azienda per la definizione puntuale degli obiettivi per singola sede/sedi, saranno possibili verifiche sui pesi degli indicatori, nel rispetto comunque dello schema generale e dell'assetto di riferimento definito dalle Parti. Non saranno possibili variazioni dei pesi degli indicatori dei Ricavi Netti e dell'EBIT, poiché rappresentano un elemento comune di partecipazione dei lavoratori delle sedi firmatarie del presente accordo ai risultati del Gruppo.

- *Rispetto date di consegna al Retail del prodotto finito*

Peso 35%

L'indicatore è calcolato su base anno solare, come confronto in termini percentuali tra la data di consegna confermata e la data di rientro, intesa come data di versamento a magazzino prima del collaudo, con una tolleranza di 7 gg di ritardo e/o 21 gg di anticipo rispetto alla Data Consegna Confermata. La base dati comprenderà tutti gli ordini, appartenenti ai canali di vendita Retail /Outlet (escluse divise e altre produzioni non destinate alla vendita). Saranno presi in esame solo i prodotti finiti, escludendo quindi i semilavorati dal computo. La Data di Consegna Confermata viene concordata prima dell'avvio del processo produttivo e del relativo acquisto materie prime tra uffici acquisti, ufficio produzione, customer service e merchandising retail/outlet. Gli obiettivi potranno essere fissati in base a percentuali di rientro entro determinate soglie temporali (es.: x% da 1 settimana ad 1 mese di ritardo, x% da 1 a 2 mesi di ritardo, x% oltre 2 mesi).

- *Indice di conformità prodotto*

Peso 35%

Sedi Valdarno-Milano

L'indicatore è calcolato su base anno solare, come percentuale di prodotti risultati non conformi, in termini di difettosità intesa come rapporto fra prodotti difettati nel periodo di riferimento e prodotti realizzati e venduti (retail, outlet e wholesale) nel medesimo periodo.

In specifico l'indicatore intercetta:

- difettato da produzione, prodotto non riparabile come definito in fase di collaudo
- difetti di prevendita, verificati in negozio prima della vendita (riparabili e non)
- difetti post-vendita, intercettati dal cliente dopo la vendita (riparabili e non)

L'indicatore copre la produzione interna o esterna, comprese le commesse lanciate a façonisti esterni.

6 EI

Handwritten notes and signatures on the left margin:
A
B
C
D
E
F
G
H
I
J
K
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
U
V
W
X
Y
Z

Handwritten notes and signatures on the right margin:
A
B
C
D
E
F
G
H
I
J
K
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
U
V
W
X
Y
Z

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page:
A
B
C
D
E
F
G
H
I
J
K
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
U
V
W
X
Y
Z

La base dati comprenderà tutte le commesse di produzione, dei canali di vendita Retail/Outlet/Wholesale (escluse le divise).

Tutte le altre sedi

L'indicatore è calcolato su base anno solare, come percentuale di prodotti risultati non conformi al collaudo effettuato dai vari reparti di controllo qualità, sia per produzione interna sia esterna, per le commesse lanciate a façonisti esterni. La base dati comprenderà tutte le commesse di produzione, dei canali di vendita Retail/Outlet (escluse le divise), e sarà preso in esame solo il risultato del primo collaudo del prodotto, escludendo eventuali ulteriori non conformità risultanti da collaudi successivi alla prima riparazione. Saranno prese in esame tutte le casistiche di non conformità direttamente riconducibili alla produzione, scartando quelle ad esempio imputabili alla progettazione, alla fabbricazione dei tessuti o accessori, oppure riconducibili al trasporto o gestione di magazzino.

- *Lead Time di collezione (solo per le sedi di Ancona, Torgiano, Fucecchio)*

Peso 20%

Il parametro è calcolato su base stagionale, per tutte le commesse di progettazione di campionario. Verrà analizzata la tempistica di realizzazione dei capi di progettazione come differenza tra data versamento a magazzino e data inizio lavorazione, coincidente in genere con il taglio/smacchinatura. Il parametro è espresso in numero di giorni

- *Vendite di Resi da Retail (solo per sedi Outlet di Levanella e Leccio)*

Peso 40%

Il parametro esprime su base annuale i valori dei prodotti resi dai Negozi Retail al termine delle stagioni precedenti e venduti all'interno degli outlets. Il parametro è rappresentato in Euro.

- *UPT - quantità media di prodotto venduta per transazione (solo per sedi Outlet di Levanella e Leccio)*

Peso 30%

Il parametro esprime su base annuale le quantità medie vendute per singola transazione (scontrino) all'interno degli outlets. Il parametro è rappresentato in numero di pezzi.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

- EBIT di Gruppo (Prada s.p.a.)

Peso 15%

L'indicatore esprime il confronto in termini percentuali tra l'EBIT conseguito nell'anno di esercizio a livello di Gruppo Prada e l'obiettivo di budget

- Ricavi Netti di Gruppo (Prada s.p.a.)

Peso 15%

L'indicatore esprime il confronto in termini percentuali tra i RICAVI NETTI conseguiti nell'anno di esercizio a livello di Gruppo e l'obiettivo di budget

Soggetti aventi diritto e mese di erogazione

Soggetti aventi diritto sono tutti i lavoratori dipendenti in forza al mese di corresponsione del Premio presso le sedi e società controllate firmatarie del presente accordo che abbiano un'anzianità minima (intesa anche come anzianità convenzionale) di 12 mesi nell'anno di misurazione del Premio, aventi la qualifica di operaio, intermedio, impiegato e quadro.

Per i dipendenti con eventuale lavoro part-time il premio verrà riproporzionato all'orario da ciascuno effettivamente svolto.

In ogni caso per sua natura, il Premio verrà liquidato ai lavoratori che precedono in relazione all'effettivo svolgimento di attività lavorativa nel periodo di riferimento e, di conseguenza, il PDR non verrà liquidato per i mesi/periodi di assenza, esonero o astensione dal lavoro (riproporzionati in dodicesimi) dovuti ad esempio a:

- Congedo Parentale (oltre 6 mesi anche in forma frazionata su base annua)
- Aspettativa non retribuita o esonero dal servizio
- Permessi vari non retribuiti

Ai dipendenti che a seguito di dimissioni, debitamente comprovate, lascino l'azienda per conseguire la pensione di vecchiaia o di anzianità nel periodo gennaio-aprile, (qualora non sia applicabile quanto stabilito dal vigente Testo Unico in materia di compensazioni economiche previste per dimissioni -preavviso prolungato) sarà erogata una quota pari al 70% del parametro "Rispetto date di consegna al Retail del prodotto finito" conseguito nella sede/società di appartenenza nell'anno precedente, a condizione che gli obiettivi di tale parametro siano stati effettivamente raggiunti.

In considerazione dei diversi periodi temporali di riferimento dei parametri, il premio verrà erogato in tutte le sedi firmatarie con le competenze del mese di maggio.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

PARAMETRO Indice di presenza

A fronte del generale processo di armonizzazione da attuare nel rispetto, quando possibile, di aspetti specifici connessi alle attività esercitate nelle varie sedi, le Parti convengono di mantenere l' "Indice di Presenza" per le sedi/società controllate firmatarie del presente accordo che già lo applicavano e in specifico le sedi di:

- Arezzo Gobetti, Scandicci, Piancastagnaio, Dolo, Ancona, Montone, Città di Castello, Torgiano, Fucecchio
- le società controllate Artisans Shoes srl, Pelletteria Ennepi srl, Figline srl.

Tale parametro sarà esteso anche alle sedi che, come Foiano della Chiana, siano alla prima applicazione del PDR e che abbiano connotazione industriale e produttiva.

L'indice è misurato sulla base della causale di assenza per malattia (breve e lunga) in misura dei giorni di certificato fatta eccezione per le giornate cadenti di domenica e/o festivi, secondo la tabella di cui sotto. A tale causale si aggiungono nel computo eventuali permessi non retribuiti. Fanno eccezione eventuali permessi non retribuiti usufruiti, successivamente all'esaurimento della disponibilità di ferie/ROL/Banca Ore (anche eventualmente generata dalla Disponibilità Garantita), a causa di fermate produttive collettive, anche di singoli reparti per ragioni di carattere organizzativo.

Tale indice viene incrociato con l'importo derivante dai risultati dei parametri del PDR sopra indicati. In base alla percentuale collegata ai giorni di assenza individuale l'importo del premio può essere maggiorato a livello individuale fino a un massimo del 15% oppure può essere ridotto o annullato sempre a livello individuale nei casi di elevate quantità di giorni di assenza individuale.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
5. 22

[Handwritten signature]
9. 22

[Large handwritten signature]

[Handwritten signature]

9. 22

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures in blue and black ink]

[Handwritten signature]
56
L4
SA
[Handwritten signature]

Per lo schema di articolazione dell'indice, si fa riferimento alla seguente tabella.

IMPORTO PREMIO	GIORNI DI ASSENZA INDIVIDUALE
115%	0-3 gg.
110%	4-5 gg.
105%	6-7 gg.
100%	8-9 gg.
95%	10-11 gg.
90%	12-15 gg.
80%	16-20 gg.
70%	21-25 gg.
60%	26-30 gg.

Oltre i 30 gg. di assenza individuale la riduzione del premio, con base di riferimento al 50%, avverrà in ratei secondo il seguente schema:

RATEI (base premio al 50%)	GIORNI DI ASSENZA INDIVIDUALE
11/12	31- 60 giorni
10/12	61 -90 giorni
9/12	91 - 120 giorni
8/12	121 - 150 giorni
7/12	151 - 180 giorni

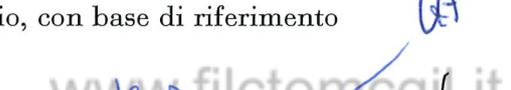
Oltre i 180 giorni il premio non verrà corrisposto. Il parametro "Indice di presenza" verrà misurato dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno.



 Premi
 51
















 10 ET


Conversione del premio di risultato in Welfare

In ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 1 commi 182-190 della Legge di Stabilità 2016 i lavoratori - in possesso dei requisiti previsti dalla normativa citata - che hanno maturato il diritto a percepire il PDR a fronte del conseguimento degli obiettivi definiti, potranno scegliere di convertire, parzialmente o totalmente, il valore del premio avente le caratteristiche utili a tassazione agevolata, eventualmente maturato, in servizi/prestazioni di c.d. welfare (somme e valori di cui all'articolo 51 TUIR, commi 2 e 3) e art. 100 TUIR c. 1.

In particolare vengono messi a disposizione prestazioni di opere e servizi aventi finalità di rilevanza sociale da scegliere in un paniere contenuto nell' apposita piattaforma informatica la "Piattaforma Prada Welfare", disponibile nell'intranet aziendale "MyPradaGroup" e individuata dall'azienda. Quanto sopra è in coerenza con quanto previsto dai sopra citati articoli del TUIR, nel cui ambito rientrano una ampia gamma di voci dalla sanità e previdenza integrativa, (sia riferita a fondi chiusi che aperti) a servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, culto ed assistenza sociale (con esclusione di eventuali beni in natura).

Il suddetto valore è comprensivo di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda. Qualora il lavoratore decida di esercitare tale opzione, gli importi convertiti non concorreranno a formare reddito da lavoro dipendente né saranno soggetti all'aliquota sostitutiva agevolata prevista.

Il Lavoratore che decida di percepire il valore del premio maturato come prestazioni di welfare dovrà comunicarlo alla Direzione Risorse Umane entro la data del 30 aprile di ciascun anno di liquidazione del PDR (2024, 2025, 2026, 2027), accedendo alla Piattaforma Prada Welfare, secondo le modalità previste nel regolamento welfare (il "Regolamento Welfare"), emanato dall'azienda per disciplinare le modalità di dettaglio per l'accesso e l'utilizzo del sistema di welfare e della relativa piattaforma.

Ogni avente diritto potrà optare per destinare al welfare la totalità del PDR (da intendersi come la quota che risulta assoggettabile a detassazione) oppure anche solo una parte del premio annuo maturato nella misura del 50% del premio stesso.

Ai dipendenti che dovessero optare per la conversione in welfare del PDR saranno riconosciute quote aggiuntive di importi destinabili al welfare secondo la seguente articolazione:

- Opzione 50% + 15%
- Opzione 100% + 20%

Le quote (15% e 20%) sono parametrare in proporzione agli importi già destinati a welfare.

Gli importi welfare scelti dal lavoratore dovranno essere dallo stesso fruiti in costanza di rapporto di lavoro entro l'anno successivo a quello di erogazione. In caso di mancata fruizione totale o parziale entro la suddetta data, il relativo importo residuale sarà convertito in denaro e assoggettato a tassazione e contribuzione secondo i criteri di legge previsti in questi casi.

[Handwritten signatures and initials in black ink on the left margin]

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]

[Handwritten signatures and initials in black and blue ink at the bottom of the page]

Tassazione agevolata

Agli effetti dell'applicazione del trattamento fiscale di cui all'art. 1, commi da 182-191, L. 28 dicembre 2015, n. 208, le Parti concordano, ai sensi dell'art. 2 del Decreto Ministeriale 25 marzo 2016, che la condizione di incrementalità degli obiettivi, ivi prevista, che dà diritto alla tassazione agevolata, sarà verificata in ragione del miglioramento, applicato a ogni singolo parametro, in ciascun anno di maturazione del premio degli indicatori previsti in allegato.

L'andamento incrementale dei suddetti indicatori sarà misurato in base al risultato registrato dai medesimi nei relativi periodi di riferimento individuati dalle Parti, nell'ambito del confronto fra RSU delle sedi firmatarie del presente accordo e Azienda per la definizione puntuale su base annuale degli obiettivi collegati ai parametri delle varie sedi.

Le Parti si danno atto che il raggiungimento degli obiettivi incrementali è effettivamente incerto alla data della stipula del presente accordo sindacale perché l'andamento dei parametri adottati in sede di contrattazione è suscettibile di variabilità e non è noto alle Parti

Welfare aziendale

In aggiunta a quanto sopra esposto, a partire dal 2023, le Parti concordano che l'azienda, al fine di favorire la diffusione del welfare presso i dipendenti delle sedi oggetto del presente accordo e fornire supporto ai medesimi dipendenti nelle esigenze di spesa familiari e quotidiane, metterà a disposizione di questi ultimi servizi welfare per un valore netto complessivo di **euro 1.300 annui**. L'erogazione, riferita agli anni 2023, 2024, 2025 sarà articolata in n.3 tranches :

luglio	500 euro
novembre	400 euro
marzo	400 euro

A titolo di esempio il welfare riferito all'anno 2023 sarà erogato a luglio 2023, novembre 2023 e marzo 2024.

Tali importi saranno messi a disposizione dei dipendenti a tempo indeterminato delle sedi oggetto del presente accordo in forza alla data di erogazione e che non siano in stato di preavviso, non siano dimissionari, non siano distaccati all'estero e/o con sede di lavoro estera, non siano in aspettativa non retribuita.

I servizi welfare saranno resi disponibili nell'ambito di quanto previsto dall'art. 51 c. 2 e 3 del TUIR e art 100 c.1 TUIR all'interno della già citata piattaforma welfare.

Le suddette quote welfare dal lavoratore dovranno essere dallo stesso fruiti in costanza di rapporto di lavoro entro l'anno successivo a quello di erogazione, altrimenti andrà perduto.

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin]

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]

A fronte di quanto precede, il Credito Welfare oggetto del presente Piano, incluso il Regolamento, costituisce - ad ogni effetto di legge - un **impegno ed obbligo vincolante** da parte della Società a riconoscere ai dipendenti un valore figurativo, come sopra indicato, da utilizzare unicamente per la fruizione dei Servizi Welfare. Parimenti i succitati dipendenti acquisiscono il diritto di poter utilizzare tale valore unicamente per la fruizione dei Servizi Welfare di cui alla Piattaforma Welfare.

Il Credito Welfare in oggetto per i dipendenti beneficiari non potrà essere unilateralmente revocato o modificato dalla Società. Tali importi non avranno incidenza su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere, ivi compreso il T.F.R.

Il regolamento per disciplinare le modalità di dettaglio per l'accesso e l'utilizzo del sistema di welfare viene reso disponibile all'interno della Piattaforma Prada Welfare.

Sperimentalità

A fronte dell'introduzione dei nuovi parametri sopra esposti relativi al PDR, le Parti convengono di effettuare, dopo il primo anno di esercizio o su richiesta di una delle Parti, specifico incontro per valutare la funzionalità dei suddetti parametri e dell'impianto complessivo del presente accordo. L'incontro è finalizzato anche a verificare la congruità dei parametri con l'eventuale evoluzione degli obiettivi aziendali, ivi compresa la valutazione sull'opportunità di introdurre elementi di misurazione della sostenibilità nell'arco del triennio di vigenza contrattuale.

RISERVATEZZA SUI DATI AZIENDALI

Le R.S.U. aziendali e OO.SS.LL. si impegnano, ai sensi della vigente normativa penale e civile, a mantenere l'assoluta riservatezza su tutte le informazioni acquisite in fase di negoziazione e su quelle che verranno acquisite in fase di monitoraggio e verifica degli obiettivi fissati con il presente accordo.

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

Le Parti concordano che l'eventuale applicazione di una quota di partecipazione a carico dei lavoratori (non iscritti alle OOSS) pari a una percentuale del PDR liquidato sarà definita, su richiesta delle OO.SS., nel corso degli incontri da effettuare nelle singole sedi per l'articolazione degli obiettivi collegati ai parametri del PDR.

DISPOSIZIONI FINALI

Con il presente accordo le Parti si danno atto, a tutti gli effetti, di aver definito la contrattazione di secondo livello relativamente al PDR e pertanto il presente accordo esaurisce qualsiasi rivendicazione di tipo retributivo relativa al suddetto PDR fino al 31 dicembre 2025 (31 dicembre 2026 per le sedi di Foiano e Leccio, e le soc. controllate Figline srl e Pell. Ennepi srl), fatta salva la liquidazione dei PDR nell'anno successivo all'ultimo anno di esercizio.

Handwritten notes and signatures in blue ink on the right margin, including '47', '56', and '64'.

Le Parti convengono di avviare entro la fine del 2023 il confronto sulla parte normativa della contrattazione collettiva (c.d. "Testo Unico") che è già ad oggi in essere e continua ad essere applicata nelle sedi/soc. controllate firmatarie del presente accordo.

La società provvederà al deposito del presente accordo nei termini e nei modi previsti dall'art.14 D. Lgs. 151/2015 (e successive modificazioni)

Letto, confermato, sottoscritto

Per le aziende Prada s.p.a. e Controllate Ind.li

[Handwritten signature]
Per Confindustria Toscana Sud

[Handwritten signature]
Per i Lavoratori

R.S.U. Prada s.p.a. e Controllate Ind.li

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

OO.SS.LL. FILCTEM CGIL

[Handwritten signature]

OO.SS.LL. FEMCA CISL

[Handwritten signature]

OO.SS.LL. UILTEC UIL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]