

PROTOCOLLO d'INTESA SINDACALE in materia di RESPONSABILITA' SOCIALE dell'IMPRESA

Il giorno 10 Giugno 2004 presso la sede aziendale della Guccio Gucci S.p.A. si sono incontrati Renato Ricci, Rita Basso, Stefania Orselli per la GUCCI DIVISION,

e

le Rappresentanze Sindacali Unitarie nelle persone di Daniele Baldini, Cecilia Bonaiuti, Francesco Chelazzi, Giovanni Gambino, Vulmaro Guarducci, Stefano Marsili, Luca Molesti, Andrea Pugi, Sandro Russo, Ilenia Sacchi, Serena Sarto, Maria Caterina Vergine assistite dalle OO.SS. presenti nelle persone di Cristina Settimelli e Bernardo Marasco per la FILTEA - CGIL, Viviano Bigazzi per la FEMCA - CISL, Taddeo Albanese per l'UGL, le Rappresentanze Sindacali Unitarie nelle persone di Barbara Buffi, Laura Colombo, Aldo Frangella, Niwasaki Mamiko, Carlo Olivetti, Paola Orlando, Sergio Pimpinella assistite dalle OO.SS. presenti nelle persone di Luigi Coppini per la FILCAMS - CGIL, Antonio Michelagnoli per la FISASCAT - CISL e Bruno Bettocchi per la UILTUCS - UIL

per esprimere con il presente Protocollo la comune volontà di confermare il principio della Responsabilità Sociale alla base dello sviluppo dell'azienda coerentemente con la filosofia che accompagna la Società e le sue persone incentrata sul rispetto delle stesse e dei loro diritti.

Premesso che:

- Le parti riconoscendosi come interlocutori stabili in un corretto sistema di relazioni industriali teso a valorizzare le persone e ad ampliare i momenti di confronto, attraverso il metodo del dialogo, ritengono necessario proseguire nel percorso di condivisione delle informazioni incentrato sulla trasparenza al fine di affrontare in modo costruttivo i problemi di comune interesse.
- Le parti sono consapevoli che il contesto in cui opera l'azienda è caratterizzato da una forte globalizzazione e liberalizzazione dei mercati che ha come conseguenza la necessità di far fronte ad una concorrenza sempre più numerosa e

attenta alla qualità materiale del prodotto/servizio e alla soddisfazione del cliente e che tutto ciò rende necessario presidiare continuamente i processi creativi, realizzativi, organizzativi e tecnologici.

- Le parti riconoscono e condividono che la filosofia che accompagna la Società e le sue persone è quella della creazione del valore e della ricerca dell'eccellenza in tutte le fasi della gestione del prodotto dalla ricerca alla ideazione, realizzazione, commercializzazione e cura del cliente. Una ricerca dell'eccellenza che non è dettata solamente dalla complessità dei mercati nei quali si opera e dall'evoluzione della sensibilità del cliente, ma è un valore intrinseco del patrimonio culturale delle persone che lavorano in Gucci, dell'intera filiera produttiva e del territorio.
- In questo scenario il ruolo del Cliente diventa ancora più importante perché abituato all'eccellenza della qualità materiale - del "saper fare" il prodotto/servizio - diventa maggiormente interessato anche a quella immateriale - nel "come viene fatto" il prodotto/servizio - che si concretizza nei comportamenti etici e sociali dell'azienda produttrice/fornitrice, dalla quale ricerca lo stesso tipo di eccellenza.
- Le parti, ciò stante, condividono la necessità e l'importanza di sostenere un modello di crescita aziendale che coniughi in maniera paritetica l'esigenza della creazione del valore e della eccellenza con l'attenzione alle persone, al rispetto dei diritti umani e sociali, a adeguati standard di lavoro e di sicurezza (anche in riferimento a Leggi e Contratti Collettivi), alla qualità della vita e allo sviluppo eco compatibile.
- L'azienda e le organizzazioni sindacali riconoscono i

PRINCIPI GUIDA della "DICHIARAZIONE UNIVERSALE dei DIRITTI UMANI"
delle NAZIONI UNITE e delle CONVENZIONI FONDAMENTALI
dell'ILO (International Labour Organization)

Ed in particolare sottolineano:

- **La Libertà di Associazione e il Diritto alla Contrattazione Collettiva** (Convenzioni ILO nn. 87 e 98): Tutti i lavoratori hanno il diritto di aderire ad organizzazioni sindacali da loro liberamente scelte e di godere dei diritti sindacali;
- **Il Divieto del Lavoro Forzato** (Convenzioni ILO nn. 29 e 105): E' proibito il lavoro forzato, in schiavitù o fornito da reclusi;
- **Il Divieto del Lavoro Minorile** (Convenzioni ILO nn.138 e 182): E' proibito il lavoro dei bambini, con particolare riferimento alle forme più gravose con il fattivo impegno nella tutela del loro diritto alla piena realizzazione della formazione, anche scolastica;
- **Il Diritto alla Non Discriminazione** (Convenzioni ILO nn. 100 e 111): Il diritto dei lavoratori a non essere discriminati in relazione alla propria razza, sesso, credo religioso, opinione politica o origine sociale. Il dovere di applicare la parità di trattamento retributivo per uomini e donne e fronte di lavori di pari valore e l'applicazione dei principi di pari opportunità.
- **Il Diritto alla Non Discriminazione dei Rappresentanti dei Lavoratori** (Convenzione ILO n. 135): I rappresentanti dei lavoratori non debbono subire alcuna discriminazione in relazione alle attività di rappresentanza da loro svolte.

e dichiarano di voler agire fattivamente per la loro promozione e applicazione nell'ambito delle attività svolte nell'intera filiera produttiva, organizzativa e commerciale.

- L'azienda e le organizzazioni sindacali ribadiscono altresì la volontà e il concreto impegno a sensibilizzare, promuovere, valorizzare ed applicare all'interno del "Sistema Gucci" - dipendenti, shareholders, clienti, fornitori, sub - fornitori, partners commerciali e finanziari, comunità locali, istituzioni, associazioni di categoria, ecc.. - comportamenti coerenti con i

*Fil delli
Fel*

RA

ST

AL

GA

S

*RAE
L
ES
AL
AS
B
AD*

AL

PRINCIPI ETICI e SOCIALI FONDAMENTALI:

- **L'etica degli Affari:** le attività svolte ovunque nel mondo devono essere svolte con onestà, integrità e nelle piena osservanza delle Leggi e dei Contratti Collettivi e nel pieno rispetto dei diritti umani e sociali;
- **Il Rispetto dei Diritti Umani:** le attività svolte ovunque nel mondo devono essere tese a sostenere e rispettare i principi della "Dichiarazione Universale dei Diritti Umani" delle Nazioni Unite;
- **La valorizzazione delle Diversità:** tutte le attività svolte nel mondo devono essere tese a valorizzare culture, tradizioni, religioni, etnie e comunità in cui si opera e volte a preservare le identità biologiche, ambientali, sociali, culturali ed economiche delle stesse;
- **La Promozione della Cooperazione:** l'impegno fattivo e proattivo volto a promuovere la qualità della vita e lo sviluppo socio economico delle comunità in cui opera;
- **Il Rispetto e la Difesa dell'Ambiente:** l'impegno fattivo a promuovere e a prestare la massima attenzione al rispetto dell'ambiente e degli ecosistemi ovunque vi siano interessi o attività legate al proprio business e si impegnano ad aderire ai principi e agli obiettivi alla base delle Convenzioni Internazionali in tema di sviluppo sostenibile a cui l'Italia aderisce;
- **Il Rispetto degli Stakeholders:** tutte le attività devono essere svolte nel pieno rispetto di tutti operatori che interagiscono con il "Sistema Gucci" - dipendenti, shareholders, clienti, fornitori, sub - fornitori, partners commerciali e finanziari, comunità locali, istituzioni, associazioni di categoria, ecc.. - nella convinzione che essi rappresentano un asset fondamentale dell'azienda da promuovere e sviluppare;
- **Il Rispetto e la Tutela della Salute e della Sicurezza dei Lavoratori:** l'impegno fattivo a promuovere e a prestare la massima attenzione al rispetto degli standard di salute e sicurezza dei lavoratori e delle comunità in cui

opera. Una primaria attenzione alla prevenzione della salute e della sicurezza dei lavoratori anche attraverso iniziative tendenti a migliorare le condizioni psicofisiche degli stessi;

- **Il Rispetto dei Diritti dei Lavoratori e delle Pari Opportunità:** l'impegno fattivo a promuovere e a prestare la massima attenzione al rispetto dei diritti dei lavoratori e dei "Core Labourstandards" - elencati nelle Convenzioni dell'ILO - all'interno del "Sistema Gucci", garantendo concretamente l'esercizio della libertà di associazione sindacale e il diritto alla contrattazione collettiva e ripudiando ogni forma di lavoro minorile, di lavoro forzato e ogni forma di discriminazione, assicurando a tutti i lavoratori le medesime opportunità di impiego e sviluppo professionale, oltre che un trattamento equo basato su criteri di merito;
- **Il Rispetto e la Valorizzazione delle Capacità Professionali:** l'impegno fattivo a riconoscere e promuovere lo sviluppo delle capacità professionali e delle competenze di ciascun lavoratore, valorizzandone i fattori comportamentali e facendo in modo che le potenzialità e creatività dei singoli trovino piena realizzazione per la crescita professionale.

Tutto ciò premesso

- Le parti si rendono disponibili a costruire un percorso comune volto allo sviluppo dell'azienda che tenga parimenti in considerazione:
 - la creazione del valore e gli effetti che esso produce, non solo in termini economici ma anche sociali ed ambientali;
 - lo sviluppo del patrimonio culturale e valoriale delle persone che lavorano in azienda e nell'intero indotto, del Cliente e delle comunità locali.
- Le parti ravvedono nell'attuale sistema di relazioni industriali - teso alla ricerca di soluzioni coerenti con gli obiettivi condivisi di coinvolgimento e tutela delle

condizioni delle persone e di competitività dell'azienda Gucci - lo strumento principale di promozione e gestione di questo cambiamento culturale. Esso rappresenta altresì la garanzia della realizzazione di un modello avanzato di partecipazione e concertazione che valorizza il progresso economico e sociale attraverso la promozione della filosofia della Qualità Totale: il saper coniugare la Qualità Materiale - l'eccellenza nella realizzazione del prodotto - con la Qualità Immateriale - l'eccellenza nei comportamenti che consentono la realizzazione del prodotto.

- Le parti riconoscono

**IL VALORE del MODELLO PARTECIPATIVO come PRIMO ELEMENTO della
RESPONSABILITA' SOCIALE**

a tal fine ritengono opportuno rafforzare il modello partecipativo, sino ad oggi adottato, nel sistema delle relazioni industriali quale strumento per la gestione attiva del processo di cambiamento e presidio del patrimonio culturale e valoriale dal quale derivano i comportamenti di tutti gli attori che interagiscono con il "Sistema Gucci" - dipendenti, shareholders, clienti, fornitori, sub - fornitori, partner commerciali e finanziari, comunità locali, istituzioni, associazioni di categoria, ecc. Naturalmente tutto questo al fine di stimolare l'adesione a questi principi fondamentali in modo che la Responsabilità Sociale, quale valore intrinseco, diventi patrimonio culturale di tutte le persone.

e

L'IMPEGNO COMUNE

a co-gestire questo processo di cambiamento quali co-promotori della sensibilizzazione e realizzazione della responsabilità sociale nell'intero "Sistema Gucci", impegnandosi reciprocamente al confronto sui temi ad essa legati e dandosi reciprocamente atto che questo tipo di collaborazione comporta per gli attori la necessità di accedere liberamente alle informazioni, che il dialogo ed il confronto avvenga in modo trasparente e nel rispetto delle parti e delle diversità di opinioni e sia teso a trovare soluzioni comuni.

A tal fine le parti danno vita ad un

COMITATO PARITETICO per la RESPONSABILITA' SOCIALE

1. Composizione

composto in pari numero da membri nominati dalla Direzione Aziendale, in relazione alle aree di competenza funzionale, dai membri della Rappresentanza Sindacale Unitaria e delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente protocollo. Le parti si impegnano a nominare i rispettivi componenti entro il 15 Settembre 2004.

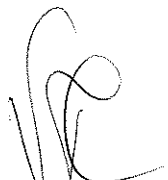



2. Finalità


avrà come fine quello di promuovere la sensibilizzazione in tema di Responsabilità Sociale, affinché diventi patrimonio di tutti - anche attraverso adeguati percorsi formativi - nonché di prevenire o evidenziare situazioni critiche o comportamenti difformi rispetto ai principi ispiratori della Responsabilità Sociale.

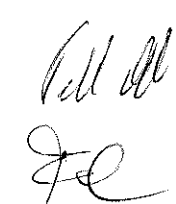

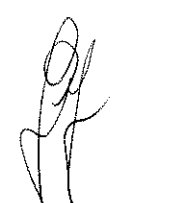
3. Compiti e Gestione delle Criticità



avrà come compiti quelli di analizzare i processi aziendali e del "Sistema Gucci" e di monitorare nel tempo gli stessi e avrà altresì la facoltà di confrontarsi con enti pubblici e privati, impegnati nel processo sensibilizzazione della Responsabilità Sociale al fine di condividerne le esperienze.

Nel caso in cui, nell'analisi dei processi aziendali e del "Sistema Gucci", si evidenzino criticità o difformità avrà cura di darne tempestiva informazione ai firmatari del presente Protocollo e di individuare gli idonei interventi volti a rimuovere le anomalie e di attuare tutte le azioni necessarie affinché l'attività di sensibilizzazione degli attori si traduca in un concreto e naturale comportamento di autoregolazione continua.



4. Modalità di Incontro

si riunirà di norma entro la fine di ciascun quadrimestre e comunque ogni qualvolta se ne ravveda la necessità da parte dei membri che lo compongono. La partecipazione potrà essere allargata ad altre persone su richiesta delle parti in relazione dell'importanza o della specificità dell'argomento trattato.

DIFFUSIONE dell'INFORMAZIONE

In considerazione del valore del tema della Responsabilità Sociale l'azienda e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo si impegnano, quale primo atto di sensibilizzazione e promozione, a diffondere il presente documento pubblicizzandone l'esistenza ed i contenuti.

Letto, confermato e sottoscritto.

Antonio Basso
Alfredo
Antonio Basso
Gloria Scodini
Manuela
Carlo
Valeria
Caterina

Cristoforo
Luigi
Edoardo
Roberto
Francesco
Roberto
Francesco