Il nuovo integrativo Gucci

Con circa 300 negozi sparsi in tutto in tutto il mondo, **Gucci è attualmente uno dei marchi di moda più rilevanti e influenti a livello internazionale**, avendo raggiunto per un certo periodo un fatturato secondo solo a Louis Vuitton. **Fondata da Guccio Gucci a Firenze nel 1921**, rappresenta un'eccellenza italiana riconosciuta in tutto il mondo dell'alta moda e degli articoli di lusso.Gucci attualmente fa parte della Gucci Group, divisione della holding francese Kering

Il giorno 30 gennaio 2017, in seguito all'incontro tra i rappresentanti di Luxury Goods Italia S.p.A – Divisone Retail Gucci, Luxury Goods Outlet S.r.l – Divisone Retail Gucci, FILCAMS – CGIL, FISASCAT – CISL, UILTuCS, nonché in presenza delle RSA e RSU, si procedeva alla stesura e sottoscrizione dell'ipotesi per il **nuovo contratto integrativo aziendale (CIA), che rimarrà in vigore fino al 30 giugno 2018**.

Sicurezza sul lavoro

Valore imprescindibile per le parti è rappresentato dalla sicurezza sul lavoro. Il fine è quello di permettere ai lavoratori di operare in un ambiente nel quale siano rigorosamente applicati i migliori standard previsti dalla normativa in materia. È proprio in vista di questo scopo che vengono confermati gli incontri annuali tra i Responsabili della sicurezza di parte aziendale (RSPP) ed i Rappresentati dei lavoratori (RLS), con questi ultimi che beneficeranno di un apposito programma di formazione di 50 ore annue.

Work life balance

La parte più corposa dell'accordo in esame riguarda il tema del c.d. *Work Life Balance*, vero e proprio pilastro portante della disciplina contenuta nel nuovo CIA. Punto chiave della politica aziendale di Gucci è la costante ricerca di un incontro tra le esigenze della vita personale di ogni lavoratore e la produttività, efficienza organizzativa e competitività che da sempre caratterizzano l'Azienda. Non si nasconde infatti la volontà di sfruttare tutte le opportunità commerciali disponibili, al fine di permettere un incremento del fatturato e della qualità del servizio offerto ai clienti, che

giustifica il prestigio che il marchio Gucci ha acquisito a livello internazionale. Tuttavia si riconosce che, per poter giungere a tali obiettivi, **è fondamentale garantire un ambiente di lavoro sicuro e sereno, dove i soggetti possano operare con la consapevolezza che le proprie esigenze familiari e personali verranno sempre prese in considerazione e, per quanto possibile, soddisfatte**.Ed è per questo che le Parti hanno cercato di inserire nella disciplina in esame gli aspetti più importanti in ottica di **bilanciamento** tra vita personale – lavoro – obiettivi aziendali. In questo senso sono le previsioni sulle comunicazioni obbligatorie del calendario annuale di aperture/chiusure e ferie e del planning trimestrale (il tutto per permettere ai lavoratori la miglior organizzazione possibile dei propri impegni personali), così come le disposizioni sul lavoro nei giorni festivi, sulle pause retribuite e non, sul congedo matrimoniale (esteso anche alle unioni civili e alle "coppie di genere" che contraggono matrimonio all'estero), sul congedo per il padre lavoratore, sui vari permessi per impegni personali (come visite per sé o per il figlio fino a 8 anni, per lo studio, per decesso di un familiare ecc…) e sui permessi retribuiti e ferie.

Welfare

Il nuovo CIA si occupa anche della qualità della vita dei propri lavoratori e delle loro esigenze sociali emergenti, confermando il programma di Welfare Aziendale già adottato in precedenza. Come per il Work Life Balance, si sottolinea la **necessità di trovare un punto di incontro tra welfare e produttività, per far sì che i lavoratori siano motivati positivamente alla crescita sia propria che dei risultati aziendali**. Per usufruire del Piano Welfare, ogni dipendente a tempo indeterminato avrà a disposizione un **proprio "Wallet", contenente un budget figurativo di 300 Euro per il Piano 2016 e 300 Euro per il Piano 2017, che in nessun modo andranno ad influire sulla normale retribuzione, o su qualsiasi incentivazione economica loro riconosciuta**. Viene inoltre riconfermato il già esistente Comitato di Welfare Aziendale, che mantiene lo scopo di "*studiare, analizzare, sviluppare, valorizzare, diffondere e monitorare il Welfare Aziendale come leva competitiva per l'azienda".* Importante è anche la conferma di quanto già disposto con l'accordo sottoscritto in data 6.7.2004 (così come modificato nel 2007 e dal CIA 2012) in tema di **Piano Sanitario Integrativo dei trattamenti del servizio sanitario pubblico nei casi di malattie ed infortunio**, con la previsione di un contributo annuale di 60 Euro da parte del lavoratore, attraverso trattenute mensili di 5 Euro per 12 mesi.

Malattie croniche

Il nuovo CIA rispecchia l'impegno di Gucci finalizzato al mantenimento del posto di lavoro fino ad avvenuta guarigione del dipendente affetto da gravi malattie oncologiche o a seguito di gravi infortuni sul lavoro tali da determinare una invalidità temporanea assoluta. Per beneficiarne, i lavoratori dovranno presentare apposita richiesta di aspettativa retribuita (ossia dal 181esimo al 250esimo giorno) o non retribuita per malattia o grave infortunio. Inoltre, in quanto trattamento di miglior favore, le Parti derogano a quanto previsto dall'art. 176 del vigente CCNL, convenendo di retribuire i primi tre giorni di malattia secondo le modalità esaustivamente elencate nel nuovo CIA.

Formazione

Dopo aver ribadito l'impegno a rispettare quanto previsto dal D.Lgs. 198/2006 in materia di pari opportunità uomo/donna, il CIA riconferma quanto già disposto anche in tema di formazione e aggiornamento del personale con programmi formativi accessibili da tutti i lavoratori a tempo indeterminato, intendendo **la formazione in chiave di leva strategica e fattore competitivo, in cui è centrale il ruolo della persona e del valore aggiunto che può recare all'azienda in termini di competenze, flessibilità, coinvolgimento e raggiungimento dei risultati**. A tal proposito un ruolo fondamentale è svolto dal c.d. *orientamento cross selling,* che permette al personale di operare in un reparto differente dal proprio, sempre nell'ambito del proprio orario di lavoro, e in linea con le esigenze aziendali. Per raggiungere gli obiettivi fissati dal CIA, viene costituita un'apposita Commissione Paritetica, che si riunirà annualmente per valutare le esigenze formative necessarie all'attuazione delle strategie aziendali. Sono previste inoltre sessioni giornaliere di aggiornamento (c.d. *Morning Briefing*) col personale, al fine di rendere i lavoratori partecipi delle strategie aziendali e degli obiettivi di business, per meglio coinvolgere i dipendenti in vista del raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Parte economica

I capitoli finali del nuovo CIA disciplinano vari aspetti riguardanti la parte economica. Si parte dalle disposizioni sui compensi per il lavoro svolto di domenica e nei giorni festivi, con un'esaustiva spiegazione dei criteri sottesi alla distribuzione di maggiorazioni del compenso.

Ampio spazio viene poi dedicato al c.d. SIP, ossia il Sales Incentive Plan, modificato rispetto a quanto previsto con il CIA 2012. Il nuovo SIP, in vigore dal 1 marzo 2017, ha l'obiettivo di coinvolgere il più possibile il singolo lavoratore nel raggiungimento degli obiettivi di business.Il Piano è suddiviso in modo specifico tra personale che opera nei DOS e negli Outlet, oltre che tra Sales Associate (personale addetto alla vendita) e tra personale deputato ad altre operazioni di supporto (il c.d. "personale servizi").Nei paragrafi successivi vengono stilate precise tabelle per regolamentare gli incentivi oggetto del Piano, che si baseranno fondamentalmente **su target di negozio (obiettivo mensile assegnato a ciascun negozio in termini di fatturato complessivo), incentivo collettivo e percentuale di vendite individuali mensili.**

La valutazione continua dunque a basarsi sullo sviluppo delle competenze del singolo lavoratore operante nei negozi, così come nei punti vendita presso gli aeroporti e negli outlet. Nello stesso capitolo segue poi una dettagliata descrizione dei criteri di valutazione e dei metodi di determinazione degli aumenti retributivi, nonché delle relative tempistiche. Viene comunque espressamente precisato che tali **aumenti devono considerarsi erogati in quanto riconoscimento della professionalità acquisita, e non come aumenti di merito**.

Andrea Benatti

ADAPT Junior Fellow

Scarica il **PDF**