



Inquadramento, formazione e welfare: il modello Gucci

di Andrea Carbone

Tag: #Gucci #relazionindustriali #contrattazione #welfare #sviluppo #competenze

Gucci è tutt'oggi uno dei marchi di moda più famosi e rinomati a livello internazionale. Fondata a Firenze nel 1921 dal creatore Guccio Gucci, da allora la crescita del marchio non si è più arrestata arrivando a collezionare oltre 300 negozi in tutto il mondo, con un fatturato secondo solo a Luis Vuitton. Attualmente fa parte della Gucci Group, divisione della società francese Kering.

Il giorno 19 luglio 2017, in seguito all'incontro tra i rappresentanti di Guccio Gucci S.p.A., Gucci Logistica S.p.A., Luxury Goods Outlet S.r.l., GGW Italia S.r.l., FILCTEM - CGIL, FEMCA – CISL, nonché in presenza della RSU, si procedeva alla sottoscrizione di un nuovo **contratto aziendale di lavoro** (di seguito, "CCAL") valido per tutto il personale dipendente delle società sopra elencate (di seguito, "Azienda") ad esclusione dei quadri e dirigenti, **ed in vigore dalla data di sottoscrizione fino al 31 dicembre 2018**.

Salute, Sicurezza e Ambiente

La salute e la sicurezza sul luogo di lavoro si confermano valori fondamentali per il raggiungimento di un **"clima di benessere" generalizzato all'interno dell'azienda**. È proprio in vista di questo scopo che Gucci e le OO.SS. si impegnano ad incontrarsi ogni qualvolta se ne ravveda la necessità di intervenire in materia di formazione, addestramento e sensibilizzazione, nonché per analizzare gli esiti delle analisi condotte in tema di stress lavoro correlato.

Formazione

Fermo restando il rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 198/2006 in materia di pari opportunità uomo/donna, e l'impegno a proseguire nel processo di estensione degli istituti legali e/o contrattuali anche alle coppie dello stesso genere, il CCAL conferma l'importanza delle iniziative formative rivolte a tutti i lavoratori a tempo indeterminato, intendendo **la formazione quale leva strategica in un sistema di gestione del personale incentrato sul "valore della persona" e fondata su tre elementi: il riconoscimento, la valorizzazione e la crescita professionale del singolo**. A tal fine, le ore di lavoro dedicate alla partecipazione ai corsi di formazione, saranno computate quali ore ordinarie (e come tali compensate) fino ad un massimo di 8 ore, senza la possibilità di considerare le ore eccedenti per il calcolo del lavoro straordinario o supplementare.

Orario di lavoro

Con riferimento all'applicazione dell'orario di lavoro, occorre distinguere tra personale con orario flessibile, a cui è riconosciuto un'elasticità di orario in entrata e in uscita; personale con orario rigido, dove l'orario di lavoro viene stabilito dal Responsabile sulla base delle esigenze organizzative del reparto; personale inquadrato nel 6° livello (il massimo livello impiegatizio) la cui giornata lavorativa è registrata con il solo primo ingresso.

Per quanto attiene alla prestazione di lavoro eccedente le 40 ore settimanali, il CCAL permette al **lavoratore di cumulare su base settimanale le frazioni di straordinario rese su base giornaliera in ragione di multipli di 15 minuti, con un minimo di 30 minuti di prestazione quotidiana**. Pertanto, sulla base di quanto cumulato, è concessa la facoltà di chiedere alternativamente il pagamento o l'accantonamento, con diritto alla maggiorazione delle ore di straordinario effettuate nel mese.

Work life Balance

Gucci è consapevole che un corretto bilanciamento tra vita personale e vita lavorativa rappresenta un fattore strategico per lavorare in un ambiente sereno. Pertanto, col nuovo CCAL vengono ampliati strumenti già esistenti, come il **Maggiordomo aziendale, i permessi work-life balance** per i dipendenti che necessitano di visite mediche specialistiche per se stessi o per i loro figli, e **gli interventi a sostegno della genitorialità**, tra cui il **c.d. congedo parentale Gucci**, consistete nella fruizione di un congedo giornaliero ad ore valido sia per la lavoratrice neo mamma sia per il padre lavoratore, con possibilità di valutare –al rientro del congedo di maternità/paternità- la riduzione temporanea dell'orario di lavoro attraverso l'utilizzo del part-time. Sempre nell'ottica di meglio bilanciare vita lavorativa – quotidiana – obiettivo aziendale, il CCAL ha stabilito **l'estensione del periodo di aspettativa non retribuita in favore dei lavoratori alle prese con adozioni o affidamenti internazionali, oppure impegnati in percorsi di protezione relativi a violenze di genere, ovvero per comprovate necessità personali di carattere oggettivamente straordinario.**

Welfare aziendale

Nell'ottica di garantire un miglioramento della qualità di vita dei dipendenti Gucci ed in linea con il percorso di responsabilità sociale da tempo intrapreso, il CCAL ha confermato il programma di welfare aziendale già intrapreso con l'istituzione del **Comitato welfare aziendale pari opportunità** e l'assegnazione a ciascun dipendente a tempo indeterminato di un budget figurativo individuale denominato **Wallet (pari a Euro 300,00 per l'anno 2017 ed Euro 300,00 per l'anno 2018)**. Tuttavia, il nuovo CCAL ha esteso i servizi fruibili con Wallet anche ai pacchetti benessere, abbonamenti in palestra e ai corsi di lingue, stabilendo, tra l'altro, che **l'eventuale importo residuo potrà incrementare il Wallet dell'anno successivo (c.d. portabilità).**

Per quanto attiene alle spese sanitarie sostenute dal dipendente, fermo restando il diritto di quest'ultimo ad aderire al **Piano Sanitario Integrativo dei trattamenti del servizio pubblico nei casi di malattie e infortuni**, le Parti hanno previsto, altresì, la possibilità per il lavoratore di iscriversi –congiuntamente o alternativamente al Piano Sanitario Integrativo- ad apposita **Cassa Sanitaria** per il rimborso di tutte quelle spese mediche sostenute da lui o dai suoi familiari ed eccedenti i massimali previsti dal Piano Sanitario Integrativo.

Nuovo sistema di valutazione, sviluppo e remunerazione del personale

La principale novità apportata dal CCAL riguarda, senza dubbio, il **nuovo sistema di valutazione, sviluppo e remunerazione del personale**. Ebbene, l'Azienda, d'intesa con le OO.SS., ha ritenuto opportuno avviare un **nuovo sistema di inquadramento del personale, basato sull'aggregazione dei mestieri in tre macro-famiglie: Business, Staff e Operations, ciascuna delle quali è sottoposta ad una valutazione annua finalizzata a misurare il livello di intensità dei comportamenti agiti nell'arco di un anno rispetto ai comportamenti attesi (il come) e il livello di raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati (il cosa)**.

Con specifico riferimento alla valutazione del "Come", il livello di intensità dei comportamenti agiti viene declinato per **quattro fattori**: il **Know how** che valuta il comportamento del lavoratore sotto il profilo dell'accuratezza, della consapevolezza organizzativa e del miglioramento continuo, al fine di verificare se il prestatore opera in modo preciso, accurato, completo e se conosce gli obiettivi della propria area; l'**Interazione** che tiene conto di come il lavoratore sviluppa una rete di relazioni interne e di come gestisce eventuali situazioni conflittuali, nonché del contributo effettivo, in termini di efficacia, dato al team, e se si esprime in modo chiaro con gli interlocutori; il **Problem Solving**, vale a dire, l'adattabilità del lavoratore a situazioni differenti, mantenendo sempre un approccio positivo al lavoro, analizzando e affrontando le difficoltà, senza scoraggiarsi; l'**Accountability**, ossia l'orientamento al risultato del lavoratore, la sua capacità di prendere decisioni, nonché l'attitudine a chiedere costantemente feedback o gestire i suoi collaboratori, se l'attività lo richiede. Ciò detto, la valutazione complessiva del "Come" sarà data dalla media aritmetica della valutazione dei livelli d'intensità dei singoli comportamenti sopra considerati, sulla base di una scala d'intensità da 1 a 5. Per cui, il risultato finale potrà essere superiore alle attese ovvero pienamente o parzialmente rispondente alle attese. Ad ogni modo, hanno diritto alla valutazione dei **comportamenti agiti** (come) i lavoratori che, alla data della valutazione, risultano assunti da almeno 12 mesi.

Diversa è la valutazione del "COSA" che avviene misurando il risultato che ci si attenda venga raggiunto, in un determinato periodo di tempo, con riferimento agli obiettivi annualmente assegnati. Tali obiettivi possono essere individuali o di team e (così come avviene per la valutazione del Come) la valutazione complessiva del "Cosa" sarà data dalla media aritmetica dei livelli d'intensità dei singoli obiettivi, sulla base di una scala da 1 a 5. Il risultato finale decreterà il raggiungimento o meno dei propositi prestabiliti.

Legittimato alla valutazione degli obiettivi (cosa) è tutto il personale assunto a tempo indeterminato (a condizione che l'assunzione sia avvenuta entro il 31 agosto dell'anno fiscale di riferimento), nonché il personale impiegato a tempo determinato, purché il contratto abbia una durata pari o superiore a 12 mesi (comprensiva di eventuali proroghe).

Tuttavia, alla compilazione della scheda di valutazione del Come e del Cosa seguirà un **colloquio di valutazione**, al termine del quale il valutato sarà chiamato ad esprimere la propria opinione sull'esito del colloquio e della scheda, accettandola o non accettandola; in quest'ultimo caso, potrà ricorrere ad una Commissione paritetica (composta da un rappresentante sindacale e un rappresentante della Direzione Risorse Umane).

Ad ogni modo, la valutazione dei comportamenti agiti (Come) e degli obiettivi (Cosa) produrrà i suoi effetti sulla retribuzione fissa e sul sistema salariale variabile.

Per quanto attiene alla retribuzione fissa, è prevista per ogni classe di macro-famiglia (Business, Staff e Operations) un Valore I che rappresenta il valore retributivo iniziale del mercato di lusso, e il Valore Gucci che rappresenta il valore retributivo di riferimento per Gucci. La progressione all'interno dei percorsi retributivi avviene attraverso le percentuali d'incremento retributivo legate all'esito della valutazione Come-Cosa.

Ebbene, il CCAL ha, altresì, previsto per coloro che non hanno ancora maturato le conoscenze/competenze necessarie per ricoprire in modo adeguato la posizione assegnata (o perché neo inseriti in azienda o perché già presenti in Gucci ma collocati in classi di complessità superiori a quello di provenienza) che vengano creati dei **“Percorsi di avvicinamento”**, ossia dei percorsi retributivi *ad hoc* finalizzati al raggiungimento del **Valore I**. In tal caso, il passaggio allo step retributivo successivo è legato al solo esito positivo della valutazione complessiva degli obiettivi che dovranno risultare “pienamente raggiunti”.

Viceversa, la retribuzione variabile continua ad avere le caratteristiche di totale incertezza nella corresponsione dell'ammontare.

Infatti, l'erogazione di tale quota, meglio nota come Bonus, è subordinata sia all'esito positivo della valutazione, sia all'incremento dell'indice di redditività dell'Azienda, nonché al raggiungimento degli obiettivi economico finanziari (EBITA e FCF) non inferiore al 90%.

Tuttavia, vi sono casi particolari in cui l'importo della retribuzione variabile, se dovuta, è riproporzionata sulla base del periodo di effettiva prestazione. Trattasi del bonus spettante ai lavoratori in caso di cessazione del rapporto di lavoro per pensionamento, ai lavoratori part-time o alle lavoratrici in astensione obbligatoria per maternità.

Nello stesso capitolo, segue la volontà delle parti di erogare in favore dei lavoratori a tempo indeterminato che beneficeranno di incrementi retributivi, **un importo una tantum pari a 14 volte l'incremento percepito**.

Parte economica

I capitoli finali del CCAL disciplinano i vari aspetti dedicati alla parte economica. Si inizia con le disposizioni concernenti il lavoro straordinario, festivo e notturno, per poi passare ad un'ampia spiegazione dei criteri sottesi all'erogazione dell'indennità di trasferta. Infine, allo scopo di premiare l'impegno, la dedizione e lo sforzo dei lavoratori, viene costituito un **Gettone Presenze Eventi da erogare a coloro che, su richiesta del proprio responsabile, lavorano nelle giornate di sabato, domenica e festivi nella preparazione di sfilate o nello sviluppo delle collezioni**. Trattasi di un trattamento forfettario aggiuntivo al compenso già previsto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro.

Andrea Carbone
Fabbrica dei Talenti di ADAPT
 @AndreCarbons