

GUCCI Retail Italia - RINNOVO INTEGRATIVO

A che punto siamo? Il premio variabile

La trattativa per il rinnovo del contratto integrativo di Gucci ha subito un arresto nell'incontro del 13 ottobre scorso in seguito alla presentazione da parte dell'azienda della proposta di salario variabile (sales commissions).

La proposta aziendale su premio variabile e SALES COMMISSIONS

- ➔ Nessuna variazione per i dipendenti degli outlets;
- ➔ L'inserimento di un nuovo obiettivo di negozio su base mensile, non collegato al fatturato ma a kpi a rotazione stabiliti a livello centrale; questo obiettivo farà scattare un premio pari al 3% della retribuzione lorda mensile e si rivolgerà a tutti i lavoratori (cassieri, magazzino, backoffice, venditori);
- ➔ Per quanto riguarda backoffice, cassieri e magazzino, gli altri parametri rimarranno invariati;
- ➔ Per quanto riguarda i venditori, l'azienda propone un maggior peso della percentuale sul venduto, con la possibilità di accesso a prescindere dal raggiungimento del budget mensile di negozio e con step più ravvicinati e più numerosi;
- ➔ L'azienda ha finalmente chiarito che le vendite aggregate da parte di buyer informali (daigu) non verranno più considerate valide per il calcolo del venduto individuale, pur rimanendo utili al raggiungimento dei budget.

Abbiamo poi espresso perplessità sulla proposta di salario variabile e avanzato alcune proposte di modifica:

- ➔ L'inserimento di obiettivi slegati dal budget è positivo, e risponde alla nostra richiesta di misurare la produttività non solo in termini di venduto. Ma senza il raggiungimento di questi obiettivi, il premio sarebbe inferiore a quello attuale, in un periodo molto positivo per l'azienda. **I KPI pertanto per noi devono essere verificabili** e, ancora meglio, **individuati in maniera partecipata** in modo da aumentare la condivisione degli impegni e la motivazione nel raggiungimento degli stessi.
- ➔ Il nuovo sistema rischia di distribuire in maniera meno equa le risorse, **penalizzando le basse e le alte performances**. **L'aumento della parte individuale non deve necessariamente penalizzare il premio collettivo, o comunque ci deve essere un maggior equilibrio tra le due voci.**

GUCCI HA DICHIARATO CHE LA PROPOSTA NON E' MODIFICABILE NE TRATTABILE. ABBIAMO QUINDI SOSPESO LA TRATTATIVA, AL FINE DI VERIFICARE CON I LAVORATORI E LE LAVORATRICI LO STATO DELLA TRATTATIVA E CONDIVIDERE LE PROSSIME MOSSE.

I delegati sindacali svolgeranno incontri e assemblee in questi giorni, per preparare l'incontro del prossimo 14 novembre e avere un mandato chiaro su come procedere.

GUCCI Retail Italia - RINNOVO INTEGRATIVO

A che punto siamo? Gli altri punti in discussione...

- ✓ **SCALA PARAMETRALE.** La proposta iniziale dell'azienda era di un aumento medio del **2,4%**, siamo arrivati a una media del **2,8%**.
- ✓ **WELFARE.** Si è discussa la possibile realizzazione di un portafoglio spendibile su diverse opzioni a scelta del lavoratore. L'azienda ha accolto la nostra richiesta di aumentare questo importo, che nella proposta iniziale era di 200 euro annui, portandolo a **300 euro annui**.
- ✓ **DOMENICHE E FESTIVI.** Per quanto riguarda le maggiorazioni per il lavoro domenicale e festivo, **l'azienda ha accolto la nostra richiesta di un aumento delle maggiorazioni (+10% medio)**. Ora si tratterà di verificare i testi per garantire l'equa distribuzione e la volontarietà (soprattutto per quanto riguarda il festivo) a fronte delle esigenze di copertura che l'azienda pone. **Il giorno di Pasquetta verrà inserito tra le festività per cui si riconosce la maggiorazione.**
- ✓ **CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO.** Si è elaborato di un modello che preveda la programmazione trimestrale degli orari, la **programmazione annuale delle ferie e un certo numero di riposi di due giorni uno dei quali coincidente con il sabato o la domenica.**
- ✓ **CONGEDI E PERMESSI.** L'azienda ha recepito la nostra richiesta di individuare **permessi per i genitori con figli con disturbi dell'apprendimento**, che potranno essere attinti dalle 25 ore di permesso per visite specialistiche. L'azienda si è impegnata a riconoscere **30 giorni di congedo non retribuito in aggiunta a quelli previsti dal CCNL per le adozioni internazionali** (che si sommano al congedo previsto dalla legge). Abbiamo chiesto che tale misura sia estesa agli affidi e anche alle **coppie omosessuali e ai singoli**. Per quanto riguarda i congedi per le **persone vittime di violenza**, l'azienda riconoscerà un periodo aggiuntivo di **60 giorni di permesso non retribuito**. Abbiamo ribadito la nostra richiesta di poter usufruire in ore i congedi parentali e i congedi per le vittime di violenza. Su questo ultimo punto l'azienda ha chiesto tempo.
- ✓ **TICKET RESTAURANT.** Abbiamo discusso della possibilità di un'introduzione dei **buoni pasto elettronici** il cui importo, a fronte della maggior detassazione, potrebbe essere aumentato a **7 euro ma sarebbe legato alla effettiva prestazione**. Visto che molti esercenti non accettano i buoni elettronici e che comunque la loro introduzione impatterebbe su alcune abitudini dei lavoratori, ma non volendo perdere l'opportunità di una ticket più consistente, abbiamo discusso della possibilità di **un'introduzione graduale della novità.**
- ✓ **PERMESSI STUDIO.** **L'azienda ha inoltre accettato la nostra proposta di riconoscere una maturazione anticipata delle ROL per i neoassunti** che si trovino nella condizione di studenti lavoratori, al fine di consentire l'utilizzo dei permessi studio previsti dal CCNL.
- ✓ **MALATTIA.** **Il punto più critico rimane la malattia, in quanto l'azienda non intende più riconoscere la copertura del periodo di carenza al 100% per tutti gli eventi brevi.** Pur ribadendo la nostra contrarietà a questa retrocessione, che è dettata da una logica punitiva che non possiamo accettare, abbiamo chiesto all'azienda di individuare una mediazione nell'ottica di rinnovare l'integrativo. Abbiamo chiesto di inserire una casistica di eventi da escludere dal conteggio degli eventi brevi e di aumentare gli eventi per cui si prevede la copertura della carenza al 100% (la proposta dell'azienda iniziale è di riconoscere 3 eventi al 100% e il 4° al 50%).