CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 24 Maggio 1995 tra la Società Guccio Gucci S.p.A., rappresentata dai Sigg.ri Mario Fontana, Marco Franchini, Luciano Pelosi, Renato Ricci

e

la FILCAMS-CGIL, rappresentata dal Sig. Luigi Coppini
la UILTUCS-UIL, rappresentata dal Sig. Michele Malerba
la FISASCAT-CISL, rappresentata dal Sig. Antonio Michelagnoli

unitamente al CDA del

negozio di Roma, rappresentato dal Sig.Luigi Puletto
negozio di Milano, rappresentato dal Sig. Ferrazzi Fabrizio e Sig.a Severini Elisa negozio di Firenze, rappresentato dal Sig. Ivo Giacomelli

L'Azienda e le OO.SS., confermando la volontà di sviluppare un sistema di relazioni sindacali più partecipativo, che veda le parti impegnate in un confronto positivo e costruttivo, hanno convenuto di utilizzare la metodologia della costituzione di un gruppo di lavoro, al fine di approfondire i dettagli tecnici dei problemi oggetto del confronto, con particolare riferimento a "nuova classificazione" e "sistema di incentivazione".

Dopo aver verificato congiuntamente la convergenza sui punti in discussione, il gruppo di lavoro ha riportato alle parti le soluzioni definite e pertanto si conviene quanto segue:

1. Organico

   In relazione al buon andamento delle vendite, particolarmente significativo in questo periodo, l'Azienda ha valutato necessario il rafforzamento dell'organico di vendita nei negozi.

2. Nuova classificazione

   Considerata la necessità di valorizzare i contenuti professionali prettamente Gucci delle posizioni di lavoro oggi esistenti, sono state individuate tre aree professionali
   - Venditore
   - Back-Office/Cassa
   - Magazzini/Servizi

   evidenziando l'esigenza di migliorare la fungibilità nell'ambito di ciascun negozio.
   A tale scopo sono stati istituiti tre livelli professionali:
   - medio
   - intermedio

- senior

4.

sulla base dei seguenti parametri
- padronanza delle lingue
- autonomia operativa
- conoscenza dei prodotti
- gestione dei clienti
- atteggiamento collaborativo e propositivo

- capacità di argomentazione
- immagine aziendale

Di conseguenza il personale dei negozi, con effetto 1/7/95, sarà inquadrato, secondo la nuova classificazione che, facendo base il livello contrattuale, prevede

Livello medio + Lire 100.000 mensili lorde non assorbibili
Livello intermedio + Lire 150.000 mensili lorde non assorbibili
Livello senior + Lire 200.000 mensili lorde non assorbibili

Le parti si danno atto della necessità di verificare nuovamente il sistema di classificazione entro il 31.01.96.

3. Sistema di incentivazione

In riferimento all'accordo del 27 giugno 1994 ed a quanto in esso contenuto relativamente all'argomento in oggetto, le parti si danno atto della validità del sistema già introdotto, prevedendo i seguenti correttivi:

- ferme restando le cadenze mensili di erogazione, si conviene la compensazione trimestrale dei risultati rispetto al budget;
- si conviene inoltre la possibilità dì compensare, fermo restando il fatturato complessivo, con prodotti di minor rotazione, eventuali obiettivi mancati per altri prodotti;
- si introduce il criterio del pagamento del 40% dell'incentivo a partire dal raggiungimento del 70% del risultato rispetto al budget; nonché l'individuazione di una fascia di budget, compresa tra il 98 ed il 100%, al raggiungimento della quale si da origine comunque al pagamento del 100% dell'incentivo.

A titolo esemplificativo si riporta l'allegato 1

Le parti convengono di verificare nuovamente tale sistema entro il 30.04.96

Formazione

Anche in relazione a quanto previsto al punto 2. del presente accordo, al fine di mettere tutti in condizioni di sviluppare le proprie capacità professionali, ('Azienda ritiene necessario realizzare un importante programma di formazione del personale finalizzato alla "qualità del servizio" ed all'apprendimento di lingue straniere, che sarà avviato entro il prossimo mese di giugno (allegato 2).

5. Prcvidcnza integrativa

Nell'ambito della normativa di legge in via di approvazione e dei contratti nazionali comunque dì riferimento, le parti sì danno atto della possibilità di costituire una commissione paritetica per lo studio di modalità e strumenti atti all'introduzione della previdenza integrativa.

Si conviene infine che il presente accordo avrà validità fino al 30.04.1999 e comprende e sostituisce ogni altro precedente accordo integrativo per le materie di cui ai punti 2. e 3. (allegato 3).

Letto, confermato e sottoscritto.

ALLEGATO 3

Firenze, 24 maggio 1995

Spett. le
CdA di Roma

La presente per significarvi che quanto previsto nell'ipotesi di accordo del 24 maggio 1995, ultimo comma "comprende e sostituisce ogni altro precedente accordo integrativo sui punti 2) e 3)", non si applica, per il personale di Roma, per quanto concerne gli effetti di ciò che è in via di maturazione e maturato a titolo di indennità professionale e anzianità (V. accordo 15/12/81)

Distinti saluti.

ALLEGATO

CONSULTAZIONE NAZIONALE NEGOZI

SU

IPOTESI DI ACCORDO DEL 24.05.1995

TRA

COORDINAMENTO SINDACALE GUCCI

E

DIREZIONE AZIENDALE

AVENTI DIRITTO AL VOTO: 79
VOTANTI: 59
FAVOREVOLI: 54
CONTRARI: 4
BIANCHE: 1

PERALTRO L'IPOTESI SI INTENDE APPROVATA
E TRASFORMATA IN ACCORDO DEFINITIVO

MILANO, 02.06.1995 COORDINAMENTO SINDACALE GUCCI