

Eataly, esito incontro 01/06/2016

Roma, 6 giugno 2016

Testo Unitario

Il 1 giugno a Torino ripreso il confronto con Eataly in ordine alla definizione di una intesa a sostegno per consentire la defiscalizzazione del premio aziendale riferito all'anno 2015.

Ricordiamo che un vero e proprio salario variabile, condiviso dalle parti, scatterà solo il prossimo anno come previsto dal contratto integrativo aziendale sottoscritto il 28 ottobre 2015.

Le parti hanno raggiunto comunque una intesa che porterà indubbi benefici alle lavoratrici e ai lavoratori e questo lo si deve allo spirito di iniziativa delle organizzazioni sindacali che hanno avanzato proposte (in larga parte accolte) che hanno consentito di modificare in meglio la struttura del sistema incentivante deciso unilateralmente dalla impresa.

Il premio verrà erogato a tutti i lavoratori in forza da almeno 240 gg. a tempo indeterminato, a tempo determinato, in apprendistato o in somministrazione, di tutti i negozi (anche quelli che hanno registrato performance negative) ed equivarrà ad una mensilità aggiuntiva.

L'importo teorico così definito sarà decurtato in base alle assenze secondo la seguente progressione:

Dal 10% al 15%: decurtazione del premio del 50%.

Oltre il 15%: azzeramento del premio.

Il premio non sarà pagato in presenza di sanzioni disciplinari uguali o superiori in gravità alla sospensione comminata dal 1 gennaio 2015 al 31 maggio 2016 e passati in giudicato.

Le assenze riconducibili ad infortunio, ricovero ospedaliero, permessi legge 104, maternità facoltativa e obbligatoria saranno considerati presenza.

Secondo le ultime disposizioni normative i lavoratori potranno richiedere, manifestando la loro volontà entro il 24 giugno, la liquidazione totale o parziale del premio sotto la forma di "welfare rimborsuale" per accedere al quale dovranno presentare adeguati giustificativi.

Sarà possibile ottenere rimborsi per: spese per l'acquisto di libri scolastici, pagamento delle rette degli asili, per soggiorni presso centri estivi o invernali, borse di studio, pagamento di retribuzioni o contributi per assistenti domiciliari.

Per quanto riguarda il premio di risultato di quest'anno, l'azienda, pur riconfermando l'obiettivo dell'Ebitda nazionale come indicatore principale si rende disponibile a ragionare di decurtazioni progressive più eque e vincolate alle sole assenze per "carezza malattia" e a esplorare l'ipotesi di introdurre indicatori di negozio cui legare una percentuale minima degli importi complessivamente previsti (20%).

Come OOSS abbiamo evidenziato come eventuali nuovi parametri debbano essere fatti oggetto di confronto a livello decentrato e non possano essere unilateralmente imposti dai singoli responsabili di negozio.

Abbiamo poi rappresentato l'esigenza che il nuovo sistema premiante, seppur legato ancora alla effettiva presenza, non arrivi ad azzerarsi come ora, ma mantenga una quota "garantita" per tutti.

Il prossimo incontro si terrà a Roma il **5 luglio con inizio alle ore 11.00.**

p. La Segreteria Filcams Cgil Nazionale

Cristian Sesena