

## Eataly, esito incontro 05/07/2016

Roma, 7 luglio 2016

### Testo unitario

In data 5 luglio ripreso il confronto con Eataly in ordine alla definizione di un sistema premiante condiviso a valere da questanno e sulla questione ancora aperta del welfare aziendale: entrambe le materie sono previste dal contratto integrativo aziendale.

In apertura, lazienda ha fornito alcune informazioni rispetto al premio del 2015 (che abbiamo contribuito a migliorare nella struttura e che tramite il nostro apporto ha potuto godere del regime fiscale agevolato previsto dalla legge, pur non essendo ancora un istituto condiviso): i lavoratori che hanno optato per il welfare rimborsuale sono stati 26; lerogazione media stata di 1000 euro.

Riguardo allo schema del nuovo premio di risultato, Eataly ha presentato una ipotesi di lavoro che, pur mantenendo ancora alcune criticità di impostazione, accoglie alcune nostre richieste. Il nuovo salario variabile suddiviso in percentuale fra nazionale e negozio (80% 20%).

Per questanno gli indicatori coincideranno e saranno ancora economici (EBTDA), ma lazienda ha garantito disponibilità a valutare per il futuro lintroduzione di indicatori diversi anche qualitativi.

Qualora il risultato nazionale non venga raggiunto, il singolo store che raggiungerà comunque il proprio obiettivo, otterrà lerogazione della quota ad esso spettante.

Eataly ha accolto anche la nostra osservazione di ragionare sulla carenza e non più sui giorni di assenza per malattia genericamente intesi, come indicatore di produttività.

Restano distanze rispetto alla progressiva decurtazione del premio (che per lazienda può arrivare ad azzerarsi), alla scala di parametrizzazione delle decurtazioni medesime (ritenuta da noi ancora troppo penalizzante) e alla pretesa aziendale di non erogare il premio in presenza di contestazioni di addebito gravi.

Di certo interessante invece apparsa la volontà condivisa di individuare correttivi qualitativi al criterio eminentemente quantitativo della presenza: qualora si decidesse di assumere come riferimento la carenza (che, lo ricordiamo, in Eataly è totalmente a carico del datore di lavoro), si andrebbe a distinguere fra eventi di un singolo giorno da eventi di durata di tre giorni, introducendo penalizzazioni minori per i secondi.

Per ciò che concerne il capitolo welfare e orientamento, per il 2016, quello di creare un panel limitato di opzioni su cui dovranno orientarsi la scelta delle lavoratrici e dei lavoratori, rimandando al prossimo anno una indagine più strutturata e capillare dei bisogni della popolazione aziendale.

**Il prossimo incontro si terrà il 14 settembre a Roma con inizio alle ore 11.00. In quella sede verrà calendarizzata anche la commissione sugli inquadramenti.**

p. La Segreteria Filcams Cgil Nazionale

Cristian Sesena