

Eataly, esito incontro 28/03/2018

Roma, 29 marzo 2018

Il 28 marzo 2018, a Roma, si tenuto il previsto incontro con Eataly Italia del quale siamo a fornirvi in sintesi l'esito.

Welfare Aziendale

Il contratto integrativo Eataly prevede un capitolo dedicato al welfare in cui l'azienda si era impegnata, all'atto della stipula, a stanziare la somma di 300 000 euro per finanziare forme di welfare aziendale che le parti avrebbero congiuntamente dovuto individuare nell'arco della vigenza.

In data odierna abbiamo sottoscritto una intesa ad hoc che destina la suddetta cifra ad un piano di integrazione delle prestazioni previste da fondo Est attraverso una apposita convenzione con Unisalute.

Dal 1 maggio 2018 al 30 aprile 2019 i lavoratori a tempo indeterminato potranno accedere ad un pacchetto aggiuntivo riguardante cure odontoiatriche, ortodontiche e visite specialistiche. La polizza potressere estesa volontariamente ai figli o ai coniugi o conviventi dietro pagamento di un contributo pari a 150 euro per ciascun figlio/a e 220 euro per il coniuge, a copertura del quale si potrconvertire una quota del premio di risultato del 2017.

La possibilità di estensione è garantita al raggiungimento di una soglia di richieste di adesione pari al 30% degli addetti con familiari a carico.

Il "Piano Sanitario Integrativo al Fondo Est per i Dipendenti Eataly Distribuzione Srl"

il risultato di un confronto proficuo portato avanti in questi anni con la direzione aziendale e risponde alla richiesta di Filcams Fisascat e Uiltucs di definire una offerta di welfare in grado di soddisfare esigenze di carattere sociale dei lavoratori e di integrare quanto previsto in materia dalla contrattazione nazionale di riferimento.

Premio di Risultato

I dati a consuntivo del premio di risultato 2017, in pagamento a giugno di quest'anno, registrano il raggiungimento dell' 80% dell'obiettivo di gruppo (Ebt da) e il 100% dell'obiettivo locale sulle rotture inventariali, cui legato il 20% dell'importo complessivo. Il mancato raggiungimento del 100% dell'Ebt da stato determinato dall'impatto sul risultato generale della performance non brillante del negozio di Roma che, da solo, influenza il 32% del dato complessivo. Stante questa anomalia, abbiamo chiesto alla azienda un supplemento di riflessione che possa determinare un correttivo, limitato al 2017, che permetta di dare un riscontro economico pi positivo a tutti i negozi.

Per il premio 2018 abbiamo condiviso di introdurre un nuovo indicatore di negozio legato alla qualità percepita che viene misurata tramite il sistema del "mystery client".

Questo nuovo parametro sostituirà l'attuale delle differenze inventariali e determinerà il 25% dell'intero premio. Il restante 75% continuerà ad essere legato al raggiungimento dell'obiettivo di Ebt da di gruppo.

Qualora, come accaduto quest'anno, l'obiettivo di gruppo non venisse centrato, con l'intento di non penalizzare i negozi pi performanti, sarà introdotta la valutazione di un indicatore economico di punto vendita che, qualora positivo, determinerà l'erogazione del 100% del parametro.

Nel prossimo incontro verranno approfonditi l'impianto e tutti gli elementi che costituiranno la struttura del salario variabile per il 2018.

Pianificazione oraria

Eataly ha di nuovo manifestato la necessità di intervenire sull'attuale sistema di orario dei part time che presenta diverse criticità soprattutto nelle realtà dagli andamenti economici pi altalenanti. L'azienda procederà rendendo meno caotici i contratti di assunzione futuri che saranno a 18, 24 e 30 ore settimanali distribuite su poche fasce. Ai neoassunti verrà proposto l'adesione al patto di clausole elastiche secondo quanto previsto dal CCNL vigente.

La pi delicata partita delle eventuali modifiche degli orari dei lavoratori part time in forza, verraffrontata nell'ambito delle relazioni sindacali di negozio, cercando di armonizzare le esigenze personali e quelle aziendali.

Abbiamo proposto a Eataly di mantenere vivo il confronto su questi temi importanti anche a livello nazionale e l'abbiamo invitata ad aprire un ragionamento complessivo che preveda l'esplorazione di strumenti legati alla autodeterminazione degli orari, per aumentare la partecipazione diretta degli addetti alle scelte imprenditoriali e promuoverne il protagonismo.

Infine abbiamo segnalato la necessiton pi rinviabile di intervenire sui livelli di inquadramento anche alla luce dei progetti di interscambiabilita' delle mansioni che sono in corso di implementazione nei negozi.

Il prossimo incontro si terra Milano l'11 maggio con inizio alle ore 10.30.

p. la Filcams Nazionale
C.Sesenap. la Filcams Nazionale
C.Sesena