

Eataly Distribuzione, esito incontro 19/02/2019

Roma, 20 febbraio 2019

Testo Unitario

Il 19 febbraio 2019 abbiamo incontrato Eataly per affrontare alcuni aspetti del rinnovo del contratto integrativo aziendale, partendo da quanto presente, in termini di rivendicazioni, nella nostra piattaforma.

Rispetto al welfare aziendale legato al premio di risultato, Eataly intende appoggiarsi ad un partner commerciale (Eudaimon) che sia in grado di fornire una offerta di servizi a 360 gradi.

Abbiamo ribadito come sia nostra intenzione negoziare anche la piattaforma di servizi e benefit, ribadendo la priorità continuare a garantire una risposta, attraverso questo strumento, ai bisogni degli addetti, più spiccatamente legati a previdenza, assistenza e formazione. Abbiamo anche chiesto che prima di definire un ventaglio di opzioni si proceda ad una indagine dei fabbisogni.

Su altri punti sempre a vario titolo legati ai diritti dei lavoratori e al loro benessere, L'azienda ha dichiarato la propria disponibilità

a portare a 4 i giorni di permesso ex lege 104 su base mensile per lavoratrici e lavoratori che assistono figli disabili;

a garantire, a prescindere dai cambiamenti normativi, sei giorni lavorativi per i padri in concomitanza con la nascita di un figlio;

ad intraprendere iniziative anche formative per rendere il reinserimento della lavoratrice madre o del lavoratore padre più agevole e meno traumatico anche nel rapporto coi colleghi;

a prevedere integrazioni economiche per il pagamento delle rette degli asili nido;

a concedere ai lavoratori studenti un giorno di permesso aggiuntivo per la preparazione degli esami universitari;

a garantire un accesso senza vincoli al monte ore individuale di permessi in caso di visite mediche e diagnostiche;

a intervenire con un sostegno economico in caso di aspettativa non retribuita per patologie oncologiche.

Significative aperture abbiamo registrato anche in materia di condizioni di lavoro del personale operante presso stand o in appalto: Eataly ha affermato che prioritario dovressere l'applicazione di un CCNL di settore sottoscritto da CGIL CISL e UIL, il rispetto delle norme su salute e sicurezza e la garanzia di regolarità in materia di versamento dei contributi dovuti e delle retribuzioni.

Più complesso appare individuare un punto di sintesi rispetto alla nostra richiesta di prevedere un numero di domeniche libere dal lavoro su base mensile o annua, e a quella di aumentare le maggiorazioni per il lavoro festivo, che per noi da considerarsi totalmente volontario.

La direzione aziendale ha sottolineato come in queste giornate (che sono quelle più performanti per i negozi) si registri un tasso di assenteismo importante che giustificherebbe, a suo avviso, un intervento correttivo sull'attuale modalità di pagamento della carenza malattia (100% a carico dell'impresa).

Su questa partita abbiamo manifestato forte perplessità pur riservandoci una ulteriore valutazione anche su dati precisi che abbiamo chiesto ci siano trasmessi, una volta che avremo ultimato l'approfondimento di tutti i capitoli della nostra piattaforma, a partire da quelli più complessi legati all'orario e alla organizzazione del lavoro.

Al termine dell'incontro l'azienda ha proposto di addivenire ad un intesa quadro nazionale sulla videosorveglianza.

Essendo l'argomento di questo eventuale accordo assai delicato ci siamo riservati un approfondimento anche di natura tecnico giuridica per verificare oltre che la fattibilità anche la efficacia di un percorso negoziale di questo tipo.

p. la Filcams Cgil Nazionale

Cristian Sesena