

Eataly, esito incontro 03/04/2019

Roma, 4 aprile 2019

Testo unitario

Il 3 aprile, presso il punto vendita di Roma Ostiense, ripreso il confronto con Eataly sul rinnovo del contratto integrativo aziendale.

In apertura la direzione aziendale ha informato che l'obiettivo di EBTD cui è legato il 75% del premio di risultato è stato ottenuto per il 75%; per quanto riguarda l'indicatore di punto vendita, legato alla customer satisfaction e al mystery client, i negozi che hanno ottenuto il 100% sono stati: Firenze, Genova, Piacenza, Milano, Monticello, Torino Lagrange, Fico Eataly Word. I restanti (Bari, Pinerolo, Torino Lingotto, Roma, Trieste e Bologna) hanno raggiunto la soglia del 75%.

Per l'anno in corso l'azienda ha proposto di innalzare la soglia dell'obiettivo locale dal 25% al 30%, di inserire una ulteriore soglia di pagamento legata al 50% del corrispettivo dell'indicatore nazionale economico, di prevedere correttivi locali legati al fatturato per i negozi altamente performanti.

Abbiamo nel complesso ritenuto percorribili le modifiche avanzate da EATALY alla attuale struttura del salario variabile, evidenziando per come la scala progressiva di pagamento debba venire ritardata in maniera più realistica, e pertanto raggiungibile.

Sulla possibilità di condividere un accordo nazionale sulla videosorveglianza, altro punto all'ordine del giorno, ci siamo riservati di avanzare una proposta come organizzazioni sindacali, essendo quanto all'oggi presentato dalla azienda, non condivisibile.

Eataly ci ha poi comunicato che 312 addetti hanno avuto accesso alla polizza integrativa a Fondo Est, UNI SALUTE, contrattata con le OOSS. Lo scorso anno, nell'alveo di quanto previsto dal CIA.

Entro giugno verrà fatta l'indagine dei fabbisogni che noi abbiamo richiesto, al fine di tarare una offerta in materia di welfare, più aderente alle reali esigenze della popolazione aziendale.

Sempre alla voce welfare e diritti, l'incontro è stato utile per ricapitolare le questioni su cui si è giunti a una intesa di massima. Nel dettaglio:

v la possibilità di accedere allo smart working per il personale di staff per un periodo massimo di 12 mesi;

v un giorno di permesso aggiuntivo a quelli previsti dalla legge 104 per i dipendenti che assistano figli disabili;

v 16 ore di permesso retribuito per inserimento dei figli alla scuola materna;

v estensione dei permessi per lutto e grave infermità

v banca solidale delle ferie per i dipendenti con problematiche di salute e/o assistenza.

E ancora invece al vaglio della azienda la nostra richiesta di prevedere la copertura dei contributi figurativi in caso di aspettativa per malattie oncologiche.

Eataly ha poi rimarcato come il pagamento della carenza malattia debba essere rivisto in quanto il ripetuto

assenteismo, concentrato soprattutto nel week end, produce un costo di 351.000 euro all'anno.

Su questo argomento, tradizionalmente ostico e divisivo, abbiamo espresso forte perplessità a produrre un qualsivoglia intervento, ma abbiamo altresì preteso di poter ragionare di dati certi, ivi compresi quelli relativi alla reale incidenza del fenomeno su base annua.

Infine si è convenuto di entrare nel merito, a partire dal prossimo incontro, della plurimansione, per cercare di normare quella che, a detta dell'impresa, oltre ad essere una necessità in parte giurata, è una realtà fronte della natura stessa dell'organizzazione del servizio e della vendita.

Il raggiungimento di una intesa sul capitolo delle mansioni e delle competenze, dovrà prevedere, per quanto ci riguarda, l'individuazione dei corretti livelli di inquadramento ed eventualmente la definizione di adeguate indennità.

Il prossimo incontro si terrà il **3 maggio** a Milano con inizio alle ore 11.00.

p. la Segreteria Filcams Nazionale

Cristian Sesena