

Contratto Integrativo Aziendale

Eataly Distribuzione Srl

(ipotesi)

Addì 28 ottobre 2015 in Roma presso la sede di Eataly Distribuzione srl

Tra:

Eataly Distribuzione srl rappresentata dai sig.ri

Francesco Farinetti

Paola Iozzelli

Michela Quaranta

Luca Vento.

e:

Filcams Cgil rappresentata dal sig. Cristian Sesena

Fisascat Cisl rappresentata dalla sig.ra Elena Maria Vanelli

Uiltucs rappresentata dal sig. Gabriele Fiorino

La RSU/RSA aziendale e le Organizzazioni Sindacali Territoriali

Si è sottoscritto il presente contratto integrativo aziendale.

PREMESSA

Eataly Distribuzione srl (di seguito Eataly), nonostante la sua costituzione risalga al recente 2006, rappresenta una realtà che - per l'innovazione portata nella distribuzione e somministrazione di cibo e per la rapidità di crescita sul panorama nazionale ed internazionale - ha concentrato su di sé grande attenzione da parte dell'opinione pubblica e dei consumatori.

Dal 2007, anno di apertura del primo punto vendita nella città di Torino con poco meno di 100 dipendenti, ha avuto inizio una serie di aperture che ad oggi ha portato, escludendo l'esperienza di Expo, alla presenza di **14 Punti Vendita** in Italia e oltre 1800 dipendenti che ammontano a quasi **duemila unità considerando anche Expo**.

L'apertura dei 14 Punti Vendita nella recente storia dell'azienda ha comportato un tasso di crescita del personale di circa il 40% medio annuo, con la gestione di un turn-over tipico di questo settore a cui si aggiungono le peculiarità classiche di un'azienda in piena fase di start up.

Sin da subito l'approccio nella gestione del personale è stato quello di formare addetti che avessero competenze trasversali orientate sia al mercato che alla ristorazione; questo approccio si manifesta nella definizione della mansione oggi più ricorrente, ovvero "Addetto ai Servizi Enogastronomici".

L'identificazione e la condivisione degli obiettivi aziendali da parte di tutti i soggetti coinvolti ha fatto sì che tra responsabili ed addetti si creasse una positiva sinergia tesa a conciliare necessità aziendali e bisogni individuali; questa predisposizione positiva ha permesso all'azienda ed ai propri dipendenti di compiere assieme una prima significativa tappa della vita aziendale di Eataly.

Con la definizione del primo contratto integrativo aziendale si inaugura una seconda fase della vita aziendale che avrà nella gestione e nell'accrescimento delle competenze professionali dei dipendenti e nella compiuta declinazione dei valori aziendali in relazione all'occupazione, gli obiettivi principali.

Eataly, Filcams Cgil, Fisascat Cisl, e Uiltucs intendono pertanto affermare il valore delle relazioni sindacali a tutti i livelli nell'ottica di accrescere processi di partecipazione delle lavoratrici e lavoratori in forza e futuri, alle strategie di sviluppo, ai valori aziendali, e più in generale all'esperienza formativa del lavoro in azienda.

La presente intesa si applica pertanto a tutti i lavoratori in forza nei 14 punti vendita esistenti e in quelli di futura apertura anche secondo quanto previsto al capitolo successivo "Relazioni Sindacali".

RELAZIONI SINDACALI

Con la finalità di promuovere moderne e proficue relazioni sindacali, EATALY si impegna a costruire insieme alle OOSS. firmatarie un solido impianto di relazione orientato a:

1. affermare valori condivisi quali la partecipazione, l'innovazione, il rispetto delle norme in una realtà imprenditoriale giovane. Tutto questo coinvolgendo i lavoratori attraverso un percorso di conoscenza delle regole che sottendono all'applicazione delle norme contrattuali, in uno scenario di mercato in costante evoluzione e in un contesto normativo di riferimento attraversato da profonde riforme.

2. consolidare un leale, costante e trasparente dialogo finalizzato alla salvaguardia dei diritti dei lavoratori e al raggiungimento di obiettivi aziendali (qualitativi e quantitativi), funzionali al comune interesse delle parti.

A livello Nazionale si prevedono momenti di informazione e confronto finalizzati anche al raggiungimento di eventuali intese riguardo a:

1. progetti e sviluppo nazionale ed internazionale del marchio Eataly;
2. aggiornamento sulla situazione generale dei punti vendita con riferimento ad analisi dei fatturati e del personale;
3. evoluzione degli organici articolati per tipologie e consegna annuale dei dati relativi all'art 9 L. 125/91;
4. Piani di sviluppo e strategie commerciali;
5. Vendite fatturato e risultati gestionali;
6. Andamento del premio di risultato, parametri, indicatori concordati;

A livello di singolo negozio potranno realizzarsi momenti di confronto preventivo finalizzato anche al raggiungimento di eventuali intese formalizzate, relativamente a problematiche legate a:

1. Organizzazione del lavoro;
2. Orario di lavoro (programmazione, turni rispetto a sistemi di flessibilità concordata, gestione dello straordinario);
3. calendarizzazione ferie e criteri di fruizione (es: rotazione);
4. promozioni, campagne, iniziative commerciali ;
5. appalti;
6. nastri orari di apertura al pubblico;
7. salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
8. monitoraggio costante relativo all'andamento dei parametri di punto vendita che costituiscono il Premio di Risultato;

In caso di nuove aperture l'azienda si impegna a convocare preventivamente le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie al fine di definire intese che regolino, per quanto attiene la fase di start up, temi relativi a organizzazione e mercato del lavoro (a titolo esemplificativo: stabilizzazione dei lavoratori a tempo determinato e in somministrazione impiegati, programmazione dell'orario settimanale).

Le Parti confermano che il sistema dei diritti di informazione e di relazioni sindacali così come descritto e definito risponde al comune obiettivo sia di agevolare il passaggio di informazioni a livello nazionale e/o negozio, che di rendere esigibile il confronto costruttivo/preventivo, relativamente alle problematiche a livello locale.

DIRITTI SINDACALI

Come condizione di miglior favore rispetto all'articolo 43 CCNL Turismo 20 febbraio 2010 parte speciale Pubblici Esercizi, Eataly riconoscerà 12 ore annue di assemblea retribuita a tutti i lavoratori indipendentemente dalle modalità di partecipazione.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Le professionalità presenti in Eataly sono ricomprese nelle seguenti macro aree:

- 1) mercato;
- 2) ristorazione;
- 3) didattica ed eventi;
- 4) servizi generali e di punto vendita;
- 5) servizi generali;

Gli addetti chiamati ad operare in suddette aree esercitano mansioni polivalenti di seguito in sintesi riportate:

MERCATO

Il personale impiegato opera nel servizio vendita e nell'assistenza alla clientela; tutto il personale che opera nei reparti di vendita alimentare è altresì impegnato nella preparazione di semilavorati utilizzati nella somministrazione.

RISTORAZIONE

Il personale impiegato opera in attività relative a:

- accoglienza, servizio ai tavoli comprese le operazioni di cassa;
- preparazione, cottura e impiattamento all'interno dei "ristorantini" ;
- preparazioni e cotture presso le cucine centralizzate dei punti vendita;

DIDATTICA ED EVENTI

Il personale impiegato opera sia in qualità di erogatore di servizi di didattica sia come supporto a formatori esterni ed in collaborazione con Mercato e Ristorazione nel supporto logistico di eventi privati e/o promozionali.

SERVIZI GENERALI PUNTO VENDITA

Il personale impiegato opera in tutte le attività necessarie e funzionali all'accoglienza della clientela, alla gestione dei magazzini e nella gestione di attività di carattere amministrativo.

SERVIZI GENERALI

I Servizi generali, tra cui la direzione generale, operano in tutte le attività di erogazione servizi ai punti vendita e gestione amministrativa oltre a attività di controllo, monitoraggio e formazione, e costituiscono i preposti nella gestione di tutte le "operation" e nel processo decisionale relativo a piani di sviluppo e linee guida.

INQUADRAMENTI

Le parti riconoscono la peculiarità della struttura aziendale che rappresenta una sintesi fra retail e ristorazione e che prevede la necessità di mansioni plurime. Questa tipicità consente, tra l'altro, alle lavoratrici e ai lavoratori di ampliare la propria sfera di esperienza e arricchire la propria professionalità.

Con l'intento di creare una specifica declaratoria professionale le parti daranno vita ad una commissione bilaterale nazionale con il compito di verificare la corrispondenza degli attuali inquadramenti rispetto a quanto previsto dal CCNL Turismo 20 febbraio 2010 parte speciale Pubblici Esercizi. A seguito dei risultati del lavoro di tale commissione le parti firmatarie determineranno eventuali adeguamenti di livello o l'individuazione di indennità economiche per mansioni complesse. La commissione esaurirà il suo compito a 12 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

I lavoratori attualmente in forza inquadrati al sesto livello (ad eccezione di quelli che svolgono esclusivamente mansioni di lavaggio) dal 1° Novembre 2015 acquisiranno il livello sesto super.

Per le successive assunzioni le parti convengono che gli addetti assunti al sesto livello di inquadramento verranno automaticamente inquadrati al sesto super trascorsi 12 mesi dalla data di assunzione.

A far data dalla stipula del presente accordo i lavoratori assunti con mansione esclusiva di lavaggio verranno inquadrati al livello settimo; dopo nove mesi di anzianità aziendale acquisiranno il livello sesto.

Le parti convengono di promuovere la crescita professionale di queste figure anche attraverso interventi formativi condivisi finalizzati all'assegnazione di ulteriori mansioni.

ORARIO DI LAVORO

Il normale orario di lavoro è di 40 ore settimanali.

Le parti concordano una programmazione preventiva degli orari di almeno quattro settimane che consenta un bilanciamento equilibrato dei reciproci bisogni in termini di organizzazione aziendale e di conciliazione dei tempi vita/lavoro, intendendo per tale bilanciamento la reciproca soddisfazione di diritti e doveri in ordine ad una corretta organizzazione delle necessarie coperture orarie.

Nei negozi di nuova apertura tale modello organizzativo sarà implementato entro dodici mesi dalla apertura stessa salvo diversa definizione nell'ambito della contrattazione territoriale.

La determinazione dell'orario di lavoro avviene secondo modalità che ne permettano una articolazione finalizzata ad armonizzare le esigenze di una popolazione aziendale tendenzialmente molto giovane con le necessità organizzative tipiche del settore prevalente della ristorazione.

Tali modalità si riassumono in:

1. raccolta strutturale delle richieste riguardo ad orari preferiti;
2. disponibilità volontaria ad effettuare dello straordinario che di norma verrà previsto in anticipo rispetto alla prestazione;
3. disponibilità ad effettuare modifiche sulla programmazione oraria;

Stante la portata innovativa di questo sistema, le parti convengono che l'orario di lavoro sarà oggetto di costante confronto fra direzione di punto vendita e RSU/RSA/OOSS Territoriali.

CULTURA DELLA PREVENZIONE, DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA

Le parti condividono il ruolo strategico della prevenzione, salute e sicurezza e intendono operare congiuntamente per una piena e verificabile attuazione di quanto previsto dal Dlgs 81/2008.

Eataly riconoscerà pertanto un numero massimo di 3 Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza per ogni unità di vendita, purché individuati a seguito dell'iniziativa delle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente accordo, nel rispetto di quanto previsto dal dettato normativo. In via sperimentale e in attesa di completare i presidi come sopra definiti, gli RLS saranno eletti con la seguente numerica

Per le unità operative con numero di dipendenti pari o superiore a **duecentocinquanta**: tre rappresentanti.

Per le unità operative con numero di dipendenti inferiore a **duecentocinquanta**: un rappresentante.

APPALTI

Eataly si impegna ad un ricorso limitato all'appalto di servizio privilegiando l'utilizzo del personale diretto.

Relativamente agli appalti di servizio che saranno affidati a società terze, l'azienda si impegna, anche per i casi di subentro dell'appaltatore, a richiedere alle società cui vengono assegnati gli appalti copia del Durr e la dichiarazione formale (inserita nei relativi contratti/capitolati d'appalto) dell'applicazione di regolare contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da CGIL, CISL e UIL relativo al proprio settore merceologico del personale dipendente e dei soci di cooperative impegnati nelle attività appaltate da Eataly, nonché il rispetto delle norme previdenziali e antinfortunistiche.

CARENZA MALATTIA /INFORTUNIO

Eataly stabilisce che i primi tre giorni di malattia/infortunio saranno a totale carico azienda; resta inteso l'obbligo di certificazione e comunicazione previsto dal CCNL Turismo vigente.

PASTO E SCONTI

Ogni dipendente in forza c/o Eataly è dotato di un badge di riconoscimento che costituisce documento aziendale utile per il riconoscimento e per la fruizione di:

1. un pasto gratuito a turno da fruire secondo disposizioni di ogni singolo punto vendita
2. una consumazione bar gratuita al giorno ove si intende caffè, tè o cappuccino
3. la possibilità di fare acquisti fruendo dello sconto del 10% escludendo da questa scontistica i prodotti oggetto di promozioni
4. la possibilità di fruire dei servizi di ristorazione con uno sconto del 20%
5. la medesima scontistica viene applicata al settore didattica/eventi

FAMIGLIA, WELFARE, DIRITTI.

Coppie di fatto

L'azienda estende il congedo matrimoniale a tutte le tipologie di unioni comprese quelle omosessuali.

I permessi di cui alla legge 53/2000 riguardante l'assistenza dovuta per gravi e comprovati motivi nonché il lutto sono parimenti estesi al convivente, compagno/a.

In occasione di matrimoni o unioni civili Eataly riconosce un buono spesa per acquisti all'interno dei propri negozi del controvalore di euro duecento.

Maternità /Genitorialità

Al termine del congedo parentale per le lavoratrici madri o i lavoratori padri che ne facessero richiesta è concessa una aspettativa non retribuita della durata massima di 12 mesi.

Il congedo parentale è fruibile a ore nel rispetto della normativa vigente.

Il lavoratore può accedere al proprio monte ore di permessi retribuiti fino a capienza per l'assistenza dei figli fino al 12 esimo anno di età.

Alla lavoratrice madre, o in alternativa, al lavoratore padre saranno concesse 16 ore di permessi retribuiti a carico azienda da utilizzare anche in modo frazionato per inserimento all'asilo nido.

In occasione della nascita/adozione di un bambino Eataly riconosce un buono spesa per acquisti all'interno dei propri negozi del controvalore di euro trecento per ogni nascituro.

Anticipazione TFR

Eataly accoglierà le richieste di anticipo di tfr presentate dai dipendenti a tempo indeterminato con almeno 3 anni di anzianità.

Diritto allo Studio

Le parti convengono di favorire la crescita culturale e professionale delle lavoratrici e dei lavoratori di Eataly, anche tenuto conto della giovane età della popolazione aziendale. L'azienda garantirà ai dipendenti la possibilità di accesso alle sessioni formative dalla stessa promosse.

Alle lavoratrici e ai lavoratori che risultino regolarmente iscritti ad istituti superiori (per il conseguimento del diploma) o a corsi di laurea universitari per il quale sia previsto l'obbligo di frequenza minima, verranno garantiti turni di lavoro atti a consentire la regolare partecipazione alle lezioni e la possibilità di accedere al proprio monte ore individuale di permessi per la preparazione di eventuali prove, test o esami.

Welfare

Le parti convengono di destinare la somma annuale di centomila euro a forme integrative di welfare aziendale aggiuntive rispetto a quelle già individuate ai precedenti capitoli. Al fine di avere un quadro il più possibile esaustivo delle reali esigenze della popolazione di Eataly verrà effettuata preventivamente un'azione di indagine fra le lavoratrici e i lavoratori.

Suddetta indagine, verrà implementata attraverso la somministrazione di un questionario rigorosamente anonimo i cui contenuti saranno definiti congiuntamente.

Una volta effettuata l'analisi delle risposte raccolte e comunque entro sei mesi dalla firma del presente accordo, le parti definiranno in apposita intesa le tipologie di welfare che verranno messe a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori. Tale pacchetto sarà composto anche da convenzioni commerciali che l'azienda si impegna a ricercare e definire per fornire un articolato di risposte il più completo possibile alle esigenze della popolazione aziendale.

Suddetta intesa diverrà a tutti gli effetti parte integrante del presente contratto.

PREMIO DI RISULTATO

Al fine di aumentare il livello di partecipazione e fattivo coinvolgimento delle maestranze agli obiettivi aziendali e nel contempo riconoscerne economicamente il contributo al raggiungimento, le parti convengono di istituire un premio di partecipazione a partire dall'anno 2016 (erogazione entro giugno 2017).

Tale sistema dovrà prevedere indicatori oggettivi e misurabili a livello aziendale e di punto vendita legati a parametri di efficienza, redditività, qualità e verrà definito con apposita intesa entro sei mesi dalla firma del presente accordo.

Suddetta intesa diverrà a tutti gli effetti parte integrante del presente CIA.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE

Il presente accordo viene stipulato in un contesto particolare caratterizzato dal mancato rinnovo del CCNL stipulato il 20 Febbraio 2010

Qualora al 30 settembre 2016 il CCNL non sia stato ancora rinnovato le parti si incontreranno per valutare l'erogazione di aumenti al fine di attutire l'impatto economico sui lavoratori del ritardo nella definizione di adeguamenti salariali.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo entrerà in vigore il 31 Ottobre novembre 2015 e scadrà il 31 ottobre 2018.

Alla sua naturale scadenza il presente CIA sarà rinnovato automaticamente di anno in anno salvo disdetta da una delle parti da inviare almeno 3 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata r/r. Le parti convengono che l'eventuale disdetta sarà comunque finalizzata alla definizione di un nuovo accordo integrativo aziendale mantenendo nel frattempo vivi gli effetti del CIA disdettato.

