



---

FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

---

### *Segreterie Nazionali*

## **Ipotesi di piattaforma**

### ***Eccellenza del made in Italy e non “discount per ricchi”***

#### **LE NOSTRE PREMESSE**

Eataly dal 2015 ad oggi ha consolidato la sua presenza sia in Italia che all'estero potenziando la sua rete di vendita e creando nuova occupazione.

L'azienda, che ha immesso nel mercato della ristorazione un format unico nel suo genere, è giunta ormai alla piena maturità ed è pertanto chiamata a scegliere la sua modalità di stare sul mercato.

La fase di transizione profonda in cui si colloca il rinnovo del contratto integrativo aziendale non appare neutra soprattutto per i 2.000 lavoratori coinvolti.

Abituati ad una gestione delle risorse umane improntata ad una certa amichevole improvvisazione e ad una informalità che hanno, tra l'altro, reso profondamente irrituali le relazioni industriali, registriamo da qualche tempo un irrigidimento nell'approccio al personale che rischia di generare disaffezione e un aumento progressivo del turn over.

Va pertanto arrestata una tendenza che pare orientata a ridurre il protagonismo delle maestranze e a standardizzarne l'operato; la prospettiva di trasformare una esperienza che ha saputo coniugare in una sintesi vincente l'aspetto commerciale con quello sociale, in un mero format commerciale, ennesima variazione del discount/fast food (seppure per ceti medio alti), in cui residuale diventa il contributo di chi lavora, ci pare il principale scenario da evitare.

Il contratto integrativo aziendale dovrà pertanto essere lo strumento principale di valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori di Eataly e la risposta al potenziale rischio di mutazione genetica di una impresa per molti aspetti virtuosa e innovativa.

Filcams, Fisascat e Uiltucs intendono potenziare e rafforzare l'attuale **sistema di relazioni sindacali** e rivendicano la sua piena esigibilità e funzionalità soprattutto a livello di negozio, dove ancora si registrano difficoltà anche nella mera applicazione di quanto deciso e condiviso a livello nazionale.

Gli accordi si sottoscrivono per essere rispettati: questo principio dovrà valere per tutti e ovunque.

Coerentemente chiediamo che vengano estese tutele anche a chi opera in **stand e appalti** nei negozi a partire dalle norme che riguardano la **salute e sicurezza** e la **regolarità retributiva**.

### ***Cambiare insieme ma solo in meglio***

#### ***Focus su: CAMBIAMENTO***

Come accennato nella Premessa, Eataly sta cambiando rapidamente anche se non è chiaro quale sia l'obiettivo di questo cambiamento e quanto sia effettivamente voluto e governato dall'azienda.

Per noi il cambiamento deve portare le lavoratrici e i lavoratori a migliorare le proprie condizioni di lavoro, a crescere sul piano professionale, a partecipare attivamente allo sviluppo della impresa.

Strategica resta in questa prospettiva la **formazione professionale** che deve divenire un piano complessivo di interventi discussi fin dalla fase di ideazione e progettazione con le Organizzazioni Sindacali e non calata dall'alto come accaduto spesso in questi anni. La formazione poi dovrà essere "democratica" e non a priori selettiva; dovrà fare crescere chi ambisce a crescere e non solamente coloro i quali, qualche dirigente ha deciso di promuovere.

I nuovi modelli organizzativi dovranno essere effettivamente attuati col coinvolgimento attivo delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso le proprie rappresentanze. La **partecipazione** dovrà essere una costante della vita in azienda; partecipazione agli obiettivi economici, ma anche alla organizzazione del lavoro, alla definizione degli orari, alla gestione delle difficoltà operative.

Partecipazione deve essere anche **condivisione di buone pratiche** su obiettivi che riteniamo comuni: in tale direzione va la nostra volontà di definire un **protocollo di azioni a contrasto delle molestie sessuali sul luogo di lavoro che garantisca le lavoratrici e i lavoratori da questo rischio anche nei confronti della clientela e preveda la possibilità di assunzione per le lavoratrici (e i lavoratori) che siano stati oggetto di violenza.**

Il cambiamento va condiviso e non imposto. Cambiare per crescere e non Cambiare perché si constata di essere cresciuti.

Cambiare per diventare grandi e non perché diventati, nostro malgrado, grandi e pertanto obbligati a cambiare.

### ***Partecipare, Motivare, Redistribuire***

#### ***Focus su: PREMIO DI RISULTATO***

Uno degli elementi sicuramente più positivi dell'attuale Contratto Integrativo è il **sistema premiante** su cui, di anno in anno, siamo intervenuti con aggiustamenti e sperimentazioni volti a cambiarne la natura di premio unilaterale in vero e proprio premio di risultato condiviso e monitorabile.

Crediamo che l'impianto vada salvaguardato con pochi significativi cambiamenti.

Per un salario variabile realmente frutto di sintesi fra le parti, vanno superate le penalizzazioni sull'erogazione per i lavoratori oggetto di sospensione disciplinare.

Vanno maggiormente valorizzate le performances dei singoli punti vendita attraverso l'introduzione di nuovi indicatori su scala locale che avvicinino di fatto la redistribuzione al luogo ove si raggiungono gli obiettivi e si produce ricchezza.

È auspicabile l'aumento della cifra individuale massima raggiungibile anche introducendo un progressione degli importi di anno in anno nell'arco della vigenza e tenuto conto dei nuovi indicatori (locali e generali).

Perché il nostro sistema risulti davvero incentivante ossia capace di generare motivazione fra gli addetti nel perseguimento degli obiettivi, sarà necessario, da parte della azienda, investire maggiormente nelle **relazioni sindacali di negozio**. Incontri con i rappresentanti sindacali e le organizzazioni sindacali territoriali dovranno diventare prassi costante, così come la diffusione capillare dei dati relativi agli andamenti degli indicatori adottati congiuntamente.

### ***Prima di essere "tutti osti" siamo tutti portatori di professionalità***

#### ***Focus su: BUON LAVORO (in) EATALY!***

Tutti non possono fare tutto.

Ogni progetto di **plurimansione** deve essere oggetto di confronto con le Organizzazioni Sindacali. Vanno perimetrare le aree e i reparti in cui la plurimansione andrà articolata. La mansione prevalente deve restare pienamente identificabile ed essere ben definita.

Il primo elemento di riconoscimento della professionalità è il corretto **inquadramento professionale**.

Vanno pertanto adeguati i livelli per quelle figure che ancora vivono condizioni di palese sotto-inquadramento, nonostante i nostri ripetuti tentativi di trovare soluzioni nel corso delle riunioni della commissione bilaterale prevista dal vigente CIA.

Tutti non possono essere sempre a disposizione.

La **programmazione quadrisettimale** degli orari riguarda unicamente i full time ed è stata difficilmente rispettata nei negozi. I cambi di turno richiesti dalla direzione superano di gran lunga quelli concessi dalla direzione stessa su istanza dei lavoratori. I **part time** non hanno contratti individuali che prevedono **orari, fasce orarie, e giornate definite di riposo**; ciò espone queste lavoratrici e questi lavoratori ad una potenziale flessibilità senza regole. La **flessibilità** del part time va normata anche utilizzando le tipologie e gli istituti previsti dal CCNL (patto di clausole elastiche e flessibili) su cui intendiamo confrontarci anche per migliorarne gli aspetti generali. È necessario riflettere sulla opportunità di definire **pause e tempotuta** anche alla luce della imminente implementazione del sistema elettronico di timbrature. Le **maggiorazioni per lavoro festivo e domenicale** vanno riviste anche al fine di incentivare l'adesione volontaria alla prestazione in queste giornate particolari nelle quali la garanzia del presidio dovrà comunque coniugarsi alla legittima possibilità degli addetti di riposare e, nel caso delle festività, di astenersi dalla prestazione.

La distribuzione dell'orario di lavoro deve consentire reali opportunità di **conciliazione tempi di vita e di lavoro** per tutti gli addetti senza discriminazioni.

Articolazioni orarie improntate a **regimi di flessibilità collettiva** vanno concordate a livello di singola unità produttiva.

### ***Benessere dentro e fuori il negozio***

#### ***Focus su: UN WELFARE SU MISURA PER NOI***

Il welfare ha rappresentato un capitolo qualificante e innovativo del contratto integrativo sottoscritto nel 2015. È necessario continuare ad investire economicamente e politicamente su questo tema della contrattazione integrativa. Sarebbe opportuno procedere con una **indagine dei fabbisogni**, indagine che in passato non si è realizzata nonostante fosse stata iniziativa condivisa dalle parti.

È opportuno istituire **un monte ore di permessi aggiuntivo** per l'effettuazione per **visite mediche, diagnostiche** e per **l'assistenza ai figli minori disabili**, oltre che aumentare le ore a disposizione per **l'inserimento dei figli all'asilo**.

Essendo la popolazione aziendale molto giovane vanno aumentate le tutele afferenti al cosiddetto **diritto allo studio** che va sostenuto e promosso come va promossa la diffusione della **previdenza integrativa** aumentando la quota a carico azienda.

Andrà esplorata la possibilità di integrare economicamente i **congedi parentali** e di introdurre nuove tutele in caso di **malattie oncologiche e patologie debilitanti**.

**Roma, 4 dicembre 2018**