

IPOTESI DI ACCORDO

Oggi 17 Dicembre 2019 a ROMA, presso EATALY ROMA OSTINESE si sono incontrate le Parti:

- la società **Eataly Distribuzione S.r.l.** con sede legale in TORINO Via Nizza, 224 rappresentata dal Paola IOZZELLI nella sua qualità di Procuratore Pro tempore (di seguito indicata anche come la “Società”), che applica il CCNL per i dipendenti da aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo (il “CCNL”), assistita dai Consulenti del Lavoro, Dott. Massimo Brisciani e Maria Castiglione Minischetti

e

- le **Organizzazioni Sindacali Nazionali**

FILCAMS CGIL, nella persona di Cristian SESENA

FISASCAT CISL, nella persona di Elena Maria VANELLI

UILTUCS, nella persona di Gabriele FIORINO

- le RSA/RSU aziendali e le Organizzazioni Territoriali

(di seguito congiuntamente anche le “OO.SS.”)

PREMESSO CHE

- in data 28/10/2015, le Parti hanno sottoscritto il contratto integrativo aziendale, i cui contenuti continuano a trovare applicazione per effetto dell’automatico rinnovo annuale (All. 1);
- le Parti hanno valutato l’opportunità di rinnovare il predetto Contratto Integrativo alla luce della piattaforma presentata in data 11 gennaio 2019 da FILCAMS FISASCAT e UILTUCS, che è stata oggetto di approfondito confronto e in considerazione dello sviluppo aziendale, dell’evoluzione dell’organizzazione economica e del lavoro;
- le Parti hanno inteso valorizzare le specifiche professionalità del modello di eccellenza Eataly nonché i percorsi condivisi di sviluppo delle competenze;
- le Parti hanno inteso dunque disciplinare un contratto integrativo aziendale che risulti più aderente alla realtà organizzativa, alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori di avere nuove tutele sul piano normativo e salariale, ferma restando l’applicazione del Contratto Integrativo per ciò che non risulta oggetto di modifica;

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti

STIPULANO E CONVENGONO QUANTO SEGUE.

1. Premesse

Le Premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Verbale di Accordo.



2. Campo di applicazione

Le disposizioni del presente Verbale di Accordo si applicano ai rapporti di lavoro con il personale dipendente della Società, ivi compresi i rapporti di lavoro a tempo determinato e indeterminato e in regime di apprendistato.

3. Classificazione contrattuale del personale

Le Parti intendono valorizzare i percorsi di carriera realizzati mediante accrescimento delle competenze individuali nei diversi settori della vendita e della ristorazione.

Le parti si danno atto che Eataly ha elaborato, in ragione della specificità del modello organizzativo e di business, una mappatura delle attività afferenti alle figure specialistiche cosiddette mestieri che si allega (all.2) che sarà oggetto di confronto con le OOSS nazionali con l'intento di definire il corretto inquadramento delle lavoratrici e i lavoratori nel rispetto di quanto previsto dal CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo del 8 febbraio 2018. Durante tale confronto, che dovrà concludersi entro il 31 dicembre 2020, verrà valutata anche la possibilità di definire percorsi di crescita professionale per il personale in forza e neoassunto e le criticità già rilevate in precedenza dalle OO.SS.

3.1. Monitoraggio e confronto territoriale

Annualmente, di norma in corrispondenza della fase di elaborazione dei budget, le parti si confronteranno a livello territoriale in relazione agli adeguamenti di livello in via di definizione. In quella sede verranno anche affrontate eventuali criticità e verranno valutate richieste di crescita professionale avanzate dalle rappresentanze dei lavoratori su istanza degli interessati.

3.2. Mansioni temporane e promiscue: operatore Polifunzionale (Oste)

Al lavoratore inquadrato al 5° livello che svolga una mansione aggiuntiva rispetto a quella prevalente verrà riconosciuta mensilmente un'indennità mensile lorda di euro 75,00 (settantacinque/00) utile alla maturazione del trattamento di fine rapporto e non assorbibile. Qualora per sopraggiunta indisponibilità del lavoratore o per esigenze aziendali, lo stesso cessi di esercitare la mansione aggiuntiva, la relativa indennità non sarà più erogata a far data dal mese successivo alla comunicazione che dovrà in ogni caso pervenire per iscritto.

A livello di punti vendita le parti (OO.SS e RSA ove esistenti) si incontreranno per definire i perimetri effettivi di esercizio di mansioni promiscue in termini di reparti coinvolti, professionalità interessate, eventuali necessità di interventi formativi straordinari a supporto.

4. Premio di risultato

Con riferimento alla regolamentazione del premio di risultato - contenuta nell'accordo aziendale sottoscritto in data 28/10/2015 e rinegoziato con specifiche su base annuale - le parti convengono di monitorare in ciascuno degli anni 2020, 2021, 2022 l'ammontare dei costi sostenuti dalla Società per assenze di malattia limitatamente ai periodi di carenza coincidenti con i week end.

Tali costi potranno determinare interventi di modifica - che potranno essere discussi già nell'impianto premiale del 2020 (erogazione 2021) - dei premi individuali con modalità che saranno individuate dalle Parti.

Le parti convengono altresì di superare dall'anno 2020 quanto attualmente previsto in materia di possibili decurtazioni agli importi dei PDR legate a sanzioni disciplinari.

5. PART TIME e Flessibilità

Al fine di superare le criticità esistenti e riguardanti parte dei contratti part time del personale in forza, la Società si impegna a rivalutare le fasce orarie indicate nei contratti per ridurne il numero tenuto conto anche delle esigenze e dei cambiamenti organizzativi.

Tali interventi, che avverranno nel rispetto di quanto previsto in materia dal DLgs 81/2015 e dal CCNL applicato e della disponibilità individuale dei singoli lavoratori termineranno entro il 31 dicembre 2020 e saranno oggetto di informazione e confronto periodici a livello nazionale e territoriale con le OOSS firmatarie. Le Parti si danno atto che un piano di flessibilità adeguato che debba necessariamente essere adattato alle casistiche dei singoli punti vendita differenti per layout, volumi, stagionalità e altre specificità locali richiede un confronto su tavoli territoriali (OO.SS e RSA ove esistenti) finalizzati alla stipula di accordi locali per la sperimentazione e lo sviluppo di programmi di turnazione di medio e lungo periodo di lavoro nella prospettiva di agevolare la conciliazione vita-lavoro dei dipendenti.

In particolare, le Parti si danno atto che il confronto in sede territoriale dovrà tener conto dei seguenti criteri:

- Programmazione turni almeno trimestrale;
- Equa rotazione dei carichi di lavoro;
- Sviluppo di *job rotation* e polifunzionalità;
- Frequenza dei riposi in domenica.

6. Welfare aziendale

Le Parti, fermi restando gli istituti già contenuti nel precedente contratto integrativo e la facoltà per i singoli lavoratori di convertire il premio di risultato in strumenti di *welfare* sulla base del relativo accordo, hanno concordato la seguente disciplina.

6.1. Fondo EST

A decorrere dal 1° gennaio 2020 l'iscrizione al Fondo EST sarà estesa ai lavoratori con contratto a termine di durata pari o superiore a 6 mesi.

6.2. Copertura sanitaria integrativa

La Società raddoppia a decorrere dall'anno 2020 lo stanziamento di *welfare*, utilizzato nel precedente triennio per finanziare forme di assistenza sanitaria integrativa sulla base della preferenza espressa dai lavoratori, elevandolo da euro 100.000,00 a euro 200.000,00 su base annua.

Mediante specifica convenzione con UNISALUTE saranno previste coperture delle spese sanitarie di prevenzione riguardanti i figli dei lavoratori di età fino a tre anni.



6.3. Permessi per l'inserimento dei figli all'asilo nido e alla scuola materna

A decorrere dall'anno 2020 la Società riconoscerà alla lavoratrice madre o, in alternativa, al lavoratore padre n. 16 ore di permessi retribuiti con onere a carico dell'azienda, da utilizzare anche in modo frazionato per l'inserimento di ciascun figlio alla scuola dell'infanzia.

Resta confermato il diritto ai permessi retribuiti in misura massima di n. 16 ore per l'inserimento di ciascun figlio all'asilo nido.

6.4. Congedo di paternità

A tutti i dipendenti sarà riconosciuto il diritto a n. 3 giorni retribuiti di congedo di paternità aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla legge e dal CCNL. Tali giorni di congedo sono riconosciuti al genitore padre entro il primo anno di vita del bambino o entro il primo anno di ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento.

6.5. Indennità di maternità

Per le astensioni obbligatorie di maternità (5 mesi) che avranno inizio dal 1° gennaio 2020 in favore delle lavoratrici è previsto il pagamento del 100% delle mensilità aggiuntive (13[^] e 14[^]), senza decurtazione dei ratei anticipati dall'INPS.

6.6. Banca ore solidali

In conformità all'art. 24, d.lgs. 151/2015, le Parti convengono di istituire in via sperimentale la Banca delle Ore Solidali ("BOS"), relativamente alla quale verranno fornite ai lavoratori apposite e condivise istruzioni operative.

La cessione è effettuata su base volontaria e a titolo gratuito e riguarda le quote di permessi accantonati in conto ore e/o di ferie residue.

Le quote di ferie e permessi cedibili sono quelle accantonate per le quali non è stata versata la contribuzione previdenziale.

La BOS potrà essere utilizzata sia a titolo di cedente, sia a titolo di fruitore.

I lavoratori cedenti dovranno manifestare la loro volontà di cedere le loro quote di ferie (eccedenti il minimo legale del d.Lgs.66 del 2003) e permessi tramite apposite procedure aziendali.

I lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, che abbiano già utilizzato tutte le giornate di ferie, permessi e ex-festività, spettanti nell'anno di riferimento e negli anni precedenti, potranno richiedere la cessione in proprio favore di giorni solidali.

Tale richiesta potrà essere presentata dai lavoratori che alternativamente:

- versino in particolari condizioni di salute debitamente certificate e che necessitino di cure costanti;
- abbiano la necessità di prestare assistenza a soggetti in condizioni di salute di particolare gravità (figli minorenni o disabili, coniuge/compagno/compagna, genitore anziano), debitamente certificate e che necessitino di cure costanti.
- Altre casistiche supportate da adeguata certificazione saranno oggetto di valutazioni congiunte.

L'azienda contribuirà ad integrare il monte ore del lavoratore che acceda alla BOS, avendo esaurito la propria disponibilità residua. Il fruitore potrà beneficiare del pagamento della copertura contributiva a carico azienda sulle ore donate dal/dai cedente/i.

Le quote di ferie e permessi cedute e fruiti non potranno essere inferiori all'unità oraria e non potranno essere frazionate.

Il fruitore dovrà chiedere preventiva autorizzazione alla Funzione Risorse Umane della Società all'utilizzo, certificando il motivo della richiesta e il numero di quote orarie delle quali intende fruiti.

Il fruitore avrà 5 giorni lavorativi a disposizione per annullare la richiesta di fruizione, e in caso di annullamento le quote orarie non utilizzate torneranno nella BOS.

Al 31 dicembre di ogni anno le ore accantonate in BOS e non utilizzate rientreranno nella disponibilità dei cedenti in misura proporzionale all'effettiva fruizione.

6.7. Congedo straordinario per lutto

Il congedo straordinario per lutto è incrementato di ulteriori di n. 3 giorni in occasione della scomparsa di parenti e affini entro il 2° grado rispetto alle previsioni già in vigore.

6.8. Scontistica

Ogni dipendente in forza presso Eataly avrà la possibilità di fare acquisti fruendo dello sconto del 10% sui soli prodotti in vendita, con esclusioni e limitazioni di spesa già in essere e di quelle che saranno di volta in volta comunicate per specifiche categorie di prodotti. Dalla scontistica saranno in ogni caso esclusi i prodotti oggetto di promozioni.

Tale scontistica sarà estesa al 20% in specifici mesi dell'anno (Febbraio, Maggio, Luglio, Agosto).

Ogni dipendente avrà inoltre la possibilità di usufruire sempre dello sconto del 20% presso le aree di ristorazione.

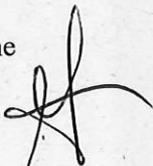
7. Formazione

Le parti condividono l'importanza di investire sulla formazione di tutti i lavoratori in materia di competenze tecniche, conoscenza dei prodotti, normative obbligatorie, organizzazione, gestione del rapporto con i clienti e competenze manageriali.

Eataly si impegna ad un confronto costante con le organizzazioni sindacali per definire insieme, le platee di lavoratori cui somministrare l'offerta, i piani di formazione trasversali che possano sostenere lo sviluppo professionale individuale e di gruppo in un'ottica specialistica ("mestieri") o polifunzionale.

Nell'ambito della formazione continua le parti si impegnano a collaborare per definire una progettazione complessiva che preveda:

- corsi di formazione per promuovere il contrasto alle molestie sessuali;
- corsi di formazione a fronte di introduzione di nuove tecnologie che potrebbero comportare la necessità di riqualificazione immediata del personale interessato;
- corsi di formazione sui contenuti del CCNL e del C.I.A. a cura di rappresentanti delle OO.SS.



8. Appalti e esternalizzazione di servizi

In relazione a tutte le attività riconducibili a terzi che operano all'interno dei punti vendita, la Società si impegna a garantire ai lavoratori le medesime tutele in materia di prevenzione salute e sicurezza e di contrasto alle molestie sessuali sul luogo di lavoro, previste per i propri dipendenti.

La Società fornirà altresì, previa attivazione di un *badge* di identificazione, la possibilità di accedere alle scontistiche attive per i dipendenti.

Oltre a ciò la Società si rende disponibile ad attivare canali di dialogo qualora si configurino condotte datoriali improprie e in presenza di criticità occupazionali.

9. Smart Working/Lavoro Agile

La promozione di politiche mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita ed esigenze organizzative aziendali rappresenta una delle priorità per Eataly, così come il reale impegno orientato a creare valore aggiunto a lungo termine partendo dalla costruzione di un ambiente di lavoro permeato da fiducia, lealtà e senso di responsabilità.

La Società intende avviare una sperimentazione con il coinvolgimento delle OO.SS. limitatamente alle risorse impiegate nei Servizi Generali Corporate.

10. Contrasto alla violenza di genere e promozione dell'integrazione e della diversità

EATALY ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Questa è la ragione per cui le molestie e la violenza sono inaccettabili. Eataly e Filcams-Fisascat e Uiltucs condannano tali comportamenti in tutte le loro forme. Ritengono che sia interesse reciproco delle parti sociali affrontare con serietà questa purtroppo ancora attuale problematica, spesso foriera di gravi implicazioni sociali.

E' interesse di tutte le parti firmatarie il presente accordo, agire in caso di segnalazione o denuncia di molestia o violenza, con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno; nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso, i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo; tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità; i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate; particolare attenzione dovrà essere riservata al rischio della formulazione di accuse strumentali e false, che qualora accertate, potranno essere sanzionate.

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre che Eataly adotti misure adeguate, anche di natura sanzionatoria, nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento, nonché verrà loro garantito il divieto di licenziamento di cui all'art.1, comma 218, Legge 205/2017.

Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni qui di seguito riportate: "Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in

contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile" (ft: raccomandazione I.L.O. 21 giugno 2019)

EATALY unitamente a FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS si impegnano infine a valutare nell'arco della vigenza del presente contratto integrativo aziendale la condivisione di ulteriori strumenti e idonee iniziative di sensibilizzazione verso lavoratori e clienti anche attraverso supporto e consulenza di esperti esterni(Es.Progetto Libellula e Cies).

11. Applicazione e validità

Il presente accordo ad integrazione e miglioramento delle intese di secondo livello esistenti ha validità di tre anni, con efficacia dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2022.

Alla sua scadenza, il presente Verbale di Accordo sarà rinnovato automaticamente di anno in anno, salvo disdetta esercitata da una delle Parti, da inviare almeno 3 mesi prima della scadenza a mezzo di raccomandata a/r.

Le Parti convengono che eventuale disdetta sarà comunque finalizzata alla definizione di nuovo accordo mantenendo nel frattempo vivi gli effetti degli accordi disdettati.

12. Monitoraggio e deposito dell'accordo

Le Parti si impegnano ad incontrarsi a richiesta di una di esse per esaminare eventuali problematiche e osservazioni relative all'applicazione del presente Verbale di Accordo, compreso il monitoraggio degli adeguamenti di livello intervenuti in ciascun semestre.

La Società si impegna a depositare il presente accordo presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Torino.

13. Disposizione finale.

Per tutto quanto non disciplinato in modo specifico dal presente Verbale di Accordo, si rinvia a quanto previsto dal contratto integrativo del 28/10/2015, che si intende qui integralmente richiamato nei suoi contenuti, per le parti che non hanno subito alcuna modifica.

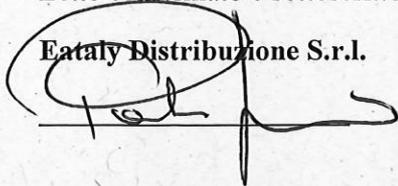
Le Parti si impegnano nei mesi successivi a mettere a punto un Testo Unico di contrattazione.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including representatives of EATALY, FILCAMS, FISASCAT, and UILTUCS.

Letto confermato e sottoscritto

Eataly Distribuzione S.r.l.



FILCAMS CGIL NAZIONALE

FISASCAT CISL NAZIONALE

UILTUCS NAZIONALE

RSA

Allegati c.s.:

- 1) Contratto integrativo del 28/10/2015
- 2) Mappatura delle attività afferenti alle figure specialistiche MESTIERI

