

## IPOTESI DI ACCORDO

In data 16 ottobre 2018, si sono incontrati a Bologna, in Via Marconi presso la CGIL di Bologna:  
per EATALY DISTRIBUZIONE SRL I Sig.ri Caterina Colozzi, Paola Iozzelli, Annalisa Miccichè;  
per la FILCAMS CGIL Vincenzo Mauriello e Francesco Devicienti, e le RSA sig.ri Behdzeti Advije e Tavani Stefano al fine di definire intese sul tema degli orari di lavoro, sui contratti di lavoro dei dipendenti con orario di lavoro part-time e sulla flessibilità.

## PREMESSO CHE

Il contratto integrativo aziendale del 28/08/2015 attesta che "la determinazione dell'orario di lavoro avviene secondo modalità che ne permettano un'articolazione finalizzata ad armonizzare le esigenze di una popolazione aziendale tendenzialmente giovane con le modalità organizzative tipiche del settore prevalente nella ristorazione";  
l'Azienda ha manifestato l'esigenza di ricorrere all'uso della flessibilità per rispondere alle caratteristiche di imprevedibilità tipiche del settore;  
la Filcams-Cgil di Bologna, in nome e per conto dei propri assistiti, ha esplicitato la necessità di garantire una migliore conciliazione dei tempi di vita/lavoro attraverso strumenti equi e trasparenti;  
le Parti dopo ampia discussione hanno condiviso che la definizione di regole concordate su temi afferenti gli orari di lavoro che garantiscano i reciproci necessari equilibri, possa rappresentare una soluzione utile al raggiungimento di obiettivi comuni.

## tutto ciò premesso le Parti stabiliscono che:

Le premesse sono parte integrante dell'accordo.

### **SFERA DI APPLICAZIONE:**

Il presente accordo si applica, in via sperimentale, a tutti i dipendenti, salvo dove diversamente specificato, dell'unità operativa di Eataly Bologna, sita in via Degli Orefici, 19.

### **ORARI DI LAVORO:**

Tutti i lavoratori Part Time avranno, nel proprio contratto individuale di lavoro, l'esatta indicazione degli orari di lavoro, attraverso fasce orarie, con riferimento alla giornata, alla settimana, al mese, all'anno.

La programmazione degli orari di lavoro di tutti i dipendenti sarà semestrale, con conferma definitiva degli orari con preavviso quadrisettimanale.

La programmazione semestrale avverrà attraverso un meccanismo "a scorrimento" mensile, ovvero al fine di garantire la costante esposizione di una turnistica con preavviso semestrale. L'azienda entro la fine di ciascun mese esporrà in apposita bacheca gli orari di lavoro del 6 mese.

La conferma degli orari con preavviso quadrisettimanale avrà un meccanismo a scorrimento settimanale garantendo la costante esposizione di 4 settimane di orari di lavoro.

L'azienda garantirà la conferma dei turni della quarta settimana ogni mercoledì della settimana corrente.

Le Parti condividono che il fine della sperimentazione è quello di trovare piena compatibilità tra una programmazione degli orari con il più ampio preavviso possibile e la definizione di strumenti esigibili per la gestione di eventi imprevedibili che potrebbero inficiare sull'organizzazione del lavoro.

Pertanto le Parti si danno atto che l'obiettivo comune è quello di avvicinarsi il più possibile ad una programmazione degli orari, anche con preavviso semestrale, i cui orari siano già confermati dal momento della loro formulazione, o comunque con un preavviso di conferma superiore a quello quadrisettimanale, oggetto della presente sperimentazione.

L'esposizione dei turni di lavoro sarà affissa in apposita bacheca sita in luogo accessibile a

tutti i dipendenti dell'unità operativa.

La formulazione degli orari sarà ispirata a criteri di equa distribuzione dei turni tra i lavoratori che espletano le medesime mansioni, compatibilmente con le fasce orarie inserite nei contratti individuali di assunzione dei lavoratori con impiego a tempo parziale.

#### **TEMPO TUTA**

Le OO.SS firmatarie del CCNL PUBBLICI ESERCIZI RISTORAZIONE COLLETTIVA E COMMERCIALE E TURISMO 2018, hanno attivato un tavolo di confronto nazionale con EATALY DISTRIBUZIONE SRL sul tema delle pause e del così denominato "tempo tuta". In attesa che il confronto di cui sopra giunga ad intesa, le Parti in via transitoria e cedevole, concordano quanto segue.

Tutti i dipendenti che indossano una divisa potranno timbrare dopo averla indossata entro e non oltre 5 minuti dall'inizio del loro orario programmato, e potranno timbrare l'uscita al massimo 5 minuti prima della fine del turno di lavoro per poi dismettere la divisa.

Le norme di questo articolo si intendono superate o comunque oggetto di verifica sia a naturale scadenza dell'accordo stesso, sia da eventuali intese raggiunte nel tavolo di confronto nazionale di cui sopra, che veda come parte firmataria la Filcams-Cgil.

#### **FERIE**

Le Parti ritengono che una programmazione delle ferie annuale possa coniugare l'esigenza aziendale di far godere ai propri dipendenti di tutte le ferie maturate in un anno entro l'anno medesimo, con l'esigenza dei lavoratori di concorrere alla definizione del piano ferie. A tal fine si stabilisce quanto segue.

L'azienda predisporrà ed affiggerà, nel mese di Novembre, un prospetto annuale con spaccato settimanale, nel quale i lavoratori potranno indicare la propria preferenza sulle settimane di ferie da godere dal 1 Gennaio al 31 Dicembre. L'azienda ha facoltà di non favorire la programmazione delle ferie in alcune settimane dell'anno, previo confronto con le RSA.

Il prospetto, al fine di agevolare una fruizione delle ferie equamente distribuita, indicherà preventivamente per ciascuna settimana il numero massimo di dipendenti che potrà godere delle ferie simultaneamente nello stesso periodo, (presidi massimi di ferie), che sarà oggetto di confronto preventivo con i delegati sindacali.

Il lavoratore ha l'obbligo di indicare una pianificazione che comprenda tutte le settimane di ferie maturande nell'anno in corso (di cui almeno 2 nel periodo estivo) e, se presenti, indicherà anche quelle già maturate e non godute nell'anno precedente. Il lavoratore potrà anche pianificare fino ad un massimo del 75% dei Rol maturandi e del 100% dei Rol maturati ed eventualmente non goduti nell'anno precedente.

In assenza di richiesta di ferie da parte di un dipendente entro i termini stabiliti, l'azienda potrà programmare le ferie del dipendente medesimo tenendo comunque conto dei termini di preavviso per la definizione e la conferma degli orari e nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e dalle norme di leggi vigenti in materia.

Se un dipendente fosse impossibilitato, a causa di lunga assenza, ad avanzare la proposta di ferie tramite la bacheca aziendale, potrà effettuare la proposta attraverso fax, raccomandata e/o qualunque altro mezzo di comunicazione normalmente utilizzato per le comunicazioni tra aziende e dipendente.

Raccolte le adesioni, l'azienda verificherà la compatibilità tra le richieste ricevute e le esigenze organizzative, e confermerà il piano ferie entro non oltre il 31 dicembre per i periodi di ferie programmati da Febbraio a Dicembre, mentre, al fine di garantire il rispetto della conferma quadrisettimanale degli orari, confermerà le ferie previste per il mese di Gennaio entro e non oltre la fine della prima settimana di dicembre.

Nel caso in cui una o più proposte dei lavoratori non possano essere accolte per comprovati motivi tecnico/organizzativi, il Responsabile di Struttura dovrà definire in accordo con il dipendente interessato soluzioni alternative.



Nel caso in cui più lavoratori dovessero richiedere le ferie nello stesso periodo, e si presentasse la necessità aziendale di accoglierne solo alcune, l'attribuzione delle stesse verranno individuate tenendo conto di:

periodo di ferie goduto dai lavoratori interessati negli anni precedenti, ovvero il lavoratore che non ha goduto nell'anno/i precedente/i del medesimo periodo di ferie avrà la priorità sul dipendente che dovesse invece averne già goduto.

Per periodo di ferie si intende la singola settimana nel periodo invernale e primaverile e le due settimane consecutive godute nel periodo estivo.

A parità di condizioni, si procederà con sorteggio, alla presenza dei delegati sindacali e dei lavoratori coinvolti.

Viene fatta salva la possibilità di chiedere una modifica della programmazione delle ferie stabilita che l'azienda valuterà in ragione delle compatibilità tecnico/organizzative.

### **FLESSIBILITA'**

Al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro dei dipendenti e di garantire un'organizzazione del lavoro efficace ed efficiente, le Parti condividono la necessità di introdurre un sistema di flessibilità collettiva la cui sfera di applicazione comprende tutti i lavoratori part time che intenderanno sottoscrivere un apposito patto di adesione, nel rispetto della disciplina vigente in materia di Part Time e clausole elastiche e del CCNL PUBBLICI ESERCIZI RISTORAZIONE COLLETTIVA E COMMERCIALE E TURISMO 2018.

Resta inteso che l'adesione dei lavoratori Part Time al sistema di flessibilità, da allegarsi al contratto individuale, è volontaria e sarà valida sino e non oltre la vigenza del presente accordo, fatte salve le disposizioni in materia di rinascimento sancite dalle disposizioni di legge e del CCNL PUBBLICI ESERCIZI RISTORAZIONE COLLETTIVA E COMMERCIALE E TURISMO 2018, e che costituiscono causa di rinuncia al patto di flessibilità.

Al lavoratore Part Time che dovesse aderire al sistema di flessibilità verrà riconosciuta un'indennità annuale pari a 120 euro da corrispondere per quote mensili, ed un'ulteriore disponibilità di euro 60,00 riconosciuta ai lavoratori inizialmente con quote mensili e successivamente con la possibilità di tradurre l'importo in welfare.

Le parti si danno atto che la prestazione in supplementare e in straordinario può essere effettuata solo previa disponibilità del lavoratore.

L'indennità di flessibilità si intende comprensiva di quanto previsto dal CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo del 2018 nonché dalle norme vigenti in materia di clausole elastiche.

### **MODALITA' DI APPLICAZIONE**

Fatta salva la normale programmazione degli orari, di cui all'art. Xx, l'Azienda potrà modificare i turni di lavoro dei dipendenti che hanno aderito volontariamente al "patto di flessibilità".

L'individuazione delle "settimane di flessibilità" di ciascun dipendente saranno definite ispirandosi al criterio di equa rotazione tra i dipendenti, e rispetteranno gli stessi termini di preavviso della programmazione oraria semestrale, per un massimo di 14 settimane di flessibilità annue per ciascun lavoratore che "abbia aderito al patto di flessibilità".

Nella formulazione degli orari della singola settimana saranno pertanto previsti oltre ai turni di lavoro ordinari, un certo numero di dipendenti in "regime di flessibilità" (da individuare tenendo in considerazione anche le mansioni da espletare), i quali garantiranno, esclusivamente nelle settimane di flessibilità calendarizzate, gli eventuali cambi turno dovessero rendersi necessari per motivi legati ad assenze impreviste di personale, picchi di attività e/o altre esigenze organizzative da definire congiuntamente alle RSA e comunque di carattere straordinario e non prevedibile.

In nessun caso il sistema di flessibilità potrà rappresentare strumento utile al superamento di limiti strutturali di organico.

La modifica dei turni potrà essere richiesta solo ai dipendenti in regime di "settimana flessibile", fatta salva la volontarietà di altri dipendenti, con un preavviso di almeno 48 ore.

Il lavoratore che nella settimana di flessibilità dovesse assentarsi, verrà inserito in regime di flessibilità ed in via prioritaria nella prima settimana intera di lavoro dal suo rientro definitiva

utile per l'organizzazione del lavoro.

In caso di licenziamento/dimissioni di un dipendente che ha aderito al sistema di flessibilità, il calendario di flessibilità potrà essere riadeguato previo confronto con le RSA/RSU. Le eventuali modifiche dovranno in ogni caso tenere conto dei criteri di equa rotazione tra i dipendenti.

In coerenza con quanto definito ed in considerazione della durata semestrale della sperimentazione definita, le disponibilità alla flessibilità previste nel presente articolo sono da riproporzionare alla durata della sperimentazione stessa.

Pertanto le settimane flessibili programmate dal 1 Dicembre 2019 al 30 Giugno 2019 saranno in misura massima pari a 7. In considerazione delle caratteristiche e del consueto aumento dei flussi di vendita del mese di Dicembre, le Parti concordano di considerare il primo semestre come un 6+1, ovvero la prima fase della sperimentazione partirà il 1 Dicembre e terminerà il 30 Giugno, con il mese di Dicembre che verrà considerato come mese di "avvio" della sperimentazione.

### LAVORO DOMENICALE

Ogni sette prestazioni svolte nella giornata di Domenica, anche non continuative, il dipendente maturerà il diritto ad un riposo settimanale da svolgersi in Domenica.

Il godimento di tale riposo sarà programmato in accordo tra lavoratori e datori di lavoro.

Eventuali riposi in domenica maturati ma non goduti nell'anno in corso verranno programmati entro e non oltre il 30 Giugno dell'anno successivo.

### MERCATO DEL LAVORO

Le Parti si danno atto che il presente accordo rappresenta un'intesa sperimentale utile alla definizione di un modello organizzativo innovativo ed efficiente e ritengono possa rappresentare altresì un modello di applicazione del concetto di buona e stabile occupazione. Coerentemente a ciò, le parti si incontreranno ogni anno per la verifica della pianta organica e delle eventuali necessità di assunzioni a tempo indeterminato e/o consolidamenti orari di lavoratori Part Time.

### VIGENZA E MODALITA' DI CONFRONTO

In considerazione delle novità introdotte all'organizzazione del lavoro, le Parti intendono con il seguente accordo dare il via ad una intesa sperimentale con decorrenza dal 01/01/2019 al 31/12/2019, che prevede una prima fase di collaudo dal 01/12/2018 al 30/06/2019, fatto salvo quanto specificato relativamente al mese di Dicembre 2018.

L'accordo sarà comunque oggetto di verifica trimestrale nel corso della sperimentazione, o su richiesta delle Parti.

Durante la sperimentazione, l'azienda potrà proporre a lavoratori neo-assunti il patto di flessibilità concordato nel presente accordo, e si impegna, fino al termine della sperimentazione, a non proporre ad alcun dipendente la sottoscrizione di clausole flessibili ai sensi del art xx del CCNL.

Le Parti condividono che per il buon esito della sperimentazione e per un monitoraggio puntuale è fondamentale il coinvolgimento dei lavoratori ed in primo luogo quello dei delegati sindacali.

A tal fine, esclusivamente per la durata dell'accordo sperimentale, ai delegati sindacali della Filcams-Cgil di Bologna dipendenti di Eataly, verrà riconosciuto un monte ore speciale di permessi sindacali retribuiti complessivo pari a 96 ore aggiuntive a quelle previste dal CCNL PUBBLICI ESERCIZI RISTORAZIONE COLLETTIVA E COMMERCIALE E TURISMO 2018.

Letto, confermato e sottoscritto

**EATALY DISTRIBUZIONE S.p.A.**  
Sede: Via Nizza, 224 - 10126 TORINO (TO)  
Cod. Fisc. e P. IVA: 09450580015  
Reg. Imp. n. 09450580015 TO

AZIENDA

LE OO.SS

*Mario Vincenzo*

*Franco De A.*

LE RSA