Verbale di accordo premio di risultato 2019 EATALY DISTRIBUZIONE Srl

Oggi 3 maggio 2019 in MILANO

Tra

Eataly Distribuzione s.r.l. rappresentata da:
Paola Iozzelli
Vera Valtancoli

e

FILCAMS CGIL rappresentata da Cristian Sesena
FISASCAT CISL rappresentata da Elena Maria Vanelli
UILTUCS rappresentata da Gabriele Fiorino

Le RSA Aziendali, unitamente alle strutture territoriali

Premesso che:

Con riferimento al Premio di Risultato 2018 (erogazione 2019) le parti concordano nel definire che l'introduzione del criterio di valutazione "qualitativo" utilizzato costituisce un parametro credibile che si è definito di riproporre anche per il premio di risultato 2019 (erogazione 2020).

Il premio è correlato all'andamento generale dell'Azienda ed alla realizzazione dei risultati di redditività, produttività e qualità, caratterizzandosi come elemento variabile della retribuzione. La finalità dell'istituto Premio di Risultato 2019 è quella di incentivare la produttività, la redditività e la competitività aziendale e pertanto l'importo del premio verrà collegato, oltre che alla presenza al lavoro che il DL 1462 del 25 marzo 2016 individua e che le parti riconoscono congiuntamente quale indicatore di produttività, anche ad indicatori oggettivi che rilevino l'andamento economico di ciascun negozio ed al raggiungimento di obiettivi qualitativi differenti per ciascun punto vendita

Il presente accordo costituisce parte integrante, così come previsto al titolo "Premio di Risultato", del contratto integrativo aziendale vigente Eataly Distribuzione s.r.l.;

Tutto ciò premesso, si concorda quanto segue:

PREMIO DI RISULTATO EATALY DISTRIBUZIONE 2019 - STRUTTURA E PARAMETRI

Per l'anno 2019 verrà istituito un nuovo premio di risultato, di ammontare variabile, che sarà riconosciuto con la retribuzione entro giugno del 2020.

Il premio verrà riconosciuto a tutti i lavoratori, anche in regime di somministrazione, assunti con qualsiasi tipo di contratto, che nel corso del 2019 avranno prestato servizio per almeno due terzi dell'anno ovvero del minor periodo compreso tra la data di apertura dell'unità produttiva cui sono addetti e il 31 dicembre 2019, e che siano in forza al momento dell'erogazione del premio stesso.

1) Importo:

L'importo del premio spettante al lavoratore è pari ad un dodicesimo della retribuzione annua 2019 di riferimento, costituita dall'imponibile previdenziale annuo del 2019 risultante dalla certificazione CU, diminuito delle somme relative a tredicesima mensilità, quattordicesima mensilità, premi erogati nel 2019, trattamenti di malattia a carico dell'azienda, eventuali liquidazione di permessi non goduti. Ai fini del calcolo del premio sono neutralizzate, con conseguente ricostituzione figurativa della retribuzione nella base di calcolo, le assenze del lavoratore intervenute nell'anno precedente per: infortunio sul lavoro, ricovero ospedaliero, maternità facoltativa. Si specifica che la norma di legge sulla detassazione impone di considerare come periodo lavorato quello di astensione obbligatoria di maternità (5 mesi).

2) Obiettivi di produttività – raggiungimento obiettivo di EBIDTA

Il 70% dell'importo del premio di risultato calcolato come da punto 1), è correlato al raggiungimento dell'obiettivo economico di EBITDA previsto nell'esercizio 2019, secondo la scala progressiva di accesso a percentuali sotto dettagliata:

EBIDTA 2019	QUOTA PREMIO
Oltre 3,9%	105%
Dal 3,5% al 3,89%	100%
Dal 2,80% al 3,49%	75%
Dal 2,4% al 2,79%	50%

.1 Elemento correttivo

Qualora l'obiettivo di produttività non venisse raggiunto al 100% al fine di non penalizzare i P.V. che hanno ottenuto risultati economici al di sopra delle aspettative viene definito un nuovo elemento di correzione da applicare ai punti vendita che hanno superato di almeno il 2 % il loro budget. Tale elemento garantisce un ulteriore 5% rispetto all'erogazione prevista dal criterio EBIDTA.

3) Obiettivi di qualità

3.1 – Lavoratori di punto vendita

Il 30% dell'importo del premio, calcolato come da punto 1), è correlato al raggiungimento di valutazioni positive in ordine al questionario "Mistery Client" che prevede su tutti i punti vendita lo stesso nr. di visite annuo. La peggior valutazione per ogni punto vendita non rientrerà nella media dei risultati.

MISTERY CLIENT	QUOTA PREMIO
Fra il 89,1 e il 100%	100%
Fra 79,2 e 89%	75 %
Al di sotto o pari al 79,1%	0%

4) Parametri individuali di presenza al lavoro e procedure disciplinari:

Fermi restando i requisiti di cui al precedente punto 1), ai fini della partecipazione al premio, il lavoratore non deve essere stato oggetto, nel periodo compreso fra il 1/06/2019 e quello di prevista erogazione (entro giugno 2020), di procedimenti disciplinari che abbiano comportato la sanzione della sospensione di 5gg.

Nei casi sopraindicati il premio sarà sospeso in attesa di definizione condivisa della sua destinazione che potrebbe essere o un'erogazione successiva o la destinazione del 50% del premio ad attività di natura benefica. In ogni caso la decisione sarà oggetto di scelta condivisa fra l'azienda e le OO.SS.

L'importo del premio come definito dai punti precedenti verrà riproporzionato progressivamente in base al numero di giorni di assenza per malattia e numero di giorni di carenza (per carenza si intendono i primi tre giorni di malattia pagati dall'azienda). Le parti intendono introdurre un correttivo equitativo che differenzi tra assenze brevi e ripetute e periodi di malattia prolungata, tenuto conto del diverso impatto degli stessi sull'organizzazione del lavoro e comunque sull'esigenza di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici. A tal fine si introduce un coefficiente che agisce come correttivo, calcolato con la seguente modalità: **nr.gg assenza/nr.gg carenza**

		riduzione 1		**riduzione 2**
numero giorni di carenza	**se MINORE O PARI A 2**		**se MAGGIORE**	
0 - 5	NESSUNA RIDUZIONE			
6-10	< 2	-10%	>2	-5%
11-15	<2	-20%	>2	-10%
16-20	<2	-50%	>2	-20%
21-25	<2	-80%	>2	-50%
OLTRE 25	<2	-90%	>2	-75%

ALCUNI ESEMPI :

gg assenza		gg carenza		risultato	% RIDUZIONE
28		7		4	5
28		12		2,3	10
28		17		1,6	50
38		6		6,3	5
38		19		2,0	50
38		25		1,5	80
7		6		1,2	10
104		6		17,3	5
39		9		4,3	5
60		42		1,4	90

5) Welfare moneta

Ai sensi dell'art. 1, c.184, L.208/2015 il lavoratore potrà richiedere la liquidazione totale o parziale del premio a titolo di rimborso spese sostenute per finalità di cui all'art. 51, c.2, lett. f bis) del TUIR a favore dei propri familiari, per uno o più dei seguenti titoli:

- Buono scuola per l'acquisto di libri scolastici per le scuole di ogni ordine e grado;
- Contributo economico per la frequenza di asili nido, preasilo, ludoteche;
- Contributo economico per la frequenza di centri estivi e invernali;
- Borsa di studio per la frequenza dell'università o di master post universitari;
- Contributo economico per il pagamento dei contributi o retribuzioni per l'assistenza personale e continuativa ai familiari di cui all'art.12 TUIR (c.d. "contributo assistente familiare");
- Corsi di studio diversi da quelli inerenti all'attività aziendale;

Altre casistiche eventualmente introdotte da ulteriori interventi normativi nonché emergenti dal confronto in atto fra le parti in materia di welfare potranno essere prese in considerazione.

L'importo erogabile nella forma di cui al paragrafo precedente, verrà riconosciuto in un'unica soluzione in misura non superiore ai giustificativi di spesa che il lavoratore dovrà produrre all'atto della richiesta. Il lavoratore dovrà comunicare entro il 30/05/2020 quale sia la scelta in merito alla modalità di erogazione del premio. Qualora il lavoratore non abbia presentato entro il 5/12/2020 i giustificativi di spesa per l'erogazione del premio per le finalità indicate al precedente punto 5), il premio sarà liquidato nella busta paga del mese di dicembre 2020. In conformità a quanto previsto dalla legislazione vigente, il regime agevolato sarà applicato ai lavoratori ed alle lavoratrici in possesso dei requisiti reddituali di riferimento e nei limiti di legge.

6) Confronto

A livello di unità operativa si terranno regolari confronti fra rappresentanti sindacali aziendali / OO.SS. Territoriali e direzione sull'andamento dei parametri di riferimento del premio, anche al fine di condividere adeguati strumenti e iniziative volti ad aumentare il livello di conoscenza, consapevolezza e partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, nel rispetto di quanto previsto al titolo "Relazioni Sindacali" del contratto integrativo aziendale in essere.

7) Adempimenti

Eataly Distribuzione s.r.l. provvederà nei tempi corretti al deposito della presente intesa ai sensi degli articoli 6 e 7 del D.Lgs. del 25 marzo 2016 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale numero 112 del 14 maggio 2016.

8) Premio 2019

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di gennaio 2020 per verificare l'adeguatezza degli indicatori adottati per l'anno 2019 e l'eventuale riproposizione degli stessi per l'anno 2020.

Letto, confermato, sottoscritto

EATALY DISTRIBUZIONE S.R.L.

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UILTUCS

Le OO.SS. territoriali / RSA Aziendali