

## Inchiesta sulla lotta dentro Eataly

di Gli scioperanti di Eataly Firenze

dal sito [Communia](#)

*Pubblichiamo di seguito il reportage redatto direttamente dai lavoratori di Eataly Firenze che*

*descrive la loro situazione e lotta dal punto di vista di chi l'ha vissuta, sottolineando i punti più importanti e descrivendo il quadro storico e politico in cui Eataly opera. Un'inchiesta fatta dall'interno e dai protagonisti che può dare ai lavoratori di Eataly a livello nazionale gli strumenti e la chiave di lettura per poter comprendere la situazione, per capire perché è necessario attivarsi e come. E anche come agire solidarietà e mutuo soccorso verso di loro.*

*Qui di seguito è possibile anche scaricare la versione pdf del reportage con relative note e foto. [Eataly inchiesta bozza definitiva.pdf](#)*

### 1. La nuova apertura di Eataly a Firenze, ossia sul come ci hanno divisi

Eataly Firenze apriva i battenti il 17 Dicembre 2013, in grande stile. In occasione dell'inaugurazione il Sindaco Renzi, intimo amico del Farinetti, tesseva le lodi dell'iniziativa imprenditoriale, senza preoccuparsi minimamente del fatto che i 131 lavoratori al tempo occupati, erano stati quasi tutti assunti tramite agenzie interinali (OpenJob e Adecco, [come nelle altre città; d&rsquo;Italia dove Eataly &egrave; tuttora presente](#)), con contratti a scadenza, di un mese circa. I lavoratori più "stabili&quot;, erano già stati

formati nei negozi di Genova, Roma o Bari. Della situazione di estrema precarietà (e di illegalità) in cui versava allora il personale, non si curò neanche la Filcams-CGIL, perché allora tutto tacque, nonostante l'organizzazione sindacale, già nei mesi precedenti, avesse partecipato a dei tavoli con l'azienda, per far sì che il nuovo negozio assorbisse gli ex librai e baristi delle librerie Edison e Martelli.

La strategia di Eataly, quando è stata in ballo l'apertura di un nuovo punto vendita, è stata all'incirca la stessa in tutte le città: dapprima si progettava il trasferimento di un gruppo di responsabili (uno per reparto) selezionati negli altri punti vendita; successivamente si formava un piccolo nucleo di occupati "interni" ad Eataly e da essa direttamente formati (con contratti a tempo determinato della durata massima di un anno); si passava infine all'accaparramento di un numero elevato di interinali, da selezionare mese dopo mese. Questa è una formula che si fonda giuridicamente sulla definizione che Eataly dà delle sue nuove aperture: Start-Up, ossia un'impresa creata per favorire lo sviluppo di attività innovative. Su questo punto torneremo più avanti.

In quel periodo il lavoro era frenetico e caotico: da un lato noi lavoratori ci davamo da fare in quanto tutti molto giovani e affiatati, dall'altro il boom mediatico della nuova apertura aveva attirato molti clienti. È stato in quei mesi che sono arrivati dei nuovi colleghi, sia per sostituire i dipendenti non rinnovati, sia per sostenere la necessità di nuove assunzioni, dato il grande carico di lavoro.

Nei mesi successivi, con l'assestarsi del carico lavorativo, abbiamo notato che **la direzione rinnovava i nostri contratti con una differenziazione stupefacente**

, pur trattandosi di lavori dello stesso tipo e svolti nello stesso reparto: contratti interinali, contratti d'apprendistato, contratti a tempo determinato e, in minima parte, contratti a tempo indeterminato. Accanto alla differenziazione sopra citata, se ne aggiungeva un'altra, dovuta al fatto che anche il monte ore assegnatoci variava da dipendente a dipendente: 20 ore, 24 ore, 30 ore, 40 ore o a forfait. Se prima, grazie al fatto di essere precari allo stesso modo era semplice percepirsi uniti, in seguito la direzione ha provveduto a spezzettare le condizioni complessive di acquisto della forza-lavoro, dividendoci in tante unità, una apparentemente diversa dall'altra.

Fin dall'avvio, le condizioni di lavoro sono state piuttosto difficili: **turni settimanali comunicati con meno di 24 ore di preavviso e sempre diversi; nessun canale di comunicazione fra azienda e lavoratori; cambi di reparto arbitrari; nessuna garanzia al momento della scadenza**

La comunicazione del rinnovo, quella che più ci premeva ricevere, avveniva al momento dell'affissione degli orari: solo chi figurava in turno poteva affermare di avere ancora un lavoro!

Se in prima battuta abbiamo provato a giustificare queste condizioni sapendo che il negozio era appena stato aperto, d'altro canto ci pareva alquanto strano che un'azienda attiva dal 2007, in mano all'ex proprietario di un colosso come UniEuro, gestisse il personale in maniera del tutto sregolata. Con il tempo abbiamo capito che non di incompetenza si trattava, ma di una scelta ben precisa, consistente in una politica di gestione del lavoro del tutto asimmetrica: molto rigida nel richiedere doveri ai dipendenti, e, specularmente, molto poco formale nel rispettarne i diritti.

## **2. Il calo "fisiologico del lavoro", ossia sul come ci hanno fatto lavorare in meno, ma a**

## ritmi più elevati

L'evidente asimmetria nella gestione del personale, se all'azienda serviva per ridurci alla forma di merce a basso costo da scambiare in qualsiasi momento, è stata d'altro canto la molla che ci ha dato la spinta a reagire. Per capire come cambiare la situazione, che cosa si poteva e si può fare, abbiamo iniziato ad informarci sul nostro contratto, e sulla legislazione inerente la nostra attività lavorativa, presso lo sportello legale dei Cobas, situato a pochi metri di distanza dalla nostra azienda.

In quei mesi, in molti, anche quelli con più aspettative - che oggi possiamo tranquillamente definire illusioni - abbiamo aperto gli occhi sul mare di soprusi che, inconsapevoli, stavamo vivendo sulla nostra pelle, e di conseguenza abbiamo avviato una ricerca che ci mettesse in contatto con i lavoratori occupati nelle sedi di altre città.

**Dalle chiamate, dalle poche notizie trapelate sui giornali o su internet, spesso divulgate da lavoratori come noi, abbiamo scoperto che Eataly, un po' dappertutto, faceva - e fa ancora - largo uso di contratti interinali o a tempo determinato, e ciò ben oltre i limiti imposti dal Contratto Nazionale (CCNL).**

Sta di fatto che, mentre noi ci davamo da fare, il periodo estivo ha portato il primo calo di occupati tra i dipendenti: mese dopo mese ci hanno falciati una decina alla volta, finché il nostro numero non si è assestato alla cifra attuale di 97 dipendenti (cifra comprendente, però, i dirigenti, esclusi dai processi di snellimento del personale). Inizialmente, questa decisione è stata giustificata come l'effetto di un calo fisiologico del lavoro, dovuto al periodo estivo, ma abbiamo immediatamente compreso che più che di una giustificazione si trattava di un pretesto. Il numero dei dipendenti, infatti, è calato molto più intensamente dei ritmi e del carico lavorativo, tanto che, in alcuni reparti, molti nostri colleghi sono tuttora costretti a lavorare in straordinario, superando anche le 48 ore settimanali.

Pur sollecitata, l'azienda non ha mai voluto aggiornarci sui cambiamenti in corso, né tantomeno sulla volontà di ridurre l'organico. Per comprendere il tenore delle relazioni industriali interne, basti un esempio: qualche giorno prima del 28 luglio noi "ragazzi" della ristorazione fummo convocati per essere informati di alcune novità che ci riguardavano: "fermatevi dopo il turno, c'è una riunione". Zero preavviso insomma, ma, almeno, si stava dando un canale di comunicazione! L'entusiasmo, purtroppo, ha lasciato il posto allo sbalordimento: **ci veniva richiesto un aumento dei ritmi e della flessibilità!**

«Diminuiremo le metrature del ristorante della carne e del pesce, vi preghiamo, dunque, di essere più disponibili ed elastici». Dopo due giorni, come annunciato, è partito il ridimensionamento, ma, nonostante in molti abbiamo richiesto di organizzare più incontri, l'azienda non ci ha più messo in condizione di avere un dialogo con la direzione o con i nostri colleghi. In sostanza ci veniva detto: voi siate disponibili, elastici e sorridenti, del resto non vi curate, non sono affari vostri!

Le motivazioni del comportamento dell'azienda, nel clima di silenzio imposto dalla direzione, non potevano essere oggetto di conoscenza, se non tramite deduzioni e voci provenienti da altri punti vendita, o grazie alla voce dei dipendenti che lavoravano in Eataly da più tempo di noi, poiché l'azienda non usava informare in alcun modo i suoi lavoratori, neanche quelli individuati come responsabili. Da questi segnali abbiamo capito che il grande imprenditore Oscar Farinetti non è affatto uno sprovveduto, e che fin dal giorno dell'apertura avesse in mente di ridurre

drasticamente il personale, a nostre spese. Queste deduzioni hanno poi trovato una precisa conferma nell'audizione ottenuta, in seguito alla mobilitazione, presso la Commissione Lavoro del Comune di Firenze . **In sostanza, Eataly ha sfruttato l'immagine di un'azienda che garantisce il lavoro ai giovani, ricavandone evidenti vantaggi economici, per poi ridurre liberamente i livelli di personale** , inasprendo le condizioni lavorative, grazie alla flessibilità con cui gestisce i lavoratori in entrata. Un po' quello che, su scala nazionale, si appresta a riprodurre [il governo Renzi tramite il Jobs Act](#) .

### 3. Lo sciopero, ossia sul come e sul perché ci siamo organizzati

All'ennesima scadenza contrattuale, alcuni di noi hanno richiesto un incontro formale con la dirigenza dell'azienda, la quale ha sempre rifiutato di dialogare. Quando ci siamo resi conto di non poter ottenere nulla con le parole, abbiamo richiesto la copertura sindacale ai Cobas per il 30 e 31 Agosto, grazie alla quale abbiamo convocato uno sciopero, ed abbiamo indetto un presidio con volantaggio davanti all'ingresso del negozio. A mali estremi, estremi rimedi.

Ci siamo resi conto, fin da subito, che uno sciopero, in un'azienda come Eataly, dove non esiste rappresentanza sindacale e dove la maggioranza dei lavoratori è sottoposta al ricatto dei contratti flessibili, sarebbe stato seguito da pochissimi lavoratori. Abbiamo allora deciso di passare su un altro campo di battaglia: Eataly, vive di marketing, anzi, per certi versi ne è dipendente, per questo, per farci ascoltare, dovevamo colpirla nel mediale. Abbiamo scritto una lettera aperta che sovvertisse l'immaginario suggerito dal patron Farinetti, cosicché l'immagine avvenente fornita dagli esperti di marketing dell'azienda, e costantemente esposta al pubblico, si è squarciata, lasciando il posto alla voce dei lavoratori, da quell'immagine esclusi fino al giorno prima.

Toccava poi rivolgersi ai nostri possibili alleati, e chi avrebbe recepito il nostro messaggio, se non coloro che già vivevano le infami condizioni di lavoro cui eravamo sottoposti dentro Eataly, comuni del resto a tanti altri posti di lavoro? L'appello è stato fatto circolare, dunque, tra le realtà del sindacalismo, nelle assemblee di altri lavoratori in lotta, nei gruppi politici più sensibili all'argomento e soprattutto, per quanto è stato possibile, negli altri store del gruppo Farinetti. **Grazie alla solidarietà, siamo riusciti a far passare un centinaio di persone dal presidio organizzato in concomitanza con lo sciopero, ed a mobilitare in nostro aiuto diversi solidali a Milano, Roma ed anche a Sarzana**

. Proprio nella città ligure Farinetti, invitato ad intervenire al Festival della Mente, è stato costretto a sloggiare dal capannone dove era previsto l'incontro, per barricarsi nella Cittadella fortificata sarzanese, circondata dalla polizia, pur di non confrontarsi con i contestatori.

Durante il presidio davanti al punto vendita fiorentino, grazie ad una dritta dei Clash City Workers, abbiamo scelto di utilizzare un volantino che rendesse il cliente partecipe e solidale: conteneva, in fondo, un coupon da consegnare alle casse. Non un invito al boicottaggio di Eataly, come l'ad Francesco Farinetti ha sostenuto – agitando ancora una volta il ricatto occupazionale –, bensì un invito rivolto ai clienti a partecipare alla lotta, mettendo sotto

pressione l'azienda. Siamo convinti, infatti, che la clientela non sia una massa indistinta a cui vendere di tutto, ma che, essendo essa stessa composta da lavoratori e da persone ricettive, possa immedesimarsi nella nostra lotta.

#### **4. La vertenza sindacale, ossia sulle nostre rivendicazioni specifiche**

Una volta aperto un varco, abbiamo deciso di insistere, in particolare, su tre rivendicazioni precise:

1 Basta precariato! Chiediamo che l'azienda ponga fine all'abuso di contratti a tempo determinato e interinali, sinora posti in essere ben oltre i limiti imposti dal CCNL;

2 Migliori condizioni di lavoro! Basta con gli orari ed i rinnovi comunicati con un giorno di anticipo!

3 Tutti dentro! Vogliamo ottenere dei carichi di lavoro più umani, riassumendo chi è stato escluso dagli ultimi rinnovi contrattuali, scioperanti compresi!

##### **4.1. Basta precariato!**

Per godere di un'estrema flessibilità nella gestione della forza-lavoro, **Eataly ha spacciato le sue nuove aperture per delle start-up, nonostante il suo caso non rientrasse minimamente in questa fattispecie giuridica**

. Ciò ha consentito all'azienda di assumere un alto numero di lavoratori con contratti a tempo determinato o tramite agenzia interinale, ben oltre il limite imposto dal CCNL . Considerando il fatto che un'azienda come Eataly, che attualmente fattura 400 mln di euro l'anno e che vive ormai dal 2007, è difficilmente considerabile una start-up, come è stato possibile che nessuno, Filcams compresa, andasse a bussare alla porta di Farinetti? Renzi, "amico" dei lavoratori, ha sponsorizzato un'operazione truffaldina, mentre il sindacalismo confederale è stato, nella migliore delle ipotesi, negligente, tollerando di fatto una situazione di cui non poteva non essere venuto a conoscenza. Da parte nostra, pretendiamo il rispetto integrale ed immediato del CCNL!

##### **4.2. Migliori condizioni di lavoro!**

Nonostante ogni reparto, come ogni punto vendita, abbia le sue peculiarità, abbiamo riscontrato che la situazione di estrema precarietà in cui versano i lavoratori ha finora consentito all'azienda di gestire il personale in maniera estremamente "flessibile": turni comunicati senza preavviso; organizzazione del tutto arbitraria; impossibilità di scegliere se e quanto lavoro supplementare svolgere; assenza di Responsabili per la Sicurezza ; assenza di canali di comunicazione con l'azienda; continue pressioni da parte dei dirigenti nei confronti dei lavoratori. Chiediamo la possibilità di ottenere un degno preavviso sui turni; che l'organizzazione di questi ultimi tenga conto delle esigenze dei lavoratori; la possibilità di

eleggere i nostri RLS e, soprattutto, il rispetto della nostra dignità di lavoratori, ponendo fine delle pressioni dei responsabili ed aprendo un dialogo con la dirigenza, che non si limiti alle boutades televisive di Farinetti e figli.

#### 4.3. Tutti dentro!

Il regime contrattuale imposto dall'azienda ai lavoratori, dal momento dell'apertura ad oggi, non è solo illegittimo, ma illegale. Chiediamo quindi, oltre all'adeguamento degli attuali occupati (97 in tutto) ai vincoli del CCNL, il reintegro dei lavoratori in lotta, attualmente disoccupati perché non rinnovati al momento della scadenza. Chiediamo che le riassunzioni portino ad un'equa distribuzione del lavoro. **Eataly si è inoltre impegnata col Comune ad occupare 120 lavoratori e lavoratrici in cambio del cambio di destinazione d'uso dell'immobile: a meno di un anno dall'apertura ha già ridotto il personale di un terzo.**

Se per Farinetti leggi, contratti ed accordi valgono qualcosa, deve farci rientrare sul posto di lavoro!

#### 5. Le risposte dell'azienda, ossia sul come sia stata fatta passare per giusta una rappresaglia anti-sindacale degna di Sergio Marchionne

Una volta aperto il vaso di Pandora, [l'azienda è passata alla controffensiva](#). La prima presa di posizione di Farinetti è stata pubblicata sul

[Secolo XIX il giorno 2 settembre](#)

. Il guru di Eataly ha attaccato duramente noi lavoratori "ribelli", accusandoci di dire falsità e visto che "il clima del negozio è in realtà sereno". Per misurare questa "serenità", il figlio Francesco Farinetti si è personalmente presentato in azienda, per partecipare alla prima assemblea aziendale della storia di Eataly-Firenze. Candidamente, il Farinetti ha proposto ai lavoratori di sottoscrivere una

[lettera-manifesto](#)

scritta dall'azienda -a nome, però, de "I 97 dipendenti"-, in cui si affermava la falsità delle ragioni portate avanti da "solo 3 dipendenti su 97". Bene, dei lavoratori presenti all'incontro solo la metà ha sottoscritto la lettera, ed anche nei giorni a venire non sono state raccolte più di 44 firme, nonostante i continui "inviti" mossi dai responsabili.

Proprio perché all'interno del negozio "il clima è in realtà sereno", l'8 Settembre si è precipitato a Firenze Oscar Farinetti in persona, il quale ci ha esposto la sua visione del mondo (imprenditoriale, ma non solo!). Per lui, l'azienda è come un organismo che comprende in egual modo tutti, dal proprietario all'ultimo dei dipendenti "**siamo tutti sulla stessa barca**", **ci ha ripetuto più volte, arrivando ad affermare che "anche io, imprenditore, sono precario". Peccato che non solo Farinetti fatturi 400 mln, ma che la crisi, di cui siamo vittime "allo stesso modo", per lui, e per tanti imprenditori come lui, sia stata solo un ulteriore strumento di compressione delle nostre condizioni lavorative!**

E peccato anche che tutta l'organizzazione aziendale sia pensata per addomesticare i

dipendenti e mantenerne un basso costo della forza-lavoro!

Insomma, se fosse stato solo per queste brillanti uscite, la famiglia Farinetti non ci avrebbe “rasserenato” un granché.

Poi, però, è intervenuta la Filcams.

## **6. L'intervento del sindacalismo confederale, ossia sul come dare un colpo al cerchio ed uno alla botte**

Già l'anno precedente alla mobilitazione fiorentina, a Bari, si era verificato un intervento del sindacato all'interno di un negozio Eataly. Nel capoluogo pugliese, infatti, Eataly aprì un nuovo negozio in fretta e furia, spacciandolo per uno stand tra i tanti aperti durante della rinomata Fiera del Levante, e stipulando contratti precari, anche qui, ben oltre il limite consentito dalla contrattazione collettiva nazionale. In quello store, la Filcams Cgil aveva “ottenuto”, senza nemmeno un'ora di sciopero, [un accordo che sanciva un miglioramento notevole](#) delle percentuali di lavoratori a tempo indeterminato. Il testo prevedeva: 67 contratti a tempo indeterminato; 65 apprendistati; 19 determinati e 19 interinali. Le virgolette sono d'obbligo, perché la “vertenza” di Bari ha tanto da insegnare sulla strategia aziendale di Oscar Farinetti. Quest'ultimo, infatti, nel momento in cui è stato costretto a relazionarsi con i sindacati, rei di voler riportare nell'alveo del CCNL un regime contrattuale palesemente fuori dalle regole, ha dapprima [accato la controparte con veemenza](#) [att](#)

, poi è corso in Puglia per siglare l'accordo di “stabilizzazione”, con quella Filcams che un attimo prima aveva definito “rompiscatole” e “medievale”.

Nonostante il miglioramento complessivo, l'accordo di Bari non è affatto soddisfacente: meno della metà dei contratti possono essere definiti stabili, mentre la maggioranza continua ad avere contratti da apprendisti, a scadenza ed interinali.

A Firenze è stato invece grazie alla nostra mobilitazione che la Filcams ha potuto sottoporre [un accordo simile](#)

a Francesco Farinetti. Peccato che l'intesa sia stata raggiunta a porte chiuse, e che i funzionari sindacali firmatari, i segretari di Filcams e Nidil Massimiliano Bianchi ed Alessio Branciamore, non abbiano voluto comunicare i termini dell'accordo neanche a noi lavoratori, tanto da obbligarci a partecipare alla conferenza stampa dell'indomani, pur di conoscere cosa era stato deciso, in nostra assenza, sulla nostra pelle!

Da un lato, l'accordo rappresenta un passo avanti : il sindacato infatti ha “ottenuto” – anzi, sarebbe meglio dire, ha “condonato” - il rispetto del CCNL, che rappresenta per noi un miglioramento delle condizioni lavorative. D'altro canto, però, esso stabilisce un percorso di stabilizzazione che rappresenta un'interpretazione riduttiva del CCNL e che di fatto lo deroga *in pejus*

(grazie all'accordo Interconfederale del 28 Giugno 2011 ). Inoltre, nell'accordo non sono menzionate né le condizioni di lavoro, né le richieste di reintegro dei licenziati mosse durante la mobilitazione.

Stando così le cose, la nostra piattaforma resta quella del capitolo 4. **Se qualcosa di buono**

**è venuto dall'accordo, tale è stata la possibilità di ottenere l'agibilità sindacale all'interno dell'azienda**

a, al fine di ottenere maggiore unità tra i lavoratori. Non consideriamo affatto l'intesa stipulata dalla Filcams un punto di arrivo, anzi: dobbiamo ancora fare tanti passi in avanti, consolidando e migliorando l'accordo, per non rischiare di farne altrettanti indietro!

## **7. Alzare la testa, SI PUÓ, SI DEVE FARE!**

La mobilitazione nel negozio Eataly Firenze ha ottenuto degli importanti risultati, ma tutti parziali:

1) Innanzitutto **l'immagine di Eataly non corrisponde più alla narrazione che ne dà la famiglia Farinetti**. È ormai evidente come l'obiettivo principale dell'organizzazione interna sia quello di abbattere il costo del lavoro. L'improbabile formula della "crescita sostenibile" ha lasciato il posto alla realtà del "crescere il più possibile", il più velocemente possibile, sfruttando il basso costo del lavoro per conquistare nuove fette di mercato, ed i successi politici del blocco sociale di cui Farinetti è parte integrante e che ha in Matteo Renzi il suo massimo rappresentante. Abbiamo dimostrato che il potere di Farinetti è un potere precario, e che le uniche armi che egli possiede per renderlo stabile sono la precarietà e la frammentazione di noi dipendenti, i veri artefici delle sue fortune.

2) In secondo luogo l'accordo siglato in risposta al nostro sciopero non solo ha il merito di palesare le condizioni in cui versano i lavoratori nel negozio fiorentino, ma è potenzialmente applicabile (e, soprattutto, migliorabile) in tutti gli store della catena. La Cgil, da parte sua, ha proposto a Farinetti l'avvio di un [tavolo di trattativa](#) nazionale, che estenda l'accordo a tutta l'azienda, che offra cioè, in cambio di una piccola rinuncia da parte di Eataly, il congelamento del conflitto e l'annullamento delle nostre richieste principali.

**Noi, dal canto nostro, sappiamo che, perché vengano recepite in toto le nostre richieste, dovremo allearci con i lavoratori degli altri store, di modo che quello che a Firenze è stato un piccolo cedimento, nelle altre città si faccia valanga**

, e che porti infine ad un piano nazionale di stabilizzazioni reali e a migliori condizioni lavorative per tutte/i!