

PIATTAFORMA CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE MC Donald's Company Italia e Food ITALIA e LICENZIATARI

PREMESSA

Il settore della ristorazione commerciale, di cui le società Mc Donald's Italia e Food Italia, fanno parte, attraversa un periodo di forte ripresa, dopo gli eventi pandemici, facendo registrare fatturati in crescita ed una pressante richiesta di forza lavoro da impiegare.

Le lavoratrici/ori, impiegati nelle aziende di cui sopra, sono sprovvisti della contrattazione integrativa, che regola sia aspetti salariali che aspetti normativi, così come previsto dal CCNL Pubblici esercizi ristorazione collettiva e commerciale e turismo sottoscritto nel 2018 da FILCAMS FISASCAT UILTUCS e FIPE ANGEN LEGACOOP CONF COOPERATIVW AGCI, Capo III – Secondo livello di contrattazione- art.li 10-11-12-13-14-15.

A fronte di ciò con la presente piattaforma integrativa di gruppo, vogliamo dare risposta e riscontro alle tante lavoratrici/ori delle società di cui sopra, che a fronte di un mercato in forte ripresa, con bilanci positivi da parte delle Aziende, non hanno mai avuto la giusta corresponsione della quota di produttività aziendale, demandata al secondo livello di contrattazione.

Riteniamo oramai improcrastinabile e non più rinviabile, la realizzazione e la stipula di un contratto integrativo aziendale con le Società di cui sopra, rimarcando un pesante ritardo nella costruzione e definizione dello stesso, rispetto ad una realtà aziendale che fa del suo Codice Etico, un valore aggiunto rispetto alla Policy aziendale.

E' oramai giunto il momento di riconoscere ai lavoratori ed alle lavoratrici, il loro ruolo di assoluta importanza, valorizzando il capitale umano come vero elemento di sviluppo di qualità.

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto integrativo aziendale si dovrà applicare a tutte/i le/i lavoratrici/ori dipendenti dalle società Mc Donald's Italia e FOOD Italia, su tutto il territorio nazionale e ai lavoratori in somministrazione presenti in tutti i luoghi di lavoro delle medesime Società.

RELAZIONI SINDACALI

Le parti, dovranno sviluppare un sistema di relazioni sindacali improntate alla reciproca correttezza e trasparenza, con l'intento di instaurare un confronto utile alla individuazione delle soluzioni adeguate, alle problematiche aziendali e del personale, per un risultato di efficienza aziendale e di soddisfazione del personale.

Si chiede pertanto di riconoscere l'attuazione ed il rispetto della L.300/70 alle OO.SS. firmatarie del presente CIA e del CCNL applicato, in tutti i punti vendita e di ristoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti in essi presenti. Tutte le assemblee indette dalle OO.SS. e/o dalle RSU/RSA, dovranno essere retribuite, entro il limite delle 10 ore annue, anche se svolte fuori dal proprio orario di lavoro/turno di lavoro, e sarà garantito il diritto ad usufruire dei permessi sindacali previsti dal CCNL applicato, sopra indicato.

Si chiede inoltre di aumentare le ore di permesso sindacale dalle attuali 1 ora per ogni dipendente a 2 ore per ogni dipendente.

L'azienda dovrà garantire a tutti i livelli di confronto, singolo punto vendita, territorio, regionale e nazionale, lo scambio di informazioni, sia su richiesta delle OO.SS., che delle RSU/RSA, con lo scopo di prevenire, anticipare, e risolvere congiuntamente tutte le eventuali problematiche che dovessero presentarsi.

L'azienda si impegnerà a tutti i livelli di confronto sindacale a fornire le informazioni richieste dalle OO.SS. e/o dalle RSA/RSU sui temi a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Informazioni e piani di sviluppo - Formazione professionale- Andamento dell'occupazione - Struttura dell'occupazione -Organizzazione del lavoro - Ambiente e sicurezza - Parità di genere - Ammortizzatori sociali – Terziarizzazioni - Sostenibilità ambientale - Responsabilità sociale d'impresa - Ristrutturazioni, rimodernamenti - Innovazioni di prodotto, tecnologiche di processo - Calendarizzazione piano ferie annuali - Modifiche e pianificazione dell'orario di lavoro - Orario

FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

supplementare e part time – Dimissioni - Franchising licenze – Terziarizzazioni - Organici punti vendita - Organizzazione del lavoro/conciliazione tempi di vita e di lavoro - Ambiente e sicurezza

Gli incontri sia a livello nazionale che decentrato dovranno avvenire su richiesta delle OO.SS. e/o RSU/RSA, e comunque almeno due volte per ogni anno solare.

CONTRATTI DI LICENZA E TERZIARIZZAZIONI E FRANCHISING

L'azienda, oltre a garantire sulla corretta applicazione del Codice Etico aziendale, nei confronti di tutti i suoi licenziatari franchising e terziarizzazioni, dovrà inserire in ogni contratto di licenza, terziarizzazione o franchising, l'applicazione integrale del presente CIA a tutti i lavoratori in forza alle dipendenze dirette dei licenziatari, franchising, terziarizzazioni ed a tutti i lavoratori somministrati.

TERZIARIZZAZIONE E APPALTI

Si chiede che l'azienda si impegni a commettere lavoro in appalto o in terziarizzazione, solo ad aziende che applicano i CCNL sottoscritti da CGIL-CISL-UIL, al fine di evitare il fenomeno del dumping contrattuale alimentato dall'applicazione dei cosiddetti "contratti pirata".

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO – MERCATO DEL LAVORO

Turni/Flessibilità oraria/Orario di lavoro/PAUSE/RIPOSI

Essendo la forza lavoro prevalentemente con contratto di assunzione a part time con poche ore, si chiede di regolamentare in maniera stabile le turnazioni degli orari di lavoro individuali, stabilendo tempi e metodi precisi rispetto alle richieste di cambio turno e di fascia oraria, con preavvisi certi e planning orari individuali stabili, nel rispetto delle tabelle dell'orario di lavoro sottoscritte dai lavoratori nel contratto di assunzione.

Questo anche al fine di consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di poter organizzare il tempo personale, sia nei confronti della propria sfera familiare, che nei confronti della necessità di contrattualizzare altri rapporti di lavoro, per raggiungere una sufficienza economica dignitosa.

Si ritiene pertanto necessario normare le regole per il cambio turno, per la gestione delle clausole elastiche e flessibili, dando attuazione a quanto previsto dal Decreto Legislativo 81/2015, che demanda alla contrattazione tra le parti la definizione delle modalità di gestione delle flessibilità di cui sopra.

Si chiede inoltre di definire una regolamentazione per la gestione delle pause lavorative e dei riposi, della loro retribuzione, come la regolamentazione del lavoro domenicale e festivo, come diritto imprescindibile, soprattutto per il lavoro notturno, anche per evitare l'insorgere di problematiche legate allo stress da lavoro correlato.

E' necessario inoltre migliorare la gestione e il compenso previsto dal CCNL, per il lavoro notturno.

PART TIME

La sola forma di assunzione dei lavoratori deve essere quella con contratto di lavoro a tempo indeterminato e/o con contratto di lavoro di apprendistato, e/o contratti week end solo per gli studenti.

Si chiede la stabilizzazione a tempo indeterminato di tutti i contratti di lavoro part time a tempo determinato, e la stabilizzazione diretta dei lavoratori in somministrazione.

Si richiede inoltre la trasformazione dei contratti di lavoro part time a full time, su richiesta del lavoratore, ed un aumento delle ore dei contratti di lavoro part time a tempo indeterminato.

Chiediamo di stabilizzare il contratto di lavoro individuale, aumentando le ore di lavoro settimanale fisse, con le ore di lavoro supplementare strutturale.

CONSOLIDAMENTO STAGIONALE E PICCHI DI LAVORO

Essendo il settore in cui opera l'azienda, condizionato da flussi di lavoro stagionale, e da picchi lavorativi, si chiede di definire una procedura certa, per consentire ai lavoratori in forza a tempo indeterminato, su base volontaria, di esercitare un diritto di precedenza rispetto all'aumento temporaneo delle ore di lavoro, aumentando il contratto individuale per le ore e per il tempo necessario alla copertura della stagionalità, e dei picchi produttivi, al fine di coprire i fabbisogni aziendali.

LAVORO STRAORDINARIO

Si chiede all'azienda di fornire alle OO.SS. il numero delle ore di lavoro straordinario per ogni punto vendita e per ogni unità lavorativa, con particolare attenzione ai lavoratori FULL TIME, al fine di valutare l'adeguatezza degli organici, e la relativa retribuzione corrispondente, con particolare attenzione alla figura dei Manager.

FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

TRASFERIMENTI

Si chiede di stabilire una procedura condivisa con le OO.SS. presenti in ogni singolo punto vendita, per regolare il fenomeno dei trasferimenti di personale da punto vendita a punto vendita, definendo, tempi, opportunità della richiesta e valutazione congiunta, ai fini dell'attuazione del trasferimento.

CLASSIFICAZIONE DLE PERSONALE

Definire una classificazione del personale integrativa a quella prevista dal CCNL applicato, al fine di inquadrare correttamente, stabilendo anche i rispetti livelli di inquadramento salariale, i lavoratori che svolgono mansioni all'interno del gruppo, nei singoli punti vendita, che non sono previste dal CCNL applicato.

AUMENTO INDENNITA'

Al fine di favorire l'organizzazione del lavoro, e garantire ai lavoratori la giusta remunerazione delle disponibilità utili all'azienda, si chiede di aumentare le indennità previste per i turni, per il lavoro supplementare, per le clausole elastiche, per la flessibilità, per il preavviso di cambio turno orario, per il lavoro notturno, per il lavoro domenicale e festivo e di riconoscere l'indennità della festività anche alla giornata della Santa Pasqua essendo, per il settore in cui opera l'azienda, una giornata con picchi positivi di lavoro.

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Al fine di migliorare la conciliazione tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, ferme restando le norme in vigore che regolano il part time e le pattuizioni individuali, è necessario stabilire una regolamentazione aziendale che indichi il numero massimo di turni notturni per ogni lavoratore.

L'azienda dovrà inoltre comunicare almeno mensilmente i turni dei lavoratori part time, ed avvisare, con modalità concordata e certa, almeno 14 prima, il lavoratore circa l'eventuale modifica della collocazione oraria della prestazione lavorativa.

CONGEDI PARENTALI

Si chiede di integrare il congedo parentale facoltativo, previsto dal D.L. 151/2001, fino al 70% della retribuzione del lavoratore, integrando quanto già previsto dagli istituti previdenziali, anche in caso di affido di minore o adozione.

Si chiede inoltre di innalzare a 14 anni l'età dei figli, per il diritto ai permessi in caso di malattia dei figli minori, raddoppiando a 10 i 5 giorni previsti dalla normativa in caso di mono genitorialità.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

La formazione per accrescere la professionalità dei lavoratori, deve essere garantita a tutte le maestranze, secondo piani formativi condivisi con le RSA/RSU e/o le OO.SS. territoriali e/o nazionali, al fine di migliorare sia le performance aziendali che, lo scambio di competenze e di ruoli.

Si dovranno garantire ai lavoratori percorsi di riconoscimento della professionalità acquisita, sia sul piano pratico che retributivo, anche nella disponibilità alla multi-mansione.

Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione del personale sulle materie inerenti la salute e sicurezza nel posto di lavoro e il benessere personale.

SALUTE E SICUREZZA

L'azienda dovrà informare tutti i lavoratori circa le norme previste dal D.L.81/2008, per mezzo di informazione diretta da svolgersi in apposito incontro con i responsabili aziendali con delega in materia di salute e sicurezza, alla presenza degli RLS aziendali e/o territoriali.

L'azienda dovrà inoltre garantire a tutti i lavoratori una formazione adeguata sui temi della salute e sicurezza nel luogo di lavoro, tramite corsi specifici ad hoc, da tenersi in presenza in strutture autorizzate dalla normativa in vigore.

La formazione dovrà riguardare anche i temi dello stress da lavoro correlato.

L'azienda dovrà garantire a tutti i lavoratori, una visita medica apposita per valutare gli effetti del lavoro notturno, sia per gli aspetti fisici che per quelli della salute mentale.

MALATTIA E CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

Si chiede di eliminare la carenza malattia sui primi tre giorni in caso di certificati brevi, riconoscendo il 100% della retribuzione per i primi tre giorni a carico dell'azienda.

Si chiede che all'art. 194, la conservazione del posto di lavoro in caso di malattia, e infortunio sul posto di lavoro, sia portata a 180 giorni, anziché i 120 attuali.



FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

Nel caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, al lavoratore dovrà essere conservato il posto di lavoro fino a guarigione avvenuta.

REFEZIONE

Si chiede di declinare l'art. 150 in modo che sia specificata la temporalità, l'esigibilità per ogni turno di lavoro, i tempi della durata, per usufruire della refezione.

TEMPO TUTA

Si chiede di normare le procedure, le tempistiche e le regole destinate a gestire il tempo della vestizione e preparazione rispetto alle divise di lavoro, il loro mantenimento, la loro cura.

BANCA ORE SOLIDALE

Si chiede di normare con accordo sindacale, in base a quanto previsto dal D.L. 151/2015 art.24, la gestione della banca ore solidale per tutti i lavoratori dell'azienda su base volontaria, definendo un protocollo applicativo.

POLITICHE DI GENERE

Nei casi di vittime di violenza di genere accertati dalle autorità competenti, con diritto al congedo retribuito da parte dell'INPS, su richiesta della lavoratrice, saranno garantiti altri 3 mesi di congedo retribuito a carico dell'azienda.

Sempre su richiesta della lavoratrice, l'azienda si renderà disponibile a ricollocare la lavoratrice in altri punti vendita sul territorio nazionale.

L'azienda si impegna inoltre a garantire una tutela adeguata al personale che dovesse denunciare molestie o abusi all'interno del posto di lavoro sia da parte di colleghi che di clienti esterni.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Si chiede di elevare la quota a carico dell'azienda, destinata alla previdenza complementare per i lavoratori iscritti ai fondi di previdenza integrativa.

PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Si chiede di definire un meccanismo di premialità economica annuale, da corrispondere ad ogni dipendente, sulla base di indici, parametri e dati concordati e misurabili dalle parti.

p. la FILCAMS CGIL

p. la FISASCAT CISL

p. la UILTuCS

Roma,