



FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

Segreterie Nazionali

Piattaforma per il rinnovo della contrattazione integrativa MY CHEF

PREMESSE

Le conseguenze delle crisi economica sul sistema dei consumi hanno portato MyChef a riposizionarsi sul mercato italiano con un ridisegno complessivo della presenza dei locali sul territorio nazionale: la rete autostradale ha visto una progressiva dismissione, si è consolidato il ruolo di primo piano negli aeroporti ed è stata avviata una politica di rafforzamento sulle stazioni e sulle strade urbane.

Per effetto di queste scelte commerciali la composizione dell'organico di MyChef è profondamente cambiato, e con esso la copertura della contrattazione integrativa, che oggi riguarda solo i lavoratori della rete autostradale e di alcuni aeroporti.

Altro elemento degno di nota in questi anni è il percorso di certificazione SA8000 portato a termine dalla società, che ha visto l'avvio di progetti legati alla responsabilità sociale di impresa in rapporto alle istituzioni locali.

Va infine sottolineato che dal 2012 la contrattazione aziendale, anche come conseguenza del lungo percorso che ha portato alla sottoscrizione del nuovo CCNL della ristorazione, è rimasta sostanzialmente ferma, limitandosi ai numerosi interventi di sostegno al reddito nelle situazioni di crisi più acute che si sono registrate.

Riteniamo che sia giunto il tempo di ridare una cornice normativa e salariale ai lavoratori e alle lavoratrici di MyChef più coerente alla nuova realtà aziendale, più inclusiva e capace di raccogliere e mettere a valore le esperienze positive di questi anni.

SFERA DI APPLICAZIONE

Chiediamo ampliare la sfera di applicazione della contrattazione integrativa a tutte le realtà che ad oggi ne sono escluse.

DIRITTI DI INFORMAZIONE E RELAZIONI SINDACALI

Chiediamo di confermare e migliorare l'impianto del 2005.

FLESSIBILITA' ORARIA E BANCA ORE

L'accordo del 2012 sulla flessibilità oraria ha rappresentato uno strumento importante di regolazione per far fronte ai periodi di maggior intensità lavorativa e, talvolta, in chiave di riduzione dei costi in maniera non traumatica.

Riteniamo che debba essere confermata la centralità della contrattazione a livello di punto vendita, rendendo però i meccanismi compensativi progressivi e legandoli quindi al reale utilizzo, migliorando le condizioni di utilizzo della banca ore, soprattutto per i part time.

Come preconditione a quest'ultima richiesta chiediamo di regolarizzare definitivamente la posizione contrattuale dei part time riconoscendo tutte le previsioni della normativa in materia di definizione e collocazione dell'orario di lavoro.

Chiediamo infine di riconoscere, come da prassi, l'utilizzo da parte delle ROL da parte del lavoratore.

Va valutata l'estensione di tale modello sui canali non autostradale.

OPERATORE QUALIFICATO E ITER DI FORMAZIONE

Chiediamo di ridurre la durata del percorso di inserimento e di aumentare l'indennità di formazione prevista dall'articolo 4.2. Va verificata l'attuabilità del meccanismo anche sui canali non autostradali.

ORARIO NOTTURNO, MALATTIA, VITTO, SALARIO

Si chiede il mantenimento delle condizioni esistenti e soluzioni inclusive per i lavoratori degli altri canali.

INDENNITA' SEDE DISAGIATA

Alla luce degli aumenti del costo dei carburanti, chiediamo l'aumento dell'indennità prevista o l'introduzione di una tessera carburante.

RESPONSABILITA' SOCIALE DI IMPRESA, PARI OPPORTUNITA' E CONTRASTO ALLA VIOLENZA

Chiediamo di introdurre una commissione paritetica che valuti preventivamente i progetti di inserimento di categorie svantaggiate al fine di individuare gli strumenti più idonei per supportare tali percorsi.

Chiediamo, in applicazione del CCNL Ristorazione collettiva, commerciale e turismo di condividere la definizione di molestie sessuali e violenza sul luogo di lavoro e di dichiarare la loro condanna e l'assoluta non tolleranza. Si chiede di individuare strumenti di prevenzione e di formazione nonché di tutela di chi avendole subite ne fa denuncia.

Chiediamo di introdurre misure a sostegno delle vittime di violenza di genere e di avviare progetti condivisi sul contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Chiediamo di confermare gli accordi del 2005 e 2012 dando seguito agli impegni ivi contenuti.

Per migliorare le condizioni di lavoro sia delle donne che degli uomini chiediamo di prevedere l'inserimento del rischio di violenza e di molestie nei luoghi di lavoro nel documento di valutazione annuale dei rischi D.Lgs n. 81/2008.

Quest'ultima dovrà tenere conto delle differenze e delle disuguaglianze legate al genere e valutare qualsivoglia episodio in cui si possano riscontrare insulti, minacce o forme di aggressione fisica o psicologica praticate sul lavoro, da soggetti esterni all'organizzazione ma anche interni a quest'ultima in grado di mettere in pericolo la salute, la sicurezza, o il benessere psicofisico delle lavoratrici e dei lavoratori.

Non a caso la Direttiva 89/39 del Parlamento e del Consiglio Europeo fin dal 1989 ne fa menzione e il D.LGS 81/08 nell'art.28 sottolinea che la valutazione deve riguardare "tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori ivi compresi quelli riguardanti gruppi esposti a rischi particolari"

PREMIO DI RISULTATO

Chiediamo di realizzare un modello di premio risultato valevole per tutti i lavoratori My Chef.

WELFARE

Crediamo vadano colte le opportunità offerte dalla normativa in materia di sostegno al welfare aziendale, prevedendo un impegno economico dell'azienda in questo senso che possa consentire l'attivazione di misure di integrazione del reddito attraverso misure di welfare complementari a quelle garantite del sistema pubblico.

p.la FILCAMS/CGIL

p.la FISASCAT/CISL

p.la UILTuCS

Roma, 23/01/2020