

## IPOTESI DI ACCORDO

Addì 3 maggio 2012 in Roma si sono incontrati

La MyChef Ristorazione Commerciale spa rappresentata dal sig. Alessandro Peri

La Filcams CGIL rappresentata dalla sig.ra Lucia Anile

La Fisascat CISL rappresentata dal sig Alfredo Magnifico

La Uiltucs UIL rappresentata dal sig Marco Marroni

Unitamente alle relative rappresentanze territoriali e aziendali

### Premesso

Che in data 31 dicembre 2009 è scaduto il Contratto Integrativo Aziendale stipulato il 13 dicembre 2005 e le OO.SS. hanno provveduto in data 30 settembre 2010 all'invio della Piattaforma di rinnovo nel rispetto dei tempi e delle procedure previste dal vigente CCNL .

Che nel corso dell'ultimo biennio l'Azienda, in alcuni punti vendita, ha dovuto ricorrere all'utilizzo di ammortizzatori sociali in deroga finalizzati alla salvaguardia dei livelli occupazionali.

Che MyChef ha illustrato alle OO.SS. gli investimenti realizzati nel corso dell'ultimo biennio e quelli realizzati nel corso del nuovo anno fiscale 2012. Investimenti che confermano la volontà dell'azienda di consolidare e qualificare la propria presenza nel mercato della ristorazione in concessione.

Che le Parti si sono incontrate con l'obiettivo di perseguire il rinnovo dell'integrativo, consapevoli di agire in un contesto economico difficile del paese e che determina conseguentemente una stagnazione dei volumi di vendita .

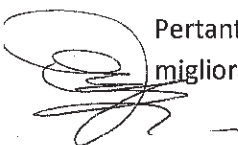
Tutto quanto in premessa ha formato oggetto di approfondimento e confronto tra le parti le Parti, da cui è scaturito l'intento di perseguire la ridefinizione, sperimentazione e applicazione di alcuni punti contenuti nel CIA del 13 dic. 2005, con lo scopo di regolamentarli meglio e renderli più organici nel reciproco interesse.

Pertanto alla luce di quanto sopra, sono scaturire le intese qui di seguito specificate :

#### 1. Relazioni sindacali

Viene riconfermato il modello di relazioni sindacali, improntate nel reciproco rispetto ed al riconoscimento del reale ruolo dei soggetti firmatari, già definito nell'Integrativo del 13 dicembre 2005 che attribuisce al contratto collettivo integrativo la possibilità di individuare ed attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi.

Pertanto le parti intendono perseguire un sistema di valorizzazione delle risorse umane finalizzate anche al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei dipendenti.



## 2. Turni e orari di lavoro

Fermo restando la programmazione dell'orario di lavoro, l'Azienda si impegna a programmare e definire con le RSA/RSU turni di lavoro con cadenza di 3 settimane, comunicandoli al personale entro la fine della prima settimana precedente l'inizio dei turni medesimi.

## 3. Flessibilità e Banca delle Ore

La flessibilità deve essere intesa e assunta come capacità di adattare l'organizzazione del lavoro alle esigenze del servizio, della clientela e dei lavoratori. Significa infatti fondare le basi per la costruzione di una realtà aziendale che sia espressione di dinamismo, credibilità e di mantenimento dei livelli occupazionali.

Alla luce di quanto previsto dal vigente CCNL, le Parti intendono attivare in via sperimentale gli istituti della Flessibilità e della Banca delle ore e della sua reale applicabilità nei periodi di maggiore tensione produttiva fino alla concorrenza di un ammontare individuale da realizzarsi su base annua.

Nel definire con il presente accordo le linee guida per l'accesso agli istituti sopra citati, le stesse dovranno trovare la loro articolazione, previo specifici accordi a livello di ogni singolo punto vendita, con le RSA/RSU e/o con la partecipazione delle OO.SS. Territoriali, firmatarie della presente intesa nel rispetto dei seguenti punti:

a) L'orario di lavoro potrà essere articolato in più periodi settimanali, comportando prestazioni lavorative con orario di lavoro, di durata superiore o inferiore alla media della durata oraria contrattuale individuale settimanale.

b) Il periodo di attivazione prevederà un monte ore annuo, da definirsi in sede di singola realtà produttiva, in modo da tener conto delle specifiche esigenze produttive e di mercato dei singoli Punti Vendita, che potrà essere attivata da un minimo di 4 settimane a un massimo di 24 settimane di norma consecutive nell'arco di un anno solare da intendersi da gennaio a dicembre.

c) Il monte ore annuo di flessibilità positiva sarà definito in modo da tener conto dello specifico mix lavoratori con orario full time e lavoratori con orario part time; comunque il massimale individuale orario settimanale per i lavoratori full time è pari a 48 ore, ed il massimale individuale per i lavoratori con orario part time è pari a 40 ore.

d) Alla luce di quanto sopra e dalle normative contrattuali, ai lavoratori coinvolti in tale sperimentazione in aggiunta a quanto previsto dal art. 100 del CCNL, l'Azienda riconoscerà ulteriori 2 ore di permessi retribuiti per ogni settimana di flessibilità positiva effettuata.

e) fermo restando la definizione degli accordi a livello di ogni singolo punto vendita, la fruizione della Banca Ore negativa potrà avvenire su base giornaliera e/o settimanale, escludendosi pertanto la modalità di recupero consistente nella rimodulazione dell'orario giornaliero di lavoro.



E' fatta salva la possibilità per i dipendenti che ne facciano richiesta, di recuperare le ore anche su dei periodi maggiori ( ad esempio mesi interi ), compatibilmente con le esigenze organizzative del singolo punto vendita e previi opportuni accordi, coniugando quindi le necessità tecnico organizzative dell'azienda con quelle del lavoratore.

f) Le ore eventualmente non recuperate al termine del periodo di Banca Ore Negativa saranno retribuite con la maggiorazione del 30% unitamente alle spettanze del mese di gennaio .

Nel caso in cui le Ore non potranno essere recuperate a causa di assenza per: malattia, infortunio, maternità e/o altri congedi, sarà riconosciuta la maggiorazione del 30% sulle ore lavorate in eccedenza con il contestuale riconoscimento delle ore di cui al precedente punto d.)

Il recupero delle ore di flessibilità negativa dovrà avvenire nelle settimane con minor attività e con modalità giornaliera o settimanale escludendosi pertanto la modalità di recupero consistente nella rimodulazione dell'orario giornaliero di lavoro, coniugando quindi le necessità tecnico organizzative dell'azienda con quelle del lavoratore, fatto salvo la definizione negli appositi accordi sindacali di singolo punto vendita.

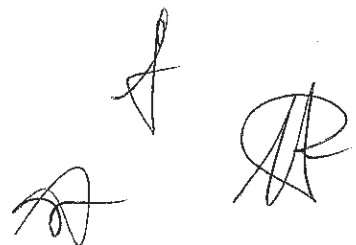
2.g) l'accesso alla Banca delle Ore avverrà su base volontaria per:

- dipendenti che godono di permessi previsti dalla legge 104/1992
- dipendenti che godono di permessi per gravi motivi familiari previsti dal D.Lgs n. 151/2001
- lavoratrici/lavoratori soggetti alle tutele della maternità / paternità
- lavoratori invalidi
- lavoratori che svolgono altre attività lavorative subordinate al di fuori degli orari di lavoro
- lavoratori part-time con orario di lavoro rigido se riportato nella lettera di assunzione.

La Banca Ore sarà applicata ai lavoratori a tempo indeterminato e apprendistato.

Quanto sopra non inciderà sulla calendarizzazione del piano ferie annualmente concordato a livello di punto vendita.

Essendo l'istituto così definito , sperimentale, le Parti convengono di attivare incontri periodici a livello Nazionale e/o Territoriale, per monitorarne l'andamento e se necessario adottare gli eventuali interventi correttivi .



#### **4. Operatore Qualificato - Formazione:**

Per operatore qualificato si intende il lavoratore che svolge attività diversificate , di livello semplice e di routine nel quadro sia delle attività di preparazione dei cibi sia per quanto riguarda la somministrazione degli alimenti e bevande. Opera sulla base delle indicazioni ricevute o nell'ambito del processo di preparazione e somministrazione di cibi e bevande rispettando gli standard aziendali .

Fornisce una prestazione comprensiva di attività e mansioni tra loro integrate proprie della struttura organizzativa quali ad esempio : preparazione e somministrazione , market, cassa, riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature, piccole pulizie ecc

Infatti appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono attività che richiede inizialmente un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali i quali supportati da una specifica attività formativa acquisiscono qualificate conoscenze e capacità tecnico – pratiche svolgendo compiti esecutivi.

#### **4.a) Iter professionale e impegno formativo**

In considerazione di quanto sopra si conviene di definire un percorso professionale per l'acquisizione della qualifica di Operatore Qualificato 5 livello.

L'impegno formativo che affianca l'iter di crescita professionale è fissato in un monte ore di formazione interna di 40 ore annue con modalità e-learning , aula, affiancamento operativo anche attraverso l'accesso ai fondi interprofessionali .

Salvo professionalità specifiche i lavoratori nuovi assunti verranno inquadrati al 6 ° livello del CCNL Turismo Pubblici Esercizi con la mansione di Operatore Junior. A decorrere dal 37 mese, previa impegno formativo, viene inquadrato al 5 livello Operatore Qualificato .

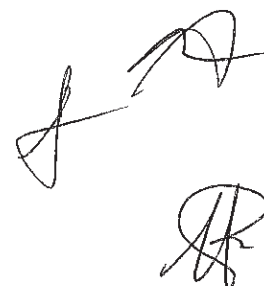
#### **4.b ) Indennità di formazione**

Verrà riconosciuta una indennità di formazione così articolata:

dal 13 mo mese al 24 mo mese € 17.00 lordi mese

dal 25 mo mese al 36 mo mese € 50.00 lordi mese

Detti importi sono da riproporzionare al valore orario del part time.



## 5. Commissione tecnica Sicurezza

Premesso che nei Punti vendita oggetto del presente accordo sono avvenute, ai sensi di legge le nomine dei RLS, nel confermare quanto pattuito nell' Accordo Sindacale del 20 luglio 2005, in materia di sicurezza, le Parti si impegnano ad attivare percorsi condivisi, con il contributo degli RLS, affrontando nello specifico le materie relative alla prevenzione, alla security, all'igiene e sicurezza, all'informativa sui rischi specifici, tutto ciò, unitamente a progetti di sensibilizzazione nei confronti di tutti i lavoratori.

Pertanto le parti concordano di istituire entro il mese di settembre la Commissione Tecnica sulla Sicurezza, già prevista dagli accordi in essere, che si riunirà entro l'anno 2012, al fine di avviare e definirne l'attività e la regolamentazione di tutto quanto sopra esposto.

## 6. Pari opportunità

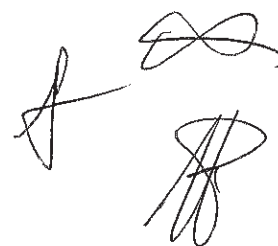
Le parti concordano di attivare azioni positive in materia di pari opportunità e di conciliazione dei tempi di lavoro e di vita in particolare :

- a) Per consentire alla lavoratrice madre ,al lavoratore padre di usufruire di particolari forme di flessibilità oraria
- b) Programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo
- c) Percorsi di crescita professionali ( percorsi di carriera )

L'Azienda presenterà alle OO.SS. il dettaglio delle azioni positive che si intendono introdurre e le modalità di attuazione

## 7. Commissione di lavoro per Premio di Risultato

In considerazione di quanto l'Azienda ha espresso in premessa, avendo evidenziato alle OO.SS. che al momento non sussistono le condizioni per una corretta individuazione e applicazione dei parametri e indici utili alla definizione di un Premio di Risultato, le Parti, si impegnano ad incontrarsi entro il mese di giugno 2012, per programmare incontri da svolgersi entro il mese di dicembre 2012 miranti alla analisi , alla definizione e alla articolazione del Premio di Risultato.



## 8. Decorrenza e durata

Il presente accordo entrerà in vigore dal 3 maggio 2012 e scadrà il 3 maggio 2014 e continuerà ad avere effetti fino alla stipula di un nuovo accordo. Il presente accordo integra e modifica l'accordo Aziendale del 13 dicembre 2005 solo per le parti qui definite, che pertanto per quanto non innovato continuerà a trovare applicazione.

Letto confermato e sottoscritto

Roma 3 maggio 2012

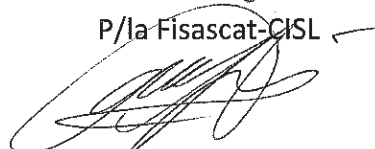
P /la MyChef Ristorazione Commerciale spa



P/la Filcams-CGIL



P/la Fisascat-CISL



P/la Uiltucs-UIL

