PIATTAFORMA RIVENDICATIVA PER IL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE GRUPPO MC DONALD'S

PREMESSA

Il settore della ristorazione veloce negli ultimi anni registra nel nostro Paese una crescita esponenziale dovuta a un cambiamento significativo nei comportamenti e nei consumi alimentari.

Il Gruppo Mc Donald's anche in virtù della recente acquisizione della Società Food Service del Gruppo Cremonini - che comprende la catena fast food Burghy - si colloca sul mercato italiano in una posizione di leadership attraverso una gestione sia diretta che indiretta (franchising) dei propri punti ristoro.

La dimensione raggiunta dal Gruppo e i piani di sviluppo e gli investimenti definiti su tutto il territorio nazionale rendono necessario strutturare relazioni sindacali tese a regolamentare in maniera più consona le condizioni di lavoro che tengono conto delle specificità Aziendali.

In tale contesto gli obiettivi della piattaforma rivendicativa sono così riassumibili:
· istituzione e consolidamento delle relazioni sindacali ai vari livelli - nazionale, territoriale e singolo punto ristoro;
· stabilità e certezza del posto di lavoro, superando l'attuale precarietà occupazionale;
· consolidamento ed estensione dei diritti sindacali, definendo obiettivi coerenti sulle scelte del tempo di lavoro e sul salario in coerenza con quanto stabilito dal Protocollo Interconfederale del 23 luglio 1993;
· omogeneizzazione dei trattamenti vigenti nelle aziende acquisite.

SFERA DI APPLICAZIONE

L'obiettivo del Contratto Integrativo Aziendale è quello di disciplinare i rapporti di lavoro tra i lavoratori e il Gruppo Mc Donald's sia per quanto riguarda i punti ristoro a gestione diretta sia quelli a gestione indiretta (affiliazione o franchising).

In particolare, per i punti ristoro a gestione indiretta il Gruppo Mc Donald's assume la titolarità delle relazioni sindacali e si impegna a garantire l'applicazione integrale del presente Contratto Integrativo Aziendale.

RELAZIONI SINDACALI

Nell'ambito del sistema di relazioni sindacali aziendali, si richiede l'esercizio del diritto di informazione con le seguenti articolazioni.

A - Livello Nazionale

Incontri a cadenza semestrale a carattere preventivo e consuntivo da tenersi a livello di Direzione Aziendale e le Segreterie Nazionali Filcams-Fisascat-Uiltucs e il Coordinamento Nazionale, sulle seguenti materie:

· Linee strategiche di sviluppo: investimenti legati a nuove aperture ed a processi di ristrutturazione, chiusura e delocalizzazione
· Analisi degli andamenti globali del gruppo
· Politiche commerciali
· Fatturato
· Politiche di sviluppo delle risorse umane (formazione)
· Innovazione tecnologica e organizzativa
· Assetti organizzativi aziendali per l'esercizio delle relazioni sindacali ai vari livelli
· Organici articolati per tipologie
· Interventi effettuati per la prevenzione e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 626/94)
· Appalti e terziarizzazione
· Franchising

B - Livello Territoriale (Provinciale)

Incontri a cadenza trimestrale a carattere preventivo e consuntivo da tenersi a livello territoriale fra i responsabili di aree aziendali e le strutture FILCAMS FISASCAT UILTuCS Territoriali e il Coordinamento Territoriale, su tutte le materie previste a titolo di "diritto di informazione" a livello nazionale.

Promozione della formazione e riqualificazione professionale anche attraverso le attività promosse dagli Enti Bilaterali Territoriali.

Livello territoriale di gestione di materie demandate al singolo punto ristoro

Incontri da tenersi periodicamente qualora una delle parti ne ravvisi la necessità sulle seguenti materie:
· Andamento singola unità
· Composizione organici
· Modelli di turnazione
· Programma di orari individuali.

C - Dialogo sociale a Livello europeo

Per l'esercizio del diritto di informazione, si darà attuazione alla Direttiva Comunitaria 45/94 riguardante la costituzione dei Comitati Aziendali Europei o di una procedura per l'informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese o nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

Istituzione, entro sei mesi dalla data di stipulazione del presente C.I.A., di un Comitato Nazionale Mc Donald's con il compito di:

a) promuovere campagna informativa in materia di pari opportunità, tramite produzione e diffusione di materiale ad hoc, organizzazione di incontri, ecc.;

b) raccogliere ed analizzare informazioni circa la situazione del personale maschile e femminile (ivi compresi i metodi di selezione e assunzione del personale) utilizzando, come base conoscitiva, anche il rapporto che l'azienda stessa invia al Ministero del Lavoro ai sensi dell'art. 9 della Legge

125/91;

c) promozione a livello territoriale di progetti di azioni positive fornendo adeguati supporti specialistici;

d) seguire l'iter dei progetti presentati al Ministero;

e) rapportarsi con tutte le istituzioni che hanno legiferato in materia;

f) mettersi in relazione con i consiglieri per le pari opportunità operanti a livello regionale.

TUTELA DELLA DIGNITA' PERSONALE

In attesa di una piu' puntuale definizione legislativa, vanno considerate riconducibili a forme di molestie sessuali tutte quelle manifestazioni fisiche, verbali, gestuali, che risultino indesiderate od offensive per i soggetti destinatari.

Tali comportamenti rappresentano una violazione dell'art. 95 del CCNL Turismo e vanno sanzionati ai sensi dell'art. 96 (provvedimenti disciplinari) dello stesso CCNL di riferimento, secondo procedure concordate tra le parti tenendo conto di quanto stabilito dalla Direttiva CEE.

SICUREZZA L.626/94

Verifica stato di applicazione dell'accordo interconfederale in materia di sicurezza e salute nei posti di lavoro sottoscritto in data 18.11.1996 al fine di determinarne l'adempimento degli obblighi conseguenti.

PREVIDENZA E ASSISTENZA INTEGRATIVA

Dopo l'emanazione dei decreti applicativi in materia, esame delle diverse opportunità per l'assunzione di decisioni operative per la costituzione dei Fondi.

PARTE NORMATIVA

Si richiede una rivisitazione in merito a:
· verifica delle qualifiche
· rispondenza classificazione
· definizione di specifici profili professionali.

Per definire le professionalità in Azienda e realizzare un loro più corretto inquadramento.

Tipologie di contratti di lavoro

Identificazione delle Tipologie dei contratti di lavoro in rapporto all'organizzazione aziendale e dei profili professionali. Misure, modalità e rapporto nell'utilizzo delle varie tipologie.

Turni e nastri orari

Si richiede la:
· definizione della distribuzione degli orari nella giornata, settimana, mese;
· definizione numero massimo di turni giornalieri utilizzabili dal singolo lavoratore rapportati alla organizzazione del lavoro;
· programmazione quindicinale dei turni lavorativi.

Altri trattamenti aziendali

a) Libretto sanitario - Permessi retribuiti per il rinnovo del libretto sanitario e pagamento del relativo costo.
b) Rimborso del certificato di rientro.
c) Uniformare il trattamento economico di malattia ed infortuni.
d) Omogeneizzazione del ticket mensa o pasto.
e) Mobilità su piazza - Regolamentazione e indennizzo.

PARTE ECONOMICA

a) Indennità per qualifiche non inquadrabili nei livelli di classificazione del vigente CCNL Turismo o a fronte di mansioni promiscue.

b) Indennità di turno.

c) Salario variabile cosi come definito dall'accordo interconfederale 23 luglio 1993.