



FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

Segreterie Nazionali

Piattaforma per il rinnovo della contrattazione integrativa Chef Express

PREMESSE

Chef Express è cambiata radicalmente negli ultimi anni affermandosi come una delle principali realtà della ristorazione in concessione in Italia.

Gli anni difficili della crisi hanno visto l'azienda rispondere con forte aggressività sul mercato delle concessioni aumentando le proprie quote e costruendo alcuni importanti primati, come quello raggiunto nel segmento delle stazioni ferroviarie.

Se questa politica espansiva ha avuto successo in termini commerciali, a esserne penalizzate sono state le relazioni sindacali e, soprattutto, le condizioni di lavoro, che sono andate via via peggiorando, con momenti di notevole tensione e problematiche che rimangono tutt'oggi aperte.

Filcams, Fisascat e Uiltucs intendono, con la presente piattaforma, riportare nell'alveo della contrattazione di secondo livello il confronto finalizzato all'analisi e alla risoluzione delle criticità, con l'obiettivo di produrre significativi e tangibili miglioramenti nella vita delle persone che lavorano per Chef Express.

SFERA DI APPLICAZIONE

La contrattazione di secondo livello coinvolge ad oggi il canale autostradale e pochi aeroporti e stazioni.

Chiediamo ampliare la sfera di applicazione della contrattazione integrativa alle realtà e ai marchi oggi esclusi, prevedendo soluzioni specifiche e percorsi di adeguamento utili a uniformare le condizioni di lavoro e a migliorare gli standard normativi e retributivi in tutte le realtà Chef Express.

DIRITTI DI INFORMAZIONE E RELAZIONI SINDACALI

Chiediamo di confermare quanto previsto dagli accordi precedenti in materia di relazioni sindacali.

Date le dimensioni raggiunte dall'azienda chiediamo di istituire un coordinamento nazionale dei delegati con un monte ore di permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli utili per l'attività sindacale nel punto vendita.

FLESSIBILITA' ORARIA E BANCA ORE

Come preconditione a qualsiasi intesa sulla flessibilità l'azienda deve regolarizzare definitivamente la posizione contrattuale dei part time riconoscendo tutte le previsioni della normativa in materia di definizione e collocazione dell'orario di lavoro.

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.

Chiediamo di verificare l'efficacia e la diffusione degli accordi territoriali in materia e di modificare l'impianto condiviso al fine di aumentare i riconoscimenti economici legati alla richiesta di flessibilità.

Soluzioni relative alla flessibilità oraria andranno individuate ad hoc per i settori oggi scoperti dalla contrattazione collettiva.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA E LAVORO

L'organizzazione del lavoro resta un elemento problematico nonostante gli impegni sottoscritti nei precedenti accordi.

La normativa aziendale riguardante la programmazione degli orari, delle ferie e dei riposi deve essere rafforzata. Riteniamo inoltre vi siano le condizioni per riconoscere l'utilizzo delle ROL su iniziativa del lavoratore.

Chiediamo di confermare ed estendere le misure a sostegno della maternità già previste dalla contrattazione esistente e di rafforzarle attraverso un aumento delle percentuali dei part time post-partum.

Chiediamo inoltre di inserire un impegno dell'azienda a garantire almeno una domenica libera al mese per ciascun lavoratore.

Va regolamentato il tema del tempo dedicato alle operazioni di cassa, che non può essere svolto al di fuori dell'orario di lavoro come oggi accade.

Serve anche migliorare la trasparenza nel rapporto lavoratore azienda, ad esempio inserendo le timbrature in allegato alla busta paga, in modo da verificare con immediatezza eventuali difformità.

ORGANICI, PROFESSIONALITA', FORMAZIONE E OPPORTUNITA'

In questi anni sono stati numerosi i problemi legati a tarature, a nostro avviso molto restrittive, della dimensione degli organici dei punti vendita, con forti ricadute in termini di stress e di carichi di lavoro, ma anche con azioni che hanno pesato sui dipendenti, come i trasferimenti coatti o e la sottoscrizione forzata di novazioni dei contratti di lavoro individuali, in particolare in occasione dell'acquisizione di punti vendita in concessione da altri operatori.

Inoltre negli ultimi anni Chef Express sta intensificando il suo impegno nella formazione del personale interno anche allo scopo di promuoverne la crescita, ma spesso tale formazione risulta inadeguata e gli inquadramenti a nostro avviso non adeguati e partendo da percorsi fortemente precarizzanti.

Crediamo che tali criticità possano essere ricondotte a una discussione in ordine alla definizione di una classificazione del personale che prenda le mosse dal modello organizzativo di Chef Express e sia coerente con le previsioni del CCNL. Da tale impostazione vogliamo far derivare un approfondimento riguardo condizioni di ingresso (tipologia contrattuale, livello di inquadramento) e di progressione al fine di aumentare la trasparenza e prevenire distorsioni.

Rivendichiamo la costituzione di una commissione sugli organici utile a comprendere le dinamiche occupazionali dei punti vendita e a favorire percorsi di stabilizzazione e miglioramento qualitativo delle condizioni complessive di lavoro.

Chiediamo infine di intensificare le azioni formative rivolte alla generalità delle professionalità presenti in azienda, in particolare nei confronti dei nuovi assunti.

INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITA' DEL SERVIZIO

L'azienda ha in questi anni sviluppato sistemi di controllo della qualità che generano situazioni di stress e costante preoccupazione tra i dipendenti. I ritmi di lavoro, in contesti di organico molto limitato, sono tali che spesso il lavoratore si vede costretto a sacrificare il livello di servizio o a svolgere in grande velocità le operazioni di cassa, incorrendo in errori. L'utilizzo del Mystery Client e delle contestazioni sistematiche, che scaricano tutte le disfunzionalità derivanti dall'organizzazione del lavoro sul singolo operatore, vanno fermate e ripensate con lo scopo di incentivare e migliorare il servizio, anche in chiave premiante. La politica "semi-poliziesca" che ha caratterizzato questi anni deve lasciare il passo a un approccio orientato alla valorizzazione dei comportamenti virtuosi e al miglioramento del servizio.

Infine l'ingresso di nuove tecnologie deve essere sempre svolto nel rispetto della normativa in materia di privacy ed escludendo in ogni caso il controllo a distanza.

ORARIO NOTTURNO

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

Ribadiamo la necessità di individuare soluzioni atte a superare la problematica del lavoro notturno in solitaria.

MALATTIA

Si chiede il mantenimento delle condizioni esistenti e la loro estensione ai lavoratori degli altri canali.

VITTO E VESTIZIONE

Si chiede la conferma di quanto previsto nella contrattazione integrativa vigente che, tra l'altro, non prevede trattenute a carico del lavoratore. Parimenti si chiede la conferma delle misure previste in materia di divisa aziendale. Si chiede inoltre di estendere tali soluzioni, con necessarie modifiche legate al contesto, anche agli altri settori/marchi.

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 tale percorsi.

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 2006 e 2012 dando seguito agli impegni ivi contenuti in materia di costituzione del coordinamento dei delegati e sul rafforzamento della formazione.

PREMIO DI RISULTATO

Fermo restando la necessità di un aumento generalizzato delle retribuzioni e la conferma degli elementi economici derivanti dalla contrattazione collettiva, chiediamo di realizzare un modello di premio risultato valevole per tutti i lavoratori Chef Express.

WELFARE E BILATERALITA'

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.

Chiediamo che l'azienda riconosca il rimborso totale del parcheggio per chi lavora in scali aeroportuali ove non esistano parcheggi gratuiti per i dipendenti.

Chiediamo che l'azienda si faccia carico del pedaggio autostradale per i lavoratori delle aree di servizio.

Non è più rinviabile la regolarizzazione della posizione aziendale rispetto ai mancati versamenti al sistema della bilateralità contrattuale, al fine di garantire l'accesso ai lavoratori ai servizi e alle tutele dallo stesso garantite, a partire dal sostegno al reddito.

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UILTuCS

Bologna, 15 maggio 2019