

**IPOTESI DI ACCORDO**  
**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE**  
**PER I DIPENDENTI DI MCDONALD'S ITALIA SRL**

Oggi 21 ottobre 2025, a Roma presso il Centro Congresso Cavour si sono incontrate le Parti:

- **McDonald's Italia Srl**, con sede legale ad Assago in Via del Bosco Rinnovato e unità produttive/ristoranti diffusamente presenti sul territorio nazionale, qui rappresentata dalla Responsabile HR Valentina Foasa e da Stefano Fontana e Giuliano Niedda del reparto HR, assistita dai Consulenti del Lavoro Massimo Brisciani e Maria Castiglione Minischetti dello Studio Brisciani & Partners (di seguito anche "MCD" o l'"Azienda")

E

- **l'Organizzazione Sindacale Nazionale**
  - **Federazione Nazionale UGL TERZIARIO** in persona di Giulio Luigi De Mitrì Pugno e Silvia Olivari

con le relative rappresentanze territoriali ed aziendali nelle persone dei soggetti firmatari del presente verbale, per finalizzare le trattative intercorse e addivenire alla sottoscrizione di un'ipotesi di accordo integrativo aziendale.

A tal fine,

**PREMESSO CHE**

- MCD opera nel settore della ristorazione fast food con circa 3.600 dipendenti distribuiti su tutto il territorio nazionale;
- L'Azienda applica ai rapporti di lavoro il CCNL Pubblici Esercizi FIPE;
- il mercato della ristorazione è caratterizzato da un'organizzazione del lavoro dinamica e flessibile che deve sapersi adattare alle esigenze della clientela e alle mutevoli condizioni di mercato, nonché da un'elevata professionalità del personale dipendente e, infine, dal costante adeguamento e modernizzazione dei *format* commerciali con importanti e costanti investimenti sul territorio nazionale;
- in tale contesto le Parti ritengono un valore fondamentale il mantenimento di corrette e moderne relazioni sindacali, finalizzate al coinvolgimento di tutte le lavoratrici e lavoratori, patrimonio umano e professionale dell'Azienda;
- le Parti sono consapevoli degli impegni che andranno ad assumere con la stipula della presente intesa, dandosi reciprocamente atto della volontà di mantenere un modello di relazioni sindacali improntate al reciproco rispetto ed al riconoscimento del ruolo dei soggetti firmatari.

Tutto ciò premesso, le Parti hanno raggiunto la seguente

**IPOTESI DI ACCORDO**

Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

**AMBITO DI APPLICAZIONE**

*[Handwritten signatures and initials]*

Handwritten signatures and initials are present below the text, including a large signature on the left, and several sets of initials: "HVR", "RI", "A", "ES", "So", "MB", "MCDM", and "1".

### 1.1. Livello aziendale di contrattazione

Le Parti con il presente accordo hanno inteso dare attuazione a quanto previsto dal CCNL Pubblici Esercizi in materia di contrattazione di secondo livello, come strumento utile al raggiungimento di obiettivi condivisi.

Il presente Accordo avrà validità per i dipendenti di MCD operanti in tutti i ristoranti sul territorio nazionale.

### 1.2. Servizi appaltati

L'Azienda si impegna a vigilare sull'applicazione da parte delle aziende appaltatrici di servizi ai propri dipendenti dei contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle associazioni sindacali comparativamente e maggiormente rappresentative sul piano nazionale per la categoria di riferimento delle singole attività tipiche, in ottemperanza alle disposizioni in materia di appalti dell'art. 29, D.Lgs. 276/2003.

## **2. RELAZIONI SINDACALI**

### 2.1. Sistema di relazioni sindacali

Le Parti, ferme restando le reciproche autonomie, intendono mantenere e sviluppare un sistema di relazioni sindacali improntate alla reciproca correttezza e trasparenza, con la precisa finalità di instaurare un dialogo ed un confronto utili a favorire la comprensione e l'individuazione delle soluzioni più idonee alle problematiche dell'Azienda e del suo personale e che consenta di conseguire obiettivi comuni in termini di efficienza, soddisfazione del personale dipendente e dei clienti.

### 2.2. Incontri informativi

Le Parti intendono valorizzare i diritti d'informazione previsti dal CCNL e, in tale prospettiva, si impegnano ad incontrarsi due volte l'anno a livello nazionale, ordinariamente con cadenza semestrale, per lo scambio di informazioni sull'andamento aziendale, con particolare riferimento a:

- investimenti e piani di sviluppo,
- formazione professionale,
- andamento dell'occupazione,
- organizzazione del lavoro,
- ambiente e sicurezza,
- informazioni su tematiche afferenti alla parità di genere.

A livello locale saranno, altresì, previsti incontri tra le articolazioni territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e/o unitamente alle rispettive rappresentanze sindacali ove presenti, a richiesta di una delle Parti.

*[Handwritten signatures and initials]*

FAA \* [Signature] HVR [Signature] [Signature] RI [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

### 2.3. Assemblea sindacale

Ferma restando l'autonomia delle organizzazioni sindacali nella convocazione delle assemblee, tenuto conto dell'esigenza di garantire la regolare funzionalità dei ristoranti, in considerazione delle loro finalità ricettive e di pubblica utilità, nonché di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e il servizio di vendita al pubblico, le Parti concordano che, se le stesse si svolgeranno in un'unica sessione dalle ore 9.30 alle ore 11.00 oppure dalle ore 16.00 alle ore 17.30, l'Azienda si impegna a riconoscere ai lavoratori, che al di fuori del loro turno di lavoro partecipino in presenza alle assemblee sindacali organizzate in tali fasce orarie, la normale retribuzione oraria. Detto trattamento economico è riconosciuto nei limiti di 4 ore annue, da computare in ogni caso dal monte ore annuo previsto dal CCNL.

### 2.4. Ristoranti che occupano fino a 15 dipendenti

Le Parti si danno atto che i ristoranti di MCD attualmente occupano più di 15 dipendenti con piena applicazione delle tutele del Titolo III dello Statuto dei Lavoratori. Tuttavia, qualora in futuro si prospettasse la necessità di mercato di realizzare format di ristorazione che occupino fino a 15 dipendenti, esse si impegnano ad incontrarsi per individuare adeguate forme di partecipazione sindacale dei lavoratori.

## 3. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

### 3.1. Turni e orario di lavoro

La ristorazione fast food si caratterizza per la non completa prevedibilità dei flussi di clientela e, conseguentemente, per un'organizzazione del lavoro dinamica che tuttavia deve consentire ai lavoratori un'adeguata conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Fermo restando quanto previsto dalla legge e dai contratti individuali, la programmazione dell'orario di lavoro sarà distribuita su 5 o 6 giorni alla settimana in base alle specificità dei singoli ristoranti, privilegiando il turno unico compatibilmente con le esigenze organizzative.

Fermo restando quanto previsto dalla legge e dai contratti individuali, l'Azienda si impegna a tendere verso la programmazione dei turni di lavoro di norma di 3 settimane.

L'azienda si impegna, altresì, a valutare ed accogliere le richieste di cambio turno avanzate dal singolo lavoratore ove compatibili con le esigenze organizzative del ristorante.

### 3.2. Permessi per studenti lavoratori

Fermo restando quanto previsto dalla legge e dal CCNL, in considerazione dell'elevata presenza di studenti lavoratori nel proprio organico, l'Azienda riconosce al lavoratore iscritto a regolari corsi di studio finalizzati al rilascio di titoli riconosciuti dall'ordinamento la possibilità di richiedere un

*[Handwritten signatures and initials]*

14

15

3

permesso non retribuito per tirocinio formativo, della durata massima di un mese, da fruire in modo continuativo.

Il permesso può essere richiesto una sola volta nel corso della vita lavorativa. Fatte salve le compatibilità organizzative del singolo ristorante che consentano condizioni più favorevoli, le richieste saranno accolte nel limite del 2% del personale in forza nel ristorante per ciascun trimestre, con arrotondamento della frazione all'unità superiore; sarà rispettato l'ordine cronologico della domanda.

L'azienda accoglierà la richiesta del lavoratore di fruire di una giornata di permesso il giorno antecedente l'esame universitario per agevolare la relativa preparazione, attingendo dal proprio monte ore di permessi ROL, nel rispetto di un preavviso di almeno una settimana.

### 3.3. Aspettative per esigenze di assistenza ai familiari (care giver)

Ferma restando la norma vigente in materia, le Parti concordano che, al fine di favorire le esigenze di cura di familiari disabili o affetti da patologie gravi o ingravescenti certificate, l'Azienda riconosce al lavoratore la possibilità di richiedere un permesso non retribuito della durata massima di un mese, da fruire in modo continuativo. I familiari sono quelli indicati all'art. 12 del TUIR, compresi gli uniti civilmente.

Il permesso può essere richiesto una sola volta nel corso della vita lavorativa e limitatamente ad un solo lavoratore nel trimestre in ciascuna unità produttiva. Sarà rispettato l'ordine cronologico della domanda. Compatibilmente con le esigenze organizzative del ristorante un'eventuale seconda richiesta nell'arco della vita lavorativa sarà oggetto di valutazione.

### 3.4. Part-time

L'Azienda conferma l'impegno ad assumere i lavoratori prevalentemente con contratto a tempo indeterminato, anche in apprendistato, secondo le attuali prassi aziendali.

L'Azienda si impegna ad accogliere le richieste individuali di trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time temporaneo fino a sei mesi avanzate dalle lavoratrici in maternità al termine dei congedi di legge.

L'indennità commessa alla sottoscrizione della clausola elastica pari ad euro 120,00 di cui all'art. 83 del CCNL è elevata ad euro 140,00.

### 3.5. Consolidamento dell'orario di lavoro

Le Parti concordano che il consolidamento del maggior orario di lavoro debba avvenire, a domanda del singolo lavoratore, sulla base dei seguenti criteri oggettivi:

- ricorrenza e non episodicità del ricorso al lavoro supplementare nell'arco degli ultimi 24 mesi.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including: *AS*, *HUS*, *MAA*, *R*, *Q*, *ABF*, *IB*, *4*, *Seit*, and *G*.



## 6. CONCILIAZIONE VITA LAVORO E WELFARE AZIENDALE

### 6.1. Congedi parentali

Le norme vigenti in materia di congedo parentale (ex astensione facoltativa) si applicano secondo le modalità previste dalla normativa nazionale.

Per i mesi nei quali l'indennità INPS è pari al 30% l'Azienda si impegna ad integrare per un massimo di 3 mesi il trattamento economico del congedo parentale facoltativo fino al raggiungimento del 50% della retribuzione in caso di utilizzo continuativo da parte della lavoratrice o del lavoratore dell'intero periodo di astensione facoltativa.

È inoltre riconosciuto al padre lavoratore un congedo retribuito di un giorno, aggiuntivo a quelli stabiliti dalla legge, da fruire con le stesse modalità e alle stesse condizioni.

### 6.2. Congedi per l'inserimento figli al nido e alla scuola materna

Nell'ambito della "conciliazione dei tempi di vita e lavoro" l'Azienda riconosce ai lavoratori il diritto ad usufruire a domanda fino a un massimo di 10 giorni complessivi di permesso retribuito attingendo dal monte ore individuale di ROI e di ex-festività per l'inserimento dei figli all'asilo nido e alla scuola materna. Nel caso in cui fossero esauriti i predetti permessi saranno riconosciuti fino a 10 giorni di permesso non retribuito per la medesima finalità, per ciascun figlio per il primo anno dell'asilo nido e della scuola materna.

### 6.3. Banca ore solidale

A norma dell'art. 24 del D.lgs. 14 settembre 2015, n.151, le Parti riconoscono l'impresa come comunità solidale di persone la cui coesione si alimenta anche attraverso il sostegno dei lavoratori ai colleghi mediante cessione di tempo retribuito, quando essi debbano affrontare situazioni di grave necessità (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i figli non più minori che necessitano di cure costanti, anche per altre situazioni di grave necessità).

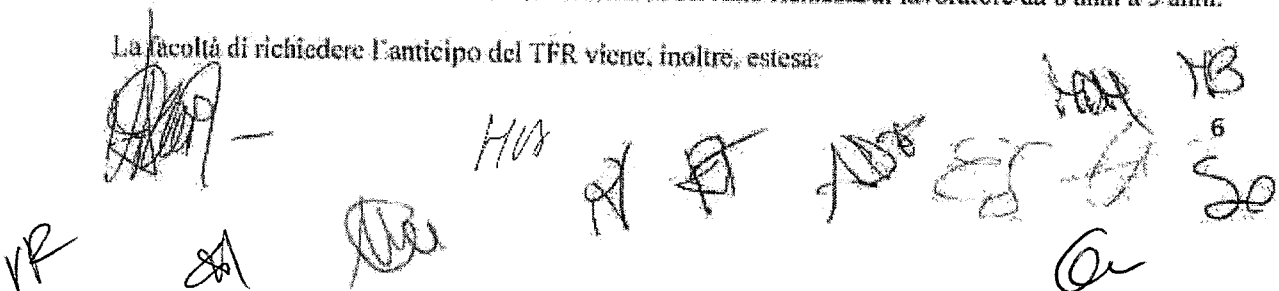
La banca delle ore solidale può essere attivata per un massimo di 30 giorni per ciascuna istanza, con possibilità di rinnovo su valutazione del caso specifico.

L'Azienda si impegna a contribuire alla banca ore solidale con un'integrazione di ore pari al 10% del monte ore ceduto entro il limite corrispondente al valore lordo di euro 500,00.

### 6.4. Anticipi TFR

L'Azienda conferma la disponibilità a valutare le richieste di anticipo del TFR secondo criteri di equità e sulla base di motivazioni documentate nelle ipotesi e alle condizioni stabilite dalla legge e dal CCNL, con riduzione dell'anzianità minima di servizio richiesta al lavoratore da 8 anni a 5 anni.

La facoltà di richiedere l'anticipo del TFR viene, inoltre, estesa:

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible as initials like 'VR', 'SA', 'MO', 'A', 'A', 'A', 'S', 'B', 'S', and 'Q'. Others are more stylized or scribbled.

- per le esigenze debitamente documentate, ulteriori rispetto a quelle previste dalla legge e dal CCNL, di superamento di difficoltà economiche di natura abitativa, di ristrutturazione urgente della prima casa, di acquisto del veicolo;
- per esigenze, comprese quelle sopra indicate, riferite ai figli e ai genitori dei lavoratori.

Le richieste di anticipo TFR saranno accolte da parte dell'Azienda nella misura massima e nel limite percentuale di legge.

#### **6.5. Misura economica di sostegno**

L'Azienda si impegna a erogare per ciascuna annualità 2026-2027-2028 una forma di welfare aziendale di tipo economico, mediante il riconoscimento di un buono spesa annuale di euro 150,00 (euro centocinquanta/00) pro capite a favore di ciascun lavoratore che abbia maturato in ciascuna annualità almeno sei mesi di anzianità di servizio e sia in forza nel mese di novembre di prevista erogazione.

Resta inteso che la predetta misura assorbe e sostituisce quanto previsto all'art. 13, comma 10 e seguenti del CCNL fino alla sua scadenza.

#### **6.6. Benessere dei lavoratori**

L'Azienda conferma il mantenimento dei servizi già attivi di assistenza psicologica e per il benessere rivolti a tutti i dipendenti.

### **7. MALATTIA E INFORTUNIO: PERIODO DI COMPORTO**

L'Azienda si impegna a comunicare al lavoratore, con un preavviso di almeno 30 giorni di calendario, l'imminente esaurimento del periodo di comporto di cui all'art. 194 e seguenti del CCNL vigente.

L'Azienda si impegna ad estendere, a domanda, il periodo di aspettativa che il lavoratore può richiedere al termine del periodo protetto di malattia e infortunio per i lavoratori affetti da gravi patologie oncologiche o da patologie ingravescenti, nonché per i lavoratori con disabilità assunti in applicazione della L. 68/1999 di ulteriori 30 giorni rispetto alle previsioni del CCNL. Ai fini dell'estensione del periodo di comporto il lavoratore dovrà produrre idonea documentazione medica specialistica attestante la patologia.

### **8. PARI OPPORTUNITÀ**

In attuazione dei principi fissati dalla Costituzione Italiana e da quanto previsto dal Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198 del 2006), le Parti nel rispetto delle diverse prerogative e responsabilità, confermano:

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are approximately 10-12 distinct signatures, some appearing to be initials or short names. The signatures are scattered across the width of the page, with some overlapping.

- a) di improntare le proprie azioni a rendere effettiva la parità tra uomini e donne e, più in generale, l'equità tra generi quali valori primari da perseguire in ogni ambito della vita aziendale e fondamento della gestione delle risorse umane;
- b) la volontà di attuare le azioni necessarie a prevenire ogni distinzione, esclusione, limitazione o discriminazione diretta o indiretta fondata sull'età, sul genere, sulla razza, sulla cultura, sul credo religioso, sull'orientamento affettivo-sessuale e sulla diversità fisica;
- c) l'impegno per la promozione di un ambiente di lavoro inclusivo che valorizzi la diversità;
- d) l'impegno a proseguire nel percorso intrapreso per favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro ed i servizi a favore delle famiglie, rappresentando azioni concrete di sostegno alle pari opportunità.

## 9. TUTELE DI GENERE – CONGEDO RETRIBUITO PER LE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Le Parti sostengono fermamente le campagne contro la violenza di genere e contro la violenza sull'orientamento sessuale in genere, riconoscendo l'importanza della tutela e del supporto alle vittime.

A tal fine l'Azienda si impegna a garantire:

- la massima protezione possibile alle lavoratrici e ai lavoratori che presentano denunce per molestie o abusi all'interno del posto di lavoro, munite di apposito provvedimento di tutela;
- la copertura economica integrale del congedo previsto dalla legge e di quello stabilito dal CCNL;
- il ricollocamento della lavoratrice o del lavoratore vittima di violenza di genere accertata, che lo richieda: su altri ristoranti di proprietà dell'Azienda presenti sul territorio nazionale;
- un contributo economico per le spese di trasferimento debitamente documentate (quali quelle di trasloco, viaggio per sé e per i familiari, differenza di canone d'affitto) nel limite complessivo di euro 3.000,00 (euro tremila/00) nel corso dell'intero rapporto di lavoro.

## 10. PREMIO DI RISULTATO

Su richiesta delle organizzazioni sindacali l'Azienda conferma la propria disponibilità a discutere un premio di risultato secondo i criteri indicati dal CCNL in sede di rinnovo del presente accordo integrativo.

## 11. DECORRENZA E DURATA

La validità e l'efficacia della presente ipotesi di accordo sono subordinate all'approvazione da parte delle assemblee dei lavoratori. In caso di esito positivo il presente accordo ha decorrenza ed efficacia dalla data di sottoscrizione e i relativi effetti decorreranno dal 1.01.2026 e scadranno il 31.12.2028, con durata di 3 anni.

Ai fini del rinnovo le OO.SS. presenteranno la piattaforma in tempo utile, e comunque almeno sei mesi prima della scadenza del contratto, per consentire l'apertura delle trattative secondo le vigenti norme del CCNL e degli Accordi Interconfederali

**NOTA A VERBALE**

L'Azienda, quale franchisor, si impegna a promuovere la conoscenza del presente contratto integrativo nella rete italiana McDonald's.

I Licenziatari McDonald's che, ferma restando la loro autonomia imprenditoriale, decidano di sottoscrivere per adesione il presente accordo, manifesteranno la loro volontà mediante comunicazione formale da inviare alle Parti stipulanti, tenuto conto che le eventuali misure economiche collettive di miglior favore già in atto nelle rispettive aziende sono fatte salve e assorbono fino a concorrenza quelle previste nella presente intesa. In particolare, costituisce a tal fine condizione economica di miglior favore la mancata trattenuta della quota mensa.

Letto, Confermato e Sottoscritto

**MCDONALD'S ITALIA SRL**

*Valentina*

*[Signature]*

**Federazione Nazionale UGL TERZIARIO**

*[Signature]*

*[Signature]*

*Maria Rosa*

**LE RISPETTIVE RSA**

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*