FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

Segreterie Nazionali

IPOTESI DI PIATTAFORMA INTEGRATIVA LOTTOMATICA SPA

Premessa

L'azienda in questi anni è cresciuta molto assumendo una chiara dimensione internazionale e acquisendo un ruolo di primo piano nel mondo dei giochi a livello globale, in questo contesto il peso dell'Italia e delle attività italiane è sempre preponderante sia come fatturato che come marginalità e i tanti investimenti fatti sono frutto della capacità di generare ricchezza da parte dell'azienda. L'ultimo anno ha visto l'apertura a nuove attività nei servizi e investimenti nell'ambito dei servizi bancari, con riflessi importanti che in prospettiva potranno aumentare ulteriormente, se ben gestita la situazione, il fatturato e la marginalità.
L'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori italiani in questo quadro molto positivo che vede quest'anno come l'anno record dei risultati di Lottomatica è fondamentale sia in termini di applicazione che di professionalità, per questo riteniamo importante che il confronto sui trattamenti integrativi aziendali porti a sostenere maggiormente gli sviluppi professionali dei lavoratori e a redistribuire la marginalità generata oltre che agli azionisti, anche alle lavoratrici e ai lavoratori della società.
Per questi motivi di seguito presentiamo le richieste che come rappresentanza sindacale avanziamo alla società:

DIRITTI SINDACALI

1) Considerato il numero di riunioni e la loro estensione oraria si richiede l'introduzione di almeno 3 coordinamenti annui con pernottamento a carico dell'azienda

2) Si richiede inoltre una migliore strutturazione della comunicazione delle RSU ai dipendenti anche in considerazione dell'aumento dello smart working e del telelavoro

3) Si richiede in occasione dell'incontro annuale sull'andamento aziendale un'informativa specifica sui dati raccolti dall'azienda sui lavoratori, sul loro utilizzo, conservazione, distruzione e finalità

SVILUPPO PROFESSIONALE

1) Si ritiene importante attivare una commissione azienda/rappresentanza dei lavoratori con compiti di analisi e valutazione (oggettiva e trasparente), in riferimento al sistema premiante e all'omogeneità delle retribuzioni e delle valorizzazioni professionali all'interno degli stessi gruppi di lavoro (o comunque nelle stesse aree di professionalità);
2) Introduzione di uno strumento trasparente ed accessibile a tutti per incrementare la mobilità interna del personale (considerando anche le sedi europee ed internazionali)

3) Valutazione bidirezionale dipendente/manager nelle valutazioni sui sistemi premianti

ORARIO DI LAVORO

1) Si richiede la diminuzione dell'orario settimanale e l'introduzione della flessibilità oraria con recupero settimanale (garantendo le ore totali ed i 5 giorni di presenza), con ingresso nella fascia 07:30/09:30

2) In caso di esaurimento degli 024, utilizzare i permessi retribuiti per le ex festività con le stesse modalità degli 024

BANCA ORE

1) Si richiede l'utilizzo a minuti come ROL/ROA o in alternativa con frazioni di 15 minuti e l'introduzione della Banca ore etica. Nello specifico la possibilità, su base volontaria, di donare parte o la totalità delle ore di permesso a disposizione ad un collega che per motivi gravi documentati ne abbia bisogno per sé e per assistere un parente fino al II° grado di parentela (attraverso le ferie e i permessi per i 7 e 8 livelli)

TICKET

1) Si richiede il consolidamento della parte già soggetta ai fini fiscali e contributivi e la rivalutazione del ticket

SMART WORKING

1) Dopo la sperimentazione avviata nel precedente integrativo si richiede l'estensione dello smart working

TELELAVORO

1) Si richiede l'estensione, secondo i criteri attuali, del telelavoro e la possibilità di fruirne anche Legge 104 per l'assistenza ai familiari

PERMESSI

1) Si richiede un numero congruo di permessi retribuiti all'anno per malattia bambino, per figli di età compresa tra i 3 e i 14 anni

2) Si richiede il riconoscimento delle 18 ore di permesso per l'inserimento all'asilo anche per chi assiste familiari o conviventi con problemi di salute (parentela di 1° grado e alle convivenze "more uxorio")

SICUREZZA SUL LAVORO

1) Si richiede un incremento delle ore di formazione e di permesso per gli RSL e l'istituzione di un'ora di assemblea per discutere dei temi della sicurezza con i lavoratori

VISITE MEDICHE

1) Si richiede l'aumento del Montante ore x visite specialistiche, delle procedure e agibilità per fruirne

INDENNITA'

1) Aumento del 15% di tutte le indennità (sia per i CEZ che per le altre sedi compresa Santa Palomba) e dei gettoni

2) Riconoscimento economico per l'uscita dall'H24 così ripartito:
45 anni con 5 anni di anzianità riconoscimento non assorbibile del 45%
50 anni con 10 anni di anzianità riconoscimento non assorbibile del 65%.

3) Introduzione piè di lista per le trasferte all'estero anche per gli impiegati.

PART-TIME

1) Fino all'85 % dell'orario

2) Fino al 15% della forza lavoro

3) A tempo determinato fino a 60 mesi

REPERIBILITA'

1) Orario di inizio intervento per aver diritto al riposo Fisiologico dalle 00:00 (per intervento da remoto)

PARI OPPORTUNITA'

1) costituzione di una Commissione paritetica

ASSISTENZA SANITARIA

1) Estensione del piano assicurativo previdenziale anche a chi va in pensione per un periodo di almeno 5 anni, inclusi i colleghi che usufruiscono dell'istituto dell'isopensione (a carico del lavoratore).

PREVIDENZA COMPLEMENTARE E TFR

1) Aumentare al 3.5% il versamento al fondo a carico dell'Azienda e introdurre la possibilità di richiedere l'anticipo del TFR accantonato a livello aziendale in analogia con i fondi di previdenza complementare (senza presentazione di alcuna documentazione fino al 35%)

WELFARE

1) Estendere il contributo previsto per gli asili nido anche per la scuola elementare e per i centri estivi

2) Introdurre la possibilità di riscattare la laurea a carico dell'azienda

EASYWELFARE

1) Si richiede l'introduzione di una commissione azienda/rappresentanza sindacale per ridefinire il welfare aziendale e aumentare le opportunità all'interno del portale

2) Si richiede l'introduzione di più fasce di trasformazione nella scelta di destinazione del premio di risultato

FORMAZIONE

1) Si richiede un maggiore coinvolgimento delle RSU sulla Formazione e sulla sua programmazione al fine di garantire a tutti i lavoratori questo diritto. Nello stesso tempo si richiede l'introduzione di una quota di ore per la presentazione dei corsi anche da parte delle RSU

RETRIBUZIONE

1) Oltre al PDR, nel periodo di erogazione MBO, si richiede un riconoscimento economico a tutti i dipendenti, legato all'andamento dei risultati aziendali (con parametri da individuare su tre fasce) così distribuito:

- 1.000 €, 1.500 € e 2.000 €

Fisascat CISL e UILTuCS

Roma, 18 maggio 2021