IPOTESI D'ACCORDO

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE HOLDING DEI GIOCHI S.p.A.

Il giorno 22 ottobre 2001 in Milano, presso la sede dell'Unione del Commercio, del Turismo e dei Servizi si sono incontrati:

per la Holding Dei Giochi S.p.A.	Fabio Biraghi e Gaetano Losapio
per l'Unione del Commercio di Milano	Emanuela Cambrini
per la Filcams-Cgil	Piero Marconi, Cristiani e RaffaeleD'Aronzo
per la Fisascat-Cisl	Daniela Rondinelli, Stefano Galli e Claudio Lisa
per la Uiltucs-Uil	Caterina Fulciniti, Bruno Pilo e Gregorio
la R.S.A.	Fabbri, Fusini,Perria, Fatone, Messere

per la sottoscrizione del Contratto Integrativo Aziendale.

Premessa

Le Parti, coerentemente con quanto stabilito dal protocollo del 23 luglio 1993 e dal CCNL di categoria e ferme restando le rispettive autonomie e prerogative proprie dell'Azienda e delle OO.SS., nello stipulare il primo Contratto Integrativo Aziendale per i dipendenti della Holding dei Giochi S.p.A , concordano di instaurare un sistema di relazioni sindacali, coerentemente con quanto previsto dalla direttiva U.E adottata dal Consiglio dei Ministri il 22.9.94, relativa alla costituzione dei C.A.E., basato sul confronto, col fine di favorire soluzioni condivise.

Le Parti convengono quindi che il sistema di relazioni sindacali sia strutturato come segue:

Art. 1- Diritti di Informazione

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre successivo alla chiusura dei bilanci, la direzione dell'Azienda, le OO.SS. Nazionali, le OO.SS. territoriali e il Coordinamento Nazionale delle Rappresentanze Sindacali, si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto sulle tematiche previste dal CCNL.

Nel corso di tale incontro, o anche al di fuori della scadenza sopra indicata nel caso si presentassero fatti o eventi nuovi e rilevanti, l'Azienda fornirà le seguenti informazioni preventive e consuntive:

- andamento economico dell'azienda supportato dai dati di bilancio;
- prospettive di sviluppo, investimenti per nuove presenze, acquisizioni e/o diversificazioni sul mercato, investimenti per innovazioni tecnologiche, eventuali mutamenti dell'assetto organizzativo societario;
- progetti di riorganizzazione,ristrutturazione,terziarizzazione,interventi di cessione, appalti, cogestione degli spazi commerciali e tutto quanto comporti modifiche inerenti l'organizzazione del lavoro che possa incidere sui livelli occupazionali;
- dati sugli organici, loro composizione quantitativa e qualitativa, inquadramenti professionali;
- mercato del lavoro tipologie contratti e loro utilizzo;
- ore di lavoro straordinario e supplementare;
- politiche degli orari;
- formazione e programmi formativi.
- applicazione delle norme relative, alla tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori anche in riferimento all'ambiente e sicurezza di cui alla legge 626/94.
- attuazione legge 125/91, politiche per le pari opportunità;

Con riferimento alle materie di cui sopra e su richiesta di una delle due parti, resta demandato a livello decentrato (territoriale e/o aziendale), il confronto sindacale inerente la gestione sul territorio e più specificatamente nelle singole aree aziendali degli impatti relativi alla informazione .

Sono demandate altresì alla contrattazione a livello decentrato le materie ed i problemi relativi alle tematiche connesse con l'organizzazione del lavoro in generale (ad esempio quanto previsto ai punti a,b e c del successivo art.5).

Le parti confermano che il sopracitato sistema di relazioni sindacali a livello decentrato è orientato a privilegiare il confronto, lo scambio di informazioni e la ricerca di soluzioni condivise, atte a risolvere i problemi. Pertanto in caso di comportamenti non coerenti con tale metodo di confronto, le parti si impegnano ad incontrarsi a livello nazionale per ricercare congiuntamente le soluzioni più idonee.

Art. 2 Modello e funzionamento delle relazioni sindacali

Tenuto conto dell'articolata presenza organizzativa della Società sul territorio, nonché della particolare variabilità della consistenza numerica delle sue strutture territoriali, le Parti, al fine di avviare un compiuto sistema di relazioni sindacali funzionale alle esigenze, concordano che le Rappresentanze Sindacali vengano costituite, nell'ambito delle dieci aree commerciali definite dalla Società, nella misura di minimo 4 per area e comunque complessivamente fino ad un massimo di 40 delegati.

Ai fini della pratica gestione del modello di relazioni sindacali come sopra definito, viene costituito il Coordinamento Nazionale delle Rappresentanze Sindacali composto da n.10 delegati che saranno individuati tenendo conto delle aree geografiche coerenti con l'articolazione aziendale.
I componenti del Coordinamento Nazionale saranno designati dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo e scelti tra i Rappresentanti Sindacali delle rispettive aree. I loro

nominativi saranno comunicati alla Direzione Aziendale entro trenta giorni dalla sottoscrizione dello stesso. Due componenti del Coordinamento seguiranno le problematiche relative alle pari opportunità.

Per l'espletamento dell'attività sindacale del Coordinamento Nazionale delle Rappresentanze Sindacali, ivi comprese le attività di cui all'art. 4, su richiesta delle OO.SS. Nazionali, verranno utilizzate 960 ore di permessi nell'arco di durata dell'accordo nazionale pari a 240 ore annue. Su richiesta delle OO.SS. nazionali, potranno essere utilizzate anticipatamente le ore di competenza dell'anno successivo. Durante l'ultimo anno di vigenza del CIA nel caso fosse stato esaurito l'intero ammontare, i componenti del coordinamento potranno utilizzare ulteriori 120 ore..

Art. 3 – Formazione

Le parti riconoscono l'importanza della formazione e dell'aggiornamento professionale dei lavoratori quale investimento sia per l'azienda che per i lavoratori stessi.
In un'ottica di sviluppo delle attività aziendali, l'azienda conferma la propria disponibilità a valorizzare la crescita professionale dei lavoratori, anche individuando percorsi formativi orientati all'apprendimento di nuovi ruoli professionali legati alla nuova organizzazione del lavoro definita. Per tali obiettivi l'azienda si impegna fin d'ora, su richiesta del Coordinamento Nazionale, a verificare la fattibilità di proposte formative da sottoporre alle istanze nazionali ed europee competenti alla erogazione e all'utilizzo dei fondi per la formazione, nonché a valutare attentamente eventuali proposte formative offerte dagli organismi bilaterali previsti contrattualmente, quali Quadrifor e gli Enti Bilaterali del terziario.

Art. 4 – Pari Opportunità

Nel riconfermare la piena applicazione della Legge 125/91, l'azienda favorirà lo sviluppo della professionalità delle lavoratrici. Al momento si può confermare un trend estremamente favorevole allo sviluppo ed alla crescita delle lavoratrici in azienda ; confermato dai valori percentuali di presenza nelle posizioni di responsabilità .
Su richiesta del Coordinamento Nazionale l'azienda si impegna a valutare specifiche iniziative in materia sia informativa che formativa sulle norme contrattuali e di legge (125/91 e 53/00).

Art. 5 - Organizzazione del lavoro

Tenuto conto della possibile diversa offerta commerciale nei vari punti vendita che potrà produrre una organizzazione del lavoro non omogena a livello nazionale, le Parti al fine di favorire la gestione a livello decentrato in tema di orario di lavoro, lavoro a tempo pieno e a tempo parziale e riequilibrio degli organici, convengono sui seguenti indirizzi/obiettivi:

(a) Orario di lavoro

A partire dal 1° novembre 2001 l'orario di lavoro per il personale full-time addetto ai punti vendita sarà di 40 ore settimanali, dal lunedì al sabato e 104 ore di permessi individuali. Per i lavoratori Part-time, ex dipendenti Toys Distribution, l'orario sarà riproporzionato alle 40 ore settimanali, dal lunedì al sabato.

(b) Utilizzo part-time

Considerata la specificità dell'attività svolta nei punti vendita , attività che vede un rapporto più orientato ad assistere la clientela e favorire la vendita , oltre alla normale attività di ordinazione e rotazione delle merci nello scaffale , le Parti concordano sull'opportunità di favoririe un impiego di rapporti di lavoro full-time rispetto a quelli part-time specie a quelli orizzontali .Pertanto constatata allo stato attuale una presenza elevata di rapporti di lavoro part-time rispetto alla finalità sopra dichiarata, le parti concordano di privilegiare, in caso di aumento di organico o di sostituzione di personale per turn-over, ove possibile e coerentemente agli aspetti professionali, la trasformazione del rapporto di lavoro part-time a full-time.

(c) Riequilibrio degli organici

Al fine di addivenire ad un corretto dimensionamento dell'organico in alcuni punti vendita rispetto ai parametri di fatturato metri quadri e regimi di orario, le parti convengono sull'opportunità di favorire, in materia di organici funzionali:

- la rimodulazione dell'orario di lavoro individuale, in applicazione degli artt. 35,35 bis e 35 ter del CCNL;
- spostamenti presso altri punti vendita all'interno dello stesso Comune o interland.

Art. 6 – Maggiorazioni per le domeniche e per le festività del periodo natalizio.

In virtù della specificità del periodo natalizio per la Società, in considerazione dell'elevata importanza di un'ottima riuscita commerciale in tale periodo che può arrivare a pesare in termini percentuali anche per un terzo del risultato globale stante l'enorme afflusso di clientela concentrata in tali giornate ed in modo particolare in quelle domenicali e festive, afflusso che porta ad un considerevole imcremento dei dipendenti con contratto a termine, le Parti convengono che le maggiorazioni di cui all'art. 60 del vigente CCNL i saranno per tutti elevate come segue:

- per l'anno 2001 45%
- per l'anno 2002 45%
- per l'anno 2003 50%
- per l'anno 2004 60%

Art. 7 – Premio di risultato

Le Parti convengono di valutare la possibilità di introdurre erogazioni variabili legate a parametri di reddittività, produttività e qualità a tal fine convengono di istituire una Commissione tecnica con lo scopo di iniziare ad approfondire e discutere eventuali parametri inerenti a tale premio futuro. La Commissione si riunirà entro il mese di febbraio 2002, per esaminare l'andamento della situazione aziendale e verificare la possibilità di dar vita ad un premio di risultato coerente ai parametri aziendali .

Art.8 - Decorrenza e durata

Il presente Contratto Integrativo Aziendale enterà in vigore dal1° novembre 2001 e avrà durata quadriennale.
Il Contratto Integrativo Aziendale si intenderà rinnovato, per la durata di cui al punto precedente, se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.

Letto, confermato e sottoscritto.

per la Holding dei Giochi S.p.A.

per l'Unione del Commercio

per la Filcams-Cgil

per la Fisascat-Cisl

per la Uiltucs-Uil

per le RSA