Ipotesi di Contratto Integrativo Aziendale Nazionale di II° Livello per i dipendenti della Holding dei Giochi S. P. A.

Addì 7 novembre 2006, in Roma, presso la sede della Confcommercio nazionale si sono incontrati i seguenti signori:

Per la società Holding dei Giochi Spa	Fabio Biraghi Ethel Morelli
Per l'Unione CTSP - Milano	Emanuela Cambrini
Per la Filcams-Cgil Per la Filcams-Milano	Piero Marconi Roberto Galbiati
Per la Fisascat-Cisl Nazionale Per Fisascat-Cisl Milano	Daniela Rondinelli Giuseppe Tognacca
Per Uiltucs-UIL Nazionale Per Uiltucs-Uil Brescia	Antonio Vargiu Roberto Maestrelli
Il Coordinamento RSA	

ed hanno stipulato il presente Accordo Aziendale Nazionale di II° Livello

Premessa

Con il presente accordo integrativo, si procede al rinnovo di quanto iniziato e stabilito nel mese di ottobre del 2001; questa premessa ha la finalità di spiegare ed approfondire le modalità operative, le fasi gestionali, le gradualità contrattuali, il clima aziendale, le politiche industriali e le logiche che hanno guidato questi anni di vigenza del primo accordo.

Nel corso del periodo di vigenza, vi è stata più di una riorganizzazione aziendale e si è continuato a ricercare il più corretto approccio al confronto sindacale.

Peraltro il sistema di "Relazioni Sindacali", instaurato a partire dall'ottobre 2001, ha consentito alle parti una concertata gestione dei vari processi di riorganizzazione aziendale e le diverse fasi gestionali di tali processi hanno impegnato le parti nella ricerca del consenso su varie tematiche, in particolare sia su quelle riconducibili al riequilibrio degli organici che su quelle dell'attuazione del nuovo modello organizzativo/commerciale di cui allo specifico "Progetto" presentato e illustrato dall'azienda negli incontri tenutosi nel primo semestre del 2006.

Pertanto, il confronto sindacale va rafforzato e consolidato senza pregiudiziali in riferimento a tutti gli strumenti possibili.

Conseguentemente il presente nuovo accordo integrativo va visto come una conferma delle relazioni in essere tra le parti e come una ulteriore tappa del percorso avviato anni fa.

Preso atto di tutto quanto sopra, nel confermare la validità delle "Premesse" al modello/ sistema di "Relazioni Sindacali" in precedenza definito, le Parti, hanno concordato, dopo un lungo confronto, sulla opportunità di un aggiornamento del contratto integrativo da integrare sia nelle parti normative che in quelle economiche.

Tutto ciò premesso, le parti hanno stipulato il presente Contratto Integrativo Aziendale Nazionale, da valere quale accordo di II° Livello, che così come di seguito formulato, rappresenterà il modello contrattuale a cui le parti faranno riferimento per la sua pratica gestione.

Art. 1 - SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Al fine di consolidare il modello/sistema di "Relazioni Sindacali" praticato in precedenza con Holding dei Giochi ed allo scopo di armonizzare l'attivazione di tale esercizio con quanto dichiarato in premessa e con quanto in materia è previsto dal vigente CCNL, le parti hanno concordato di strutturare un articolato sistema di relazioni sindacali che, senza duplicazioni di competenze, prevede, oltre al livello nazionale, un livello di confronto decentrato.
Ciò al fine di meglio rispondere alla esigenza delle varie strutture aziendali dislocate sul territorio nazionale, individuando le soluzioni più idonee e formulando soluzioni concordate che favoriscano, nel contempo, i diritti, il miglioramento delle condizioni dei lavoratori ed il raggiungimento degli imprescindibili obbiettivi produttivi ed economici dell'Azienda.

Coerentemente, tenuto conto della ubicazione territoriale delle unità lavorative, si conviene che:

A) Il livello nazionale che avrà come soggetti sindacali riconosciuti le Federazioni Nazionali di categoria firmatarie del presente Accordo, Il Coordinamento Nazionale delle strutture sindacali aziendali (RSA/ RSU) con le relative OO.SS. territoriali.
A tale livello compete la contrattazione di II° livello, le materie ad esso attribuite dal CCNL e le informazioni di rilevanza generale per l'Azienda, nonché la gestione delle materie delegate dal presente Accordo.

B) Il livello decentrato che avrà come soggetti riconosciuti le Federazioni Regionali di categoria firmatarie del presente accordo, congiuntamente alle RSA/RSU e alle OO.SS. dello/degli specifico/i territorio/i.
Sono altresì soggetti riconosciuti le Federazioni Provinciali/Comprensoriali di categoria ove nella stessa Provincia siano ubicati più di 4 unità lavorative. Allo stato attuale e salve eventuali modificazioni, si fa riferimento alle province di Verona, Brescia, Milano, Torino e Roma.

Tali soggetti opereranno congiuntamente alle RSA presenti nella Provincia/Comprensorio ed in raccordo con le loro rispettive Federazioni Regionali.
A tale livello compete la gestione delle materie delegate dal CCNL e dal presente Accordo.

ART. 2 - DIRITTI DI INFORMAZIONE E MATERIE DI CONFRONTO A LIVELLO NAZIONALE

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre successivo alla chiusura dei bilanci, la direzione dell'Azienda, le OO.SS. Nazionali, le OO.SS. Regionali/Provinciali/Comprensoriali e il Coordinamento Nazionale delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA/RSU), si incontreranno al fine 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 diversificazione sul mercato, investimenti per innovazioni tecnologiche, eventuali mutamenti dell'assetto organizzativo societario;
- Progetti di riorganizzazione ,ristrutturazione, terziarizzazione, interventi di cessione, appalti, cogestione di spazi commerciali e tutto quanto comporti modifiche inerenti l'organizzazione del lavoro e che possa incidere sui livelli occupazionali;
- Dati sugli organici, loro composizione quantitativa e qualitativa, inquadramenti professionali;
- Mercato del lavoro, tipologie delle forme di impiego e loro utilizzo;
- Ore di lavoro straordinario e supplementare;
- Politiche degli orari;
- Formazione e progetti 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 della D.Lgs 198/06, politiche per le pari opportunità;
- Attuazione del premio di risultato;

ART. 3 - DIRITTI DI INFORMAZIONE E MATERIE DI CONFRONTO A LIVELLO DECENTRATO

Con riferimento alle materie previste al precedente articolo 2, su richiesta di una delle due parti potrà essere avviato il confronto sindacale decentrato inerente la gestione sul/i territorio/i degli impatti conseguenti alle informazioni.
Sono demandate altresì alla contrattazione decentrata le materie ed i problemi riconducibili alla organizzazione del Lavoro più specificatamente tutte le tematiche relative ai singoli PDV o per le aree comprensori di VR, BS, Mi, TO e Roma, a titolo di esempio:

- Orari, turni e nastri orari
- Ferie e riposi
- Lavoro domenicale
- Utilizzo degli impianti
- Spostamenti territoriali, trasferte e trasferimenti
- Organici
- Costituzione RLS
- Rapporti con gli Enti Bilaterali Territoriali

Ai fini dell'attivazione del confronto a livello decentrato le parti hanno convenuto che i referenti a cui inviare la richiesta siano i seguenti:

per l'Azienda la Direzione Risorse Umane.
Per le OO.SS: le Sedi delle OO.SS. di cui alla lettera **B)** del precedente articolo 1

Le parti confermano che il sopracitato modello/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 locali.
Pertanto in caso di comportamenti non coerenti con tale metodo di confronto ovvero di mancato raggiungimento di un accordo sulle tematiche discusse, le parti si impegnano ad incontrarsi a livello Nazionale per ricercare congiuntamente le soluzioni più idonee.

ART. 4 - MODELLO E FUNZIONAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI

Le Parti concordano che, tenuto conto dell'articolata presenza organizzativa della Società sul territorio nonché della particolare variabilità della consistenza numerica delle sue strutture territoriali, al fine di proseguire in un compiuto sistema di relazioni sindacali, le Rappresentanze

Sindacali siano costituite nelle singole regioni e nelle province in cui sia attivato il confronto sindacale.
Complessivamente il numero di rappresentanze sindacali non potrà essere superiore a 40.

Per la richiesta di esercizio del diritto di assemblea, fermo restando quanto previsto dal CCNL in tema di monte ore disponibile, questa è di spettanza della RS e/o delle OO.SS. competenti per territorio.

4.1) Coordinamento Nazionale delle RSA/RSU

Viene confermato il Coordinamento Nazionale delle Rappresentanze Sindacali che sarà composto da n. 15 delegati.

I componenti del Coordinamento Nazionale saranno designati dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo e scelti tra i Rappresentanti Sindacali delle varie regioni. I loro nominativi saranno comunicati alla Direzione Aziendale entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente accordo e, in caso di eventuali modifiche, entro trenta giorni dalla nomina. 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. 4.2 su richiesta delle OO.SS. nazionali, verranno utilizzate 1440 ore di permessi nell'arco di durata dell'accordo nazionale pari a 360 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.

4.2) Gruppo per le Pari Opportunità

Le parti in attuazione del Dlgs 198/06 convengono di istituire il gruppo di lavoro per le pari opportunità che sarà composto da quattro rappresentanti di cui, uno designato dalla Holding dei Giochi e tre dalle OO.SS. nazionali, i cui nominativi saranno comunicati entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente contratto.

Il "Gruppo di Lavoro" potrà, in particolare, occuparsi di:

- Studiare la legislazione vigente e le esperienze in materia sia a livello Nazionale che Comunitario;
- Formulare specifici progetti di azioni positive utilizzando gli strumenti previsti dalla D.Lgs 198/06
- Seguire l'iter dei progetti sia nella fase di ammissione ai finanziamenti previsti dalla legge sopra richiamata sia nell'attuazione degli stessi.

Il "Gruppo di Lavoro", annualmente, in occasione dell'incontro di cui all'articolo 1, riferirà sull'attività svolta alle parti stipulanti il presente "Contratto"

Per l'espletamento del ruolo e dei compiti assegnati al "Gruppo di Lavoro" vengono utilizzati i permessi previsti per il coordinamento nazionale ed al termine del primo anno di lavoro del gruppo si definiranno eventuali ore ad hoc.
Ai fini della titolarità di richiesta delle ore di cui sopra questa è di spettanza delle OO.SS. Nazionali.

4.3) Modulistica e Strumenti per la comunicazione delle informazioni

Le parti convengono di realizzare una apposita modulistica con l'obiettivo di sperimentare un sistema sintetico per fornire parte delle informazioni.
Resta inteso che qualora tra le parti fossero definiti ulteriori diritti informativi strutturali si valuterà la possibilità e/o l'opportunità di ampliare ulteriormente la modulistica di cui sopra.

L'Azienda favorirà la comunicazione delle informazioni dovute e su richiesta autorizzerà l'utilizzo di fax aziendali per facilitare tale scambio di informazioni.

ART. 5 - FORMAZIONE

Le Parti riconoscono e confermano l'importanza della formazione e dell'aggiornamento professionale dei lavoratori quale investimento sia per l'azienda che per i lavoratori stessi.
Anche in un ottica di sviluppo delle attività organizzative/commerciali, l'azienda conferma la propria disponibilità a valorizzare la crescita professionale dei lavoratori individuando percorsi formativi orientati al consolidamento del ruolo professionale del responsabile del punto vendita nonché analizzando la fattibilità di iniziative formative rivolte agli addetti alla vendita in considerazione della specifica attività dagli stessi svolta. Per tali obiettivi l'azienda si impegna sin 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 progetti/piani formativi offerti dagli organismi bilaterali contrattualmente previsti, quali ad es. "Quadrifor", "For.Te". e gli Enti Bilaterali del terziario.

ART. 6 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Tenuto conto della possibile diversa offerta commerciale nei vari punti vendita derivante dalla loro diversa struttura dimensionale ed ubicazionale, che potranno produrre una organizzazione del lavoro non omogenea a livello nazionale, le parti, al fine di favorire la gestione dei confronti a livello decentrato di cui al precedente articolo 3, hanno convenuto che tali confronti siano coerenti con gli indirizzi e con gli obbiettivi come di seguito definiti.

6.1) Orario di Lavoro

L'orario di lavoro per il personale full – time addetto ai punti vendita sarà di 40 (Quaranta) ore settimanali, dal lunedì al sabato e 104 (Centoquattro). ore annuali di permessi individuali.

6.2) Mercato del Lavoro - Utilizzo Part-Time - Contratti a Termine – Interinali

a. 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 favorire un impiego di rapporti di lavoro full-time rispetto a quelli part-time specie a quelli orizzontali.
Pertanto constatata allo stato attuale la persistenza di una presenza elevata di rapporti di lavoro Part-Time rispetto alla finalità sopra dichiarata, le parti concordano di privilegiare, in caso di aumento degli organici 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.
Le parti inoltre, fatta salva la trasformazione da Full-Time a Part-Time nei casi di maternità Post-Partum, così come disciplinata dal CCNL, concordano sulla opportunità che vengano analizzati ulteriori casi, anche attraverso il diretto coinvolgimento della Direzione Risorse Umane, e verificati possibili interventi temporanei di supporto.

b. Utilizzo dei Contratti a Tempo Determinato

Con riferimento alle ragioni di carattere produttivo ed organizzativo legate alla maggiore intensità di lavoro del periodo natalizio, le parti concordano nel ricorrere a contratti di assunzione a tempo determinato, superando i limiti previsti dal vigente CCNL.

Tale necessità nasce dalla forte concentrazione in tale periodo dell'anno non solo sugli incassi nei punti vendita ma anche della massima attivazione nel periodo stesso dei tempi determinati, raramente utilizzati nel restante periodo dell'anno.
Le parti, inoltre, concordano che in caso di avvio di nuove attività e, in particolare, di aperture di nuovi punti vendita potranno essere stipulati contratto a tempo determinato per un periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale che, a fronte di esame congiunto con le strutture sindacali citate all'art. 1 lettera b), potrà raggiungere i 24 mesi.

c. Utilizzo dei lavoratori somministrati a tempo determinato

Nell'ambito dell'organizzazione del personale stagionale ed al ricorso di lavoratori Interinali per il periodo natalizio, le parti concordano nel rispettare i limiti previsti dal CCNL e comunque nel non superare le 120 (centoventi) unità nel suddetto periodo di alta intensità di lavoratori stagionali e con contratto a termine.

d. Organici

Al fine di addivenire ad un corretto ed equilibrato dimensionamento dell'organico dei punti vendita, in alcuni di questi, rispetto ai loro parametri di fatturato, di metri quadri e di regimi di orario, le parti convengono sulla opportunità di favorire, in materia di organici funzionali i seguenti orientamenti:
rimodulazione dell'orario di lavoro settimanale in applicazione delle norme previste dal CCNL in materia di flessibilità dell'orario di lavoro;
spostamenti presso altri punti vendita all'interno dello stesso Comune o Interland.

e. 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 arriva a pesare in modo determinante sul 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 incremento dei dipendenti con contratto a tempo determinato, le Parti convengono che per 6 giornate le prestazioni rese nelle domeniche e festività cadenti nel periodo che decorre dal 15 novembre al 01 gennaio dell'anno successivo saranno remunerate con le maggiorazioni di cui al CCNL elevate al 60%.

ART. 8 - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le parti hanno positivamente valutato il risultato che tale Istituto, definito con il precedente Contratto Integrativo, ha prodotto a partire dal gennaio 2003, data di decorrenza della polizza assicurativa per la copertura delle prestazioni sanitarie integrative al Servizio Sanitario Nazionale, e la scadenza di tale polizza al 30 giugno 2006, le Parti hanno convenuto sulla necessità del suo rinnovo e, in data 30 giugno 2006, hanno in tal senso provveduto.

In occasione del rinnovo le parti hanno congiuntamente rinegoziato con la compagnia assicuratrice le prestazioni a suo tempo definite migliorandole a favore dei lavoratori in misura consistente, così come risulta dal "Piano Sanitario" che per opportunità si allega al presente "Contratto".

Resta inteso che, nel momento in cui diverrà pienamente operativo quanto previsto dal CCNL in materia di Welfare Contrattuale, le parti si incontreranno per armonizzare la chiusura della polizza sanitaria con UNISALUTE, attualmente in atto ed in scadenza al 30 giugno 2007, con l'avvio delle prestazioni del fondo EST. Tutto ciò al fine di evitare un duplice esborso da parte aziendale per lo stesso titolo e una scopertura dall'assistenza per il personale.

ART. 9 - PREMIO DI RISULTATO

Le parti in coerenza con il modello/sistema di relazioni sindacali, così come definito dal presente "Contratto", hanno inteso istituire, a carattere sperimentale, un meccanismo di salario variabile collegato a positivi risultati economici e gestionali della Holding dei Giochi, secondo quanto previsto dal "Protocollo" del luglio 1993, nonché da quanto, sempre in materia, è previsto dal CCNL.
Le parti, al riguardo, hanno convenuto di individuare idonei parametri predeterminati e certificabili per effetto dei quali sia possibile determinare l'eventuale "Premio di Risultato" all'evolversi della produttività, dell'efficienza e della qualità del servizio.
Su tale base i parametri di riferimento individuati sono:

A livello Azienda *(Premio Base)*

- Il budget obiettivo di fatturato degli esercizi relativi agli anni 2006/07, 2007/08 e 2008/09, così come sarà indicato dall'azienda.

A livello di punto vendita *(Premio Aggiuntivo da intendersi disgiunto da quello base)*

- Il budget obiettivo di fatturato degli esercizi relativi agli anni 2006/07, 2007/08 e 2008/09, così come sarà indicato dall'azienda
- Contenimento delle differenze inventariali così come definite nell'allegato A.

9.1 Modalità di calcolo – Criteri di Ripartizione - Tempi di erogazione

Premio Base

Ad inizio di ogni anno di riferimento, di norma entro il mese di ottobre, verrà comunicato in un apposito incontro il budget obiettivo di fatturato quale cifra da raggiungere. Per l'esercizio relativo agli anni 2006/07 il budget obiettivo sarà comunicato entro il 31/12/06.
Alla fine di ogni anno di riferimento, di norma entro il mese di ottobre dell'anno successivo, in un apposito incontro verrà comunicata la cifra quale risultato di fatturato conseguito.
Lo scostamento percentuale delle due cifre indicherà in che misura l'obiettivo è stato realizzato.
Al raggiungimento dell'obiettivo, fissato per l'anno di riferimento, cioè del 100%, verrà corrisposto un premio di risultato pari a:

Euro 200 lordi per l'esercizio relativo all'anno 2006/07- pari a 300 lordi per l'esercizio relativo all'anno 2007/08 - pari a Euro 350 lordi per l'esercizio relativo all'anno 2008/09.

Verrà corrisposto l'intero importo del premio base al raggiungimento del 100%. L'importo suddetto sarà ridotto del 50% nel caso in cui il budget obiettivo di fatturato sia stato raggiunto dal 95% al 97% e sarà erogato l'intero importo del premio base nel caso in cui il budget obiettivo di fatturato sia stato raggiunto dal 97% al 100%. Nel caso di valori percentuali inferiori al 95% non verrà erogato il premio base.

Premio aggiuntivo

Il valore del Premio Base di cui sopra potrà risultare incrementato, a livello locale, in relazione al conseguimento degli obiettivi/parametri previsti per singolo punto vendita, come definiti dall'art. 9.

Il premio aggiuntivo per gli esercizi relativi agli anni 2006/07, 2007/08, 2008/09 sarà pari, rispettivamente, a euro 60, 90, 105 per ciascuno dei due parametri previsti.
Anche per il premio aggiuntivo valgono gli stessi criteri di riduzione previsti per il premio base.

Criteri di Ripartizione

Fatta salva la condizione del raggiungimento dell'obbiettivo di fatturato e fermo restando il valore economico dei "Premi" come sopra determinati, la ripartizione degli stessi verrà effettuata tra il personale in funzione della presenza e quindi in relazione alle ore di lavoro lavorabili e a quelle effettivamente prestate nell'esercizio relativo all'anno di riferimento.
Le Parti si incontreranno a livello nazionale, entro il 31/03/07, al fine di verificare tecnicamente il meccanismo relativo al computo delle ore lavorabili e di quelle effettivamente prestate.
Saranno considerate ore di lavoro effettivo tutte le ore di lavoro prestate, comprese le ore di straordinario o di lavoro supplementare, le ferie, i permessi retribuiti goduti e le ore effettuate nei giorni festivi e domenicali, gli infortuni sul lavoro e la maternità obbligatoria.
Sono escluse dal lavoro effettivo tutte le ore di assenza legate a qualunque altro tipo di istituto anche se lo stesso risulti contrattualmente coperto da retribuzione.

Tempi di Erogazione e incidenza

La corresponsione dei Premi avverrà nel mese di novembre di ogni anno unitamente al cedolino paga di tale mese, al personale in forza durante tutto l'intero periodo ed al momento dell'erogazione, ovviamente riproporzionato per i part-time.
Le parti concordano che gli importi relativi al premio di risultato in quanto variabili e non predeterminabili non sono utili, anche agli effetti dell'art. 3 L. 29/07/1996 n. 402, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale ivi compreso, ai sensi della L. 29/05/1982 n. 297, il trattamento di fine rapporto. Le suddette erogazioni hanno le caratteristiche che consentono l'erogazione del particolare trattamento contributivo previdenziale previsto dalla normativa di legge emanata in attuazione del Protocollo 23/07/1993 ed, in particolare, del D.L. 25/03/97 n. 67 convertito in Legge 23/05/1997 n. 135.

ART. 10 – DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale decorre dal 1° luglio 2006 e scadrà il 30 giugno 2009.
Il presente "Contratto" continuerà a produrre i sui effetti anche dopo la scadenza di cui sopra fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Letto, confermato e sottoscritto

Per Holding dei Giochi Spa

Per l'Unione CTSP - Milano

Per la Filcams-Cgil

Per la Fisascat-Cisl

Per Uiltucs-UIL