Ipotesi di accordo Nazionale Aziendale di II Livello per i lavoratori dipendenti Match Point S.p.A.

(da ratificarsi sentiti i lavoratori e la Direzione Aziendale di Match Point S.p.A.)

In data 19/11/2004 presso la sede Match Point S.p.A. in Roma, Viale Sacco e Vanzetti, 89

TRA

la MATCH POINT S.p.A.

rappresentata dai signori Massimo Temperelli, Andrea Orlandini e Ruggero Dadamo

E

le OO.SS. Nazionali

FILCAMS – CGIL rappresentata dal sig Piero Marconi
FISASCAT – CISL rappresentata dai sigg. Pierangelo Raineri e Roberto Ricciardi
UILTuCS – UIL rappresentata dal sig. Bruno Pilo

Unitamente al Coordinamento RSU/RSA Match Point

PREMESSO

- In data 1/1/2004 la Società Sisal S.p.A. tramite la controllata Match Point (già Ambra), acquisiva un ramo di azienda della Società Spati S.p.A. in liquidazione, assumendone il controllo e contestualmente tutti i contratti di dipendenti e collaboratori in essere;

- Che tale passaggio avveniva anche a seguito di accordo sindacale stipulato in data 26/11/2003 in ottemperanza di quanto previsto dalla Legge 428/90 in tema di acquisizione di rami di azienda;

- Che nella Società Spati S.p.A. vigevano regolari relazioni sindacali che avevano portato alla stipula di alcuni accordi ed in particolare del contratto integrativo del 14/9/1998 contenente tra l'altro un accordo inerente la regolamentazione del lavoro autonomo nella suddetta Società;

- Che in Sisal vige un accordo nazionale di II livello per i dipendenti della Società e che in data 10/4/2000 è stato firmato un Protocollo di relazioni sindacali contenente tra l'altro l'impegno a valutare congiuntamente la stipula di accordi quadro applicabili alle società del Gruppo;

- Che le parti nello spirito delle corrette relazioni sindacali in essere sia precedentemente nella Spati S.p.A. che in Sisal, hanno avviato un confronto in Match Point per sviluppare anche in questa Società lo stesso sistema volto a far assumere alle "Relazioni Sindacali" valore e riferimento essenziali ai fini di una pratica gestione volta a garantire il rispetto delle intese raggiunte e quindi a prevenire l'eventuale conflittualità tra le parti.

Tutto ciò premesso ed in coerenza con le Direttive Europee, relative alla consultazione/ informazione ed ai Comitati Aziendali Europei, in data odierna si sottoscrive il seguente:

Accordo Nazionale Aziendale di II livello
per i lavoratori dipendenti di MATCH POINT S.p.A.

Articolo 1 – SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Si conviene che il Protocollo di Relazioni Sindacali citato in premessa e sottoscritto dalle OO.SS. e da Sisal si applicherà anche alla Società Match Point; tale Protocollo si intende pertanto recepito dal presente accordo integrativo.
Le parti hanno concordato di strutturare un articolato sistema di relazioni sindacali che, senza duplicazione di competenze, prevede oltre al livello Nazionale, un livello di confronto decentrato al fine di meglio rispondere alle esigenze delle unità aziendali territoriali, individuando le soluzioni più idonee che favoriscano, nel contempo, i diritti, il miglioramento delle condizioni dei lavoratori ed il raggiungimento degli imprescindibili obbiettivi produttivi ed economici dell'azienda.
Coerentemente, le parti convengono che l'esercizio di un doppio livello di relazioni sindacali trovi pratica attuazione mediante l'assegnazione dei rispettivi ruoli e compiti così come di seguito definiti:

- Il livello nazionale che avrà come soggetti sindacali riconosciuti: le federazioni Nazionali e Territoriali di categoria Filcams –Cgil,. Fisascat – Cisl, Uiltucs – Uil, il coordinamento nazionale delle RSU o delle RSA, laddove costituite;
- A tale livello è assegnata la competenza per quanto attiene alla contrattazione di II° livello, delle materie a loro attribuite dal protocollo del 23/7/93, e dal CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, nonché le informazioni preventive e consuntive di rilevanza generale così come previsti alla lettera A) del presente articolo:
- Il livello decentrato che avrà come soggetti sindacali riconosciuti, laddove costituite le RSU o le RSA., congiuntamente alle OO.SS. territoriali;
- A tale livello è assegnata la competenza della gestione delle materie delegate dal CCNL del "Terziario"e l'applicazione e/o la gestione delle materie delegate dall'accordo nazionale di II° livello, così come previste alla lettera B) del presente articolo.

A) LIVELLO NAZIONALE (Diritti informativi preventivi, consuntivi e materie negoziali)

Di norma, entro il primo quadrimestre successivo alla chiusura del bilancio, la Direzione della azienda incontrerà le OO.SS. Nazionali dei lavoratori al fine di effettuare un esame congiunto sulle informazioni preventive e consuntive concernenti:

- Andamento economico e produttivo dell'azienda;
- Investimenti per lo sviluppo, acquisizioni e/o nuove presenze sul mercato del settore;
- Investimenti per innovazioni tecnologiche – organizzative e promozionali;
- Progetti di riorganizzazione, ristrutturazione, terziarizzazione, affiliazione e/o appalti;
- Politiche della Match Point S.p.A. a livello internazionale;

- Progetti di concentrazione, cessione e/o mutamenti dell'assetto societario/organizzativo;
- Politiche occupazionali, formative e sullo sviluppo ed il miglioramento professionale;
- L'esame dei livelli occupazionali disaggregati per sesso, età ed inquadramento professionale;
- L'esame delle tipologie d'impiego, degli orari di lavoro, delle ore straordinarie e supplementari;
- L'applicazione delle norme di legge previste in materia di "Sicurezza e Salute" sul lavoro;
- L'applicazione delle norme di legge previste in materia di "Pari Opportunità";
- L'applicazione della classificazione prevista dal CCNL, rispetto alle mansioni svolte in azienda;
- La definizione dei meccanismi di salario variabile finalizzati al raggiungimento degli obbiettivi di produttività/redditività, nonché degli obbiettivi così come previsti al punto 1) dell'articolo 17) del presente accordo.

In occasione di tale incontro o in date diverse concordate, le parti, ferme restando le rispettive autonomie e prerogative, potranno affrontare e definire le problematiche che avranno impatto sulla occupazione, sulla organizzazione del lavoro e sulle questioni di natura sociale che saranno poste dalle parti e che non siano state oggetto di contrattazione a livello decentrato.
Le parti inoltre convengono che parte delle informazioni di cui sopra, verranno fornite per mezzo di apposita modulistica con l'obbiettivo di sperimentare un sistema sintetico informativo.

B) LIVELLO DECENTRATO (Livello territoriale o di singola unità operativa)

Di norma, successivamente agli incontri nazionali si terranno, con cadenza annuale e su richiesta di una delle parti, incontri informativi con le RSU/RSA laddove costituite o con il coordinamento nazionale delle RSU.
Tali incontri avranno per oggetto:

- L'esame e l'approfondimento delle informazioni fornite a livello nazionale, ove la rilevanza delle problematiche abbia dimensioni e specificità di carattere territoriale;
- L'esame e la gestione dell'utilizzo delle diverse forme di impiego così previste dalle normative legislative, da quelle del CCNL, nonché quelle derivanti dall'accordo nazionale di II livello;
- La tutela della salute e della integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza dei luoghi di lavoro: Tali materie saranno trattate a livello di singola unità operativa con i rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza (RLS), se eletti tra le RSU/RSA;
- La distribuzione dell'orario di lavoro, turni e nastri orari;
- La determinazione dei turni feriali;
- La verifica e controllo degli orari concordati;
- La definizione degli obbiettivi di redditività, per ogni singola agenzia, così come previsti al punto 2) dell'articolo 17 del presente accordo.

In occasione di tali incontri o in date diverse che saranno concordate, le parti potranno affrontare e definire problematiche non demandate e/o definite a livello nazionale.

Dichiarazione congiunta

Le parti, in coerenza con la ***"Premessa"*** di cui al presente accordo, dichiarano che il sistema di relazioni sindacali a livello decentrato, è orientato a privilegiare il confronto, lo scambio di informazioni e la ricerca di soluzione concordate atte a risolvere i problemi.
Pertanto, in caso di comportamenti non coerenti con tale metodo convenuto, le parti si impegnano ad incontrarsi a livello nazionale per ricercare e congiuntamente concordare le soluzioni più idonee.

Articolo 2 - FUNZIONAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI

Per la realizzazione degli impegni/obbiettivi dichiarati in "Premessa" nonché per l'attivazione e la pratica gestione di quanto derivante dal sistema di "Relazioni Sindacali" così come definito al precedente articolo 1), le parti hanno concordato di istituire idonei strumenti, nuove modalità di utilizzo del monte ore dei permessi sindacali e nuove modalità per la comunicazione delle informazioni, che permettano a tutti i livelli, un più razionale ed efficace funzionamento delle relazioni sindacali. Al riguardo ed in coerenza con quanto sopra richiamato, le parti hanno convenuto di disciplinare tali "Strumenti" e tali "modalità" così come definiti ai successivi articoli 3), 4), 5) e 6) del presente accordo.

Articolo 3 - COORDINAMENTO NAZIONALE DELLE RSU/RSA

In ottemperanza a quanto previsto all'articolo 1 del presente accordo, viene costituito il coordinamento nazionale delle RSU/RSA composto da nove delegati in rappresentanza del personale della Match Point (Agenzie e Sede).
I nove delegati saranno designati dalle OO.SS. Nazionali e saranno comunicati entro trenta giorni dalla ratifica del presente accordo.
Per l'espletamento del ruolo e dei compiti assegnati al Coordinamento Nazionale delle RSU vengono rese disponibili complessivamente 400 ore annue da suddividersi tra ognuno dei delegati costituenti il Coordinamento Nazionale.
Al riguardo le parti si danno comunque atto che il monte ore complessivo annuo, così come sopra definito, non potrà superare le 1200 ore nell'arco di durata del presente accordo aziendale.

Ai fini della titolarità di richiesta delle ore di cui sopra questa è di spettanza delle OO.SS. nazionali.
Per lo svolgimento dei lavori del "Coordinamento" la Match Point S.p.a. metterà a disposizione presso la propria sede di Roma sita in viale Sacco e Vanzetti 89, una apposita sala riunioni.
Si conviene che Match Point S.p.A., in occasione delle riunioni formalmente convocate per le attività sopra richiamate, sosterrà a suo completo carico, previa presentazione di ricevute di spesa e comunque fino ad un massimo di Euro 400,00 (euro-quattrocento/00) per ogni giornata di attività, le spese di vitto e viaggio sostenute complessivamente dai delegati componenti il "Coordinamento".

Articolo 4 - GRUPPO DI LAVORO PER LE PARI OPPORTUNITA'

Le parti convengono di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative in tema di parità uomo – donna, interventi che favoriscano pari opportunità di lavoro.
A tal fine viene costituito il "Gruppo per le Pari Opportunità" composto da due componenti, di cui uno designato dalla Match Point S.p.A. e uno dalle OO.SS. dei lavoratori . Il "Gruppo per Pari Opportunità" opererà congiuntamente con quello presente nella Capo-gruppo Sisal S.p.a., anch'esso composto da due componenti.
Il "Gruppo" costituisce lo strumento che ha il compito di:

- Studiare la legislazione vigente e le esperienze in materia a livello nazionale e comunitario;
- Formulare e seguire i progetti di azioni positive volti a garantire la rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari opportunità uomo/donna sul lavoro. In questo senso il "Gruppo", utilizzando gli strumenti previsti dalla legge 125/91, si attiverà per seguire anche l'iter dei progetti stessi, sia nella fase di ammissione ai finanziamenti previsti dalla legge sopra richiamata che nella loro attuazione

Per lo svolgimento dei lavori del "Gruppo" la Match Point S.p.A. metterà a disposizione presso la propria Sede di Roma sita in Viale Sacco e Vanzetti, 89, una apposita sala riunioni.
Il "Gruppo di Lavoro", annualmente, riferirà sulla attività svolta alle parti stipulanti l'accordo di II livello.
Al "Gruppo di Lavoro" vengono rese disponibili 24 ore retribuite annue per il rappresentante delle OO.SS. dei lavoratori. Al riguardo, le parti si danno comunque atto che il monte ore complessivo annuo, così come sopra definito, non potrà superare le 72 ore nell'arco di durata dell'accordo nazionale di II° livello. Ai fini della titolarità della richiesta delle ore di cui sopra, questa è di spettanza delle OO.SS. nazionali.

Si conviene che la Match Point S.p.a., in occasione delle riunioni formalmente convocate per le attività sopra richiamate, sosterrà a suo completo carico, previa presentazione di ricevute di spesa e comunque fino ad un massimo di Euro 100,00 (euro-cento/00) per ogni giornata di attività, le spese di vitto e viaggio sostenute complessivamente dai delegati componenti il "Gruppo di Lavoro".

Articolo 5 - MODALITA' DI COSTITUZIONE DELLE RSU E MODALITA' DI UTILIZZO DEI PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI

Valutato quanto in materia è disciplinato dalle norme di legge, dal CCNL e dal presente accordo aziendale in tema di funzionamento delle relazioni sindacali.
Presa visione del montante delle ore di permesso disponibili per l'esercizio dell'attività sindacale ed usufruibili sia dai lavoratori che dai loro rappresentanti eletti e/o nominati in forza delle norme di legge e con le procedure contrattuali vigenti.
Considerato quanto convenuto tra le OO.SS. firmatarie del presente accordo in tema di regole per l'elezione delle RSU/RSA nonché per il funzionamento delle attività sindacali di cui al "Protocollo di accordo" 17/12/1993 e successive modifiche del maggio 1994.

Preso atto di quanto stabilito in materia di tutele, di permessi o congedi retribuiti per i "Dirigenti sindacali" di cui al vigente CCNL

Dichiarazione congiunta

Le parti nel considerare sperimentale il complesso delle norme e delle modalità previste dagli articoli 3), 4), 5) e 6), concordano sull'opportunità di attivare specifiche verifiche annuali sia per valutare il funzionamento delle relazioni sindacali che per esaminare, in tale ambito, l'utilizzo del monte ore retribuito disponibile.

Articolo 7 – FORMAZIONE

Constatato che la gestione di tale materia potrà assumere particolare rilevanza anche a fronte della futura e possibile evoluzione del settore.
Valutata congiuntamente la rilevanza dell'attività formativa per la crescita professionale dei lavoratori anche a fronte dello sviluppo delle nuove tecnologie.
Preso atto, infine, della conferma degli impegni della azienda sul versante degli investimenti per la formazione e comunque della possibilità di ricorrere anche alla "formazione finanziata", le parti hanno concordato sui seguenti indirizzi/obbiettivi:

Formazione continua e/o permanente finalizzata a:

- Corsi per la definizione di nuovi profili professionali con particolare riguardo a quelli conseguenti allo sviluppo delle tecnologie e del commercio elettronico;
- Corsi di riqualificazione dei lavoratori Match Point per un loro utilizzo e/o una loro ricollocazione nell'ambito aziendale e/o in quello delle aziende del Gruppo;
- Corsi specifici per i "Quadri" avuto riguardo alla possibilità di utilizzo della struttura bilaterale "Quadrifor";
- Corsi di lingua inglese, anche mediante l'utilizzo delle 150 ore di cui al CCNL;

Per gli indirizzi/obbiettivi sopra sintetizzati, le parti concordano sull'opportunità di predisporre specifici progetti da sottoporre alle istanze Nazionali ed Europee competenti all'erogazione e all'utilizzo dei fondi per la formazione.

Articolo 8 – MERCATO DEL LAVORO

Su tale materia, le parti, fatto salvo l'impegno ad incontrarsi in caso di eventuali modifiche legislative e/o contrattuali al fine di analizzarne i contenuti e le possibili conseguenze di applicazione in sede aziendale, hanno convenuto di confermare e da valere quale parte integrante del presente accordo il "Verbale di Accordo" sottoscritto in data 11 maggio 2004.

Articolo 9 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Fermo restando l'attuale inquadramento del personale in forza alla Match-Point S.p.A. alla data di sottoscrizione del presente accordo e confermata l'applicazione della declaratoria del CCNL Terziario Distribuzione e Servizi, per il solo personale operante nelle agenzie Match Point si conviene di applicare il seguente inquadramento:

- **Responsabile di Agenzia : 2° Livello**
- **Capo-Turno di Agenzia: 3° Livello**

Le parti hanno convenuto:

a) Le rappresentanze sindacali unitarie (RSU) o le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) potranno essere costituite a livello Regionale. Tale livello, sotto questo aspetto, è considerato "Unità Produttiva". Il diritto a promuovere la costituzione delle RSU/RSA è di spettanza delle OO.SS. Regionali firmatarie del presente accordo e competenti per territorio. La RSU/RSA è composta da:

- **N° 1 rappresentante/delegato nelle Unità Produttive che occupano meno di 15 dipendenti**
- **N° 3 rappresentanti/delegati nelle Unità Produttive che occupano da 16 a 50 dipendenti**
- **N° 4 rappresentanti/delegati nelle Unità Produttive che occupano più di 50 dipendenti**

Per l'espletamento del ruolo e dei compiti assegnati ai rappresentanti/delegati delle RSU/RSA vengono rese disponibili tre ore per ogni dipendente occupato nel rispettivo livello in cui si è costituita la RSU/RSA.
Il montante delle ore risultante sarà suddiviso tra ognuno dei rappresentanti/delegati.
Al riguardo, ad esclusione delle ore retribuite di cui alla normativa per i Dirigenti Sindacali prevista dal vigente CCNL, le parti si danno comunque atto che il monte ore così come sopra definito non potrà essere superato anche se il diritto viene esercitato contemporaneamente da più componenti delle RSU/RSA.
Ai fini della titolarità delle ore di cui sopra, questa è di spettanza delle RSU/RSA e/o delle OO.SS. competenti per territorio.

b) Per l'espletamento delle assemblee sindacali nelle agenzie di ogni Unità Produttiva, vengono rese disponibili 12 ore annue retribuite per ciascun dipendente, così come previste dal vigente CCNL.
Ai fini della titolarità di richiesta delle ore di cui sopra, questa è di spettanza delle RSU/RSA e/o delle OO.SS. firmatarie dell'accordo e competenti per territorio.

Articolo 6 - MODALITA' DI COMUNICAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Le parti, al fine di favorire la comunicazione delle informazioni alle e tra le strutture sindacali ai vari livelli coinvolte nella pratica gestione dell'accordo nazionale di II° livello, concordano di mettere a disposizione l'utilizzo dei rispettivi "Fax" e/o "Caselle di Posta Elettronica", corrispondenti alle diverse sedi aziendali e alle diverse sedi sindacali come da elenco allegato.
In tale ambito, ed allo scopo di agevolare la comunicazione verso i dipendenti, le parti valuteranno la possibilità di realizzare e rendere disponibile una bacheca e/o sezione sindacale all'interno del sistema di posta elettronica e/o di un eventuale sito intranet aziendale.

- **Referente di Turno: 4° Livello**
  Per i dipendenti inquadrati in tale posizione è previsto il passaggio alla posizione di Capo Turno di 3° livello trascorsi 18 mesi.

- **Sportellista: 5° Livello**

Articolo 10 - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Con riferimento al "Verbale di Accordo" Match Point/OO.SS. dell'11/5/2004 (in allegato), nel quale si è convenuto di estendere l'applicazione delle copertura sanitaria UNISALUTE vigente nella Capo-Gruppo Sisal S.p.a. anche alla Match Point S.p.a., le Parti confermano che tale copertura sanitaria decorrerà dall'1/1/2005 e prevederà la copertura delle seguenti spese:
a) ricovero, intervento chirurgico ambulatoriale, day-hospital;
b) diaria sostitutiva in assenza spese per ricovero;
c) rimborso spese per visite specialistiche, accertamenti diagnostici, medicinali.

La copertura sanitaria riguarderà i soli dipendenti con esclusione di eventuali familiari a carico. Il costo della copertura sarà a carico dell'azienda per una quota non inferiore al 70%.
I dipendenti potranno eventualmente integrare a loro spese la copertura sanitaria anche per eventuali familiari a carico nell'ambito della convenzione stabilita.

Dichiarazione congiunta

Le parti confermano che tale copertura, come da piano sanitario allegato, è da intendersi sostitutiva di quella prevista dal CCNL salvo diverse e nuove disposizioni che dovessero modificare l'attuale normativa e che comunque non potranno generare duplicazione di oneri a parità di prestazione.

Articolo 11 - PREVIDENZA INTEGRATIVA

Le parti hanno concordato di effettuare un'azione di informazione e sensibilizzazione ai dipendenti sul fondo pensionistico complementare FON.TE.
A tal fine verrà predisposta congiuntamente entro il 31/12/2004, una nota informativa che verrà distribuita a tutti i dipendenti.
Le OO.SS. provvederanno inoltre, ad organizzare al più presto incontri informativi nelle agenzie e nella sede di Roma e la Società si impegna a fornire il necessario supporto logistico.

Articolo 12 - MENSA (Buoni Pasto)

Tenuto conto della peculiare ed articolata struttura aziendale che non consente, allo stato, l'attivazione di locali adibiti al servizio mensa, le parti hanno concordato sull'opportunità di confermare il buono pasto il cui valore attualmente di Euro 5,20 sarà portato a partire dall'1/11/2004 al valore di Euro 6,20.

Articolo 13 - ORARIO DI LAVORO

Match Point S.p.a. offre il proprio servizio all'utenza per sette giorni alla settimana, attraverso l'utilizzo delle proprie strutture/agenzie su un nastro orario di 13/15 ore giornaliere. Le parti, anche in considerazione delle conseguenti ragioni tecnico/organizzative, hanno concordato di disciplinare l'orario dei lavoratori dipendenti come di seguito definito.

13.1 ORARIO DI LAVORO SU TURNI

La durata dell'orario di lavoro per il personale di sede e di agenzia impegnato in turni avvicendati, è fissato in trentotto ore settimanali.
Tale durata si realizza mediante l'utilizzo di una parte delle ore di riduzione d'orario così come previsto dal vigente CCNL fermo restando che la parte residua, pari a trentadue ore annue, sarà usufruita mediante riposi e/o permessi retribuiti.

L'orario settimanale di trentotto ore si svolgerà su cinque giorni su due turni.
Ogni turno giornaliero di norma sarà pari a 7,35 con una pausa di trenta minuti.
Le parti si incontreranno a livello aziendale per valutare per ogni singola agenzia la concreta applicazione di tale articolazione anche con riferimento alla definizione degli orari di apertura e alle coperture garantite dal personale dipendente.

13.2 FLESSIBILITA'

Tenuto conto della peculiare organizzazione aziendale, le parti hanno convenuto che l'orario dei lavoratori dipendenti come sopra definito, potrà essere sviluppato con una flessibilità sia giornaliera, nell'ambito del nastro orario che copre i due turni, sia settimanale, sui sette giorni di attività lavorativa.
La compensazione delle ore in più o in meno rispetto alle trentotto settimanali dovrà avvenire nell'arco della stessa settimana e comunque non oltre il mese successivo a quello in cui si è verificato il credito o debito di ore.

Le parti convengono di attivare una "commissione tecnica paritetica" per sviluppare/organizzare diverse e più efficaci modalità di applicazione dell'orario settimanale o giornaliero al fine di garantire adeguati e migliori standard di produttività ed efficienza.

13.3 LAVORO ORDINARIO

- Le ore effettuate, nell'ambito del proprio turno, cadenti di domenica saranno compensate con la maggiorazione del 25%.
- Le ore effettuate, nell'ambito del proprio turno cadenti nei giorni festivi di cui al CCNL, saranno compensate con la maggiorazione del 20%, fatto salvo il recupero di tali ore da effettuarsi come riposo aggiuntivo.

- Le ore effettuate, nell'ambito del proprio turno, cadenti nei giorni festivi coincidenti con la Domenica saranno compensate con la maggiorazione del 125%, fatto salvo il recupero di tali ore da effettuarsi come riposo aggiuntivo.

Alle ore di lavoro ordinario non rientranti nelle suddette tre ipotesi, saranno applicate le norme previste dal vigente CCNL.

13.4 LAVORO STRAORDINARIO

Ferma restando la necessaria autorizzazione ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario, le ore eccedenti le trentotto settimanali saranno compensate con la maggiorazione del 20%.

13.5 ORARIO DI LAVORO NON SU TURNO

La durata dell'orario di lavoro per il personale di sede e commerciale, escluso dall'applicazione dell'orario su turni, è fissato in quaranta ore settimanali.
Tale orario si svilupperà di norma su cinque giorni dal lunedì al venerdì.
L'orario giornaliero sarà di norma pari a otto ore – dalle 9.00 alle 18.00 con un'ora di pausa dalle 13.00 alle 14.00.

Per tale tipologia di lavoratori si conviene di introdurre in via sperimentale l'orario flessibile giornaliero, con la possibilità di ingresso in azienda dalle ore 8.45 alle 9.15 ed in uscita dalle 17.45 alle 18.15.

L'orario flessibile non verrà applicato, viste le peculiarità dell'organizzazione del lavoro, ai dipendenti della Sede la cui attività richiede precisi orari di lavoro (es.: centralino, reception,) e ai dipendenti con part-time inferiore alle 5 ore giornaliere.

Fermo restando l'applicazione delle maggiorazioni relative al lavoro supplementare/straordinario, le stesse verranno applicate al superamento della quarantesima ora settimanale per frazioni minime di mezz'ora.

Articolo 14 - FERIE

In deroga e a parziale modifica di quanto previsto dal vigente CCNL, al Titolo X articolo 69 (ferie) ed al "Chiarimento a verbale" in calce allo stesso articolo, le parti hanno concordato quanto segue: Che il periodo di ferie annuali è fissato nella misura di 22 (ventidue) giorni lavorativi.
Che la settimana lavorativa – quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale – è comunque considerata di 5 (cinque) giorni agli effetti del computo delle ferie.
Che dal computo del predetto periodo di ferie vanno pertanto esclusi/e i sabati, le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e conseguentemente il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quanti/e sono i sabati, le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso compresi/e.

Che nella ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per 26 (ventisei) la retribuzione mensile di fatto di cui all'articolo 115, del CCNL.
Tale nuovo sistema di conteggio monte ferie decorrerà dall'1/1/2005.

Articolo 15 - PRESTITI AI DIPENDENTI

Si conviene di introdurre una procedura di prestiti ai dipendenti secondo i seguenti criteri:

Beneficiari del prestito

- Tutti i dipendenti con almeno due anni di anzianità di servizio;
- Il prestito potrà essere concesso non più di una volta nel corso del rapporto di lavoro.

Causali

- Acquisto o ristrutturazione prima casa di abitazione;
- Spese mediche straordinarie per sé e per i propri familiari a carico;
- Acquisto prima autovettura;
- Spese di matrimonio per sé o per i figli.

Entità del prestito

Nei limiti massimi del trattamento di fine rapporto netto maturato e disponibile.

Obblighi del contraente

Il dipendente autorizza l'Azienda a trattenere eventuali debiti residui sulle competenze di fine rapporto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.
All'atto del prestito, oltre al diretto interessato, il coniuge e/o gli eredi legittimi dovranno obbligarsi alla restituzione dello stesso.

Tassi di interesse e modalità di restituzione

Il prestito verrà erogato ad un tasso di interesse pari a 2 punti meno del TUR (Tasso Ufficiale di Riferimento) in vigore al 31/12 dell'anno precedente e comunque con un minimo di interesse pari all'1%.
La restituzione avverrà mediante trattenute mensili costanti effettuate sulla busta paga del dipendente (la rateizzazione superiore ai 24 mesi sarà concessa solo per prestiti superiori a euro 5.000 – cinquemila) con esclusione della 13° e 14° mensilità.

Limiti annui

Avrà diritto al prestito non oltre il 5% dell'organico in forza al 31/12 dell'anno precedente.
Le domande verranno accolte secondo l'ordine cronologico di presentazione.

Articolo 16 - MOBILITA' SU PIAZZA O NELL'HINTERLAND

Per ragioni tecnico/organizzative legate all'incertezza del servizio, potranno essere richiesti temporanei spostamenti per i dipendenti di agenzia su piazza o nell'hinterland da effettuarsi immediatamente.

Per missioni su piazza saranno riconosciute le spese vive dei mezzi di trasporto sostenute per recarsi alla ricevitoria indicata.

Per le missioni/trasferte fuori piazza oltre alle spese vive sostenute e documentate (trasporto, vitto e pernottamento), in considerazione della maggiore attività sarà riconosciuto un importo forfetario giornaliero di:

- € 6 = per i primi 3 giorni
- € 11 = dal 4° giorno in poi

Per i trasferimenti rimane confermato quanto previsto dal CCNL in vigore.

Articolo 17 - PARTE ECONOMICA

Le parti, in coerenza con il modello di relazioni sindacali definito con il presente accordo, hanno convenuto di istituire, in forma sperimentale, un meccanismo di salario variabile che consenta di remunerare i lavoratori dipendenti a fronte di positivi risultati economici e gestionali di Match Point, secondo quanto previsto dal "Protocollo" del luglio 1993, nonché da quanto, sempre in materia, è previsto dal vigente CCNL.

La parte variabile collegata ai risultati aziendali sarà così articolata:

1) Premio redditività aziendale

Viene istituito un premio collegato al raggiungimento di un livello di redditività della società Match Point determinato dal fatturato aziendale detratto dei costi con esclusione degli ammortamenti. Tale parametro viene definito per il 2004 in € 12.300.000,00(euro-dodicimilionitrecentomila/00).
Con riferimento al parametro 2004, al raggiungimento di tale obiettivo, con le competenze del mese di febbraio 2005 verrà erogato a tutti i dipendenti in forza al 31/12/2004 un Premio di Risultato così articolato e suddiviso per livello:

Sede e Agenzie

Q	€ 1.000,00
1°	€ 900,00
2°	€ 800,00
3°	€ 700,00
4°	€ 600,00
5°	€ 500,00
6°	€ 400,00

Il premio, rapportato agli obiettivi che di anno in anno verranno concordati, verrà erogato negli anni seguenti secondo il seguente schema:

	Sede		Agenzie	
	2005	2006	2005	2006
Q	€ 1.200,00	1.500,00	-	-
1°	€ 1.080,00	1.350,00	€ 756,00	945,00
2°	€ 960,00	1.200,00	€ 672,00	840,00
3°	€ 840,00	1.050,00	€ 588,00	735,00
4°	€ 720,00	900,00	€ 504,00	630,00
5°	€ 600,00	750,00	€ 420,00	525,00
6°	€ 480,00	600,00	€ 336,00	420,00

In caso di raggiungimento di redditività dell'azienda inferiore al 100% rispetto ai parametri concordati, ma superiore al 98% degli stessi, a tutti i lavoratori verrà comunque riconosciuto un premio pari al 90% degli importi sopra riportati per ciascun anno.

2) Premio redditività agenzie dirette

Con riferimento agli anni 2005 e 2006, viene istituito un premio collegato al raggiungimento di un livello di redditività di ogni singola agenzia determinato dai ricavi della stessa detratto il costo relativo al personale dipendente e ai collaboratori. Tale costo viene ricavato moltiplicando il monte ore lavorate nell'agenzia per il costo medio orario determinato, a livello aziendale per tutte le agenzie, come segue:

(costo lavoro dipendenti agenzie + costo collaboratori agenzie)
(totale ore dipendenti agenzie + totale ore collaboratori agenzie)

Il premio, rapportato agli obiettivi che di anno in anno verranno concordati per ogni singola agenzia, verrà rivalutato negli anni seguenti secondo il seguente schema:

Risultato agenzia

	2005		2006	
	100-110%	*>110%*	*100-110%*	*>110%*
1°	€ 324,00	540,00	€ 405,00	675,00
2°	€ 288,00	480,00	€ 360,00	600,00
3°	€ 252,00	420,00	€ 315,00	525,00
4°	€ 216,00	360,00	€ 270,00	450,00
5°	€ 180,00	300,00	€ 225,00	375,00

Per i "Responsabili di Agenzia" il premio al raggiungimento del singolo obiettivo verrà maggiorato di una percentuale pari al 50%.

Clausole di applicazione del premio

- con riferimento al personale assunto in corso d'anno, verrà erogata una quota del premio pari ai mesi di effettivo servizio, computandosi per mese intero le frazioni superiori a 15 giorni;
- con riferimento ai contratti a tempo parziale, l'erogazione del premio avverrà in proporzione all'orario svolto;
- il premio verrà proporzionalmente ridotto in caso di assenze non retribuite e di assenze continuative superiori a 1 mese per maternità facoltativa e malattia;
- il premio erogato non costituisce base di calcolo per gli altri istituti contrattuali e non comporta accantonamenti in relazione alla normativa di legge sul TFR.

Dichiarazione congiunta

Entro il 31/7/2006 le parti si incontreranno per verificare il meccanismo di calcolo ed erogazione del premio e definire gli importi relativi al "Premio di Redditività" relativo all'anno 2007.

3) SUPERMINIMO D'INGRESSO

Fermo restando l'attuale super-minimo aziendale consolidato per il personale in forza alla Match Point S.p.a. alla data di stipula del presente accordo, le parti concordano che alla data di decorrenza del presente accordo al personale neo-assunto verrà erogato un "superminimo di ingresso" con le seguenti modalità:

- 3° Livello: € 42,00 lordi mese al tredicesimo mese dall'assunzione e € 62,00 lordi mese al venticinquesimo mese dall'assunzione
- 4° e 5° Livello: € 21,00 lordi mese al tredicesimo mese dall'assunzione e € 37,00 lordi mese al venticinquesimo mese dall'assunzione.

Articolo 18 - DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dal 19/11/2004 ed avrà vigore sino a tutto il 31/12/2007.
Il presente accordo continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.
Per tutto quanto non espressamente regolamentato nel presente Accordo si fa riferimento a quanto previsto dal vigente CCNL del settore.

Letto, confermato e sottoscritto

Per Match Point S.p.A.

Per le OO.SS.

FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL UILTuCS-UIL

Coordinamento RSU/RSA

Roma, 19 novembre 2004

VERBALE D'ACCORDO

Il giorno 11 maggio 2004 presso la sede di Roma della Match Point S.p.A. in Viale Sacco e Vanzetti, 89, si sono incontrati:

- Match Point S.p.A. rappresentata da Massimo Temperelli, Andrea Orlandini e Ruggero Dadamo
- le Organizzazioni Sindacali rappresentate da:
  - Marconi Piero per la FILCAMS – CGIL
  - Pierangelo Raineri e Roberto Ricciardi per la FISASCAT - CISL
  - Bruno Pilo per la UILTuCS – UIL
- Il coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

PREMESSO CHE

- Le parti, così come previsto dal punto 7) del verbale d'accordo del 26/11/2003 hanno attentamente e congiuntamente esaminato la situazione economica di Match Point S.p.A. e del settore delle scommesse sportive più in generale.

- Le OO.SS. hanno preso atto dell'avvenuta assunzione dei PAS prevista dal punto 8) del citato verbale d'accordo.

- Sono state esaminate l'evoluzione del mercato, le complesse tematiche organizzative del settore anche alla luce di quanto previsto dalle normative di legge sui rapporti di lavoro.

Si è convenuto quanto segue

1) Al fine di favorire la continuità dei rapporti di lavoro autonomo in essere così come previsto dal punto 5) del verbale d'accordo del 26/11/03 e in applicazione di quanto previsto dall'art. 86, c. 1, Legge 30/2003, la validità degli accordi aziendali SPATI del 30/9/1997 e del 14/9/1998 viene prorogata sino a tutto il 31/12/2007.

2) La Società conferma l'impegno all'assunzione già prevista per il prossimo mese di novembre c.a., a fronte di risultati economici positivi di ulteriori 5 PAS .

3) Le parti convengono l'assunzione di ulteriori PAS a scaglioni e secondo un calendario sotto riportato. Tali assunzioni avverranno se la Società raggiungerà o supererà i livelli di redditività in linea con le previsioni di budget così come illustrate alle OO.SS. negli incontri previsti dall'art.1 del Contratto Nazionale Aziendale di secondo livello Match-Point in via di definizione.

4) Le assunzioni avverranno con le seguenti scadenze:

1/05/2005	n. 8 PAS
1/11/2005	n. 8 PAS
1/05/2006	n. 8 PAS
1/11/2006	n. 8 PAS
1/05/2007	n. 4 PAS
1/11/2007	n. 3 PAS

5) Per la valutazione dei risultati economici si farà riferimento:

- per le assunzioni di maggio ai risultati di bilancio;
- per le assunzioni di novembre ai risultati del 1° semestre.

In data odierna le Parti concordano nel voler estendere la copertura sanitaria UNISALUTE, già attiva nella capo-gruppo Sisal S.p.a., anche al personale dipendente della Match-Point S.p.a., Quadri esclusi.Tale copertura decorrerà indicativamente dall'1/1/2005 alle stesse condizioni già in atto in Sisal.

Letto, confermato e sottoscritto.

MATCH POINT S.p.A.

OO.SS.

Roma, 11 maggio 2004

CONTRATTO AZIENDALE

Il giorno 18 ottobre 2005, tra la società MATCH POINT, aderente a SAGI SORT/CONFCOMMERCIO, rappresentata da Andrea Orlandini e da Ruggero Dadamo e le OOSS firmatarie il CCNL Terziario e il Protocollo Aggiuntivo per il settore delle scommesse sportive FILCAMS-CGIL; FISASCAT-CISL; UILTUCS-UIL si è stipulato il presente accordo aziendale integrativo del protocollo aggiuntivo per il settore delle scommesse al CCNL Terziario 2 luglio 2004.

* *

Orario di lavoro

L'articolazione dell'orario di lavoro, secondo le determinazioni aziendali, può prevedere:

- orari continuati, intendendosi per tali gli orari che prevedono intervalli non lavorati non superiori ad un ora.
- orari spezzati, intendendosi per tali gli orari che all'interno di un orario di riferimento prevedono un intervallo non lavorato;
- orari sfalsati, intendendosi per tali gli orari che prevedono la possibilità di anticipare o posticipare l'inizio o il termine della prestazione giornaliera, fino ad un massimo di due ore rispetto al normale orario di lavoro.

Nel caso di orari spezzati , la durata di ciascuno dei due periodi di prestazione giornaliera non dovrà, di norma, essere inferiore a 3 ore per tutti i lavoratori.

* * *

lavoro a tempo parziale

In ragione delle specificità del settore, nelle ipotesi previste dalla disciplina transitoria per i prestatori d'opera con contratto di collaborazione, al fine di favorire la stabilizzazione dell'occupazione in essere, in parziale deroga a quanto previsto dall'art. 69 del CCNL del Terziario, potranno essere effettuate assunzioni a tempo parziale con durata della prestazione lavorativa inferiore ai minimi fissati al punto 2, lettere a), b), c).

Coerentemente con gli obiettivi e le finalità di stabilizzazione dei livelli occupazionali nel settore individuati nel Protocollo Aggiuntivo 18 ottobre 2005, le parti potranno altresì convenire, in aggiunta a quanto disciplinato dal CCNL Terziario, di stipulare contratti a tempo indeterminato part-time di tipo misto, con un minimo garantito di 600 ore annue per ogni anno lavorato, nel cui ambito il lavoratore potrà manifestare formalmente la propria disponibilità a erogare, con il preavviso previsto dal CCNL Terziario, prestazioni eccedenti l'orario di lavoro prefissato nei limiti orari previsti dal CCNL Terziario.

Dette ore saranno compensate con la normale retribuzione, fermo restando il diritto al riproporzionamento del trattamento economico e normativo.

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO AL CCNL TERZIARIO PER LA DISCIPLINA DEI LAVORATORI DIPENDENTI DA AGENZIE DI SCOMMESSE

L'anno 2005, il giorno 18 del mese di ottobre in Roma

tra

SNAI (Sindacato Nazionale Agenzie Ippiche) rappresentato dal Presidente, dott. Francesco Ginestra, assistito dal Rag. Antonio Palmisano e dall'Avv. Enrico Claudio Schiavone

SAGI SPORT rappresentato dal dott. Massimo Passamonti, assistito da Andrea Orlandini e Ruggero Dadamo

con l'assistenza della **CONFCOMMERCIO**, nella persona del dott. Basilio Mussolin, del dott. Alessandro Vecchietti e del dott. Guido Lazzarelli

e

la **Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi FILCAMS/CGIL**,
rappresentata da Piero Marconi, Artemigia Ioli;

la **Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo FISASCAT/CISL**, rappresentata da Pierangelo Raineri; Roberto Ricciardi;

la **Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi UILTuCS-UIL**, rappresentata da Bruno Pilo

si è stipulato

il presente accordo nazionale di rinnovo del Protocollo aggiuntivo al CCNL del Terziario per i dipendenti delle agenzie di scommesse.

Premessa

Considerato:

- che il 10 gennaio 2000 veniva sottoscritto un Protocollo aggiuntivo al CCNL Terziario 20.09.1999 per i dipendenti delle Agenzie aderenti allo SNAI;

- che al fine di garantire la più ampia e completa regolamentazione del settore si è convenuto di ricomprendere nella presente disciplina contrattuale anche altre realtà associative che già applicavano il CCNL Terziario.

Le parti stipulanti il presente accordo confermano l'applicazione a tutti i rapporti di lavoro dei dipendenti delle agenzie di scommesse, del protocollo aggiuntivo 10/01/2000 per i contratti stipulati in applicazione dello stesso, nonché delle norme contrattuali del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi 2 luglio 2004, con le modifiche e le integrazioni apportate nel testo unico 14 luglio 2005, con le decorrenze ivi previste, anche con riferimento alla disciplina dell'apprendistato professionalizzante per le figure professionali aggiuntive al sistema di classificazione disciplinata dal CCNL terziario.

Le parti, confermano altresì la necessità che la classificazione del CCNL terziario, per essere aderente alle specificità del settore delle scommesse, sia integrata con i profili professionali individuati in calce al presente protocollo.

Le parti concordano, in materia di contratti di reinserimento che, per favorire la stabilizzazione dei rapporti di lavoro nel settore, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL Terziario, fermi restando i presupposti ivi disciplinati, potranno stipularsi contratti di reinserimento anche con soggetti aventi professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, con i quali siano intercorsi, negli ultimi diciotto mesi, contratti di collaborazione coordinata e continuativa documentabili, della durata complessiva non inferiore a mesi sei, con la medesima azienda o con altre del settore.

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE AGGIUNTIVO AL CCNL TERZIARIO:

Le parti firmatarie, richiamati il Titolo III, Capo 1 (classificazione del personale) e il titolo IV (Quadri), Sezione Quarta, del CCNL Terziario e le declaratorie contrattuali della classificazione unica del personale del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, di seguito procedono all'individuazione e conseguente inquadramento contrattuale delle figure professionali funzionali all'articolarsi della dinamica organizzativa delle aziende e delle unità produttive operanti nel settore dell' accettazione delle scommesse sportive.

Primo livello

Responsabile di area
Profilo esemplificativo: coordina e gestisce l'attività di più agenzie effettuando il relativo controllo di gestione;

Quotisti;
Profilo esemplificativo: elabora le quote di apertura e garantisce il monitoraggio del gioco e l'eventuale riallineamento delle quote giocate

Secondo livello

Responsabile di agenzia
Profilo esemplificativo: gestisce una agenzia di scommesse con autonomia ed iniziativa nell'ambito delle procedure aziendali e delle direttive impartite.

Terzo livello

Vice responsabile di agenzia
Profilo esemplificativo: collabora e coadiuva l'attività del responsabile di agenzia, assumendone le relative funzioni in caso di assenza

Quarto livello

Referente di sala
Profilo esemplificativo: referente funzionale dell'attività di preparazione della sala per l'accettazione scommesse e degli addetti alla ricezione e pagamento delle giocate, e delegato alla valutazione e autorizzazione delle scommesse a quota fissa.

Addetto quote
Profilo esemplificativo: predispone e trasmette alle agenzie ed ai terzi il materiale funzionale alla corretta applicazione delle quote elaborate e/o approvate dai quotisti di primo livello.

Quinto livello

Addetto scommesse
profilo esemplificativo: addetto alla ricezione ed al pagamento delle giocate previa autorizzazione anche meccanografica/informatica (sportellista).

DISCIPLINA TRANSITORIA PER I PRESTATORI D'OPERA CON CONTRATTO DI COLLABORAZIONE

Le parti concordano che,

- in riferimento ai verbali di accordo sottoscritti precedentemente in merito alla proroga concordata fino alla data del 23 ottobre 2005, per i contratti di collaborazione coordinata e coordinativa di cui al D.Lgs. 276/03 e 251/04.
- In coerenza con l'obbiettivo della stabilizzazione della forza lavoro occupata nelle Agenzie/Società di scommesse, in tali verbali richiamata

Si conviene quanto segue:
I prestatori d'opera collaboratori che hanno prestato attività nel periodo 1/12/2004-23/10/2005, potranno essere assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
L'assunzione potrà avvenire con inquadramento contrattuale di un livello inferiore a quello previsto dalla classificazione del personale per la qualifica corrispondente.
Decorsi 24 mesi dalla data di assunzione con tale inquadramento, il lavoratore sarà automaticamente inquadrato nel livello superiore e fruirà del trattamento economico previsto per le corrispondenti figure professionali aziendali.
Nel corso della vigenza della presente disciplina transitoria, ai lavoratori sarà applicato il CCNL del terziario, ivi compreso il presente protocollo aggiuntivo. Restano escluse le parti economiche di eventuali accordi aziendali vigenti che verranno applicate al termine del periodo di ventiquattro mesi sopra indicato,.

Le parti si danno atto che il presente accordo, unitamente al CCNL Terziario, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi disciplinanti i rapporti di lavoro fra le Imprese ed il personale del settore. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa vigente alla stipula del presente accordo.

ALLEGATO

ACCORDO DI SETTORE
(SCHEMA DI AVVISO COMUNE)

Al Ministro dell'Economia e Finanze

Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

Il settore dei CONCESSIONARI di SCOMMESSE IPPICHE E SPORTIVE è stato investito, nel corso degli ultimi anni, da una situazione di fortissima difficoltà con ingenti perdite economiche, che ne hanno seriamente minacciato la stabilità e la capacità competitiva.

Il settore, già gravato dall'accollo di un rilevantissimo fardello di debiti (alcune centinaia di milioni di euro) che i concessionari si sono impegnati a pagare fino al 2011, vive in un equilibrio precario nel quale pesa, in modo crescente, **una pressione fiscale insostenibile**, che non consente alcuna vera competitività a livello europeo, e che al contrario mina alle basi l'intera struttura nazionale impedendole di rafforzarsi e di partecipare alla pari nel sempre più difficile confronto internazionale.

A ciò deve aggiungersi che le nuove tecnologie hanno reso estremamente permeabili i singoli mercati nazionali, esponendoli al rischio di vera e propria invasione da parte di operatori esteri che, attraverso internet ovvero attraverso l'apertura di agenzie di scommesse di fatto "*non oggetto di regolare concessione*", sottraggono continue risorse al mercato ed agli operatori legali, beneficiando, inoltre, nei propri Stati di origine di livelli di prelievo irrisori che consentono tra l'altro di adottare pianificazioni fiscali di vantaggio, nonché godere di non irrilevanti economie di scala.

A completamento del quadro è bene sottolineare anche l'inasprirsi della cronica crisi dell'ippica, una crisi organizzativa che è diventata nel tempo crisi di spettacolo e, quindi, crisi economica nella misura in cui ha intaccato l'appetibilità delle scommesse.

Il settore, nonostante, le difficoltà che lo hanno perseguitato negli ultimi anni, non ha ridotto il proprio contributo occupazionale. Le circa 1000 agenzie di scommesse danno lavoro direttamente, secondo le varie tipologie contrattuali, ad oltre 15 mila persone, ma considerando l'ampio indotto di riferimento (pulizie, manutenzioni, arredamenti, impianti, marketing, cancelleria, sistemi informativi, ecc.) non è temerario stimare un numero di occupati pari al doppio.

A ciò si aggiunga che la raccolta delle scommesse ippiche è, di gran lunga, il principale sistema di finanziamento della rete degli oltre 40 ippodromi italiani, che danno lavoro a più di 5 mila persone, considerando anche l'indotto.

In questo scenario, che ha aspetti già di per sé preoccupanti, si è inserita la normativa che riforma la disciplina del mercato del lavoro, la c.d. "Legge Biagi", con conseguenze rilevanti sull'assetto e le attività dei concessionari di scommesse.

La nuova normativa sul lavoro costringerebbe i concessionari a modificare il loro attuale assetto occupazionale con conseguenze estremamente pesanti e negative per l'intero comparto, che non può permettersi, vista l'attuale situazione, né di rinunciare all'apporto professionale di migliaia di addetti, che in questi anni hanno contribuito al miglioramento dell'offerta e della qualità dei servizi al pubblico, né di caricarsi di oneri ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli già esistenti.

Viene stimato che dall'applicazione della nuova normativa sul lavoro, nonostante la possibilità di ricorrere ad alcune forme contrattuali più flessibili ed adattabili alle singole esigenze aziendali, deriverebbe un **aumento dei costi, per le agenzie, superiore al 60% e comunque insostenibile da parte degli operatori.**

L'obiettivo del consolidamento degli attuali rapporti di lavoro è un obiettivo comune delle parti; si rende, pertanto, necessario, uno sforzo complessivo di tutti i soggetti coinvolti, al fine di consentire che ciò avvenga senza ulteriori contraccolpi finanziari sull'intero comparto.

Per tutte queste ragioni, le parti chiedono unitariamente un intervento diretto dei titolari del Dicasteri in indirizzo, al fine di scongiurare il rischio di un'ennesima crisi.

Le soluzioni al problema possono essere diverse, ma tra tutte quella di un intervento di carattere fiscale sembra la più immediata ed efficace, soprattutto in termini temporali, che può essere indicata:

- nella riduzione della pressione fiscale sulle scommesse (ricordando che in Inghilterra è meno di 1/3 di quella italiana);
- nella detraibilità dell'Iva sugli acquisti (mediamente incide per il 10% sui costi totali di agenzia).

Gli interventi indicati non comporterebbero flessioni di gettito a livello erariale, ma anzi apporterebbero un beneficio immediato allo sviluppo del settore, sia in termini di maggiori investimenti, con riflessi diretti ed immediati proprio sul versante occupazionale, sia in termini di maggiore competitività sul piano della concorrenza internazionale.

La riduzione delle aliquote sulle scommesse consentirebbe di allineare l'offerta con quella dei principali competitors stranieri e, pertanto, di pensare al mercato delle scommesse non più come ad un mercato domestico, ma ad un mercato globale nel quale entrare grazie anche all'apporto delle nuove tecnologie (internet, tv interattiva, mobile, ecc.), e soprattutto al consolidamento delle strutture e delle dimensioni dei concessionari.

L'espansione del mercato, con recupero di una vasta area di illegalità e conseguente crescita della raccolta consentirebbe di compensare la riduzione delle aliquote e di favorire finanche una crescita del gettito, con innegabili benefici anche sul piano delle imposte dirette (maggiori entrate a titolo di IRES).

La detraibilità Iva, infine, rafforzerebbe la tendenza ad aumentare gli investimenti, in particolare sui punti vendita, con effetti molto positivi sull'indotto a livello locale, formato principalmente da piccole e piccolissime imprese.
Anche in questo caso, verrebbe favorita una compensazione, a livello erariale, fra il calo delle imposte indirette e l'aumento delle imposte dirette, con effetti virtuosi sull'intera economia del sistema scommesse.

Sotto l'aspetto delle tutele e delle condizioni di lavoro si rende, altresì, necessario, prevedere la possibilità dell'utilizzo degli ammortizzatori sociali nel settore al fine di affrontare con i necessari strumenti eventuali situazioni di crisi.

Alla luce di quanto sopra descritto, le parti ribadiscono la comune volontà di sollevare il problema in tutte le sedi Istituzionali competenti, al fine di giungere all'individuazione di una soluzione condivisa che consenta di evitare il disperdersi del grande patrimonio di professionalità e competenze acquisito grazie alle migliaia di addetti del settore, nonché di favorire la crescita dell'intero settore.