

Gruppo HBG, esito incontro 26/02/2016

Roma, 1 marzo 2016

Testo Unitario

L'incontro del 26 febbraio ultimo scorso ha rappresentato un punto di svolta nella trattativa relativa alla procedure di licenziamento collettivo avviate dalle società del gruppo HBG.

In apertura, l'azienda ha ribadito le proprie condizioni per il raggiungimento di un accordo che scongiurasse l'abbandono del business legato al gioco del bingo e consentisse un processo di riorganizzazione: mantenimento della polifunzionalità di mansioni e della flessibilità lavorativa cancellando le indennità aggiuntive previste dagli accordi territoriali, riduzione dei livelli, cancellazione dell'indennità prevista dall'art 3 dell'allegato al CCNL sulle sale bingo, cancellazione degli scatti di anzianità dei superminimi individuali.

La delegazione aziendale ha inoltre precisato che gli effetti di tutte queste richieste dovevano avere una durata pari a quelle delle nuove concessioni (9 anni).

Come OO.SS., abbiamo ribadito la nostra indisponibilità ad entrarci in discussioni inerenti i diritti individuali dei lavoratori come la definizione degli orari dei contratti part time e i superminimi individuali.

Abbiamo inoltre rifiutato in modo categorico qualsiasi trattativa sugli scatti di anzianità dando la disponibilità unicamente a una discussione che, tenendo conto delle evoluzioni del settore e dell'organizzazione del lavoro, individuasse delle soluzioni nell'ambito della parte speciale del contratto nazionale sulle sale bingo (declaratoria professionale e art 3).

Abbiamo inoltre precisato che il perimetro dell'accordo doveva necessariamente essere definito dal ritiro di qualsiasi licenziamento coatto e dal conferimento di tutti i lavoratori tramite procedura ex art 47 nel soggetto che presenterle offerte sulle concessioni. Abbiamo precisato che qualsiasi soluzione da individuarsi non poteva riguardare i 9 anni, ma doveva essere legata a un percorso continuo di verifica in grado di attivare processi redistributivi in caso di risultati positivi.

Abbiamo quindi approfondito il tema dei livelli, rispetto al quale l'azienda ritiene che ormai vi sia una totale polifunzionalità all'interno delle sale e che le mansioni siano tutte inquadrabili nel sesto livello del Turismo.

Abbiamo rifiutato tale impostazione, ribadendo che la declaratoria corretta per le mansioni in oggetto, ammettendo la sospensione della parte speciale per le sale bingo, comunque afferente al V livello del CCNL Turismo. Abbiamo inoltre chiesto che venisse comunque riconosciuta un'indennità per chi svolge in maniera prevalente le mansioni di capo tavolo e cassiere, proposta che non stata accolta dall'azienda.

Dopo un lungo esame, abbiamo individuato i contorni di un possibile accordo, che preveda i seguenti punti:

- chiusura delle procedure di licenziamento collettivo con l'esclusivo criterio della non opposizione al licenziamento (vedi dettagli in seguito);
- conferimento dei lavoratori presso il nuovo soggetto che presenterle offerte per le concessioni con procedura prevista dall'art 47 legge 428/90;
- mantenimento degli scatti di anzianità maturati e nessun congelamento su quelli futuri;
- sospensione degli effetti dell'art 3 della parte speciale del CCNL turismo sale bingo fino a nuova definizione

in sede di contrattazione nazionale di primo livello;

- ai lavoratori e alle lavoratrici verrà presentata una proposta di ricollocazione che prevederà un inquadramento unico con mansioni che verranno descritte in apposita declaratoria la cui retribuzione sarà parametrata sul V livello del CCNL turismo pubblici esercizi per l'area NO-FOOD. Per i lavoratori dell'area FOOD, stante il sostanziale fallimento del progetto di installazione dell'alta ristorazione, verrà proposta una ricollocazione al VI livello del CCNL Turismo pubblici esercizi;

- la società si impegna a definire con le OO.SS. firmatarie, dopo il completamento delle fasi di assegnazione delle nuove concessioni, un accordo di secondo livello che preveda meccanismi di redistribuzione dei profitti in caso di risultati positivi. In tale ambito verrà discusso anche il tema dei lavoratori che svolgono in maniera prevalente mansioni di capo tavolo e cassiere.

L'equilibrio dell'accordo, oltre alla tutela occupazionale, tiene conto della necessità di salvaguardare i redditi della maggioranza della popolazione lavorativa, oltre che della necessità di aprire un percorso di confronto sull'organizzazione del lavoro e sugli inquadramenti, che sia connesso anche con la ridefinizione della parte speciale del contratto nazionale, al fine di non configurare situazioni di dumping in un settore già fortemente attraversato da contraddizioni.

Per quanto riguarda i criteri della non opposizione al licenziamento, abbiamo definito una scala di incentivi che tiene in considerazione la maggior caduta di reddito a cui verranno sottoposti i livelli più alti, che non sono più previsti nella riorganizzazione, ed pertanto definita come segue:

- IV livelli = 2 mensilità lorde;

- III livelli = 5 mensilità lorde;

- II livelli = 7 mensilità lorde;

- I livelli = 8 mensilità lorde.

I livelli inferiori, non avendo effetti rilevanti nella riorganizzazione, non avranno accesso alla mobilità volontaria.

Abbiamo concordato la necessità di aggiornare il confronto per la definizione del testo dell'accordo, fissando un incontro tecnico per il giorno **4 marzo alle ore 15**.

Vi invitiamo comunque a procedere con la diffusione dei contenuti dell'accordo al fine di preparare la consultazione che si svolgerà nella settimana successiva.

p. La Filcams Cgil Nazionale

Luca De Zolt