

Gruppo Novomatic, esito incontro 05/11/2019

Roma, 7 novembre 2019

Testo Unitario

Lo scorso 5 novembre si è svolto l'incontro sollecitato da Filcams, Fisascat e Uiltucs, alla presenza delle strutture e dei delegati interessati con i rappresentanti del gruppo Novomatic per aggiornamenti circa la situazione aziendale e riprendere il tavolo delle Relazioni Sindacali con il gruppo.

L'azienda, su nostra richiesta, ha fornito alcuni dati circa l'andamento economico e le prospettive del settore: è stato illustrato un contesto generale non incoraggiante a causa delle proposte in discussione circa la nuova legge di bilancio che prevederebbe un ulteriore inasprimento del regime fiscale esistente e oneri a carico di tutte le aziende del settore del gioco con un incremento del Preu ipotizzato per il prossimo mese di febbraio; inoltre, a causa degli ultimi provvedimenti legislativi, si sono determinate ripercussioni sul quadro economico aziendale con una previsione di chiusura del bilancio 2019 con una diminuzione del fatturato (Ebitda -20%), legata ad una diminuzione delle giocate e ad un inasprimento delle normative che vanno a ridurre l'offerta di gioco; inoltre in alcune regioni, segnatamente Piemonte ed Emilia Romagna, l'impatto di provvedimenti regionali determina ulteriori incertezze circa le condizioni del mercato. Le conseguenze di tale quadro determinerebbero una consistente riduzione delle marginalità e un aumento dei costi di gestione delle macchine.

Per quanto riguarda le politiche aziendali si sta procedendo al rilancio del retail puntando sulla promozione di un unico brand (Admiral Club): in questo senso si inquadra anche la recente procedura di fusione di per incorporazione di Admiral Entertainment srl, Casindelle Alpi srl e Admiral Games srl in Allstar srl. Si è sostenuto che si intende procedere alla omogeneizzazione dei trattamenti e delle condizioni del personale interessato dalla fusione, anche in presenza di peculiarità territoriali, e migliorando alcuni degli istituti previsti dal Protocollo Bingo dello scorso 15 maggio: su questo in corso un confronto tra azienda e OO.SS. Si è intanto proceduto alla stabilizzazione di un gran numero di lavoratori a tempo determinato provenienti da società oggetto di precedenti fusioni, dimezzando il numero dei tempi determinati che sono passati dal 35 al 14%. Rilevante inoltre la presenza femminile: nel gruppo il dato percentuale pari al 51%; nel solo retail si attesta tra il 70 e l'80%. Sulla formazione l'azienda ha dichiarato di investire molto, in particolare sui lavoratori del retail che sono stati interessati per il 96% da attività formative che non comprendono solo la formazione obbligatoria ma anche quella di tipo relazionale e manageriale; complessivamente la formazione incide su ogni dipendente del gruppo per circa un giorno e mezzo all'anno. Infine è stato comunicato che è stata avviata una sperimentazione in materia di smart working per la sede di Roma: all'esito positivo della sperimentazione si prevede di poter estendere questa iniziativa anche sulle sedi di Rimini e Bolzano. Su iniziativa della delegazione sindacale si sono segnalate anomalie relativamente alla gestione del personale nelle sale per quanto riguarda orari, ferie e permessi e segnalate alcune situazioni di rischio in materia di salute e sicurezza: i rappresentanti del gruppo hanno manifestato la propria disponibilità a calendarizzare specifici incontri, dei quali vi comunicheremo la logistica appena condivisa con l'azienda. Sulla salute e sicurezza è stato comunque anticipato che è già stato implementato il sistema esistente, si è proceduto alla revisione dei DVR e adeguate le procedure per la consegna delle dotazioni individuali. Inoltre abbiamo confermato le nostre richieste di procedere alla implementazione del sistema di relazioni sindacali di II livello, partendo dal protocollo sottoscritto un anno fa' e intervenendo sull'adeguamento e l'estensione delle norme contrattuali vigenti.

p.la Filcams Cgil Nazionale
Danilo Lelli