

**Accordo Nazionale di II° Livello
per i lavoratori dipendenti delle Aziende facenti parte del Gruppo Sisal**

In data 18 febbraio 2013 presso la sede SISAL S.p.A. – via Tocqueville 13 - Milano

tra

SISAL S.p.A.

Rappresentata dai signori Andrea Orlandini e Ruggero Dadamo

e

Le Organizzazioni Sindacali Nazionali

FILCAMS - CGIL rappresentata dal signor Danilo Lelli.

FISASCAT - CISL rappresentata dal signor Alfredo Magnifico

UILTuCS - UIL rappresentata dal signor Bruno Pilo

Le Organizzazioni Sindacali Territoriali

FILCAMS - CGIL Milano – Andrea Candrian

FILCAMS - CGIL Bologna – Stefania Pisani

Unitamente alle RSA/RSU Gruppo Sisal

Premesso

che in data 5 luglio 2012 le OO.SS. Nazionali Filcams – CGIL, Fisascat – CISL, Uiltucs – UIL, presentavano le richieste per il rinnovo del contratto integrativo del “Gruppo Sisal” scaduto in data 31/12/2011;

- che in data 11 luglio 2012 le parti si incontravano avviando il confronto per il rinnovo del contratto integrativo per i lavoratori dipendenti delle aziende facenti parte del “Gruppo Sisal”. (Sisal S.p.A. – SHIP S.p.A – Sisal Entertainment S.p.A. – Sisal Match Point S.p.A.).
- Tutto ciò premesso, nello spirito delle corrette relazioni sindacali ed in coerenza con le direttive Europee, relative alla consultazione/informazione ed ai Comitati Aziendali Europei, in data odierna si sottoscrive il presente accordo che così come di seguito formulato rinnova e sostituisce i precedenti accordi e rappresenterà il modello contrattuale a cui le parti faranno riferimento per la sua pratica gestione.

Articolo 1 - SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Le parti concordano sulla sostanziale positività dell'esperienza fatta in questi anni di concreta attuazione del modello di Relazioni Sindacali definito nel corso del precedente rinnovo del CIA. Contestualmente, auspicandone una sempre più fattiva attuazione, hanno concordato alcune modifiche e integrazioni per adeguarlo alle evoluzioni intervenute nell'organizzazione e nelle dimensioni del Gruppo Sisal.

Le parti confermano che l'esercizio di tale modello 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/RSA del “Gruppo”

A tale livello è assegnata la competenza per quanto attiene alla contrattazione di II° livello, delle materie a loro attribuite dal CCNL, nonché le informazioni preventive e consuntive di rilevanza generale così come previste 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 dall'accordo nazionale di II° livello di “Gruppo”, così come previste alla lettera B) del presente articolo.

A) Livello Nazionale (diritti informativi, consuntivi e materie negoziali)

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

- andamento economico e produttivo del “Gruppo”;
- 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;
- progetti di concentrazione, cessione, e/o mutamenti dell'assetto societario/organizzativo;
- politiche del “Gruppo” a livello internazionale;
- politiche occupazionali, formative e sullo sviluppo ed il miglioramento professionale;
- esame dei livelli occupazionali disaggregati per sesso, età ed inquadramento professionale;
- 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 della classificazione prevista dal CCNL, rispetto alle mansioni svolte;
- la definizione dei meccanismi di salario variabile finalizzati al raggiungimento degli obiettivi di produttività/redditività;
- la verifica dell'attuazione delle politiche di welfare anche al fine di definire eventuali variazioni delle linee di indirizzo
- l'esame dell'attività svolta dal “Gruppo per le Pari Opportunità” e dalla Commissione Paritetica sulla sicurezza
- 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'obiettivo di sperimentare un sistema sintetico informativo.

B) Livello Decentrato (Territoriale di singola azienda e/o di singola unità operativa)

Di norma, successivamente agli incontri nazionali si terranno, con cadenza annuale, incontri informativi con le OO.SS. territorialmente competenti unitamente RSU/RSA laddove costituite o con il Coordinamento Nazionale delle RSU/RSA di "Gruppo". 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 di singola azienda e/o territoriale;
- la gestione dell'utilizzo delle diverse forme d'impiego così come previste dalle normative legislative, da quelle del CCNL, nonché quelle derivanti dall'accordo nazionale di "Gruppo" di II° livello;
- la tutela della salute e della integrità fisica dei lavoratori – l'ambiente e sicurezza dei luoghi di lavoro: Tali materie saranno trattate a livello di singola azienda e/o di singola unità operativa con i rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza (RLS) laddove eletti tra le RSU/RSA;
- l'orario di lavoro e la sua distribuzione su turni e/o su nastri orari;
- la flessibilità dell'orario di lavoro;
- la verifica, il controllo degli orari concordati.
- verifica controllo e confronto sull'utilizzo delle diverse forme di Part-Time
- la verifica degli obiettivi di produttività/redditività, per ogni singola agenzia, così come previsto all'articolo 15.2 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 confermano che il Sistema di Relazioni Sindacali a livello decentrato, è orientato a privilegiare il confronto, lo scambio di informazioni e la ricerca di soluzioni 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 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), 6) e 7) del presente accordo.

Articolo 3 - COORDINAMENTO NAZIONALE DELLE RSU/RSA DI "GRUPPO"

In ottemperanza a quanto previsto al precedente articolo 1), viene costituito il coordinamento nazionale delle RSU/RSA composto da 12 delegati in rappresentanza del personale delle aziende facenti parte del "Gruppo Sisal"

I 12 delegati saranno designati dalle OO.SS. Nazionali e saranno comunicati entro 30 (trenta) giorni dalla ratifica del presente accordo.

Per l'espletamento del ruolo e dei compiti assegnati al "Coordinamento Nazionale" vengono rese disponibili 480 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 1.440 ore nell'arco di durata del presente accordo.

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 Nazionale" il "Gruppo Sisal" metterà a disposizione presso la sede di Milano – via Tocqueville 13 o Roma – viale Sacco e Vanzetti 89 un'apposita sala riunioni.

Si conviene che il "Gruppo Sisal", 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 a un

massimo di Euro 600,00 (euro-seicento/00) per ogni giornata di attività, le spese di vitto e viaggio sostenute complessivamente dai delegati componenti il “Coordinamento Nazionale”.

Articolo 4 - GRUPPO DI LAVORO PER LE PARI OPPORTUNITA'

Le parti confermano l'importanza di questo punto anche alla luce dei progetti portati avanti dall'azienda in termini di miglioramento delle politiche di genere (così detto progetto WISE). Impegno comune è quindi quello di dare migliore e più completa attuazione alle attività del Gruppo di lavoro il cui scopo viene confermato essere quello di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative in tema di parità uomo - donna, interventi che favoriscano pari opportunità di lavoro.

Il “Gruppo per le Pari Opportunità” sarà composto da 6 (sei) componenti, di cui 3 (tre) designati da Sisal e 3 (tre) dalle OO.SS. dei lavoratori.

Il “Gruppo” costituisce lo strumento che ha il compito di:

- studiare la legislazione vigente e le esperienze in materia sia a livello nazionale che 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 Sisal metterà a disposizione presso la propria sede di Milano – via Tocqueville 13 o Roma – viale Sacco e Vanzetti 89 un'apposita sala riunioni
- Il “Gruppo”, annualmente, riferirà sulla attività svolta alle parti stipulanti l'accordo di II° livello.
- Al “Gruppo” vengono rese disponibili 48 ore retribuite annue per i rappresentanti 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 144 ore nell'arco di durata dell'accordo 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 Sisal, 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 € 200,00 (euro-duecento/00) per ogni giornata di attività, le spese di vitto e viaggio sostenute complessivamente dai delegati componenti il “Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità”.

Articolo 5 - COMMISSIONE PARITETICA ORGANIZZAZIONE, AMBIENTE E SICUREZZA

Le parti convengono sull'opportunità di dare vita a una Commissione Paritetica Organizzazione, Ambiente e Sicurezza che riunifica le competenze e gli obiettivi delle precedenti Commissioni “Organizzazione del lavoro” e “Ambiente e Sicurezza” di cui agli artt. 5 e 14 del CIA del 18/2/2010, nonché quanto previsto dagli allegati 1, 2 e 6 del suddetto CIA.

La “Commissione” sarà composta da 6 (sei) rappresentanti di cui 3 (tre) designati dalla Sisal e 3 (tre) designati dalle OO.SS. dei lavoratori, che saranno rispettivamente comunicati entro 30 giorni dalla ratifica del presente accordo e avrà la facoltà di istituire sotto-commissioni per l'analisi di specifici problemi.

La commissione si doterà di un proprio regolamento finalizzato a garantire tempistiche certe di lavoro da sottoporre a livello sindacale nazionale.

Con riferimento all'accordo del 18/2/2010 “Protocollo d'Intesa Sicurezza e Igiene nei luoghi di lavoro agenzie Sisal Match Point” le parti convengono di proseguire nell'applicazione delle misure di sicurezza individuate.

Articolo 6 - MODALITA' DI COSTITUZIONE RSA/RSU – UTILIZZO PERMESSI SINDACALI

- Valutato quanto in materia è disciplinato dalle norme di legge, dal CCNL e dal presente accordo in tema di funzionamento delle relazioni sindacali.
- Presa visione del montante delle ore di permesso retribuite disponibili per l'esercizio della attività sindacale ed usufruibili sia dai lavoratori che dai loro rappresentanti eletti e/o nominati in forza delle norme di legge e contrattuali vigenti.
- Considerato quanto convenuto tra le OO.SS. firmatarie del presente accordo in tema di regole per la elezione delle RSA/RSU, nonché per il funzionamento delle attività sindacali.

- Preso atto di ciò che è stabilito in materia di tutele, di permessi o congedi retribuiti per i “Dirigenti Sindacali” dai vigenti CCNL, le parti, per ogni azienda del “Gruppo”, hanno convenuto quanto in appresso definito:

SISAL S.p.A. - SISAL HOLDING FINANZIARIA S.p.A. - SISAL ENTERTAINMENT S.p.A.

- a) Ai fini della nomina/constituzione delle RSA/RSU valgono le norme di legge e contrattuali vigenti.
- b) Per l’espletamento delle ore di assemblea e delle ore retribuite di permesso/congedi si farà riferimento alle normative di legge e contrattuali vigenti.

SISAL MATCH POINT S.p.A.

- 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.

- b) Per l’espletamento del ruolo e dei compiti assegnati ai rappresentanti/delegati delle RSU/RSA vengono rese disponibili 3 (tre) ore per ogni dipendente occupato nel rispettivo livello in cui si è costituita la RSU/RSA.

Il montante delle ore sarà suddiviso tra ognuno dei rappresentanti/delegati.

Al riguardo, ad esclusione delle ore retribuite di cui alla normativa per i “Dirigenti Sindacali” prevista dai vigenti 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.

Per l’espletamento delle assemblee sindacali nelle agenzie di ogni Unità Produttiva, vengono rese disponibili 12 (dodici) ore annue retribuite per ciascun dipendente, così come previste dal 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 del presente accordo e competenti per territorio.

Articolo 7 - 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 “Gruppo Sisal”, 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.

Le parti si danno atto che l’Azienda ha messo a disposizione delle rappresentanze sindacali, sulla Intranet Aziendale, una “Bacheca Sindacale” che sarà gestita in maniera autonoma dalle rappresentante stesse. Tale bacheca favorirà lo scambio di informazioni con i dipendenti e tra le diverse rappresentanze sindacali oltre che con la stessa Azienda. Sisal abiliterà, tramite apposite password riservata, numero 4 utenze RSA/RSU, segnalate dalle organizzazioni sindacali, alla gestione e aggiornamento dei contenuti della Bacheca stessa.

Le OOSS si impegnano, nel contesto della loro libertà e autonomia, a non utilizzare tale bacheca per scopi impropri rispetto a quelli sopra ricordati e ad esercitare forme di autocontrollo sui contenuti dei messaggi al fine di non violare alcuna disposizione di legge o contrattuali in termini, in via esemplificativa, di privacy, riservatezza di informazioni aziendali, utilizzo di frasi denigratorie o ingiuriose ecc

Dichiarazione Congiunta

Le parti nel considerare sperimentale il complesso delle norme e delle modalità previste dagli articoli 3), 4), 5), 6) e 7), concordano sulla 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 8 - FORMAZIONE

Constatato che la gestione di tale materia potrà assumere particolare rilevanza anche a fronte della evoluzione del settore.

Valutata congiuntamente la rilevanza dell'attività formativa per la crescita professionale dei lavoratori anche a fronte dello sviluppo delle nuove tecnologie e di possibili nuovi modelli di organizzazione del lavoro.

Preso atto, infine, della conferma degli impegni del "Gruppo Sisal" sul versante degli investimenti per la formazione finanziata, le parti hanno concordato sui seguenti indirizzi/obiettivi:

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, del commercio elettronico e dei nuovi modelli organizzativi;
- Corsi di riqualificazione dei lavoratori per un possibile loro utilizzo e/o una loro ricollocazione nell'ambito aziendale e/o in quello delle aziende del "Gruppo Sisal";
- Corsi specifici per i Quadri avuto riguardo alla possibilità di utilizzo della struttura paritetica/bilaterale "Quadrifor";
- Progetti e piani formativi in particolare in campo tecnologico;
- Corsi di lingua inglese, anche mediante l'utilizzo delle 150 ore di cui al CCNL.

Per gli indirizzi/obiettivi sopra sintetizzati, le parti concordano sulla opportunità di predisporre specifici progetti da sottoporre alle istanze nazionali ed europee competenti alla erogazione e all'utilizzo dei fondi per la formazione.

Le parti confermano altresì la comune volontà di addivenire alla creazione in azienda di un "Libretto Formativo" per tutti i dipendenti volto a tracciare le attività formative svolte anche ai fini dei processi di qualificazione e riqualificazione all'interno del Gruppo o in caso di ricollocazione esterna.

A tal fine l'Azienda si impegna a presentare un progetto attuativo per l'istituzione di questo strumento entro e non oltre il 30/6/2013.

Articolo 9 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

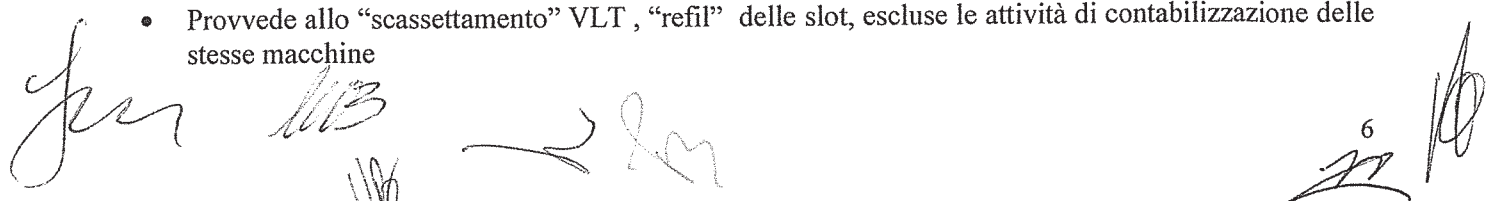
Fermo restando l'attuale applicazione contrattuale nelle rispettive aziende facenti parte del "Gruppo Sisal" e confermate le declaratorie previste dai rispettivi CCNL, dal "Protocollo Aggiuntivo" al CCNL del Terziario della Distribuzione e dei Servizi del 10 gennaio 2000 e dai precedenti Accordi aziendali di II° livello, le parti hanno convenuto di operare per realizzare una classificazione di "Gruppo" che in particolare consenta di prevedere, inserendoli nei vari livelli, i profili professionali esistenti nelle diverse aziende e allo stato non contemplati nelle declaratorie delle vigenti classificazioni.

Per tale realizzazione, le parti hanno concordato di assegnarne il compito alla "Commissione Paritetica Organizzazione Ambiente e Sicurezza" che riferirà sull'esito della ricerca alle parti firmatarie del presente accordo, anche al fine di valutare la Sede dei successivi confronti (II° livello di Gruppo e/o Protocollo Aggiuntivo di Settore e/o CCNL).

In tema di classificazione del personale le parti hanno convenuto sull'opportunità di dare vita nelle Agenzie Match Point ad una nuova figura professionale di Addetto di sala inquadrata a regime al 5° livello del CCNL terziario, distribuzione e servizi e della quale in calce si riportano le attività previste.

Mansioni della posizione di Addetto di sala

- Presso lo sportello si occupa della vendita di prodotti gioco e del pagamento delle relative vincite, con una particolare attenzione ai connessi adempimenti antiriciclaggio.
- Assiste e supporta la clientela per richieste/informazioni inerenti i prodotti/promozioni/offerte/etc.
- Assiste in sala per l'utilizzo delle ADI/ Slot e VLT e di tutta la tecnologia a disposizione dei clienti (Prenotatore, postazioni Internet, Notes, Cambia monete, Regia, etc.)
- Provvede allo "scassetto" VLT, "refil" delle slot, escluse le attività di contabilizzazione delle stesse macchine



- Provvede alla preparazione e allestimento della sala
- Assiste il cliente per l'utilizzo del materiale a sua disposizione (schedine, locandine, materiale PoP, etc.)
- Monitora la presenza del materiale a disposizione della clientela e, laddove mancante, provvede al ripristino tramite fotocopie, stampe, etc, coordinandosi con i propri referenti.
- Mantiene in ordine la propria postazione, la sala (es. verificando il corretto posizionamento degli sgabelli VLT/ADI Slot, etc)
- Si interfaccia con il proprio responsabile o i referenti laddove riscontri situazioni di criticità che richiedono il loro intervento (es. richieste di intervento generiche di manutenzione ecc.)
- Laddove presente area ristorazione/bar effettua attività di somministrazione cibi e bevande (esclusa preparazione).
- Monitora la pulizia della sala e laddove necessario, si coordina con i propri referenti per garantire il decoro della sala stessa (es. attivando le azioni indispensabili quali raccolta carta, svuotamento posacenere, pulizia schermi VLT etc.)

Per quest'ultimo punto, decorsi sei mesi di effettiva applicazione, le Parti si incontreranno per la verifica dell'andamento delle attività.

Articolo 10 - TRATTAMENTO MALATTIA

In deroga alle normative vigenti a far data dall'1/1/2010, viene estesa e confermata, per tutti i lavoratori dipendenti delle aziende facenti parte del "Gruppo Sisal" di cui al presente accordo, l'integrazione dell'indennità di malattia corrisposta dall'INPS in modo tale da raggiungere una indennità del 100% anche dal IV° al XX° giorno di malattia.

Tale integrazione viene estesa anche per i casi di ricovero ospedaliero in strutture pubbliche o convenzionate con le ASL.

Le Parti si incontreranno nell'ambito dei progetti di Welfare per valutare eventuali miglioramenti di tale istituto.

Articolo 11 - WELFARE CONTRATTUALE

Il Gruppo Sisal e le Organizzazioni Sindacali, nel confermare lo spirito positivo che caratterizza il sistema di Relazioni Industriali, condividono l'opportunità di avviare un percorso sperimentale di lavoro congiunto per dotare il Gruppo Sisal di un proprio modello di welfare aziendale, ispirato anche alle migliori prassi presenti in aziende in Italia.

Le linee guida del Progetto Welfare vengono definite nel dettaglio nell'apposito Protocollo d'Intesa del 28/11/2012 e parte integrante del presente accordo di rinnovo.

A) Assistenza Sanitaria Integrativa

- Si conferma l'adesione al "Fondo Est" per tutti i dipendenti del Gruppo; viene altresì mantenuta la polizza sanitaria integrativa già in essere, del valore pari a 240 euro annuali pro-capite, aggiuntiva a quella di Fondo Est stipulata da "Gruppo Sisal" con la compagnia assicurativa Unisalute.
- Viste le difficoltà a mantenere i livelli di assistenza concordati a parità di costo, le parti si impegnano congiuntamente a valutare la possibilità di diverse forme assicurative e/o fornitori al fine di garantire a parità di costo il mantenimento delle attuali prestazioni senza soluzione di continuità.

B) Previdenza Integrativa

- Le parti, su tale materia, confermano di proseguire l'opera di informazione, sensibilizzazione nei confronti dei lavoratori e di monitoraggio delle adesioni al fine di ampliare la platea degli iscritti al Fondo contrattuale FONTE.
- Per tale obiettivo l'azienda favorirà le attività che a tale proposito le OO.SS.. anche in collaborazione con il fondo FONTE, metteranno in atto.

C) Mensa (buoni pasto)

- Tenuto conto della peculiare ed articolata struttura delle aziende facenti parte del “Gruppo”, che non consente, allo stato, l’attivazione di locali adibiti al servizio mensa, le parti hanno concordato sulla opportunità di confermare il buono pasto il cui valore è fissato in € 6,20.

D) Prestiti ai dipendenti

- Le parti su tale Istituto, per tutte le aziende facenti parte del “Gruppo”, confermano quanto già previsto e disciplinato dall’articolo 9 del C.I.A. Sisal S.p.A. del 13/2/2002 e dall’articolo 15 del C.I.A. Match Point del 19/11/2004, che si riportano in allegato al presente accordo. (Allegato 3)

E) Telelavoro

- Le Parti confermano l’impegno a valorizzare tale Istituto anche in applicazione di quanto previsto dal protocollo del 10 aprile 2000.

Articolo 12 - ORARIO DI LAVORO

Il “Gruppo Sisal” offre il servizio all’utenza attraverso l’attività delle proprie strutture aziendali, alcune delle quali, anche in forza di disposizioni di legge, operano su sette giorni alla settimana e per l’intero anno, con un utilizzo degli impianti tra le 13 e le 15 ore giornaliere.

Le parti, anche in considerazione delle conseguenti ragioni tecnico/organizzative, hanno concordato di disciplinare l’orario dei lavoratori dipendenti suddividendolo tra la prestazione oraria su turni e quella non su turni, così come di seguito definite:

12.1 Orario di lavoro di 40 ore settimanali su 5 giorni dal lunedì al venerdì

- La durata dell’orario di lavoro per il personale dipendente, di cui al presente punto, è fissato in quaranta ore settimanali.
- Tale orario si svilupperà di norma su cinque giorni settimanali 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 alle 14
- Per tale tipologia di lavoratori dipendenti è previsto l’orario flessibile giornaliero, con possibilità d’ingresso in azienda dalle ore 8,45 alle 9,15 e di uscita dalle 17,45 alle 18,15 oppure in ingresso 8,30 alle 9,00 e di uscita dalle 17,30 alle 18,00.
- La flessibilità non sarà applicata, viste le peculiarità organizzative, ai lavoratori dipendenti la cui attività richiede precisi orari di lavoro (es. centralino - reception) e ai dipendenti Part-Time con orario inferiore alle 5 ore giornaliere.
- **Le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario diurno saranno applicate al superamento della quarantesima ora settimanale per frazioni minime di mezz’ora, resta salva l’autorizzazione ad effettuare tali prestazioni.**

12.2 Orario di lavoro di 40 ore settimanali 5 giorni su 7 su turni dal lunedì alla domenica

- La durata dell’orario di lavoro per il personale dipendente, di cui al presente punto, è fissato in quaranta ore settimanali.
- L’orario settimanale di quaranta ore si svolgerà, di norma, su turni avvicendati/alternati di cinque giorni dal lunedì alla domenica. Ogni turno giornaliero di norma sarà pari a otto ore con una pausa di pranzo di un’ora minuti;
- **Le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario diurno saranno applicate al superamento della quarantesima ora settimanale per frazioni minime di mezz’ora, resta salva l’autorizzazione ad effettuare tali prestazioni**

12.3 Orario di lavoro di 38 ore settimanali 5 giorni su 7 su turni dal lunedì alla domenica

- La durata dell’orario di lavoro per il personale dipendente, di cui al presente punto, è fissato in trentotto ore settimanali. La durata dell’orario di lavoro per il personale dipendente impegnato in turni avvicendati, è fissato in 38 ore settimanali.

- L'orario settimanale di trentotto ore si svolgerà, di norma, su turni avvicendati/alternati di cinque giorni dal lunedì alla domenica. Tale durata si realizza mediante l'utilizzo di una parte delle ore di riduzione d'orario così come previsto dal vigente CCNL del Terziario della Distribuzione e dei Servizi, fermo restando che la parte residua pari a trentadue ore annue, sarà usufruita mediante riposi e/o permessi retribuiti. Ogni turno giornaliero di norma sarà pari a 7,35 ore con una pausa pranzo minima di 30 minuti
- Le ore di maggiorazione previste per il lavoro straordinario diurno saranno applicate al superamento della trentottesima ora settimanale per frazioni minime di mezz'ora, resta salva l'autorizzazione ad effettuare tali prestazioni.

Norma transitoria

Resta confermato che, per i soli dipendenti di Sisal Match Point già in forza alla data di stipula del precedente CIA (18/2/2010), per le maggiorazioni relative al lavoro straordinario diurno continuerà ad applicarsi la maggiorazione del 20% oraria così come previsto dal punto 13.3 c.2 dell'accordo del 19/11/2004.

12.4 Flessibilità Agenzie Match Point

- Tenuto conto della peculiare organizzazione delle agenzie, le parti hanno convenuto che l'orario dei lavoratori dipendenti occupati nelle agenzie dirette Match Point, potrà essere sviluppato con una flessibilità sia giornaliera, nell'ambito del nastro orario che copre i due o tre turni, sia settimanale, sui sette giorni di attività lavorativa.
- La compensazione delle ore in più o in meno rispetto alle 38 (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 il debito delle ore.

12.5 Maggiorazioni per Lavoro domenicale e festivo

- Le ore effettuate nell'ambito dei propri e rispettivi orari di lavoro (su turni – non su turni), cadenti di domenica saranno compensate con la maggiorazione del 30%, fatto salvo il recupero di tali ore da effettuarsi come riposi aggiuntivi.
- Le ore effettuate nell'ambito dei propri e rispettivi orari di lavoro (su turni – non su turni), cadenti nei giorni festivi di cui al vigente CCNL del Terziario della Distribuzione e dei Servizi, saranno compensate con la maggiorazione del 30%, fatto salvo il recupero di tali ore da effettuarsi come riposi aggiuntivi.
- Le ore effettuate nell'ambito dei propri e rispettivi orari di lavoro (su turni – non su turni) cadenti nei giorni festivi di cui sopra e coincidenti con la domenica saranno compensate con la maggiorazione del 130%, fatto salvo il recupero di tali ore da effettuarsi come riposo aggiuntivo.

Dichiarazione congiunta

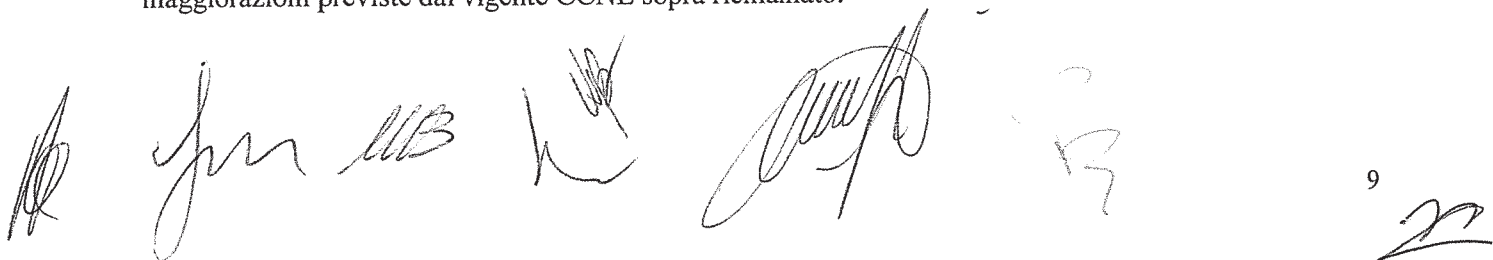
L'applicazione delle maggiorazioni di cui al presente punto decorreranno a far data dall'1/1/2010. Fino a tale data resterà in vigore quanto già applicato nelle singole società.

12.6 Lavoro notturno

- Per le ore di lavoro prestate la notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle 22 alle 6 del mattino e prestate nell'ambito dei propri e rispettivi orari di lavoro (su turni – non turni), saranno compensate con la maggiorazione del 15%.

12.7 Lavoro straordinario notturno

- Per le ore di lavoro straordinario effettuate nelle ore di cui al punto 12.5 saranno compensate con le maggiorazioni previste dal vigente CCNL sopra richiamato.



Articolo 13 FERIE

Le parti su tale Istituto, per tutte le aziende facenti parte del "Gruppo Sisal", confermano quanto convenuto e definito dagli articoli 8 e 14 dei rispettivi C.I.A. Sisal del 13/2/2002 e Match Point del 19/11/2004 che si riportano in allegato al presente accordo. (All.4)

Articolo 14 MOBILITA' SU PIAZZA O NELL'HINTERLAND

Si conferma quanto stabilito dall'articolo 16 del C.I.A. Match Point del 19/11/2004 che si riporta in allegato al presente accordo. (All.5)

Articolo 15 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 sia a livello di Gruppo che di singole "Unità di business", 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 articolata secondo il seguente schema:

15.1 Personale di sede e tecnici di assistenza:

Il parametro di riferimento sarà l'EBITDA di "Gruppo". Tale parametro verrà definito entro l'anno con l'approvazione del budget di riferimento e comunicato alle OO.SS. entro il 28 febbraio di ciascun anno di riferimento.

Meccanismo determinazione Parte Variabile

% TARGET EBITDA	Emolumento Variabile
< 90% del Valore	0% del Premio Target
=/> 90% < 95% del Valore	50% del Premio Target
=/> 95% < 100% del Valore	70% del Premio Target
=/> 100% < 120% del Valore	100% del Premio Target
=/> 120% < 150% del Valore	120% del Premio Target
=/> 150% del Valore	130% del Premio Target

L'erogazione della quota di Parte Variabile legata al raggiungimento degli obiettivi di redditività, avverrà confrontando il risultato a consuntivo rispetto al budget. Nel mese di febbraio di ciascun

anno a tutti i dipendenti in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento verrà erogata la seguente Parte Variabile al lordo di contributi e ritenute fiscali:

Valori 100% Premio Target:

Quadro	€ 3.000,00
1° livello	€ 2.600,00
2° livello	€ 2.325,00
3° livello	€ 2.100,00
4° livello	€ 1.810,00
5° livello	€ 1.550,00
6° livello	€ 1.030,00

15.2 Personale agenzie Sisal Match Point

Al personale delle agenzie dirette Sisal Match Point, la Parte Variabile sarà legata per il 50% all'EBITDA di Gruppo così come previsto al precedente punto 15.1 e per il 50% al risultato complessivo di tutte le agenzie dirette (margine canale agenzia). Il parametro per l'obiettivo delle agenzie dirette verrà definito entro l'anno con l'approvazione del budget di riferimento e comunicato alle OO.SS. entro il 31 marzo di ciascun anno.

Nel mese di febbraio di ciascun anno a tutti i dipendenti in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento verrà erogata la seguente Parte Variabile al lordo di contributi e ritenute fiscali:

Valori 100% Premio Target EBITDA Gruppo

1° livello	€ 1.300,00
2° livello	€ 1.162,50
3° livello	€ 1.050,00
4° livello	€ 905,00
5° livello	€ 775,00
6° livello	€ 515,00

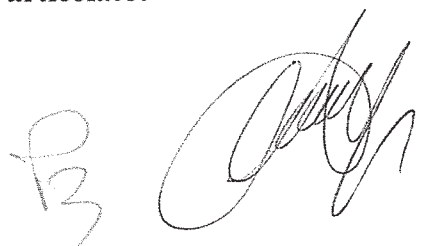
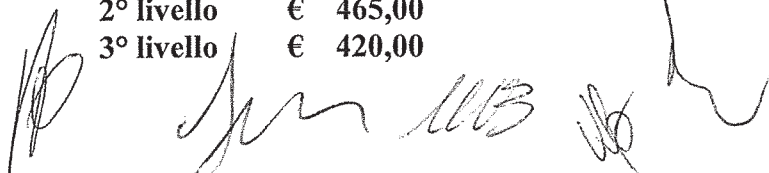
Valori 100% Premio Target obiettivo complessivo agenzie dirette:

1° livello	€ 1.300,00
2° livello	€ 1.162,50
3° livello	€ 1.050,00
4° livello	€ 905,00
5° livello	€ 775,00
6° livello	€ 515,00

Con riferimento agli obiettivi di ogni singola agenzia, a fronte di risultati superiori al 110% del Target assegnato, viene istituito un premio "Agenzia" così articolato:

Importi lordi

1° livello	€ 520,00
2° livello	€ 465,00
3° livello	€ 420,00



4° livello	€ 362,00
5° livello	€ 310,00
6° livello	€ 206,00

15.3 Personale commerciale/vendita di Gruppo

Fermo restando il raggiungimento degli obiettivi Target di cui al punto 15.1, al personale delle reti commerciali e vendita di Sisal, Sisal Slot e Sisal Match Point verrà erogata la seguente Parte Variabile al lordo di contributi e ritenute fiscali:

Valori 100% Premio Target:

District Manager	€ 3.000,00
Key Account e Responsabili di Area	€ 2.000,00

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.

Articolo 16 SUPERMINIMO D'INGRESSO

Fermo restando l'attuale super-minimo aziendale consolidato per il personale in forza alla Sisal Match Point S.p.A. alla data di stipula del presente accordo, le Parti concordano che dalla data di decorrenza del presente accordo il suddetto istituto si intende decaduto.

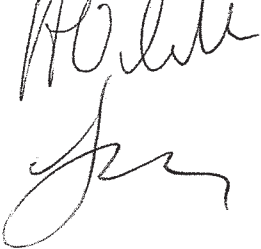
Per i collaboratori stabilizzati secondo quanto previsto dall'accordo del 28/11/2012, le Parti si impegnano ad incontrarsi dopo 24 mesi dall'inizio del processo di stabilizzazione per valutare se sussisteranno le condizioni economiche per l'applicazione di tale istituto ai soli lavoratori inquadrati al 5° livello CCNL.

Articolo 17 - DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dall'1/12/2012 ed avrà vigore sino a tutto il 31 dicembre 2015. Lo stesso continuerà a produrre i propri 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.

Per il Gruppo SISAL



Milano, 18 febbraio 2013

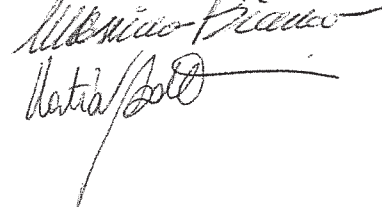
Per le Organizzazioni Sindacali

FILCAMS - CGIL

FISASCAT - CISL

UILTUCS - UIL

RSA/RSU



ALLEGATI

- 1 Accordo Sicurezza del 7/7/2009
- 2 Protocollo d'intesa sulla sicurezza
- 3 prestiti ai dipendenti
- 4 ferie
- 5 mobilità su piazza

ALL. 1

**VERBALE DI ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DELLE AREE OPERATIVE
DI GRUPPO PER IL MONITORAGGIO DELLA SICUREZZA, SALUTE E
IGIENE NEI LUOGHI DI LAVORO**

Il giorno 7 luglio 2009 presso la sede della società Sisal S.p.A., si sono incontrati per le società del "Gruppo Sisal" (Sisal Holding Finanziaria S.p.A. - Sisal S.p.A. - Sisal Match Point S.p.A. - Sisal Slot S.p.A. e Sisal Bingo S.p.A.) i sigg. Andrea Orlandini, Ruggero Dadamo e per le Organizzazioni Sindacali i sigg. Plero Marconi FILCAMS - CGIL, Alfredo Magnifico FISASCAT - CISL, Bruno Pilo UILTuGS-UIL, per individuare e definire "unità/aree operative di Gruppo" per una corretta ed efficace osservanza e applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 in materia di sicurezza e igiene sul lavoro e dall'accordo Interconfederale del 18/11/1996 applicativo del D.Lgs 626/94.

Premesso che:

- Il "Gruppo Sisal" opera su tutto il territorio nazionale attraverso diverse Società;
- Le società operative del "Gruppo Sisal", in alcune realtà territoriali si trovano a condividere a livello logistico uffici e aree, funzionali allo sviluppo dell'attività, centralizzando in molte situazioni attività trasversali alle singole società stesse;
- Il "Gruppo Sisal" intende quindi perseguire ed attuare in un'ottica di "Gruppo", le misure volte a promuovere il rispetto e laddove necessario, il miglioramento di quanto necessario in relazione alla salute, sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- Oltre 200 lavoratori operano nelle agenzie di scommesse dislocate su tutto il territorio nazionale;

Si concorda quanto segue

Alla data di sottoscrizione del presente verbale le Parti hanno individuato sette "aree/unità operative di Gruppo" sul territorio nazionale così definite:

- "Unità operativa di Milano" alla quale faranno riferimento le società del Gruppo presenti nello stabile di Milano - via Tocqueville 13, unitamente al magazzino di Peschiera Borromeo - via IV Novembre 11;
- "Unità operativa di Roma" alla quale faranno riferimento le società del Gruppo presenti nello stabile di Roma - viale Sacco e Vanzetti 89, nella sede di via Mercadante e le agenzie Sisal Match Point di Roma, L'Aquila e Avezzano;
- "Unità operativa Biome" identificata nella sede operativa di Sisal Slot S.p.A. ubicata in Biome (Lecco) via dell'Elettrochimica;
- "Unità operativa Bingo Napoli" identificata nella Sala Bingo di Napoli - via Vicinale Cupa San Severino;

Rf

Rf

MM

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]

ALL. 1

- "Unità operativa Agenzie Sisal Match Point Nord-Ovest" alla quale faranno riferimento le singole agenzie di scommesse presenti nelle città di: Milano, Torino, Varese, Busto Arsizio (VA), Cassano Magnano (VA), Gallarate (VA), Somma Lombardo (VA), Cesano Boscone (MI), Monza, Pinerolo (TO) Rho (MI), Crema (CR);
- "Unità operativa Agenzie Sisal Match Point Nord-Est" alla quale faranno riferimento le singole agenzie di scommesse presenti nelle città di: Bergamo, Bologna, Bolzano, Cesena, Merano (BZ), Modena, Monfalcone (GO), Padova, Trento, Trieste, Marghera (VE);
- "Unità operativa Agenzie Sisal Match Point Centro Sud" alla quale faranno riferimento le singole agenzie di scommesse presenti nelle città di: Avenza di Carrara, Figline Valdarno, Firenze, Messina, Napoli, Pisa, Prato e Taranto;

Eventuali modifiche delle suddette aree verranno concordate tra le parti con apposita sottoscrizione di un verbale.

Per quanto richiamato dal D.Lgs. 81/2008 in materia di sicurezza e igiene sul lavoro e dall'accordo Interconfederale del 18/11/1996 applicativo del D.Lgs. 626/94, Le Parti, per le rispettive competenze, daranno seguito alle azioni/attività previste.

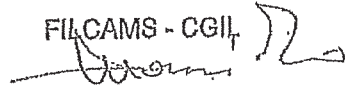
Letto, confermato e sottoscritto

Per le società del "Gruppo Sisal"



Per le OO.SS.

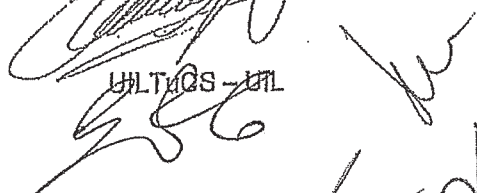
FILCAMS - CGIL



FISASCAT - CISL



UILTUCS - UIL



**PROTOCOLLO D'INTESA
"SICUREZZA, SALUTE E IGIENE NEI LUOGHI DI LAVORO"
AGENZIE SISAL MATCH POINT**

Il giorno 18 febbraio 2010 si sono incontrati per la società Sisal Match Point S.p.A. i sigg. Andrea Orlandini, Ruggero Dadamo e per le Organizzazioni Sindacali i sigg. Piero Marconi FILCAMS - CGIL, Alfredo Magnifico FISASCAT - CISL, Bruno Pilo UILTuCS-UIL, unitamente al coordinamento delle RSU, per recepire nell'ambito del presente "protocollo d'intesa", le proposte e soluzioni formulate dalla "commissione paritetica" istituita nell'ambito delle trattative per il rinnovo dell'accordo Nazionale di II° livello di "Gruppo", in relazione alle tematiche di sicurezza riguardanti le agenzie "dirette" Sisal Match Point.

Premesso che:

- La "commissione paritetica" ha fatto un'approfondita analisi in relazione alle delicate tematiche riguardanti gli attuali servizi di vigilanza (vigilanza armata; "body guard", prelievo e versamento incassi,) presso le agenzie Sisal Match Point;
- L'azienda continua ad investire importanti risorse economiche per garantire i suddetti servizi;
- La copertura dei servizi di sicurezza così come indicata al primo punto, risulta applicata in maniera disomogenea alla rete delle agenzie dirette;
- L'esigenza del personale operante nella agenzie risulta diversificata a seconda dell'ubicazione dei punti vendita (es. grandi città, fenomeni di micro-criminalità presenti in alcune "aree", ecc.);

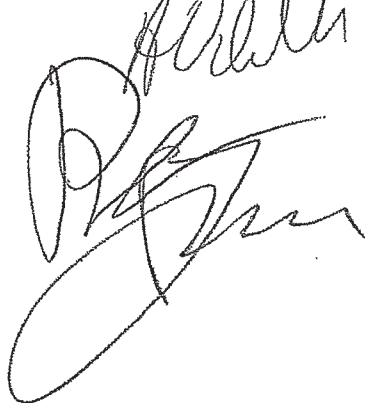
Si concorda quanto segue:

A fronte delle risultanze di cui alla premessa, le Parti convengono che il modello maggiormente efficace per affrontare le problematiche sul punto vendita risulta essere il servizio di sorveglianza attraverso "Body-guard". Tale servizio viene introdotto nelle agenzie, in particolare nelle grandi aree urbane congiuntamente identificate come a maggior rischio per la sicurezza.

Nelle aree urbane particolarmente a rischio viene introdotto gradualmente ed in via sperimentale, il servizio di prelievo/versamento incassi. Tale servizio, visti i vincoli imposti dalle questure, opererà laddove possibile ottenere le necessarie autorizzazioni. La commissione paritetica monitorerà costantemente l'andamento di tale servizio e le Parti si incontreranno entro la fine del 2010 per valutarne la continuazione/estensione.

Letto, confermato e sottoscritto

Sisal Match Point S.p.A.



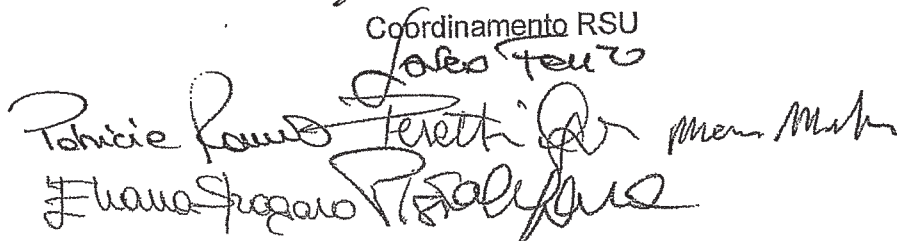
Per le OO.SS.

FILCAMS - CGIL

FISASCAT - CISL

UILTuCS - UIL

Coordinamento RSU



Tassi di interesse e modalità di restituzione

Il prestito verrà erogato ad un tasso di interesse pari a 2 punti meno del TUS (Tasso Ufficiale di Sconto) in vigore al 31/12 dell'anno precedente.

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 5165,00) con esclusione della 13° e 14° mensilità.

Limiti annuali

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.

ALL. 5

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 attivita' 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.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. The signatures appear to be from various individuals, likely representing the signatories of the document.

VERBALE DI ACCORDO
IN MATERIA DI TASSAZIONE AGEVOLATA AL 10% SULLE COMPONENTI ACCESSORIE DELLA
RETRIBUZIONE CORRISPOSTE IN RELAZIONE AD INCREMENTI DI PRODUTTIVITA'

In data 24 aprile 2013 presso la sede della Sisal S.p.A. in Roma viale Sacco e Vanzetti 89, si sono incontrati:

Il Gruppo Sisal (Sisal S.p.A. – SHIP S.p.A. – Sisal Entertainment S.p.A. – Sisal Match Point S.p.A.),
rappresentato da Andrea Orlandini e Ruggero Dadamo ;

e

Organizzazioni sindacali Nazionali Filcams CGIL – Fisascat CISL – Uiltucs UIL rappresentate
rispettivamente dai sigg. Danilo Lelli, Alfredo Magnifico e Bruno Pilo

Le rappresentanze sindacali Territoriali

Presente

Il coordinamento delle RSU/RSA del Gruppo Sisal

PREMESSO CHE:

Dal mese di novembre 2012 le Parti hanno iniziato un confronto atto alla sottoscrizione del presente accordo parallelamente alle trattative per il rinnovo del contratto integrativo aziendale.

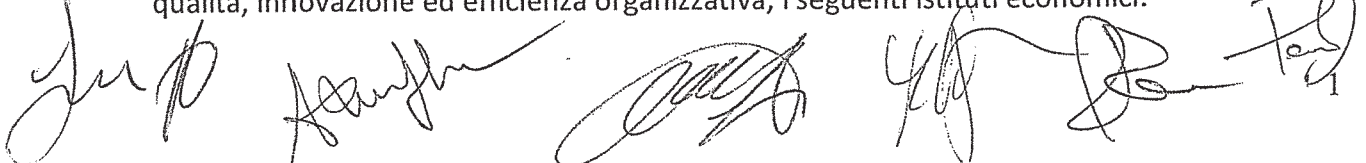
L'art. 1, comma 481, della Legge 228/2012 ha prorogato le "misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro" già previste in passato, rimandando ad un apposito D.P.C.M. l'indicazione delle modalità di attuazione dell'agevolazione.

Tali modalità sono state definite con D.P.C.M. del 22 gennaio 2013 (G.U. 29/3/2013) al quale occorre fare riferimento per la corretta applicazione dell'agevolazione in tema di "imposta sostitutiva del 10% sulle retribuzioni di produttività"

Le Parti come sopra rappresentate, in materia di applicazione di applicazione dell'imposta sostitutiva del 10%;

Concordano quanto segue:

1. Le premesse fanno parte integrante del presente accordo e si intendono qui integralmente trascritte.
2. Le Parti recepiscono quanto indicato nel citato D.P.C.M. 22/1/2013 e dalla circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n° 15/2013 e considerano pertanto incrementi di produttività ed efficienza organizzativa quanto contenuto al successivo punto 3 – nonché le prestazioni straordinarie tutte ed il lavoro supplementare nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa applicabile e dalle indicazioni ministeriali, che saranno erogati ai dipendenti delle società del Gruppo Sisal dalla sottoscrizione del presente accordo.
3. Le Parti in via esemplificativa e non esaustiva, nel rispetto di quanto stabilito nelle premesse, considerano finalizzati ad incrementi di produttività, competitività, redditività, qualità, innovazione ed efficienza organizzativa, i seguenti istituti economici:



- Lavoro supplementare e straordinario
- Compensi per clausole elastiche e flessibili
- Lavorazioni a turno
- Lavoro notturno
- Lavoro domenicale o festivo
- Premi variabili di rendimento, redditività ed efficienza organizzativa, compresa la Parte Variabile prevista al p.15 del CIA Gruppo Sisal del 18/2/2013
- Piani incentivanti per le strutture commerciali e di vendita
- Programmi di "smaltimento" ferie arretrate
- Indennità e somme erogate a titolo di reperibilità, disponibilità o attività di presidio
- ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale

Si richiama altresì la necessità che gli obiettivi di incremento di produttività, competitività, redditività e innovazione vengano perseguiti nel rispetto e nella valorizzazione delle norme in tema di salute e sicurezza e prevenzione dei luoghi di lavoro e più in generale sviluppando tutti quegli elementi atti a creare condizioni di benessere organizzativo nei luoghi di lavoro.

Le Parti si impegnano ad armonizzare la presente intesa qualora intervenissero variazioni normative o accordi di sistema, a livello nazionale o territoriale, rispetto alla materia trattata nel presente accordo.

Il presente accordo avrà piena validità anche negli anni successivi al 2013, nel caso l'attuale normativa dovesse essere confermata/prorogata:

Del presente accordo ne sarà data informazione ai lavoratori anche ai fine di una sua corretta applicazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per il Gruppo Sisal

OO.SS.

Per la RSU/RSA Gruppo Sisal

VERBALE DI ACCORDO
IN MATERIA DI TASSAZIONE AGEVOLATA AL 10% SULLE COMPONENTI ACCESSORIE DELLA
RETRIBUZIONE CORRISPOSTE IN RELAZIONE AD INCREMENTI DI PRODUTTIVITA'

In data 24 aprile 2013 presso la sede della Sisal S.p.A. in Roma viale Sacco e Vanzetti 89, si sono incontrati:

Il Gruppo Sisal (Sisal S.p.A. – SHIP S.p.A. – Sisal Entertainment S.p.A. – Sisal Match Point S.p.A.),
rappresentato da Andrea Orlandini e Ruggero Dadamo ;

e

Organizzazioni sindacali Nazionali Filcams CGIL – Fisascat CISL – Uiltucs UIL rappresentate
rispettivamente dai sigg. Danilo Lelli, Alfredo Magnifico e Bruno Pilo

Le rappresentanze sindacali Territoriali

Presente

Il coordinamento delle RSU/RSA del Gruppo Sisal

PREMESSO CHE:

Dal mese di novembre 2012 le Parti hanno iniziato un confronto atto alla sottoscrizione del presente accordo parallelamente alle trattative per il rinnovo del contratto integrativo aziendale.

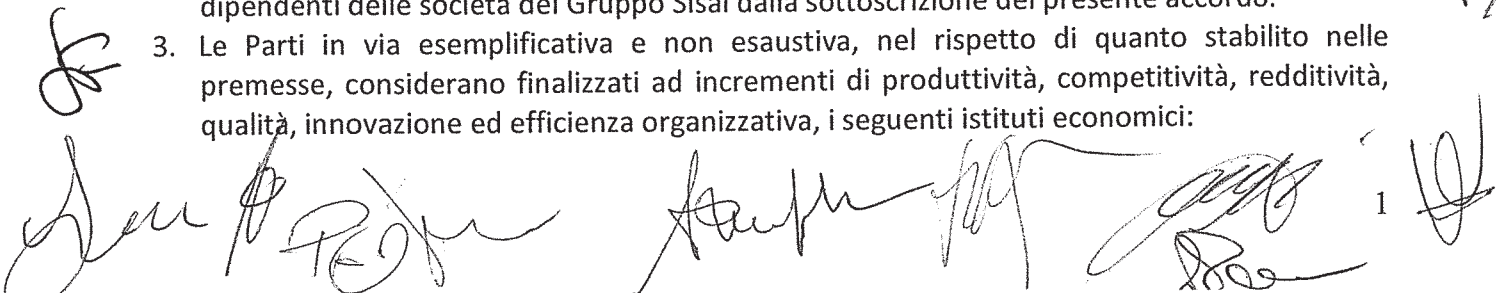
L'art. 1, comma 481, della Legge 228/2012 ha prorogato le "misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro" già previste in passato, rimandando ad un apposito D.P.C.M. l'indicazione delle modalità di attuazione dell'agevolazione.

Tali modalità sono state definite con D.P.C.M. del 22 gennaio 2013 (G.U. 29/3/2013) al quale occorre fare riferimento per la corretta applicazione dell'agevolazione in tema di "imposta sostitutiva del 10% sulle retribuzioni di produttività"

Le Parti come sopra rappresentate, in materia di applicazione di applicazione dell'imposta sostitutiva del 10%;

Concordano quanto segue:

1. Le premesse fanno parte integrante del presente accordo e si intendono qui integralmente trascritte.
2. Le Parti recepiscono quanto indicato nel citato D.P.C.M. 22/1/2013 e dalla circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n° 15/2013 e considerano pertanto incrementi di produttività ed efficienza organizzativa quanto contenuto al successivo punto 3 – nonché le prestazioni straordinarie tutte ed il lavoro supplementare nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa applicabile e dalle indicazioni ministeriali, che saranno erogati ai dipendenti delle società del Gruppo Sisal dalla sottoscrizione del presente accordo.
3. Le Parti in via esemplificativa e non esaustiva, nel rispetto di quanto stabilito nelle premesse, considerano finalizzati ad incrementi di produttività, competitività, redditività, qualità, innovazione ed efficienza organizzativa, i seguenti istituti economici:



Handwritten signatures of the representatives of the Sisal Group and the unions, including a small '1' next to the last signature.

- Lavoro supplementare e straordinario
- Compensi per clausole elastiche e flessibili
- Lavorazioni a turno
- Lavoro notturno
- Lavoro domenicale o festivo
- Premi variabili di rendimento, redditività ed efficienza organizzativa, compresa la Parte Variabile prevista al p.15 del CIA Gruppo Sisal del 18/2/2013
- Piani incentivanti per le strutture commerciali e di vendita
- Programmi di "smaltimento" ferie arretrate
- Indennità e somme erogate a titolo di reperibilità, disponibilità o attività di presidio
- ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale

Si richiama altresì la necessità che gli obiettivi di incremento di produttività, competitività, redditività e innovazione vengano perseguiti nel rispetto e nella valorizzazione delle norme in tema di salute e sicurezza e prevenzione dei luoghi di lavoro e più in generale sviluppando tutti quegli elementi atti a creare condizioni di benessere organizzativo nei luoghi di lavoro.

Le Parti si impegnano ad armonizzare la presente intesa qualora intervenissero variazioni normative o accordi di sistema, a livello nazionale o territoriale, rispetto alla materia trattata nel presente accordo.

Il presente accordo avrà piena validità anche negli anni successivi al 2013, nel caso l'attuale normativa dovesse essere confermata/prorogata.

Del presente accordo ne sarà data informazione ai lavoratori anche ai fine di una sua corretta applicazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per il Gruppo Sisal

OO.SS.

Per la RSU/RSA Gruppo Sisal

ACCORDO QUADRO VIDEOSORVEGLIANZA GRUPPO SISAL

In data 24 aprile 2013 presso la sede della Sisal S.p.A. in Roma viale Sacco e Vanzetti 89, si sono incontrati:

Il Gruppo Sisal (Sisal S.p.A., SHIP S.p.A. – Sisal Entertainment S.p.A. – Sisal Match Point S.p.A.) rappresentato da Andrea Orlandini e Ruggero Dadamo;

e

Organizzazioni sindacali Nazionali Filcams CGIL – Fisascat CISL – Uiltucs UIL rappresentate rispettivamente dai sigg. Danilo Lelli, Alfredo Magnifico e Bruno Pilo

Le Organizzazioni Sindacali Territoriali

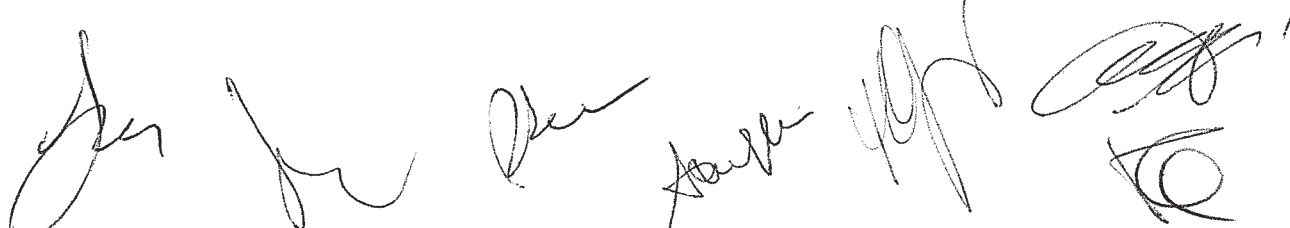
Presente

Il coordinamento delle RSU/RSA del Gruppo Sisal

Si è convenuto quanto segue.

PREMESSO CHE:

- 1) l'Art. 4, comma 1 dello Statuto dei Lavoratori stabilisce che "è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori".
- 2) l'Art. 4, comma 2 dello Statuto dei Lavoratori stabilisce che "gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive, ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti".
- 3) Il divieto posto dalla norma è espressione immediata del principio informatore della tutela della dignità del lavoratore in ragione del quale la vigilanza sui dipendenti va mantenuta in una dimensione umana e quindi non esasperata dall'uso di tecnologie che possano eliminare ogni zona di riservatezza e di autonomia nello svolgimento del lavoro.
- 4) Il divieto di controllo ha per oggetto "l'attività dei lavoratori" e non soltanto l'attività lavorativa, intendendosi per tale l'intero comportamento umano nel luogo di lavoro.
- 5) Pur tuttavia, tale divieto di controllo non pregiudica il diritto-dovere dell'azienda di prevenire comportamenti illeciti all'interno della stessa, utilizzando al riguardo impianti audiovisivi ed altre apparecchiature per scopi leciti e legittimi, così come individuati nei punti 1. e 2. delle considerazioni di cui al presente accordo.
- 6) Nella nozione di "impianti audiovisivi ed altre apparecchiature, sempre riferite alla video sorveglianza" possono rientrare quegli strumenti che consentono al datore di lavoro, attraverso la trasmissione di immagini e/o di suoni, di captare, raccogliere, registrare, elaborare, conservare informazioni, ovvero acquisire diretta o indiretta conoscenza dell'attività dei propri dipendenti.



7) Ai fini dell'operatività del divieto non è richiesto la continuità del controllo, potendo lo stesso essere discontinuo, ovvero esercitato in locali dove i lavoratori possono trovarsi solo saltuariamente.

8) Nella disciplina dettata dall'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori rientra non solo il controllo a distanza fisica, ma anche quello a distanza temporale, ovvero ogni forma di registrazione, memorizzazione ed elaborazione di dati o immagini che permetta a posteriori di riesaminare e valutare l'attività del lavoratore.

9) Con Decisione del 29 novembre 2000, il Garante per la privacy nel predisporre il decalogo delle cautele da osservare per svolgere attività di video sorveglianza, ha sancito al punto 5 dello stesso, che "occorre rispettare scrupolosamente il divieto di controllo a distanza dei lavoratori e le precise garanzie previste al riguardo" (Art. 4 e 8 dello Statuto dei Lavoratori). Inoltre, con D.Lgs. 196/03 e successive modifiche ed integrazioni, il Garante della Privacy ha ulteriormente regolamentato le attività di video sorveglianza

10) La Direttiva comunitaria n. 95/46/CE e la Convenzione n. 108/1981 del Consiglio d'Europa comportano l'applicazione della disciplina sul trattamento dei dati personali anche ai suoni e alle immagini (quali quelle registrate nei controlli video) qualora permettano di identificare un soggetto anche in via indiretta.

11) La legge n. 675/1996, attuativa della citata Convenzione, ha considerato quale dato personale qualunque informazione che permetta l'identificazione anche in via indiretta, dei soggetti interessati, ivi compresi i suoni e le immagini (art. 2, comma 1, lett. c)

CONSIDERATO

1) Che per la sicurezza nello svolgimento della propria attività e per il duplice scopo di tutelare, da una parte, i beni e le apparecchiature aziendali presenti nelle varie società e sedi del Gruppo Sisal (Uffici, Agenzie di scommesse, Sale Bingo e le sale da intrattenimento denominate Wincity), dall'altro di adottare misure idonee a prevenire, impedire e comunque ostacolare il perpetrarsi di atti criminosi in particolare atti quali rapine, minacce e aggressioni al proprio personale operante in particolare nelle agenzie di scommesse ed in generale nelle proprie sale da gioco e intrattenimento, furti e attività illecite effettuate da terzi nei suddetti locali, il Gruppo Sisal attraverso le proprie società operative (Sisal S.p.A – Sisal Holding Istituto di Pagamento S.p.A. – Sisal Entertainment S.p.A. – Sisal Match Point S.p.A. – Sisal Bingo S.p.A.), ha necessità di installare sistemi di video sorveglianza, cioè sistemi, reti ed apparecchiature che permettano la ripresa e l'eventuale registrazione di immagini;

2) Che tali sistemi sono esclusivamente destinati a fini di sicurezza, di tutela del patrimonio di terzi e della medesima azienda, da eventuali tentativi di furto o scasso all'interno dei propri magazzini, nonché a prevenire l'infiltrazione all'interno delle aree di propria pertinenza di persone che possano compiere atti di carattere criminoso.

Premesso quando sopra tra il Gruppo Sisal e le Organizzazioni Sindacali come sopra rappresentate, avendo approfonditamente esaminato e discusso il problema anche attraverso la Commissione Paritetica Ambiente e Sicurezza e avendo verificato la necessità di mantenere, per i fini di cui sopra, gli strumenti di video sorveglianza predisposti dall'azienda, concordando sull'opportunità dell'utilizzo, convengono quanto segue:



2

PARTE PRIMA

PRINCIPI GENERALI

Il Gruppo Sisal e le Organizzazioni Sindacali, nel darsi atto che la premessa costituisce parte integrante del presente accordo, concordano che l'utilizzo delle apparecchiature dovrà avvenire conformemente ai seguenti principi.

1 - Le parti convengono che gli scopi enunciati nei punti 1 e 2 delle Considerazioni sono leciti, in base alle norme vigenti, che esistono, dato il tipo di attività svolta dal Gruppo Sisal, in particolare attraverso le sale bingo, agenzie di scommesse e Gaming Hall- Wincity, pericoli concreti che necessitano di essere monitorati, soprattutto al fine di prevenire specifici reati contro il patrimonio e la persona.

2 - Le parti convengono che l'attività di vigilanza tramite apparecchiature di controllo dovrà avvenire in conformità delle norme legali e contrattuali vigenti e nel rispetto del principio di tutela della dignità e riservatezza dei lavoratori in ragione del quale la vigilanza sui dipendenti dovrà essere mantenuta in una dimensione umana e quindi non esasperata dall'uso di tecnologie che possano eliminare ogni zona di riservatezza e di autonomia nello svolgimento del lavoro, pur temperando tale rispetto con le caratteristiche dei luoghi e con la necessità di monitorare i punti nevralgici e delicati in cui, più facilmente, può verificarsi un evento contro il patrimonio.

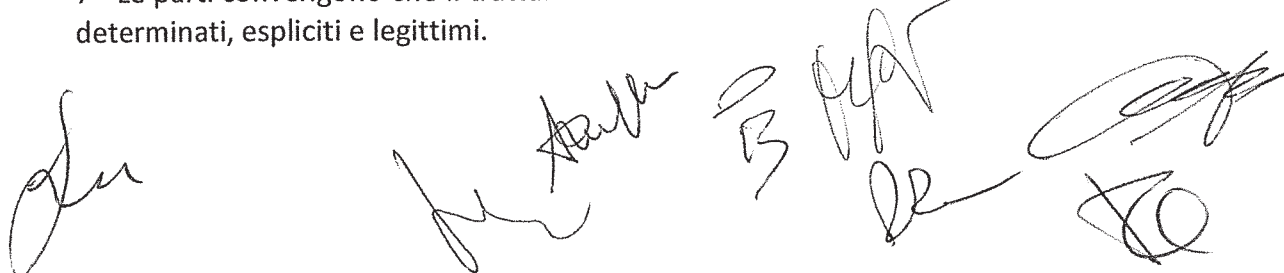
3 - Le parti convengono che, per il controllo a distanza dei lavoratori, rimangono comunque validi i divieti e le garanzie previsti dallo Statuto dei Lavoratori, nonché gli obblighi che la legge al riguardo impone.

4 - Le parti convengono che l'utilizzo di detti strumenti avverrà in conformità all'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori ed in particolare le apparecchiature non saranno in alcun modo utilizzate quale strumento di controllo a distanza del rispetto degli obblighi di diligenza della prestazione dei lavoratori medesimi.

5 - Il Gruppo Sisal si impegnerà a osservare le regole indicate dal Garante, rispettando innanzitutto il principio di proporzionalità tra mezzi impiegati e fini perseguiti. A tal fine le parti si incontreranno con cadenza annuale per la verifica della sussistenza delle condizioni che legittimano, in base alle norme legali e contrattuali, l'uso della video sorveglianza.

6 - Le parti convengono che la raccolta dei dati dovrà avvenire nel rispetto del principio di pertinenza e di non eccedenza.

7 - Le parti convengono che il trattamento dei dati dovrà avvenire secondo correttezza e per scopi determinati, espliciti e legittimi.



AMBITO DI APPLICAZIONE

8 - Il presente accordo quadro ha validità sull'intero territorio nazionale dove operano le società del Gruppo Sisal; comunque in ogni sede di lavoro nella quale siano presenti o vengano installati "impianti audiovisivi ed altre apparecchiature" di cui al punto 6 delle Premesse, da cui derivi la possibilità di controllo a distanza, anche temporale, dell'attività dei lavoratori, essendo irrilevante a tal fine la discontinuità del controllo, ovvero venga esercitato in locali dove i lavoratori possono trovarsi solo saltuariamente.

9 - Le parti procederanno con apposita comunicazione ad individuare i nominativi dei responsabili di cui al successivo punto 16 parte prima, "raccolta e trattamento dei dati" del presente accordo.

RACCOLTA E TRATTAMENTO DEI DATI

10 - In conformità al principio di pertinenza e non eccedenza di cui al punto 6 PARTE PRIMA - PRINCIPI GENERALI del presente accordo, il Gruppo Sisal s'impegna a raccogliere solo i dati strettamente necessari al raggiungimento delle finalità perseguite, registrando le sole immagini indispensabili, limitando l'angolo delle riprese, evitando, quando non indispensabili - immagini dettagliate, ingrandite o dettagli non rilevanti, e stabilendo in modo conseguente la localizzazione delle telecamere.

11 - Le parti concordano che i dati raccolti non saranno utilizzati per finalità diverse o ulteriori, da quelle enunciati nei punti 1 e 2 delle CONSIDERAZIONI del presente accordo, fatte salve le esigenze di polizia o di giustizia, e che non potranno essere diffusi o comunicati a terzi.

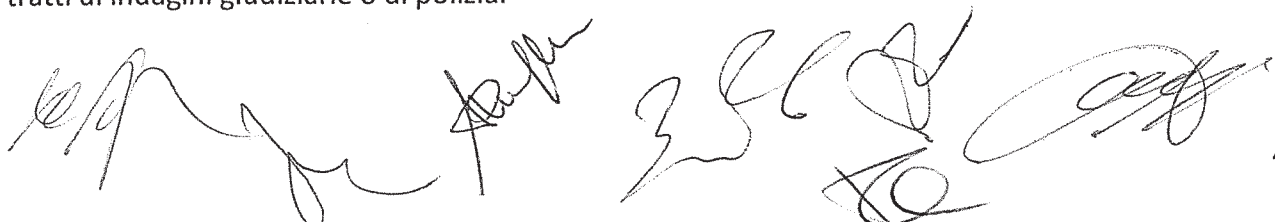
12 - Le parti convengono che il trattamento dei dati che vengono acquisiti tramite l'utilizzo di dette apparecchiature dovrà avvenire per scopi determinati, espliciti e legittimi.

13 - Le parti convengono che la conservazione totale o parziale delle immagini viene eseguita nei limiti e soltanto per il raggiungimento delle finalità di cui ai punti 1 e 2 delle CONSIDERAZIONI del presente accordo, ovvero per esigenze di legge o di giustizia e dietro preventiva richiesta da parte dell'autorità competente, in ossequio alla normativa di certificazione, nonché per agevolare eventuali operazioni richieste dalla autorità giudiziaria o di pubblica sicurezza.

14 - Le immagini registrate potranno essere conservate fino a 48 ore per le agenzie di scommesse - Wincity - Sale Bingo e fino a sette giorni per le sedi centrali, trascorsi i quali verranno automaticamente cancellate o sovrascritte da altre immagini.

15 - In ogni caso ed in ogni momento le parti concordano sulla circostanza che le immagini dovranno essere fornite alla autorità giudiziaria od alla autorità di pubblica sicurezza, e che la loro conservazione ulteriore sarà prevista solo in relazione a illeciti che si siano verificati o a indagini giudiziarie o di polizia.

16 - Le parti concordano che verranno individuate, con designazione scritta, le persone che possono utilizzare gli impianti e prendere visione delle registrazioni unitamente alle RSA/RSU ove costituite e stabiliscono che l'accesso sarà tassativamente vietato ad altri soggetti, salvo che si tratti di indagini giudiziarie o di polizia.



17 - A seguito di fatti denunciati alle autorità competenti, eventi o situazioni illecite a danno del patrimonio aziendale e/o personale dipendente o indiretto, si potrà procedere alla visione delle registrazioni che riguardano l'evento stesso; in tal caso il responsabile indicato dall'azienda e quello indicato dalle RSA/RSU ed in generale dalle OO.SS. o i loro sostituti di cui viene fornito elenco in ogni filiale procederanno alla visione contestuale della registrazione, entro il limite di cui al punto 3 del controllo remoto.

PUBBLICITA'

18 - Le parti convengono che tutti coloro che hanno accesso ai siti in cui siano presenti sistemi di controllo, siano essi dipendenti, fornitori, collaboratori a vario titolo, terzi visitatori, saranno adeguatamente informati, mediante apposita cartellonistica, in maniera chiara ed inequivocabile della presenza di telecamere e dei diritti che possono esercitare sui propri dati, tanto più se le apparecchiature non sono immediatamente visibili; la cartellonistica, di cui si allega bozza che costituisce parte integrante del presente accordo, verrà predisposta in osservanza alle direttive del provvedimento del Garante della privacy del 29 aprile 2004 del Garante.

19 - Le parti concordano che l'azienda provvederà ad informare i propri dipendenti, fornitori o collaboratori a vario titolo, delle responsabilità di natura civilistica, penali e personali che possono derivare da un non corretto utilizzo degli strumenti in questione.

PARTE SECONDA

POSIZIONAMENTO TELECAMERE

L'individuazione delle aree di controllo e il posizionamento delle telecamere verranno illustrati in sede locale alle RSU/RSA, che potranno formulare a riguardo eventuali osservazioni. Le telecamere verranno posizionate esclusivamente per il controllo delle seguenti aree:

- Perimetrali esterne per tutte le sedi
- Sbarco ascensori ai relativi piani per le sedi di Roma Sacco e Vanzetti e Roma via Mercadante 8 – Milano via Tocqueville 13 – Milano via Bonnet 6/a
- CED situati nelle sedi di Milano via Tocqueville e Roma viale Sacco e Vanzetti
- Ingresso Magazzini/Laboratorio di Peschiera Borromeo (MI) e Bione (LC) deposito, consegna e ritiro merci;

Inoltre nelle agenzie di scommesse, sale bingo, Wincity, analiticamente elencate all'allegato 1 del presente accordo, saranno presenti telecamere interne unicamente quale primo deterrente per la prevenzione di truffe, rapine, aggressioni, danneggiamenti, risse ed esterne dedicate al controllo del perimetro esterno con particolare riferimento all'accesso ad ogni sede periferica.



POSIZIONAMENTO SISTEMI DI REGISTRAZIONE E COMUNICAZIONE

Gli apparati di videoregistrazione collegati con le telecamere dovranno essere collocati all'interno di appositi armadi chiusi con chiave.

La chiave dello stesso sarà custodita all'interno della cassaforte di ogni filiale/agenzia e affidata al Responsabile della filiale e/o al responsabile della sicurezza di filiale stessa o comunque persona appositamente nominata.

PARTE TERZA

PROCEDURE PREVENTIVE E DIRITTI DI INFORMAZIONE SINDACALE

Il presente accordo quadro ha validità sull'intero territorio nazionale. Le parti concordano sulla necessità di incontrarsi a livello locale per verificare la sussistenza le esigenze e le condizioni che legittimano l'uso degli apparati di video sorveglianza di cui al presente accordo.

A livello di unità produttiva, ove l'azienda installi un sistema di video sorveglianza, le parti si incontreranno per definire le seguenti problematiche:

1. Recepimento dell'accordo quadro nazionale;
2. Designazione dei responsabili aziendali e sindacali di cui al presente accordo;
3. L'illustrazione del lay-out delle telecamere e degli angoli di ripresa, secondo le modalità previste al paragrafo "posizionamento telecamere". Eventuali successive comunicazioni su collocazioni di telecamere aggiuntive, modifica degli angoli focali e/o innovazioni dei sistemi utilizzati. Laddove esistesse un disaccordo tra le parti a livello di filiale, la questione sarà oggetto di verifica a livello nazionale/territoriale entro 10 giorni dalla comunicazione di mancato accordo.

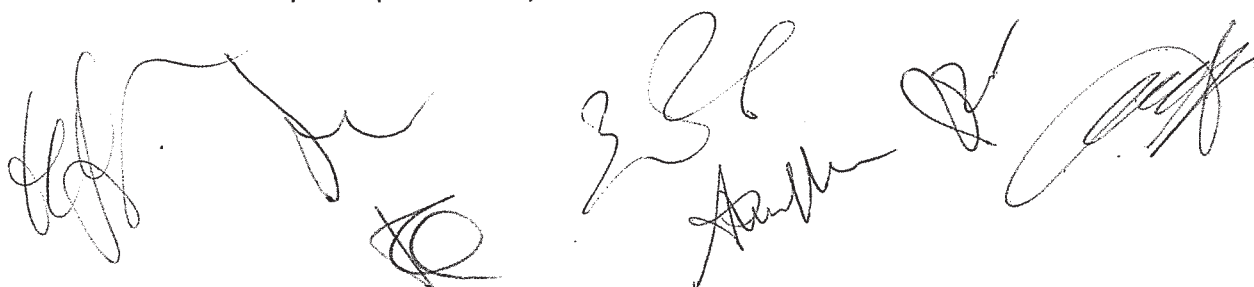
4. A seguito degli accordi intercorsi, l'azienda provvederà a dare comunicazione ai servizi ispettivi delle Direzioni Provinciali del Lavoro competenti, della installazione degli apparati di video sorveglianza

PARTE QUARTA

PROCEDURE DI ESERCIZIO DEGLI IMPIANTI

A livello di filiale – Unità operativa – sedi locali – agenzie di scommesse

1. Fatte salve le esigenze di manutenzione ordinaria e straordinaria dell'impianto, l'accesso e la visione delle immagini, laddove esiste attività lavorativa, sono consentiti unicamente in maniera congiunta tra le parti, dai soggetti individuati al punto 2 della parte terza del presente accordo.
2. A seguito del verificarsi di eventi di cui al punto 1 della parte prima del presente accordo, si potrà procedere alla visione delle registrazioni che riguardano l'evento stesso in maniera congiunta dai soggetti individuati al punto 2 della parte terza del presente accordo (1 aziendale ed 1 delle OO.SS) o loro sostituti. Le immagini visionate sono comunque soggette al vincolo di riservatezza di cui alla parte quinta della presente intesa.



Controllo remoto

1. Il controllo remoto è collocato presso gli uffici dei Servizi Tecnici di Milano – via Tocqueville 13. Lo stesso ha funzione di monitoraggio delle sole sedi di Milano via Tocqueville – Milano via Bonnet- Peschiera Borromeo – Roma via Mercadante e Roma viale Sacco e Vanzetti 89 – Lecco Bione, quando queste sono chiuse, non presenziate o nei casi di allarme.
2. In caso di illecito di cui al punto 1, parte prima, della presente intesa, della filiale controllata, il personale preposto al controllo remoto oltre agli interventi di natura giuridica provvederà, nei tempi e nei modi previsti dalla legge, e comunque in modo tale da non ostacolare l'autorità di Pubblica Sicurezza, ad informare sia i responsabili aziendali che i responsabili sindacali della filiale in questione, così come individuati dal punto 2, parte terza, della presente intesa.
3. Nel caso in cui si rendesse necessario, a seguito di illeciti di cui al punto 1, parte prima, della presente intesa, visionare le immagini registrate presso la postazione di controllo remoto, le persone che congiuntamente potranno effettuare tale verifica sono quelle individuate del punto 2, parte terza della presente intesa della unità produttiva presso il quale è collocato il controllo remoto. In tale caso ne sarà data comunicazione alle parti individuate dell'unità controllata. Le RSU/RSA allertate potranno esercitare il loro diritto di intervento con la massima tempestività e comunque entro e non oltre 8 ore.
4. Il personale addetto al controllo remoto, ferma restando la piena responsabilità personale per i reati di natura penale che si dovessero scientemente concretare con un uso improprio delle informazioni di cui è venuto a conoscenza, qualora ponga in essere un uso indebito degli stessi si renderà passibile di azioni disciplinari.

PARTE QUINTA RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI

1. Tutto il personale, aziendale e sindacale, coinvolto dalle procedure per la visualizzazione delle immagini registrate, nonché quello coinvolto nell'esame congiunto di cui al punto "posizionamento telecamere" è tenuto alla segretezza delle informazioni acquisite, fermi restando gli obblighi di collaborazione nei riguardi dell'autorità di pubblica sicurezza,
2. Pertanto, nel richiamare espressamente gli obblighi di cui all'art. 2105 c.c., tutto il personale deve sempre tenere presente che un utilizzo improprio delle informazioni acquisite concreta una violazione di legge che può comportare conseguenze di rilievo per sé e per l'azienda. Ferma, pertanto, la piena responsabilità personale per i reati di natura penale che dovessero scientemente concretarsi con un uso improprio degli stessi, qualora sia posto in essere un uso indebito, il trasgressore si renderà passibile di sanzioni disciplinari.

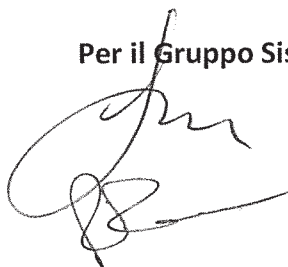
Letto, confermato e sottoscritto.

OO.SS.

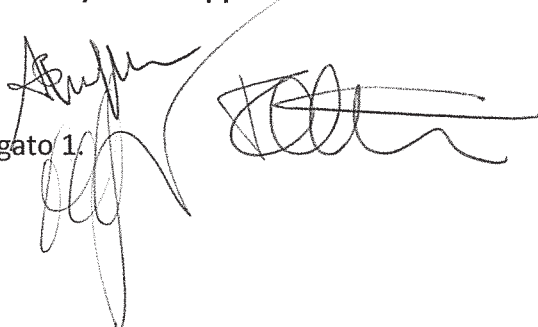


Per la RSU/RSA Gruppo Sisal

Per il Gruppo Sisal



Allegato 1.



- CREMA
- FIGLINE VALDARNO (FI)
- FIRENZE
- FORLI
- GALLARATE
- GIOIA DEL COLLE
- MANFREDONIA
- MOLFETTA
- MERANO
- MESSINA
- MILANO
- MONTESILVANO
- MODENA
- MONFALCONE (GO)
- MONZA
- NAPOLI
- PADOVA
- PIACENZA
- PINEROLO
- PISA
- PRATO
- RAVENNA
- RHO
- ROMA
- SOMMA LOMBARDO
- TARANTO
- TORINO
- TRENTO
- TRIESTE
- VARESE
- VENEZIA - Marghera
- REGGIO EMILIA

Sisal Bingo S.p.A.

- Napoli – via Vicinale Cupa San Severino 20

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a signature with a circular flourish, a signature with a long horizontal stroke, a signature with a large loop, a signature with a long horizontal stroke, and a signature with a large loop. To the right of these signatures is the number '13' written in a simple, blocky font.

Protocollo d'intesa sull'occupazione nelle agenzie Sisal Match Point

Il giorno 28 novembre 2012 presso la sede della società Sisal S.p.A., si sono incontrati per le società del "Gruppo Sisal" i sigg. Andrea Orlandini, Ruggero Dadamo e per le Organizzazioni Sindacali Nazionali i sigg. Danilo Lelli FILCAMS - CGIL, Alfredo Magnifico FISASCAT - CISL, Bruno Pilo UILTuCS-UIL, unitamente alla FILCAMS - CGIL Milano - Andrea Candrian; FILCAMS - CGIL Bologna - Stefania Pisani e alle RSA/RSU aziendali;

Premessa

Nell'ambito e nello spirito di quanto previsto in tema di confronto e di sistema di relazioni industriali dal vigente Contratto Integrativo Aziendale, le parti hanno attentamente e congiuntamente verificato il quadro di riferimento nel quale operano oggi le agenzie Sisal Match Point.

Dall'esame è emersa una situazione complessa caratterizzata da diversi fattori che determinano una situazione economica e di business complessa:

- la crisi economica che contrae i consumi degli italiani e che sta incidendo anche sul nostro settore;
- la concorrenza di soggetti che operano fuori da quanto previsto dalle normative italiana drenando risorse alle reti legali;
- la contingenza di un anno che vede una marginalità dei prodotti betting particolarmente penalizzante;
- la difficoltà in questo quadro economico difficile di raggiungere il pareggio di esercizio in alcuni punti vendita diretti di Sisal Match Point.

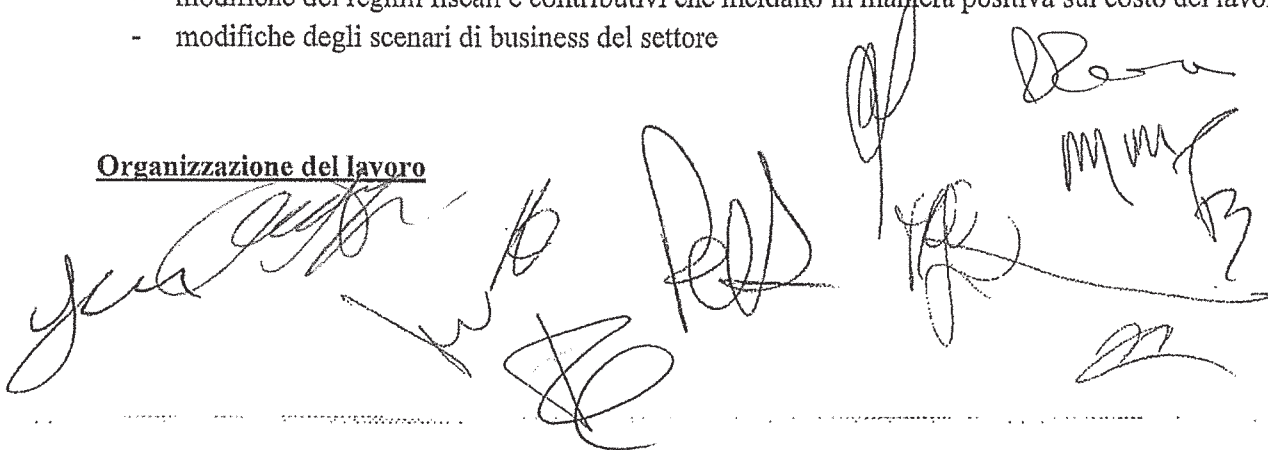
In questo contesto si inserisce il difficile passaggio di dare una risposta positiva alle nuove normative di legge derivanti dalla L. 92/2012 ("Legge Fornero") e alla volontà espressa dalle parti di migliorare l'efficacia e la qualità delle prestazioni lavorative nelle agenzie.

Per queste ragioni, tenendo anche conto della necessità del mantenimento di un equilibrio economico aziendale, si è deciso di dar vita a un percorso di consolidamento e a un rafforzamento dell'occupazione nelle agenzie Sisal Match Point che oggi utilizzano personale con contratto a progetto. Tale percorso inizia con la firma del Contratto integrativo aziendale ma proseguirà attraverso incontri periodici con cadenza trimestrale di verifica dell'attuazione dello stesso percorso di confronto sindacale sia a livello nazionale che a livello aziendale e territoriale.

Le parti dichiarano la disponibilità a valutare congiuntamente ogni novità derivante da vari fattori quali, a titolo esemplificativo:

- nuove e più favorevoli disposizioni di legge in tema di mercato del lavoro
- modifiche introdotte dalla contrattazione nazionale di settore
- modifiche dei regimi fiscali e contributivi che incidano in maniera positiva sul costo del lavoro
- modifiche degli scenari di business del settore

Organizzazione del lavoro



Le parti nell'ambito dell'organizzazione del lavoro nelle agenzie concordano sul fatto di trovare nuove soluzioni anche a fronte di importanti modifiche già in corso (diffusione delle ADI, orari di apertura, attività di ristorazione e intrattenimento) e di potenziali imminenti novità nel gioco di sala quali la partenza di nuovi prodotti (virtual races, poker live:..).

A fronte di tali esigenze si è convenuto di agire su varie direttrici:

- 1) copertura delle attività di lavoro ordinarie utilizzando forme di lavoro dipendente a tempo indeterminato e apprendistato.
- 2) copertura in tutte le agenzie delle esigenze di punta, occasionali e/o straordinarie utilizzando forme contrattuali flessibili previste dalla legislazione quali, ad esempio, voucher lavoro e contratti per prestazioni occasionali, così come previsto nella successiva parte relativa alle "forme di lavoro flessibile"
- 3) superamento dell'attuale organizzazione che prevedeva anche l'utilizzo di contratti a progetto per fase di lavoro (accordo sindacale del 23/4/2007 e Protocollo d'intesa del 1/10/2010) per la posizione di sportellista.
- 4) creazione, per far fronte alle nuove esigenze organizzative dei punti vendita, di una nuova posizione organizzativa di "Addetto di Sala" le cui mansioni sono riportate nell'ambito della parte organizzativa prevista nel Contratto integrativo aziendale.

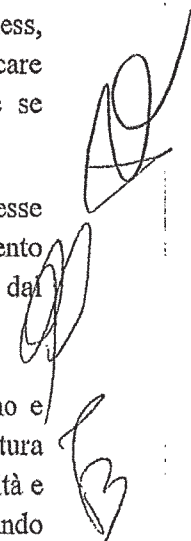
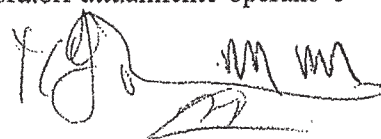
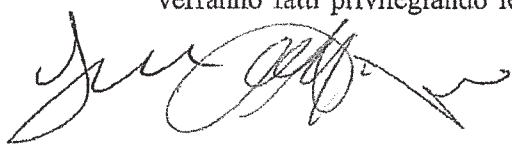
Organico di agenzia

Al fine di incrementare i livelli occupazionali e sulla base degli attuali prodotti e degli attuali orari di apertura, si conviene che le esigenze ordinarie di apertura dei Punti Vendita verranno progressivamente ricoperte utilizzando personale dipendente.

Le parti si danno atto che tale processo porterà ad un significativo e positivo incremento delle ore lavorate coperte da personale dipendente che l'azienda stima in circa il 90% del totale delle ore lavorate.

Gli organici delle singole Agenzie potranno variare in funzioni di mutamenti di business, organizzativi, logistici, di orario ecc; le parti si impegnano ad incontrarsi annualmente per verificare tali novità congruità di questi organici rispetto alle evoluzioni del mercato e a ridefinirne se necessario il numero.

- L'organico necessario per la copertura delle attività di lavoro verrà raggiunto, laddove dovesse risultare attualmente inferiore alle necessità organizzative, con un progressivo consolidamento in organico di attuali collaboratori a Progetto per fase di lavoro che, così come contemplato dai suddetti accordi aziendali, ricoprono attualmente la posizione di Sportellista.
- Per le agenzie che alla data del presente accordo non utilizzano forme di lavoro autonomo e presentano un numero superiore di dipendenti rispetto all'organico necessario per la copertura delle attività ordinarie, le parti si impegnano anche al fine di garantire la necessaria flessibilità e il raggiungimento dell'equilibrio economico, a pervenire all'organico previsto utilizzando diversi strumenti quali il trasferimento del personale in eccedenza in altre agenzie possibilmente e la trasformazione da full-time a part-time di alcuni contratti. I trasferimenti su altre agenzie verranno fatti privilegiando le sedi più vicine a quella dove i lavoratori attualmente operano e



tenendo conto delle diverse realtà territoriali (nell'ordine stesso comune, stessa provincia, stessa regione). Resta salva la possibilità da parte dei lavoratori interessati a richiedere, per motivi personali, il trasferimento in eventuali diverse e anche più lontane sedi di lavoro. Le Parti, a questo proposito, si incontreranno a livello territoriale, per valutare gli aspetti organizzativi e l'utilizzo degli strumenti/iniziative idonee al raggiungimento degli obiettivi di cui al presente punto.

Occupazione in agenzia

Le parti concordano che le assunzioni del personale già operante nelle agenzie avverranno rispettando i seguenti criteri:

- l'assunzione avverrà nel nuovo ruolo di Addetto di Sala come descritto nel contratto integrativo aziendale;
- le assunzioni avverranno per tutti con contratto a part-time;
- il consolidamento del personale attualmente inquadrato come collaboratore avverrà utilizzando, complessivamente per circa il 60% delle assunzioni, il contratto di apprendistato.
- L'assunzione per i collaboratori ai quali non si applicherà il contratto di apprendistato, avverrà a tempo indeterminato e senza il periodo di prova.
- Le parti si impegnano a valutare uno specifico percorso formativo per il personale assunto in apprendistato.
- per l'intero periodo di vigenza dell'apprendistato e per il successivo anno nel quale è previsto il mantenimento degli sgravi contributivi, tali lavoratori non matureranno il previsto premio di produttività aziendale di cui al punto 17.2 del CIA 18/10/2010 e del presente rinnovo, così come non avranno diritto a percepire per lo stesso periodo i buoni pasto giornalieri previsti dal punto 12/c del CIA 18/10/2010 e del presente contratto.
- per lo stesso periodo di 4 anni non godranno degli istituti di cui ai punti precedenti anche gli altri lavoratori assunti in virtù di questo accordo di consolidamento ma senza contratto di apprendistato

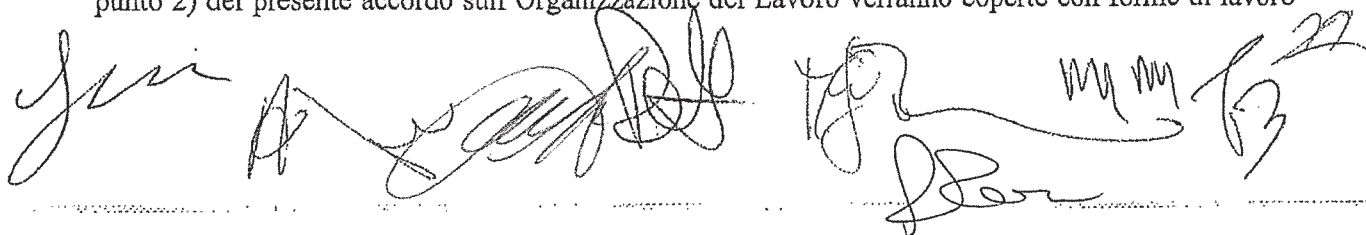
Fatti salvi i due punti precedenti, ai collaboratori stabilizzati si applicheranno le previsioni previste dal contratto integrativo aziendale.

Le parti si incontreranno trimestralmente per confrontarsi sui dati relativi alla stabilizzazione forniti dalla direzione aziendale e per valutare l'utilizzo di eventuali forme di finanziamento ottenute dall'azienda a fronte del processo di stabilizzazione dei lavoratori, attraverso apposito tavolo sindacale a livello nazionale.

Decorsi 24 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, le parti si incontreranno per valutarne congiuntamente l'andamento di quanto previsto al presente capitolo.

Forme di lavoro flessibile

Le parti si danno atto che, in considerazione delle peculiarità del settore, delle necessità di flessibilità dell'organizzazione e della richiamata sostenibilità economica dei punti vendita, le attività di cui al punto 2) del presente accordo sull'Organizzazione del Lavoro verranno coperte con forme di lavoro



autonomo flessibile previste dall'attuale legislazione quali i cosiddetti voucher o il lavoro occasionale.

Tali istituti, per la loro peculiarità, si concorda vengano utilizzati per le seguenti figure:


- attuali collaboratori a progetto di Sisal Match Point che dichiarino la loro volontà di utilizzare questi contratti
- giovani studenti con età inferiore ai 30 anni nei casi previsti dalla normativa vigente
- pensionati che manifestino il loro interesse a tali attività saltuarie e occasionali come fonte integrativa della pensione

Dichiarazione a verbale

Per gli attuali collaboratori a progetto per fase di lavorazione che continueranno la collaborazione con Sisal Match Point attraverso le forme di lavoro flessibile prima ricordate (voucher, lavoro occasionale), l'azienda si impegna a proporre loro l'assunzione in via prioritaria laddove si dovessero aprire delle nuove posizioni di lavoro dipendente all'interno dei suoi punti vendita diretti e, compatibilmente con la loro adeguatezza professionale, a valutarli, anche attraverso lo strumento del job-posting, per altre posizioni che dovessero aprirsi nelle diverse aziende del Gruppo.

Letto, confermato e sottoscritto

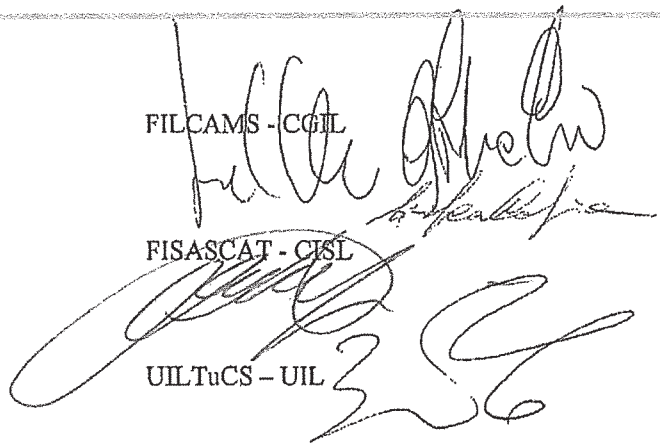
p. Il Gruppo Sisal



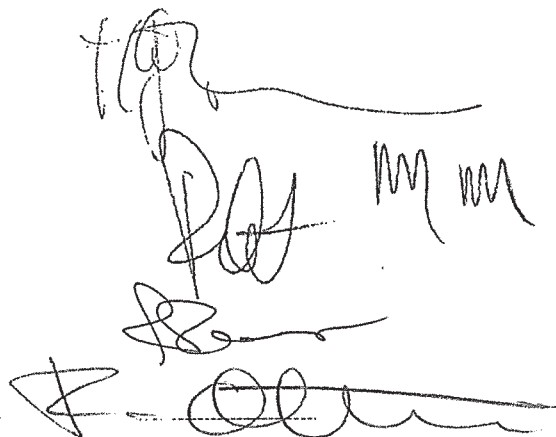
FILCAMS - CGIL

FISASCAT - CISL

UILTuCS - UIL



RSU/RSA Gruppo Sisal



Milano, 28 novembre 2012

PROTOCOLLO D'INTESA
“ MODELLO WELFARE AZIENDALE PER I DIPENDENTI DEL GRUPPO SISAL”

Il giorno 28 novembre 2012 presso la sede della società Sisal S.p.A., si sono incontrati per le società del “Gruppo Sisal” i sigg. Andrea Orlandini, Ruggero Dadamo e per le Organizzazioni Sindacali i sigg. Danilo Lelli FILCAMS - CGIL, Alfredo Magnifico FISASCAT - CISL, Bruno Pilo UILTuCS-UIL, unitamente alla FILCAMS - CGIL Milano – Andrea Candrian; FILCAMS - CGIL Bologna – Stefania Pisani e alle RSA/RSU aziendali;

A. Scenario di riferimento

Nel corso degli ultimi anni in Italia si è assistito ad una progressiva affermazione di sistemi di welfare aziendale concertati tra aziende e organizzazioni sindacali.

La diffusione di tali buone prassi aziendali è incoraggiata e sostenuta dalle parti sociali e le parti prendono atto che inizia a ricevere attenzioni positive anche a livello governativo (Consiglio dei Ministri, Ministero del Welfare e delle Politiche Sociali).

La verifica effettuata sul funzionamento di tali sistemi di welfare aziendale, evidenzia un possibile miglioramento della qualità della vita e del benessere delle popolazioni destinatarie.

Tali miglioramenti riguardano la qualità della vita del dipendente e del suo nucleo familiare, il rafforzamento delle relazioni interne e del clima aziendale, tangibili risultati sulla produttività .

In particolare, il miglioramento della qualità della vita del dipendente e del suo nucleo familiare , attraverso l’instaurazione di modelli di welfare aziendale, si può misurare in relazione a :

- Messa a disposizione di beni, opere, servizi di primaria necessità ed utilità per il nucleo familiare, quali ad esempio: assistenza sanitaria, assistenza sociale, sostegno all’istruzione per i figli dei dipendenti, dispositivi di conciliazione famiglia-lavoro (assistenza alla infanzia, assistenza agli anziani, sostegno alla maternità, etc) , beni di consumo generici (es: carrello della spesa)
- Miglior bilanciamento tra esigenze lavorative ed individuali: cosiddetto work life balance
- Fermo restando la centralità della contrattazione nazionale e aziendale sugli istituti propriamente economici, l’utilizzo dei sistemi di welfare può anche produrre effetti positivi di sostegno al reddito personale e familiare dei dipendenti.

B .Contesto Gruppo SISAL

Il Gruppo Sisal e le Organizzazioni Sindacali da anni intrattengono positive relazioni sindacali che hanno prodotto accordi aziendali con risvolti molto positivi sugli aspetti gestionali e occupazionali e che hanno contribuito in modo sostanziale alla crescita del Gruppo.

Il Gruppo Sisal è inoltre impegnato da tempo in iniziative e percorsi di attenzione al benessere dei dipendenti e di Responsabilità Sociale di Impresa, iniziative di cui il Gruppo rende annualmente testimonianza attraverso il “Rapporto Sociale” reso pubblico e consultabile dai dipendenti sulla intranet aziendale.

In questo contesto le Parti hanno deciso di avviare un percorso sperimentale per l’introduzione in azienda di un sistema di welfare per i dipendenti.

Punti qualificanti di tale percorso saranno:

1. La definizione di un Sistema di Governo del welfare aziendale ispirato a criteri di Bilateralità : i meccanismi di Governance saranno ispirati al principio di bilateralità e trasparenza e prevederanno

una continua consultazione e condivisione al fine di pervenire congiuntamente alla individuazione delle priorità di intervento

2. La istituzione di tavoli di lavoro dedicati alla verifica delle migliori opportunità per migliorare la qualità della vita dei dipendenti e al contempo sostenere la produttività aziendale; a tale proposito le parti convengono sulla necessità di individuare le risorse economico-finanziarie che consentano la sostenibilità delle iniziative di welfare nel tempo
3. La definizione di una agenda di attività e di un programma di iniziative a favore dei dipendenti che possano essere messe in campo a partire dalla primavera 2013

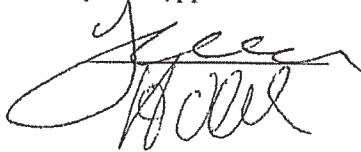
In tale ambito e contesto, a partire dal mese di dicembre p.v. in attuazione di quanto previsto dal presente Protocollo di Intesa, inizieranno gli incontri per definire il modello di governo del sistema di Welfare, l'agenda dei lavori ed i programmi dettagliati di attività, l'individuazione delle soluzioni più idonee a soddisfare le necessità dei dipendenti.

In particolare si conviene che i tavoli di concertazione e confronto in tema di Welfare opereranno per la realizzazione di tre principali progetti:

- 1) Introduzione di forme di Welfare complementare utilizzando esclusivamente, anche in quota parte, le quote maturate del Premio di Partecipazione così come regolato dal presente rinnovo del contratto integrativo aziendale. Resta inteso che la scelta definitiva di tali servizi verrà fatta congiuntamente tra le parti e che la decisione di utilizzare o meno queste opportunità di welfare sarà poi fatta a livello individuale da ogni singolo lavoratore. Le parti si danno atto che questo modello verrà attuato nel pieno rispetto e compatibilmente con le disposizioni di legge in tema di welfare e di benefit aziendali.
- 2) Introduzione, entro il primo semestre del 2013, di una bacheca di servizi "Welfare" che favoriscano i lavoratori nella ricerca di servizi di qualità, a costi contenuti e garantiti. L'azienda si impegna a organizzare e gestire tale "bacheca", anche attraverso fornitori esterni scelti di comune accordo, mentre il costo di tali servizi sarà a carico dei dipendenti che ne usufruiranno
- 3) Sviluppo di forme innovative volte a migliorare l'equilibrio tra tempo lavoro e tempo familiare in termini, in via esemplificativa, di orari flessibili, alternanza di lavoro in ufficio e da casa, sostegno alla maternità/paternità.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. Il Gruppo Sisal



Milano, 28 novembre 2012

FILCAMS - CGIL

FISASCAT - CISL

UILTuCS - UIL

RSU/RSA Gruppo Sisal

