

**Ipotesi**  
**Accordo Nazionale di II° Livello**  
**per i lavoratori dipendenti delle Aziende facenti parte del Gruppo Sisal**  
(da ratificarsi sentiti i lavoratori e la direzione del Gruppo Sisal)

In data 28 novembre 2012 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**

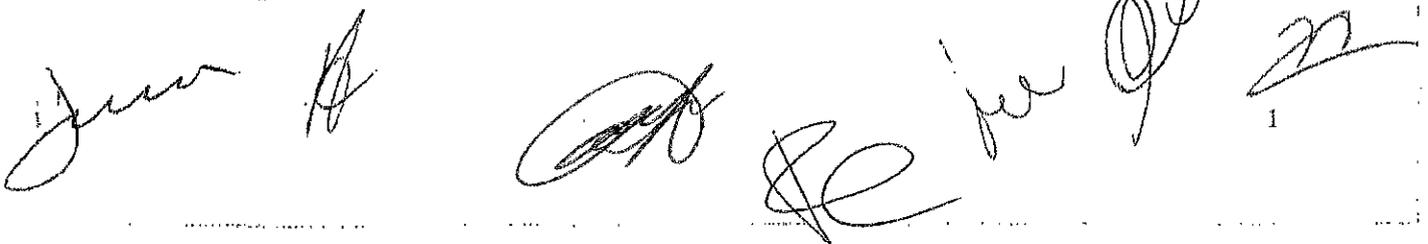
FILCAMS - CGIL Milano – Andrea Candrian  
FILCAMS - CGIL Bologna – Stefania Pisani

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 Slot 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.

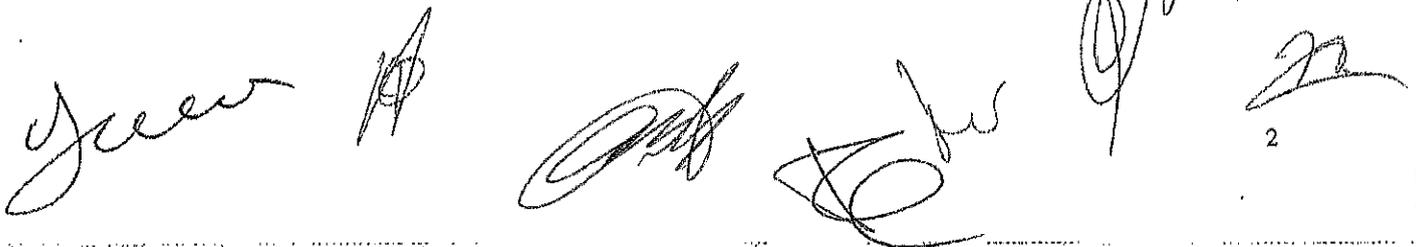
A tale livello è assegnata la competenza della gestione delle materie delegate dall'accordo nazionale di II° livello di "Gruppo", così come previste alla lettera B) del presente articolo.

### 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 .. 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" dal vigente 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 SLOT S.p.A.**

- Ai fini della nomina/costituzione delle RSA/RSU valgono le norme di legge e contrattuali vigenti.
- 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.**

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

- N° 1 rappresentante/delegato nelle Unità Produttive che occupano meno di 15 dipendenti.
  - N° 3 rappresentanti/delegati nelle Unità Produttive che occupano da 16 a 50 dipendenti.
  - N° 4 rappresentanti/delegati nelle Unità Produttive che occupano più di 50 dipendenti.
- Per l'espletamento del ruolo e dei compiti assegnati ai rappresentanti/delegati delle RSU/RSA vengono rese disponibili 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 "Bachecca Sindacale" che sarà gestita in maniera autonoma dalle rappresentante stesse. Tale bachecca 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 Bachecca stessa.

Le OOSS si impegnano, nel contesto della loro libertà e autonomia, a non utilizzare tale bachecca 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.

*[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.]*

## 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/eto.
- 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, "refill" 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 (schede, 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.

*(Area containing multiple handwritten signatures and initials, including a large signature on the right side of the page.)*

**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.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

- 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 13.5 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:

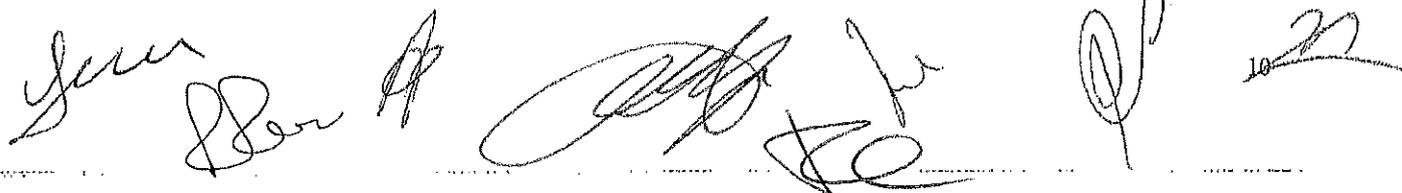
#### 15.1 Personale di sede e tecnici di assistenza:

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 MatchPoint, la Parte Variabile sarà legata per il 50% all'EBITDA di Gruppo così come previsto al precedente punto 17.1 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 17.1, 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.

MM MM

12

**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, 28 novembre 2012

**ALLEGATI**

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

Per le Organizzazioni Sindacali

FILCAMS - CGIL

FISASCAT - CISL

UILTuCS - UIL

RSA/RSU

