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 18 febbraio 2010 presso la sede SISAL S.p.A. di Roma – viale Sacco e Vanzetti 89

tra

SISAL S.p.A.

Rappresentata dai signori Andrea Orlandini e Ruggero Dadamo

e

Le Organizzazioni Sindacali Nazionali

FILCAMS - CGIL rappresentata dai signori Piero Marconi, Danilo Lelli.
FISASCAT - CISL rappresentata dal signor Alfredo Magnifico
UILTuCS - UIL rappresentata dal signor Bruno Pilo

Unitamente alle RSA Sisal e al Coordinamento Nazionale RSU/RSA Match Point

Premesso

Che in data 25 febbraio 2008 la Direzione Sisal e le OO.SS. si incontravano, nell'ambito dell'esercizio del diritto di informazione, al fine valutare i possibili sviluppi derivanti sia dal riassetto societario che da quello organizzativo strutturale;

che in tale circostanza le informazioni assunte dalle OO.SS. riguardavano oltre le attività delle aziende Sisal S.p.A. e Sisal Match Point S.p.A., anche le attività delle aziende Sisal Slot S.p.A e Sisal Holding Finanziaria S.p.A., queste ultime non regolate da contratti integrativi ma comunque facenti parte del "Gruppo Sisal"

che in data 27 marzo 2008 le OO.SS. Nazionali Filcams – CGIL, Fisascat – CISL, Uiltucs – UIL, presentavano le richieste per il rinnovo dei contratti integrativi delle aziende Sisal e Match Point rispettivamente scaduti in data 28/2/2005 e in data 31/12/2007;

che in tale contesto veniva anche richiesta l'opportunità di addivenire ai rinnovi attraverso un accordo di "Gruppo" così come da impegno richiamato nelle rispettive premesse ai sopra citati contratti integrativi;

che in data 12 maggio 2008 le parti si incontravano avviando il confronto per il rinnovo dei contratti integrativi nel corso del quale veniva convenuto di operare per la stipula di un Accordo Nazionale di II° livello da valere per i lavoratori dipendenti delle aziende facenti parte del "Gruppo Sisal"

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

Al fine di consolidare il modello di Relazioni Sindacali avviato e praticato con la stipula dei precedenti accordi aziendali ed allo scopo di armonizzare l'attivazione di tale esercizio con quanto dichiarato in premessa, le parti hanno concordato di strutturare un articolato sistema di relazioni sindacali che senza duplicazione di competenze prevede oltre al livello nazionale un livello di confronto decentrato al fine di meglio rispondere alle esigenze delle singole aziende e delle loro unità lavorative territoriali, individuando le soluzioni più idonee che favoriscano nel contempo, i diritti, il miglioramento delle condizioni dei lavoratori ed il raggiungimento degli imprescindibili obbiettivi produttivi ed economici dell'azienda.
Coerentemente, le parti convengono che l'esercizio di 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 obbiettivi di produttività/redditività;
- 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'obbiettivo 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 e il controllo degli orari concordati;
- la verifica degli obbiettivi di produttività/redditività, per ogni singola agenzia, così come previsto all'articolo 17.2 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, in coerenza con la ***"Premessa"*** di cui al presente accordo, dichiarano che il Sistema di Relazioni Sindacali a livello decentrato, è orientato a privilegiare il confronto, lo scambio di informazioni e la ricerca di 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 **10** 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 **400** ore annue da suddividersi tra ognuno dei delegati costituenti il "Coordinamento Nazionale"
Al riguardo le parti si danno comunque atto che il monte ore complessivo annuo, così come sopra definito, non potrà superare le **1.600** 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 500,00 (euro-cinquecento/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 convengono di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative in tema di parità uomo - donna , interventi che favoriscano pari opportunità di lavoro.

A tal fine viene costituito il "Gruppo per le Pari Opportunità" composto da 4 (quattro) componenti, di cui 2 (due) designati da Sisal e 2 (due) 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 - AMBIENTE E SICUREZZA

Fatto salvo quanto convenuto con il Verbale di Accordo del 15 maggio 2009 per la "Definizione della Aree operative di Gruppo per il Monitoraggio della Sicurezza, Salute e Igiene nei luoghi di Lavoro", (Allegato 1) le parti sulla base della vigente legislazione in materia di sicurezza ed in merito agli aspetti della sua applicazione, hanno concordato sulla opportunità di istituire la Commissione Paritetica – Ambiente e Sicurezza la quale avrà il compito di individuare le condizioni possibili per definire ulteriori specifici accordi da valere per le diverse aziende facenti parte del "Gruppo Sisal".

Al riguardo visto il lavoro svolto dalla "Commissione Paritetica" istituita nel corso del negoziato, considerate positivamente le soluzioni dalla stessa commissione proposte per l'azienda Match Point, le parti convengono che tali soluzioni vengano recepite con una specifica intesa da allegare al presente accordo. (Allegato 2)

La "Commissione" sarà composta da 4 (quattro) rappresentanti di cui 2 (due) designati dalla Sisal e 2 (due) designati dalle OO.SS. dei lavoratori, che saranno rispettivamente comunicati entro 30 giorni dalla ratifica del presente accordo.

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 SLOT S.p.A.

a) Ai fini della nomina/costituzione 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.
In tale ambito, ed allo scopo di agevolare la comunicazione verso tutti i dipendenti del "Gruppo", le parti valuteranno la possibilità di realizzare e rendere disponibile una bacheca e/o sezione sindacale all'interno del sistema di posta elettronica e/o di un eventuale sito Intranet aziendale.

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 prevista 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/obbiettivi:

Formazione Continua e/o Permanente finalizzata a:

- Corsi per la definizione di nuovi profili professionali con particolare riguardo a quelli conseguenti allo sviluppo delle tecnologie, 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/obbiettivi 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.

Articolo 9 - MERCATO DEL LAVORO

Su tale materia, le parti, fatto salvo l'impegno ad incontrarsi in caso di eventuali modifiche legislative e/o contrattuali al fine di analizzarne i contenuti e le possibili conseguenze di applicazione in sede aziendale, hanno convenuto di confermare e da valere come parte integrante al presente accordo l'istituto del Telelavoro, così come definito dal "Protocollo" del 10 aprile 2000, sottoscritto con Sisal S. p. A.
Le parti, inoltre, hanno convenuto di disciplinare la forma di impiego riferita alla Collaborazione Coordinata e Continuativa, anche a Progetto, che potrà trovare soluzione nell'ambito dei compiti assegnati alla "Commissione Paritetica sulla Organizzazione del Lavoro" così come previsto dallo specifico "Protocollo" allegato al presente accordo.

Articolo 10 - 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 precedente 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 sulla Organizzazione del Lavoro" 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).

Articolo 11 - TRATTAMENTO MALATTIA

In deroga alle normative vigenti a far data dall'1/1/2010, viene estesa e confermata, per a 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.

Articolo 12 - WELFARE CONTRATTUALE

A) Assistenza Sanitaria Integrativa

- Le parti hanno convenuto che a partire dal 1° gennaio 2009 tutti i lavoratori dipendenti delle aziende facenti parte del "Gruppo Sisal" saranno iscritti al fondo contrattuale nazionale "Fondo Est" ed usufruiranno della copertura sanitaria prevista dallo stesso "Fondo".
- Dalla stessa data, 1° gennaio 2009, per tutti i lavoratori di cui sopra sarà attiva una ulteriore polizza sanitaria, integrativa, del valore pari a 240 euro annuali pro-capite, aggiuntiva a quella di Fondo Est. stipulata da "Gruppo Sisal" con la compagnia assicurativa Unisalute

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 obbiettivo 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)

Articolo 13 - 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:

13.1 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.**

13.2 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**

13.3 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 maggiorazioni 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

Le Parti convengono che per i soli dipendenti di Sisal Match Point già in forza alla data di stipula del presente contratto 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.

13.4 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.

13.5 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 de 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.

13.6 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%.

13.7 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 14 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti, tenuto conto delle peculiarità organizzative delle diverse aziende del "Gruppo", hanno convenuto di procedere ad una analisi dello stato attuale di tale materia ed in particolare della sua prospettiva a fronte dei possibili mutamenti quali/quantitativi dei giochi e dei servizi oggi presenti sul mercato e quindi delle conseguenti e prevedibili innovazioni organizzative delle strutture aziendali facenti parte del comparto Giochi/Scommesse.
Per tale finalità, le parti hanno convenuto di istituire una apposita commissione di lavoro denominata "Commissione Paritetica sulla Organizzazione del Lavoro" alla quale le parti assegnano i ruoli, i compiti, le eventuali priorità e le necessarie gradualità, così come risultano definiti nello specifico "Protocollo" allegato al presente accordo.
La "Commissione sarà composta da un massimo di cinque rappresentanti sindacali e cinque del "Gruppo Sisal"

Articolo 15 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 16 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 17 PARTE ECONOMICA

Le parti, in coerenza con il modello di relazioni sindacali definito con il presente accordo, hanno convenuto di istituire, in forma sperimentale, un meccanismo di salario variabile che consenta di remunerare i lavoratori dipendenti a fronte di positivi risultati economici e gestionali 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:

17.1 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. **Per l'anno 2009 la società ha confermato quale obiettivo di Gruppo un EBITDA pari a € 144.800.000.** 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**

17.2 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**

17.3 **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**
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.**

Dichiarazione congiunta

Nell'ambito del presente accordo le Parti, nell'intento di parificare l'attuale valore della Parte Variabile dei dipendenti Sisal MatchPoint a quella del "Gruppo Sisal", convengono che tale parificazione avverrà nell'ambito del biennio 2009-2010 secondo il seguente schema:

Valori 100% Premio Target dipendenti di sede Sisal MatchPoint :

	Anno 2009	Anno 2010
Quadro	**€ 2.250,00**	**€. 3.000,00**
1° livello	**€ 1.975,00**	**€. 2.600,00**
2° livello	**€ 1.762,50**	**€. 2.325,00**
3° livello	**€ 1.575,00**	**€. 2.100,00**
4° livello	**€ 1.355,00**	**€. 1.810,00**
5° livello	**€ 1.150,00**	**€. 1.550,00**
6° livello	**€ 815,00**	**€. 1.030,00**

Valori 100% Premio Target dipendenti di Agenzie Sisal Match Point :

Anno 2009 50% Premio Ebitda Gruppo		Anno 2009 50% Premio Risultato "Canale Agenzie Dirette"
1° livello	€ 987,50	€ 987,50
2° livello	€ 881,25	€ 881,25
3° livello	€ 787,50	€ 787,50
4° livello	€ 677,50	€ 677,50
5° livello	€ 575,00	€ 575,00
6° livello	€ 407,50	€ 407,50

Anno 2010 50% Premio Ebitda Gruppo		Anno 2010 50% Premio Risultato "Canale Agenzie Dirette"
1° livello	€ 1.300,00	€ 1.300,00
2° livello	€ 1.162,50	€ 1.162,50
3° livello	€ 1.050,00	€ 1.050,00
4° livello	€ 905,00	€ 905,00
5° livello	€ 775,00	€ 775,00
6° livello	€ 515,00	€ 515,00

L'intero punto 17 del presente accordo sostituisce quanto previsto dagli accordi di II° Sisal del 13/02/2002 e Sisal MatchPoint del 19/11/2004.

Articolo 18 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 alla data di decorrenza del presente accordo il suddetto istituto verrà applicato al solo personale neo-assunto/stabilizzato con precedente contratto di collaborazione a progetto/fase di lavoro in essere con la società stessa, con le seguenti modalità:

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

Articolo 19 - DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dall'1/1/2009 ed avrà vigore sino a tutto il 31 dicembre 2011. 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

Per le Organizzazioni Sindacali

FILCAMS - CGIL

FISASCAT - CISL

UILTuCS – UIL

Coordinamento RSU

Roma, 18 febbraio 2010

ALLEGATI

1 Accordo Sicurezza del 7/7/2009
2 Protocollo d'intesa sulla sicurezza
3 prestiti ai dipendenti
4 ferie
5 mobilità su piazza
6 protocollo Commissione OdL
7 Protocollo d'intesa "Mini-Casinò"

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. Piero Marconi FILCAMS - CGIL, Alfredo Magnifico FISASCAT - CISL, Bruno Pilo UILTuCS-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 Bione" identificata nella sede operativa di Sisal Slot S.p.A- ubicata in Bione (Lecco) via dell'Elettrochimica;
- "Unità operativa Bingo Napoli" identificata nella Sala Bingo di Napoli – via Vicinale Cupa San Severino;

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

ALL. C

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

ALL. 3

Articolo 15 - PRESTITI AI DIPENDENTI

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

Beneficiari del prestito

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

Causali

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

Entità del prestito

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

Obblighi del contraente

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

Tassi di interesse e modalità di restituzione

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

Limiti annui

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

ALL. 3

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 al 24 mesi sarà concessa solo per prestiti superiori a euro 5165,00) con esclusione della 13° e 14° mensilità.

Limiti annui

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

ALL. 4

Articolo 8 - FERIE

ACCORDO SISAL DEL 13-2-2002

In deroga e a parziale modifica di quanto previsto dal vigente CCNL, al Titolo X articolo 69 (ferie) ed al "Chiarimento a verbale" in calce allo stesso articolo, le parti hanno concordato quanto segue: Che il periodo di ferie annuali è fissato nella misura di 22 (ventidue) giorni lavorativi.
Che la settimana lavorativa – quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale – è comunque considerata di 5 (cinque) giorni dal lunedì al venerdì agli effetti del computo delle ferie.
Che dal computo del predetto periodo di ferie vanno pertanto esclusi/e i sabato, le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e conseguentemente il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quanti/e sono i sabati, le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso compresi/e.
Che nella ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per 26 (ventisei) la retribuzione mensile di fatto di cui all'articolo 115, del CCNL.

Articolo 14 - FERIE

ACCORDO MATCH POINT 19-11-2004

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

ALL. 5

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 attività sarà riconosciuto un importo forfetario giornaliero di:

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

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

ALL. 6

PROTOCOLLO DI INTESA PER LA COSTITUZIONE DELLA COMMISSIONE PARITETICA SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Premesso che

- Il settore/comparto delle scommesse ippiche e sportive conoscerà nei prossimi mesi importanti novità derivanti da specifiche disposizioni ed adempimenti nazionali e comunitari in materia di giochi;
- in data 23 aprile 2007 le parti, con l'assistenza della Confcommercio, hanno siglato un accordo per la stabilizzazione dell'occupazione nelle agenzie dirette Sisal Match Point;
- nello spirito del suddetto accordo ed in coerenza con quanto richiamato agli articoli 9, 10 e 13 del C.I.A. di II° livello per i dipendenti delle aziende facenti parte del "Gruppo Sisal" le parti intendono continuare il confronto sulla Organizzazione delle agenzie e più in generale di produrre una analisi della Organizzazione del Lavoro nelle aziende del "Gruppo".

Per tutto quanto sopra premesso si conviene avviare il confronto sulle seguenti tematiche:

1. Organizzazione del Lavoro delle aziende del "Gruppo".
2. Organici di riferimento in rapporto alla organizzazione del lavoro stessa ed in considerazione sia della stagionalità che della non programmabilità delle attività di impresa peculiari del settore/comparto.
3. Elementi di flessibilità e di recupero di efficienza e di produttività, al fine di consolidare la competitività del "Gruppo", garantendo la possibilità di incrementare i livelli occupazionali.

In relazione ai punti di cui sopra saranno in particolare affrontate ed analizzate le seguenti tematiche:

- Orario di lavoro settimanale e relativa distribuzione sulle giornate;
- nastri orari differenziati in base alla stagionalità ed agli orari di utilizzo degli impianti;
- articolazione delle pause pranzo;
- utilizzo delle forme di impiego con contratto a part-time verticale e/o orizzontale;
- ruolo e regolamentazione del lavoro autonomo/collaborazioni, in particolare nella organizzazione delle agenzie;
- esame ed individuazione di profili professionali esistenti nelle diverse aziende e non contemplati nelle declaratorie delle vigenti classificazioni;

La commissione dovrà terminare i lavori istruttori entro e non oltre il 31/12/2010
Al termine dei lavori le parti esamineranno congiuntamente l'esito di tale lavoro e valuteranno la possibilità di definire specifici accordi, sui punti di cui sopra, da valere per le singole aziende del "Gruppo".

Fase Sperimentale per le agenzie Sisal Match Point
Fatte salve le prerogative della "Commissione" come sopra esplicitate, le parti, anche in considerazione del lavoro prodotto a latere della trattativa dalla commissione tecnica Sisal Match Point , convengono di avviare, nelle sole Agenzie, una sperimentazione di articolazione dell'orario settimanale su 5 (cinque) giorni, così come riportato nell'allegata Tabella.
Tale sperimentazione avrà durata fino al 31 dicembre 2010, con verifiche trimestrali che le parti firmatarie del presente "Protocollo" programmeranno.

Letto, confermato e sottoscritto

Sisal Match Point S.p.A.

Per le OO.SS

FILCAMS - CGIL

FISASCAT - CISL

UILTuCS – UIL

Coordinamento RSU

Roma, 18 febbraio 2010

Tabella allegato 6

Sperimentazione nuova articolazione orario di lavoro agenzie Sisal Match Point

1) Orari apertura.
In base alle dimensioni delle agenzie (n°sportelli/terminali - doppie sale - locali dedicati ecc.) si ipotizza una suddivisione delle 56 agenzie dirette in due gruppi definendo la presenza del personale in sala prima dell'apertura al pubblico come segue:

GRUPPO 1: agenzie particolarmente "critiche/impegnative" con tempi per l'allestimento della sala e quadratura cassa stimati in 1,5 ore prima dell'apertura al pubblico (2 ore il lunedì e giovedì per l'attività slot di lettura e svuotamento).

GRUPPO 2: agenzie con criticità minori con tempi per l'allestimento della sala e quadratura cassa stimati in 1 ora prima dell'apertura al pubblico (1,5 ore il lunedì e giovedì per l'attività slot di lettura e svuotamento).

Le suddette operazione saranno effettuate da una risorsa (dipendente) senza l'ausilio di collaboratori.

2) modifica turnazioni. Nelle giornate da martedì a domenica con presenza **in turno di tre dipendenti**; il lunedì due dipendenti (vedi schema orario invernale che segue):

Orario 19 agenzie Gruppo 1

lunedì			martedì			mercoledì			giovedì			Venerdì			sabato			domenica			
dalle	alle	parziale	dalle	alle	parziale	dalle	alle	parziale	dalle	alle	parziale	dalle	alle	parziale	dalle	alle	parziale	dalle	alle	parziale	Ore settima
		0,00	9,00	15,50	6,50	10,50	19,00	8,50			0,00	13,00	21,00	8,00	12,00	19,00	7,00	13,00	21,00	8,00	38,00
		0,00	13,50	21,00	7,50	9,00	15,00	6,00	10,50	19,00	8,50	10,50	19,00	8,50	7,50	15,00	7,50			0,00	38,00
11,50	19,00	7,50			0,00	13,50	21,00	7,50	8,50	15,50	7,00			0,00	13,50	21,00	7,50	10,50	19,00	8,50	38,00
13,50	21,00	7,50	10,50	19,00	8,50			0,00	13,50	21,00	7,50	9,00	15,50	6,50			0,00	7,50	15,50	8,00	38,00

Orario 37 agenzie Gruppo 2

lunedì			martedì			mercoledì			giovedì			Venerdì			sabato			domenica			
dalle	alle	parziale	dalle	alle	parziale	dalle	alle	parziale	dalle	alle	parziale	dalle	alle	parziale	dalle	alle	parziale	dalle	alle	parziale	Ore settimana
		0,00	9,50	16,00	6,50	10,50	19,00	8,50			0,00	13,00	21,00	8,00	12,00	19,00	7,00	13,00	21,00	8,00	38,00
		0,00	13,50	21,00	7,50	9,50	15,50	6,00	10,50	19,00	8,50	10,50	19,00	8,50	8,00	15,50	7,50			0,00	38,00
12,00	19,00	7,00			0,00	13,00	21,00	8,00	9,00	16,00	7,00			0,00	13,50	21,00	7,50	10,50	19,00	8,50	38,00
13,50	21,00	7,50	10,50	19,00	8,50			0,00	13,00	21,00	8,00	9,50	16,00	6,50			0,00	8,00	15,50	7,50	38,00

3) Flessibilità: L'utilizzo di tale strumento è unicamente applicato per garantire adeguati e migliori standard di efficienza, così come previsto al punto 13.2 del C.I.A.-SMP del 19/11/2004.
Per esigenze personali il dipendente farà ricorso a quanto previsto in termini di permessi e ferie e non ad allungamento/riduzione del proprio orario di lavoro.

4) Pausa pranzo: in merito alla modifica delle turnazioni così come previsto al punto "2", si introduce gradualmente la pausa pranzo (mezz'ora).

ALL. 4

PROTOCOLLO D'INTESA
"ATTIVITA' MINI-CASINO' E NUOVE TIPOLOGIE DI GIOCHI DI SALA"

Il giorno 18 febbraio 2010 presso la sede della società Sisal S.p.A., si sono incontrati per le società Sisal Match Point S.p.A. e Sisal Slot 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;

Premesso che:

- Il "Gruppo Sisal" attraverso la società Sisal Slot S.p.A. ha da poco avviato un programma di forti investimenti nel settore delle "Videolotteries" (di seguito VLT).
- Le suddette apparecchiature, secondo quanto indicato dall'Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato, potranno essere installate solo in determinati locali (es. agenzie di scommesse e Mini-Casinò) e in quantità prestabilite;
- Il "Gruppo Sisal" sta definendo l'apertura di alcuni punti vendita – "Mini-Casinò", nell'arco del 2010, con importanti impatti organizzativi e possibili positivi sviluppi occupazionali;
- La fase di "start-up" si presenta estremamente delicata per la definizione del modello organizzativo e per la valutazione della marginalità economica del business, in un settore a forte concorrenza;

Si concorda quanto segue:

1. Le Parti si incontreranno periodicamente per esaminare congiuntamente lo stato di avanzamento del progetto in termini organizzativi, occupazionali e di figure professionali.
2. Le Parti si impegnano nello sviluppo di un progetto che possa favorire l'inserimento nei "Mini-Casinò" e nelle agenzie Sisal Match Point di personale assunto con contratto di apprendistato;
3. Nell'ambito del piano di assunzioni verranno valutate eventuali candidature di personale autonomo, attualmente operante nelle agenzie Sisal Match Point.
4. In considerazione della fase sperimentale delle attività, in particolare dei "Mini-Casinò" e della complessa determinazione del modello di business, anche per favorire l'incremento e la stabilizzazione dei livelli occupazionali, si concorda che la "Parte Variabile" del salario di cui all'art. 17 e seguenti dell'accordo integrativo di "Gruppo" del 18 febbraio 2010, non si applicherà ai dipendenti dei "Mini-Casinò" e ai dipendenti assunti nelle Agenzie Sisal Match Point esclusivamente impegnati nella gestione delle VLT, sino alla scadenza del citato accordo di Gruppo (31/12/2011).
5. Le Parti si impegnano in fase di rinnovo dell'accordo di Gruppo a rivalutare la situazione alla luce dell'andamento economico e organizzativo del nuovo business.

Letto, confermato e sottoscritto

Sisal Slot S.p.A.

Sisal Match Point S.p.A.

Per le OO.SS

FILCAMS - CGIL

FISASCAT - CISL

UILTuCS - UIL

Coordinamento RSU