



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA
MILANO · MONZA E BRIANZA

IPOTESI DI ACCORDO

**Contratto Integrativo Aziendale Nazionale di II° Livello
per i dipendenti della Holding dei Giochi S. P. A.**

Addì 19 luglio 2011, in Milano, presso la sede della Unione Confcommercio Imprese per l'Italia Milano Iodi Monza-Brianzasi sono incontrati i seguenti signori:

Per la società Holding dei Giochi Spa

Maurizio Santini

Per l'Unione Confcommercio Imprese per l'Italia
Milano Monza-Brianza

Emanuela Cambrini

Per Filcams-Cgil
Per Filcams-Milano

Danilo Lelli
Mirko Grandi

Per Fisascat-Cisl Nazionale

Daniela Rondinelli

Per Uiltucs-Uil Nazionale
Per Uiltucs-Uil Brescia

Antonio Vargiu
Roberto Maestrelli

Il Coordinamento RSA

ed hanno stipulato il presente Accordo Aziendale Nazionale di II° Livello

Premessa

Con il presente accordo integrativo, si procede al rinnovo di quanto stabilito dal vigente CIA sottoscritto nei mesi di giugno e luglio 2007.

Nel corso del periodo di vigenza si è continuato a ricercare il più corretto approccio al confronto sindacale.

Il presente nuovo accordo integrativo va visto come una conferma delle corrette relazioni sindacali tra l'Azienda e Filcams, Fisascat e Uiltucs che hanno permesso in questi anni di contrattare norme innovative e di affrontare congiuntamente le problematiche relative sia alle condizioni di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici che alla competitività dell'azienda.

Le Parti, hanno concordato, dopo un lungo confronto, sulla opportunità di un aggiornamento del contratto integrativo sia nelle parti normative che in quelle economiche.

Tutto ciò premesso, le parti hanno stipulato il presente Contratto Integrativo Aziendale Nazionale, da valere quale accordo di II° Livello, che così come di seguito formulato, rappresenterà il modello contrattuale a cui le parti faranno riferimento per la sua pratica gestione.

- Dati sugli organici, loro composizione quantitativa e qualitativa, inquadramenti professionali;
- Mercato del lavoro, tipologie delle forme di impiego e loro utilizzo.
- Ore di lavoro straordinario e supplementare.
- Politiche degli orari.
- Formazione e progetti formativi.
- Applicazione delle norme relative alla tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, anche in riferimento all'ambiente e sicurezza di cui alla legge 81/08.
- Attuazione del D.Lgs 198/06, politiche per le pari opportunità.
- Andamento del premio di risultato;

ART. 3 - DIRITTI DI INFORMAZIONE E MATERIE DI CONFRONTO A LIVELLO DECENTRATO

Con riferimento alle materie previste al precedente articolo 2, su richiesta di una delle due parti potrà essere avviato il confronto sindacale decentrato inerente la gestione sul/i territorio/i degli impatti conseguenti alle informazioni.

Sono demandate altresì alla contrattazione decentrata le materie ed i problemi riconducibili alla organizzazione del Lavoro più specificatamente tutte le tematiche relative ai singoli PDV o per le aree comprensorie di VR, BS, MI, TO e Roma, a titolo di esempio:

- Orari, turni e nastri orari
- Ferie e riposi
- Lavoro domenicale
- Utilizzo degli impianti
- Spostamenti territoriali, trasferte e trasferimenti
- Organici
- Ambiente, salute e sicurezza
- Rapporti con gli Enti Bilaterali Territoriali

Ai fini dell'attivazione del confronto a livello decentrato le parti hanno convenuto che i referenti a cui inviare la richiesta siano i seguenti:

per l'Azienda la Direzione Risorse Umane.
Per le OO.SS: le Sedi delle OO.SS. di cui alla lettera **B)** del precedente articolo 1.

Le parti confermano che il sopracitato modello/sistema di "Relazioni Sindacali" a Livello Decentrato è orientato a privilegiare il confronto, lo scambio di informazioni e la ricerca di soluzioni condivise, atte a risolvere i problemi locali.

Pertanto in caso di comportamenti non coerenti con tale metodo di confronto ovvero di mancato raggiungimento di un accordo sulle tematiche discusse, le parti si impegnano ad incontrarsi a livello Nazionale per ricercare congiuntamente le soluzioni più idonee.

ART. 4 - MODELLO E FUNZIONAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI

Le Parti concordano che, tenuto conto dell'articolata presenza organizzativa della Società sul territorio nonché della particolare variabilità della consistenza numerica delle sue strutture territoriali, al fine di proseguire in un compiuto sistema di relazioni sindacali, le Rappresentanze Sindacali Filcams, Fisascat e Uiltucs siano costituite nelle singole regioni e nelle province in cui sia attivato il confronto sindacale, complessivamente il numero di rappresentanze sindacali non potrà essere superiore a 40.

Per la richiesta di esercizio del diritto di assemblea, fermo restando quanto previsto dal CCNL in tema di monte ore disponibile, questa è di spettanza della RSA/RSU e/o delle OO.SS.

Resta inteso che qualora tra le parti fossero definiti ulteriori diritti informativi strutturali si valuterà la possibilità e/o l'opportunità di ampliare ulteriormente la modulistica di cui sopra.

L'Azienda favorirà la comunicazione delle informazioni dovute e su richiesta autorizzerà l'utilizzo di fax aziendali. In virtù delle nuove tecnologie informatiche di recente implementazione da parte dell'azienda, le parti si impegnano ad individuare entro la vigenza del presente CIA nuove modalità per lo scambio di informazioni (bacheca elettronica).

4.4) Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza

Con riferimento all'accordo sindacale sottoscritto in data 30 luglio 2009 le parti riconfermano l'impegno assunto al fine di procedere alla individuazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza secondo le numeriche ivi richiamate.

Entro febbraio 2012 le parti definiranno le modalità di rimborso delle spese relative alle attività degli RLS.

ART. 5 - FORMAZIONE

Le Parti riconoscono e confermano l'importanza della formazione e dell'aggiornamento professionale dei lavoratori quale investimento sia per l'azienda che per i lavoratori stessi.

Anche in un'ottica di sviluppo delle attività organizzative/commerciali, l'azienda conferma la propria disponibilità a valorizzare la crescita professionale dei lavoratori individuando percorsi formativi orientati al consolidamento del ruolo professionale del responsabile del punto vendita nonché analizzando la fattibilità di iniziative formative rivolte agli addetti alla vendita in considerazione della specifica attività dagli stessi svolta. Per tali obiettivi l'azienda si impegna sin d'ora, su richiesta del Coordinamento Nazionale, a verificare la fattibilità di proposte formative da sottoporre alle istanze nazionali ed europee competenti alla erogazione e all'utilizzo dei fondi per la formazione.

ART. 6 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Tenuto conto della possibile diversa offerta commerciale nei vari punti vendita derivante dalla loro diversa struttura dimensionale ed ubicazionale, che potranno produrre una organizzazione del lavoro non omogenea a livello nazionale, le parti, al fine di favorire la gestione dei confronti a livello decentrato di cui al precedente articolo 3, hanno convenuto che tali confronti siano coerenti con gli indirizzi e con gli obiettivi come di seguito definiti.

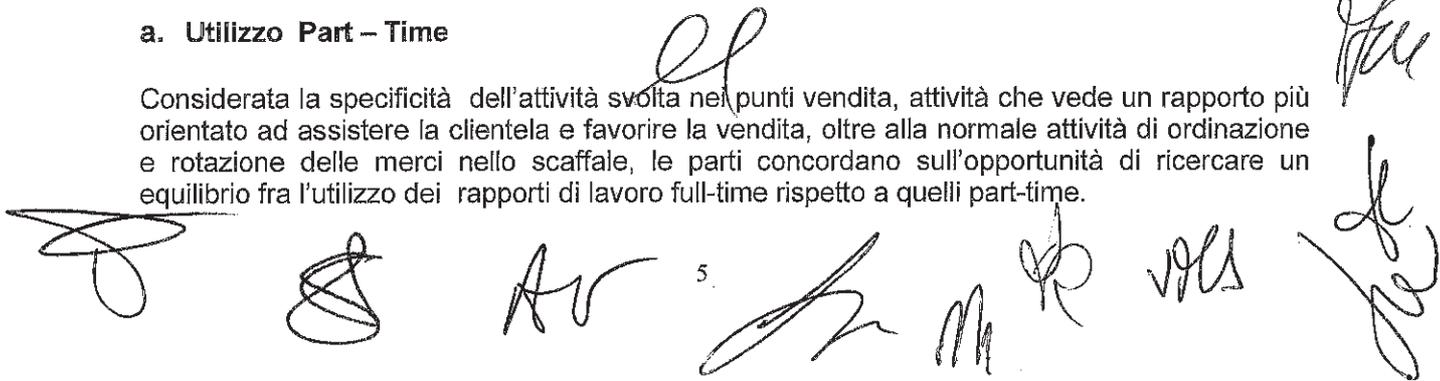
6.1) Orario di Lavoro

L'orario di lavoro per il personale full - time addetto ai punti vendita sarà di 40 (Quaranta) ore settimanali su sei giorni settimanali dal lunedì al sabato e 104 (Centoquattro) ore annuali di permessi individuali. Diversi regimi di orario settimanale potranno essere concordati ed applicati previo confronto con le RSA/RSU e/o le strutture territoriali di Filcams, Fisascat e Uiltucs. In assenza di accordo le parti si impegnano ad incontrarsi a livello nazionale per ricercare congiuntamente le soluzioni più idonee.

6.2) Mercato del Lavoro - Utilizzo Part-Time - Contratti a Termine - Interinali

a. Utilizzo Part - Time

Considerata la specificità dell'attività svolta nei punti vendita, attività che vede un rapporto più orientato ad assistere la clientela e favorire la vendita, oltre alla normale attività di ordinazione e rotazione delle merci nello scaffale, le parti concordano sull'opportunità di ricercare un equilibrio fra l'utilizzo dei rapporti di lavoro full-time rispetto a quelli part-time.



ART. 8- PREMIO DI RISULTATO

Le parti in coerenza con il modello/sistema di relazioni sindacali, così come definito dal presente "Contratto", hanno inteso mantenere per l'anno 2011/2012 il meccanismo di salario variabile collegato a positivi risultati economici e gestionali della Holding dei Giochi così come convenuto negli accordi sindacali del giugno e luglio 2007.

I parametri di riferimento confermati per l'anno 2011/2012 sono:

A livello Azienda (*Premio Base*)

- Il budget obiettivo di fatturato dell'esercizio relativo al 2011/12

A livello di punto vendita (*Premio Aggiuntivo da intendersi disgiunto da quello base*)

- Il budget obiettivo di fatturato dell'esercizio 2011/12, così come sarà indicato dall'azienda
- Contenimento delle differenze inventariali così come di seguito definite :
 - Furti (non rilevati e non denunciati)
 - Furti (rilevati e denunciati alla sede ma non scaricati contabilmente)
 - Mancati carichi di bolle di entrata (quantità-articolo-collo etc)
 - Errati carichi di bolle in entrata (quantità-articolo-collo etc)
 - Eventuali errori di scarico da POS (uscite digitate "a reparto" e quindi indifferenziate anziché ad articolo)
 - Problemi di cut/off – bolle registrate in ritardo o rettificate su magazzini contabili già chiusi
 - Errori di rilevazione fisica in fase di conta
 - Dimenticanze di aree o scaffali da inventariare

Le differenze di inventario non considerano i rotti né i prodotti che vengono ceduti in beneficenza.

Il parametro di riferimento "differenze inventariali" è costituito dalla somma di tutte le voci suddette.

8.1 Modalità di calcolo – Criteri di Ripartizione - Tempi di erogazione

Premio Base

Entro il mese di ottobre, verrà comunicato in un apposito incontro il budget obiettivo di fatturato 2011/2012 quale cifra da raggiungere.

Al raggiungimento dell'obiettivo, fissato per l'anno di riferimento, cioè del 100%, verrà corrisposto un premio di risultato pari a: 350 euro lorde.

Verrà corrisposto l'intero importo del premio base al raggiungimento del 100%. L'importo suddetto sarà ridotto del 50% nel caso in cui il budget obiettivo di fatturato sia stato raggiunto dal 95% al 97% e sarà erogato l'intero importo del premio base nel caso in cui il budget obiettivo di fatturato sia stato raggiunto dal 97% al 100%. Nel caso di valori percentuali inferiori al 95% non verrà erogato il premio base.

Premio aggiuntivo A

Il valore del Premio Base di cui sopra potrà risultare incrementato, a livello locale, in relazione al conseguimento degli obiettivi/parametri previsti per singolo punto vendita, come definiti dall'art. 8.

Il premio aggiuntivo per l'esercizio relativo al 2011/2012 sarà pari a 105 euro lorde per ciascuno dei due parametri previsti.

Anche per il premio aggiuntivo valgono gli stessi criteri di riduzione previsti per il premio base.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the document. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or short names, and are scattered across the bottom margin.

Considerato che per la sicurezza nello svolgimento della propria attività, anche adottando misure idonee a tutelare la salvaguardia del patrimonio aziendale, l'Azienda ha necessità di installare sistemi di videosorveglianza, cioè sistemi, reti ed apparecchiature che permettono la ripresa e l'eventuale registrazione di immagini, le parti concordano sull'opportunità dell'utilizzo di idonei strumenti di video sorveglianza, condividendo i seguenti principi generali:

- L'attività di vigilanza tramite apparecchiature di controllo dovrà avvenire in conformità delle norme legali e contrattuali vigenti e nel rispetto del principio di tutela e riservatezza dei lavoratori.
- Per il controllo a distanza dei lavoratori rimangono comunque validi i divieti e le garanzie previsti dallo Statuto dei Lavoratori nonché gli obblighi che la Legge al riguardo impone.
- L'utilizzo di detti strumenti avverrà in conformità all'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori ed in particolare le risultanze delle riprese non potranno in alcun modo rappresentare materia di contestazione o sanzione disciplinare.
- L'Azienda si impegna a rispettare il principio di proporzionalità tra mezzi impiegati e scopi perseguiti, convenendo che la raccolta dei dati dovrà avvenire nel rispetto del principio di pertinenza e non eccedenza.

In virtù di quanto sopra le parti concordano di recepire nel presente accordo uno schema standard di verbale di intesa (allegato) da sottoscrivere poi, debitamente compilato, da parte dell'Azienda e delle RSA/RSU e/o Segreterie territoriali Filcams, Fisascat, Uiltucs per l'installazione di impianti necessari al miglioramento della sicurezza dei dipendenti e del luogo di lavoro.

ART. 10 – DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale annulla e sostituisce il precedente contratto integrativo (7 novembre 2006 e 8 giugno 2007) decorre dalla data di sottoscrizione e scadrà il 30 giugno 2014.

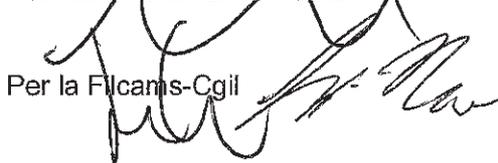
Il presente "Contratto", se non disdettato da una delle parti tre mesi prima a mezzo racc. r.r., continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Letto, confermato e sottoscritto

Per Holding dei Giochi Spa



Per l'Unione CTSP - Milano



Per la Filcams-Cgil

Per la Fisascat-Cisl



Per Uiltucs-UIL

Per le RSA/RSU

