

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 21 gennaio 2016 presso la sede SISAL S.p.A. in Roma viale Sacco e Vanzetti 89

tra

SISAL S.p.A.

Rappresentata dai signori Andrea Orlandini, Ruggero Dadamo e Massimo Ingrassia

e

Le Organizzazioni Sindacali Nazionali

FILCAMS - CGIL rappresentata dal signor Danilo Lelli
FISASCAT - CISL rappresentata dal signor Alfredo Magnifico
UILTuCS - rappresentata dai signori Emilio Fagnoli e Bruno Pilo

Le Organizzazioni Sindacali Territoriali

FILCAMS - CGIL Milano – Andrea Candrian
FILCAMS - CGIL Bologna – Stefano Biosa
FILCAMS - CGIL Roma - Stefano Chiaraluce
FILCAMS - CGIL Firenze – Marco Pesci
FISASCAT - CISL Milano – Alessandro Ingresso
FISASCAT - CISL Rimini – Marta Righetti

Unitamente alle RSA e al Coordinamento RSA Gruppo Sisal

Premesso

che in data 13 Aprile 2015 il Gruppo Sisal a seguito del costante peggioramento del contesto economico nei tradizionali mercati di riferimento in cui opera, ha comunicato alle OO.SS. Nazionali Filcams – CGIL, Fisascat – CISL, Uiltucs – UIL la disdetta del Contratto Integrativo di Secondo Livello del Gruppo Sisal con la volontà di rinegoziarlo su nuove basi e contenuti anche a fronte del forte impatto economico e finanziario che la Legge di Stabilità 2015 ha avuto sull'intero settore del "Gaming" mettendone in seria difficoltà la continuità del business.

La Legge di Stabilità 2016 approvata nel mese di dicembre 2015, pone ulteriori oneri sulle società del settore aumentando ulteriormente la tassazione sulle AWP e VLT, contestualmente alle difficoltà ad operare l'esercizio della propria attività imprenditoriale e stante la proliferazione di normative emanate da enti locali (Regioni e Comuni) sempre più stringenti in merito ad orari di apertura dei punti vendita e rispetto delle distanze dai cosiddetti "luoghi sensibili". Oltre a quanto sopra nel 2016 andranno in scadenza le concessioni per l'attività di raccolta scommesse, con conseguenti forti investimenti per gli operatori nell'affrontare il nuovo bando di gara.

Nel mese di giugno 2015 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 Group S.p.A. – Sisal S.p.A – Sisal Entertainment 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, eventuali prassi aziendali e riporta al CCNL di categoria quanto non rappresentato nel presente accordo.

Il presente CIA 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.

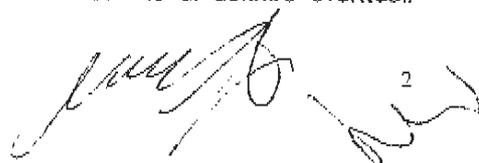
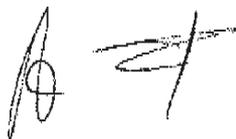
Le parti confermano che l'esercizio di tale modello di relazioni sindacali trovi pratica attuazione mediante l'assegnazione dei rispettivi ruoli e compiti così come di seguito definiti:

- **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, terzianizzazione, 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 singolo punto vendita.
- la verifica dei residui ferie e ROL delle singole unità operative

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

Le Parti concordano sulla necessità di una rivisitazione delle regole di funzionamento delle Relazioni Sindacali previste dagli articoli 2-3-4-5-6-7 del precedente contratto integrativo aziendale anche alla luce del recente accordo interconfederale del 26 novembre 2015. A tal fine, le Parti concordano di istituire un gruppo di lavoro paritetico composto da tre rappresentanti sindacali e tre aziendali che dovrà definire una proposta di nuova regolamentazione delle relazioni sindacali. Nelle more rimarranno in essere le disposizioni di cui ai punti precedentemente richiamati appartenenti al CIA 2013-2015. Sulla base di tale lavoro le parti confermano l'impegno e la loro volontà di giungere a tale nuova regolamentazione.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Articolo 3 - 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.

Articolo 4 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Le Parti confermano in merito alla classificazione del personale, l'attuale applicazione contrattuale nelle rispettive aziende facenti parte del "Gruppo Sisal" e confermate le declaratorie previste dai rispettivi CCNL, dai "Protocollo Aggiuntivi" al CCNL del Terziario della Distribuzione e dei Servizi del 10 gennaio 2000, 18 ottobre 2015 e dal precedente Accordi aziendali di II° livello.

Le parti confermano l'impegno a valutare declaratorie specifiche del settore e dell'azienda non previste dal CCNL come già fatto nel precedente rinnovo per la figura di "Addetto di Sala" che si intende confermata.

Articolo 5 - TRATTAMENTO MALATTIA

In deroga alle normative vigenti, 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.



P
137

Articolo 6 - 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 continuare il 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.

Nell'ambito di tale percorso Sisal continuerà ad implementare il sistema di convenzioni e servizi a favore dei propri dipendenti e familiari attualmente presente sulla piattaforma internet "EasyLife"- <https://sisal.muoversiservizi.net/utente/servizi.php> (Allegato 1).

A) Assistenza Sanitaria Integrativa

Si conferma l'adesione al "Fondo Est" per tutti i dipendenti del Gruppo; viene altresì mantenuta la polizza sanitaria integrativa già in essere, del valore pari a 240 euro annuali pro-capite, aggiuntiva a quella di Fondo Est stipulata da "Gruppo Sisal" con la compagnia assicurativa UNISALUTE.

Viste le difficoltà a mantenere i livelli di assistenza concordati a parità di costo, le parti si impegnano congiuntamente a valutare la possibilità di diverse forme assicurative e/o fornitori al fine di garantire a parità di costo il mantenimento delle attuali prestazioni senza soluzione di continuità.

B) Previdenza Integrativa

Le parti, su tale materia, confermano di proseguire l'opera di informazione, sensibilizzazione nei confronti dei lavoratori e di monitoraggio delle adesioni al fine di ampliare la platea degli iscritti al Fondo contrattuale FONTE.

Per tale obiettivo l'azienda favorirà le attività che a tale proposito le OO.SS. anche in collaborazione con il fondo FONTE, metteranno in atto.

C) Mensa (buoni pasto)

Tenuto conto della peculiare ed articolata struttura delle aziende facenti parte del "Gruppo" che non consente, allo stato, l'attivazione di locali adibiti al servizio mensa, le parti hanno concordato sulla opportunità di confermare l'erogazione del buono pasto.

Dal 1° febbraio 2016 l'attribuzione avverrà per tutti i dipendenti a consuntivo sulla base delle giornate effettivamente lavorate pari o superiori alle 5 ore. Il valore giornaliero del buono pasto sarà fissato per tutta la vigenza del CIA in euro 5,80.

Nell'ambito della vigenza del presente CIA le Parti si impegnano a valutare l'introduzione, anche in via sperimentale, del buono pasto elettronico.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Il personale Part-Time orizzontale con orario inferiore alle 24 ore settimanali, in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, percepirà un buono pasto del valore di euro 3,50 per ogni giorno lavorato.

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 2).

E) Telelavoro

Le Parti confermano la validità di quanto previsto dal protocollo del 10 aprile 2000.

Le parti si impegnano inoltre a sperimentare l'introduzione del cosiddetto "Lavoro Agile" o "Smart Working" attraverso apposito protocollo aggiuntivo da sottoscrivere.

Articolo 7 - 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 tredici e ventiquattro 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:

7.1 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 regolato come da programma "FlexiLife" di cui all'**allegato 3** del presente accordo.

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.

7.2 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 pranzo minima di mezz'ora.

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.

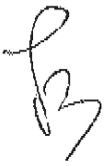
7.3 Orario di lavoro di 40 ore settimanali 6 giorni su 7 su turni avvicendati dal lunedì alla domenica – Punti vendita/Retail

La durata dell'orario di lavoro per il personale Retail, 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 sei giorni dal lunedì alla domenica. Ogni turno giornaliero di lavoro di norma sarà pari a 6,66 ore medie con una pausa pranzo di 30 minuti.

Le ore di maggiorazione 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.

Le ore di ROL dovranno essere smaltite entro il 31/12 di ogni anno. A fronte di esigenze organizzative tale termine potrà essere prorogato di ulteriori tre mesi; **a partire dal mese di ottobre**



di ciascun anno, l'azienda, verificata la situazione dei residui, potrà pianificare la fruizione delle ROL residue per garantire lo smaltimento entro le date sopra indicate e i lavoratori saranno tenuti a rispettare tale pianificazione. Con cadenza trimestrale l'Azienda fornirà alle OO.SS. la situazione dei residui Ferie e ROL di ogni punto vendita e, su richiesta delle stesse, si svolgeranno incontri di verifica sugli orari di lavoro e sullo smaltimento dei residui di cui sopra.

Dichiarazione a verbale

A livello territoriale, su richiesta delle organizzazioni sindacali e limitatamente ai soli punti vendita che al 31/12/2015 operavano con la turnazione di 5 giorni su 7, si terranno incontri per verificare l'andamento della nuova organizzazione. Durante tali incontri verranno valutate situazioni di nastro orario del singolo punto vendita tali da non consentire recuperi di efficienza nell'applicazione dell'orario 6 giorni su 7gg non escludendo il ritorno all'orario di 5 giorni su 7.

Entro il mese di novembre 2016, le parti si incontreranno a livello nazionale per una valutazione complessiva degli effetti di tale nuova articolazione dell'orario sull'organizzazione e sui previsti recuperi di efficienza.

7.4 Flessibilità Punti Vendita/Retail

Tenuto conto della peculiare organizzazione delle agenzie, le parti hanno convenuto che l'orario dei lavoratori dipendenti occupati nei punti vendita, 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 40 (quaranta) 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.

7.5 Maggiorazioni per lavoro domenicale, festivo e notturno

Per tutti i lavoratori si rimanda a quanto richiamato dal CCNL e dalla normativa vigente.

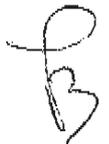
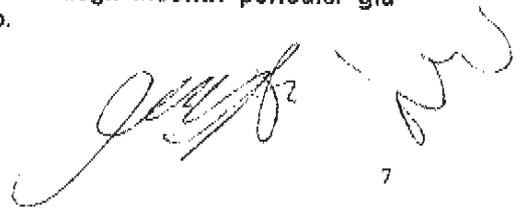
Articolo 8 Ferie

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 (Allegato 4).

Per i lavoratori del Gruppo Sisal con settimana lavorativa di 6 giorni su 7 la spettanza di ferie resterà di 26 giorni come previsto dal CCNL

Articolo 9 MOBILITA' SU PROVINCIA O FUORI PROVINCIA

Per ragioni tecnico organizzative potranno essere richiesti temporanei spostamenti per i dipendenti dei punti vendita in città o nella provincia in un raggio massimo di 30 chilometri. Tali spostamenti dovranno effettuarsi in un tempo congruo per il raggiungimento del punto vendita di destinazione. Ai dipendenti verranno riconosciute le spese vive dei mezzi di trasporto per recarsi presso il punto vendita. In occasione degli incontri periodici già previsti le parti verificheranno l'applicazione di tale istituto.



Articolo 10 PARTE ECONOMICA

Le parti, in coerenza con il modello di relazioni sindacali definito con il presente accordo, hanno convenuto di rivedere, in forma sperimentale, un meccanismo di parte economica 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:

10.1 Personale di sede e tecnici di assistenza:

- a) **Obiettivo Economico** \Rightarrow *EBITDA Gruppo – Provisions Gruppo*
- b) **Indice di Produttività** \Rightarrow *Incidenza Costi del Personale: $\frac{\text{Costo Personale (*)}}{\text{EBITDA}}$*
- c) **Assenteismo** \Rightarrow *Tasso di assenteismo: $\frac{\text{gg di assenza (es. malattia, infortunio, pnr, ecc)}}{\text{gg lavorativi}}$*
- d) **Performance** \Rightarrow *valutazione annuale della performance*

I suddetti parametri saranno definiti con l'approvazione del budget di riferimento e comunicati alle OO.SS. entro il 28 febbraio di ciascun anno.

Meccanismo determinazione Parte Variabile

<u>CURVA 1</u>		<u>CURVE 2 e 3</u>		<u>CURVA 4</u>	
<95%		<95%		under	
95<100%	50%	95<100%	50%	average	100%
100<110%	100%	>100%	100%	top	110%
110<120%	110%	✓ Indice di Produttività		✓ Performance	
>120%	120%	✓ Assenteismo			
✓ Obiettivo Economico					

Peso obiettivi e importi lordi a target 100%

OBIETTIVO	PESO
ECONOMICO	50%
PRODUTTIVITA'	20%
PERFORMANCE	20%
ASSENTEISMO	10%

L'erogazione della quota di Parte Variabile legata al raggiungimento dei singoli obiettivi, avverrà confrontando il risultato a consuntivo rispetto al budget.

[Handwritten signatures and initials]

Nel mese di marzo 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 lordi 100% Premio Target:

LIVELLO	IMPORTO
Q - 1	2.500 €
2 - 3	2.000 €
4 - 5	1.700 €
6 - 7	1.400 €

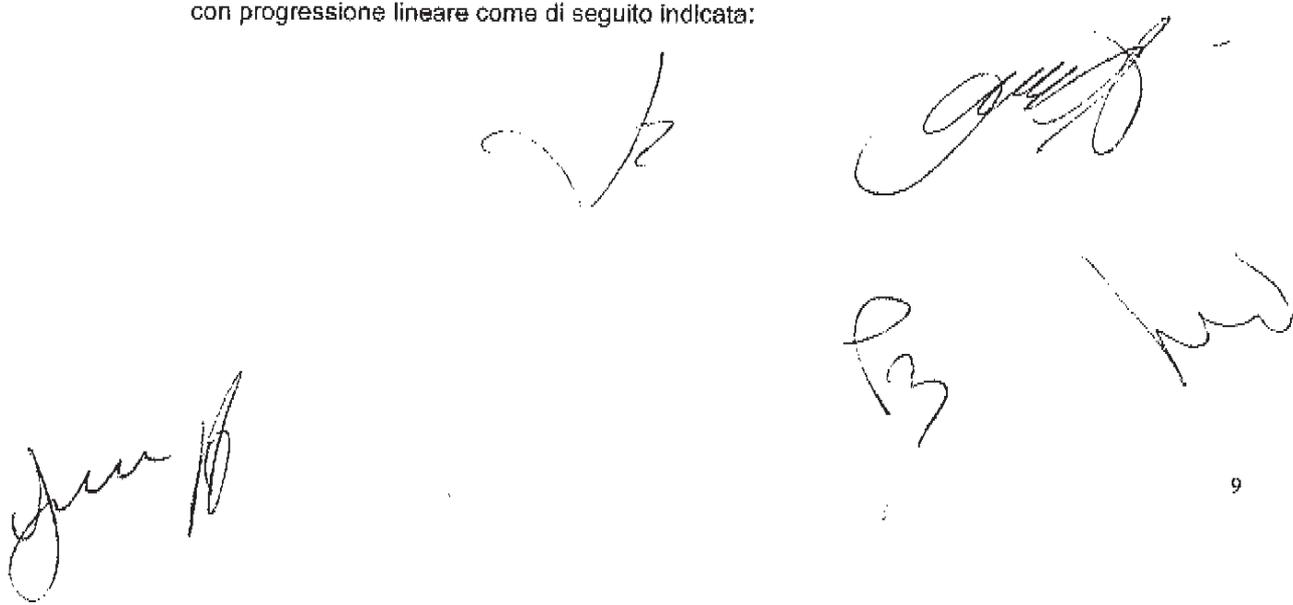
10.2 Personale Punto Vendita

Al personale Retail, la Parte Variabile sarà regolata secondo il seguente schema:

1. Accesso al premio legato al risultato economico aziendale di Gruppo (EBITDA – PROVISIONS) come di seguito rappresentato:

% RAGGIUNGIMENTO	% PREMIO
<95%	-
95<100%	50%
100%<110%	100%
110%<120%	110%
>120%	120%

2. Accesso al premio legato al risultato economico del singolo punto vendita (EBITDA) con **soglia minima di euro 100.000.**
3. Il risultato di PDV sarà confrontato rispetto al target stabilito in fase di budget. Il dato di budget è calcolato sulla base del risultato anno precedente più eventuale incremento/decremento in relazione alle linee guida stabilite di anno in anno. Il payout è calcolato sulla base di una scala con progressione lineare come di seguito indicata:



% raggiungimento EBITDA PDV	% PDV erogato
0-89%	0
90%	90%
91%	91%
92%	92%
...	...
100%	100%
101%	101%
...	...
110%	110%
111%	111%
...	...
>120%	120%

Valori lordi 100% Premio Target:

RUOLO	IMPORTO
RESPONSABILE	1.800 €
REF. TURNO/CUOCO	1.400 €
ADDETTO SALA/AIUTO CUOCO	1.000 €
LAVAPIATTI	700 €

Clausole di applicazione del premio

- al personale commerciale (Area Manager, Key Account, Responsabili di Area, ecc.) già oggetto di incentivazione legata ai risultati di Canvass non si applicherà alcun meccanismo di parte variabile
- al personale con qualifica di apprendista non si applicherà il presente articolo fino al raggiungimento della qualifica prevista.
- con riferimento al personale assunto in corso d'anno, verrà erogata una quota del premio con anzianità di servizio superiore a mesi sei;
- 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.

Nell'ambito della vigenza del presente CIA le parti concordano per il 2016 il congelamento dell'erogazione di tale istituto stante la situazione economica richiamata in premessa. Le Parti si impegnano inoltre ad incontrarsi annualmente per verificare in base agli andamenti economici del Gruppo se sarà possibile dar seguito anche parzialmente a tale erogazione.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

Articolo 11 – FORME DI LAVORO FLESSIBILE

Le parti prendono atto della positiva conclusione dei processi previsti dal protocollo d'intesa sull'occupazione del 28/11/2012.

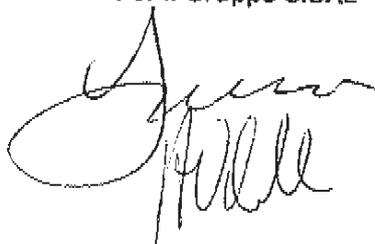
Inoltre confermano la validità di quanto previsto al capitolo Forme di lavoro flessibile che si intendono applicabili a tutti i punti vendita della rete Sisal Retail (diretta).

Articolo 12 - DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dall'1/01/2016 ed avrà vigore sino a tutto il 31 dicembre 2018. 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, salvo disdetta comunicata da una delle Parti entro sessanta giorni dalla scadenza prevista.

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

RSA/RSU

Roma, 21 gennaio 2016

Allegato 1 - Welfare piattaforma "EasyLife"

Allegato 2 - Welfare prestiti aziendali ai dipendenti

Allegato 3 - Orario di lavoro – Programma "FlexiLife"

Allegato 4 - Ferie

ALL 1



Convenzioni Shop



772 PERSONE 110

TIME AND MONEY SAVING

FAMILY CARE

MOBILITY



CONVENZIONI SISAL



▶ CHI HA FREQUEN... TORO SISAL

SISAL © 2016 | P: 0526760962

<https://sisal.muoversiservizi.net/utente/servizi.php>

26/01/2016

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

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

Obblighi del contraente

Il dipendente autorizza l'Azienda a trattare 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^a e 14^a mensilità.

Limiti annuali

Avrà diritto al prestito non oltre il 6% dell'organico in forza al 31/12 dell'anno precedente.

Le domande verranno accolte secondo l'ordine cronologico di presentazione.

M. Anton
AB

B3

PR
PR

PR

PR
PR

PR
PR

PR

PR

PR
PR

PR
PR

PR
PR

PR
PR

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 effettuata sulla busta paga del dipendente (la rateizzazione superiore ai 24 mesi sarà concessa solo per prestiti superiori a euro 5165,00) con esclusione della 13° e 14° mensilità.

Limiti annuali

Avrà diritto al prestito non oltre il 5% dell'organico in forza al 31/12 dell'anno precedente.

Le domande verranno accolte secondo l'ordine cronologico di presentazione.

FlexiLife

Quanti

Primi livelli

Altri livelli

Turnisti e altre aree

Banca ore

Il mio profilo - Accedi alla tua

FAQ

FlexiSummer

EasyLife

FlexiLife



Prima del 1° ottobre 2013

- 30 minuti di flessibilità (esempio 8:45 - 9:15)
- 60 minuti di pausa pranzo con una fascia fissa 13-14

Oggi

- 1 ora e 30 minuti di flessibilità (8 - 9:30)
- Scelta tra 30 e 60 minuti nella fascia 12:30 - 14:30

Quadri

Prima del 1° ottobre 2013

- 2 timbrature giornaliere in entrata e in uscita
- Vincolo della 40 ore settimanali
- Flessibilità oraria giornaliera di 2 ore

Oggi

- 1 timbratura giornaliera in entrata
- Non è prevista una presenza minima/massima giornaliera e quindi settimanale
- Spettanza annuale di permessi/ROL dovrà essere goduta entro il 30/06 dell'anno successivo a blocchi di 4 o 6 ore. Dopo tale data eventuali residui verranno azzerati

Scarica l'approfondimento

Primi livelli

Prima del 1° ottobre 2013

- 2 timbrature giornaliere in entrata e in uscita
- Vincolo 40 ore settimanali
- Flessibilità oraria giornaliera di 2 ore

Oggi

- 2 timbrature giornaliere in entrata e in uscita
- Le ore mancanti al raggiungimento delle 40 ore settimanali dovranno essere recuperate entro la fine del mese successivo
- Presenza minima giornaliera 8 ore

Scarica l'approfondimento

Altri livelli

1/2

ALL 13

Prima del 1° ottobre 2013

Oggi

- 4 timbrature giornaliere: in entrata, in uscita in pausa pranzo, al rientro dalla pausa pranzo e in uscita
- 2 fasce di flessibilità di 30 minuti in entrata (8.30/9.00 – 8.45/9.15)
- Vincolo 40 ore settimanali

- 4 timbrature giornaliere: in entrata, in uscita in pausa pranzo, al rientro dalla pausa pranzo e in uscita
- Aumento ad 1 ora e 30 minuti della fascia di flessibilità: entrata 8.00-9.30 ed uscita 17.00 – 18.30
- Vincolo 40 ore settimanali

Scarica l'approfondimento

Turnisti e altre aree

Turnisti -> Orari di lavoro rigidi

Normalflex ->

- Tutte quelle strutture che in ragione della loro attività lavorativa richiedono necessariamente un servizio garantito all'interno di una fascia oraria prestabilita.
- Fascia flessibile in ingresso ed in uscita di 30 minuti (come quella attualmente in essere)

Per tutti i colleghi che operano su turni e che mantengono la vecchia flessibilità, l'Azienda ha previsto 10 ore/anno per visite mediche specialistiche (per i PT si intendono iproportionalate)

Si potrà usufruire di tali permessi richiedendo l'attestazione della visita medico/specialistica. Ad esaurimento del monte ore dedicato, il sistema utilizzerà automaticamente le ROL maturate.

Banca ore

L'adesione alla "Banca Ore" avverrà su base volontaria.

Le ore accumulate potranno essere utilizzate da ciascun dipendente come recupero ore di assenza in aggiunta a ROL ed ex-festività.

Primi livelli

Oldflex

Quadri

- Tutte le ore lavorate di sabato (*)
- 50% delle ore di straordinario notturno e festivo
- Residuo da utilizzare entro il 31/12 dell'anno successivo alla maturazione

- 50% di tutte le ore di straordinario
- Residuo da utilizzare entro il 31/12 dell'anno successivo alla maturazione

- 50% delle ore di straordinario notturno e festivo
- Residuo da utilizzare entro il 31/12 dell'anno successivo alla maturazione

Scarica l'approfondimento

Il mio profilo – Accedi alla tua pagina personale



Il dipendente potrà visualizzare il proprio profilo di flessibilità all'interno di MySisalSpace – Area "I miei Dati" Cliccando sul link: "Profilo Flessibilità"



I Profili avranno le seguenti denominazioni:

- FlexiLife: tutti i colleghi che dal 1° ottobre 2013 osservano i nuovi orari
- Turnisti
- NormalFlex: tutti i colleghi che per ragione organizzative manterranno l'attuale situazione orari (flessibilità di 30 minuti o orario rigido)
- Personale esterno

FAQ

Prendendo spunto dalle vostre domande abbiamo elaborato un testo che speriamo chiarisca alcuni dei vostri dubbi. Potete scaricarlo a questo link.

Docente	Modello	Esclusività	Area PTB	Formazione	Previdenti	Red
	2013/14	100%		100%	100%	100%

2/2

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 escluse 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/a.

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 escluse 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/a.

manuten

BB
h

R. PIZ
[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature]
10

[Signature]

des

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]