

Accordo di prossimità di cui alla legge 148 del 14/09/2011 e dall'art.51 del Dlgs 81/2015

Presso la sede FISMIC CONFISAL, via Cesana, 52 TORINO in data 19/04/2016 si sono incontrati:

La THE BET SRL rappresentata dal Sig. MOROSINI Lino, legale rappresentante assistito dalla responsabile aziendale la Sig.ra CUNI Pravera.

E

La FISMIC CONFISAL rappresentata dal suo segretario regionale il Sig. CARELLA Rocco, assistito dalle RSA Sigg. FALCI Davide e VILLANO Lucia.

Premesso:

- Che il presente accordo integra, semplifica ed in parte sostituisce gli accordi del 04/07/2014, del 10/12/2014 e l'accordo di verifica. Quest' ultimo ha rinviato un'ulteriore verifica al fine di sviluppare un'attenta analisi e puntualizzazione sullo stato di stabilizzazione dell'occupazione nonché i risultati di progetto di ristrutturazione e riorganizzazione contenuti nelle suddette intese;
- Che l'azienda ha ribadito la preoccupazione del calo complessivo delle vendite e della sua riduzione per ora lavorate dettagliatamente illustrate nel incontro del 03/11/2015;
- Detto calo ha prodotto un incremento delle ore di inattività con la riduzione del fatturato ed aumento dei costi;
- Che le parti intendono ampliare e migliorare la semplificazione e la chiarezza degli accordi suddetti al fine di migliorare la partecipazione dei lavoratori alla gestione delle agenzie.

Tutto ciò premesso le parti concordano e stipulano quanto segue:

1. Le premesse fanno parte integrante del presente accordo;

2. Valutazione sulla stabilizzazione e ristrutturazione aziendale.

L'azienda ha fornito un'ampia documentazione sul consolidamento occupazionale nonostante il calo delle vendite e dell'aggio. Questa dicotomia è dimostrata dal miglioramento della riduzione dei costi permanendo però una preoccupazione sul lungo termine.

Le parti hanno concordato e lamentato lo scarso intervento del concessionario SNAI circa l'installazione degli apparecchi MY SELF, ciò non ha consentito di migliorare il rapporto dell'attività effettuata dall'uomo rispetto a quella automatizzata ed ha comportato un ulteriore incremento dei periodi di attesa, anche in presenza della nuova organizzazione. Tale periodo non è programmabile ed incide fortemente sulla redditività aziendale.

Si concorda quindi di mantenere l'attuale apertura dell'agenzia e cioè dalle ore 09:30 alle ore 24:00

dal Lunedì al Venerdì e dalle ore 08:30 alle ore 24:00 Sabato e Domenica in modo continuato.



Ovviamente detto orario di apertura e chiusura può essere modificato autonomamente dall'azienda in presenza di particolari eventi.

In questa organizzazione del lavoro sono state riscontrate dalle parti momenti di totale inattività sull'intera struttura così come già concordato nell'accordo del 04/07/2014.

Tutte le sperimentazioni tendenti a programmare in modo rigido il periodo di questa inattività sono risultate totalmente inefficaci, perciò le parti concordano che per le mansioni di addetto sala e referente sala sono da considerarsi, agli effetti retributivi e normativi, lavoratori discontinui con l'applicazione della relativa parametrizzazione su tutti gli istituti diretti ed indiretti così come previsto dall'art. 151 comma 1 del CCNL Turismo pubblici esercizi.

3. Contratto di lavoro intermittente

Il presente articolo integra e completa quanto previsto dal punto D/4 dell'accordo del 04/07/2014, perciò si conviene di utilizzare il lavoro intermittente nei periodi di incrementato dell'attività per via degli eventi non programmabili e/o per consentire periodi di riposo consensualmente concordati con il lavoratore.

Il lavoro a chiamata sarà utilizzato esclusivamente senza indennità di disponibilità e conseguentemente senza obbligo di reperibilità per i lavoratori.

La possibilità di ricorrere al lavoro intermittente nell'arco dell'anno non è limitato alle fasce di età dei lavoratori ed al numero dei lavoratori occupati nell'impresa a tempo determinato o indeterminato.

Il contratto del lavoro intermittente, fermo restando i limiti e quanto previsto dalle vigenti leggi, dal CCNL e dagli accordi aziendali in materia di orario di lavoro, può essere avviato anche in presenza di altri rapporti di lavoro di cui il lavoratore è già titolare;

E' vietato il ricorso a contratti di lavoro intermittente per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero e/o in presenza di lavoratori in C.I.G e/o sospesi per crisi aziendali.

Le parti concordano che la richiesta di prestazione lavorativa debba avvenire 48 ore prima dell'inizio della prestazione e che un eventuale diniego alla prestazione stessa, il lavoratore lo debba comunicare entro 24 ore dell'inizio della stessa prestazione.

Dopo tre rifiuti consecutivi e senza una conferma da parte del lavoratore a proseguire nell'attuazione del contratto intermittente, lo stesso si ritiene disdetto da parte del lavoratore.

Il contratto di lavoro intermittente dev'essere stipulato in forma scritta pena la sua nullità ed in particolare deve contenere un esplicito riferimento del presente accordo e deve precisare:

- a) il trattamento economico e normativo previsto dal CCNL e dagli accordi aziendali;
- b) l'orario di lavoro, il luogo di lavoro. Quest'ultimi possono essere concordati di volta in volta in rapporto ad ogni singola richiesta di prestazione e comunque va inoltrata al lavoratore 48 ore prima dell'inizio della prestazione stessa;
- c) il periodo di prova;
- d) le misure di sicurezza così come previste dalle leggi e dalle procedure aziendali.

Il contratto di lavoro intermittente prevede un trattamento economico e normativo pari a quello dei lavoratori a tempo indeterminato, riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa eseguita; per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie, del TFR e di tutte le spettanze previste per il lavoratore.

Le parti convengono, che non essendo prevista l'indennità di disponibilità, nel caso di

risoluzione del rapporto di lavoro non vi è alcun preavviso per entrambe le parti e per tanto non vi è nessuna indennità di mancato preavviso.

Per quanto non previsto del presente accordo si rinvia agli artt. dal 33 al 40 del Dlgs.n° 276/2003 e dagli artt.21 e 22 della legge n°92/2012 e smi.

4. Orario di lavoro

Il punto **D** dell'accordo del 04/07/2014 viene abrogato e sostituito come di seguito concordato:

La distribuzione del tempo di lavoro sarà programmato a turni mensili, il programma dovrà coprire l'intero periodo di apertura delle agenzie.

La durata e l'articolazione dei turni, al fine di consentire il rispetto delle leggi e del CCNL in materia di riposi, ferie, permessi etc saranno concordati con la RSA.

Le parti concordano che l'orario di lavoro è organizzato in turni avvicendati, senza maggiorazione di cui al CCNL, per il fatto che il riposo settimanale è avvicendato anche esso e quindi non sono previsti maggiorazioni per i normali turni cadenti di domenica, mentre è prevista una maggiorazione per le ore effettuate di notte, così come è previsto dal CCNL; tale maggiorazione in deroga all'art. 302 del CCNL ed è concordata nella misura del 15% delle ore effettuate.

5. Lavoro part-time

Quanto previsto nel punto D.1 dell'accordo aziendale del 04/07/2014 viene abrogato e sostituito come segue:

il lavoro part-time di norma è misto, il presente accordo deroga sull'orario minimale giornaliero previsto dal CCNL e definisce un minimo giornaliero di due ore. Inoltre deroga altresì la normativa sulla modifica dell'orario giornaliero, settimanale e mensile in rapporto alle esigenze aziendali. Tale modifica sarà comunicata per iscritto al lavoratore 48 ore prima del cambiamento dell'orario, il lavoratore avrà 24 ore dal ricevimento della comunicazione scritta per esprimere il suo diniego, diversamente il silenzio viene considerato assenso.

Le prestazioni eccedenti l'orario medio mensile riparametrato con il nuovo coefficiente sarà applicato una maggiorazione del 15% fino al raggiungimento del nuovo orario normale di 45 ore settimanali. Quanto sopra deroga quanto disposto in materia dal CCNL.

6. Flessibilità dell'orario

Il presente articolo modifica e sostituisce il punto **E** dell'accordo del 4 Luglio 2014.

6.1 Banca Ore

Viene istituita la banca ore, che in deroga al CCNL, non prevede nessuna maggiorazione, quando le ore in essa confluite vengono utilizzate come riposo compensativo nei periodi di minore attività e/o nei periodi concordati con il lavoratore. Le ore residue saranno retribuite con una maggiorazione del 15% nel cedolino del mese di gennaio dell'anno successivo. Le ore massime annuali che vi possono essere allocate non possono superare le 180 ore.

6.2 Flessibilità nell'ambito del mese

In attuazione ai principi contenuti nella direttiva CEE n. 104/93 e del Dl.gs n. 66/2003 sarà consentito di applicare automaticamente la flessibilità dell'orario nell'ambito del mese, fermo restando i limiti previsti dalla legge sindacata in ambito di orario giornaliero e

settimanale. Le ore eccedenti dai limiti mensili saranno riconosciute come attività straordinaria e/o allocata nella banca ore in conformità a quanto previsto dagli accordi aziendali.

7. Maggiorazione straordinario

Le parti concordano di derogare agli articoli 219 e 302 del CCNL come segue:

1. Il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorate del 15%;
2. Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorate del 30%; per lavoro notturno si intende quello prestato tra le ore 24 e le ore 6;

8. Pause

Le parti, in considerazione della nuova organizzazione del lavoro, del periodo di inattività e di discontinuità in essa contenuto, concordano di lasciare la programmazione giornaliera delle pause, di cui agli articoli 8 comma 1 e art. 1 comma 2 lettera A, alla libera scelta del lavoratore purché essa sia effettuata nel periodo di minore affluenza di pubblico circoscritte di norma nelle fasce orarie dalle 10 alle 17 e dalle 19 alle 23 e comunque non prima di due ore dall'inizio del lavoro e un'ora prima della fine del proprio turno.

Ovviamente la scelta del singolo lavoratore di godere della pausa non può recare nocumento all'attività né alla custodia dell'agenzia e va coordinata con altri colleghi presenti in agenzia.

La durata delle pause sono così definite:

- a) 15 minuti per i lavoratori con prestazioni inferiori a 6 ore giornaliere;
- b) 30 minuti per i lavoratori con prestazioni superiori a 6 ore giornaliere;

Per la pause di cui al punto a) si effettuano in azienda, mentre quelle di cui al punto b) dopo aver accertato che l'agenzia non rimane incustodita e non crea nocumento all'attività, il lavoratore in pausa può lasciare l'agenzia avendo prima documentato, secondo le procedure aziendale, l'uscita e il suo rientro.

9. Salario e salario aziendale

Le parti concordano che il programma di stabilizzazione è stato compiuto in presenza del riconoscimento della discontinuità dell'attività e consenta all'azienda di ritenere superata la gradualità dell'incremento salariale di cui al punto 2 dell'accordo 4 Luglio 2014, con decorrenza dal 01/07/2016.



Le parti concordano comunque di mantenere la deroga su l'EDR e in considerazione del numero delle assenze per malattia di non concedere l'integrazione aziendale di cui all'articolo 367 punto (a), (b) e (c) del CCNL.

9.1 Salario aziendale

Viene confermata l'indennità di cassa per tutti i lavoratori/lavoratrici che gestiscono la piccola cassa; tale indennità è pari al 2.5% della paga base più contingenza.

La quattordicesima mensilità viene abrogata e sostituita dai seguenti premi incentivanti:

a. Premio di presenza aziendale:

Al fine di favorire la produttività individuale e di ridurre le assenze brevi si conferma il premio previsto al punto 5 dell'accordo del 10.12.2014 e dell'accordo del 4 luglio 2014. Detto premio integra e sostituisce quello previsto dal CCNL. L'importo del premio da erogare mensilmente è stabilito in Euro 0,20 per ogni ora di lavoro effettivo così come definito nell'articolo 2 del presente accordo.

b. Premio di produttività ed efficacia annuale

Fermo restando i principi e la struttura del premio di produttività ed efficacia di cui all'accordo del 10.12.2014. E cioè: l'incremento dei punti che vanno da 0 a 100, la definizione totale dei punti conquistabili per agenzia nelle varie sezioni di attività, il mantenimento della possibilità del responsabile aziendale di incrementare e/o decrementare nella misura del 10%, la quantità di punti della singola agenzia in rapporto alla disponibilità alla flessibilità, al mantenimento della giusta immagine della struttura, alla partecipazione e all'etica sul lavoro.

Nell'ambito di questo quadro, si concorda di modificare gli indici di calcolo in quanto quelli concordati con l'accordo del 10.12.2014 praticamente sono troppo elevati per consentire una corretta incentivazione in rapporto alla OdL ed alle effettive possibilità di incrementare il lavoro. I nuovi indici e le formule di calcolo sono i seguenti:

1.SLOT

questa attività è valutata nel 10% del monte generale punti. La sua redditività di partenza è la seguente: l'inserito è valutato in 45.000 euro all'anno per macchina presenti in agenzia. Il numero dei punti totali che questa sezione che può maturare come massimo sono 10 e sono così definiti:

valore totale dell'inserito nell'anno corrente (a) meno il valore risultante da 45.000 euro per il numero di slot presenti in agenzia (b) diviso l'importo (b) per cento che uguale numero punti arrotondati in eccesso.

FORMULA (a-b)/b x 100 = punti

2.VLT

questa attività è valutata nel 10% del monte generale punti. La sua redditività di partenza è la seguente: il BET è valutato in 200.000 euro all'anno per macchina presenti in agenzia. Il



numero dei punti totali che questa sezione può maturare come massimo sono 10 e sono così definiti:

valore totale dell'inserito nell'anno corrente (a) meno il valore risultante da 200.000 euro per il numero di VLT presenti in agenzia (b) diviso l'importo (b) per cento che uguale numero punti arrotondati in eccesso

FORMULA $(a-b)/b \times 100 = \text{punti}$

3. Contratto SNAI CARD

questa attività è valutata nel 10% del monte generale punti. La sua redditività di partenza è la seguente:

l'inserito è valutato nella sottoscrizione di 5 card all'anno per addetto. La definizione dei punti di questo segmento viene calcolato come segue:

numero totale di card sottoscritte dall'agenzia (a) meno numero 5 card per numero dei dipendenti presenti in agenzia (b) diviso (b) per 100.

FORMULA $(a-b)/b \times 100 = \text{punti}$

4. Premio sul venduto scommesse

Il totale dei punti assegnati a questa sezione sono pari al 60% del monte generale punti. Il totale venduto scommesse per agenzia dell'anno in corso (a) meno il totale venduto scommesse dell'anno precedente decurtato del 20% (b) diviso (b) per cento che è uguale numero di punti arrotondati in eccesso.

FORMULA $(a-b)/b \times 100 = \text{punti}$

Si conferma che il valore punto è pari a Euro 13 (tredici)

Il premio sarà erogato pienamente ai lavoratori che hanno effettuato una presenza uguale/superiore alle ore lavorabili nell'anno conteggiando le ore di straordinario, le ore poste in banca ore, le ore di infortunio e maternità obbligatoria.

Il premio va riproporzionato alle ore effettivamente lavorate.

Per i lavoratori part-time il premio sarà proporzionato in base alla percentuale del part-time.

Per i lavoratori assunti in corso d'anno il premio sarà conteggiato in dodicesimi

Il premio sarà erogato a tutti i lavoratori in forza al 31/12 dell'anno in questione.

In attuazione a quanto previsto al comma 2 articolo 2120 del cc, le parti convengono che le somme riconosciute a titolo di premio di produttività ed efficacia sono escluse dalla base di calcolo del Tfr.



10. Impegni attuativi del presente accordo.

Le parti stipulanti potranno in essere tutte le iniziative più opportune nei confronti dei ministeri competenti affinché la retribuzione contenuta nel presente accordo venga assunta come base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali a norma dell'articolo 1 comma 1 del DL 9.10.1989 numero 338, convertito in legge 7.12.1989 n. 389 senza aggravii per l'azienda.

Le parti concordano che il presente accordo verrà depositato presso l'ufficio provinciale della DtL competente.

Torino il 19/04/2016

Letto, confermato e sottoscritto

THE BET SRL

Lino Morosini


Pranvera Cuni



FILCOM-FISMIC-CONFSAL

Rocco Carella



RSA

Falci Davide



Villano Lucia

