

Ipotesi accordo di secondo livello

Il giorno 23/11/2018 presso la sede Filcom-Fismic, via Cesana 52, Torino, si sono incontrati la The Bet srl, situata in Via del Lavoro 5/G – 22100 Como CO, rappresentata dal suo legale rappresentante il sig. Lino Morosini assistito dalla sig.ra Pranvera Cuni, responsabile aziendale

E

La Filcom – Fismic - Confsal regionale situata in Torino, Via Cesana 52, rappresentata dal suo segretario regionale il sig. Rocco Carella assistito dagli RSU, la sig.ra Lucia Villano e Gianfranco Lofano, per discutere le richieste avanzate dalla suddetta organizzazione sindacale in data 17/07/2018.

In premessa, l'azienda fa rilevare che gli effetti negativi della legge regionale n.9 del 2 Maggio 2016 si stanno dimostrando più pesanti di quelli preventivati. Purtroppo le misure legislative nazionali e regionali, cosiddette di contrasto della ludopatia, non sembrano efficaci alla riduzione del gioco patologico e di converso stanno penalizzando fortemente le attività delle strutture legali a favore di quelle illegali. Questa situazione è fortemente penalizzante in Piemonte, in quanto la regione si sta dimostrando sorda a tutte le proposte di collaborazione e di adeguamento delle disposizioni regionali, sia per tutelare meglio l'occupazione e sia per migliorare il contrasto della ludopatia.

Le previsioni di bilancio per l'anno in corso sono di una leggera perdita mentre per quelle previste per il 2019 sono molto pesanti e sembrano nefaste per la vita della società, in quanto si intravede un combinato effetto negativo tra la perdita economica determinata dall'arresto dell'attività delle Slot e VLT, a partire da Maggio 2019 e una costante diminuzione delle vendite delle scommesse.

Purtroppo l'intervento sulla riduzione dei costi non è più significativamente possibile in quanto l'organizzazione produttiva è tale che una riduzione del fatturato non può corrispondere automaticamente alla riduzione dei costi, considerando il fatto che circa il 70% dei costi sono fissi e quelli variabili non possono essere ridotti oltre una certa misura.

Per far fronte a questa situazione, l'azienda intende sviluppare un'azione di riorganizzazione e diversificazione dell'attività di servizio della The Bet, inserendo servizi che in qualche modo sono collaterali e collegabili al core business dell'azienda e che la struttura può fare con qualche intervento formativo e riorganizzativo. Le ipotesi ad oggi individuate potrebbero essere:

- a. Servizio di pagamento delle bollette
- b. Vendita di Gadget legati ad eventi sportivi
- c. Vendita Gratta & Vinci

Il sindacato condivide il fatto che la riduzione del fatturato delle scommesse sarà strutturale considerando il fatto che l'azione del governo sta penalizzando questa attività e la sta indirizzando verso quella illegale e quella online, per cui condivide le iniziative di diversificazione per mantenere il più possibile l'occupazione.

Tutto ciò premesso si concorda e si stipula quanto segue:

Le premesse e l'allegato fanno parte integrante del presente accordo



1. Orario di lavoro e organico

Le parti convengono che la nuova organizzazione del lavoro e la crisi del settore di cui alla premessa ci portano al superamento dell'orario discontinuo e alla definizione di una nuova metodologia di valutazione dell'organico minimale base. In questo senso si concorda che gli orari di apertura delle varie agenzie sarà continuativo nei termini di cui alla tabella allegata.

L'organico aggiuntivo a quello minimale sarà definito dall'azienda con un periodo di sperimentazione fino 31/01/2019.

L'organico aggiuntivo di cui all'art. 1 sarà spalmato nelle varie agenzie in rapporto al volume di scommesse effettuate mediamente e sarà utilizzato temporaneamente in diverse agenzie che avranno necessità di supporto con un preavviso di 2 ore. Infatti le parti hanno potuto verificare e constatare che il maggior flusso di clienti non è programmabile nell'arco della giornata e senza tale rafforzamento dell'organico presente si assiste ad un costante e lento depauperamento del fatturato dell'attività principale dell'agenzia.

La durata e l'articolazione dei turni, al fine di consentire il rispetto delle leggi e del CCNL in materia di riposi, ferie, permessi, ecc. saranno concordate tempo per tempo con le RSU.

Le parti concordano che l'orario di lavoro è organizzato in turni avvicendati e a scalare, pertanto in considerazione dell'esigenza di flessibilità in deroga all'art. 302 del CCNL si concorda di non prevedere maggiorazioni turno di cui al CCNL. Per i turni il cui termine è oltre le ore 23:00 si concorda che la maggiorazione di cui all'art. 302 del CCNL è nella misura del 15% delle ore effettuate dopo le ore 23:00.

In deroga al CCNL per il normale turno cadente di domenica non è prevista nessuna maggiorazione, in quanto considerato normale orario di lavoro.

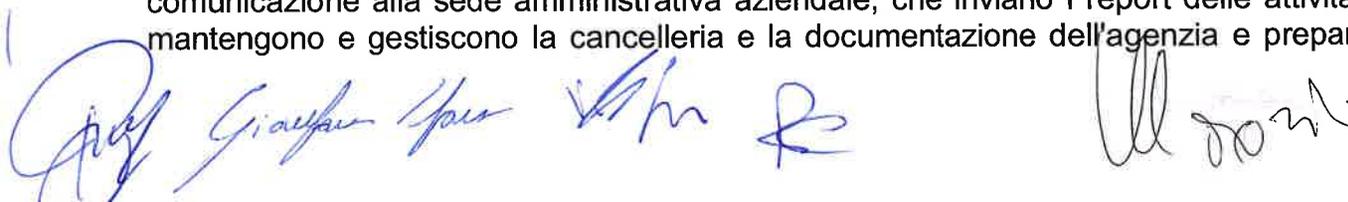
2. Organizzazione del lavoro e qualificazione

Si valuta che le attività diversificate dovranno nel tempo coprire circa il 30% del fatturato che verrà a mancare per via del non utilizzo delle Slot e delle VLT. Per far fronte alla perdita del fatturato delle Slot, VLT e delle scommesse, si impone una ristrutturazione logistica delle agenzie, nonché una diversa organizzazione del lavoro con diverse mansioni e quindi una diversa classificazione del personale.

a. Le parti concordano che le mansioni dei lavoratori che svolgono attività semplici con l'utilizzo dei macchinari, per esempio terminalista che trascrive le giocate effettuate dal cliente e consegna la ricevuta prodotta dal terminale, effettua fotocopie, svuotamento semplice delle macchine ed altre mansioni di analoga difficoltà sono da collocare al 7° livello.

b. I lavoratori che oltre a svolgere le mansioni di cui sopra hanno un'esperienza di gestione della sala superiore a 2 anni e cioè che siano autonomamente in grado di allestire la sala in modo cartaceo e video, che sappiano fare la rendicontazione giornaliera, lo svuotamento giornaliero delle macchine e la gestione delle procedure aziendali sull'antiriciclaggio e che sovrintendono al normale decoro della sala e degli ambienti lavorativi, sono da inquadrare al 6° livello.

c. I lavoratori che oltre a svolgere le mansioni di cui sopra svolgono la rendicontazione contabile giornaliera sulla base delle procedure aziendali e ne danno regolare comunicazione alla sede amministrativa aziendale, che inviano i report delle attività, che mantengono e gestiscono la cancelleria e la documentazione dell'agenzia e preparano i



versamenti bancari, sono inquadrati al 6° livello Super.

e.I lavoratori che oltre a svolgere le mansioni di cui sopra, che gestiscono guasti seguendo le procedure aziendali e ne verificano il processo e i tempi di risoluzione stabiliti, che siano in grado di programmare e gestire piccoli interventi organizzativi ed interventi d'immagine dell'agenzia, che effettuano versamenti e sovrintendono all'archiviazione della documentazione, contabile, antiriciclaggio, biglietteria, scadenze varie, fanno rilevare eventuali anomalie di gestione dell'attività, nonché inadempienze nel processo da parte dei colleghi, sono inquadrati al 5° livello.

f.I lavoratori che oltre a svolgere le mansioni di cui sopra, dimostrano una capacità autonoma e propositiva nella gestione dell'agenzia nell'ambito delle procedure aziendali e delle direttive del responsabile aziendale sono inquadrati al 4 ° Livello.

3. Contratto di lavoro intermittente

Il presente articolo integra e completa quanto previsto dagli artt. 33 s.s del DgLS 276/2003, si concorda di utilizzare il lavoro intermittente nei periodi di incremento 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 occupanti nell'impresa a tempo determinato o indeterminato.

Il contratto del lavoro intermittente, fermo restando i limiti di quanto previsto dalle leggi vigenti, 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.O e C.I.G.S e/o sospesi per crisi aziendale.

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.

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 presentazione e comunque va inoltrata al lavoratore 48 ore prima dell'inizio della prestazione stessa;
- c)** 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 previsto dal presente accordo si rinvia agli artt. Dal 22 al 40 del Dlgs n. 276/2003 e dagli artt. 21 e 22 della legge n° 92/2012 e successive modifiche.

3.1. Rapporto di lavoro Full-Time, Part-Time e lavoro a termine

Le parti concordano che la definizione del rapporto tra numero di lavoratori full-time e quelli part-time nonché il rapporto tra lavoratori a tempo determinato e quelli a tempo indeterminato saranno definiti a fine del periodo di cui all'art. 2.

Lavoro a tempo determinato, fermo restando quanto disposto dal CCNL e dalle norme di legge vigenti, le parti concordano che il numero dei lavoratori a tempo determinato va definito per ogni unità produttiva secondo la tabella dell'art. 79 comma 2.

Per quanto riguarda la stagionalità le parti concordano che il settore rientra pienamente nello spirito della stagionalità di cui ai principi di legge ed in particolare la stagionalità si definisce nel periodo Agosto – Maggio di ogni anno in rapporto agli eventi sportivi.

4. Periodo di prova

Fermo restando quanto previsto dal CCNL le parti concordano di derogare il punto 4 dell' art. 107 del CCNL. La durata del periodo di prova è stabilita nella misura dei giorni di effettivo lavoro come segue :

Livelli e durata:

- **A e B** - 180 giorni
- **1°** - 150 giorni
- **2°** - 75 giorni
- **3°** - 60 giorni
- **4° e 5°** - 45 giorni
- **6S°** - 30 giorni
- **6° e 7°** - 20 giorni

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 alla 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.

Alle prestazioni eccedenti l'orario medio mensile sarà applicata una maggiorazione del 15% fino al raggiungimento dell'orario normale di 40 ore settimanali. Quanto sopra deroga quanto disposto in materia dal CCNL.

6. Flessibilità dell'orario di lavoro

 Giuseppe


 Ugo

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 sopra citata 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 lavoro straordinario

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

- a. Il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorate del 15 % ;
- b. il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorate del 30%. Per il lavoro notturno si intende quello prestato tra le ore 23:00 alle ore 06:00.

8. Pause

Considerando che la nuova organizzazione del lavoro non consente una chiusura programmata dell'agenzia, al fine di consentire una pausa intermedia e considerando che la maggior parte della durata dei turni sarà pari o inferiore alle 6 ore giornaliere, si concorda che per i lavoratori che eccezionalmente eccedono le 6 ore di lavoro giornaliero la loro pausa di 30 min sarà definita nella programmazione mensile dei turni e sarà loro erogato il buono pasto di € 5,29 al giorno.

9. Salario Aziendale

Viene confermata l'indennità di cassa per tutti i dipendenti che gestiscono la piccola cassa. Tale indennità in deroga all'art 404 del CCNL è pari al 2,5 % della paga base tabellare conglobata per le rispettive qualifiche.

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

10. Premio di produzione

Il premio di produzione ed efficacia viene adeguato alla nuova organizzazione del lavoro e

abolisce il premio di presenza aziendale di cui all'accordo 19/04/2016 e viene conglobato nel nuovo premio, che mantiene principi e struttura del premio di produttività e all'efficacia di cui all'accordo 19/04/2016, e cioè :

Incremento dei punti che vanno da 0 a 100, la definizione totale dei punti conquistabile agenzia per agenzia, nelle varie sezioni dell'attività, il mantenimento della possibilità del responsabile aziendale di incrementare fino al 10% la quantità dei punti della singola agenzia in rapporto alla disponibilità alla flessibilità, al suo mantenimento alla giusta immagine della struttura, alla sua partecipazione e alla sua etica del lavoro, nell'ambito di questo quadro si concorda quanto segue:

1) Il premio sull'attività aggiuntiva viene quantificato in un totale di punti assegnabili a questa sezione in 10 % del totale monte generale punti, cioè 10 punti.

Il calcolo del punteggio sarà il seguente: il fatturato annuale dell'agenzia (a), meno €12000 di franchigia (b), diviso 2000.

Formula: $(a - b) / 2000 = n. \text{ punti}$

2) Abolire la sezione slot e vlt ed instaurare una nuova sezione denominata "Self" modificando il 20% che era riservato alle slot e vlt in 30%, cioè 30 punti.

Il n° punti agenzia sarà definito come segue: tickets emessi dai self (a) diviso il n° dei self (b) diviso 1000.

Formula: $(a / b) / 1000 = n. \text{ punti}$

3) Premio sul venduto scommesse : il totale dei punti assegnabili in questa sezione sono pari al 50% 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% diviso (b) x 100 = al numero dei punti arrotondato per eccesso.

Formula: $(a - b) / b \times 100 = n. \text{ punti}$

4) Contratti Snai Card: questa attività è valutata nel 10% del monte generale punti. La sua redditività di partenza è la seguente: l'inserimento è valutato nella sottoscrizione di 5 contratti snai card all'anno per addetto. La definizione punti di questo segmento viene calcolato come segue; n° totale di snai card sottoscritte dall'agenzia (a), n°5 snai card x n° dei dipendenti operanti in agenzia (b) / b x 100.

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

Si conferma che il valore punti è pari a € 13,50.

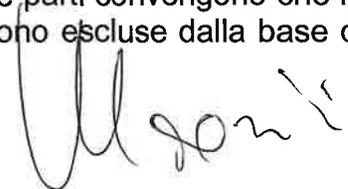
Il premio sarà erogato pienamente ai lavoratori che hanno effettuato una presenza uguale o superiore alle ore lavorabili nell'anno, conteggiando le ore di straordinario, le ore poste in banca ore, le ore di infortunio e maternità obbligatoria.

Il premio va riproporzionato alle ore effettivamente lavorate. Per i lavoratori part-time il premio sarà proporzionato in base alla % di part-time.

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

Il premio sarà erogato con il cedolino di Maggio, a tutti i lavoratori in forza al 31 dicembre dell'anno in questione.

In attuazione a quanto previsto al comma 2 dell'art 2120 del cc le parti convengono che le somme riconosciute a titolo di premio produttività ed efficacia sono escluse dalla base di



calcolo del TFR.

11. Decorrenza dell'accordo

Il presente accordo decorrerà a partire da 01/01/2019.

12. Verifica attuativa

Si concorda di effettuare una verifica a metà anno per valutare l'andamento applicativo del presente accordo.

13. 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 n. 338, convertito in legge il 7/12/1989 n. 389, senza aggravii aziendali.

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

Torino il 23/11/2018

Letto, confermato e sottoscritto

The Bet S.r.l

Lino Morosini



Pranvera Cuni



Filcom - Fismic - Confsal

Rocco Carella



RSU

Lucia Villano



Gianfranco Lofano



AGENZIA	ORARIO AGENZIE						TOT. Sett.	n. minimale dipendenti	Full - Time
	Lunedì - Venerdì	Ore Giornaliere	Sabato	Ore Giornaliere	domenica	Ore Giornaliere			
Pinerolo	09:30 - 23:30	14	09:00 - 23:30	14,5	08:30 - 23:30	15	99,5	3,21	
Cuneo	09:30 - 21:00	11,5	09:00 - 21:00	12	08:30 - 21:00	12,5	82	2,76	
Margherita	08:30 - 23:30	15	08:30 - 23:30	15	08:30 - 23:30	15	105	3,39	
Nizza	09:00 - 20:30	11,5	09:00 - 20:30	11,5	08:30 - 20:30	12	81	2,84	
Ferrucci	09:00 - 23:30	14,5	09:00 - 23:30	14,5	08:30 - 23:30	15	102	3,29	
Martorelli	09:00 - 23:30	14,5	09:00 - 23:30	14,5	08:30 - 23:30	15	102	3,29	
Garzigliana	09:00 - 23:30	14,5	09:00 - 23:30	14,5	08:30 - 23:30	15	102	3,29	
Casimotto	09:00 - 23:30	14,5	09:00 - 23:30	14,5	08:30 - 23:30	15	102	3,29	
							TOT. 25,36		



