ACCORDO QUADRO INTEGRATIVO

In data 30 Aprile 2019, presso la sede della CISL di Bologna sita in Via Milazzo 16,

Tra

Casa sas di Polo E. & C. sede legale in Via Longhena 1–31020 San Vendemiano (TV);

Milleuno Spa, con sede legale e amministrativa in Via Longhena 1 – 31020 San Vendemiano (TV) e sedi operative in:

- Padova, Via Tiziano Aspetti 265/267 – 35134 Padova;
- Roma, Via della Serenissima 75 – 00198 Roma;
- Cesano Maderno (MB), Via Volta 36 – 20811 Cesano Maderno (MB);
- Centallo (CN), Regione Madonna dei Prati 285 – 12044 Centallo (CN);
- Zoppola (PN), Via Risera 3/6 – 33080 Zoppola (PN);
- Musile di Piave (VE), Via Triestina 23/A – 30024 Musile di Piave (VE);
- Modena, Via Ghiaroni 176 – 41100 Modena.

A.O.G. SrL, con sede legale e amministrativa in Via Longhena 1 – 31020 San Vendemiano (TV) e sedi operative in:

- Roma, Via Gabriello Chiabrera 54/D – 00145 Roma;
- Roma, Via Piramide Cestia 5 – 00153 Roma;
- Milano, Via G. Whashington 97 – 20146 Milano;
- Milano, Via Lorenteggio 208 – 20147 Milano;
- Torino, Via Gaetano Donizetti 6 – 10126 Torino;
- Arezzo, Via N. Aretino 35 – 52100 Arezzo;
- Pavia, Via Necchi 2 – 27100 Pavia.

Bingo Amico SrL, con sede legale e amministrativa in Via Longhena 1 – 31020 San Vendemiano (TV) e sedi in:

- Livorno, Via Puini 97 – 57128 Livorno;
- Treviso, Via Terraglio 156 – 31100 Treviso;
- Conegliano (TV), Via C. Colombo 70/B – 31015 Conegliano (TV);
- Lanciano (CH), Contrada Santa Calcagna 30 – 66020 Rocca San Giovanni (CH).

Invest Gaming SrL, con sede legale e amministrativa in Via Longhena 1 – 31020 San Vendemiano (TV) e sedi in:

- Firenze, Via D. Giannotti 13 – 50126 Firenze;
- Piacenza, Via Trebbia 58/60/62 – 29121 Piacenza (PC);
- Trieste, Piazza Goldoni 1 – 34122 Trieste (TS);
- Mantova, Via Acerbi 37 – 46100 Mantova (MN);

Se.Di.L. SrL a Socio Unico, con sede legale e amministrativa in Via Longhena 1 – 31020 San Vendemiano (TV) e sedi in:

- Verona, Via Basso Acquar 4 – 37135 Verona;
- Brescia, Via Tagliaferri 7/9 – 25126 Brescia;
- Loano (SV), Via Azzurri d'Italia 2 – 17025 Loano;

Duemilauno Bingo SrL, con sede legale e amministrativa in Via Longhena 1 – 31020 San Vendemiano (TV) e sede operativa in:

- Rimini, Via Flaminia 23 – 47900 Rimini (RN);

Bingofidenza SrL, con sede legale e amministrativa in Via Longhena 1 – 31020 San Vendemiano (TV) e sede operativa in:

- Fidenza (PR), Via Berenini 77 – 43036 Fidenza;
- Verona, Via Golosine 2A/2B – 37136 Verona.

Europrint SrL a Socio Unico, con sede legale e amministrativa in Via Antonio Gramsci 4 – 31055 Quinto di Treviso (TV) e sede operativa in:

- Legnano (MI), Via Alberto da Giussano 14/16 – 20025 Legnano;
- Sirmione (BS), Via Mezzarona 15 – 25019 Sirmione (BS);

rappresentata da Enrico Polo, giusta delega della società:

Flash SrL, con sede legale e amministrativa in Via Longhena 1 – 31020 San Vendemiano (TV) e sede operativa in:

- Grosseto, Via del Sabotino 13 – 58100 Grosseto.

Beach & Beach SrL, con sede legale e amministrativa in Viale d'Annunzio 70 – 47838 Riccione e sede operativa in:

- Riccione, Viale d'Annunzio 70 – 47838 Riccione

Bingo King SrL, con sede legale e amministrativa in Via Longhena 1 – 31020 San Vendemiano (TV) e sedi operative in:

- Genova, Piazza Dante 43/R – 16121 Genova;
- Jesolo, Via A. Bafile 402 – 30016 Jesolo;

Diecimilauno Spa, con sede legale e amministrativa in Via Longhena 1 – 31020 San Vendemiano (TV) e sede operativa in:

- San Vendemiano (TV), Via Longhena 1 – 31020 San Vendemiano (TV);

(d'ora innanzi "le Società")

Tutte le Società sopracitate sono rappresentate dal *Dr. Polo Enrico*, Legale rappresentante, assistite da *Falcaro Massimo*, Consulente del Lavoro in Venezia.

E

FILCAMS CGIL, rappresentata dal *Sig. De Zolt Luca*;
FISASCAT CISL, rappresentata dal *Sig. Ceotto Mirco*;
UILTUCS, rappresentata dal *Sig. Fargnoli Emilio*;
(d'ora innanzi "le OO.SS.);

Premesso che

a) Le Società applicano il CCNL per i Dipendenti da Aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo FIPE, dell'08 Febbraio 2018 ed il relativo Allegato "P" delle Sale Bingo;
b) Le Società sono tra le aziende leaders nel settore del gioco del Bingo;
c) Le Società hanno illustrato alle OO.SS gli investimenti previsti per il prossimo futuro, le prospettive e gli sbocchi commerciali e occupazionali per il triennio 2019/2021;
d) Una serie di fattori – tra i quali la cronica situazione di proroga tecnica della concessione del gioco del Bingo in attesa dello svolgimento delle procedure selettive per la riattribuzione delle concessioni, la già intrapresa politica restrittiva del governo nei confronti dell'intero settore del gioco, nonché, infine, gli altrettanto consolidati interventi normativi e regolamentari delle regioni e dei comuni in tema di distanze minime delle sale giochi e delle sale Bingo dai luoghi qualificati come sensibili –

hanno determinato un generale stato di incertezza economica e produttiva per l'intero settore del gioco del Bingo e VLT con potenziali ripercussioni sul piano occupazionale;

e) In considerazione di quanto esposto al punto precedente gli obiettivi primari delle Società sono la volontà di consolidare l'attuale mercato attuando adeguate strategie commerciali con relativi investimenti, ricercando la necessaria flessibilità al fine di incrementare la produttività ed il conseguente miglioramento dell'equilibrio costi-ricavi; contestualmente le OO.SS. hanno richiesto che tali soluzioni siano improntate alla tutela e allo sviluppo dell'occupazione;
f) Il mercato di riferimento delle Sale Bingo ha da tempo evidenziato una radicale trasformazione della propria organizzazione, anche in considerazione dell'ampliamento delle attività svolte e dei servizi e prodotti di gioco offerti. Attualmente la "sala" non è più il luogo in cui si svolge esclusivamente il gioco del Bingo, bensì un sostanziale negozio dedicato ai giochi pubblici regolamentati (cd. "Gaming Hall");
g) Le Parti, inoltre, prendono atto che negli anni l'attività delle Aziende del settore del bingo ha evidenziato il maggior afflusso di clientela in alcune giornate e in specifici periodi dell'anno, pertanto, ai fini di un corretto funzionamento delle Gaming Hall, a livello aziendale, si contemperano la necessità di garantire il miglior servizio al cliente coniugandolo con le esigenze dei lavoratori, soprattutto nei sopra indicati periodi;
h) Le Parti, attraverso lo strumento della contrattazione di secondo livello intendono disciplinare, anche in funzione di un consolidamento e di uno sviluppo delle potenzialità del settore, i rapporti di lavoro dei dipendenti dalle Sale Bingo, integrando il CCNL applicato con le norme contenute nel presente Accordo Quadro, atte a rispondere alle mutate esigenze della clientela e contemporaneamente dare risposte sia sul fronte occupazionale che in quello relativo alla crescita professionale dei dipendenti.
i) Le OO.SS. hanno inoltre sottolineato che adeguate strategie commerciali debbano comprendere investimenti nel personale attraverso adeguata formazione e attraverso sistemi premianti che rendano i lavoratori i principali attori del sistema impresa. Gli incentivi per il personale dovranno essere concordati e corrisposti nel rispetto delle vigenti norme sulla produttività, redditività, qualità ed efficienza organizzativa, e saranno compatibili con le norme fiscali sulla detassazione.

Tutto quanto sopra premesso, che fa parte integrante del presente Verbale di Accordo, le Parti hanno convenuto quanto segue:

1. RELAZIONI SINDACALI

Le Parti affermano la validità del modello di relazioni sindacali, improntato al dialogo ed alla partecipazione quale condizione fondamentale per perseguire i comuni obbiettivi di:

- Diffondere la conoscenza delle scelte aziendali sui progetti di sviluppo e del piano industriale e commerciale;
- Valorizzare le risorse umane quale elemento strategico per la gestione aziendale;
- Privilegiare le necessarie flessibilità e "multi-skill" dell'organizzazione del lavoro per operare in qualità e rispondere in tempo reale alle condizioni di mercato considerando la mutevole e incerta normativa rivolta a tutto il settore "Gioco Legale" a cui le Società fanno capo, nonché rispondere in modo adeguato alle necessità dei lavoratori;
- Condividere gli obiettivi di miglioramento di produttività e redditività dell'azienda anche nella prospettiva di una redistribuzione premiale tra tutti i lavoratori;

- Salvaguardare i livelli occupazionali e stabilizzare e/o incrementare gli stessi.

A tal fine saranno programmati, di norma una volta all'anno, specifici incontri nei quali le Società illustreranno alle OO.SS Nazionali l'andamento delle Società con particolare riferimento a:

- Situazione economica e andamento del mercato delle Società e delle singole Sale;
- Programma di investimenti per tipologia e area;
- Situazione occupazionale, con i dati consuntivi e previsionali sulle diverse tipologie contrattuali;
- Risultati d'esercizio e di previsione dell'anno successivo;
- Progetti di nuove aperture e/o ristrutturazioni e/o rilocazioni.

A tal fine le parti concordano che le RSA saranno dotate di un pacchetto di permessi in aggiunta a quanto previsto dal CCNL e dalla normativa vigente per partecipare a tali incontri.

2. ENTI BILATERALI - TERRITORIALI

Le parti confermano l'importanza del ruolo svolto dagli Enti Bilaterali, anche a livello territoriale, e si impegnano reciprocamente a divulgare a tutto il personale dipendente delle Società i servizi offerti dagli stessi.

3. FORMAZIONE CONTINUA

Le Parti riconoscono nella formazione uno strumento strategico per conseguire, attraverso l'implementazione delle competenze individuali nei ruoli specifici, la condizione indispensabile per lo sviluppo delle Società e per un sempre più efficace raggiungimento degli obiettivi, nonché per garantire la crescita professionale di tutti i lavoratori.
Le parti si attiveranno per presentare progetti di formazione specifici anche attraverso gli strumenti promossi dal Fondo contrattuale di riferimento (Fondo Forte).

4. ORARIO DI LAVORO E BANCA ORE

Il presente articolo disciplina l'orario di lavoro di tutto il personale in servizio presso le Sale adibite al Gioco del Bingo e VLT, in forza con qualsiasi rapporto di lavoro dipendente, con esclusione dei rapporti di lavoro a tempo parziale, ed è redatto ai sensi del Decreto Legislativo n. 66 dell'8.4.2003, e del CCNL per i Dipendenti da Aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva, Ristorazione Commerciale, Turismo FIPE, del 08 Febbraio 2018 ed il relativo Allegato "P" delle Sale Bingo, applicato.

Le parti nel presente articolato intendono introdurre modalità di organizzazione dell'orario di lavoro che contemperino l'esigenza di adottare tempi di lavoro necessari per la realizzazione del servizio per l'ottimale funzionamento delle strutture, prestando particolare attenzione alle esigenze dei flussi della clientela e contemporaneamente con le necessità dei tempi di vita del personale, pertanto Il presente articolo disciplina l'orario di lavoro di tutto il personale a tempo pieno presso le Sale adibite al Gioco del Bingo e VLT delle Società;

a) Procedure per la definizione dell'orario di servizio

L'articolazione del normale orario di lavoro settimanale di tutto il personale viene definita con apposita programmazione da parte della Direzione aziendale e comunicata dai Responsabili

delle singole sale al personale della struttura con almeno 2 giorni di anticipo attraverso pubblicazione in apposita bacheca accessibile a tutti.

Le modificazioni dell'orario stabilito, che possono essere richieste sia per esigenze di servizio sia per esigenze personali, devono essere concordate tra i Capi Servizio ed il personale della struttura.

b) Flessibilità e Banca Ore

Allo scopo di coniugare l'obiettivo di fronteggiare variazioni dell'intensità lavorativa con l'esigenza di un miglior utilizzo delle risorse umane le parti convengono di adottare un regime di flessibilità dell'orario così come regolamentato dal presente accordo.
Le parti pertanto convengono che a far data dalla sottoscrizione del presente Accordo di istituire la Banca delle ore che sarà organizzata come meglio di seguito specificato.
Le settimane lavorative sono caratterizzate da un orario di lavoro variabile prevedendo dei mesi in cui le settimane lavorative potranno superare l'orario normale settimanale fino ad un massimo di 48 ore e dei mesi in cui le ore aggiuntive lavorate dovranno essere recuperate.
In considerazione dei picchi lavorativi e delle potenziali esigenze di flessibilità richiesta ai lavoratori, le parti convengono la seguente articolazione oraria:

- **Fascia 1**: orario di lavoro fino ad un massimo di 48 ore settimanali applicabile nei mesi di giugno, luglio, agosto, dicembre, gennaio, aprile; si precisa che il numero massimo di ore aggiuntive effettuate nell'arco dei suddetti mesi non sarà superiore a 200;
- **Fascia 2**: orario di lavoro di 40 ore settimanali, applicabile nei mesi di settembre, ottobre, novembre, febbraio, marzo e maggio, ai fini di effettuare i recuperi di ore eccedenti prestate come previsto in Fascia 1.

Tale conto sarà evidenziato nel libro unico del lavoro in apposita scrittura riportando le ore accantonate nel mese, che potranno essere godute in periodi successivi.
Le ore confluite in banca ore saranno maggiorate di 18 minuti per ogni ora accantonata e potranno essere recuperate nei mesi di settembre, ottobre, novembre, febbraio, marzo e maggio; le eventuali ore residue non recuperate entro il mese di maggio dell'anno di riferimento saranno nello stesso mese retribuite.
Il recupero delle ore di flessibilità dovrà avvenire nelle settimane con minor attività e con modalità giornaliera o settimanale compresa la modalità di recupero consistente nella rimodulazione dell'orario giornaliero di lavoro, coniugando quindi le necessità tecnico organizzative dell'azienda con quelle del lavoratore, con le seguenti modalità:

a) il godimento di tali ore sarà effettuato nei mesi di minore attività produttiva e precisamente nei mesi di settembre, ottobre, novembre, febbraio, marzo e maggio, previa richiesta scritta che dovrà essere presentata dagli interessati con un preavviso di almeno 7 giorni. E' fatta salva la possibilità per i dipendenti che ne facciano richiesta, di recuperare le ore anche su dei periodi diversi, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali e previ opportuni accordi con l'Azienda stessa, coniugando quindi le necessità tecnico organizzative dell'azienda con quelle del lavoratore. Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data e l'ora di arrivo della richiesta;
b) la fruizione della Banca delle ore potrà avvenire su base giornaliera e/o settimanale, compresa la modalità di recupero consistente nella rimodulazione dell'orario giornaliero di lavoro;
c) E' fatta salva la possibilità per i dipendenti che ne facciano richiesta, di recuperare le ore anche su dei periodi (ad esempio mesi interi), compatibilmente con le esigenze

organizzative aziendali e previo opportuni accordi con l'Azienda stessa, coniugando quindi le necessità tecnico organizzative dell'azienda con quelle del lavoratore;

d) la direzione aziendale si impegna a confermare il godimento ai richiedenti entro 3 giorni lavorativi successivi la richiesta;

e) l'Azienda fornirà a richiesta delle strutture sindacali, di norma semestralmente, nei limiti della opportuna e necessaria riservatezza, informazioni sul semestre precedente relativamente al totale delle ore straordinarie confluite nella banca ore;

f) qualora un dipendente non richieda l'utilizzo delle ore accantonate in banca ore, le ore non recuperate rimarranno accantonate e formeranno residuo per il periodo seguente; l'azienda potrà comunque programmare il recupero delle ore accantonate su metà turno, su base giornaliera e/o settimanale;

g) in caso di cessazione del rapporto di lavoro le ore accantonate verranno retribuite con le spettanze di fine rapporto; in caso di saldo negativo nulla sarà trattenuto al lavoratore a compensazione delle stesse.

In ogni caso l'accesso alla Banca delle ore avverrà esclusivamente su base volontaria per le seguenti tipologie di dipendenti:

- dipendenti che godono di permessi previsti dalla legge 104/1992;
- dipendenti che godono di permessi per gravi motivi famigliari previsti dal D. Lgs n. 151/2001;
- lavoratrici/lavoratori soggetti alle tutele della maternità/paternità;
- lavoratori con gravi patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita periodicamente documentate da specialisti del SSN;
- lavoratori invalidi.

La Banca delle ore sarà applicata a tutti i lavoratori, compresi quelli a tempo determinato e di apprendistato.

Quanto contenuto nel presente accordo non inciderà sulla calendarizzazione del piano ferie annualmente concordato a livello aziendale.

Le Parti convengono di attivare incontri periodici per monitorare l'andamento e, se necessario, adottare gli eventuali interventi correttivi al presente accordo.

5. APPRENDISTATO

Le parti individuano nell'apprendistato lo strumento privilegiato per l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani. A tal fine, considerata la peculiarità del settore e la dimensione delle sedi di lavoro, le parti convengono che il rapporto per l'assunzione degli apprendisti sarà di un apprendista per ogni lavoratore qualificato.

Le parti convengono inoltre che la percentuale di conferma degli apprendisti venga aumentata all'80%, rispetto al 50% previsto dal CCNL applicato.

6. PROGETTO "CASINO' ON LINE"

Le società dichiarano che, stante la vittoria del bando per la concessione del "Casinò on line", sono intenzionate ad aprire in ogni sala Bingo un Punto Vendita Ricarica per il gioco a distanza. Tali aperture presuppongono un intenso programma di assunzione di personale per la gestione ottimale del servizio.

A tal fine le parti convengono, visto il carattere innovativo del programma, che gli apprendisti che saranno assunti per tale attività non rientrano nella base di calcolo di cui al punto 5. comma 1 precedente.

7. PREMIO DI PRODUZIONE

Le Società e le O.O.S.S. firmatarie il presente Accordo si incontreranno al fine di concordare i criteri per determinare l'ammontare di un eventuale premio di produzione, al quale possa applicarsi la normativa vigente in materia di decontribuzione e detassazione, anche sotto forma di welfare.

8. TUTELE INDIVIDUALI

Le Società e le OO.SS. riconoscono che il benessere dei lavoratori, sia nel luogo di lavoro che nell'ambito familiare, è una condizione imprescindibile per lo sviluppo dell'organizzazione aziendale e per un lavoro di qualità. Per tali ragioni le Parti intendono individuare un sistema di tutele contrattuali al fine della soddisfazione di bisogni primari dei dipendenti.

a) Unioni civili

- Le Parti convengono di estendere tutti gli istituti previsti per i coniugi e per la conciliazione delle esigenze famigliari alle unioni civili. Le parti convengono di estendere anche i permessi per assistenza dovuta a gravi e comprovati motivi nonché il permesso lutto.
- In caso di figlio/a presente all'interno della coppia, anche se non legalmente adottato dal collaboratore all'interno dell'unione civile, le Parti convengono di estendere la possibilità di usufruire di permessi non retribuiti come previsto dalla normativa per un numero massimo di 5 giorni annui.

b) Aspettativa non retribuita per maternità/genitorialità

Al termine del periodo massimo di congedo parentale usufruibile per legge e del residuo ferie e permessi maturati, la Società concederà un'aspettativa non retribuita fino al compimento del 1 anno di vita del figlio/a ai collaboratori padri o madri che ne facessero richiesta. Per tali periodi la società verserà il contributo previdenziale del 10% sulla paga conglobata, al fine garantire continuità previdenziale.

c) Congedo straordinario per adozioni e affidi internazionali

Per i dipendenti che intraprendono percorsi di affido e adozione internazionale la società riconoscerà un periodo di congedo straordinario non retribuito pari a 6 mesi oltre a quanto previsto dalla normativa vigente. Per tali periodi la società verserà il contributo previdenziale del 10% sulla paga conglobata, al fine garantire continuità previdenziale.

d) Congedo parentale ad ore

- Le Parti ritengono che la conciliazione tra il lavoro e la famiglia sia patrimonio comune in quanto la messa in atto di soluzioni in tal senso rende più facile per i genitori lavoratori gestire i periodi di lavoro in relazione agli impegni familiari.
- Le Parti, pertanto, al fine di dare concretezza a quanto stabilito in premessa con il "Sistema Welfare", e fermo restando quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 – Testo Unico maternità e paternità - e dall'articolo 186 del CCNL vigente, in relazione al godimento del congedo parentale ad ore con la presente intendono dare attuazione, a quanto previsto dall'art. 32, D.Lgs. 151/2001 (come modificato dall'art. 1, co. 339, L. 228/2012), e successive norme, nonché la circolare INPS n. 152/2015 e la circolare INPS n. 230/2016 e successive.

- Considerato anche quanto disposto dalla Direttiva 2010/18/UE, le Parti convengono che la fruizione oraria del congedo parentale sia cumulabile, anche nell'ambito della stessa giornata lavorativa, con altri riposi e permessi previsti dalla legge o dal contratto di lavoro.
- Le domande di congedo parentale a ore dovranno essere presentate con le procedure previste dall'INPS e comunicate al datore di lavoro e al Direttore di Sala con le modalità previste secondo le norme vigenti. Nel caso di modifiche alle leggi in materia o al CCNL applicato le Parti si incontreranno per armonizzare il presente articolo.

e) Premio welfare natalità

- Le Società e le OO.SS. concordano nel dare un aiuto concreto alle lavoratici e ai lavoratori neo-genitori attraverso un sostegno alla genitorialità. Per tale motivo, a tutti i collaboratori full time o part time che diventeranno padri o madri viene erogata dalle Società una quota una tantum di 200 (Duecento) euro a titolo di "premio welfare natalità" non incidente su alcun Istituto contrattuale. Tale premio sarà riconosciuto anche ai dipendenti che avviano percorsi di adozione/affido. Le parti convengono che l'erogazione avverrà attraverso buoni spesa correlati all'acquisto di beni e servizi relativi al nascituro.
- Hanno diritto a quanto sopra i collaboratori, non quadri e dirigenti, superato il periodo di prova, in forza alla data della corresponsione di ciascun anno ed assunti entro il 31 dicembre dell'anno precedente:
    - con contratto a tempo indeterminato;
    - con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno sei mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio.

f) Integrazione malattia

- Le parti convengono che ai lavoratori soggetti a terapie salvavita a seguito di malattie gravi, entro il termine del periodo di comporto, venga riconosciuto in alternativa a quanto previsto dal CCNL applicato, su richiesta del lavoratore, un ulteriore periodo di congedo di massimo 6 mesi non cumulabili, dove sarà riconosciuto un trattamento pari al 10% della retribuzione normale, comunque non cumulabili con altri Istituti.

g) Aspettativa per malattie gravi e infortunio

- Le Parti convengono, a titolo di trattamento di maggior favore per il dipendente, esaurite le integrazioni di cui all'articolo precedente, sulla concessione di un periodo di aspettativa non retribuita per malattie gravi che comportino terapie salvavita, ai collaboratori che ne faranno richiesta, con diritto alla conservazione del posto di lavoro per un massimo di 12 mesi.
- Analogamente sarà concesso un periodo di aspettativa non retribuita per un massimo di 12 mesi, con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro, e sempre esaurite le integrazioni di cui all'articolo precedente, in caso di malattia conseguente ad infortunio.

h) Donazione ferie

- Sulla scorta di quanto previsto dall'art.24 del D.Lgs 151/2015, viene istituita una "banca delle ferie e ROL" in cui ciascun collaboratore potrà donare volontariamente i giorni di ferie maturati e non goduti che risultino nella propria liberalità di gestione (ovvero oltre i 24 giorni obbligatori per legge) e le ore di ROL maturate e non godute nell'anno di riferimento. Tale "banca delle ferie e ROL" sarà usufruita dai colleghi con

comprovate difficoltà, verificate dalle parti firmatarie, che abbiano già esaurito il proprio monte ore di ferie e ROL.

- Tutti i dipendenti potranno volontariamente cedere giorni di ferie, fino ad un massimo di due per anno, e ROL, fino ad un massimo di 40 ore anno, che sono comunque nella propria disponibilità. Spetta pertanto alla libera volontà del singolo lavoratore dipendente di indicare la sua adesione attraverso la sottoscrizione di un apposito modulo nel quale andranno quantificate la tipologia e le ore che si intendono donare.
- Le Società alla fine di ogni anno solare metteranno a disposizione il 50% dello stesso monte ore maturato nell'anno di riferimento, che potranno essere aumentati in reklazione allo specifico caso analizzato.
- Le Società, a seguito delle opportune verifiche, attueranno gli adempimenti conseguenti caricando le giornate e le ore nella banca "delle ferie e dei ROL", il cui conteggio sarà tenuto dalle stesse Società. Una volta acquisito il monte di Ferie e ROL dalla "banca delle ferie e dei ROL", questo rimarrà definitivamente nella disponibilità del lavoratore necessitante, il cui godimento sarà concordato con le Società.
- Le Società assicurano che le operazioni di raccolta e assegnazione delle giornate e ore di cui alla banca, saranno effettuate nel totale rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali prevista dalle norme vigenti.

i) Commissione congiunta Pari opportunità e politiche antidiscriminazione

- Le Parti, nel confermare la propria attiva attenzione alle pari opportunità, convengono di istituire la Commissione per le Politiche di Genere Interaziendale, dando a questa competenze a tutte le tematiche rispetto alle quali possono insorgere elementi e comportamenti discriminatori, che la commissione ha il compito e la finalità di contrastare ed eventualmente rimuovere. Le Parti concordano che a tale commissione partecipino:
  - 1 rappresentante per ognuna delle OO.SS. firmatarie il presente accordo;
  - 3 rappresentanti del Gruppo delle Società.
- La commissione congiunta avrà il compito di affrontare, partendo dalla legislazione vigente, interventi che favoriscono pari opportunità tra uomo e donna sul luogo di lavoro, interventi che favoriscano l'integrazione nei luoghi di lavoro per tutti i collaboratori con l'obiettivo di avere un clima sereno e tollerante. La Commissione elaborerà proposte per implementare l'impegno delle società nei casi di molestie interne o esterne alle Società stesse. Tale documento sarà oggetto di valutazione, negoziazione e accordo tra le parti.
- La commissione potrà elaborare percorsi di formazione specifici. Di tale elaborazione, la commissione fornirà indicazioni e riferirà dell'attività svolta alle Parti firmatarie dell'accordo al fine di arrivare a modalità applicative.
- La commissione definirà le forme di convocazione e le modalità con cui si potranno ad essa rivolgere i dipendenti.

9. MOLESTIE SESSUALI

Le Parti convengono che i luoghi del gioco debbano sempre di più essere luoghi sicuri per chi vi lavora. Vanno quindi prese misure concrete contro le molestie sui luoghi di lavoro sia tra colleghi che da parte dei clienti. Le Parti si impegnano pertanto:

- A realizzare, entro il 2020, una campagna informativa contro le molestie in tutte le sale con assemblee e materiale informativo dedicato, anche nei confronti della clientela;
- Ad attivare un canale di comunicazione anonimo attraverso il quale le vittime di molestie possano contattare l'Organismo di Vigilanza Aziendale.

- L'azienda riconoscerà a tutte le vittime di violenza di genere, inserite nei previsti percorsi di legge, un periodo di congedo straordinario non retribuito pari a 6 mesi oltre a quanto previsto dalla normativa vigente. Per tali periodi la società verserà il contributo previdenziale del 10% sulla paga conglobata, al fine garantire continuità previdenziale.

10. DISPOSIZIONI FINALI. VALIDITA' E DURATA

Per tutto quanto non previsto dal presente Verbale di Accordo si farà riferimento alle norme di Legge o di Contratto, con riferimento altresì agli eventuali Accordi Provinciali in essere.

Le parti si impegnano a dare ampia diffusione del presente accordo. Il presente Accordo aziendale, deve essere esposto dalle Società in un luogo visibile ed accessibile a tutti i soggetti dallo stesso coinvolti.

Il presente Verbale di Accordo, ha carattere sperimentale, ha decorrenza dal 01 Maggio 2019 e scadenza il 30 aprile 2021. Tale Accordo potrà essere disdettato da ciascuna delle parti a mezzo raccomandata A/R 90 (novanta) giorni prima della scadenza del periodo di vigenza del presente Accordo; in ogni caso produrrà i suoi effetti fino al rinnovo.

Sarà cura delle Società depositare ai sensi delle vigenti normative di legge e fiscali, il presente Accordo entro trenta giorni dalla sottoscrizione, all'Ispettorato Territoriale del Lavoro, all'Inps ed all'Inail, competenti per territorio.
Letto, confermato e sottoscritto:

Dr. Enrico Polo

Massimo Falcaro CdL

FILCAMS CGIL
Luca De Zolt

FISASCAT CISL
Mirco Ceotto

UILTUCS UIL
Emilio Fargnoli