

Ipotesi di Accordo

In data 29.11.2016 in Roma, via dei Mille civico numero 56, si sono incontrati:

Operbingo Italia spa, rappresentata da F. Alviggi, M. Prosperi e R. Olivieri, di seguito anche "Operbingo" o "La Società"

E

le **OO.SS** rappresentate da Luca De Zolt (Filcams - Cgil), Emilio Fagnoli (Uiltucs), Alfredo Magnifico (Fisascat Cisl), di seguito anche "le OO.SS", alla presenza delle OO.SS. territoriali e delle RSA

Premesso che:

- In data 1^a settembre 2016 la Società ha avviato una procedura di licenziamento collettivo per riduzione di personale, ai sensi e per gli effetti degli artt. 4 e 24 L. 223/91, di n. 152 lavoratori in forza presso le unità produttive di Roma, Piazza Cola di Rienzo n. 88/90, Sala "Cola di Rienzo", di Roma, via Siponto n. 11, sala "Bingo Re", di Salerno, via dei Greci n. 5, sala "Maxi Bingo", di Salerno, via Sichelmanno n. 41, sala "Modernissimo", di Viterbo, via Garbini n. 23, sala "Garbini", di Lecce, via Salvatore Trinchese n. 29, sala "Ariston", di Parma, viale Vittoria n. 41, sala "Vittoria", che la Società ha ritenuto strutturalmente eccedenti rispetto alle esigenze aziendali.
- Le OO.SS, ricevuta la comunicazione, hanno avanzato formale richiesta di esame congiunto ai sensi dell'art. 4, V comma, della Legge 223 del 1991.
- Operbingo Italia S.p.A. si è dichiarata a sua volta disponibile al confronto di legge.
- Le Parti si sono, quindi, incontrate nelle giornate del 13 settembre, 29 settembre, 4 ottobre, 13 ottobre, 24 ottobre 2016, 27 ottobre 2016, in sede di esame congiunto della c.d "fase sindacale", nonché il 16 novembre 2016 presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed in data odierna al fine di sviluppare il confronto in sede "amministrativa" come previsto dalla normativa vigente in materia.
- Nel corso degli incontri le motivazioni alla base della suddetta procedura, già ampiamente ed esaustivamente rappresentate nella citata comunicazione di apertura della procedura stessa, sono state oggetto di ampio approfondimento e confronto nel corso degli esami congiunti.
- Sono state altresì esaminate le possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento, come previsto dal comma 5 del citato art. 4 della legge n. 223 del 1991.
- Le OO.SS., preso atto delle motivazioni adottate dalla Società, hanno dichiarato di non condividere la decisione della Società di procedere con i suddetti licenziamenti.
- La Società, preso atto di quanto dichiarato dalle OO.SS., ha ribadito tuttavia la necessità indifferibile di intervenire sulla propria struttura organizzativa provvedendo al recesso per riduzione di personale, escludendo la richiesta delle OO.SS. di ricorrere a misure sociali di accompagnamento quali la cassa integrazione guadagni e la solidarietà.
- Nondimeno, su ulteriore richiesta delle OO.SS., l'azienda si è tuttavia resa pienamente disponibile a vagliare congiuntamente soluzioni alternative finalizzate a salvaguardare il più possibile il livello occupazionale, ferme le esigenze di recupero di efficienza e produttività.
- Pertanto le OO.SS. hanno invitato l'azienda ad esaminare possibili soluzioni volte alla salvaguardia dell'occupazione, nonché l'impatto sociale connesso all'attuazione del provvedimento.
- La Società si è dichiarata disponibile ad accogliere tale richiesta con apposito accordo di salvaguardia che tiene in considerazione lo scenario industriale della Società.
- È pertanto volontà delle parti, nella logica di massima salvaguardia del livello occupazionale complessivo e di valorizzazione della professionalità dei lavoratori, conseguire i citati obiettivi di recupero di produttività, redditività, flessibilità ed efficienza.

Moua

Caru

G. S. S. !
sc/

- Le parti convengono infine di prevedere l'efficacia *erga omnes* del presente accordo in una logica di solidarietà collettiva e globale finalizzata alla salvaguardia del fondamentale principio costituzionale del diritto al lavoro.
- L'azienda dichiara che ritiene imprescindibile l'integrale attuazione delle previsioni del presente accordo per il mantenimento dell'attuale assetto e la finalità di salvaguardia del livello occupazionale.

Le Parti, dunque, hanno inteso raggiungere una specifica intesa con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori finalizzata alla regolazione delle materie inerenti le mansioni dei lavoratori, alla classificazione ed all'inquadramento del personale, alle voci retributive non irriducibili e non correlate al patrimonio professionale, all'organizzazione del lavoro con efficacia sostitutiva di tutte le norme insistenti sulle medesime materie derivanti dalla contrattazione collettiva e da qualsivoglia istituto normativo connesso.

- Nondimeno le Parti concordano nel rilevare che le misure individuate nel presente accordo, rese possibili attraverso l'intervento delle OO.SS. chiamate ad agire in assistenza e rappresentanza dei lavoratori, costituiscono l'unico mezzo per garantire la salvaguardia dell'occupazione dei dipendenti, i quali potranno beneficiare dei vantaggi connessi alla conservazione del posto di lavoro aderendo ai principi di cui alla presente intesa.

Tutto quanto sopra premesso le Parti stipulano il seguente accordo.

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.
2. Preso atto che l'attuale classificazione dell'allegato "protocollo Bingo" del CCNL Turismo non è più adeguata e rappresentativa della realtà organizzativa e produttiva della Società, fermo restando la validità del CCNL Turismo, tenuto conto delle modifiche intervenute e delle evoluzioni del modello commerciale, le parti convengono che il presente accordo ha efficacia sostitutiva di tutte le norme insistenti sulle medesime materie derivanti dalla contrattazione collettiva e da qualsivoglia istituto normativo connesso. Pertanto le parti convengono di derogare all'art. 2103 c.c. ed alle previsioni attuali del CCNL in relazione all'assegnazione delle mansioni, nonché alla classificazione ed inquadramento del personale e tenuto conto delle modifiche organizzative e delle evoluzioni del modello commerciale così stabilito dall'art. 4 comma 11 L. n. 223/1991. Dunque, in considerazione delle esigenze aziendali di fungibilità, della comune esigenza di valorizzazione della polifunzionalità professionale ed anche al fine di consentire ai lavoratori conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggior interscambio nei compiti, le Parti individuano una disciplina modulata delle mansioni in deroga all'art. 2103 c.c., alle previsioni attuali del CCNL ed in ragione della peculiarità delle modalità e delle tempistiche di fruizione delle sale bingo da parte della clientela, come da tabella sinottica riprodotte la situazione attuale e quella nuova. Segnatamente viene previsto il profilo di "operatore unico di tavolo, cassa, e macchine da gioco", con inquadramento al 3 livello del ccnl, il profilo di "operatore unico di gioco e ristorazione", con inquadramento al 5 livello del ccnl, il profilo di "tecnico manutenzione e magazzino" con inquadramento al 5 livello del ccnl, il profilo di "addetto amministrativo di sala" con inquadramento al 4 livello del ccnl, il profilo di "aiuto cucina" con inquadramento al 6s livello del ccnl e il profilo di "addetto servizi" con inquadramento al 7 livello del ccnl. A tal fine verranno avviate, secondo le concrete necessità, attività formative teorico/pratiche qualora necessarie ad acquisire la piena polivalenza ed a definire i ruoli. Fermo restando il carattere strutturale della riorganizzazione sopra descritta e la conseguente riduzione retributiva determinatasi con i nuovi inquadramenti, le Parti concordano che esclusivamente per i lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà riconosciuto un importo lordo a titolo di superminimo non assorbibile pari alla riduzione tabellare lorda verificatasi per effetto dei nuovi inquadramenti, fermo restando il trattamento economico e normativo di cui sopra relativo ai nuovi inquadramenti per tutti i lavoratori assunti successivamente alla data di sottoscrizione del presente accordo. Su richiesta delle OO.SS. le parti si incontreranno per una verifica di quanto concordato ed in

Handwritten signature

Mene

Self

Handwritten signature

Handwritten signature

Gic

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

relazione alla disciplina collettiva nazionale decorsi 12 mesi dalla data del presente accordo e, in ogni caso, su richiesta di una delle due parti.

3. Le attività sono indicate a titolo esemplificativo e non esaustivo, essendo in esse compreso lo svolgimento di tutte le altre attività complementari ed accessorie:

DIRETTORE DI SALA

In coordinamento con il Direttore Operazioni Sale Italia definisce la strategia commerciale della sala, si occupa di garantirne lo sviluppo assicurando il raggiungimento dei risultati commerciali e la qualità del servizio alla clientela. Coordina e supervisiona il personale della struttura presso cui presta l'attività lavorativa, assicurando il rispetto della vigente normativa. Si interfaccia con gli Enti locali, con i funzionari dei diversi organismi ispettivi ed i fornitori.

PRIMO CAPO SALA

Si occupa di supportare operativamente il Direttore della sala nel dirigere, coordinare e supervisionare il personale e tutte le attività di sala, assicurando il rispetto delle vigenti normative. Si interfaccia con la clientela curando la qualità del servizio in conformità con gli standard aziendali. In assenza del Direttore ne svolge le funzioni.

RESPONSABILE DI SALA

In coordinamento con la Direzione di sala, si occupa di organizzare, coordinare ed addestrare il personale. Si interfaccia con la clientela curando la qualità del servizio. Organizza e dirige la ristorazione di sala, i tempi di gioco e del servizio offerto, in conformità con le norme e le procedure aziendali. Verifica il corretto funzionamento di tutte le macchine da gioco, impianti e servizi della sala. Supporta la direzione di sala nello sviluppo e nell'implementazione della strategia commerciale.

OPERATORE UNICO DI TAVOLO, CASSA E MACCHINE DA GIOCO

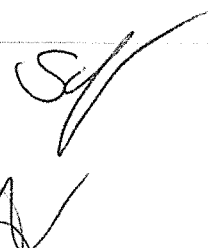
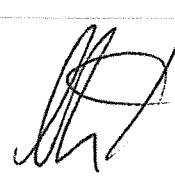
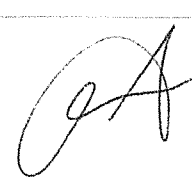
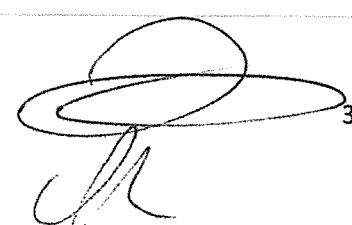
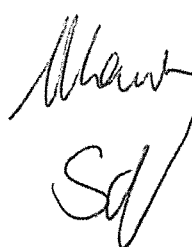
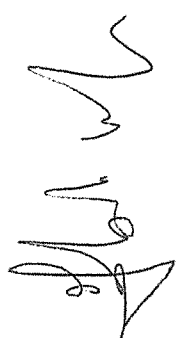
Si occupa di verificare il corretto funzionamento delle apparecchiature del gioco del Bingo, delle macchine e dei terminali di gioco. Garantisce il corretto svolgimento del gioco del bingo mantenendo il ritmo della attività di gioco e la costante verifica dello stock delle cartelle di gioco. Tiene la contabilità delle cartelle vendute in ogni partita, determinando l'entità dei premi e convalidando le cartelle vincenti.

Si occupa di tutte le attività di cassa riferite al bingo, alle macchine da gioco e alle scommesse, tenendone la contabilità. Garantisce la disponibilità di contanti ai giocatori ed effettua il pagamento dei premi e la riscossione dei ticket nei limiti delle procedure aziendali. Riscuote il denaro delle casse e si occupa del prelievo delle somme incamerate dalle macchine da gioco e di tutte le attività ad esse connesse. Si interfaccia con la clientela, curando la qualità del servizio in conformità con gli standard aziendali. Verifica l'ordine e la pulizia nell'area di gioco assegnata. Assicura il rispetto delle procedure operative inerenti tutte le attività sopra descritte e di quelle previste dalla normativa antiriciclaggio sotto la supervisione e responsabilità del responsabile di sala.

OPERATORE UNICO DI GIOCO E RISTORAZIONE

Si occupa della vendita diretta delle cartelle del bingo, della verifica delle cartelle vincenti e del pagamento del premio corrispondente. Effettua il controllo delle serie di cartelle da gioco.

Assicura un efficiente e puntuale servizio di ristorazione alla clientela nel rispetto delle direttive e procedure aziendali e della normativa fiscale, occupandosi della preparazione e della pulizia dei tavoli e delle attrezzature in sala. Si occupa della preparazione dei cibi nonché di garantire il normale svolgimento delle attività di cucina nel rispetto delle norme HACCP e delle direttive e procedure aziendali di ristorazione. Provvede alle operazioni di pulizia, riordino e riassetto dei locali e delle attrezzature di cucina.



Si occupa della fidelizzazione della clientela e dell'attuazione nella sala delle iniziative di marketing, illustrando alla clientela l'offerta ricreativa ed eventuali promozioni in corso e curando la qualità del servizio in conformità con gli standard aziendali.

TECNICO MANUTENZIONE E MAGAZZINO

Si occupa di provvedere all'ordinaria manutenzione della struttura, degli impianti e delle attrezzature, nonché dell'ordinaria manutenzione e pulizia delle macchine da gioco, provvedendo anche alle attività di prelievo delle somme incamerate dalle macchine da gioco. Assicura il costante rifornimento della sala di prodotti food e no food, occupandosi della gestione del magazzino ivi comprese le attività di carico e scarico, della conservazione e dello stoccaggio dei prodotti nel rispetto delle procedure aziendali e delle norme HACCP.

AIUTO CUCINA

Si occupa di svolgere mansioni di ausilio alle attività di cucina, partecipando alla corretta preparazione delle pietanze secondo le direttive e procedure aziendali di ristorazione ed operando nel rispetto delle norme HACCP.

ADDETTO SERVIZI

Garantisce la pulizia e il riordino dei locali, del mobilio e delle attrezzature di sala, servizi e cucina.

ADDETTO AMMINISTRATIVO DI SALA

Si occupa delle attività amministrative di sala nel rispetto delle procedure aziendali e della normativa vigente. Redige la reportistica riferita all'andamento della sala. Si occupa della rilevazione delle presenze, della redazione dei contratti di lavoro, delle comunicazioni agli Enti e di tutti gli altri aspetti amministrativi relativi al rapporto di lavoro. Garantisce il supporto amministrativo ai diversi dipartimenti della sede centrale. Fornisce supporto nelle attività di gestione del magazzino e di prelievo delle somme incamerate dalle macchine da gioco.

organizzazione pre accordo	organizzazione post accordo
responsabile di sala	responsabile di sala
capotavolo	operatore unico di tavolo, cassa e macchine da gioco
cassiere	
responsabile slot	
addetto gioco/venditore esperto	operatore unico di gioco e ristorazione
addetto gioco/venditore	
AAC/anfitrione	
cameriere/barista/operatore di sala	
cuoco/operatore di cucina	addetto amministrativo di sala
ras formatore	
addetto amministrazione di sala/ras	tecnico manutenzione e magazzino
addetto alla manutenzione/tecnico	
addetto magazzino	
aiuto cuoco/addetto servizi cucina	aiuto cucina
addetto pulizie	addetto ai servizi


[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]


4. In considerazione dell'esigenza di salvaguardia occupazionale complessiva e di prevedere una valorizzazione temporanea esclusivamente del trattamento economico che, fermo il principio della irriducibilità della retribuzione, sia realmente e strettamente correlato alle mansioni svolte ed al patrimonio professionale, la società dichiara che sospenderà l'erogazione del cosiddetto "premio presenza" e della "indennità di cassa" per un periodo di 36 mesi in quanto elementi non funzionali ed imprescindibili rispetto allo svolgimento delle predette mansioni.
5. Le Parti convengono diverse modalità di svolgimento della prestazione lavorativa come appresso indicato (per tutte le unità produttive e con alcune peculiarità in ordine a quanto concernente le sale di Salerno):

A) Per tutte le unità produttive

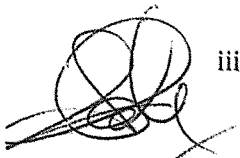
Le Parti, nel condividere l'esigenza di una maggiore efficienza delle sale, convengono che la stessa debba essere raggiunta attraverso un'organizzazione del lavoro che contemperi le esigenze aziendali e dei lavoratori. Pertanto su richiesta delle OO.SS, l'azienda valuterà le proposte e le soluzioni avanzate finalizzate alla migliore organizzazione del lavoro, anche in vista di eventuali accordi che potranno prevedere, tra le altre, misure di banca ore utili al raggiungimento di una migliore gestione dei picchi di lavoro:




i) lo svolgimento della prestazione lavorativa, ferma restando l'attuale sede di lavoro contrattuale, avverrà nel medesimo Comune considerando le varie sale come unitario luogo di lavoro, tenuto conto di una distanza tra le stesse non superiore ai 25 km, e fermo restando la comunicazione preventiva mensile dei turni e della sede di lavoro ove svolgere la prestazione mediante affissione in bacheca. In caso di necessità sopraggiunte e imprevedibili, con un preavviso non inferiore a 48 ore, ai lavoratori potrà essere chiesto di svolgere la loro prestazione presso una qualunque delle predette sale. Al fine di monitorare gli impatti operativi di tale nuova organizzazione, le parti si incontreranno con cadenza semestrale e in ogni caso su richiesta delle OO.SS.. Il primo incontro si terrà entro il prossimo 28 febbraio 2017.




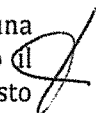

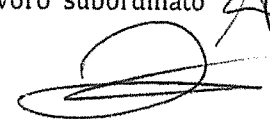

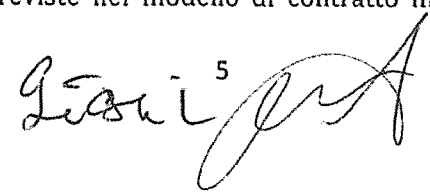



ii) Le parti confermano il lavoro part time come strumento utile alla gestione dei tempi di vita e lavoro. Al fine di rendere tale strumento maggiormente compatibile con il modello organizzativo aziendale, l'azienda proporrà ai lavoratori part time l'applicazione della clausola elastica e flessibile così come previsto dall' art. 6, comma 4 D. Lgs. n. 81/2015 e fermo restando l'adesione volontaria delle stesse, con il riconoscimento nei confronti dei lavoratori part time, in attuazione dell'art. 70 del CCNL, di un'indennità di elasticità pari alla somma lorda annuale di euro 120,00 non cumulabili da corrispondersi per quote mensili. Tale indennità, da intendersi espressamente esclusa dalla base di computo dei ratei di 13^a e 14^a, ferie, permessi e TFR, nonché di ogni altra retribuzione differita, sarà erogata in ratei mensili pari alla somma lorda di €10,00 per un n. di 12 mensilità. Resta fermo il diritto di revocare, durante il rapporto di lavoro, il consenso prestato alla clausola elastica per i lavoratori che si trovino nelle condizioni di cui all'art. 8, commi 3, 4, 5 del D. Lgs. n. 81/2015, ovvero, in quelle di cui all'art. 10, primo comma, della L. n. 300/1970.



iii) La previsione di modalità di correlazione tra prestazioni di lavoro part time in una logica di "team-work" tra due lavoratori che ne facciano richiesta o ne diano il consenso e che non si trovino nelle situazioni esimenti, ai sensi di quanto disposto dall'art. 6 comma 1 del D. lgs. n. 81/2015.



Le parti convengono dunque la possibilità per l'azienda di ottenere dall'uno o dall'altro lavoratore *ut supra* individuati una prestazione di lavoro supplementare nei casi di necessità di copertura delle ore non rese dall'altro lavoratore, sino a concorrenza del limite orario a tempo pieno, secondo le modalità di esecuzione specificamente previste nel modello di contratto individuale di lavoro subordinato part time.



- iv) Fermo quanto precede, vista l'apertura al pubblico delle sale 7 giorni su 7, con specifico riferimento ai profili professionali di operatore unico di gioco e ristorazione, i lavoratori con contratti di lavoro full time adibiti alle mansioni ascrivibili ai suddetti profili nell'ambito delle attività di ristorazione di sala e di cucina osserveranno un orario di lavoro avvicendato in turni "spezzati" nelle fasce orarie del pranzo e della cena, , previo confronto con le OO.SS. territoriali.

La comunicazione ai lavoratori in ordine alle suddette modalità avverrà nell'ambito della comunicazione generale dei turni di lavoro della sala.

- v) Su richiesta delle OO.SS, e tenuto conto delle declaratorie suindicate, la società, nel ritenere che la conoscenza dei processi e delle fasi di lavoro sia un importante elemento da valorizzare unitamente alla mobilità endoaziendale ed alle esigenze del personale, dichiara che, in caso di posizioni di lavoro vacanti presso qualunque unità produttiva della Società e compatibilmente con le proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive, nonché con il concreto fabbisogno qualitativo e quantitativo di risorse, terrà conto delle richieste e delle candidature che perverranno da parte di dipendenti che prestino servizio presso unità produttiva diversa da quella in cui si manifesterà la vacanza della posizione lavorativa. Tale opzione verrà data in via prioritaria per i lavoratori appartenenti alle sale oggetto della procedura di licenziamento collettivo 223/91.

B) Per le Unità produttive di Salerno

L'azienda dichiara che il mantenimento delle sale di Salerno è subordinato al raggiungimento di una riduzione del 25% delle ore lavorate sulle due sale.

L'azienda, in funzione degli andamenti commerciali e delle necessità di garanzia del servizio al cliente, ritiene inoltre che il part time costituisca idoneo strumento di risposta alle esigenze su riportate e pertanto intende proporre entro il 31 dicembre 2016 la trasformazione di contratti a tempo indeterminato a tempo pieno in contratti a tempo indeterminato parziale (part time verticale, ovvero orizzontale ovvero misto), oltre la riduzione dell'orario di lavoro dei rapporti di lavoro a tempo parziale che abbiano alla data dell'accordo una durata superiore alle 16 ore settimanali, fermo restando in ogni caso il predetto limite delle 16 ore settimanali.

Per tutto quanto sopra dichiarato le parti si danno atto che la riorganizzazione delle due sale avverrà attraverso un percorso costante di confronto sindacale sui punti su descritti.

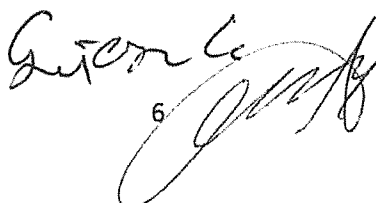

In particolare, in primis, la Società valuterà il conseguimento dei propri obiettivi di economicità gestionale summenzionati attraverso le adesioni alla mobilità non opposta e il trasferimento dei lavoratori che ne faranno richiesta in altre sale della società e che dovranno pervenire entro il 18 dicembre 2016.



Nel caso le mobilità non opposte e le richieste di trasferimenti quest'ultime accolte compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive, non siano sufficienti al raggiungimento degli obiettivi aziendali, decorso il termine del 18 dicembre 2016 la società procederà nel proporre ai lavoratori full time e part time modifiche temporanee del proprio parametro orario, compatibilmente con le esigenze organizzative e tenuto conto delle richieste del lavoratore.

La riduzione oraria avrà una durata di 36 mesi con decorrenza 1 febbraio 2017.

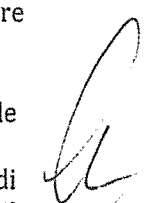
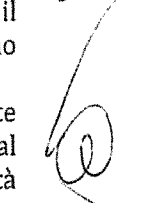
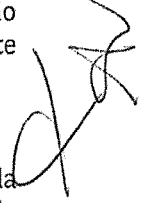
L'azienda comunicherà ai lavoratori le proposte di nuove modalità orarie di svolgimento della prestazione, fermo restando che la sottoscrizione per adesione della comunicazione aziendale nel rispetto delle predette modalità dovrà pervenire da parte di ciascun lavoratore entro il 31 dicembre 2016.

Dichiarazione dell'azienda

Al ricorrere di esigenze di maggiore produttività, permanenti o temporanee, l'azienda privilegerà il ricorso alle prestazioni dei lavoratori già in servizio, dando priorità a criteri di volontarietà e, in subordine, alle valutazioni in relazione ai profili professionali esistenti ed alle attività da svolgere in concreto, e comunque previo confronto con le OO.SS.

Le Parti, con la firma del presente accordo, intendono sostituire ogni altra intesa.

Il presente accordo, da intendersi unitario e le cui previsioni costituiscono tutte elementi essenziali ed inscindibili, salvo ove diversamente indicato decorrerà a tutti gli effetti dal 1° gennaio 2017.

Letto, approvato e sottoscritto

OO.SS.

Luca De Zoli (Filcams - Cgil)

Emilio Fagnoli (Uilucs)

Alfredo Magnifico (Fisascat Cisl)

George

Vanessa

Antonio

Roberto

Sergio

Al

Dez

Operbingo Italia spa

E. Alviggi

M. Presperi

R. Olivieri

Maura

Roberto