



CONFCOMMERCIO

IMPRESE PER L'ITALIA

MILANO · MONZA E BRIANZA

IPOTESI DI ACCORDO

**Contratto Integrativo Aziendale Nazionale di II° Livello
per i dipendenti della Holding dei Giochi S. P. A.**

Addì 19 luglio 2011, in Milano, presso la sede della Unione Confcommercio Imprese per l'Italia Milano Lodi Monza-Brianzasi sono incontrati i seguenti signori:

Per la società Holding dei Giochi Spa	Maurizio Santini
Per l'Unione Confcommercio Imprese per l'Italia Milano Monza-Brianza	Emanuela Cambrini
Per Filcams-Cgil Per Filcams-Milano	Daniilo Lelli Mirko Grandi
Per Fisascat-Cisl Nazionale	Daniela Rondinelli
Per Uiltucs-Uil Nazionale Per Uiltucs-Uil Brescia	Antonio Vargiu Roberto Maestrelli
Il Coordinamento RSA	

ed hanno stipulato il presente Accordo Aziendale Nazionale di II° Livello

Premessa

Con il presente accordo integrativo, si procede al rinnovo di quanto stabilito dal vigente CIA sottoscritto nei mesi di giugno e luglio 2007.

Nel corso del periodo di vigenza si è continuato a ricercare il più corretto approccio al confronto sindacale.

Il presente nuovo accordo integrativo va visto come una conferma delle corrette relazioni sindacali tra l'Azienda e Filcams, Fisascat e Uiltucs che hanno permesso in questi anni di contrattare norme innovative e di affrontare congiuntamente le problematiche relative sia alle condizioni di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici che alla competitività dell'azienda.

Le Parti, hanno concordato, dopo un lungo confronto, sulla opportunità di un aggiornamento del contratto integrativo sia nelle parti normative che in quelle economiche.

Tutto ciò premesso, le parti hanno stipulato il presente Contratto Integrativo Aziendale Nazionale, da valere quale accordo di II° Livello, che così come di seguito formulato, rappresenterà il modello contrattuale a cui le parti faranno riferimento per la sua pratica gestione.

Art. 1 - SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Al fine di consolidare il modello/sistema di "Relazioni Sindacali" praticato in precedenza con Holding dei Giochi ed allo scopo di armonizzare l'attivazione di tale esercizio con quanto dichiarato in premessa e con quanto in materia è previsto dal CCNL e dal CIA, le parti hanno concordato di strutturare un articolato sistema di relazioni sindacali che, senza duplicazioni di competenze, prevede, oltre al livello nazionale, un livello di confronto decentrato.

Ciò al fine di meglio rispondere alla esigenza delle varie strutture aziendali dislocate sul territorio nazionale, individuando le soluzioni più idonee e formulando soluzioni concordate che favoriscano, nel contempo, i diritti, il miglioramento delle condizioni dei lavoratori ed il raggiungimento degli imprescindibili obiettivi produttivi ed economici dell'Azienda.

Coerentemente, tenuto conto della ubicazione territoriale delle unità lavorative, si conviene che:

A) Il livello nazionale che avrà come soggetti sindacali riconosciuti le Federazioni Nazionali di categoria Filcams, Fisascat e Uiltucs, Il Coordinamento Nazionale delle strutture sindacali aziendali (RSA/RSU) con le relative OO.SS. territoriali di Filcams, Fisascat e Uiltucs.

A tale livello compete la contrattazione di II° livello, le materie ad esso attribuite dal CCNL e le informazioni di rilevanza generale per l'Azienda, nonché la gestione delle materie delegate dal presente Accordo.

B) Il livello decentrato che avrà come soggetti riconosciuti le Federazioni Regionali di categoria di filcams, isascat e Uiltucs, congiuntamente alle RSA/RSU e alle OO.SS. dello/degli specifico/i territorio/i di filcams, Fisascat e Uiltucs.

Sono altresì soggetti riconosciuti le Federazioni Provinciali/Comprensoriali di categoria Filcams, Fisascat e Uiltucs ove nella stessa Provincia siano ubicati più di 4 unità lavorative. Allo stato attuale e salve eventuali modificazioni, si fa riferimento alle province di Verona, Brescia, Milano, Torino e Roma.

Tali soggetti opereranno congiuntamente alle RSA presenti nella Provincia/Comprensorio ed in raccordo con le loro rispettive Federazioni Regionali di Filcams, Fisascat e Uiltucs..

A tale livello compete la gestione delle materie delegate dal CCNL e dal presente Accordo.

C) Si potranno altresì tenere confronti a livello territoriale in base a richieste di incontro avanzate dalle strutture territoriali di Filcams, Fisascat e Uiltucs in previsione di nuove aperture di punti vendita e sulle tematiche di cui all'art. 3.

ART. 2 - DIRITTI DI INFORMAZIONE E MATERIE DI CONFRONTO A LIVELLO NAZIONALE

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre successivo alla chiusura dei bilanci, la direzione dell'Azienda, le OO.SS. Nazionali Filcams, Fisascat e Uiltucs, le OO.SS. Regionali/Provinciali/Comprensoriali Filcams, Fisascat e Uiltucs e il Coordinamento Nazionale delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA/RSU) di Filcams, Fisascat e Uiltucs, si incontreranno al fine effettuare un esame congiunto sulle tematiche previste dal CCNL.

Nel corso di tale incontro, o anche al di fuori della scadenza sopra indicata nel caso si presentassero fatti o eventi nuovi e rilevanti, l'Azienda fornirà le seguenti informazioni preventive e consuntive:

- Andamento economico dell'azienda supportato dai dati di bilancio.
- Prospettive di sviluppo, investimenti per nuove presenze, acquisizioni e/o diversificazione sul mercato, investimenti per innovazioni tecnologiche, eventuali mutamenti dell'assetto organizzativo societario.
- Progetti di riorganizzazione, ristrutturazione, terziarizzazione, interventi di cessione, appalti, cogestione di spazi commerciali e tutto quanto comporti modifiche inerenti l'organizzazione del lavoro e che possa incidere sui livelli occupazionali.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'A'. In the center, there are several overlapping signatures, with a small number '2' written between them. On the right, there are more signatures, including one that looks like 'AOS' and another that is more stylized and possibly 'A. P.'.

4.1) Coordinamento Nazionale delle RSA/RSU di Filcams, Fisascat e Uiltucs

Viene confermato il Coordinamento Nazionale delle Rappresentanze Sindacali di Filcams, Fisascat e Uiltucs che sarà composto da n. 15 delegati.

I componenti del Coordinamento Nazionale saranno designati da Filcams, Fisascat e Uiltucs firmatarie del presente accordo e scelti tra i Rappresentanti Sindacali delle varie regioni. I loro nominativi saranno comunicati alla Direzione Aziendale entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente accordo e, in caso di eventuali modifiche, entro trenta giorni dalla nomina. Due componenti del Coordinamento seguiranno le problematiche relative alle pari opportunità.

Per l'espletamento dell'attività sindacale del Coordinamento Nazionale delle Rappresentanze Sindacali Filcams, Fisascat e Uiltucs ivi comprese le attività di cui all'art. 4.2 su richiesta di Filcams, Fisascat e Uiltucs nazionali, verranno utilizzate 1080 ore di permessi nell'arco di durata dell'accordo nazionale pari a 360 ore annue. Su richiesta delle OO.SS. nazionali, potranno essere utilizzate anticipatamente le ore di competenza dell'anno successivo. Durante l'ultimo anno di vigenza del CIA nel caso fosse stato esaurito l'intero ammontare, i componenti del coordinamento potranno utilizzare ulteriori 120 ore.

Ai componenti del Coordinamento Nazionale, in occasione dell'informativa annuale di cui all'art. 2, l'azienda rimborserà le spese di viaggio (treno e mezzi pubblici) a fronte della presentazione della relativa documentazione.

4.2) Gruppo per le Pari Opportunità

Le parti in attuazione del Dlgs 198/06 convengono di istituire il gruppo di lavoro per le pari opportunità che sarà composto da quattro rappresentanti di cui, uno designato dalla Holding dei Giochi e tre rispettivamente da Filcams, Fisascat e Uiltucs nazionali, i cui nominativi saranno comunicati entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente contratto.

Il "Gruppo di Lavoro" potrà, in particolare, occuparsi di:

- Studiare la legislazione vigente e le esperienze in materia sia a livello Nazionale che Comunitario.
- Formulare specifici progetti di azioni positive utilizzando gli strumenti previsti dalla D.Lgs 198/06.
- Seguire l'iter dei progetti sia nella fase di ammissione ai finanziamenti previsti dalla legge sopra richiamata sia nell'attuazione degli stessi.

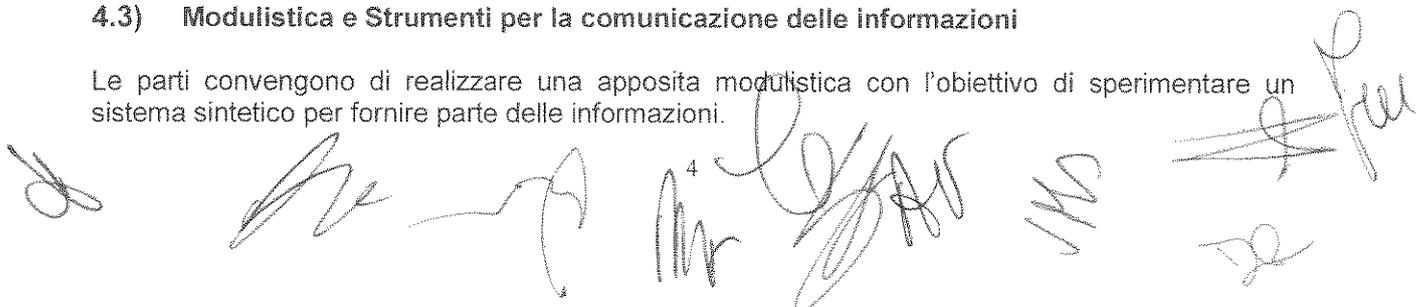
Il "Gruppo di Lavoro", annualmente, in occasione dell'incontro di cui all'articolo 1, riferirà alle parti stipulanti sull'attività svolta.

Per l'espletamento del ruolo e dei compiti assegnati al "Gruppo di Lavoro" vengono utilizzati i permessi previsti per il coordinamento nazionale ed al termine del primo anno di lavoro del gruppo si definiranno eventuali ore ad hoc.

Ai fini della titolarità di richiesta delle ore di cui sopra questa è di spettanza delle OO.SS. Nazionali. Ai componenti del Gruppo per le pari opportunità l'azienda rimborserà le spese di viaggio (treno e mezzi pubblici) a fronte della presentazione della relativa documentazione.

4.3) Modulistica e Strumenti per la comunicazione delle informazioni

Le parti convengono di realizzare una apposita modulistica con l'obiettivo di sperimentare un sistema sintetico per fornire parte delle informazioni.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a small signature, a larger signature, a signature with a long horizontal stroke, a signature with a small '4' above it, a signature with 'SMS' written below it, and a signature with 'se' written below it. On the far right, there is a large, stylized signature that appears to be 'Pau'.

Resta inteso che qualora tra le parti fossero definiti ulteriori diritti informativi strutturali si valuterà la possibilità e/o l'opportunità di ampliare ulteriormente la modulistica di cui sopra.

L'Azienda favorirà la comunicazione delle informazioni dovute e su richiesta autorizzerà l'utilizzo di fax aziendali. In virtù delle nuove tecnologie informatiche di recente implementazione da parte dell'azienda, le parti si impegnano ad individuare entro la vigenza del presente CIA nuove modalità per lo scambio di informazioni (bacheca elettronica).

4.4) Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza

Con riferimento all'accordo sindacale sottoscritto in data 30 luglio 2009 le parti riconfermano l'impegno assunto al fine di procedere alla individuazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza secondo le numeriche ivi richiamate.

Entro febbraio 2012 le parti definiranno le modalità di rimborso delle spese relative alle attività degli RLS.

ART. 5 - FORMAZIONE

Le Parti riconoscono e confermano l'importanza della formazione e dell'aggiornamento professionale dei lavoratori quale investimento sia per l'azienda che per i lavoratori stessi.

Anche in un ottica di sviluppo delle attività organizzative/commerciali, l'azienda conferma la propria disponibilità a valorizzare la crescita professionale dei lavoratori individuando percorsi formativi orientati al consolidamento del ruolo professionale del responsabile del punto vendita nonché analizzando la fattibilità di iniziative formative rivolte agli addetti alla vendita in considerazione della specifica attività dagli stessi svolta. Per tali obiettivi l'azienda si impegna sin d'ora, su richiesta del Coordinamento Nazionale, a verificare la fattibilità di proposte formative da sottoporre alle istanze nazionali ed europee competenti alla erogazione e all'utilizzo dei fondi per la formazione.

ART. 6 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Tenuto conto della possibile diversa offerta commerciale nei vari punti vendita derivante dalla loro diversa struttura dimensionale ed ubicazionale, che potranno produrre una organizzazione del lavoro non omogenea a livello nazionale, le parti, al fine di favorire la gestione dei confronti a livello decentrato di cui al precedente articolo 3, hanno convenuto che tali confronti siano coerenti con gli indirizzi e con gli obiettivi come di seguito definiti.

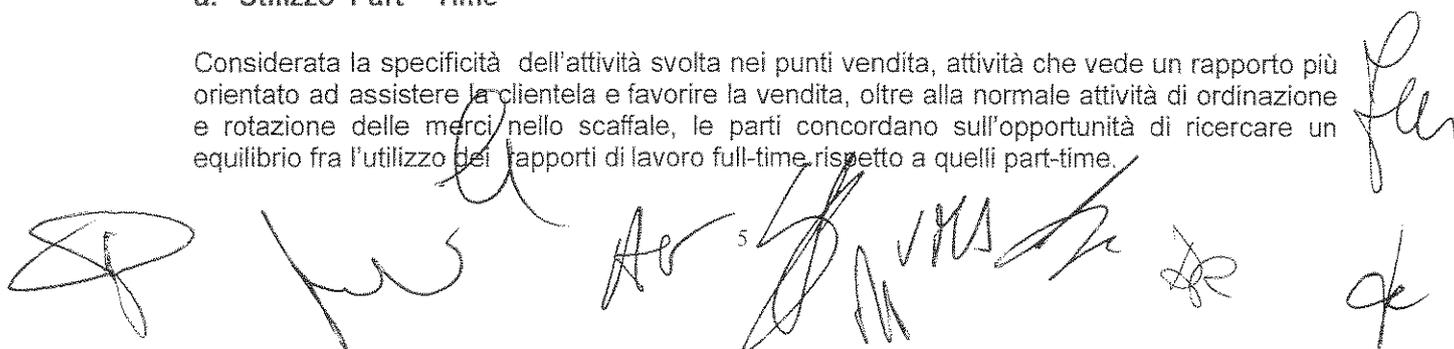
6.1) Orario di Lavoro

L'orario di lavoro per il personale full - time addetto ai punti vendita sarà di 40 (Quaranta) ore settimanali su sei giorni settimanali dal lunedì al sabato e 104 (Centoquattro) ore annuali di permessi individuali. Diversi regimi di orario settimanale potranno essere concordati ed applicati previo confronto con le RSA/RSU e/o le strutture territoriali di Filcams, Fisascat e Uiltucs. In assenza di accordo le parti si impegnano ad incontrarsi a livello nazionale per ricercare congiuntamente le soluzioni più idonee.

6.2) Mercato del Lavoro - Utilizzo Part-Time - Contratti a Termine - Interinali

a. Utilizzo Part - Time

Considerata la specificità dell'attività svolta nei punti vendita, attività che vede un rapporto più orientato ad assistere la clientela e favorire la vendita, oltre alla normale attività di ordinazione e rotazione delle merci nello scaffale, le parti concordano sull'opportunità di ricercare un equilibrio fra l'utilizzo dei rapporti di lavoro full-time rispetto a quelli part-time.



Le parti concordano di privilegiare, in caso di aumento degli organici o di sostituzione di personale per turn-over, ove possibile e coerentemente agli aspetti professionali, la trasformazione del rapporto di lavoro da Part-Time a Full-Time.

Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dal CCNL, al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al figlio/i, l'azienda accoglierà nell'ambito del 10% della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da full time a part time. Nel caso in cui il numero degli addetti presso il PDV risultasse inferiore a 10 detta facoltà viene riconosciuta almeno ad una unità.

Le parti concordano che tale riduzione oraria temporanea possa rappresentare giustificata motivazione per l'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato sostitutivo part.time.

b. Utilizzo dei Contratti a Tempo Determinato

Con riferimento alle ragioni di carattere produttivo ed organizzativo legate alla maggiore intensità di lavoro del periodo natalizio, le parti concordano nel ricorrere a contratti di assunzione a tempo determinato, superando i limiti previsti dal CCNL.

Le parti, inoltre, concordano che in caso di avvio di nuove attività e, in particolare, di aperture di nuovi punti vendita, potranno essere stipulati contratti a tempo determinato per un periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale che, a fronte di esame congiunto con le strutture sindacali citate all'art. 1 lettere b) e c), potrà raggiungere i 18 mesi.

Nei caso di assunzioni di lavoratori a tempo indeterminato verrà data la precedenza a lavoratori precedentemente assunti a tempo determinato con identica mansione.

c. Utilizzo dei lavoratori somministrati a tempo determinato

Nell'ambito dell'organizzazione del personale stagionale ed al ricorso di lavoratori somministrati per il periodo natalizio, le parti concordano nel rispettare i limiti previsti dal CCNL e comunque nel non superare le 150 (centocinquanta) unità nel suddetto periodo di alta intensità di lavoratori stagionali e con contratto a termine.

d. Organici

Al fine di addivenire ad un corretto ed equilibrato dimensionamento dell'organico dei punti vendita, in alcuni di questi, rispetto ai loro parametri di fatturato, di metri quadri e di regimi di orario, le parti convergono sulla opportunità di favorire, in materia di organici funzionali i seguenti orientamenti:

rimodulazione dell'orario di lavoro settimanale in applicazione delle norme previste dal CCNL in materia di flessibilità dell'orario di lavoro, tenendo presenti le specifiche esigenze di filiale in materia di distribuzione e concentrazione delle vendite.;

spostamenti presso altri punti vendita all'interno dello stesso Comune o Interland.

e. Maggiorazioni per le domeniche e per le festività del periodo natalizio

In virtù della specificità del periodo natalizio per la Società, in considerazione dell'elevata importanza di un'ottima riuscita commerciale in tale periodo che arriva a pesare in modo determinante sul risultato globale stante l'enorme afflusso di clientela concentrata in tali giornate ed in modo particolare in quelle domenicali e festive, le Parti convergono che per 6 giornate le prestazioni rese nelle domeniche e festività cadenti nel periodo che decorre dal 15 novembre al 01 gennaio dell'anno successivo saranno remunerate con le maggiorazioni di cui al CCNL elevate al 60%.

Tale maggiorazione non verrà riconosciuta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato con la specifica motivazione/causale natalizia.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or short names, and are arranged horizontally across the width of the page.

ART. 8- PREMIO DI RISULTATO

Le parti in coerenza con il modello/sistema di relazioni sindacali, così come definito dal presente "Contratto", hanno inteso mantenere per l'anno 2011/2012 il meccanismo di salario variabile collegato a positivi risultati economici e gestionali della Holding dei Giochi così come convenuto negli accordi sindacali del giugno e luglio 2007.

I parametri di riferimento confermati per l'anno 2011/2012 sono:

A livello Azienda (*Premio Base*)

- Il budget obiettivo di fatturato dell'esercizio relativo al 2011/12

A livello di punto vendita (*Premio Aggiuntivo da intendersi disgiunto da quello base*)

- Il budget obiettivo di fatturato dell'esercizio 2011/12, così come sarà indicato dall'azienda
- Contenimento delle differenze inventariali così come di seguito definite :
 - Furti (non rilevati e non denunciati)
 - Furti (rilevati e denunciati alla sede ma non scaricati contabilmente)
 - Mancati carichi di bolle di entrata (quantità-articolo-collo etc)
 - Errati carichi di bolle in entrata (quantità-articolo-collo etc)
 - Eventuali errori di scarico da POS (uscite digitate "a reparto" e quindi indifferenziate anziché ad articolo)
 - Problemi di cut/off – bolle registrate in ritardo o rettifiche su magazzini contabili già chiusi
 - Errori di rilevazione fisica in fase di conta
 - Dimenticanze di aree o scaffali da inventariare

Le differenze di inventario non considerano i rotti né i prodotti che vengono ceduti in beneficenza.

Il parametro di riferimento "differenze inventariali" è costituito dalla somma di tutte le voci suddette.

8.1 Modalità di calcolo – Criteri di Ripartizione - Tempi di erogazione

Premio Base

Entro il mese di ottobre, verrà comunicato in un apposito incontro il budget obiettivo di fatturato 2011/2012 quale cifra da raggiungere.

Al raggiungimento dell'obiettivo, fissato per l'anno di riferimento, cioè del 100%, verrà corrisposto un premio di risultato pari a: 350 euro lorde.

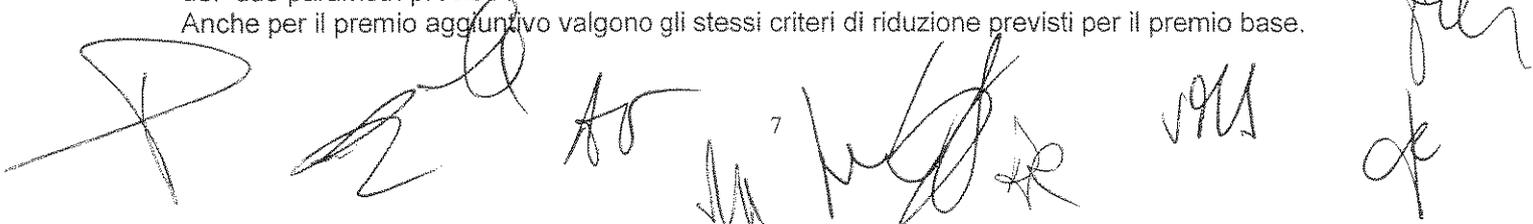
Verrà corrisposto l'intero importo del premio base al raggiungimento del 100%. L'importo suddetto sarà ridotto del 50% nel caso in cui il budget obiettivo di fatturato sia stato raggiunto dal 95% al 97% e sarà erogato l'intero importo del premio base nel caso in cui il budget obiettivo di fatturato sia stato raggiunto dal 97% al 100%. Nel caso di valori percentuali inferiori al 95% non verrà erogato il premio base.

Premio aggiuntivo A

Il valore del Premio Base di cui sopra potrà risultare incrementato, a livello locale, in relazione al conseguimento degli obiettivi/parametri previsti per singolo punto vendita, come definiti dall'art. 8.

Il premio aggiuntivo per l'esercizio relativo al 2011/2012 sarà pari a 105 euro lordi per ciascuno dei due parametri previsti.

Anche per il premio aggiuntivo valgono gli stessi criteri di riduzione previsti per il premio base.



Premio aggiuntivo per l'esercizio 2011/2012

In considerazione della particolare congiuntura economica nonché del possibile impatto sul fatturato dell'implementazione del sistema SAP nel mese di marzo 2011, le parti concordano che verrà erogato, limitatamente all'esercizio 2011/2012, un premio aggiuntivo del valore complessivo di 20.000 euro lordi che sarà distribuito pro-quota e riproporzionato per i lavoratori part-time tra tutti i lavoratori in forza in tutto il periodo 1 luglio 2011- 30 giugno 2012

Criteri di Ripartizione

Fatta salva la condizione del raggiungimento dell'obiettivo di fatturato e fermo restando il valore economico del "Premio" come sopra determinato, la ripartizione dello stesso verrà effettuata tra il personale in funzione della presenza e quindi in relazione alle ore di lavoro lavorabili pari ad un monte ore di 2016 e a quelle effettivamente prestate nell'esercizio relativo all'anno di riferimento.

Saranno considerate ore di lavoro effettivo tutte le ore di lavoro prestate, comprese le ore di straordinario o di lavoro supplementare, le ferie, i permessi retribuiti goduti e le ore effettuate nei giorni festivi e domenicali, gli infortuni sul lavoro e la maternità obbligatoria, anticipata e facoltativa e il congedo matrimoniale, permessi per gravi infermità, lutti e ore di allattamento.

Sono escluse dal lavoro effettivo tutte le ore di assenza legate a qualunque altro tipo di istituto anche se lo stesso risulta contrattualmente coperto da retribuzione (malattia, permessi per studio, congedi per la formazione – escluse le ore di formazione aziendale -, permessi ai sensi della legge 104/92, permessi per la donazione del sangue, permessi elettorali, aspettative e permessi non retribuiti)

Tempi di Erogazione e incidenza

La corresponsione del Premio avverrà nel mese di novembre unitamente al cedolino paga di tale mese, al personale in forza durante tutto l'intero periodo ed al momento dell'erogazione, ovviamente riproporzionato per i part-time.

Le parti concordano che gli importi relativi al premio di risultato in quanto variabili e non predeterminabili non sono utili, anche agli effetti dell'art. 3 L. 29/07/1996 n. 402, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale ivi compreso, ai sensi della L. 29/05/1982 n. 297, il trattamento di fine rapporto. Le suddette erogazioni hanno le caratteristiche che consentono l'erogazione del particolare trattamento contributivo previdenziale previsto dalla normativa di legge vigente.

Nuovo premio di risultato

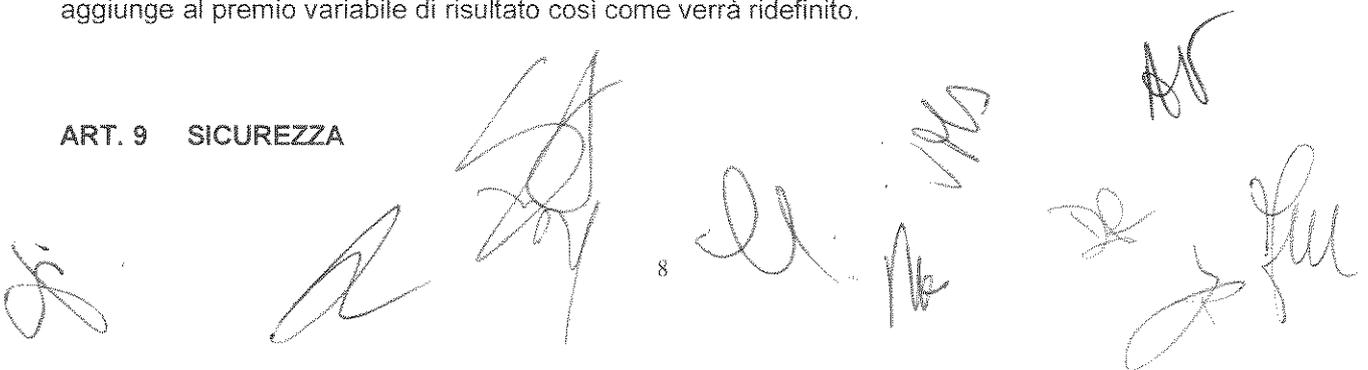
Le parti concordano sulla necessità di superare l'attuale modello di premio di risultato, definendo un nuovo meccanismo di incentivazione più coerente con il nuovo modello di business ed in grado di meglio favorire l'effettivo coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi economici aziendali, con particolare attenzione alla determinazione di parametri di produttività, qualità ed efficienza organizzativa e risultati economici di impresa.

A tale fine le parti si impegnano ad attivare una apposita commissione paritetica, costituita da rappresentanti dell'azienda e del coordinamento Sindacale come definito all'art. 4. 1, che entro marzo 2012 dovrà elaborare tale nuovo modello, che troverà applicazione dall'esercizio relativo all'anno 2012/2013.

In assenza della definizione condivisa del nuovo modello di premio di risultato, le parti convengono che continuerà a trovare applicazione quanto previsto per l'esercizio 2011/2012.

Resta inteso che l'importo previsto alla voce **Premio aggiuntivo per l'esercizio 2011/2012** si aggiunge al premio variabile di risultato così come verrà ridefinito.

ART. 9 SICUREZZA



Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

Considerato che per la sicurezza nello svolgimento della propria attività, anche adottando misure idonee a tutelare la salvaguardia del patrimonio aziendale, l'Azienda ha necessità di installare sistemi di videosorveglianza, cioè sistemi, reti ed apparecchiature che permettono la ripresa e l'eventuale registrazione di immagini, le parti concordano sull'opportunità dell'utilizzo di idonei strumenti di video sorveglianza, condividendo i seguenti principi generali:

- L'attività di vigilanza tramite apparecchiature di controllo dovrà avvenire in conformità delle norme legali e contrattuali vigenti e nel rispetto del principio di tutela e riservatezza dei lavoratori.
- Per il controllo a distanza dei lavoratori rimangono comunque validi i divieti e le garanzie previsti dallo Statuto dei Lavoratori nonché gli obblighi che la Legge al riguardo impone.
- L'utilizzo di detti strumenti avverrà in conformità all'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori ed in particolare le risultanze delle riprese non potranno in alcun modo rappresentare materia di contestazione o sanzione disciplinare.
- L'Azienda si impegna a rispettare il principio di proporzionalità tra mezzi impiegati e scopi perseguiti, convenendo che la raccolta dei dati dovrà avvenire nel rispetto del principio di pertinenza e non eccedenza.

In virtù di quanto sopra le parti concordano di recepire nel presente accordo uno schema standard di verbale di intesa (allegato) da sottoscrivere poi, debitamente compilato, da parte dell'Azienda e delle RSA/RSU e/o Segreterie territoriali Filcams, Fisascat, Uiltucs per l'installazione di impianti necessari al miglioramento della sicurezza dei dipendenti e del luogo di lavoro.

ART. 10 – DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale annulla e sostituisce il precedente contratto integrativo (7 novembre 2006 e 8 giugno 2007) decorre dalla data di sottoscrizione e scadrà il 30 giugno 2014.

Il presente "Contratto", se non disdettato da una delle parti tre mesi prima a mezzo racc. r.r., continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Letto, confermato e sottoscritto

Per Holding dei Giochi Spa

Per l'Unione CTSP - Milano

Per la Filcams Cgil

Per la Fisascat-Cisl

Per Uiltucs-UIL

Per le RSA/RSU

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left side, there are three distinct signatures corresponding to the labels 'Per Holding dei Giochi Spa', 'Per l'Unione CTSP - Milano', and 'Per la Filcams Cgil'. On the right side, there are two columns of signatures. The top column has two signatures, one above the other, corresponding to 'Per la Fisascat-Cisl' and 'Per Uiltucs-UIL'. The bottom column has two signatures, one above the other, corresponding to 'Per le RSA/RSU'. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized hand.