



CASINÒ DI VENEZIA GIOCO S.P.A.

**CONTRATTO AZIENDALE DI LAVORO
DEL PERSONALE DIPENDENTE
DEL SETTORE GIOCO**

Venezia, 10 dicembre 2019

SOMMARIO

Premesse	Pag.	5
Titolo I - VALIDITA' E AMBITO APPLICATIVO	Pag.	7
Art. 1 Norma introduttiva – Durata, decorrenza, ambito applicativo e procedura di rinnovo contrattuale	Pag.	7
Titolo II - RELAZIONI SINDACALI		11
Art. 2 Diritti di informazione, consultazione e contrattazione sindacale	Pag.	11
Art. 3 Assetti contrattuali e relazioni sindacali	Pag.	12
Art. 4 Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro	Pag.	12
Art. 5 Diritto di assemblea nei luoghi di lavoro	Pag.	12
Art. 6 Procedure di raffreddamento dei conflitti aziendali e diritto di sciopero	Pag.	13
Art. 7 Permessi sindacali retribuiti	Pag.	13
Art. 8 Permessi sindacali non retribuiti	Pag.	14
Art. 9 Permessi per motivi sindacali e cariche elettive	Pag.	14
Art. 10 Contributi sindacali	Pag.	14
Art. 11 Albi per comunicati e stampa sindacale	Pag.	15
Art. 12 Locali per le attività sindacali	Pag.	15
Titolo III - COSTITUZIONE E SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO E TRATTAMENTO ECONOMICO	Pag.	16
Art. 13 Assunzione	Pag.	16
Art. 14 Assunzione a tempo indeterminato	Pag.	16
Art. 15 Periodo di prova	Pag.	17
Art. 16 Il rapporto di lavoro a tempo parziale	Pag.	17
Art. 17 Classificazione del personale	Pag.	18
Art. 18 Declaratorie e profili professionali	Pag.	19
Art. 19 Mansioni del lavoratore	Pag.	23
Art. 20 Passaggi di ruolo e modifica livelli di inquadramento	Pag.	24
Art. 21 Corsi di qualificazione e formazione professionale	Pag.	25
Art. 22 Orario di lavoro	Pag.	27
Art. 23 Lavoro straordinario, trasferta di servizio e indennità domenicale	Pag.	29
Art. 24 Festività	Pag.	30
Art. 25 Ferie	Pag.	31
Art. 26 Riposi e pause	Pag.	32
Art. 27 Locali di ristoro e mensa	Pag.	33
Art. 28 Vestiario	Pag.	34
Art. 29 Ambiente e sicurezza	Pag.	34
Art. 30 Elementi della retribuzione	Pag.	34
Art. 31 Minimi tabellari	Pag.	35
Art. 32 Indennità di funzione dei Quadri	Pag.	36
Art. 33 Scatti di anzianità	Pag.	36

Art. 34	Indennità di presenza oraria notturna	Pag.	37
Art. 35	Indennità di cassa	Pag.	38
Art. 36	Indennità per Cassa Amministrativa e Cassa Centrale	Pag.	38
Art. 37	Indennità per il servizio prestato nell'ultimo giorno dell'anno e il primo gennaio	Pag.	38
Art. 38	Indennità per i dipendenti di gioco tradizionale assunti ante 1999	Pag.	38
Art. 39	Tredicesima mensilità	Pag.	39
Art. 40	Quattordicesima mensilità	Pag.	39
Art. 41	Trattamento di fine rapporto	Pag.	39
Art. 42	Disposizioni in materia di previdenza complementare	Pag.	40
Art. 43	Premio di risultato	Pag.	40
Art. 44	Criteria di distribuzione del premio di risultato e requisiti per l'erogazione del premio	Pag.	43
Art. 45	Deposito del CAL ai fini delle agevolazioni fiscali e contributive	Pag.	45
Art. 46	Ripartizione delle Mance	Pag.	45
Art. 47	Assenze, permessi retribuiti, aspettativa e permessi non retribuiti	Pag.	46
Art. 48	Malattia	Pag.	47
Art. 49	Infortunio sul lavoro	Pag.	50
Art. 50	Tutela della maternità – Astensione obbligatoria e trattamento economico	Pag.	51
Art. 51	Congedi parentali	Pag.	52
Art. 52	Dimissioni in costanza di gravidanza	Pag.	53
Art. 53	Riposi giornalieri (ex Permessi per allattamento)	Pag.	53
	RISOLUZIONE DEL RAPPORTO, PROCEDIMENTO E SANZIONI DISCIPLINARI	Pag.	55
Art. 54	Cessazione del rapporto di lavoro	Pag.	55
Art. 55	Recesso	Pag.	55
Art. 56	Dimissioni	Pag.	55
Art. 57	Preavviso	Pag.	56
Art. 58	Doveri del lavoratore e divieti	Pag.	56
Art. 59	Procedimento disciplinare	Pag.	59
Art. 60	Sanzioni disciplinari	Pag.	59
Art. 61	Ente Bilaterale Aziendale	Pag.	62
Art. 62	Commissione Paritetica	Pag.	63
	NORMA TRANSITORIA: ABROGAZIONI E MODIFICHE	Pag.	64
Art. 63	Presenza atto cessazione accordi sindacali previgente CAL	Pag.	64
Art. 64	Norma transitoria del precedente CAL – cessazione degli effetti giuridici	Pag.	64
	NORME FINALI	Pag.	66
Art. 65	Istituzione di una scuola di formazione	Pag.	66
Art. 66	Polizza assicurativa malattia dei dipendenti	Pag.	66
Art. 67	Impegno in tema di lavoro somministrato	Pag.	66

Casinò di Venezia di Venezia Gioco S.p.A.

Contratto Aziendale di Lavoro del personale dipendente del Settore Gioco

Il giorno 10 dicembre 2019 si sono incontrati presso la sede del Comune di Venezia, sito in Ca' Farsetti Venezia

Il **Casinò di Venezia Gioco S.p.A.**, in persona del Presidente e Legale Rappresentante *pro-tempore* della Società, Avv. Maurizio Salvalaio, assistito dal Prof. Avv. Adalberto Perulli

e

Le **OO.SS.**:

- Sic-CGIL rappresentata dal sig. Matteo Matteuzzi e dai sigg. Enrico Baldan e Jacopo Bortolini
- Fisascat-CISL rappresentata dal sig. Enrico Gianolla e dai sigg. Antonio Baldan e Ugo Testini
- SNALC-Cisal rappresentata dal sig. Francesco Francalli e dai sigg. Roger Bars, Alberto Lazzari e Alessio Corrà
- RLC Venezia rappresentata dal sig. Augusto Biolzi e dai sigg. Alessandro Croci e Guido Moratelli
- UGL Terziario rappresentata dal sig. Paolo Lazzerini e dalla sig.ra Marta Di Pol
- Uilcom-UIL rappresentata dal sig. Enrico De Giuli e dal sig. Davide Rossato

Di seguito "Le Parti"

PREMESSO CHE

- a seguito del tavolo negoziale avviato in data 20/02/2017 per la ridefinizione della disciplina contrattual-collettiva prevista dal CAL 01/01/1999 – 31/12/2002, le Parti in data 10 dicembre 2019 hanno concordemente sottoscritto il nuovo Contratto Aziendale di Lavoro volto a disciplinare i rapporti di lavoro del personale dipendente assegnato al Settore Gioco della società Casinò di Venezia Gioco S.p.A.;
- la trattativa, particolarmente lunga e complessa a causa della stratificazione della previgente normativa collettiva e dell'esigenza di ridefinire l'intera disciplina del CAL 01/01/1999 – 31/12/2002 con numerosi istituti di natura economica e normativa, è stata connotata da fasi di tensione tra le Parti, culminate nell'atto unilaterale di recesso da parte della Società di data 25/05/2017;
- la volontà delle Parti di proseguire le trattative sindacali ha prevalso onde addivenire ad una soluzione condivisa in merito alla disciplina dei rapporti di lavoro del personale della società Casinò di Venezia Gioco S.p.A. - Settore Gioco;
- nella fase di acuta conflittualità si è verificato l'instaurarsi di diversi contenziosi proposti dalle Organizzazioni Sindacali e da singoli lavoratori nei confronti della Società;
- con la sottoscrizione del nuovo CAL le Parti intendono superare la previgente disciplina collettiva al fine di rendere il nuovo accordo stabile e scevro da possibili ricadute derivanti dai contenziosi pendenti;
- con la sottoscrizione del presente CAL le Parti altresì condividono la volontà di salvaguardare i livelli occupazionali dell'Azienda per tutta la durata del presente contratto;

A tal fine, le Parti concordano sulla necessità di superare i contenziosi fra le stesse pendenti e relativi a rivendicazioni di istituti del vecchio CAL e di rinunciare reciprocamente alle azioni instaurate e derivanti e/o comunque connesse alla disciplina normativa ed economica prevista dal precedente CAL 01/01/1999 – 31/12/2002, nonché dai successivi accordi integrativi e/o modificativi dello stesso azionate nella seguente causa: Casinò di Venezia Gioco S.p.A./ FISASCAT CISL PROVINCIALE VENEZIA, Federazione Lavoratori Commercio Turismo Servizi + SNALC Sindacato Nazionale Autonomo Lavoratori Case da Gioco + UGL TERZIARIO + RLC Rappresentanza Lavoratori di Casinò + S.L.C. CGIL – Sindacato Lavoratori della Comunicazione - Tribunale di Venezia, Sezione Lavoro R.G. 2561/2017, fase sommaria ex art. 28 St. Lav..

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

Titolo I

VALIDITA' E AMBITO APPLICATIVO

Art. 1 - Norma introduttiva – Durata, decorrenza, ambito applicativo e procedura di rinnovo contrattuale

1. Il presente accordo costituisce il Contratto Aziendale di Lavoro (d'ora in poi CAL) della Casinò di Venezia Gioco S.p.A. in sostituzione del precedente CAL entrato in vigore dal 01/01/1999 come successivamente modificato e integrato, di conseguenza, le Parti si danno atto che cessano gli effetti del Regolamento aziendale unilaterale adottato dalla Società in data primo luglio 2017.

2. Il presente CAL, entra in vigore dal giorno della sua sottoscrizione e ha durata fino al 31 dicembre 2021.

In deroga a detta previsione:

- la disciplina dall'art. 22 comma 2, relativamente all'accantonamento a banca ore di un'ora settimanale per l'effettuazione della formazione obbligatoria organizzata dall'Azienda, decorre retroattivamente dal primo luglio 2019;

- la disciplina prevista dagli articoli 42 e 43 (Premio di Risultato e criteri di distribuzione) relativa all'erogazione del Premio di Risultato decorre retroattivamente dal primo luglio 2019;

- la disciplina prevista dall'art. 34 "Indennità di presenza oraria notturna" decorre retroattivamente, esclusivamente sotto il profilo economico, dal primo gennaio 2019;

- la disciplina prevista dall'art. 31, comma 1 in tema di prima *tranches* di incremento dei minimi tabellari decorre dal primo luglio 2019;

- la disciplina prevista dall'art. 38 "Indennità per i dipendenti di gioco tradizionale assunti ante 1999" decorre dal primo luglio 2019.

A decorre dalla stipula del presente contratto il rapporto di lavoro è disciplinato, sia sotto il profilo normativo che economico, dalle previsioni del presente CAL.

3. Alla scadenza naturale, il presente CAL si intende tacitamente rinnovato per un triennio, qualora una delle parti non ne dia formale disdetta in forma scritta almeno tre mesi prima della prevista scadenza. Dopo la scadenza del 31/12/2021, le Parti hanno comunque la facoltà di recedere dal presente contratto in ogni momento, seppur nel rispetto del termine di preavviso di tre mesi.

4. In caso di disdetta e/o recesso dal presente CAL le norme ivi contenute produrranno effetti per un periodo di 9 (nove) mesi successivi alla scadenza. Decorso detto termine le norme del presente CAL cesseranno di produrre efficacia e i rapporti di lavoro saranno

soggetti alle norme di legge pro tempore applicabili.

5. In caso di difficoltà interpretative, le Parti firmatarie del presente CAL concordano di istituire sedi di confronto paritetiche per l'interpretazione autentica della normativa come previsto dal successivo art. 62.

6. Per tutte le materie, norme e regole non contenute nel presente CAL, si fa rinvio alla normativa di legge applicabile ai rapporti di lavoro subordinato.

7. Le parti si danno atto che il presente CAL disciplina esclusivamente i rapporti di lavoro dei dipendenti della Casinò di Venezia Gioco S.p.A. assegnati al Settore Gioco con espressa esclusione del personale dipendente assegnato al Settore Ristorazione e al Gioco a Distanza, ivi compresi i dipendenti della ex Società Casinò di Venezia Meeting & Dining Services S.r.l. trasferiti presso la Casinò di Venezia Gioco S.p.A. in esito alla fusione per incorporazione i cui effetti giuridici hanno avuto effetto dal 16 novembre 2019. Pertanto, all'interno della Casinò di Venezia Gioco S.p.A. vengono applicati due distinti contratti collettivi di lavoro: il presente CAL per i dipendenti del Settore Gioco e il CCNL Pubblici Esercizi e Turismo applicato ai lavoratori assegnati al "Settore Ristorazione" e al Gioco a Distanza.

8. In ipotesi in cui i giudizi di appello tuttora pendenti - Gridelli + altri recante RG n°12/2019 e 20/2019, Acerboni + altri recante RG n° 15/2019 e 19/2019 e Ameglio + altri recante RG n°13/2019 e 17/2019 - si concludano con sentenze che determinino a carico della Società un costo Azienda di importo uguale o inferiore rispetto al costo di cui alle sentenze c.d. Menegazzo nn° 304-305-306/2018 rese da Tribunale di Venezia quantificato nell'importo di € 1.100.000 annui, l'Azienda si obbliga a riconoscere ai lavoratori in forza alla data del primo luglio 2017 a titolo di emolumento *ad personam* non riassorbibile, una somma lorda annua, determinata e da erogarsi, anche in relazione all'ambito degli aventi diritto a tale somma, sulla base di quanto previsto in relazione "all'emolumento di cui alla lettera E della Norma Transitoria del CAL 1999-2002" oppure "dell'indennità cd. forbice di cui all'accordo del 20.6.2003 lett. b) e c)" in vigore fino al 30/06/2017 (di cui alle sentenze cosiddette Menegazzo, nn. 304, 305 e 306 del 2018), depurati degli oneri previdenziali, assistenziali a carico dell'Azienda e del T.F.R..

9. Il riconoscimento della somma di cui al comma 8 avverrà esclusivamente sulla base della stipulazione di un accordo individuale di conciliazione ex artt. 410 e 411 o 412 c.p.c. con i lavoratori, in forza al primo luglio 2017, che rinuncino ad ogni controversia relativa al recesso dal CAL 01/01/1999-30/06/2017, tra cui gli eventuali diritti discendenti dalle sentenze d'appello di cui al precedente punto 8, nonché ad ogni ulteriore vertenza futura relativa al recesso dal CAL 01/01/1999-30/06/2017 tra cui la presentazione dell'eventuale ricorso in

Cassazione avverso le sentenze della Corte d'Appello di Venezia in cui risultassero soccombenti (se rientranti tra i ricorrenti) e ad eventuali future cause derivanti dal recesso del CAL applicato nel periodo 01/01/1999 - 30/06/2017.

10. L'emolumento annuo lordo, così determinato, verrà erogato a decorre dalla data di sottoscrizione della transazione individuale e verrà riconosciuto, con effetto retroattivo dal 1° luglio 2017, salva l'eventuale compensazione con le somme già percepite in forza delle sentenze Menegazzo, nn. 304, 305 e 306 del 2018 o sulla base delle transazioni individuali stipulate tra i lavoratori e l'Azienda discendenti dall'estensione dei contenuti delle predette sentenze ai soggetti non ricorrenti.

11. Il termine inderogabile per manifestare all'Azienda la volontà di aderire ai predetti accordi individuali viene stabilito nei 30 giorni successivi alla pubblicazione del dispositivo delle sentenze riguardanti i giudizi pendenti avanti la Corte d'Appello di Venezia recanti RG n°12/2019 e 20/2019, Acerboni + altri RG n° 15/2019 e 19/2019 e Ameglio + altri RG n°13/2019 e 17/2019. Successivamente l'Azienda provvederà a sottoscrivere il precitato accordo individuale di conciliazione ex artt. 410 e 411 o 412 c.p.c. con i lavoratori che hanno manifestato detta volontà.

12. Decorso il termine dei 30 giorni, che verrà comunicato alle OO.SS., le previsioni dei precedenti commi 8-9-10-11 del presente articolo cessano di avere effetto tra le Parti.

13. Le previsioni dei precedenti commi sono strettamente legate alla seguente clausola di salvaguardia:

Le parti confermano la necessità di garantire, per tutta la durata del presente contratto, l'equilibrio economico e finanziario della Società in relazione all'eventuale soccombenza aziendale nelle cause intentate o che potrebbero essere intentate dai lavoratori relativamente al recesso dal CAL 01/01/1999 – 30/06/2017, successivamente alla data dell'entrata in vigore del Regolamento Aziendale, disciplinante i rapporti di lavoro, applicato dalla Casinò di Venezia Gioco S.p.A..

Nell'ottica di tale previsione le Parti prevedono, fin da ora, che gli eventuali maggiori costi a carico della Società rispetto al costo di cui alle sentenze c.d. Menegazzo nn° 304-305-306/2018 rese da Tribunale di Venezia quantificato nell'importo di € 1.100.000,00 annui, che dovessero determinarsi, produrranno, conseguentemente, una proporzionale riduzione nella quantificazione degli importi complessivi del Premio di Risultato previsto all'art. 43, comma 5, del CAL.

Tale riduzione avverrà solamente per la parte eccedente a quanto stabilito dalla c.d. sentenza Menegazzo.

14. La Società si obbliga a convocare le OO.SS. entro il 15 febbraio di ogni anno per valutare

la possibilità di ridurre il predetto intervento sul Premio di Risultato in questa ipotesi il saldo del PDR dell'anno precedente viene erogato con la mensilità del mese di marzo.

15. Il contenuto dei precedenti commi 13 e 14 è connesso anche alla volontà delle parti di:

- a. salvaguardare i livelli occupazionali dell'azienda per tutta la durata del presente contratto;
- b. di salvaguardare il mantenimento delle attività nelle due sedi della Casa da Gioco di Ca' Vendramin Calergi e Ca' Noghera.

Titolo II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 2 – Diritti di informazione, consultazione e contrattazione sindacale

1. L'Azienda ritiene che il sistema di relazioni industriali si articoli attraverso incontri periodici a livello aziendale, al fine di garantire l'informazione e la consultazione delle Rappresentanze dei Lavoratori allo scopo di avviare confronti su argomenti di rilevanza ed interesse reciproco.

2. Le Parti concordano che l'impianto di relazioni sindacali è finalizzato a privilegiare lo scambio di informazioni preventive, contestuali, successive al confronto costruttivo ed alla ricerca di soluzioni volte ad anticipare e a risolvere i problemi.

3. L'Azienda svolgerà tempestivamente le procedure di informazione sindacale in relazione alla gestione degli effetti sociali connessi a:

- azienda e mercato (andamento degli incassi);
- progetti e investimenti;
- volumi produttivi e occupazionali (andamento del sistema del Premio di risultato);
- percorsi formativi e sviluppo di nuove e/o specifiche professionalità;
- servizio alla clientela, iniziative promozionali e di marketing.

4. Per la gestione degli effetti sociali connessi a temi diversi da quelli di cui al comma precedente del presente articolo, l'Azienda, svolgerà le procedure di informazione e consultazione sindacale, in relazione ad argomenti, quali, a titolo esemplificativo:

- turnistica del personale (modulazione dell'orario di lavoro);
- sicurezza sul lavoro;
- ambiente di lavoro e tutela della salute;
- orari di apertura delle sedi;
- programmi di investimento.

La procedura di informazione e consultazione deve essere conclusa entro 15 giorni dal primo incontro. Detto tavolo di consultazione è composto, preferibilmente, da un unico rappresentante per ogni sigla sindacale firmataria del contratto.

5. Per quanto riguarda le seguenti materie si procederà alla contrattazione:

- definizione dei contenuti del protocollo tecnico di valutazione per l'erogazione del PdR di cui agli artt. 43 e seguenti;
- indennità;
- nuove professionalità e relativi inquadramenti;
- evoluzioni contrattuali e integrazioni fonti;

- flessibilità e training specifico;
- livelli d'inquadramento;
- definizione delle giornate di festività da non riconoscersi in conto ferie di cui all'art. 24.

Esclusivamente per quest'ultima fattispecie, l'Azienda avvierà una fase negoziale che avrà una durata massima di 30 giorni con l'obbligo di almeno 3 tavoli sindacali. Decorso il termine di 30 giorni dall'avvio della fase negoziale l'Azienda ha la piena libertà di definire le giornate in conto ferie di cui all'art. 24 del presente CAL.

6. In preparazione degli incontri di cui al presente articolo, l'Azienda avrà cura di fornire alle Rappresentanze dei Lavoratori i documenti inerenti agli specifici argomenti posti all'ordine del giorno.

Art. 3 – Assetti contrattuali e relazioni sindacali

1. Le Parti ritengono che un dialogo costruttivo nell'ambito di relazioni sindacali collaborative sia funzionale a creare un clima positivo di consenso, a capire le esigenze reciproche e a creare le premesse per scelte consapevoli e condivise.

2. Il sistema contrattuale di cui al presente titolo intende dare attuazione ai principi ispiratori dei protocolli interconfederali le cui disposizioni, anche se non riprodotte, si intendono qui integralmente richiamate. In modo particolare le Parti, come convenuto con l'Accordo Interconfederale del 31/05/2013, ribadiscono che è comune obiettivo favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello, nonché promuovere il dialogo fra la Casinò di Venezia Gioco S.p.A. e le Rappresentanze Sindacali dei lavoratori.

3. La procedura di contrattazione aziendale coinvolge le RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie) costituite in conformità della normativa di legge vigente, se elette, ovvero le RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali), in particolare, nei termini ed alle condizioni di cui al Testo Unico sulla Rappresentanza di data 10/01/2014.

Art. 4 – Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro

1. Per le RSU e /o le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) si fa rinvio al testo unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL, UIL il 10/01/2014, ovvero RSA in base alla L. 300/1970.

2. Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza viene riconosciuto un monte ore annuo di permessi retribuiti pari ad un massimo di 40 ore.

Art. 5 – Diritto di assemblea nei luoghi di lavoro

1. I dipendenti hanno diritto di riunirsi durante l'orario di lavoro in assemblee sindacali nei

limiti di 10 (dieci) ore annue retribuite.

2. In ipotesi di costituzione delle RSU e di coesistenza delle stesse con le RSA, le ore di assemblea di cui al primo comma del presente art. 5, verranno ripartite nella seguente quota: 7 ore per le assemblee indette dalle RSU e 3 ore per quelle indette dalle RSA.

3. L'Azienda dovrà identificare locali idonei per lo svolgimento delle assemblee e metterli a tal fine a disposizione dei lavoratori e delle rappresentanze sindacali.

4. Della convocazione della riunione deve essere data all'Azienda apposita comunicazione contenente l'ordine del giorno, con preavviso di almeno 48 ore. In caso di accadimenti gravi/urgenti che determinano la necessità di una convocazione urgente, l'assemblea può essere indetta senza preavviso.

5. Le riunioni, che possono coinvolgere la generalità dei dipendenti o gruppi omogenei di essi, sono indette dalle rappresentanze sindacali presenti all'interno dell'Azienda o dalle segreterie delle OO.SS. firmatarie del presente CAL con ordine del giorno vertente su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni comunicate all'Azienda.

6. Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione entro i predetti termini, dirigenti esterni dei sindacati firmatari del presente CAL.

7. Nei servizi articolati su turni le assemblee del personale si terranno di norma a inizio o a fine turno, tenendo conto delle esigenze aziendali. L'Assemblea in orario di lavoro dovrà essere indetta preferibilmente in giornate non prefestive né festive.

Art. 6 – Procedure di raffreddamento dei conflitti aziendali e diritto di sciopero

1. In ogni caso di proclamazione di uno sciopero da parte delle organizzazioni sindacali e in caso di prosecuzione dello stesso, si deve dar corso alla seguente procedura di raffreddamento:

- l'indizione/prosecuzione dello sciopero deve essere comunicata all'Azienda almeno 48 ore prima dell'inizio dello stesso; in tale comunicazione devono essere indicate le motivazioni, data e ora di inizio, durata dell'astensione, reparti interessati;
- entro 24 ore dalla comunicazione dello sciopero l'Azienda è tenuta a convocare le organizzazioni sindacali che hanno proclamato lo sciopero per effettuare il tentativo di risoluzione del conflitto.

Art. 7 – Permessi sindacali retribuiti

1. I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 L. 300/1970 e/o della RSU hanno diritto a permessi retribuiti ai sensi e per gli effetti degli artt. 23 e 30 della

medesima legge e in ogni caso nel limite massimo di 300 ore annue per ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante il presente CAL.

2. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta all'Azienda 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali, con indicazione dei motivi e della durata del permesso richiesto.

3. Detti permessi verranno riconosciuti compatibilmente con le esigenze tecnico-aziendali.

Art. 8 – Permessi sindacali non retribuiti

1. In conformità di quanto disposto dall'art. 24 L. 300/1970, i dirigenti sindacali delle RSA o RSU, oltre ai permessi retribuiti di cui al precedente articolo, hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno ed entro il limite massimo di 10 giorni all'anno per ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante il presente CAL.

2. I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta all'Azienda tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 9 – Permessi per motivi sindacali e cariche elettive

1. I dipendenti che risultino, su dichiarazione della Organizzazione Sindacale di appartenenza, delegati ai Consigli, Organi o Comitati Direttivi nazionali o territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente Contratto, nella misura di due per ogni Organizzazione Sindacale stipulante, hanno diritto ad un permesso retribuito di durata pari a quella del congresso o del convegno, oltre al tempo ragionevolmente necessario per raggiungere e tornare dalla località ove il congresso si svolge.

2. La richiesta del permesso deve essere espressamente inoltrata per iscritto dalle summenzionate Organizzazioni sindacali almeno tre giorni prima.

3. In occasione di trattative sindacali aziendali, l'Azienda concede permessi retribuiti limitati alla durata delle trattative stesse a due rappresentanti per ogni Organizzazione Sindacale.

4. I lavoratori che siano chiamati a funzioni pubbliche elettive ovvero a cariche sindacali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato nei limiti ed alle condizioni di cui all'art. 31 L. 300/1970, la cui disciplina deve intendersi integralmente richiamata.

Art. 10 – Contributi sindacali

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega a favore della propria organizzazione

sindacale, purché firmataria del presente Contratto, per la riscossione di una quota mensile della retribuzione per il pagamento dei contributi sindacali nella misura massima dell'1% sulla retribuzione imponibile mensile fino ad un massimo di 20,00 euro al mese.

2. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio; la revoca della delega deve essere inoltrata in forma scritta all'Azienda e alla organizzazione Sindacale interessata ed ha efficacia dal mese successivo alla sua presentazione.

3. Le trattenute mensili vengono operate dall'Azienda sulle retribuzioni dei dipendenti e sono versate entro il giorno 10 del mese successivo alle stesse, secondo le modalità comunicate dalle Organizzazioni sindacali con accompagnamento di distinta nominativa.

4. L'Azienda è tenuta, nei confronti dei terzi, alla segretezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle Organizzazioni Sindacali.

Art. 11 – Albi per comunicati e stampa sindacale

1. L'Azienda mette a disposizione delle RSA aziendali, dei sindacati territoriali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente Contratto e della RSU, in luoghi accessibili a tutti, albi per l'affissione dei comunicati e delle pubblicazioni, relative a materia d'interesse sindacale e del lavoro.

Art. 12 – Locali per le attività sindacali

1. Ai sensi dell'art. 27 della legge 300/1970, l'Azienda fornirà idonei locali alle RSU/RSA per lo svolgimento delle attività sindacali. Inoltre, nei limiti della propria disponibilità, l'Azienda metterà a disposizione locali per lo svolgimento delle attività del Circolo Ricreativo Assistenza Lavoratori e delle diverse Comunioni dei Proventi Aleatori.

Titolo III
COSTITUZIONE E SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO
E TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 13 – Assunzione

1. L'assunzione del personale avviene in conformità della normativa vigente in materia e nel rispetto del presente CAL e deve risultare da atto scritto, ove vengono specificati:

- la data di decorrenza del rapporto di lavoro;
- la tipologia contrattuale impiegata;
- la categoria, il livello di inquadramento e la qualifica;
- le mansioni;
- il trattamento retributivo;
- la durata del periodo di prova, ove previsto;
- la durata del rapporto di lavoro.

2. Ai fini dell'efficacia, la lettera di assunzione deve essere sottoscritta dal lavoratore per accettazione integrale ed incondizionata del contratto, nonché dei regolamenti ed usi aziendali, con contestuale espresso consenso al trattamento dei propri dati personali ai fini aziendali ai sensi della normativa vigente.

3. All'atto dell'assunzione, oltre ai documenti espressamente previsti *ex lege*, il dipendente deve fornire all'Azienda i documenti richiesti.

4. Non si farà luogo all'assunzione di coloro che hanno riportato condanne per delitti dolosi, eccetto quelli previsti dagli artt. 594 e 595 c.p., salvo che sia intervenuta la riabilitazione, o coloro che abbiano carichi pendenti per delitti dolosi, esclusi parimenti quelli previsti dagli artt. 594 e 595 c.p..

5. Il lavoratore è tenuto a dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e dimora e a notificarne immediatamente i successivi mutamenti.

Art. 14 – Assunzione a tempo indeterminato

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato è soggetto alla disciplina di legge e costituisce la normale forma di contratto di lavoro.

2. Resta inteso che il rapporto di lavoro del personale assunto a tempo indeterminato successivamente al 7 marzo 2015 sarà assoggettato alla normativa del contratto a tutele crescenti di cui al d.lgs. 23/2015.

Art. 15 – Periodo di prova

1. La durata del periodo di prova è determinata nella lettera di assunzione in funzione della durata del rapporto e del livello d'inquadramento contrattuale, nei limiti massimi legislativamente previsti. Durante il periodo di prova, come per legge, è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza obbligo di preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.

2. Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso. Trascorso il periodo di prova, il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta per iscritto.

3. La durata massima del periodo di prova è stabilita in 90 giorni.

4. In caso di assunzione a tempo determinato, la durata del periodo di prova è stabilita in relazione all'effettiva durata del rapporto lavorativo.

5. Fermo restando il limite massimo stabilito in 90 giorni, ai fini del computo del periodo di prova, sono utili, oltre alle giornate di effettiva prestazione lavorativa, esclusivamente i giorni di riposo e conguaglio. Diversamente, sono esclusi ai fini del computo tutti i periodi di assenza, ivi compresi, a titolo meramente esemplificativo, i periodi di malattia o infortunio, i congedi parentali e per matrimonio.

In caso di assenze giustificate, quali a titolo meramente esemplificativo malattia, infortunio, maternità e congedo parentale, il periodo di prova si intenderà comunque concluso una volta decorso il termine massimo di 90 giorni così come definiti al presente comma.

Art. 16 – Il rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dagli artt. 4-12 del d.lgs. n.81/2015. Per lavoro a tempo parziale si intende quello prestato con orario ridotto rispetto all'orario a tempo pieno disciplinato dal presente CAL.

2. Le modalità alternative di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale sono:

- a) orizzontale: orario di lavoro ridotto rispetto a quanto stabilito per il personale a tempo pieno;
- b) verticale: con prestazioni di attività a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c) misto: con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle lettere a) e b).

3. Ai sensi dell'art. 6, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015, le Parti, per ogni tipologia di contratto a tempo parziale, possono concordare l'inserimento di clausole elastiche utili a consentire

una diversa collocazione della prestazione lavorativa nell'ambito della giornata, del mese o dell'anno, nonché una variazione in aumento della durata della stessa.

4. Le clausole elastiche eventualmente pattuite espliciteranno a pena di nullità ex art. 6 comma 6 d.lgs. n. 81/2015:

- le modalità e le condizioni con le quali l'Azienda, con preavviso di n. 2 giorni lavorativi, disporrà la diversa collocazione temporale della prestazione o la variazione in aumento della stessa;
- la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite massimo del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.

5. Al personale con contratto a tempo parziale spetta la retribuzione stabilita per il personale a tempo pieno, in misura proporzionale alle ore prestate nel mese. Più in generale, tutti i trattamenti economici, anche legati ad effettive prestazioni, a mensilità aggiuntive, alle ferie, alle festività e ad ogni altro istituto contrattuale o di legge troveranno applicazione ridotta in misura proporzionale alle ore lavorate.

6. Le prestazioni di lavoro supplementare verranno retribuite maggiorando la retribuzione oraria spettante, forfettariamente, nella misura del 25%. La maggiorazione della quota oraria del lavoro supplementare comprende i ratei di tutti gli istituti contrattuali differiti, oltre alle ferie, ai permessi, alle festività e al Trattamento di Fine Rapporto.

7. Per esigenze aziendali a carattere non ricorrente, il normale orario di lavoro part-time pattuito potrà essere superato nei seguenti limiti: 100 ore annue per i rapporti verticali, misti e ciclici; 10 ore mensili per i rapporti orizzontali.

8. Resta inteso tra le Parti che l'Azienda, sulla base delle proprie esigenze organizzative e produttive, potrà concedere un numero massimo di part-time fino al 15% della forza lavoro di ciascun reparto, computando in tale percentuale i contratti di lavoro part time a tempo indeterminato.

9. L'Azienda concederà part-time a tempo determinato, per un periodo non superiore all'anno.

10. Le eventuali richieste di part-time verranno gestite dall'Azienda nel rispetto di quanto previsto dall'art. 8 del D.Lgs. 81/2015.

Art. 17 – Classificazione del personale

1. La classificazione del personale della Società ha lo scopo di fissare livelli entro i quali allocare figure con identico contenuto professionale. L'inquadramento per la classificazione unica dei dipendenti è articolato in tre fasce, denominate A, B e C, oltre all'Area Quadri.

2. Ai sensi della legge n. 190/1985 e successive modificazioni, sono considerati Quadri i

lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti, siano in possesso di elevate conoscenze teoriche e pratiche e di ampia conoscenza dei processi aziendali, nell'ambito degli indirizzi generali fissati dalla Direzione da cui dipendono, svolgono con continuità, autonomia e ampia discrezionalità funzioni direttive, di pianificazione, coordinamento e controllo di importanti attività aziendali, nonché lavoratori che, al più elevato livello di professionalità, svolgono funzioni di notevole interesse aziendale.

3. Nella fascia A, nella quale sono ricompresi due livelli, A1 e A2, rientrano quei profili professionali riferibili ai lavoratori che, in linea con le declaratorie contenute nel presente CAL, espletano un ruolo di coordinamento di reparti o strutture, funzioni di elevato contenuto professionale, nonché compiti caratterizzati da autonomia operativa e/o decisionale, nei limiti delle direttive di indirizzo dell'Azienda.

4. Nella fascia B, nella quale sono ricompresi tre livelli (B1, B2 e B3), rientrano quei profili professionali riferibili ai lavoratori che, in linea con le declaratorie di cui al presente CAL, espletano un ruolo di concetto e di alta specializzazione.

5. Nella fascia C, nella quale sono compresi tre livelli (C1, C2 e C3), rientrano quei profili professionali che, in linea con le declaratorie di cui al presente CAL, si riferiscono a lavoratori svolgenti un ruolo di tipo esecutivo.

Art. 18 – Declaratorie e profili professionali

Area Quadri – Declaratoria

1. L'Area Quadri è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità delle funzioni svolte in due categorie di inquadramento denominate Q1 e Q2.

2. Nella categoria Q1 rientrano coloro i quali svolgano delle mansioni di pianificazione, coordinamento e controllo di importanti attività aziendali con alto livello di autonomia.

3. Nella categoria Q2 rientrano coloro i quali svolgano mansioni di elevato livello di professionalità connotate da specifiche conoscenze tecniche e pratiche e di ampia conoscenza dei processi aziendali.

Fascia A – Declaratoria

Livello A1)

4. Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da discrezionalità di poteri e da facoltà di iniziativa ed autonomia decisionale, nei limiti delle direttive loro impartite, e con responsabilità nello svolgimento degli obiettivi prefissati; nonché i lavoratori che svolgono funzioni di coordinamento esecutivo di carattere generale o di responsabilità di un settore

organizzativo.

Livello A2)

5. Appartengono a questo livello i lavoratori che guidano, coordinano e controllano in condizioni di autonomia decisionale ed operativa singoli uffici o una pluralità di reparti; ovvero lavoratori che, nell'ambito della gestione amministrativa o tecnica, svolgono mansioni di rilevante contenuto professionale con facoltà di scelta, autonomia operativa e responsabilità dei risultati nei limiti delle sole direttive loro impartite.

Fascia B) – Declaratoria

Livello B1)

6. Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali, che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori che, in possesso di tali caratteristiche professionali, hanno anche responsabilità di coordinamento tecnico funzionale di altri lavoratori organizzati in reparto.

Livello B2)

7. Appartengono a questo livello i lavoratori che in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a squadre operative, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa e/o tecnico-pratica richiedenti il possesso di conoscenze specialistiche acquisite mediante approfondita preparazione teorica e tecnico pratica.

Livello B3)

8. Appartengono a questo livello i lavoratori con specifiche conoscenze amministrative e/o tecniche e con esperienza professionale specializzata tale da consentire autonomia ed esecuzione a regola d'arte.

Fascia C) – Declaratoria

Livello C1

9. Appartengono a questo livello gli operai che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche, svolgono compiti esecutivi richiedenti adeguate conoscenze di lavoro, nonché gli Impiegati d'ordine in possesso di adeguate capacità professionali che eseguono lavori di normale complessità.

Livello C2

10. Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività esecutive con un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali.

Livello C3

11. Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività, anche con macchine già attrezzate.

Ai fini classificatori e di assegnazione delle diverse mansioni il personale viene suddiviso nei seguenti termini così come rappresentati dalle tabelle sottostanti:

Ruolo Gioco

RUOLO GIOCO		
Quadri	Q1	- Assistente di Direzione
	Q2	- Quadro Aziendale
Fascia A	A1	- Ispettore Capo
		- Commissario Capo Chemin de Fer
	A2	- Ispettore di Gioco
		- Commissario Chemin de Fer
Fascia B	B1	- Capotavolo
		- Vicecommissario Chemin de Fer con obbligo come capo partita
	B2	- Sottocapotavolo
	B3	- Impiegato addetto alle Fair Roulette, al Black Jack, al Poker e tutte le sue varianti, al Punto Banco e tutte le sue varianti e alla Roulette Francese
		- Capo partita Chemin de Fer
Fascia C	C1	- Impiegato addetto alle Fair Roulette, al Black Jack, al Poker e tutte le sue varianti, al Punto Banco e tutte le sue varianti
		- Changeur con abilitazione al Punto Banco
	C2	- Impiegato addetto alle Fair Roulette, al Black Jack, al Poker e tutte le sue varianti
		- Changeur
	C3	- Impiegato addetto alle Fair Roulette

RUOLO GIOCO - LIVELLI AD ESAURIMENTO		
Fascia B	B3	- Impiegato addetto alle Fair Roulette, al Black Jack, al Caribbean Poker da più di 10 anni (ad esaurimento)
Fascia C	C1	- Impiegato addetto alle Fair Roulette, al Black Jack, al Caribbean Poker da più di 3 anni (ad esaurimento)
	C1	- Changeur con più di 10 anni di anzianità nel ruolo di gioco (ad esaurimento)
	C2	- Changeur con più di 2 anni di anzianità nel ruolo di gioco (ad esaurimento)
	C3	- Changeur con meno di 2 anni di anzianità nel ruolo (ad esaurimento)

Ruolo Amministrativo

RUOLO AMMINISTRATIVO		
Quadri	Q1	- Assistente di Direzione
	Q2	- Quadro Aziendale
Fascia A	A1	- Responsabile settore/reparto
		- Ispettore Capo Slot
		- Responsabile dei Tecnici Slot
		- Responsabile del Controllo dei Sistemi Slot (ex on-line)
		- Responsabile Operativo del Settore Rilascio e Controllo Tessere
		Impiegato con funzioni ad elevato contenuto professionale con qualifiche non espressamente comprese nella suddetta elencazione
	A2	- Responsabile ufficio
		- Ispettore di Gioco Elettronico
		- Vice Responsabile del Controllo dei Sistemi Slot (ex on-line)
		- Responsabile Operativo del Reparto Accoglienza Clientela
	Lavoratore di elevata professionalità, iniziativa e autonomia decisionale con qualifiche non espressamente comprese nella suddetta elencazione	
Fascia B	B1	- Coordinatore settore/reparto/ufficio
		- Tecnico Slot
		- Addetto Conta Slot con funzioni di Coordinatore
		- Coordinatore Operativo Reparto Accoglienza Clientela
		- Impiegato con particolari conoscenze tecniche ed esperienza e/o coordinatore di altri lavoratori con qualifiche non espressamente comprese nella suddetta elencazione
	B2	- Impiegato Amministrativo/Tecnico
		- Operatore del Controllo dei Sistemi Slot (ex on-line)
		- Impiegato Addetto Conta Biglietti/Reintegri
		- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione
	B3	- Impiegato Amministrativo/Tecnico
- Cassiere Amministrativo		
- Operatore di Sala Slot (attendente con operatività in cassa Slot)		
- Impiegato addetto al controllo e rilascio tessere nonché alle informazioni e accogliimento clienti		
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione		
Fascia C	C1	- Impiegato Amministrativo/Tecnico
		- Operaio qualificato / Manutentore Attrezzature gioco tradizionale
		- Attendente di Sala Slot (senza operatività alla cassa Slot)
		- Addetto Conta Slot
		- Addetto Reintegri
		- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione
	C2	- Operaio con esperienza
		- Ausiliario uffici
		- Operatore di sala con servizio ai tavoli da gioco
		- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione
C3	- Operaio	
	- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione	

RUOLO AMMINISTRATIVO - LIVELLI AD ESAURIMENTO		
Fascia A	A2	- Tecnico Slot con 3 anni di servizio (ad esaurimento)
		- Impiegato Addetto Conta Biglietti/Reintegri (ad esaurimento)
Fascia B	B1	- Cassiere Amministrativo (ad esaurimento)
		Operatore del Controllo dei Sistemi Slot (ex on-line) con 2 anni di - funzione a livello inferiore (ad esaurimento)
		Operatore di Sala Slot - Cassiere Slot con 5 anni di funzione a livello - inferiore (ad esaurimento)
	B2	- Impiegato Addetto al Rilascio e Controllo Tessere (ad esaurimento)
		- Operatore di Sala Slot (compreso ex Cassiere Slot) ad esaurimento
		Addetto conta Slot con 2 anni di funzione a livello inferiore (ad - esaurimento)
		Lavoratore addetto al controllo e rilascio tessere nonché alle informazioni - e accogliamento clienti (ad esaurimento)
		- Addetto Reintegri (ad esaurimento)
	B3	- Operaio specializzato/Operatore di Sala (ad esaurimento)
		- Attendente di Sala Slot (ad esaurimento)
- Addetto Conta Slot (ad esaurimento)		
- Valletto con oltre 10 anni nel livello C1 (ad esaurimento)		
Fascia C	C1	- Operatore di Sala con servizio ai tavoli da gioco, con 5 anni di anzianità nella mansione (ad esaurimento)
		- Valletto (ad esaurimento)
		- Ausiliario uffici (ad esaurimento)
	C2	- Fattorino di sala con servizio ai tavoli da gioco (ad esaurimento)

Art. 19 - Mansioni del lavoratore

1. Ai sensi dell'art. 2103 c.c., il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.
2. In conformità a quanto previsto ex art. 2103 c.c., comma 2, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali incidente sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.
3. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.
4. Ai sensi dell'art. 2103 c.c., comma 4, le Parti firmatarie del presente CAL potranno stipulare appositi accordi aziendali volti ad individuare una casistica di ipotesi d'adibizione del personale in servizio a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, in un'ottica di maggior flessibilità e di una gestione delle risorse umane confacente con le esigenze aziendali.
5. Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma dell'art. 2103 c.c., il mutamento di

mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

6. Nelle sedi di cui all'articolo 2113 c.c., comma 4, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

7. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio dopo sei mesi continuativi.

8. Laddove il lavoratore sia assegnato ad una specifica unità produttiva non può essere trasferito ad altra unità produttiva se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

9. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma dell'art. 2103 c.c., e fermo quanto disposto dal sesto comma della stessa disposizione, ogni patto contrario è nullo.

Art. 20 – Passaggi di ruolo e modifica livelli di inquadramento

1. Gli eventuali processi di modifica di livello di inquadramento che l'Azienda ritenesse di dover attuare, devono avvenire attraverso le procedure di selezione previste dalla normativa vigente, come recepita dai regolamenti aziendali.

2. I processi di mobilità, sia in senso orizzontale che verticale, saranno effettuati in linea con le esigenze di pianificazione quali/quantitativa delle risorse umane.

3. Il processo di mobilità sarà improntato ad una sempre maggiore valorizzazione delle risorse interne con l'obiettivo di coniugare le esigenze di sviluppo organizzativo al riconoscimento, nei lavoratori, dei requisiti oggettivi e soggettivi di cui siano in possesso.

4. Nel caso di passaggio di ruolo, di livello e/o mutamento di qualifica professionale, l'Azienda è comunque tenuta a comunicare per iscritto al lavoratore l'avvenuto passaggio e/o mutamento, precisandone:

- la decorrenza;

- il ruolo, il livello e la qualifica professionale;
- l'eventuale nuova retribuzione;
- la durata del periodo di prova per l'assegnazione definitiva al nuovo ruolo, livello e/o mutamento di qualifica professionale.

5. I passaggi ai livelli superiori avvengono attraverso un avviso di selezione che conterrà i requisiti necessari ed il tipo di prove a cui i candidati saranno sottoposti.

6. In particolare, nel Reparto Gioco:

- ai sensi dell'art. 2103, IV comma c.c., in caso di necessità organizzative, tecniche, produttive o sostitutive, il personale di gioco inquadrato a partire dal livello B2 e superiori può essere adibito a mansioni del livello inferiore a quello posseduto;
- il Personale inquadrato nella mansione di Sottocapotavolo continua a svolgere le mansioni di impiegato di gioco abilitato a tutti i giochi e, secondo le necessità organizzative, può svolgere funzione di Capotavolo alla Roulette Francese e alla Fair Roulette, con il relativo riconoscimento della differenza di livello retributivo;
- al livello B2 si può accedere dopo aver conseguito un'apposita abilitazione, con verifica finale positiva, alle mansioni di Sottocapotavolo. Allo specifico corso di abilitazione possono accedere gli impiegati di gioco abilitati a tutti i giochi e già inquadrati nel livello B3;
- l'abilitazione a tutti i giochi è considerata essenziale per il passaggio al livello retributivo B2, o livelli superiori, degli impiegati tecnici di gioco;
- l'Azienda, inoltre, organizzerà corsi di abilitazione allo Chemin de Fer riservati agli impiegati tecnici di gioco con abilitazione a tutti i giochi. Tale abilitazione costituirà elemento essenziale per il passaggio al reparto Chemin de Fer;
- l'abilitazione si intende conseguita solo al superamento della verifica finale dopo il corso e successivo impiego nella nuova mansione.

7. Il personale che ha acquisito, a seguito di corsi di qualificazione, specifiche abilitazioni ad una mansione, anche di altro ruolo, potrà, per necessità aziendali, esservi impiegato, considerando la richiesta di partecipazione alla formazione, già formulata, una implicita disponibilità a ricoprire tale funzione.

8. Permanendo le necessità aziendali, è nella facoltà del lavoratore rinunciare alla nuova mansione attribuita tramite procedura selettiva entro il termine del periodo di prova previsto (90 giorni continuativi o discontinui).

Art. 21 – Corsi di qualificazione e formazione professionale

1. In relazione alle esigenze di copertura delle diverse posizioni aziendali ed al fine di favorire

la crescita professionale del personale, l'Azienda organizzerà, secondo le proprie necessità organizzative e produttive, corsi di addestramento, formazione e/o abilitazione per i diversi profili professionali aziendali del ruolo amministrativo e del ruolo tecnico di gioco.

2. I corsi di addestramento, formazione e/o abilitazione di cui al comma che precede si divideranno in corsi obbligatori e corsi facoltativi secondo quanto stabilito dalla Società.

3. Con riguardo ai corsi obbligatori, il singolo dipendente dovrà necessariamente parteciparvi e le ore di formazione verranno regolarmente retribuite ove non collocate all'interno del normale orario di lavoro.

4. Con riguardo ai corsi facoltativi, volti ad offrire una occasione di sviluppo professionale e/o di progressione di carriera, la relativa adesione avverrà individualmente e su base volontaria. Le ore di formazione verranno collocate al di fuori del normale orario di lavoro e non saranno retribuite.

5. In ambedue i casi di formazione sopra descritti, il personale che acquisisca specifiche competenze relative ad una mansione potrà, per necessità aziendali, esservi adibito senza possibilità di rifiutarsi. Nel caso dei corsi formativi facoltativi la richiesta iniziale di partecipazione alla formazione equivarrà ad un'implicita disponibilità, manifestata a priori, a ricoprire tale funzione.

Percorso Formativo Reparto Gioco

1. I giochi lavorati sono di pertinenza del Reparto Gioco che consta di due settori:

- Roulette
- Chemin de Fer.

2. Il settore Roulette include tutti i giochi presenti e futuri, ad eccezione del gioco dello Chemin de Fer che fa parte dell'omonimo settore.

Per il personale di nuovo ingresso nel Reparto Gioco è previsto il seguente percorso formativo:

- abilitazione iniziale alla Fair Roulette;
- tra il primo ed il secondo anno dall'ingresso nel Reparto Gioco, corso di abilitazione al Black Jack e Poker (tutte le varianti in attività);
- tra il terzo ed il quarto anno dall'ingresso nel Reparto Gioco e previa abilitazione ai giochi precedenti, corso di abilitazione al Punto Banco (tutte le varianti in attività);
- tra il quinto ed il sesto anno dall'ingresso nel Reparto Gioco e previa abilitazione ai giochi precedenti, corso di abilitazione alla Roulette Francese.

Le tempistiche di cui sopra verranno di volta in volta confermate ovvero modificate sulla base delle esigenze organizzative e produttive aziendali. In ipotesi di modifica di tali tempistiche, l'Azienda provvederà a darne preventiva informativa alle Organizzazioni

Sindacali.

3. Solo una volta conseguita l'abilitazione a tutti i giochi del Settore Roulette (Fair Roulette, Black Jack, Poker e sue varianti, Punto Banco e sue varianti e Roulette Francese ed eventuali nuovi giochi inseriti), il personale potrà essere inquadrato ai livelli superiori, anche in via provvisoria come "facente funzione".

Art. 22 - Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro deve essere funzionale ad un ottimale utilizzo del personale in relazione alle esigenze produttive e organizzative aziendali.

2. L'orario giornaliero di lavoro viene determinato mediante turni di servizio predisposti in funzione delle esigenze aziendali e nel rispetto della normativa vigente, tenendo conto che l'orario settimanale è fissato in 33 ore medie per il personale tecnico di Gioco, in 35 ore medie per il personale amministrativo ed in almeno 40 ore medie per il personale con la qualifica di Quadro; la media settimanale di tali orari viene calcolata su base annuale.

Oltre al predetto orario medio settimanale, a decorrere dal 1° luglio 2019, è fissata un'ora settimanale aggiuntiva al normale orario di lavoro, per un totale massimo di 52 ore annuali per tutto il personale, anche con contratto part-time, da quantificarsi sulla base del numero di domeniche cadenti nel periodo di interesse, da accantonare a banca ore per l'effettuazione della formazione obbligatoria organizzata dall'Azienda. Tale banca ore viene aggiornata mensilmente ed ha validità triennale, con possibilità di essere utilizzata in anticipo rispetto al periodo di accantonamento. Al termine del primo triennio di accantonamento, l'eventuale saldo positivo delle ore destinate alla formazione relativo al primo anno del triennio verrà azzerato, mentre, l'eventuale saldo negativo verrà compensato con le ore positive dei due successivi anni, si procederà, quindi, all'accantonamento delle ore relative al nuovo anno.

Qualora, in base alle proprie esigenze produttive e organizzative, l'Azienda ritenga di impiegare il personale assegnato al turno notturno per un numero di ore settimanali inferiore alle ore contrattuali, la relativa retribuzione non subirà decurtazioni in ragione di tale riduzione oraria e non comporterà per gli addetti, al fine del computo delle ore lavorative, alcun obbligo di recupero per l'eventuale minor servizio prestato.

3. Il rapporto dei turni giornalieri/turni notturni è fissato in un massimo di 10/15 su base mensile.

4. I turni giornalieri saranno fissati come qui di seguito indicato:

- fino a un massimo di 7 ore e 30 giornaliere per il personale tecnico di gioco e fino a un massimo di 7 ore e 45 giornaliere per gli ispettori e gli ispettori capo;

- fino a un massimo di 9 ore e 30 giornaliere per i lavoratori del ruolo tecnico di gioco addetti allo Chemin de Fer;
- fino a un massimo di 8 ore giornaliere per i lavoratori addetti ai servizi amministrativi di sala;
- fino a un massimo di 8 ore giornaliere per i lavoratori addetti agli uffici amministrativi.

5. Per tutto il personale la durata media dell'orario di lavoro (comprensivo anche delle ore di formazione obbligatoria) non potrà superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario; in considerazione della particolarità dell'attività produttiva aziendale, che richiede la programmazione di turni nel lungo periodo, la durata media delle ore di lavoro settimanale verrà calcolata in ragione di 12 mesi.

6. Ai sensi per gli effetti dell'art. 17, comma 5, del D. Lgs. 66/2003, nel rispetto dell'orario minimo settimanale, le suddette limitazioni dell'orario di lavoro non si applicano al personale inquadrato nella categoria dei Quadri.

7. Per determinare la quota oraria assunta a base di calcolo per i vari istituti contrattuali economici, si utilizzerà il coefficiente 156.

8. Il personale, al termine di ciascun turno, se non sostituito, non può abbandonare, se richiestogli, il posto di lavoro prima di un'ora oltre il termine del proprio turno tabellare, onde mantenere la continuità delle attività e dei servizi aziendali.

9. Tra la fine di una giornata lavorativa e l'inizio della seguente dovranno intercorrere 11 ore di riposo consecutivo ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003.

10. L'Azienda può prolungare le attività di gioco e, quindi, l'orario di lavoro giornaliero per un massimo di due ore per turno, in relazione alle necessità ed esigenze di servizio, senza possibilità che il lavoratore si rifiuti; in tal caso, le ore di straordinario verranno retribuite secondo quanto previsto all'art. 34 del presente CAL (indennità di presenza oraria notturna).

11. In alternativa al pagamento dello straordinario, l'eventuale richiesta di recupero, sotto forma di permessi, delle ore prelavorate, può essere accolta, nel limite massimo di 40 ore annue per dipendente (banca ore), fermo restando che la fruizione di tale recupero deve essere autorizzata dall'Azienda e non può superare la metà dell'orario di lavoro prevista per la giornata di ciascun dipendente, salvo che per tre giornate che possono essere fruita a giornata intera.

12. Il personale può chiedere riduzioni dell'orario giornaliero prefissato; tali riduzioni saranno trattenute mensilmente dalla retribuzione o, in alternativa – su richiesta del dipendente da formularsi entro il 30 novembre, con validità fino a revoca – saranno recuperate riducendo il periodo di ferie spettante (una giornata per il numero di ore medie giornaliere relative a ciascun dipendente), nel rispetto delle giornate di ferie da fruirsi annualmente ai sensi della

normativa vigente.

13. L'Azienda si impegna a fornire mensilmente a ciascun dipendente la situazione RAP.

14. L'Azienda si impegna a fornire ai dipendenti la programmazione dei turni su base mensile almeno entro il 20 del mese antecedente.

Art. 23 – Lavoro straordinario, trasferta di servizio e indennità domenicale

1. Sono considerate ore di lavoro straordinario quelle eccedenti l'orario massimo giornaliero di cui all'art. 22 del presente CAL.

2. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità ed è consentito nel limite massimo di 250 (duecentocinquanta) ore annue, in conformità alla disciplina di cui all'art. 5, c. 3 del d.lgs. n. 66/2003.

3. Sono considerate ore di lavoro festivo quelle compiute nei giorni di riposo settimanale e nelle ricorrenze festive indicate all'art. 24, comma 1, del presente CAL.

4. È considerato lavoro notturno quello prestato nella fascia oraria fra le ore 23.00 e le ore 6.00. 5. Ai sensi del D.lgs. 66/2003, è considerato lavoratore notturno colui che svolge tre ore della propria prestazione lavorativa nel predetto lasso temporale in via abituale e continuativa ovvero almeno per 80 giornate nell'arco di un anno.

6. A coloro che svolgano lavoro festivo e/o straordinario spetta, per le ore di lavoro effettivamente prestato, un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata delle seguenti percentuali non cumulabili:

- lavoro straordinario feriale per i dipendenti (amministrativi): 20%;
- lavoro straordinario feriale per i dipendenti (tecnici di Gioco): 20%;
- lavoro festivo: 30%;
- lavoro notturno feriale: 30%;
- lavoro notturno festivo: 40%;
- lavoro straordinario festivo: 40%;
- lavoro straordinario notturno: 50%;
- lavoro straordinario notturno festivo: 60%.

7. Al lavoratore in missione/trasferta per servizio, l'Azienda è tenuta a corrispondere:

- il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio con i normali mezzi di trasporto;
- il rimborso delle spese di vitto e alloggio – nei limiti della normalità – quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;
- il rimborso di altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

8. Ai lavoratori che godono del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, viene

corrisposta una indennità, per la durata del servizio effettivamente prestato di domenica, pari al 10% del compenso orario, determinato dividendo per il coefficiente orario di cui all'art. 22 del presente CAL, il minimo tabellare del rispettivo livello di appartenenza.

Art. 24 – Festività

1. Le festività nazionali per cui viene stabilita la disciplina di cui al presente articolo sono le seguenti:

- Capodanno 1° gennaio;
- Epifania 6 gennaio;
- Lunedì di Pasqua;
- Anniversario della Liberazione 25 aprile;
- Festa del Lavoro 1° maggio;
- Festa della Repubblica 2 giugno;
- Assunzione 15 agosto;
- Prima domenica di novembre (festa della Vittoria);
- Ognissanti 1° novembre;
- Patrono della Città, sostituito con il 21 novembre (Madonna della Salute);
- Immacolata concezione 8 dicembre;
- S. Natale 25 dicembre;
- S. Stefano 26 dicembre.

2. Le giornate festive ora abolite (19 marzo – San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini e 29 giugno – SS. Pietro e Paolo) danno diritto al lavoratore a n. 4 giorni di ferie aggiuntive.

3. In considerazione delle particolari caratteristiche dell'Azienda che non consentono la sospensione del lavoro nelle ricorrenze festive, il personale chiamato a prestare servizio nelle predette giornate, non potrà rifiutarsi di svolgere la propria prestazione lavorativa.

4. Al lavoratore che presta la propria attività in concomitanza con le festività di cui al comma 1 del presente articolo è dovuta una giornata di ferie aggiuntiva per ognuna delle predette festività effettivamente lavorata o cadente in giornata di ferie o riposo oppure, in alternativa, una giornata retribuita con la maggiorazione determinata nel 30% del trattamento tabellare mensile spettante, diviso per 30.

La relativa opzione spetta al lavoratore che deve comunicare per iscritto all'azienda la scelta entro il 31 ottobre e fino a revoca.

5. Nel caso in cui le festività siano effettivamente lavorate e si dia corso al prolungamento delle ferie, al lavoratore spetterà la sola quota di maggiorazione determinata nel 30% del trattamento tabellare mensile spettante, diviso per 30.

6. In caso di comprovate e/o programmate esigenze organizzative e/o produttive anche legate all'organico aziendale, l'Azienda, in condivisione con le OO.SS. firmatarie del presente contratto secondo la procedura di contrattazione di cui precedente art. 2, comma 5, potrà in alternativa all'attribuzione di una giornata di ferie aggiuntiva e nel limite massimo di 4 giornate annue, riconoscere al lavoratore la maggiorazione per il lavoro festivo come prevista al precedente comma 4.
7. L'Azienda, esperita la procedura di cui al precedente comma, comunicherà ai lavoratori la propria determinazione a riguardo entro il mese di novembre, per il primo semestre dell'anno successivo ed entro il mese di maggio per il seguente semestre (dell'anno in corso), con l'indicazione precisa delle giornate che verranno trattate in conto ferie e di quelle che verranno trattate con il pagamento della maggiorazione per il lavoro festivo e con l'indicazione, altresì, delle ragioni produttive e organizzative sottese.
8. In ogni caso viene fatto salvo il sistema di programmazione delle ferie come previsto dall'art. 25 con successiva comunicazione da parte del lavoratore delle quindicine da eventualmente ridurre.
9. Nel caso di coincidenza della festività con la domenica, con il riposo settimanale non coincidente con la domenica o con il conguaglio, al lavoratore spetta, oltre alla normale retribuzione, anche un ulteriore importo commisurato a 1/30 della retribuzione mensile.
10. Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio o dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Art. 25 – Ferie

1. La collocazione temporale delle ferie è stabilita dal datore di lavoro, contemperando le esigenze aziendali e tenendo conto, ove possibile, degli interessi dei lavoratori.
2. In conformità a quanto previsto dell'art. 10 d.lgs. 66/2003, ogni dipendente ha diritto ad un periodo di ferie annuali retribuite pari a:
 - 20 giorni lavorativi fino a due anni di servizio;
 - 25 giorni lavorativi dal terzo al quinto anno di servizio;
 - 30 giorni lavorativi oltre il quinto anno di servizio.
3. Il periodo di maturazione di ferie è l'anno solare.
4. Fermo restando il principio della irrinunciabilità delle ferie, qualora queste ultime non risultino fruito in tutto o in parte entro l'anno di riferimento dovranno di norma essere fruito entro il 24° mese successivo all'anno di maturazione.
5. In relazione ai reparti per i quali, per esigenze organizzative e produttive, è necessaria

una rigida programmazione delle ferie da parte dall'Azienda, quest'ultima provvederà a comunicare ai lavoratori interessati il piano ferie relativo a ciascuna annualità, entro il 10 novembre dell'anno precedente.

6. Contestualmente, l'Azienda comunicherà, altresì previo espletamento della procedura prevista all'art. 2 comma 5, l'eventuale facoltà prevista dall'art.24, comma 6 in relazione alle quattro giornate di festività da non riconoscere in conto ferie.

7. Entro il 30 novembre di ogni anno vengono determinate, per l'anno successivo, le quattro occasioni in cui possono essere ridotti, fino ad un massimo di tre giorni, i periodi di ferie programmati.

8. Per ragioni di servizio l'Azienda potrà richiamare il dipendente prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, nonché il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per l'eventuale ritorno dal luogo da cui il dipendente sia stato richiamato, purché regolarmente documentate.

9. L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata dal lavoratore e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie.

10. Sono esclusi dal computo delle ferie i riposi, i conguagli e le festività ricadenti nel periodo di ferie stesso salvo imputazione dell'Azienda in conto ferie così come previsto dal precedente articolo 24.

11. In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi durante l'anno, il lavoratore ha diritto alle ferie maturate in dodicesimi quanti sono i mesi di effettivo servizio prestati presso l'Azienda, considerando a tale effetto come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.

12. L'indennità sostitutiva delle ferie è commisurata ad $1/30^{\circ}$ della retribuzione mensile per ogni giornata di ferie non fruita.

Art. 26 – Riposi e pause

1. Ai sensi di legge, tutto il personale godrà di un riposo settimanale di ventiquattro ore consecutive, calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

2. Nel corso dell'anno, oltre ai 52 riposi annuali, irrinunciabili per legge, il personale con turni di lavoro non articolati su cinque giorni settimanali, con esclusione dei Quadri, avrà diritto ad ulteriori 26 giornate di riposo da maturarsi in dodicesimi quanti sono i mesi di effettivo servizio prestati presso l'Azienda, considerando a tale effetto come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni e da smaltirsi, di regola, con una media di due giornate al mese.

3. Ferma restando l'irrinunciabilità dei 52 riposi, in relazione ai 26 riposi aggiuntivi, è prevista

l'indennità sostitutiva degli stessi, commisurata a 1/30° della retribuzione mensile per ogni giornata di riposo aggiuntivo non fruito.

4. Per quanto riguarda il personale con turni di lavoro articolati su cinque giorni settimanali, la sesta giornata è considerata conguaglio, cioè rientrante nell'orario normale di lavoro, nel senso che l'orario di lavoro settimanale è già stato svolto ed esaurito nelle cinque giornate precedenti.

5. Relativamente ai riposi e ai conguagli, l'Azienda garantisce il rispetto delle 11 ore di riposo giornaliero previste dall'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003 prima dell'inizio del riposo settimanale.

6. In conformità a quanto disciplinato ai sensi dell'art. 9, c. 2 d.lgs. 66/2003, date le esigenze aziendali della Casa da Gioco, si prevede la possibilità che la fruizione del riposo settimanale possa aversi in giorno diverso dalla domenica, in base ai turni di servizio stabiliti dall'Azienda. In tal caso la domenica viene considerata giorno di lavoro, mentre viene considerato festivo il giorno di riposo.

7. Il giorno di riposo può essere spostato per inderogabili ed oggettive esigenze aziendali, con un preavviso di almeno 48 ore.

8. Agli impiegati del ruolo tecnico di gioco, addetti alla Roulette ed allo Chemin de Fer sono concessi, durante il turno di lavoro, dei riposi di 10 minuti nell'ora o 20 minuti nelle due ore; agli impiegati addetti alla Fair Roulette, al Black Jack, al Punto Banco e in tutte le sue varianti, al Poker e in tutte le sue varianti ed eventuali nuovi giochi inseriti sono concessi, durante il turno di lavoro, dei riposi di 20 minuti nell'ora.

9. Tale ultimo riposo, per particolari esigenze produttive ed organizzative, può essere ridotto dalla Direzione Giochi, in ogni momento, fino a 15 minuti nell'ora.

10. Per i dipendenti degli altri reparti, le pause, durante l'orario di lavoro, devono essere autorizzate dai responsabili di settore/reparto.

Art. 27 – Locali di ristoro e mensa

1. L'Azienda assicura la disponibilità e l'uso di idonei locali di ristoro, con attrezzature e servizio pulizia, nonché l'erogazione a proprio carico di energia elettrica, acqua e gas.

2. L'azienda fornirà un buono pasto (ticket) di importo pari ad € 5,16, per ciascuna giornata di effettiva presenza in servizio con le seguenti modalità:

- al personale di ruolo amministrativo non a contatto con il pubblico, per ogni giornata di presenza con orario giornaliero non inferiore a ore 7 (sette);
- al personale del ruolo amministrativo a contatto con il pubblico, per ogni giornata di presenza con orario giornaliero non inferiore a ore 6 (sei), con effettiva presenza in servizio per l'intero periodo tra le 18 e le 22, ovvero tra le 20.30 e le 24, ovvero tra le

11.30 e le 15.30;

- al personale del ruolo tecnico di gioco per ogni giornata di presenza in turno serale non inferiore a ore 5, con effettiva presenza in servizio per l'intero periodo tra le ore 18 e le ore 22, ovvero tra le 20.30 e le 24;
- al personale appartenente ai reparti amministrativi con turni a orario continuato pari o superiore a 6 (sei) ore.

3. In caso di istituzione di un servizio mensa aziendale viene meno il diritto al buono pasto previsto dal presente articolo.

Art. 28 – Vestiario

1. A tutti i lavoratori a contatto con il pubblico è fatto obbligo indossare l'abito che l'Azienda prescrive.

2. L'Azienda fornirà annualmente gli indumenti di lavoro, di norma entro il 30 settembre.

3. Ove il lavoratore si presenti in servizio con la divisa in disordine o in condizioni non idonee, la Direzione dispone il suo allontanamento dall'Azienda per impossibilità di prestare la sua opera e nei suoi confronti viene avviato un procedimento disciplinare ai sensi del presente CAL.

4. In caso di recidiva del comportamento di cui al comma precedente, l'Azienda, oltre ad avviare un apposito procedimento disciplinare, fornirà al lavoratore una nuova divisa addebitandogli la spesa.

Art. 29 – Ambiente e sicurezza

1. L'Azienda garantisce il rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza sul posto lavoro di cui al d.lgs. 81/2008.

2. Ai sensi del d.lgs. 81/2008 è presente in Azienda il Documento di Valutazione dei Rischi dei locali aziendali volto ad analizzare ed evidenziare tutti i pericoli connessi all'attività svolta atti a causare un potenziale danno alla salute, nonché a quantificare il rischio derivante e ad indicare le misure di prevenzione da adottarsi. Il predetto documento viene opportunamente condiviso con il R.S.P.P. e i R.L.S..

Art. 30 – Elementi della retribuzione

1. Il trattamento economico mensile previsto dal presente CAL è costituito dai seguenti elementi:

- retribuzione minima di livello;
- aumenti periodici di anzianità;

- eventuali aumenti di merito/superminimi individuali/assegni ad personam;
- indennità varie.

2. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione lorda mensile per 30.

3. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione lorda mensile per 156.

4. Per determinare la quota oraria assunta a base di calcolo per i vari istituti contrattuali economici, si utilizzerà il coefficiente 156.

Art. 31 – Minimi tabellari

1. In deroga alla data di entrata in vigore del presente CAL a decorrere dal primo luglio 2019 e fino al 31 dicembre 2019, i minimi tabellari per le 14 mensilità sono i seguenti:

Livelli	Minimo contrattuale
Quadri - 1	€ 2.187,93
Quadri - 2	€ 2.187,93
A1	€ 2.187,93
A2	€ 2.046,19
B1	€ 1.917,38
B2	€ 1.788,53
B3	€ 1.659,70
C1	€ 1.582,39
C2	€ 1.492,21
C3	€ 1.363,37

2. In deroga alla data di entrata in vigore del presente CAL a decorrere dal 1° gennaio 2020 i minimi tabellari per le 14 mensilità sono i seguenti:

Livelli	Minimo contrattuale
Quadri - 1	€ 2.202,93
Quadri - 2	€ 2.202,93
A1	€ 2.202,93
A2	€ 2.061,19
B1	€ 1.932,38
B2	€1.803,53
B3	€ 1.674,70
C1	€ 1.597,39
C2	€ 1.507,21
C3	€ 1.378,37

Art. 32 – Indennità di funzione dei Quadri

1. Ai Quadri aziendali viene, inoltre, riconosciuta, sempre a decorrere dall'entrata in vigore del presente CAL, un'indennità di funzione mensile per quattordici mensilità dell'importo lordo di € 1.000,00 per i Quadri inquadrati nella categoria Q.1 e l'importo lordo di € 500,00 per i Quadri inquadrati nella categoria Q.2

2. L'indennità di funzione assorbe tutte le indennità previste dal presente contratto compresi anche il trattamento per lavoro straordinario e/o festivo che dunque non vengono riconosciuti ai Quadri.

Art. 33 – Scatti di anzianità

1. Ciascun lavoratore per ogni triennio di anzianità di servizio maturato avrà diritto ad un aumento periodico di anzianità nella misura fissa di seguito indicata, in ragione del diverso livello d'inquadramento contrattuale e nel massimo di cinque scatti:

Livelli	Importo scatti di anzianità
Quadri - 1	€ 75,40
Quadri - 2	€ 75,40
A1	€ 75,40
A2	€ 71,27
B1	€ 61,97

Livelli	Importo scatti di anzianità
B2	€ 57,33
B3	€ 53,20
C1	€ 49,06
C2	€ 46,48
C3	€ 44,42

2. A decorrere dall'entrata in vigore del presente CAL in caso di passaggio al livello superiore, il lavoratore conserva l'anzianità di servizio ai fini dei successivi scatti, nonché il numero degli stessi, il cui valore sarà ragguagliato agli importi previsti per il livello acquisito.

3. Per il personale già in forza alla data di entrata in vigore del presente CAL che non avesse ancora maturato il numero massimo di 5 scatti di anzianità, il diritto ad ogni nuovo scatto continuerà a maturare ogni biennio.

Art. 34 – Indennità di presenza oraria notturna

1. Per la prestazione lavorativa svolta dalle ore 23.00 alle ore 06.00 del mattino è corrisposta un'indennità oraria nelle seguenti misure:

- nelle giornate lavorative feriali, festive e domenicali:
 - € 3,00 all'ora dalle ore 23.00 alle ore 24.00;
 - € 6,00 all'ora dalle ore 24.00 alle ore 02.00;
 - € 5,00 ogni quarto d'ora dalle ore 02.00 alle ore 02.30;
 - € 8,00 ogni quarto d'ora dalle ore 02.30 fino alla fine effettiva dell'attività lavorativa attestata mediante apposita timbratura;
- nelle giornate lavorative di venerdì, sabato e prefestive:
 - € 6,00 all'ora dalle ore 23.00 alle ore 24.00;
 - € 12,00 all'ora dalle ore 24.00 alle ore 02.00;
 - € 6,00 ogni quarto d'ora dalle ore 02.00 alle ore 02.30;
 - € 9,00 ogni quarto d'ora dalle ore 02.30 fino alla fine effettiva dell'attività lavorativa attestata mediante apposita timbratura.

2. Il calcolo dell'indennità dovuta sarà effettuato in base all'effettiva prestazione oraria determinata sulla base dei turni e delle segnalazioni dei responsabili dei reparti in ipotesi in cui la timbratura a mezzo badge sia successiva all'effettivo termine orario della prestazione lavorativa in sala.

3. In considerazione della necessità di garantire l'equilibrio economico dell'Azienda i costi

derivanti dall'applicazione delle sopra riportate indennità sono monitorati dalle parti trimestralmente sulla base della procedura di consultazione di cui al comma 4 dell'art. 2 del presente CAL.

4. Ove dal monitoraggio dei costi emergesse un disequilibrio della spesa rispetto alla previsione di un costo a carico dell'Azienda annuo pari a 2.300.000,00 Euro le Parti si obbligano a rivedere i contenuti del presente articolo secondo le previsioni che disciplinano la contrattazione di cui all'art. 2 comma 5 del presente CAL.

Art. 35 – Indennità di cassa

1. Per ogni giornata di effettivo servizio è corrisposta una speciale indennità per il maneggio di denaro nelle misure di seguito indicate:

- € 5,00 agli addetti dell'Ufficio Tessere;
- € 8,00 agli addetti alla Cassa Amministrativa;
- € 5,00 agli operatori di Sala Slot-Cassieri Slot e Ispettori di Gioco Elettronico che effettivamente maneggino denaro con relative correlate responsabilità.

Art. 36 – Indennità per Cassa Amministrativa e Cassa Centrale

1. Per ogni giornata di effettivo servizio è corrisposta una speciale indennità per gli addetti alla Cassa Amministrativa e alla Cassa Centrale pari a € 5,00.

Art. 37 – Indennità per il servizio prestato nell'ultimo giorno dell'anno e il primo gennaio.

1. Per tutto il personale in servizio con turno notturno nella notte del 31 dicembre e per i dipendenti dei reparti: Controllo Ingresso Personale, Cassa Centrale, Conta biglietti e reintegri, on line slot, tecnici slot e conta slot assegnati ad un turno di lavoro con inizio compreso tra le ore 7.00 e le 9.00 del mattino del primo gennaio viene riconosciuto una indennità, aggiuntiva alle altre indennità previste dal presente CAL, pari a 154,00 Euro lordi pro-capite, già comprensivi della quota di accantonamento del Trattamento di fine rapporto.

2. L'erogazione di tale indennità avviene con il pagamento dello stipendio del mese di gennaio.

Art. 38 – Indennità per i dipendenti di gioco tradizionale assunti ante 1999

1. Ai dipendenti di gioco tradizionale assunti ante 1999 viene riconosciuta un'indennità *ad personam* lorda annua di Euro 1.626,00 con decorrenza dal 1° luglio 2019 da erogarsi in 14 mensilità già comprensiva della quota di accantonamento del Trattamento di Fine Rapporto.

2. Per questa categoria di lavoratori, l'incremento dei minimi tabellari di cui all'art. 31 comma 2, pari a Euro 15,00 a decorrere dal 1° gennaio 2020, viene compensato da una pari riduzione dell'indennità di cui al comma precedente. L'indennità ad personam lorda annua dal 1° gennaio 2020 è quindi pari a 1.416,00 euro da erogarsi in 14 mensilità.

3. L'importo dell'indennità rideterminata come al comma che precede non è assorbibile in occasione di eventuali futuri aumenti contrattuali.

4. In caso di cambiamento di mansione e/o ruolo, il dipendente conserva il diritto all'indennità di cui al presente articolo.

5. Per l'anno 2019 l'indennità ad personam di cui al presente articolo viene corrisposta in quota parte per il periodo di decorrenza annuale primo luglio 2019 – 31 dicembre 2019.

Art. 39 – Tredicesima mensilità

1. L'Azienda corrisponderà ai propri lavoratori, entro il 20 dicembre di ciascun anno, una tredicesima mensilità sulla base della retribuzione in atto alla data predetta.

2. In caso di inizio/cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno sono corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di effettivo servizio presso l'Azienda, considerando a tale effetto come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.

3. Ai fini della quantificazione della tredicesima mensilità non sono computabili i periodi di assenza dal lavoro non retribuiti per una delle cause previste dal presente CAL.

Art. 40 – Quattordicesima mensilità

1. L'Azienda corrisponderà ai propri lavoratori, entro il 1° giugno di ciascun anno, una quattordicesima mensilità sulla base della retribuzione in atto alla data predetta.

2. In caso di inizio/cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno sono corrisposti tanti dodicesimi della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di effettivo servizio presso l'Azienda, considerando a tale effetto come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.

3. Ai fini della quantificazione della quattordicesima mensilità non sono computabili i periodi di assenza dal lavoro non retribuiti per una delle cause previste dal presente CAL.

Art. 41 – Trattamento di fine rapporto

1. Ai sensi della disciplina di cui alla legge n. 297/1982 e di cui all'art. 2120 del codice civile, in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il prestatore ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

2. Il trattamento di fine rapporto, determinato in base ai sistemi di calcolo previsti dalla legge,

può essere destinato, al regime di previdenza complementare scelto dal lavoratore, nel rispetto delle disposizioni di legge, nonché sulla base di quanto stabilito all'art. 42, comma 4.

Art. 42 – Disposizioni in materia di previdenza complementare

1. Ai sensi della disciplina del d.lgs. n. 252/2005, le Parti danno atto dell'esistenza di una forma di previdenza complementare a contribuzione definita per i dipendenti del Casinò di Venezia Gioco S.p.A. Settore Gioco tramite l'adesione ai fondi pensione individuati durante la vigenza del C.A.L. 1.1.1999-31.12.2002.

2. I requisiti per l'adesione al fondo sono:

- essere dipendenti assunti a tempo indeterminato del Casinò di Venezia Gioco S.p.A. ed aver superato il periodo di prova;
- aver sottoscritto la domanda su apposito modulo di adesione al fondo e di accettazione integrale delle sue regole;
- aver versato la quota di iscrizione prevista.

3. Il fondo sarà finanziato per mezzo delle seguenti quote contributive:

- 2% della retribuzione annua valida ai fini della determinazione del TFR a carico dell'Azienda;
- 1% della retribuzione annua valida ai fini della determinazione del TFR a carico del lavoratore assunto dopo il 31.12.1998;
- 1,8% della retribuzione annua valida ai fini della determinazione del TFR a carico del lavoratore assunto entro il 31.12.1998.

4. L'Azienda destinerà ai fini della previdenza complementare una percentuale pari al 100% della quota del TFR accantonata nell'anno per ciascun lavoratore iscritto al fondo; i lavoratori con anzianità contributiva maturata alla data del 28 aprile 1993 hanno la facoltà di versare al fondo previdenziale il 100% del TFR oppure di destinare allo stesso una quota pari al 2% della retribuzione valida ai fini della determinazione del TFR.

Art. 43 – Premio di risultato

1. Con l'entrata in vigore del presente CAL viene istituito un premio di risultato alla cui quantificazione concorrono criteri omogenei ed eguali per tutti i dipendenti in forza.

2. In particolare, la definizione del premio di risultato (d'ora in poi PdR) nei termini di seguito descritti mira a promuovere la partecipazione dei lavoratori al conseguimento degli obiettivi aziendali di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e di competitività, nel rispetto della disciplina di cui al Decreto interministeriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze di data

25/04/2016. Per tal motivo, l'erogazione del premio sarà strettamente connessa ai risultati conseguiti e all'effettivo andamento della Società, in termini di aumento qualitativo e quantitativo del servizio ed al raggiungimento dei summenzionati obiettivi aziendali.

3. A far data dall'entrata in vigore del presente CAL al personale in servizio verrà erogato un unico PdR al raggiungimento degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurati sulla base degli indicatori tipizzati all'art. 44 del CAL.

4. Il PdR, la cui entità è da intendersi al netto degli oneri sociali e contributivi a carico del datore di lavoro, da redistribuire fra il personale dipendente a tempo indeterminato, viene individuato nella seguente misura determinata sugli incassi provenienti da tutti i Giochi ad esclusione della quota dei proventi aleatori di spettanza della Società e dai proventi per la vendita delle tessere di ingresso.

5. Una percentuale pari allo 0,43% degli incassi derivanti da tutti i Giochi se gli stessi sono almeno pari a € 85.000.000,00 (ottantacinque milioni di euro);

- una percentuale del 54,75% sulla parte eccedente gli 85.000.000,00 € (ottantacinque milioni di euro) e fino a 89.000.000,00 € (ottantanove milioni di euro);
- una percentuale del 55,10% sulla parte eccedente gli 89.000.000,00 € (ottantanove milioni di euro) e fino a 90.000.000 € (novanta milioni di euro);
- una percentuale del 35,30% sulla parte eccedente i 90.00.000,00 € (novanta milioni di euro) e fino a 91.000.000 € (novantuno milioni di euro);
- una percentuale del 36% sulla parte eccedente i 91.000.000,00 € (novantuno milioni di euro) e fino a 92.000.000 € (novantadue milioni di euro);
- una percentuale del 36,70 % sulla parte eccedente i 92.000.000,00 € (novantadue milioni di euro) e fino a 93.000.000 € (novantatré milioni di euro);
- una percentuale del 37,40 % sulla parte eccedente i 93.000.000,00 € (novantatré milioni di euro) e fino a 94.000.000 € (novantaquattro milioni di euro);
- una percentuale del 24,70 % sulla parte eccedente i 94.000.000,00 € (novantaquattro milioni di euro) e fino a 95.000.000,00 € (novantacinque milioni di euro);
- una percentuale del 34,80% sulla parte eccedente i 95.000.000,00 € (novantacinque milioni di euro) e fino a 96.000.000,00 € (novantasei milioni di euro);
- una percentuale del 33,50% sulla parte eccedente i 96.000.000,00 € (novantasei milioni di euro) e fino a 97.000.000,00 € (novantasette milioni di euro);
- una percentuale del 34,00% sulla parte eccedente i 97.000.000,00 € (novantasette milioni di euro) e fino a 98.000.000,00 € (novantotto milioni di euro);
- una percentuale del 39,60% sulla parte eccedente i 98.000.000,00 € (novantotto milioni di euro) e fino a 99.000.000 € (novantanove milioni di euro);

- una percentuale del 37,40% sulla parte eccedente i 99.000.000,00 (novantanove milioni di euro) e fino a € 100.000.000 (cento milioni di euro);
- una percentuale del 32,00% sulla parte eccedente i 100.000.000,00 € (cento milioni di euro) e fino a 105.000.000 € (centocinque milioni di euro);
- una percentuale del 16,00% sulla parte eccedente i 105.000.000,00 € (centocinque milioni di euro) e fino a 110.000.000 € (centodieci milioni di euro);
- una percentuale del 7,00% sulla parte eccedente i 110.000.000,00 € (centodieci milioni di euro).

6. Al fine del calcolo del PdR le percentuali sopra elencate non vanno tra di loro sommate.

7. Nel caso gli incassi derivanti da tutti i Giochi siano inferiori, nell'anno di riferimento, all'importo di € 85.000.000,00 (ottantacinque milioni di euro) non vi è la maturazione di alcun PdR.

8. L'erogazione del PdR darà diritto al relativo accantonamento della quota del TFR.

9. In deroga alla data di entrata in vigore del presente CAL, per l'anno 2019, il PdR di cui al presente articolo, spetta con decorrenza primo luglio 2019 ed assorbe ogni eventuale somma spettante a titolo di PdR dalla disciplina dei rapporti di lavoro in vigore fino alla sottoscrizione del presente CAL.

10. Il PdR spettante per l'anno 2019 viene determinato ed erogato secondo le modalità di seguito illustrate:

a) viene determinata una quota relativa al periodo 1 luglio 2019 – 30 settembre 2019 calcolata applicando al totale degli incassi annui la corrispondente percentuale di cui all'articolo 32 del regolamento applicato dall'azienda dal 1 luglio 2017. L'importo così ottenuto viene rapportato al periodo e quindi diviso per 4, ottenendo pertanto il valore di premio da distribuire relativamente al periodo 1 luglio 2019 – 30 settembre 2019. La quota individuale viene determinata secondo il meccanismo del coefficiente storico disciplinato all'articolo 33 del regolamento applicato dall'azienda dal 1 luglio 2017 così come risultante per l'anno 2019;

b) viene determinata una quota relativa al periodo 1 ottobre 2019 – 31 dicembre 2019 calcolata applicando al totale degli incassi annui la corrispondente percentuale di cui all'articolo 43 del presente contratto. L'importo così ottenuto viene diviso per 2 e viene decurtato dell'importo del premio da distribuire secondo la precedente lettera a), ottenendo pertanto il valore di premio da distribuire relativamente al periodo 1 ottobre 2019 – 31 dicembre 2019. La quota individuale viene determinata secondo i coefficienti di cui all'articolo 44 del presente contratto.

c) all'importo individuale per il periodo 1 luglio 2019 – 31 dicembre 2019 calcolato come

somma delle risultanti dei procedimenti di cui alle precedenti lettere a) e b), viene sottratto l'importo del premio di risultato erogato con la mensilità del mese di ottobre 2019 da considerarsi pertanto come acconto del periodo 1 luglio 2019 – 31 dicembre 2019.

Art. 44 – Criteri di distribuzione del premio di risultato e requisiti per l'erogazione del premio

1. Il PdR complessivamente individuato nelle percentuali degli incassi di Gioco di cui al precedente articolo, viene distribuito secondo le previsioni seguenti.

Ad ogni dipendente con rapporto di lavoro subordinato in organico viene attribuito un coefficiente individuale derivante dall'appartenere il singolo dipendente ad una delle categorie professionali come di seguito rappresentate nella seguente tabella:

SETTORE	COEFFICIENTE
Quadri amministrativi	3
Quadri amministrativi turni e contatto	3,5
Quadri amministrativi slot	4
Quadri giochi	5
Amministrativi	6,5
Amministrativi con riposi a rotazione	7
Amministrativi turni	7,5
Amministrativi turni a contatto con la clientela	9
Sala slot	10
Ispettori di gioco	13
Impiegati di gioco	13
Impiegati chemin de fer	13
Changeur	9,5

3. Al personale che dovesse modificare le proprie mansioni lavorative in corso d'anno viene attribuito il coefficiente del relativo settore con decorrenza dalla data di effettiva attribuzione delle nuove mansioni.

4. La premialità massima erogabile a ciascun dipendente viene così determinata:

Premialità Massima Individuale: $PI/(\sum \text{coefficienti individuali}) * \text{coefficiente individuale}$.

5. Determinato l'importo della Premialità Massima Individuale, applicando i criteri sopra descritti, l'importo spettante al singolo lavoratore (PE Premio Erogabile) deriva dal processo di valutazione definito nell'apposito protocollo tecnico di valutazione la cui approvazione deve avvenire entro il 30 giugno 2020 tramite la procedura di contrattazione sindacale di cui all'art. 2 comma 5 del presente CAL, che dovrà basarsi, a titolo esemplificativo e a seconda dei reparti, sui seguenti requisiti:

- incremento della presenza nel posto di lavoro;
- flessibilità e disponibilità per garantire sostituzioni qualora necessarie;
- valutazione comportamenti organizzativi;
- eventuali, ulteriori obiettivi individuali e/o di gruppo.

6. Fermo restando quanto contenuto nel protocollo tecnico di valutazione e nei commi che precedono, il Premio Erogabile sarà corrisposto sulla base delle giornate di effettiva presenza sul lavoro e delle ulteriori seguenti giornate:

- ferie e festività godute;
- conguaglio, recuperi, riposi e riposi compensativi;
- congedo per maternità obbligatoria;
- permessi sindacali e assemblea retribuita;
- permessi spettanti ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza ex D. Lgs. 81/2008;
- giorni di trasferta per ragioni e necessità aziendali e svolgimento di compiti per il Casinò di Venezia Gioco S.p.A. al di fuori dei locali aziendali;
- infortuni sul lavoro;
- ricoveri ospedalieri e day hospital;
- malattia da post-degenza debitamente certificata;
- permessi fruiti direttamente dal lavoratore disabile ai sensi dell'art. 33, comma 6, L. 104/1992 e per parenti di primo grado del lavoratore ai sensi dell'art.33, comma 3, L. 104/1992.

7. Per l'anno 2019, la premialità verrà erogata sulla base del solo parametro legato alla presenza sul luogo di lavoro, applicandosi il sistema di valutazione integrale a decorrere dall'anno 2020.

8. L'erogazione del PdR avviene a titolo di acconto trimestralmente avendo come riferimento

gli incassi registrati dal primo gennaio a tutto il periodo di riferimento e rapportati ad anno per determinare il valore corrispondente del PdR da erogarsi sulla base delle presenze di cui al comma 6 relative al periodo dal primo gennaio a tutto il periodo di riferimento, sottraendo gli acconti erogati per i precedenti trimestri. Nel caso in cui da detto calcolo non emerga il diritto al PdR non si procederà ad erogare alcuna somma.

Il Pdr verrà erogato con la seguente tempistica:

1° trimestre pagamento in acconto con la mensilità del mese di aprile dell'anno di riferimento;

2° trimestre pagamento in acconto con la mensilità del mese di luglio dell'anno di riferimento;

3° trimestre pagamento in acconto con la mensilità del mese di ottobre dell'anno di riferimento;

Nel mese di febbraio dell'anno successivo verrà calcolato ed erogato il saldo del PdR effettivamente spettante per l'anno precedente sulla base degli incassi da Gioco, detratti gli acconti già corrisposti o procedendo ad eventuali conguagli negativi.

L'erogazione del PdR relativo al personale cessato avviene nel mese di febbraio dell'anno successivo tenendo in considerazione eventuali acconti pagati.

Art. 45 – Deposito del CAL ai fini delle agevolazioni fiscali e contributive

1. Le Parti si danno reciprocamente atto del fatto che il presente CAL, ai fini della concessione dei benefici fiscali e contributivi in ordine al PdR in favore dei lavoratori dipendenti, è conforme a quanto previsto dall'art. 51 del D. Lgs. 81/2015.

2. Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'art. 1, c. 182 L. n. 208/2015 ed eventuali successive modifiche, le Parti si impegnano altresì a depositare presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente (ora Ispettorato Territoriale del Lavoro) il presente CAL entro 30 giorni dalla sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità dello stesso alle disposizioni del Decreto Interministeriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze di data 25/04/2016, in conformità di quanto dettato dall'art. 5 del medesimo decreto e dall'art. 14 D. Lgs. 151/2015.

3. A tal proposito, le Parti si danno atto che il PdR sopra definito ha caratteristiche tali che permettono l'applicazione delle agevolazioni contributive e fiscali previste dalla legge 11 dicembre 2016, n. 232 e dalle successive modifiche.

Art. 46 – Ripartizione delle Mance

1. Per *mance* si intendono le erogazioni liberali lasciate dai clienti ai dipendenti delle Case

da Gioco che, per consolidato uso normativo ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 delle preleggi del Codice Civile, sono sempre ripartite tra l'Azienda e gli impiegati.

2. In coerenza e applicazione del predetto uso normativo per tutta la durata del presente contratto le mance sono ripartite tra l'Azienda e i dipendenti nelle seguenti misure percentuali:

- Reparto *Chemin*: 54 % Azienda e 46% al personale;
- Reparto *Roulette*, comprensivo di tutti i giochi tradizionali ed Americani ad esclusione dello Chemin de Fer: 40% all'Azienda e 60% al personale;
- Reparto *Slot*: 34% all'Azienda e 66% al personale.

Art. 47 – Assenze, permessi retribuiti, aspettativa e permessi non retribuiti

1. Le assenze devono essere comunicate all'Azienda tempestivamente e, comunque, almeno quattro ore prima dell'inizio del turno di lavoro, fatti salvi casi eccezionali ed imprevedibili quali lutto di un parente e/o affine entro il terzo grado e la nascita di un figlio.

2. Le relative giustificazioni devono pervenire all'Azienda stessa entro e non oltre il giorno successivo all'assenza, salvo casi di giustificato impedimento.

3. In caso di lutto per morte di parenti o affini e del coniuge vengono concessi permessi retribuiti nella seguente misura:

- entro il secondo grado di parentela e per il coniuge: n. 4 giorni di calendario;
- per gli affini entro il secondo grado: n. 2 giorni di calendario.

4. In caso di matrimonio verrà concesso un permesso retribuito di n. 15 giorni di calendario, di regola immediatamente successivi alla data del matrimonio stesso, tenendo in ogni caso conto delle esigenze produttive ed organizzative dell'Azienda.

5. Per la nascita di un figlio verrà concesso un permesso retribuito di n. 1 giorno a carico dell'Azienda.

6. Per le altre tipologie di permessi si deve far riferimento alla legge pro tempore vigente.

7. L'Azienda potrà, inoltre, su richiesta del dipendente, concedere un'aspettativa non retribuita, senza decorrenza dell'anzianità di servizio, con sospensione ad ogni effetto del rapporto di lavoro, fino ad un massimo di 12 mesi.

Permesso non retribuito per il personale soggetto ad una programmazione rigida delle ferie.

8. Ai lavoratori per i quali, in conseguenza delle necessità organizzative aziendali, l'assegnazione delle ferie avviene con una programmazione particolarmente rigida da parte dell'Azienda, sono concesse tre giornate di permesso non retribuito non cumulabili da

utilizzarsi nel corso dell'anno, nel periodo dal 1° luglio al 30 giugno, con esclusione dei seguenti periodi:

- dal 20 dicembre all'8 gennaio di ciascun anno;
- date in cui vi sono eventi programmati da parte della Direzione Aziendale e i venerdì, sabati e domeniche in cui sono programmate o previste giornate di gare/campionati;
- 25 Aprile;
- Pasqua e Lunedì dell'Angelo;
- 1° Maggio;
- 15 Agosto;
- le giornate coincidenti con un periodo di c.d. ponte in prossimità delle predette festività;
- la giornata del Redentore (sabato antecedente alla terza domenica di luglio).

9. Fermo restando il preavviso di 4 ore di cui al 1° comma del presente articolo, da inviarsi via mail agli uffici competenti, il lavoratore potrà fruire di tali giornate di permesso non retribuito, salvo quanto di seguito previsto.

10. L'Azienda potrà negare la concessione del permesso non retribuito, in base all'ordine cronologico di arrivo delle richieste, qualora vengano superati i seguenti limiti giornalieri:

- 5 lavoratori per il Reparto Gioco Tradizionale;
- 3 lavoratori per il Reparto Slot a contatto con la clientela;
- 2 lavoratori per il Reparto Accoglienza a contatto con la clientela;
- 1 lavoratore per ciascuno dei seguenti Reparti: Cassa Amministrativa, Operatori di Sala, Conta e Reintegri, Conta Slot e Controllo Sistemi Slot (On-Line).

11. Il diniego dovrà essere tempestivamente comunicato al dipendente.

Art. 48 – Malattia

A. Modalità di comunicazione, certificazione e obbligo di reperibilità

1. In caso di malattia il lavoratore deve comunicare all'Azienda la propria assenza almeno quattro ore prima dell'inizio del turno, indicando contestualmente il domicilio presso cui si trova, se diverso da quello noto all'Azienda.

2. Il lavoratore, tempestivamente e, in ogni caso, non appena ne giunga in possesso, deve comunicare all'Azienda la durata della malattia e il numero di protocollo del certificato medico.

3. Detta comunicazione non può avvenire oltre il primo giorno successivo all'inizio della malattia.

4. L'eventuale prosecuzione dell'assenza deve essere comunicata all'Azienda

giornalmente, con le modalità di cui ai commi precedenti.

5. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, l'assenza si considera ingiustificata con tutte le conseguenze sotto il profilo disciplinare.

6. Il lavoratore è obbligato, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro e per tutta la durata della stessa a rendersi reperibile per il controllo dello stato di malattia presso l'indirizzo comunicato al datore di lavoro, nelle fasce orarie dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19, ovvero nelle fasce orarie stabilite per legge, di tutti i giorni comprese le domeniche e i giorni festivi, per consentire l'accertamento del proprio stato di salute.

7. Sono fatte salve le necessità di assentarsi dal domicilio comunicato per motivi inerenti alla malattia o per gravi ed eccezionali motivi familiari, comunicati preventivamente all'Azienda, salvo caso di forza maggiore, e successivamente documentati.

8. Nel corso del periodo di assenza, il lavoratore ha l'obbligo di comunicare contestualmente all'Azienda, oltre che all'INPS, i mutamenti di domicilio o dimora anche se temporanei.

9. Qualora il lavoratore risulti assente alle visite di controllo, oltre ad essere destinatario di apposito procedimento disciplinare, decade dal diritto al relativo trattamento economico a carico dell'Azienda, con il conseguente mancato indennizzo delle giornate di malattia come di seguito indicato:

- in caso di prima assenza non giustificata alla visita di controllo: trattenuta dell'intera indennità fino a un massimo di 10 giorni a partire dall'inizio della malattia;
- in caso di seconda assenza non giustificata alla visita di controllo: il 50% dell'indennità nel restante periodo di malattia;
- in caso di terza assenza non giustificata alla visita di controllo: trattenuta dell'intera indennità dalla data di quest'ultima;

B. Periodo di comportamento e conservazione del posto

10. In caso di interruzione del servizio per malattia l'Azienda garantisce al lavoratore non in prova la conservazione del posto per un periodo di 18 mesi.

11. In caso di più assenze per malattia, il periodo di conservazione del posto suindicato si intende riferito ad un arco temporale di 36 mesi, determinato risalendo a ritroso dalla data del certificato medico di inizio malattia, escludendo gli eventuali periodi di aspettativa non retribuita, per qualunque ragione concessa, e sommando tutte le giornate di malattia.

12. Superato il termine di conservazione del posto suindicato, ove l'Azienda risolve il rapporto di lavoro, sono dovuti al lavoratore non in prova il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso.

13. Qualora il superamento del periodo di conservazione del posto fosse determinato da un

continuativo grave evento morboso, l'Azienda, a fronte del documentato protrarsi dello stesso e di preventiva richiesta scritta, concederà al lavoratore un periodo di aspettativa non retribuita, continuativo e non frazionabile, prolungabile per una sola volta fino ad un massimo di 18 mesi complessivi.

14. Durante il periodo di aspettativa di cui al comma precedente, il lavoratore dovrà documentare periodicamente lo stato di malattia, fino alla guarigione clinica debitamente comprovata.

15. Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'Azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro.

16. Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, che comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa, anche se intervallata nel tempo, consentiranno al lavoratore, all'atto di superamento del periodo di comporta, di usufruire dell'aspettativa anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari: a tal fine il lavoratore deve fornire all'azienda le dovute informazioni e documentazione, che l'azienda stessa tratterà nel rispetto delle norme di tutela della privacy.

17. Per il personale assunto a ~~tempo~~ termine, la conservazione del posto è comunque limitata alla durata del contratto stesso.

C. Trattamento economico

18. Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia valgono le norme di legge regolanti la materia.

19. L'Azienda inoltre corrisponderà al lavoratore assente per malattia un'integrazione di quanto il lavoratore stesso percepisce in forza delle disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento della normale retribuzione ordinaria fissa, operando a tal fine i relativi conguagli.

20. Durante il periodo di assenza per malattia, il lavoratore non in prova avrà diritto ad un'integrazione fino al 100% della retribuzione ordinaria fissa per i primi 120 giorni, dal 121° giorno fino al 540° giorno un'integrazione ai trattamenti di malattia INPS, laddove spettanti, per una somma fino ad un massimo del 50% della retribuzione ordinaria fissa.

21. Ai fini del trattamento economico di cui al comma precedente, le giornate di malattia verranno calcolate come indicato alla lettera B, comma 11 del presente articolo, sommando tutte le giornate di malattia escluse quelle da ricovero ospedaliero, day hospital e post degenza.

22. In caso di ricovero ospedaliero, compreso il day hospital, e successiva post degenza

documentata, al lavoratore non in prova spetterà l'intera retribuzione per un periodo di 540 giorni da calcolarsi come indicato alla lettera B, comma 11 del presente articolo, risalendo a ritroso dalla data del certificato medico di ricovero o day hospital, escludendo gli eventuali periodi di aspettativa non retribuita, per qualunque ragione concessa, e sommando esclusivamente le giornate di ricovero ospedaliero, day hospital e post degenza.

23. Per il lavoratore in prova durante il periodo di assenza per malattia viene attuato il seguente trattamento economico integrativo: fino al 50% della normale retribuzione ordinaria fissa.

24. la corresponsione del trattamento economico è interamente sospesa qualora il lavoratore, con più periodi di malattia, superi complessivamente, durante i 36 mesi, calcolati come al precedente comma 11, lettera B del presente articolo, il limite di 540 giorni di assenza per malattia.

D. Norme finali

25. La situazione dei lavoratori sottoposti a trattamento di emodialisi o affetti da neoplasie, nonché nei casi particolari di analoga gravità, sarà considerata dall'azienda con la massima attenzione.

26. I malati oncologici cui sia stata riconosciuta un'invalidità superiore al 50% (cfr. D. Lgs. 119/2011, art. 7), nonché quelli a cui sia stata riconosciuta un'invalidità superiore al 50% e che necessitano di cure "salvavita", hanno diritto a 30 giorni di permesso retribuito l'anno (anche non continuativi) per le cure connesse allo stato di invalidità. Tale periodo di congedo straordinario è escluso dal periodo di comporta.

27. Ai fini del godimento dei 30 giorni di congedo sarà necessaria adeguata certificazione relativa allo stato di invalidità e alle cure inerenti.

Art. 49 – Infortunio sul lavoro

1. Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'INAIL il personale soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro secondo le disposizioni di legge vigenti.

2. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore non abbia ottemperato all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, e non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

3. In caso di assenza per infortunio l'Azienda garantisce al lavoratore non in prova o in periodo di preavviso la conservazione del posto per un periodo di 540 giorni.

4. In caso di più eventi di infortunio sul lavoro, il periodo di conservazione del posto suindicato si intende riferito ad un arco temporale di 36 mesi, determinato risalendo a ritroso dalla data in cui si è verificato l'infortunio, escludendo gli eventuali periodi di aspettativa non retribuita, per qualunque ragione concessa, e sommando tutte le giornate di infortunio occorse nel predetto periodo.

5. Superato il termine di conservazione del posto suindicato, ove l'Azienda risolve il rapporto di lavoro, sono dovuti al lavoratore non in prova il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso

6. Durante il periodo di assenza per infortunio il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione ordinaria fissa per la giornata in cui avviene l'infortunio e per i tre giorni successivi (periodo di carenza), inoltre il lavoratore avrà diritto ad un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino al 100% dell'intera retribuzione ordinaria, da calcolarsi come al precedente comma 4.

7. La corresponsione del trattamento economico è interamente sospesa qualora il lavoratore, con più periodi di infortunio, superi complessivamente, durante i 36 mesi, calcolati come al precedente comma 4, del presente articolo, il limite di 540 giorni di assenza per infortunio.

8. Per il personale assunto a termine, la conservazione del posto è comunque limitata alla durata del contratto stesso.

Art. 50 – Tutela della maternità – Astensione obbligatoria e trattamento economico

1. Ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 151/2001 la lavoratrice ha l'obbligo di astenersi dal lavoro nel periodo intercorrente tra i due mesi precedenti la data presunta del parto ed i tre mesi successivi al parto, fatte salve le possibilità di anticipo del congedo obbligatorio di maternità in ragione delle condizioni di salute della lavoratrice comprovate da certificazione medica ovvero di posticipo dello stesso.

2. Ove il parto avvenga oltre la data presunta, la durata del periodo di astensione obbligatoria successivo al parto viene prorogata in misura pari ai giorni intercorsi tra la data presunta e la data effettiva.

3. Specularmente, in caso di parto anticipato rispetto alla data presunta, i giorni non goduti prima della predetta data si aggiungono al periodo di congedo di maternità successivo al parto, anche qualora in tal modo la durata complessiva del congedo di maternità dovesse superare il limite dei cinque mesi.

4. Il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro deve essere computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, quattordicesima, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto. Diversamente, il

periodo di congedo parentale è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari ed al trattamento di fine rapporto.

5. Durante il periodo di assenza obbligatoria la lavoratrice ha diritto a una indennità pari all'80% per cento della normale retribuzione posta a carico dell'INPS e anticipata dal datore di lavoro. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge n. 33/1980. La lavoratrice riceverà, inoltre, un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione globale di fatto, durante tutto il periodo di astensione obbligatoria.

6. Durante il periodo di congedo parentale (ex maternità facoltativa) la lavoratrice/il lavoratore ha diritto a una indennità pari al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS ed anticipata dal datore.

7. La lavoratrice ha diritto alla conservazione del proprio posto di lavoro per tutto il periodo della gravidanza e sino al compimento di un anno d'età del bambino.

Art. 51 – Congedi parentali

1. Ai sensi della disciplina di cui all'art. 32 del d.lgs. n. 151/2001, così come modificata dal d.lgs. n. 80/2015 e dal d.lgs. n. 148/2015, è riconosciuto il diritto all'astensione facoltativa dal lavoro ai lavoratori e alle lavoratrici genitori nei primi dodici anni di vita del bambino, entro il limite complessivo di n. 10 mesi. Ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi.

3. Entro il limite massimo di 10 mesi sopra specificato, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- alla madre lavoratrice dipendente, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- al padre lavoratore dipendente, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7, dalla nascita del figlio, se lo stesso si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi;
- al padre lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a decorrere dal giorno successivo al parto), e anche se la stessa non lavora.
- al genitore solo (padre o madre), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

4. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, il dipendente genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità stabilite dall'Azienda e con i termini di preavviso definiti dalla normativa vigente e, in ogni caso con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo fruito a giornate e non inferiore a n. 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.

5. Il dipendente è altresì tenuto a presentare domanda telematica all'INPS sulla base delle modalità di cui alla circolare n. 173/2015, precisando il periodo di assenza e consegnandone copia al datore di lavoro.

6. Ai sensi del d.lgs. n. 80/2015 e del d.lgs. n. 148/2015, per i periodi di congedo parentale il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a una indennità determinata sulla base del contenuto di cui all'art. 34, comma 3, del d.lgs. n. 151/2001 e corrisposta con le modalità di cui all'art. 22 comma 2 dello stesso.

Art. 52 – Dimissioni in costanza di gravidanza

1. Ai sensi dell'art. 55, comma 4, del d.lgs. n. 151/2001, la risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino ovvero nei primi tre anni di accoglimento del minore adottato o in affidamento, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio.

2. A tale convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro. Tuttavia, la convalida delle dimissioni fa venir meno il diritto alla retribuzione sin dalla data di dichiarazione di recesso.

3. Ai sensi dell'art. 12 del d.lgs. n. 80/2015, la lavoratrice ed il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso né alla corresponsione nei confronti del datore di lavoro della relativa indennità sostitutiva.

4. In caso di dimissioni presentate dalla madre nel periodo di gravidanza e fino al compimento di un anno del bambino o dal padre che fruisca del congedo di paternità fino al compimento di un anno del bambino, il lavoratore ha diritto alle indennità previste dalle disposizioni di legge in caso di licenziamento.

Art. 53 – Riposi giornalieri (ex Permessi per allattamento)

1. Ai sensi della disciplina di cui agli artt. 39-41 del d.lgs. n. 151/2001, durante il primo anno di vita del bambino la lavoratrice madre ha diritto a permessi giornalieri retribuiti, con la

possibilità di uscire dall'Azienda. Le ore di permesso sono considerate lavorative a tutti gli effetti.

2. I permessi devono essere accordati per la seguente durata:

- n. 2 riposi di un'ora ciascuno, anche continuative, quando l'orario di lavoro giornaliero sia pari o superiore alle sei ore;
- n. 1 riposo di un'ora se l'orario giornaliero è inferiore alle sei ore.

3. Conformemente a quanto previsto nella circolare INPS n. 8 del 17/01/2003 il diritto alla fruizione dei permessi è riconosciuto anche al padre lavoratore, in base al proprio orario di lavoro, nelle seguenti ipotesi:

- affidamento del figlio al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non si avvalga dei riposi;
- in caso di madre lavoratrice non dipendente;
- in caso di morte o grave infermità della madre.

4. La domanda ai fini dell'ottenimento del permesso deve essere presentata al datore di lavoro.

Ai sensi del d.lgs. n. 151/2001, art. 43, per i permessi in esame è riconosciuta un'indennità, a carico dell'INPS, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai permessi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli apporti contributivi dovuti all'INPS.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO, PROCEDIMENTO E SANZIONI DISCIPLINARI

Art. 54 – Cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro ha luogo, a titolo esemplificativo, per:

- dimissioni;
- malattia o conseguenza di infortunio non riconosciuto dall'INAIL la cui durata abbia superato il periodo contrattuale di conservazione del posto;
- licenziamento per giusta causa;
- licenziamento per giustificato motivo oggettivo o soggettivo a norma della legge n. 604/1966 e successive modifiche;
- licenziamento collettivo;
- morte del lavoratore;
- mancato superamento della prova;
- risoluzione consensuale del rapporto;
- scadenza del termine;
- raggiungimento dell'età pensionabile.

2. Resta inteso che la disciplina riguardante la risoluzione del rapporto di lavoro del personale che verrà assunto a tempo indeterminato successivamente all'entrata in vigore del presente CAL ovvero il cui rapporto a termine dovesse esser convertito in contratto a tempo indeterminato dopo il predetto termine sarà assoggettata alla normativa di cui al d.lgs. 23/2015.

Art. 55 – Recesso

1. Fermo restando quanto previsto dalle leggi n. 604/1966 e 300/1970 e successive modificazioni, ciascun contraente può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dando preavviso scritto, a mezzo di lettera raccomandata o ricevuta di ritorno, nei termini stabiliti dal presente CAL.

Art. 56 – Dimissioni

1. Il lavoratore che intenda dimettersi dovrà rispettare il termine di preavviso di cui al presente CAL, nonché esperire la procedura telematica di cui all'art. 26 del d.lgs. n. 151/2015 con l'utilizzo di apposito modulo reso disponibile dal Ministero del Lavoro e inoltrato al datore di lavoro ed alla Direzione territoriale del Lavoro eccezion fatta per le ipotesi espressamente escluse.

2. La suddetta procedura può essere utilizzata direttamente dal lavoratore o per il tramite di

patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali o commissioni di certificazione di cui al d.lgs. n. 276/2003, in quanto soggetti abilitati.

3. L'eventuale revoca delle dimissioni, soggetta alle medesime procedure telematiche, deve essere presentata nel termine di n. 7 giorni dalla comunicazione del recesso.

Art. 57 – Preavviso

1. Il rapporto di lavoro non può essere risolto da nessuna delle due parti senza il rispetto del preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria professionale a cui il dipendente appartiene:

Categoria	Fino a 5 anni di anzianità	Oltre a 5 anni di anzianità
Quadri	3 mesi	6 mesi
Categoria A e B e C	2 mesi	4 mesi

2. I termini di preavviso decorrono dal giorno successivo a quello di ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento.

3. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

4. Il datore di lavoro avrà diritto di rivalersi di tale indennizzo sulle spettanze del dipendente dimissionario oppure su altri crediti derivanti dallo stesso rapporto di lavoro e di proprietà del dipendente.

Art. 58 – Doveri del lavoratore e divieti

1. In considerazione delle caratteristiche proprie dell'attività della Casa da gioco e della specificità del rapporto di lavoro, al dipendente è richiesta affidabilità, collaborazione, professionalità e senso di responsabilità nell'espletamento dei compiti affidati. Pertanto, al fine di garantire alla clientela i più elevati standard di servizio e di fornire il miglior contributo per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, il dipendente deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alle mansioni affidategli prestando la massima collaborazione ed eseguendo i compiti attribuitigli in conformità delle direttive e delle istruzioni impartite dai suoi superiori ed in particolare, a titolo esemplificativo:

- rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle modalità prescritte dall'Azienda per il

controllo delle presenze, per la scritturazione o timbratura del cartellino o di schede di controllo della presenza sul posto di lavoro;

- svolgere con la massima assiduità i compiti assegnatigli dal superiore gerarchico relativamente alle proprie mansioni e funzioni, riferendo tempestivamente difficoltà o inconvenienti rilevate nell'esercizio delle proprie funzioni;
- astenersi da altre attività ed occupazioni che possano pregiudicare il normale rendimento sul posto di lavoro;
- improntare i rapporti con i superiori, colleghi o inferiori gerarchici al rispetto, alla correttezza ed alla collaborazione;
- osservare con scrupolo i regolamenti e le altre disposizioni emanate dall'Azienda, gli ordini di servizio e qualsivoglia istruzione fornita;
- presentarsi in servizio in maniera decorosa, con la persona curata e con gli abiti in ordine, secondo quanto prescritto dall'Azienda;
- avere cura delle divise e degli indumenti forniti dall'Azienda;
- avere cura dei locali, dei mobili e degli oggetti dell'Azienda;
- conservare assoluta segretezza sugli interessi aziendali e su qualsivoglia informazione appresa nel corso del rapporto di lavoro;
- tenere un comportamento cortese ed educato nei confronti della clientela;
- riferire ai preposti ai servizi, o per iscritto direttamente alla Direzione, fatti ed inconvenienti rilevati o noti dai quali derivi danno o pregiudizio all'Azienda;
- comunicare, entro 48 ore, il cambio di residenza producendo quanto prima il relativo certificato nonché l'eventuale diversa dimora o abitazione.

2. Al lavoratore è fatto divieto di:

- trarre profitto per sé o per terzi, in qualsivoglia modo, con danno dell'azienda;
- divulgare o utilizzare per conto proprio o di terzi informazioni coperte da riservatezza ed apprese nel corso del rapporto di lavoro;
- svolgere attività per conto proprio o di terzi contrarie ad obblighi derivanti dal rapporto di lavoro o in concorrenza con l'Azienda o che possano comunque recare pregiudizio agli interessi di quest'ultima;
- abbandonare il proprio posto di lavoro senza previa autorizzazione;
- trasgredire ordini ed istruzioni impartite;
- comportarsi in maniera maleducata e/o scortese con la clientela o avere atteggiamenti negligenti verso la stessa;
- trarre profitto da qualsiasi genere di affari con clienti dell'Azienda, o, all'interno di questa, con altri lavoratori dipendenti della medesima, ovvero di altra impresa sempre

operante all'interno della stessa;

- partecipare ai giochi anche per interposta persona;
- frequentare bar e ristoranti, destinati ai clienti, situati all'interno dell'Azienda;
- recarsi, senza qualificarsi, in Case da Gioco italiane;
- frequentare pubblici esercizi o circoli privati ove si giochi d'azzardo;
- esplicare attività lavorativa a favore di terzi (con esclusione dei part time);
- dare o ricevere prestiti di denaro rispettivamente da ed in favore della clientela;
- tenere un comportamento che possa ledere l'immagine dell'Azienda ovvero possa essere incompatibile con i doveri contrattuali che gli competono in ragione delle mansioni assegnate e del ruolo ricoperto;
- utilizzare i locali e le bacheche aziendali per finalità differenti rispetto a quelle a cui sono preposti.

3. L'inosservanza dei doveri e dei divieti di cui sopra darà luogo a procedimento disciplinare.

Art. 59 – Procedimento disciplinare

1. Il procedimento disciplinare è soggetto alla disciplina di cui all'art. 7 della legge n. 300/1970.

2. Le inadempienze del personale potranno essere sanzionate con:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di quattro ore di lavoro;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a giorni dieci;
- licenziamento disciplinare senza preavviso.

3. L'Azienda deve contestare l'addebito entro 15 giorni da quando ha avuto notizia del fatto contestato e ne ha compiutamente effettuato l'istruttoria, mediante comunicazione scritta contenente l'indicazione del termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni scritte o orali. Tale termine non potrà essere comunque inferiore a cinque giorni. L'eventuale audizione personale deve essere convocata dall'Azienda entro 60 giorni dalla richiesta presentata dal dipendente. Rimane ferma la possibilità di posticipare il predetto termine sulla base delle esigenze gestionali e organizzative aziendali.

4. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

5. La sanzione disciplinare deve essere irrogata entro 15 giorni dalla scadenza del termine a difesa del lavoratore ovvero entro 15 giorni dall'audizione personale o richiesta.

6. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con

modalità che provino il ricevimento della comunicazione, entro quindici giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni. Trascorso l'anzidetto periodo senza che sia stato inoltrato alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore devono intendersi accolte.

7. Nel caso in cui l'infrazione contestata possa comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dal servizio con effetto immediato.

8. In caso di applicazione della sospensione cautelare, ove venga irrogata la sanzione massima del licenziamento, esso avrà effetto retroattivo dal momento della disposta sospensione cautelare, fermo restando che nulla spetterà a titolo retributivo al dipendente per il periodo successivo.

9. Se invece il procedimento disciplinare si dovesse concludere con l'irrogazione di una sanzione conservativa, la sospensione della retribuzione non può superare i dieci giorni.

Art. 60 – Sanzioni disciplinari

Rimprovero verbale

1. Il rimprovero verbale può essere inflitto per lievissime mancanze commesse dal lavoratore che non abbia precedenti sanzioni disciplinari.

Rimprovero scritto

2. Il rimprovero scritto può essere inflitto per lievi mancanze commesse dal lavoratore durante l'espletamento del servizio.

Multa

3. La multa può essere applicata per mancanze di maggior rilievo o per i casi di recidiva di lievi infrazioni che abbiano dato luogo al rimprovero scritto. In particolare la multa è applicata a titolo esemplificativo al lavoratore che:

- non esegua il lavoro con assiduità oppure lo esegua con negligenza;
- contravvenga al divieto di fumare laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello oppure fumi nei locali riservati alla clientela;
- si presenti in ritardo al lavoro senza giustificato motivo per una sola volta nell'arco di un mese e si tratti di ritardo di lieve entità;
- si presenti in servizio con la divisa in disordine o in maniera poco decorosa;
- si rifiuti di compiere lavoro straordinario senza giustificato motivo di impedimento;
- non comunichi tempestivamente la propria assenza dal lavoro o il proprio stato di malattia;
- sia assente dal lavoro senza giustificato motivo per una giornata lavorativa ovvero un turno di lavoro.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione di un giorno

4. La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione di un giorno può essere applicata per i casi di recidiva o abitudine nelle mancanze previste per la multa ovvero nel caso in cui il lavoratore sia incorso nelle medesime mancanze in circostanze di maggior gravità oppure per comportamenti di maggior rilievo, ed in particolare, a titolo esemplificativo, nelle ipotesi in cui il lavoratore:

- si presenti in stato di ubriachezza o stupefazione;
- si presenti in ritardo senza giustificato motivo per due volte nell'arco del medesimo mese ovvero anche per una sola volta ma in quest'ultimo caso il ritardo sia considerevole;
- abbia causato per negligenza o colpa danni alle installazioni ed ai materiali dell'Azienda;
- abbia compiuto, anche al di fuori dell'orario di lavoro e dei locali aziendali, atti contrari all'interesse dell'Azienda, sempre che gli stessi non costituiscano l'esercizio di un diritto o l'adempimento di un dovere;
- abbia diffuso notizie riservate relative all'Azienda, purché non sia derivato alcun danno;
- abbia tenuto un contegno scorretto e irrispettoso nei confronti dei superiori, dei colleghi o dei subordinati, nonché un comportamento maleducato nei confronti della clientela;
- esegua con negligenza i compiti affidatigli, purché non sia derivato alcun danno all'Azienda;
- trasgredisca agli ordini aziendali ed alle istruzioni generali impartite;
- risulti assente per una sola volta alle visite di controllo durante le fasce di reperibilità nel corso del periodo di comporta;
- si rifiuti di essere adibito a mansioni superiori per far fronte ad improcrastinabili esigenze aziendali derivanti da imprevisti, carenze del personale ed organizzative;
- sia assente dal lavoro senza giustificato motivo per due giornate lavorative consecutive ovvero per due turni di lavoro consecutivi.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da due a dieci giorni

5. La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da due a dieci giorni può essere applicata per i casi di recidiva nelle mancanze previste per la sospensione di un giorno, per le quali abbia subito il relativo procedimento disciplinare, o per comportamenti di maggior rilievo ed in particolare, a titolo esemplificativo, nelle ipotesi in cui il lavoratore:

- conceda direttamente o per il tramite di terzi prestiti a clienti a titolo personale o acquisti in Azienda oggetti o valuta o altri articoli dai clienti o indirizzi per questi scopi i clienti a

terze persone;

- tenga un grave comportamento in servizio che rechi interruzione o turbamento della regolarità e della continuità dell'attività aziendale;
- non segnali tempestivamente alla Direzione eventuali comportamenti dei colleghi passibili di procedimento disciplinare;
- trasgredisca i divieti elencati all'art. 58 del presente CAL;
- emani intenzionalmente disposizioni contrarie a quelle impartite dall'Azienda, allo scopo di arrecare danno o pregiudizio a quest'ultima;
- non esegua le disposizioni concernenti la mobilità del personale;
- abbandoni il posto di lavoro ovvero si rifiuti di rendere lavoro straordinario, seppur entro i limiti legislativamente previsti, qualora la richiesta di prolungare l'attività lavorativa sia necessitata da esigenze aziendali;
- non segnali il luogo diverso dalla residenza in cui è reperibile ai fini dell'art. 5 L. 300/1970;
- sia assente dal lavoro senza giustificato motivo per tre giornate lavorative consecutive ovvero per tre turni di lavoro consecutivi;
- sia assente dal lavoro senza giustificato motivo ripetute volte nell'arco di tre mesi, ciascuna delle quali di durata non superiore a due giornate consecutive.

Licenziamento disciplinare

6. Il licenziamento disciplinare può essere irrogato per i casi di recidiva nelle mancanze previste per la sospensione da due a dieci giorni o per comportamenti tanto gravi da non poter determinare la prosecuzione del rapporto lavorativo ed in particolare, a titolo esemplificativo, nelle ipotesi in cui il lavoratore:

- si renda colpevole di irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- partecipi direttamente o per interposta persona ai giochi gestiti dall'Azienda;
- si renda colpevole di furti o appropriazioni indebite o di danneggiamenti volontari al materiale dell'Azienda;
- si renda colpevole di furti o appropriazioni indebite nei confronti del personale o dei clienti dell'Azienda;
- sia incorso in diverbio litigioso seguito da vie di fatto all'interno dell'Azienda con altro lavoratore o cliente, ovvero abbia rivolto a costoro gravi offese alla dignità;
- si presenti in reiterato stato di ubriachezza;
- sia stato inosservante nei confronti dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c.;
- abbia diffuso notizie riservate relative all'Azienda da cui sia derivato un danno alla

stessa;

- abbia concesso direttamente, o tramite terzi, prestiti a clienti con o senza pegni;
- si sia esplicitamente rifiutato di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica d'inquadramento;
- abbia compiuto atti di oltraggiosa insubordinazione verso i superiori;
- abbia acquisito dai clienti dell'azienda oggetti o valuta estera o altri articoli, ovvero abbia delegato altre persone a farlo oppure abbia indicato per questi scopi i clienti a terze persone;
- sia assente dal lavoro senza giustificato motivo oggettivo per più di quattro giorni consecutivi ovvero di quattro turni lavorativi ovvero in misura eccedente rispetto ai limiti sopra specificati che danno luogo a sanzioni di minore gravità;
- tenga all'interno dei locali aziendali o anche nella vita privata un contegno indecoroso che possa potenzialmente pregiudicare il regolare ed ordinario svolgimento della sua attività lavorativa ovvero possa recar danno, anche all'immagine, dell'Azienda;
- riceva prestiti di denaro o altre utilità da parte dei clienti della Casa da Gioco.

7. Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

8. Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 7, comma 4, della legge n. 300/1970.

Art. 61 – Ente Bilaterale Aziendale

1. Le parti manifestano il loro interesse a mantenere in essere l'Ente Bilaterale Aziendale di cui al CAL 01/01/1999-31/12/2002, senza soluzione di continuità.

2. I Soci dell'EBA sono le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CAL e l'Azienda.

3. Le quote associative a decorrere dall'entrata in vigore del presente CAL sono le seguenti:

- € 2,00 mensili per ciascun dipendente in servizio a carico dell'Azienda;
- € 0,52 mensile a carico di ciascun dipendente.

4. Le parti si danno atto che in coerenza a tale previsione dovrà essere rivisto lo statuto dell'EBA.

5. L'E.B.A. istituisce l'Osservatorio del Mercato del Lavoro, che costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, realizzando una fase di esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio ed a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali nonché per l'effettuazione di analisi, studi e ricerche sul settore dei giochi e delle case da gioco e sulle sue dinamiche innovative.

6. Le parti si danno atto che in coerenza a tale previsione dovrà essere rivisto lo statuto dell'EBA.

Art. 62 – Commissione Paritetica.

1. Viene costituita, su base paritetica, una Commissione Paritetica, con funzioni consultive, dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali firmatarie o aderenti al presente accordo e dall'Azienda, con i seguenti compiti.

2. La Commissione paritetica ha il compito di salvaguardare il rispetto del contenuto del presente contratto. A tal fine:

a) esamina tutte le questioni controverse relative all'interpretazione e di applicazione del presente CAL;

b) può proporre, soluzioni che, contemperando le diverse specificità organizzative e strutturali dei singoli comparti, consentano alle parti, il rispetto degli accordi.

c) esamina i seguenti provvedimenti di trasferimento del personale: fra il ruolo amministrativo a contatto con il pubblico e quello non a contatto, nonché fra il ruolo amministrativo ed il ruolo gioco e viceversa.

3. Ciascuna parte, ove vi abbia interesse, deve investire la Commissione con apposita richiesta scritta, fornendo ogni possibile dettaglio in ordine all'oggetto della questione controversa.

4. La Commissione sarà formalmente convocata entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta e si dovrà pronunciare nel merito entro i successivi trenta giorni.

5. Le parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini della discussione per un massimo di ulteriori 15 giorni.

6. Durante lo svolgimento delle procedure concordate entro i termini predetti, le parti non procederanno ad azioni dirette.

7. Dovranno essere redatti e sottoscritti appositi verbali di conciliazione o di mancato accordo per ciascuna vertenza da notificare a tutte le parti interessate.

8. Le funzioni di Segretario saranno svolte, per ogni vertenza, da un rappresentante aziendale.

NORMA TRANSITORIA: ABROGAZIONI E MODIFICHE

Art. 63 – Presa atto cessazione accordi sindacali previgente CAL

1. Con l'entrata in vigore del presente CAL le parti si danno reciprocamente atto che il previgente CAL 1999-2002 e i successivi accordi modificativi e integrativi (salvo l'accordo Audiovisivi del 6 aprile 2004) sono venuti a cessare dal primo luglio 2017.

Art. 64 – Norma transitoria del precedente CAL – cessazione degli effetti giuridici.

1. Con l'obiettivo di prevedere una disciplina dei rapporti di lavoro organica ed omogenea per tutto il personale dipendente dall'Azienda, le Parti intendono superare e rivedere le disposizioni contenute nella c.d. Norma Transitoria di cui al precedente CAL nei termini di seguito specificati.

A) Modalità di inquadramento

2. La previsione di cui alla lett. A relativa alle modalità di inquadramento del personale già in servizio al 31.12.1998 deve intendersi abrogata e sostituita dalla disciplina del presente CAL in materia di classificazione del personale. Pur tuttavia, l'Azienda continuerà a riconoscere nei confronti del predetto bacino di personale dipendente il superminimo contrattuale mensile non assorbibile.

B) Anzianità

3. La previsione di cui alla lett. B relativa agli scatti di anzianità del personale già in servizio al 31.12.1998 deve intendersi abrogata e sostituita dalla rispettiva disciplina del presente CAL. Pur tuttavia, l'Azienda continuerà a riconoscere nei confronti del predetto bacino di personale dipendente l'assegno *ad personam* mensile non assorbibile.

C) Ferie

4. La previsione di cui alla lett. C relativa alla concessione di una giornata di ferie aggiuntiva in favore del personale già in servizio al 31.12.1998 deve intendersi abrogata. L'ammontare di ferie di cui gode il personale già in forza al 31.12.1998 sarà pari al numero di giornate di ferie spettante al restante personale.

D) Preavviso

5. La previsione di cui alla lett. D relativa alla c.d. indennità di preavviso deve intendersi abrogata.

E) – F) – G) – H) – I) – L) e P) Premi

6. Le previsioni di cui alle lett. E), F), G), H), I), L) e P) relative alle tipologie di premi ed ai criteri di loro distribuzione in favore del personale già in servizio al 31.12.1998 deve intendersi abrogata e sostituita dalla rispettiva disciplina di cui al presente CAL.

M) Maggiorazione del TFR

7. La previsione di cui alla lett. M deve intendersi abrogata.

N) Ente bilaterale aziendale

8. La previsione di cui alla lett. N relativa all'Ente bilaterale aziendale deve intendersi abrogata.

O) Previdenza complementare

9. La previsione di cui alla lett. O relativa alla c.d. indennità di previdenza pari all'1,8% della retribuzione valida ai fini del TFR percepita nell'anno 1998, corrisposta annualmente a coloro già in servizio al 31.12.1998 che avessero aderito al fondo di previdenza complementare entro il termine di cui alla Norma Transitoria, così come modificato dai successivi accordi collettivi aziendali, deve intendersi superata ed abrogata.

Q) Varie

10. Devono intendersi altresì abrogate, in quanto superate dall'entrata in vigore del presente CAL, le disposizioni di cui alla lett. Q.

NORME FINALI

Art. 65– Istituzione di una scuola di formazione

1. Le parti condividono l'opportunità di valutare la possibilità di avviare una scuola di formazione per tecnici di Gioco aperta al pubblico senza oneri in capo all'Azienda.
2. A tal fine l'Azienda si impegna a condividere con le OO.SS le modalità e il funzionamento di tale attività.

Art. 66 –Polizza assicurativa malattia dei dipendenti

1. Le parti condividono l'opportunità di rivedere, a parità di costi in capo all'Azienda, la polizza assicurativa a copertura della malattia dei dipendenti. A tal fine l'Azienda si impegna ad avviare una apposita istruttoria presso il proprio broker assicurativo.
2. Le risultanze di detta istruttoria verranno tempestivamente rese note alle OO.SS tramite la procedura di consultazione di cui all'art. 2 del presente CAL.

Art. 67 – Impegno in tema di lavoro somministrato

1. L'Azienda si impegna a non ricorrere allo strumento della somministrazione lavoro per il reparto Giochi.