

VERBALE DI ACCORDO

Addì 11 febbraio 2019, presso la sede del Casino de la Vallée S.p.A

TRA

la società Casino de la Vallée S.p.A. (la "**Società**") rappresentata dall'Amministratore Unico, dott. Filippo Rolando e dal Direttore Generale, dott. Stefano Silvestri, assistita dagli avv.ti Stefano Becich e Isabella de Cesare;

E

le Organizzazioni Sindacali ("**OO.SS.**") rappresentative dei lavoratori e, in particolare, le Segreterie Regionali CGIL in persona delle Sig.re Vilma Gaillard e Isabelle Buillet, CISL in persona dei Sig.ri Jean Dondeynaz e Giorgio Piacentini, SAVT in persona dei Sig.ri Claudio Albertinelli e Piero Epiney, SNALC in persona dei Sig.ri Giorgio Bertoldo e Vincenzo Gorret, UGL in persona dei Sig.ri Tommaso Auci e Walter Zampa e UIL in persona dei Sig.ri Tino Mandricardi e Raffaele Statti assieme alle delegazioni sindacali amministrativi e tecnici Giochi Francesi e Giochi Americani, RSA UGL Amministrativi e Tecnici, Federmanager, RSU dei Servizi Alberghieri, per la definizione della procedura di licenziamento collettivo.

(la Società e le OO.SS. di seguito congiuntamente anche le "**Parti**"),

PREMESSO CHE:

- a) Con lettera del 4 dicembre 2018 inviata alle OO.SS. in pari data, la Società ha formalmente comunicato la necessità di risolvere il rapporto di lavoro, ex art. 24, l. n. 223/91 con n. 168 lavoratori appartenenti alle unità produttive: (i) Servizi Alberghieri (n. 64 unità) e (ii) Casa da Gioco (n. 104 unità), strutturalmente in esubero rispetto alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative aziendali; tale comunicazione contiene le indicazioni analitiche prescritte dall'art. 4, comma 3, della predetta l. n. 223/91;
- b) Nella succitata comunicazione, la Società ha illustrato, in dettaglio, le ragioni che determinano la riduzione di personale ed i motivi che ostano all'adozione di misure alternative, sostanzialmente e sinteticamente individuabili:
 - (i) nell'appesantirsi della crisi del mercato di riferimento che subisce da anni la perdita di posizioni in termini di clienti, ricavi e marginalità a causa della crescita di internet e dei giochi on line;
 - (ii) nel costante calo del fatturato registrato dalla Società che è passata da un fatturato relativo all'anno 2015 di quasi 68 milioni di Euro ad un fatturato di circa 61 milioni di Euro nell'esercizio fiscale chiuso al 31/12/2017; gli stessi dati dei primi 9 mesi del 2018 (45.190.934 Euro) confermano tale trend;
 - (iii) nell'andamento economico della Società che ha perso complessivamente negli ultimi 3 anni oltre 25 milioni di Euro dei quali oltre 10 milioni nell'esercizio chiuso al 31/12/2017;
 - (iv) nella crescente incidenza dei costi fissi che, in assenza di marginalità, ha ulteriormente aggravato la mancanza di liquidità dell'Azienda;

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like 'Auci', 'Becich', and 'de Cesare']

D. R

- (v) nell'abnorme costo del personale che, da solo, incide per quasi il 64% sul fatturato;
- (vi) nella conseguente situazione di squilibrio economico finanziario con un attuale indebitamento netto pari a oltre 64 milioni di Euro;
- (vii) nel sostanziale fallimento dei due precedenti piani di ristrutturazione che, oltre a rivelarsi eccessivamente onerosi, non hanno inciso, come invece avrebbero dovuto, sul nuovo assetto organizzativo e sui costi del personale;
- (viii) nella necessità di razionalizzare e ridurre i costi di gestione dell'intera attività della Società, operando con una struttura più dinamica e meglio organizzata (anche attraverso una semplificazione delle procedure ed un recupero di efficienza e di produttività) che sia in grado di operare in termini più economici e che sia in linea con le mutate esigenze e prospettive del mercato;
- (ix) nella esigenza di creare servizi integrati tra diverse unità produttive eliminando le duplicazioni ed utilizzando le sinergie esistenti;
- (x) nella scelta di cessare o di ridurre in modo significativo le attività antieconomiche, quelle che non hanno un futuro nel mercato o i cui volumi appaiono insufficienti, sia in relazione alle problematiche commerciali e strutturali sopra indicate, sia in rapporto ai volumi di presenze previsti;
- (xi) nella necessità di concentrare tutti gli sforzi economici aziendali nella attività a maggiore valore aggiunto;
- (xii) nella urgenza di definire un modello operativo aziendale conseguente alle tematiche sopra descritte con costi che siano riconducibili esclusivamente ad un unico contratto nazionale di lavoro da applicare a tutti i dipendenti;
- (xiii) nella esigenza infine di creare una organizzazione allineata ai volumi di fatturato previsti per i prossimi anni ed in grado di rispondere alle richieste della clientela in modo flessibile ed economicamente sostenibile.

Handwritten notes and initials on the right margin, including 'de', 'w', 'b', 'H', and 'S'.

Handwritten notes and initials on the left margin, including 'les', 'm', 'D', 'y', 'B', 'MB', and 'R'.

c) Peraltro, nella medesima comunicazione del 4 dicembre 2018, veniva data formale disdetta di tutti gli accordi sindacali in essere, ad esclusione dei contratti relativi al lavoro intermittente ed al lavoro a tempo determinato e/o stagionale, in tutte le unità produttive aziendali, in quanto i maggiori costi esplicitamente ed implicitamente contenuti nei singoli accordi aziendali stipulati ed applicati, rispetto ai soli livelli retributivi minimi previsti dal CCNL in uso presso l'Unità produttiva Servizi Alberghieri e ai livelli retributivi minimi previsti dal CCAL dell'agosto 1998 per il personale amministrativo e tecnico giochi francesi ed americani, non sono più sostenibili, pena la sopravvivenza della Società.

d) A seguito di specifica richiesta delle OO.SS., si è quindi proceduto all'esame congiunto previsto dall'art. 4, comma 5, l. n. 223/91.

e) Nel corso degli incontri che si sono succeduti, le Parti hanno esaminato anche le possibili soluzioni finalizzate a ridurre l'impatto sociale della presente procedura sulle risorse umane eccedenti, ponendosi nel contempo l'obiettivo di definire una struttura aziendale in grado di affrontare le prospettive e le potenzialità che il mercato stesso può offrire con: (i) un assetto organizzativo adeguatamente flessibile che sia in grado di rispondere con maggiore efficienza alle esigenze aziendali; (ii) una organizzazione aziendale che implementi la polivalenza e la polifunzionalità di lavoratori.

f) Le Parti hanno sottoscritto, in data 4 febbraio 2019, una ipotesi di accordo la cui efficacia era condizionata all'approvazione della medesima da parte dei lavoratori avvenuta, con esito positivo, in data 8 febbraio 2019.

g) Alla luce di quanto precede, pertanto, le Parti, si sono incontrate in data odierna, per la ratifica delle intese raggiunte di cui al presente Verbale di Accordo.

Handwritten signatures at the bottom of the page, including 'Mocca', 'B...', and others.

P. R

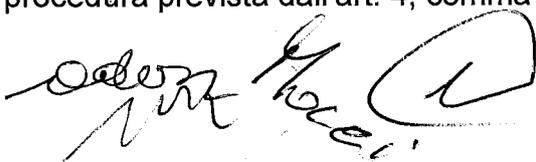
Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue.

- 1) Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Verbale di Accordo.
- 2) Le Parti, da un lato, al fine di ridurre l'impatto sociale della procedura e dall'altro di consentire all'Azienda il raggiungimento dei suoi obiettivi di risparmio economico e di efficienza e flessibilità, hanno definito una serie di interventi economici ed organizzativi per quanto di attinenza dell'unità produttiva Casa da Gioco, descritti nell'**Allegato A** che costituiscono elemento inscindibile rispetto a tutti gli altri aspetti contenuti nel presente Verbale di Accordo.
- 3) In conseguenza di quanto precede, il numero complessivo degli esuberi strutturali, rispetto a quello inizialmente dichiarato, diminuisce di 33 unità tutte localizzate nella unità produttiva della Casa da Gioco.
- 4) Le Parti, esaminate le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le eventuali possibilità di utilizzazione diversa dei dipendenti esuberanti, convengono sulla necessità di licenziare: (a) n. 64 unità per l'unità produttiva Servizi Alberghieri (di cui n. 29 secondo il criterio del ricorso al pensionamento); (b) n. 71 unità per l'unità produttiva Casa da Gioco.
- 5) Per quanto di attinenza dell'unità produttiva **Servizi Alberghieri**, i lavoratori da licenziare verranno individuati applicando prioritariamente il criterio della possibilità per il singolo lavoratore di poter utilizzare il pensionamento in tutte le forme previste dalla legge (ivi inclusa "Quota 100"), e, in via alternativa a quest'ultimo, i criteri previsti dall'art. 5, l. n. 223/91 con prevalenza, in caso di equivalenza dei relativi punteggi, delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative.
- 6) La Società si impegna, per i soli lavoratori licenziati secondo i criteri previsti dall'art. 5, l. n. 223/91, dall'unità produttiva Servizi Alberghieri:
 - a) a ricercare posti di lavoro all'esterno dell'Azienda presso enti, istituzioni, partecipate indicate dalla Regione;
 - b) ricercare posti di lavoro presso fornitori, anche attraverso processi di outsourcing;
 - c) garantire il diritto di precedenza di assunzione dei lavoratori che non siano stati ricollocati ai sensi delle lettere a) e b) – per 24 mesi in caso di necessità di contratti a termine/stagionali/intermittenti/a tempo indeterminato: il rifiuto di due proposte da parte dell'Azienda determinerà la decadenza del diritto.
- 7) L'intimazione del recesso avverrà nel rispetto della normativa in materia di preavviso a partire dal 25 febbraio 2019, fatta salva la possibilità di posticipare il licenziamento ad una data successiva ma comunque non oltre il 30 giugno 2019, per quei singoli lavoratori che dimostrassero di poter maturare i requisiti per il pensionamento, solo rimanendo in servizio per un ulteriore periodo.
- 8) Ai lavoratori di cui al punto 5) che precede, verrà riconosciuta una incentivazione all'esodo articolata come segue.
 - i. Euro 700,00 (settecento/00) lordi per ogni mese di utilizzo della Naspi per i lavoratori licenziati secondo il criterio dell'accesso al trattamento pensionistico; a tale somma, per i soli lavoratori "precoci", verrà aggiunta una somma forfettaria di Euro 2.500 (duemilacinquecento/00) lordi.
 - ii. Euro 900,00 (novecento/00) lordi per ogni mese di utilizzo della Naspi e, quindi, per 24 mesi, per i lavoratori licenziati e non inclusi al punto (i) che precede.

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

- 9) Per quanto di attinenza dell'unità produttiva **Casa da Gioco**, i lavoratori da licenziare verranno individuati applicando il criterio della possibilità per il singolo lavoratore di poter utilizzare il pensionamento in tutte le forme previste dalla legge (ivi inclusa "Quota 100").
- 10) L'intimazione del recesso avverrà secondo quanto previsto al punto 7) che precede.
- 11) Ai lavoratori di cui al punto 9) che precede, verrà riconosciuta una incentivazione all'esodo articolata come segue.
- Euro 700,00 (settecento/00) lordi per ogni mese di utilizzo della Naspi. In aggiunta a quanto sopra previsto, per i lavoratori che non raggiungessero i requisiti per il pensionamento entro il termine della Naspi, bensì entro i 12 mesi successivi, vengono previsti:
 - per i lavoratori "precoci", una somma forfettaria di Euro € 2.500 (duemilacinquecento/00) lordi;
 - per gli altri, una somma di Euro 800,00 (ottocento/00) lordi mensili per ciascun mese mancante alla maturazione del primo dei requisiti pensionistici utili.
- 12) Gli importi di cui ai punti (8) e (11) che precedono, saranno erogati dalla Società a titolo di incentivo all'esodo, in stretta connessione ed in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, a condizione della sottoscrizione – entro 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto – di un verbale di conciliazione di transazione generale novativa ex art. 410 e ss c.p.c., di rinuncia reciproca ad ogni pretesa connessa al rapporto di lavoro.
- 13) Inoltre, in ragione della procedura concorsuale cui è sottoposta la Società: (i) l'erogazione dell'incentivazione all'esodo di cui ai punti (8) e (11) che precedono avverrà entro 30 giorni dalla data di omologa definitiva del concordato preventivo; mentre (ii) il pagamento delle spettanze di fine rapporto (per la quota parte maturata dopo il deposito della domanda prenotativa ex art. 161, comma 6 l.f.) e dell'indennità sostitutiva del preavviso (in tutto o in parte) – ove non lavorato – avverrà entro 30 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.
- 14) In caso di modifiche sostanziali della disciplina pensionistica che precludano l'accesso alla pensione da parte del lavoratore, le Parti si incontreranno per valutare la singola posizione.
- 15) Su richiesta delle OO.SS., verrà richiesta la disponibilità a ciascun lavoratore di una trattenuta di importo variabile e su base volontaria, mensile, per un periodo complessivo di 24 mesi. L'importo ricavato annualmente, sul quale il lavoratore darà specifico assenso, andrà a formare, entro il 31 dicembre di ogni anno, un apposito fondo che verrà redistribuito, entro il 15 febbraio dell'anno successivo, tra i lavoratori licenziati ai sensi della presente procedura, dedotte le ritenute di legge.
- 16) Tutti gli altri accordi disdettati (di primo e di secondo livello) sono da ritenersi superati e sostituiti dalle intese previste nel presente Verbale di Accordo e nel relativo Allegato A.
- 17) Le Parti, nel corso del 2019, daranno luogo ad incontri di verifica con cadenza quadrimestrale allo scopo di verificare l'andamento di quanto previsto nel presente Verbale di Accordo.
- 18) Le Parti, con la sottoscrizione del presente Verbale di Accordo, si danno reciprocamente atto di aver esperito ed esaurito, con esito positivo ad ogni effetto la procedura prevista dall'art. 4, comma 7, l. n. 223/91.





P

19) Le Parti concordano che ogni ipotetico vizio della procedura di comunicazione ex art. 4, l. n. 223/91 di cui in premessa deve intendersi sanato con la sottoscrizione del presente Verbale di Accordo, ad ogni effetto di legge, ai sensi dell'art. 1, comma 45, l. n. 92/12.

La Società, d'accordo con le OO.SS.:

- Comunicherà agli Enti territoriali competenti l'avvenuto accordo ed il contenuto dello stesso;
- Invierà agli Enti territoriali competenti le comunicazioni previste all'art. 4, comma 9, l. n. 223/91.

Letto, confermato e sottoscritto.

Le OO.SS.

CGIL [Signature]

CISL [Signature]

SAVT. [Signature]

SNALC [Signature]

UGL [Signature]

UIL [Signature]

Federmanager [Signature]

Per l'Azienda

[Signature]
[Signature]
Dr. Alessi

[Signature]

Vertical handwritten notes on the left margin.

Le Delegazioni Sindacali Casa da Gioco

[Signature]
[Signature] [Signature] [Signature]



Allegato A

1. Orario di lavoro settimanale

Il personale "amministrativo" ed il personale di gioco (Impiegati Tecnici di Gioco) osserveranno un orario di lavoro settimanale di n. 36 ore, a decorrere dal 1 marzo 2019.

2. Ferie annue

Il numero dei giorni di ferie annue usufruibili per tutto il personale della Casa da Gioco è di 24 giorni con decorrenza dall'anno 2019.

La settimana lavorativa, comunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è considerata, agli effetti del computo delle ferie, di 5 giorni.

3. Comporto e aspettativa non retribuita

A decorrere dal 1 gennaio 2019, nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro, la conservazione del posto è fissata nel periodo massimo di 180 giorni nell'anno solare e potrà essere prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a centoventi giorni, alle seguenti condizioni:

- a) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici o di degenza ospedaliera;
- b) che la richiesta del periodo eccedente i 180 giorni sia fatta dal lavoratore come "aspettativa generica" senza retribuzione e senza diritto a maturazione di alcun istituto contrattuale;
- c) che il lavoratore non abbia già fruito dell'aspettativa in precedenza.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno far pervenire all'Azienda richiesta a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, prima della scadenza del centottantesimo giorno di assenza per malattia o infortunio.

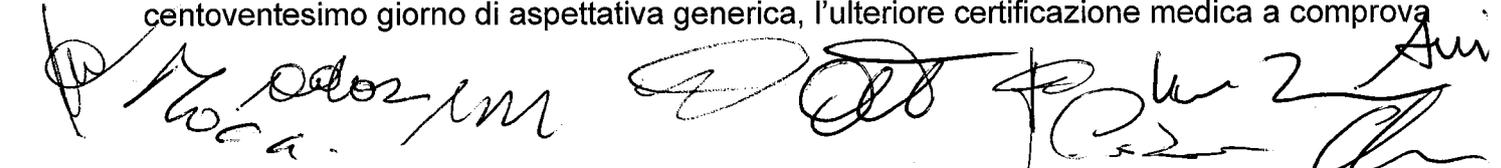
Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

In caso di apertura di più di 3 eventi di malattia – intendendosi come tali le aperture nel corso dello stesso anno (1 gennaio / 31 dicembre) – la quarta apertura e le successive non saranno coperte da pagamento a carico dell'Azienda relativamente ai primi tre giorni. Sono esclusi i casi di ricovero ospedaliero e di gravi patologie conclamate.

4. Malattie oncologiche

Nei confronti dei lavoratori malati con gravi patologie oncologiche accertate da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, il periodo di aspettativa generica sarà prorogato anche se eccedente i 120 giorni.

Gli interessati dovranno far pervenire all'Azienda, prima della scadenza del centoventesimo giorno di aspettativa generica, l'ulteriore certificazione medica a comprova



dello stato di salute e della inidoneità alla ripresa del lavoro, contenente i giorni di proroga concessi dal medico curante o dalla struttura ospedaliera.

5. Riposi settimanali

A decorrere dal 1 gennaio 2019, i riposi settimanali vengono stabiliti in complessive n. 92 giornate all'anno.

6. Passaggio di ruolo e mobilità del personale

Gli addetti alle sale da gioco potranno operare su più posizioni/giochi e tavoli, normalmente nel rispetto dei ruoli di inquadramento, ma anche, ove necessario, in ruoli di livello immediatamente superiori e inferiori.

Gli amministrativi ruoteranno (provvisoriamente o definitivamente) su più posizioni (anche in reparti operativi) che siano compatibili con le loro esperienze professionali.

Gli eventuali processi di mobilità in senso orizzontale (mutamento di mansioni e/o mutamento di ruolo nell'ambito dello stesso livello di inquadramento) saranno effettuati in linea con le esigenze di pianificazione quantitativa e qualitativa delle risorse umane.

Per esigenze organizzative e produttive, la Società potrà altresì effettuare la mobilità tra profili con orari e/o turni diversi.

7. Corsi di qualificazione

In relazione alle esigenze di copertura delle diverse posizioni aziendali ed al fine di favorire la crescita del personale e/o la ricollocazione del personale di alcune aree in esubero, la Società organizzerà, entro il 30 aprile 2019, secondo le esigenze di servizio, su base generalizzata ed obbligatoria, corsi di addestramento, formazione e/o abilitazione per i diversi profili professionali aziendali del ruolo amministrativo e del ruolo tecnico del gioco.

8. Inserimento del nuovo livello Q (B) - Declaratoria

Verrà inserito un nuovo livello denominato Quadri (B) tra l'attuale livello 1° e il livello Quadri (A).

In tale categoria rientrano coloro i quali hanno le responsabilità delle unità operative.

Per i lavoratori inquadrati nel livello Quadri (B) il minimo tabellare sarà pari ad Euro duemila duecentosettantacinque/70 (€ 2.275/70) lordi mensili.

9. Gestione della Casa da Gioco

Conferma della piena discrezionalità aziendale sui seguenti aspetti (a titolo esemplificativo e non esaustivo):

- i. Gestione della Casa da Gioco nel suo complesso ivi incluse le aree di produzione e la valutazione dell'offerta di gioco giornaliera;
- ii. Turnazione dei lavoratori;
- iii. Gestione dei valori di giochi minimi e massimi su ogni tavolo;
- iv. Introduzione di nuovi giochi;
- v. Gestione dell'orario di apertura / chiusura dei tavoli (e, ove necessario, un eventuale prolungamento).

10. XIV° mensilità

Fino al 31 dicembre 2023 la XIV° mensilità non maturerà e non verrà corrisposta. Quattro mesi prima della scadenza le Parti daranno luogo ad un incontro per verificare se esisteranno le condizioni economiche e le compatibilità per ripristinare, in tutto o in parte tale istituto, anche attraverso una eventuale trasformazione del medesimo.

11. Ridefinizione del sistema premiale

La Società ha la necessità di operare con un costo del lavoro per il futuro che sia in linea:

- (i) con la crisi dello specifico settore in cui opera;
- (ii) con le prospettive di fatturato e di ricavi più contenuti rispetto al passato;
- (iii) con la possibilità di operare in termini economici assicurando la continuità e l'equilibrio economico delle attività aziendali;

(iv) con l'esigenza di assicurare trattamenti uniformi fra tutte le aree dirette ed indirette della Casa da Gioco.

(a) Soppressione dell'ex premio di produzione di cui agli accordi del 28 dicembre 2005 e del 28 agosto 2006 con effetto dal mese di febbraio 2019 e istituzione di un nuovo "premio di risultato" annuale, decorrente dalla stessa data, che verrà corrisposto al solo personale amministrativo (e che non concorrerà alla determinazione del reddito complessivo di ciascun lavoratore ai fini di cui all'accordo del 10 luglio 2017), con gli scaglioni individuati a seconda dell'incasso della Casa da Gioco (50 milioni: 1,5%; da 50 milioni in poi: 10% per ciascun milione). L'importo risultante, dedotti gli oneri previdenziali, verrà distribuito come somma lorda, entro il 28 febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, nel seguente modo: (a) 8 punti: per gli amministrativi normalisti; (b) 10 punti: per gli amministrativi/operai turnisti.

Ove l'importo incassato superasse i 57 milioni (e per le sole quote in eccedenza a tale importo), la ripartizione dell'ammontare previsto verrà effettuata anche per i Tecnici di Gioco con il seguente criterio: (a) 8 punti: per gli amministrativi normalisti; (b) 10 punti: per gli amministrativi/operai turnisti; (c) 13 punti: per i Tecnici di Gioco. Le parti, a partire dall'anno fiscale 2020, valuteranno la possibilità di corrispondere, ai soli lavoratori amministrativi, un acconto del "premio di risultato" nel mese di settembre.

(b) Le indennità del reparto gioco attualmente corrisposte vengono soppresse con effetto 1 aprile 2019. Dalla stessa data le medesime vengono sostituite da una nuova "indennità di reparto" che sarà pagata mensilmente, per 12 mensilità, a tutto il personale di gioco polifunzionale che darà la disponibilità ad operare in tal senso, in ragione delle abilitazioni possedute e di quelle che verranno acquisite. L'importo medio della nuova "indennità di reparto" sarà pari ad € 2.096,00 (duemila novantasei/00) lordi.

Il trattamento in oggetto non verrà applicato ai lavoratori del 30/40 che hanno già trattamenti individuali complessivi di fatto superiori a quelli previsti negli altri reparti.

Il trattamento in oggetto non verrà applicato ai lavoratori della ruota francese. In caso di mobilità temporanea dalla ruota francese ad un diverso settore che fruisce dell'"indennità di reparto" verrà corrisposto il pro quota di tale indennità per le giornate di prestazione. In caso di mobilità temporanea verso la roulette francese, verrà corrisposto il pro quota dell'indennità per le giornate di prestazione. In caso di trasferimento definitivo alla roulette francese dal reparto che fruisce dell'"indennità di reparto" e/o di altre indennità, l'indennità verrà riassorbita nella misura del 20% ogni anno.

In caso di mobilità interna verso settori che fruiscono dell'"indennità di reparto", la stessa verrà corrisposta esclusivamente ove il superminimo individuale sia inferiore all'indennità stessa in misura pari alla differenza tra il singolo superminimo e l'indennità prevista.

Sia il "premio di risultato" che l'"indennità di reparto" saranno pagati in base alla effettiva presenza rispettivamente, nell'anno di riferimento e nel mese di riferimento. Non verranno computate le assenze per maternità obbligatoria.

12. Lavoro notturno

Continueranno a non trovare più applicazione le maggiorazioni orarie per lavoro cd. notturno e cd. notturno festivo di cui al Verbale di accordo del 27 luglio 2011.

La maggiorazione notturna per ogni ora prestata dalle ore 22:00 alle ore 2:00 sarà pari al 15% e dalle 2:00 alle 6:00 sarà pari al 20% (maggiorazioni da computarsi su base oraria, comprensiva di ex contingenza ed EDR), per tutti i giorni dell'anno e senza distinzioni.

B. R

13. Previsioni in tema di rappresentanza sindacale e permessi sindacali

In tema di elezioni dei rappresentanti si applica, con effetto dal 1 aprile 2019, quanto previsto dagli accordi interconfederali e dalle previsioni di legge sulle elezioni delle RSU.

Le OO.SS. si impegnano a promuovere l'elezione delle nuove RSU secondo le modalità previste dalla legge e dagli accordi interconfederali entro il 30 marzo 2019.

In tema di permessi sindacali si applica quanto previsto dalle vigenti norme di legge.

14. Previsioni in tema di videosorveglianza

Estensione, previo accordo sindacale con le RSU entro il 30 giugno 2019, dei sistemi di videosorveglianza a tutte quelle aree ove sono conservati e/o maneggiati denaro, *fiches*, beni e valori. Modifica delle installazioni/inquadrature già esistenti in alcune delle aree sopra indicate.

15. Previsioni normative fino al 31 dicembre 2023

Fino alla data del 31 dicembre 2023, troveranno applicazione le seguenti previsioni e verranno inseriti i lavoratori dei reparti Tecnici di Gioco nella Tabella delle Riduzioni allegata.

Tutti gli altri accordi disdettati (di primo e di secondo livello) sono da ritenersi superati e sostituiti dalle intese previste nel presente allegato.

- (i) Per tutto il personale (Quadri, Impiegati Amministrativi, Operai e Tecnici di Gioco) verrà applicata la riduzione della retribuzione globale di fatto (che non include il nuovo premio di risultato) con effetto anche su tredicesima, ratei e ferie e TFR, variabile e progressiva per scaglioni, in conformità a quanto indicato nella tabella allegata.
- (ii) Il sistema delle pause per tutto il personale addetto al gioco della unità produttiva Casa da Gioco sarà disciplinato come segue: sessanta minuti di lavoro e quindici di pausa (da intendersi quale massimo applicabile) e su questo la Direzione – in riferimento ai singoli giochi ed al numero dei tavoli aperti – modulerà all'occorrenza detto sistema nel quadro del perseguimento degli obiettivi di migliore efficienza.
- (iii) Ai contratti part-time verrà erogata una retribuzione proporzionale all'orario di lavoro contrattuale, tenuto conto delle riduzioni predette.
- (iv) I versamenti a carico della Società ai fondi previdenza completare giochi francesi e giochi americani sono stabilmente effettuati nella misura del 10% e l'unico Fondo di previdenza complementare di riferimento dell'unità produttiva Casa da gioco è quello dei Giochi Francesi.
- (v) Il numero delle festività nazionali e infrasettimanali è fissato in dodici giorni su base annuale (1° gennaio, 6 gennaio, lunedì dell'Angelo, 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 29 giugno, 15 agosto, 1 novembre, 8 dicembre, 25 dicembre e 26 dicembre). Il giorno della festività dedicata al Santo Patrono (22 gennaio) viene trasposta al 24 dicembre, unico giorno di chiusura della Casa da Gioco.

Handwritten initials on the left margin.

Handwritten initials and signatures on the bottom left margin.

Handwritten initials and signatures in the bottom center.

Handwritten initials and signatures on the bottom right margin.

Handwritten initials on the right margin.

Handwritten initials and signatures on the right margin.

