



CASINO

**CONTRATTO COLLETTIVO
AZIENDALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DELLA
CASA DA GIOCO DI SAINT-VINCENT**

CASINO DE LA VALLEE
SAINT  VINCENT
VALLE D'AOSTA



Il nuovo contratto di lavoro

Il 2 dicembre 2024 azienda e organizzazioni sindacali hanno siglato il nuovo Contratto Collettivo di Lavoro per i dipendenti della Casa da Gioco di Saint-Vincent. Per ritrovare intese così importanti, occorre ritornare all'agosto del 1998: in tale data, infatti, furono stipulati il contratto collettivo aziendale di lavoro per il personale amministrativo e tecnico dei giochi francesi – che succedeva al precedente contratto introdotto dalla società privata SITAV – e il contratto collettivo aziendale di lavoro per il personale amministrativo e tecnico dei giochi americani, che sostituiva il precedente contratto introdotto dalla società privata SISER. Da notare che SISER era la società che nel 1982 aveva iniziato ad essere operativa nel settore dei giochi della roulette americana, del black jack, del punto banco, dei dadi e delle slot machine. Mentre la SITAV era già da tempo attiva per la gestione della roulette francese, della fairoulette, del trente et quarante, delle varianti di poker e dello chemin de fer. Si trattava, dunque, di un sistema operativo e di governo che poggiava su due distinte società e su due distinti contratti collettivi (invero molto simili fra loro). Ma ciascun contratto portava in seno anche una forte distinzione fra il personale amministrativo e il personale tecnico con l'identificazione di due regimi normativi parzialmente differenziati. La duplicità dei regimi normativi, unita alla duplicità dei contratti collettivi, dava luogo a quattro distinti modelli di gestione del personale.

Oggi, il Contratto Collettivo di Lavoro è unico e propone un trattamento unitario del personale, fatte salve – com'è naturale – le diverse specificità di ruolo.

Va anche ricordato che la crisi aziendale, derivante da una ricomposizione del mercato di riferimento iniziata negli ultimi mesi del 2012, dopo anni di importanti investimenti effettuati nonostante le notevoli difficoltà economiche, sfociò nella procedura di licenziamenti collettivi del dicembre 2018 e successivamente nel ricorso al concordato in continuità omologato nel maggio del 2021. Con la procedura di mobilità l'azienda disdettò i contratti di lavoro ex SITAV ed ex SISER e scelse di aderire, anche per i dipendenti della Casa da Gioco, al Contratto Collettivo di Lavoro del Turismo. Una situazione che si è consolidata con gli importanti accordi fra azienda e organizzazioni sindacali del febbraio 2019, posti a supporto del piano industriale della società e della ristrutturazione giudiziale del debito. Gli assetti contrattuali, pur idonei ad affrontare la crisi, lasciavano un'ampia zona di incertezza normativa che rendeva fragile l'equilibrio fra contratti individuali e contratti collettivi, fra vecchi regimi contrattuali e nuove intese. In particolare, il CCNL Turismo era ed è privo di specifiche declaratorie professionali riferibili a un sistema di organizzazione del lavoro decisamente atipica e molto caratterizzata come quella dei casinò. Prova ne è che, anche nelle altre case da gioco italiane, i rapporti di lavoro sono regolati da contratti collettivi di lavoro definiti a livello aziendale.

In assenza, dunque, di un contratto collettivo di lavoro nazionale adeguato alla realtà dei casinò, le parti sociali hanno avviato un dialogo serrato e complesso, volto a dotare l'azienda di un impianto normativo certo, affidabile e attuale. Il risultato di questo lavoro è documentato da questa pubblicazione che è stata realizzata per fornire ai lavoratori, ai responsabili aziendali e alle organizzazioni sindacali un testo agevole ove ciascuno può ritrovare indicati i propri diritti e i propri doveri.

Il lavoro negoziale si è concluso poche settimane prima della chiusura della procedura concordataria. La sua decorrenza coincide, dopo l'avvenuto risanamento economico e finanziario, con una fase aziendale nuova, ricca di potenzialità e di opportunità. Ma coincide anche con l'assunzione di nuovo personale che porta alla società nuove energie e nuove motivazioni: giovani che testimoniano il futuro di una tradizione che viene da lontano.

Precisamente da quel 29 marzo 1947, giorno in cui nel Grand Hôtel Billia, alle ore 21, il capo tavolo Robert Semeghini diede il fatidico annuncio "Messieurs, faites vos jeux". Allora tre clienti annunciarono le loro puntate. L'impiegato Antonio Rolleri prese la pallina d'avorio, diede al cilindro della roulette una spinta in senso orario e avviò in senso opposto la sfera. Dopo alcuni giri la pallina, superò le barriere a losanga, rimbalzò e saltellò sulle caselle per fermarsi su quella contrassegnata dal numero nove.

Fu l'inizio di una storia che ha coinvolto negli anni, da un lato, migliaia di dipendenti che hanno apportato e accresciuto uno straordinario bagaglio di competenze, e, dall'altro, una vastissima clientela proveniente da ambienti sociali e territoriali diversi. Una storia che oggi prosegue con una rinnovata fiducia in un patrimonio di attività estremamente competitive e al tempo stesso bisognose di innovazione e rinnovamento.

Nei settantacinque anni di vita il Casinò – sostenuto dal Grand Hôtel Billia – ha contribuito a diffondere in Italia e in Europa il nome di Saint-Vincent e dell'intera regione Valle d'Aosta. Infatti, il ruolo della nostra Casa da Gioco è stato fondamentale traino per il turismo regionale, sia accogliendo direttamente tra i tavoli da gioco una numerosissima clientela proveniente da tutta Europa, sia promuovendo manifestazioni culturali, artistiche e sportive di grandissimo livello. Ma il Casinò ha anche contribuito a valorizzare il sistema economico regionale, con importantissime positive ricadute nel tempo sui bilanci pubblici e con un contributo essenziale nello sviluppo occupazionale, nel sostegno dei redditi e nella crescita sociale.

Ci sono stati anche momenti difficili e forti tensioni che hanno alzato il livello di conflittualità. Eppure anche la conflittualità è un importante valore nelle relazioni aziendali e la differenza di interessi, di opinioni, di valutazioni è una ricchezza per ogni realtà sociale. Ma i conflitti devono poter trovare una loro composizione attraverso la negoziazione rispettosa e responsabile. Ed è proprio la forza e l'efficacia del dialogo sociale che questa pubblicazione vuole testimoniare.

Casino de la Vallée S.p.A.



Saint-Vincent, 2 dicembre 2024

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 2 dicembre 2024 alle ore 15:00 presso la sede della Casino de la Vallée S.p.A., in Via Italo Mus, si sono incontrati la Casino de la Vallée S.p.A., rappresentata da Rodolfo Buat e Massimo Martini e le Organizzazioni Sindacali CGIL, FISASCAT/CISL, SAVT, SNALC, UILCOM/UIL, UGL Terziario/ULAS VdA rappresentate rispettivamente da Vilma Gaillard e Barbara Capelli, Henri Dondeynaz, Claudio Albertinelli, Corrado Distort, Tino Mandricardi, Tommaso Auci, denominate congiuntamente "le Parti", per la definizione del Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro (CCAL).

LE PARTI HANNO ANALIZZATO IL TESTO ALLEGATO E DELIBERANO QUANTO SEGUE:

- 1) La Società, raccogliendo l'esigenza di un impianto contrattuale più aderente al settore del gioco, ha formulato una proposta di Contratto Collettivo specifico per l'organizzazione del lavoro e il sistema professionale della Casa da Gioco che rispettasse al tempo stesso i vincoli di costo e di autonomia imprenditoriale che sono alla base del complesso programma di risanamento della Società.
- 2) Sulla proposta aziendale si è aperto un confronto approfondito e complesso, già a partire dal 26 ottobre 2021, essendo state le Parti sempre consapevoli dell'importanza degli esiti dello stesso per il futuro del complesso aziendale, così come ribadito nel Verbale di Incontro del 15 dicembre 2022.
- 3) Il nuovo CCAL sostituisce a partire dal 1° gennaio 2025 ogni altro regolamento, accordo o disposizione che intervenga sulla disciplina del rapporto di lavoro così come nello stesso regolata, fatti salvi: l'accordo in materia di Fondo di Previdenza del 21 marzo 2023, Cassa Assistenza del 29 marzo 2023, quello stipulato per regolare la materia dei contratti a tempo determinato del 26 settembre 2023 e quello stipulato in attuazione della procedura di cui alla legge 223/1991 del 29 luglio 2024.
- 4) L'efficacia dell'accordo qui definito, siglato e allegato quale parte inscindibile del presente accordo è condizionata dagli esiti della consultazione che le Organizzazioni Sindacali condurranno presso i lavoratori e dei cui esiti sarà data notizia alla Società entro il 23 dicembre 2024.
- 5) Qualora gli esiti della consultazione fossero sfavorevoli all'entrata in vigore del CCAL qui allegato, le Parti si impegnano a riprendere le trattative.
- 6) Nelle more di nuove intese, continuerebbero a trovare piena vigenza le disposizioni del Regolamento Aziendale, già oggetto di comunicazione il 15 dicembre 2022, con le precisazioni e i contenuti del Verbale di Incontro redatto in pari data.

La Società

Le Organizzazioni Sindacali

CGIL

UILCOM/UIL

FISASCAT/CISL

UGL Terziario

SAVT

ULAS VdA

SNALC

e-mail: a seguito dell'assemblea fatta con i lavoratori si scioglie a nome di CGIL-CISL-SAVT-UIL-SNALC-ULAS/UGL la riserva sulla sottoscrizione del Contratto Collettivo di Lavoro che avrà decorrenza dal prossimo 1 gennaio.

23 dicembre 2024

SOMMARIO

TITOLO I - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE	1
Art. 1 Sfera di applicazione	1
Art. 2 Rapporti con la Regione Autonoma Valle d'Aosta	1
Art. 3 Decorrenza e durata	1
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI	2
Art. 4 Informazione	2
Art. 5 Protocollo di Relazioni Industriali	2
TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	3
Art. 6 Quadri	3
Art. 7 Categorie e livelli professionali	3
Art. 8 Rappresentanza Aziendale	5
Art. 9 Sviluppo professionale	5
Art. 10 Qualifiche e ruoli professionali	6
TITOLO IV - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	7
Art. 11 Organizzazione Aziendale	7
Art. 12 Mobilità del personale	7
Art. 13 Formazione del personale	7
TITOLO IV - IL RAPPORTO DI LAVORO	8
Art. 14 Lavoro a tempo indeterminato	8
Art. 15 Altre tipologie di rapporto di lavoro	8
Art. 16 Lavoro extra e di surroga	8
Art. 17 Formazione dei lavoratori a tempo determinato	8
Art. 18 Monitoraggio	8
TITOLO V - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO	9
CAPO I - INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO	9
Art. 19 Assunzione	9
Art. 20 Periodo di prova	9
CAPO II - ORARIO DI LAVORO	10
Art. 21 Orario normale settimanale e sua distribuzione	10
Art. 22 Durata massima dell'orario di lavoro	10
Art. 23 Esclusioni	10
Art. 24 Riposi giornalieri e settimanali	10
Art. 25 Lavoro notturno	10
Art. 26 Lavoro straordinario	10
CAPO III - FESTIVITÀ E FERIE	11
Art. 27 Festività	11
Art. 28 Determinazione del periodo di ferie	11
Art. 29 Ferie solidali	11
Art. 30 Modalità di fruizione	12

CAPO IV - PERMESSI E CONGEDI	13
Art. 31 Congedo per matrimonio	13
Art. 32 Permessi per motivi familiari	13
Art. 33 Permessi per elezioni	13
Art. 34 Diritto allo studio	14
CAPO V - NORME DI COMPORTAMENTO	15
Art. 35 Codice Etico	15
Art. 36 Doveri del lavoratore	15
Art. 37 Consegne e rotture	16
Art. 38 Abiti di servizio e dispositivi	17
Art. 39 Sanzioni disciplinari	17
TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO	19
CAPO I - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE	19
Art. 40 Elementi della retribuzione	19
Art. 41 Determinazione della retribuzione giornaliera	19
Art. 42 Determinazione della retribuzione oraria	19
Art. 43 Minimi retributivi	19
Art. 44 Scatti di anzianità	20
Art. 45 Retribuzione dei lavoratori extra e di surroga	20
CAPO II - ALTRE REGOLE RELATIVE ALLA RETRIBUZIONE	21
Art. 46 Corresponsione della retribuzione	21
Art. 47 Tredicesima mensilità	21
Art. 48 Quattordicesima mensilità	21
Art. 49 Premio di risultato	21
Art. 50 Indennità di Cassa	22
Art. 51 Indennità di Reparto	22
Art. 52 Indennità specifiche	22
CAPO III - WELFARE AZIENDALE	23
Art. 53 Rilevanza del welfare Aziendale	23
Art. 54 Fondo di Previdenza Integrativa	23
Art. 55 Cassa Assistenza	23
TITOLO VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	24
CAPO I - MALATTIA E INFORTUNIO	24
Art. 56 Definizione	24
Art. 57 Adempimenti	24
Art. 58 Visite di controllo	25
Art. 59 Prestazioni	25
Art. 60 Infortunio	25
Art. 61 Comporto e aspettativa non retribuita	26
Art. 62 Casi particolari di comporto e aspettativa	27
Art. 63 Rinvio ad altre disposizioni	27

CAPO II – MATERNITÀ E CONGEDI PARENTALI	27
Art. 64 Tutela della maternità	27
Art. 65 Congedo parentale	27
Art. 66 Part time post partum	27
Art. 67 Servizio militare di leva	28
Art. 68 Richiamo alle armi	28
TITOLO VIII – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	29
CAPO I – PREAVVISO	29
Art. 69 Preavviso	29
Art. 70 Indennità sostitutiva del preavviso	29
CAPO II – DIMISSIONI	29
Art. 71 Dimissioni	29
Art. 72 Giusta causa	29
CAPO III – LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO	30
Art. 73 Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo	30
Art. 74 Sospensione dal servizio in pendenza di procedimento penale	31
Art. 75 Licenziamento discriminatorio	31
CAPO IV – TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	31
Art. 76 Trattamento di fine rapporto	31
Art. 77 Modalità di corresponsione del trattamento di fine rapporto	31
TITOLO IX – NORME FINALI	32
Art. 78 Ammortizzatori sociali	32
Art. 79 Tutela del patrimonio aziendale	32
Art. 80 Formazione e sviluppo del personale	32
Art. 81 Accordi pregressi	32
Dichiarazioni a verbale	33
Allegati	33

TITOLO I - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 Sfera di applicazione

- 1) Il presente CCAL regola il rapporto di lavoro dei dipendenti della Casa da Gioco di Saint-Vincent.
- 2) Sono fatte salve le condizioni di miglior favore derivanti dalla legge, dai contratti collettivi, dai contratti individuali.
- 3) Per quanto non previsto dal presente CCAL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 2 Rapporti con la Regione Autonoma Valle d'Aosta

- 1) La gestione dell'Azienda è regolata, oltre che dalle leggi nazionali e regionali specifiche per le attività di gioco e in ogni caso applicabili, anche dal Disciplinare per la Gestione della Casa da Gioco di Saint-Vincent, definito ai sensi dell'articolo 10 della legge regionale 30 novembre 2001, n. 36 "Costituzione di una Società per Azioni per la gestione della Casa da Gioco di Saint-Vincent".

Art. 3 Decorrenza e durata

- 2) Il presente CCAL decorre dal 1° gennaio 2025 e avrà la durata di tre anni sia per la parte economica che per la parte normativa.
- 3) Le Parti si danno atto che in assenza di rinnovo alla scadenza del triennio i minimi contrattuali di tutti i lavoratori saranno comunque oggetto di rivalutazione sulla base dell'indice IPCA.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Informazione

- 1) L'Azienda fornirà annualmente alle Organizzazioni Sindacali aziendali e territoriali, in un apposito incontro, informazioni sull'andamento economico e finanziario, sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi di sviluppo delle attività.
- 2) Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori verranno informate preventivamente delle eventuali modifiche ai piani già esposti e che comportino sostanziali variazioni dei livelli occupazionali.
- 3) La Società fornirà mensilmente i dati relativi agli introiti lordi ripartiti per ciascun gioco e fornirà semestralmente i dati relativi alla forza lavoro ripartita per qualifica, livelli e tipologia contrattuale.

Art. 5 Protocollo di Relazioni Industriali

- 1) Lo svolgimento delle attività sindacali sarà regolato in apposito Protocollo di Relazioni Industriali che le Parti si impegnano a sottoscrivere entro sei mesi dalla data di decorrenza del presente CCAL.
- 2) In attesa della definizione del Protocollo di Relazioni Industriali troveranno applicazione le norme generali della legge 300/1970.

TITOLO III – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 6 Quadri

- 1) Il personale con qualifica di Quadro, in possesso di idoneo titolo di studio o adeguata formazione e preparazione professionale specialistica, ha la responsabilità di risorse e strutture organizzative di rilevante complessità; ovvero svolge anche singolarmente attività di notevole importanza, in condizioni di iniziativa e di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, ai fini della realizzazione degli obiettivi Aziendali, essendo preposto a processi e programmi di elevato contenuto professionale ed elevata valenza strategica per l'Azienda. Salvo diverse disposizioni, al lavoratore con la qualifica di Quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli Impiegati.
- 2) Avuto riguardo alla diversa complessità delle funzioni e unità organizzative sono definiti due livelli di Quadro: Quadro A con maggior complessità di ruolo e Quadro B con minor complessità di ruolo. La complessità del ruolo fa riferimento alla quantità e alla qualità delle risorse economiche, umane e patrimoniali gestite.

Art. 7 Categorie e livelli professionali

LIVELLO PRIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale con facoltà di iniziativa ed autonomia decisionale nell'ambito prevalentemente dell'organizzazione interna e nei limiti delle direttive generali loro impartite e con responsabilità nel raggiungimento degli obiettivi prefissati; nonché lavoratori che svolgano funzioni di coordinamento esecutivo di carattere generale o di responsabilità di un settore organizzativo di notevole rilevanza economica e/o gestionale dell'Azienda o di una pluralità di uffici.

PROFILI PROFESSIONALI:

- Impiegati Tecnici di Gioco: Ispettore Capo.
- Altri Ruoli: Responsabile di Area Organizzativa e altri lavoratori di elevata professionalità, iniziativa ed autonomia decisionale, quali ad esempio gli Assistenti di Direzione Giochi o ruoli assimilabili, il responsabile Ufficio Clienti, il responsabile Cassa Assegni, il responsabile dei Sistemi Informativi e altri lavoratori con funzioni di contenuto professionale di alta specializzazione e con autonomia operativa e decisionale.

LIVELLO SECONDO

Appartengono a questo livello i lavoratori che guidino, coordinino e controllino in condizioni di autonomia operativa singoli uffici o una pluralità di reparti; ovvero lavoratori che, nell'ambito della gestione amministrativa o tecnica, svolgano mansioni di rilevante contenuto professionale con facoltà di scelta, autonomia operativa e responsabilità dei risultati nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

PROFILI PROFESSIONALI:

- Impiegati Tecnici di Gioco: Ispettore, Commissario Chemin.
- Altri Ruoli: Responsabile Ufficio o Specialista di funzione amministrativa, Coordinatore Servizi di Sala, Addetti alla Gestione Clienti, Addetti alla Sala Regia, Sistemisti e Programmatori e altri lavoratori con funzioni di rilevante contenuto professionale e con autonomia operativa.

LIVELLO TERZO SUPER

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto, o prevalentemente tali, che comportano particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui al livello Terzo, hanno anche delle responsabilità di controllo tecnico funzionale di altri lavoratori organizzati in reparto.

PROFILI PROFESSIONALI:

- Impiegati Tecnici di Gioco: Vice Ispettore, Vice Commissario Chemin.
- Altri Ruoli: Esperto di funzione amministrativa, Cassiere di Sala senior (con almeno 48 mesi di inserimento nel ruolo), Addetto Area Slot, Addetto alla Cassa Assegni, Addetto alla Segreteria di Direzione, Addetto al Controllo, Addetto Help Desk Senior e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

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

PROFILI PROFESSIONALI:

- Impiegati Tecnici di Gioco: Capo Tavolo.
- Altri Ruoli: Addetto a funzione amministrativa d'ufficio, Cassiere di Sala, Addetto al Segretariato, Addetto alla Conta, Addetto Help Desk e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

Appartengono a questo livello i lavoratori con specifiche conoscenze tecniche e con esperienza professionale specializzata tale da consentire autonomia ed esecuzione a regola d'arte e gli Impiegati amministrativi in possesso di una consolidata preparazione professionale.

PROFILI PROFESSIONALI:

- Impiegati Tecnici di Gioco: Sottocapo Tavolo ovvero Impiegato di gioco con elevata professionalità, decorsi almeno 48 mesi di effettiva prestazione dal conseguimento del livello inferiore e che abbia raccolto una positiva valutazione delle prestazioni.
- Altri Ruoli: Tecnico di Manutenzione esperto, Cassiere di Sala nel periodo di almeno 24 mesi di effettivo inserimento e prestazione nel ruolo, Addetto al Segretariato nei primi 24 mesi di inserimento nel ruolo, Addetto alla Conta nel periodo di almeno 24 mesi di effettivo inserimento e prestazione nel ruolo, Impiegati amministrativi di ufficio per i primi 24 mesi di assunzione dopo il diploma o la laurea ovvero per i primi 12 mesi di assunzione dopo la laurea magistrale, Caposquadra, Valletto e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche che svolgono compiti esecutivi, i quali richiedono adeguate conoscenze del lavoro e gli impiegati in possesso di adeguate capacità professionali comunque acquisite che eseguono lavori di normale complessità con meno di 2 anni di prestazione effettiva nel ruolo e senza alcun passaggio automatico decorso detto termine.

PROFILI PROFESSIONALI:

- Impiegati Tecnici di Gioco: Impiegato di Gioco con professionalità intermedia che presuppone l'aver sostenuto l'esame di abilitazione al quarto gioco tra quelli disponibili nell'offerta della Società, ovvero dopo 36 mesi di effettiva prestazione dal conseguimento del 6° livello.
- Altri Ruoli: Valletto nel periodo di almeno 24 mesi di effettivo inserimento e prestazione nel ruolo o in ruoli assimilabili, Operaio specializzato, Tecnico di Manutenzione e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO

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

PROFILI PROFESSIONALI:

- Impiegati Tecnici di Gioco: Impiegati di Gioco con professionalità di base, che presuppone l'abilitazione allo svolgimento di almeno tre giochi tra quelli disponibili nell'offerta della Società.
- Altri Ruoli: Operaio qualificato.

LIVELLO SETTIMO

Vengono inquadrati in questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività, anche con macchine utensili già attrezzate.

PROFILI PROFESSIONALI:

- Impiegati Tecnici di Gioco: Impiegati di Gioco neo-inseriti, o in seguito ad assunzione o in seguito a passaggi da altri ruoli per mobilità interna (in questo caso il passaggio avviene dopo aver sostenuto l'esame di abilitazione a due giochi tra quelli disponibili nell'offerta della Società).
- Altri Ruoli: Operaio generico.

Art. 8 Rappresentanza Aziendale

- 1) Il ruolo organizzativo o tecnico dei Quadri e dei Primi Livelli è di norma associato all'attribuzione di deleghe e procure il cui contenuto definisce gli ambiti dei poteri di rappresentanza attribuiti dall'Azienda al personale nelle materie affidate alla responsabilità dello stesso.
- 2) La società provvede ad assicurare il personale cui sono attribuiti poteri di rappresentanza contro di rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

Art. 9 Sviluppo professionale

- 1) I passaggi di livello del personale, anche laddove è previsto un periodo minimo di permanenza e/o di effettiva prestazione nel ruolo inferiore, non sono in alcun modo automatici, ma presuppongono sempre una valutazione positiva della Società sulla professionalità conseguita.

Art. 10 Qualifiche e ruoli professionali

- 1) In ragione delle mansioni gli Operai possono essere inquadrati nei livelli Settimo, Sesto, Quinto, Quarto (limitatamente al Caposquadra). Gli Impiegati Tecnici di Gioco hanno sempre la qualifica di Impiegata/o, pur potendo essere inseriti anche nei livelli Settimo e Sesto. Gli Impiegati degli altri ruoli sono inquadrati nei livelli Quinto (limitatamente ai neo-diplomati assunti), Quarto, Terzo, Secondo e Primo.
- 2) Sulla base di una prassi consolidata, il passaggio dei ruoli degli impiegati tecnici agli altri ruoli e viceversa avviene senza alcuna discontinuità nel rapporto di lavoro e con conservazione dell'anzianità Aziendale. Tuttavia, inquadramento, livello conseguito e modello retributivo acquisito nel ruolo di provenienza non vengono conservati nel passaggio ad altro ruolo, essendo acquisiti quelli dei profili professionali del ruolo di destinazione.

TITOLO IV – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 11 Organizzazione Aziendale

- 1) L'Azienda ha la responsabilità e il dovere di definire autonomamente i migliori assetti organizzativi volti ad assicurare adeguati livelli produttivi in termini di efficienza dei costi e di qualità del servizio. In particolare, la produttività è legata a:
 - la gestione della Casa da Gioco nel suo complesso e la valutazione dell'offerta di gioco giornaliera;
 - la definizione e la gestione dei turni di lavoro;
 - la definizione e la gestione dei valori di gioco, minimi e massimi, su ciascun tavolo;
 - l'introduzione di nuovi giochi e la sospensione di quelli attivi;
 - la gestione degli orari di apertura e di chiusura dei tavoli, nonché ove necessario il prolungamento dell'apertura.
- 2) Nell'ambito del Protocollo di Relazioni Industriali saranno definite le modalità di informazione e consultazione sindacale sulle materie sopra indicate.

Art. 12 Mobilità del personale

- 1) Nei limiti di legge, è previsto un impiego di tutto il personale sulle posizioni compatibili con le esperienze professionali acquisite o la formazione ricevuta; quando reso strettamente necessario dall'andamento della produzione, tutto il personale potrà operare anche su posizioni di livello inferiore o superiore. In particolare, i tecnici di gioco potranno operare su più giochi e tavoli, nel rispetto dei livelli di inquadramento e delle abilitazioni possedute.
- 2) In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente, tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non sia associata a un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.
- 3) Motivate esigenze organizzative e produttive consentono all'Azienda la modifica provvisoria dei profili di orario per la durata di 90 giorni di calendario e con un preavviso di 15 giorni ovvero la modifica definitiva con un preavviso di 30 giorni.
- 4) Nell'ambito del Protocollo di Relazioni Industriali saranno definite le modalità di informazione e consultazione sindacale sulle materie sopra indicate.

Art. 13 Formazione del personale

- 1) A sostegno dello sviluppo organizzativo e dei processi di mobilità interna l'Azienda organizzerà corsi di addestramento, formazione e abilitazione per tutti i diversi profili professionali presenti in Azienda.
- 2) La formazione obbligatoria potrà svolgersi al di fuori del normale orario di lavoro, con il riconoscimento della remunerazione o del recupero delle ore.

TITOLO IV – IL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 14 Lavoro a tempo indeterminato

- 1) Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

Art. 15 Altre tipologie di rapporto di lavoro

- 1) Per ciò che concerne altre tipologie di lavoro si fa riferimento in generale alle normative vigenti.
- 2) In particolare, si fa riferimento al d.lgs. 81/2015 e successive modifiche e integrazioni per ciò che concerne:
 - il lavoro a tempo parziale;
 - il lavoro intermittente;
 - la somministrazione di lavoro;
 - il lavoro a tempo determinato;
 - l'apprendistato.

Art. 16 Lavoro extra e di surroga

- 1) In applicazione di quanto previsto dall'art. 29 comma 2 lettera b) d.lgs. 81/2015 per le aziende che operano nel settore dei pubblici esercizi, sono speciali servizi, in occasione dei quali è consentita l'assunzione diretta di manodopera per una durata non superiore a tre giorni:
 - gare, tornei ed altri eventi di gioco non facenti parte della normale programmazione;
 - meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi nonché eventi similari;
 - prestazioni rese in occasione dei fine-settimana;
 - prestazioni rese in occasione delle festività.
- 2) Ai fini dell'impiego di detto personale dovrà essere data comunque precedenza ai lavoratori non occupati.

Art. 17 Formazione dei lavoratori a tempo determinato

- 1) Le Parti si impegnano a favorire tutte le iniziative utili ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Art. 18 Monitoraggio

- 1) L'Azienda comunicherà annualmente alle rappresentanze sindacali ovvero, in mancanza, alle organizzazioni territoriali, il numero e le ragioni dei contratti a tempo determinato stipulati nell'anno precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
- 2) La comunicazione potrà essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro cui l'impresa aderisca o conferisca mandato.

TITOLO V – SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO

Art. 19 Assunzione

- 1) L'assunzione del personale avverrà nel rispetto della normativa nazionale e regionale in materia, anche per ciò che attiene eventuali prerequisiti, modalità di informazione pubblica sui piani di assunzione, modalità e criteri di selezione.
- 2) Ai sensi e per gli effetti dell'art. 1 del d.lgs. 152/1997 e successive modifiche ed integrazioni, il datore di lavoro è tenuto a comunicare in forma scritta al lavoratore il luogo di lavoro, la data di inizio del rapporto di lavoro, la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, la durata del periodo di prova se previsto, l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi.
- 3) Il lavoratore è tenuto a consegnare all'Azienda i documenti dalla stessa richiesti, quali ad esempio un documento di identità e il codice fiscale, il libretto di idoneità sanitaria, le certificazioni dei titoli di studio posseduti, delle competenze acquisite, delle esperienze professionali maturate.
- 4) Il lavoratore è tenuto altresì a comunicare in forma scritta al datore di lavoro la sua residenza e dimora e a notificare immediatamente ogni eventuale successivo cambiamento.

Art. 20 Periodo di prova

- 1) La durata del periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione. Durante il periodo di prova o alla fine di esso 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.
- 3) Trascorso il periodo di prova, il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta per iscritto. In tal caso il periodo sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.
- 4) La durata del periodo di prova è stabilita nelle misure che seguono:

Livelli	Giorni
Quadri	120
1°	90
2°	60
Dal 3°S al 4°	45
Dal 5° al 7°	30

- 5) Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'art. 10 della L. 604/1966.
- 6) Il personale che entro il termine di due anni viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa Azienda ove abbia già prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.

CAPO II - ORARIO DI LAVORO

Art. 21 Orario normale settimanale e sua distribuzione

- 1) La normale durata del lavoro settimanale effettivo è fissata in 36 ore per Quadri, Impiegati Amministrativi ed Operai non turnisti e fino a un massimo di 36 ore per gli Impiegati Tecnici e gli Impiegati Amministrativi ed Operai turnisti, il cui orario di lavoro sarà programmato in relazione agli orari di apertura e chiusura delle sale da gioco.
- 2) La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in cinque giornate.
- 3) Saranno affisse in luogo visibile le tabelle con l'indicazione dei turni dei servizi e relativi orari. L'affissione avverrà normalmente entro il lunedì precedente la settimana di svolgimento dei servizi.
- 4) In ragione della forza lavoro presente e delle aperture dei tavoli da gioco, i turni per il personale addetto al gioco prevedono all'interno dei sessanta minuti di lavoro una pausa da quindici a venti minuti quale limite massimo.

Art. 22 Durata massima dell'orario di lavoro

- 1) La durata media settimanale dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, deve rispettare le disposizioni di legge.

Art. 23 Esclusioni

- 1) Le limitazioni dell'orario di lavoro di cui agli articoli precedenti, non si applicano ai Dirigenti, ai Quadri, ai Responsabili di ufficio e di reparto, e comunque al personale che svolge mansioni professionali che prevedono un'autonoma organizzazione del lavoro.

Art. 24 Riposi giornalieri e settimanali

- 1) Fatto salvo quanto previsto dal d.lgs. 66/2003, si rinvia alla disciplina integrativa degli accordi del 4 luglio 2008 e 13 maggio 2008, riportati in allegato.
- 2) L'Azienda fornirà su richiesta delle Organizzazioni Sindacali le informazioni sull'applicazione delle norme in tema di riposo giornaliero e di riposo settimanale.

Art. 25 Lavoro notturno

- 1) La disciplina del lavoro notturno è regolata dagli artt. 11 - 15 d.lgs. 66/2003.
- 2) Le ore di lavoro comprese fra le 22:00 e le 2:00 verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25 per cento; quelle comprese fra le 2:00 e le 6:00 verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 35 per cento per tutti i giorni dell'anno e senza distinzioni.
- 3) La retribuzione oraria è calcolata con riferimento ai minimi retributivi mensili previsti dal presente CCAL.

Art. 26 Lavoro straordinario

- 1) Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità; si intende per tale quello eccedente le 36 ore previste dal contratto; è consentito nei limiti massimi di legge.
- 2) I lavoratori non potranno esimersi, senza giustificato motivo, dal prestare lavoro straordinario entro i limiti sopra fissati.
- 3) Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia espressamente autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Il lavoro extra orario prestato in assenza di espressa autorizzazione non sarà considerato lavoro straordinario.
- 4) La liquidazione del lavoro straordinario prevede una maggiorazione del 25% e sarà effettuata di norma alla fine del periodo di paga in cui il lavoro è stato prestato e comunque non oltre il mese successivo.

CAPO III - FESTIVITÀ E FERIE

Art. 27 Festività

- 1) Le festività per le quali viene stabilito il trattamento economico di cui al presente articolo sono le seguenti festività nazionali:
 - 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;
 - Ognissanti 1° novembre;
 - Immacolata Concezione 8 dicembre;
 - Patrono della Città, cadente convenzionalmente il 24 dicembre;
 - S. Natale 25 dicembre;
 - S. Stefano 26 dicembre.
- 2) In considerazione delle particolari caratteristiche delle case da gioco, il godimento come riposo delle festività suddette è subordinato alle esigenze produttive connesse all'apertura e al funzionamento della Casa da Gioco.
- 3) A tutto il personale assente nelle giornate di festività, ai sensi del comma che precede, per riposo settimanale, per malattia, infortunio, dovrà essere corrisposta la sola giornata di retribuzione contrattuale ovvero prevedere una giornata di recupero compensativo.
- 4) 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.
- 5) Al personale che presta la propria opera nelle suindicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate.

Art. 28 Determinazione del periodo di ferie

- 1) Tutto il personale ha diritto ad un periodo di ferie nella misura di 24 giorni, incrementati di un giorno ogni diciotto mesi di servizio effettivo fino a un massimo di 36 giorni.
- 2) Il calcolo ai fini della determinazione delle ferie terrà conto retroattivamente dell'intera anzianità di servizio, anche per il personale assunto a tempo determinato presso Casino de la Vallée S.p.A. Sarà considerata rilevante ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio, con riguardo esclusivamente la maturazione delle ferie, l'attività prestata in società fornitrici di servizi in outsourcing per la casa da gioco prima del 15 gennaio 2022.

Art. 29 Ferie solidali

- 1) A decorrere dal 1° gennaio 2025, su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori o, in subordine, a componenti del proprio nucleo familiare od a parenti entro il terzo grado, che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute, le giornate di ferie nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. n. 66/2003 in materia di ferie quantificate in 20 giorni.

- 2) L'applicazione di tale istituto seguirà la seguente procedura:
- a. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1 possono presentare specifica richiesta all'ufficio del personale, reiterabile, di utilizzo di ferie per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
 - b. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
 - c. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
 - d. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
 - e. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
 - f. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di altre spettanze a qualunque titolo eventualmente maturate.
 - g. Una volta acquisite, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzate nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
 - h. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.
- 3) La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

Art. 30 Modalità di fruizione

- 1) La collocazione temporale delle ferie è stabilita dal datore di lavoro, contemperando equamente le esigenze aziendali con gli interessi dei lavoratori.
- 2) Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione in atto.
- 3) Fatto salvo quanto previsto in tema di ferie solidali, le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli. Il periodo di ferie non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo i casi previsti per legge.
- 4) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di ferie, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.
- 5) Le ferie non possono essere fruite durante il periodo di preavviso, salvo che l'Azienda ritenga che non sussistano esigenze di impiegabilità dei lavoratori interessati.
- 6) Il personale che rimane in Azienda è tenuto a sostituire gli assenti senza diritto a maggior compenso, senza pregiudizio dell'orario di lavoro o soppressione del riposo settimanale.

- 7) L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata dal lavoratore e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie.
- 8) Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

CAPO IV - PERMESSI E CONGEDI

Art. 31 Congedo per matrimonio

- 1) Il personale, che non sia in periodo di prova, ha diritto ad un congedo straordinario retribuito di 15 giorni di calendario in occasione del matrimonio e da godere entro 12 mesi dalla data del medesimo. Il congedo straordinario per matrimonio non può di norma essere frazionato.
- 2) La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno dieci giorni di anticipo e dovrà essere fornita adeguata documentazione circa l'avveramento dell'evento.
- 3) Il datore di lavoro potrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio.

Art. 32 Permessi per motivi familiari

- 1) Oltre quanto previsto per legge, vengono concessi, e devono essere documentati, permessi retribuiti per: 5 giorni per morte di coniuge o convivente, figli, affiliati, adottato, genitori, patrigni e matrine, adottanti, affilianti, affidanti, fratelli e sorelle; 1 giorno per morte di nonni, zii, cognati, nipoti, suoceri o equiparati; 1 giorno per nascita e battesimo dei figli. I permessi retribuiti predetti, a eccezione del caso a), non saranno recuperati se coincidenti con riposi settimanali, ferie, malattia, altre assenze giustificate. In caso di particolari problemi personali o familiari di estrema gravità, i lavoratori possono fare una segnalazione all'Ufficio del Personale che valuterà il caso cercando di trovare la miglior soluzione per conciliare tale evento con l'attività lavorativa.
- 2) I casi di grave infermità sono regolati dall'art. 4, comma 1, della L. 53/2000 e dal regolamento di attuazione di cui al decreto interministeriale 278/2000, cui si rinvia, ribadendo che azienda e lavoratrice/lavoratore possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni previsti di permesso retribuito, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro che avranno inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
- 3) In casi speciali e giustificati il lavoratore potrà usufruire di permessi giornalieri non retribuiti ovvero permessi non retribuiti nei limiti di un'ora al giorno con recupero della stessa in altra giornata.

Art. 33 Permessi per elezioni

- 1) Ai sensi dell'art. 11 della L. 53/1990, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori dei referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

- 2) I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa e pertanto, in caso di sovrapposizione con il giorno di riposo, dovranno essere compensati con giornate di recupero da godere entro le due settimane successive alla data della chiusura delle operazioni elettorali.

Art. 34 Diritto allo studio

- 1) Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, l'Azienda concederà, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio obbligatori o di secondo livello svolti presso istituti pubblici o istituti parificati.
- 2) Per i corsi universitari volti al conseguimento della laurea ovvero della laurea magistrale i permessi di cui sopra sono riconosciuti per la partecipazione agli esami e per la preparazione agli stessi nei limiti di ulteriori due giornate.
- 3) I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di centocinquanta ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio - a decorrere dal 1° settembre 2022 - moltiplicando le centocinquanta ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data.
- 4) I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.
- 5) In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.
- 6) Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare e questo dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, pari ad un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.
- 7) A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'Azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.
- 8) Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo e quarto comma del presente articolo, l'Azienda provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.
- 9) I lavoratori dovranno fornire all'Azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore lavorative.
- 10) È demandato alle organizzazioni territoriali svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al primo comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività del settore.
- 11) I permessi di cui al presente articolo possono essere richiesti anche per frequentare corsi di studio finalizzati al conseguimento di un diploma di qualifica professionale riferito al settore Case da Gioco.

CAPO V - NORME DI COMPORTAMENTO

Art. 35 Codice Etico

- 1) L'Azienda si è dotata di un Codice Etico che contiene valori e norme a cui chiede ad amministratori, dipendenti, clienti e fornitori di conformarsi nella piena consapevolezza della responsabilità sociale dell'impresa.
- 2) Le norme del Codice Etico integrano a tutti gli effetti il codice disciplinare qui regolato.

Art. 36 Doveri del lavoratore

- 1) Il personale è tenuto ad osservare le norme di legge, i Regolamenti Aziendali (compreso quello disciplinare) il Codice Etico ed il Modello Organizzativo di cui al d.lgs. 231/2001, nonché eventuali contratti collettivi anche Aziendali laddove saranno stipulati.
- 2) Fermo quanto precede, il personale, inoltre, ha l'obbligo di:
 - a. rispettare le norme, le procedure interne ed i regolamenti emanati dall'Azienda, anche in adempimento delle disposizioni di legge (ad esempio in materia di privacy) o per il miglior funzionamento della produzione ovvero per la tutela del proprio patrimonio;
 - b. cooperare al buon funzionamento dell'Azienda;
 - c. osservare nel modo più scrupoloso i propri doveri;
 - d. tenere un contegno rispettoso verso i propri responsabili, corretto nei riguardi dei propri colleghi e dei propri collaboratori;
 - e. usare sempre con il pubblico modi di accentuata cortesia e deferenza;
 - f. imporsi una condotta irreprensibile sotto qualsiasi aspetto;
 - g. osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze, con il rispetto delle procedure interne;
 - h. svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnatigli osservando le norme del presente Regolamento nonché di quelli che verranno emanati, oltre che le conseguenti disposizioni/ordini di servizio impartiti dai superiori;
 - i. non trarre profitto in qualunque modo, con danno dell'Azienda, da quanto forma oggetto dei compiti inerenti alla posizione assegnatagli;
 - j. non svolgere attività né assumere incarichi che contrastino con gli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro;
 - k. non ritornare nei locali dell'impresa e/o trattenersi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della Direzione Aziendale, salvo quanto diversamente previsto da eventuali Regolamenti, accordi collettivi anche Aziendali di futura applicazione ovvero dalle disposizioni di legge;
 - l. attenersi a rapporti improntati al massimo rispetto della dignità, del diritto e della condizione sessuale della persona nei confronti di colleghi, clienti e terzi e conseguentemente astenersi, anche in ragione della posizione ricoperta, da comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali, nonché ad azioni sistematiche e protratte nel tempo che contraddicono il suddetto rispetto;
 - m. osservare con scrupolo i regolamenti e tutte le altre disposizioni emanate dall'Azienda, gli ordini di servizio e le istruzioni impartite;
 - n. presentarsi in servizio con la persona curata;
 - o. avere cura delle divise e degli indumenti forniti dall'Azienda;
 - p. avere cura dei locali, dei mobili, degli oggetti, attrezzi, macchinari, strumenti e di quanto altro a lui affidato dall'Azienda;
 - q. riferire ai preposti ai servizi, o direttamente alla Direzione, fatti e inconvenienti rilevati nello svolgimento delle proprie mansioni dai quali derivi, o possa derivare, danno o pregiudizio all'Azienda;

- r. non usare, durante l'orario di servizio, computer, telefonini o apparecchi simili con la sola esclusione di quelli dati in dotazione dall'Azienda e, più in generale, rispettare le procedure Aziendali in tema di dotazioni e sicurezza informatica;
 - s. astenersi dall'eseguire in Azienda e/o durante l'orario di lavoro attività per conto proprio o di terzi;
 - t. non alterare o manomettere le regole e/o il funzionamento dei giochi ovvero non parteciparvi, e in ogni caso attivarsi per impedire la loro alterazione o manomissione;
 - u. non appropriarsi di denaro, valori o beni dei clienti nell'esercizio o in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa;
 - v. rispettare il divieto di fumare e astenersi dal fumare nei locali riservati alla clientela;
 - w. avvisare la Direzione in caso di presenza da parte di propri congiunti nelle sale da gioco e nei locali dell'Azienda.
- 3) Data la particolare attività dell'Azienda, è fatto divieto ai dipendenti di:
- a. concedere prestiti ai clienti o acquistare valuta estera dai clienti o delegare altre persone a farlo o indicare per questi scopi i clienti a terze persone;
 - b. intrattenere qualsiasi genere di affari con i clienti dell'Azienda o comunque ricevere dagli stessi benefici economici;
 - c. comunicare notizie o intrattenere altri sugli affari dell'Azienda e su quelli di terzi in rapporto con essa, nonché sui dati relativi a clienti, dipendenti, collaboratori e fornitori, di cui sia venuto a conoscenza per ragioni anche indirette di servizio;
 - d. frequentare abitualmente la clientela dell'Azienda al di fuori degli ambiti nei quali ciò sia previsto dai compiti affidati dall'Azienda al lavoratore;
 - e. frequentare i luoghi dove si svolgono i servizi per la clientela senza autorizzazione della Direzione Aziendale;
 - f. commettere atti che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'Azienda;
 - g. partecipare ai giochi personalmente o per interposta persona.
- 4) L'inosservanza dei doveri di cui al presente articolo sarà oggetto di contestazione nell'ambito del procedimento disciplinare.

Art. 37 Consegne e rotture

- 1) Il personale è responsabile del materiale e degli attrezzi avuti in consegna per il lavoro. Ciascun dipendente dovrà custodire detto materiale, conservarlo ed usarlo con normale cura e diligenza, specialmente quando trattasi di materiale pregiato e di notevole valore intrinseco.
- 2) In caso di rottura/ danneggiamento e smarrimento di quanto avuto in consegna per il lavoro è dovuto da parte del dipendente il relativo risarcimento dopo l'accertamento del danno.
- 3) In caso di furto a opera di terzi il personale è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'Azienda, dimostrando di aver usato la normale diligenza nella custodia ove trattasi di materiale a lui affidato in consegna.
- 4) Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure preventive atte ad eliminare o comunque a ridurre al minimo la possibilità di rottura o deterioramento del materiale, specialmente se pregiato.

Art. 38 Abiti di servizio e dispositivi

- 1) Quando l'Azienda preveda per lo svolgimento della mansione che il dipendente indossi una divisa, sarà propria cura fornirla al dipendente stesso.
- 2) Il personale è tenuto a farne un uso appropriato.
- 3) La divisa, completa di tutti gli elementi visibili e distintivi, è sostituita secondo una ricorrenza definita dai regolamenti Aziendali.
- 4) Quanto sopra si applica anche quando lo svolgimento della mansione richieda l'uso di dispositivi di protezione individuale o indumenti tecnici da lavoro.
- 5) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

Art. 39 Sanzioni disciplinari

- 1) 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 con preavviso;
 - licenziamento disciplinare senza preavviso.
- 2) Nessun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.
- 3) La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta, nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare gli argomenti a propria difesa. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni.
- 4) La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che la Direzione Aziendale abbia acquisito conoscenza dell'infrazione e delle relative circostanze.
- 5) Il lavoratore al fine di rendere le giustificazioni potrà farsi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
- 6) L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata o comunicazione equivalente da inviarsi entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. In tale comunicazione dovranno essere indicati i motivi del provvedimento. Trascorso l'anzidetto periodo senza che sia stato inoltrato il provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.
- 7) Nel caso in cui l'infrazione contestata possa comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dal servizio fino al momento della comminazione della sanzione, fermo restando per il periodo considerato il diritto alla retribuzione.
- 8) L'applicazione della sanzione terrà conto della gravità e ripetitività della mancanza secondo un principio di gradualità della sanzione. In ogni caso non si incorre in recidiva dopo due anni dalla applicazione del precedente provvedimento disciplinare.
- 9) Costituiscono mancanze di particolare gravità che, salva una diversa rilevanza desunta dai fatti, implicano provvedimenti di sospensione da cinque a dieci giorni quelle derivanti dal mancato rispetto di quanto previsto all'art. 36 comma 2 lettere e), f), i), j), l), s), t), u) e v) ovvero norme di analogo contenuto del Codice Etico o del Modello Organizzativo.

- 10) Costituiscono mancanze gravissime tali da comportare anche il licenziamento quelle di cui all'art. 36 comma 3 ovvero norme di analogo contenuto del Codice Etico.
- 11) Comportano comunque il licenziamento senza preavviso le seguenti violazioni qui esposte a mero titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - assenze ingiustificate protratte per oltre cinque giorni anche non consecutivi;
 - irregolare falsa registrazione delle presenze al lavoro;
 - abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti (centrali termiche ed impianti di condizionamento d'aria);
 - gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'Azienda o da danneggiamenti volontari al materiale dell'Azienda;
 - diverbio litigioso seguito da aggressioni e/o percosse;
 - gravi offese alla dignità e all'onore degli amministratori della Società, dei superiori, dei clienti e dei colleghi di lavoro;
 - gravi fatti di pregiudizio agli interessi della Società o dei suoi amministratori, dei superiori, della clientela e dei colleghi di lavoro, previo accertamento delle responsabilità sul fatto avvenuto;
 - abuso delle norme relative al trattamento di malattia e/o dei permessi e congedi straordinari ex legge 104 del 1992 (e successive modifiche ed integrazioni);
 - asportazione di materiale dall'interno dell'Azienda o danneggiamento volontario di detto materiale;
 - rifiuto esplicito di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni attribuite o insubordinazione verso i superiori;
 - stato di ubriachezza o di alterazione da sostanze stupefacenti in servizio;
 - dare arbitrariamente ed intenzionalmente disposizioni contrarie a quelle impartite dai suoi superiori o dall'Azienda;
 - rendersi responsabile di sottrazione, furti o appropriazioni indebite di beni o materiali nei confronti del personale o dei clienti o dell'Azienda;
 - rendersi colpevole di furti o appropriazioni indebite o danneggiamenti volontari al materiale dell'Azienda;
 - concessione diretta, o per tramite di altri, di prestiti a clienti con o senza pegni;
 - acquisto dai clienti dell'Azienda di oggetti o di valuta estera o di altri valori; delega ad altre persone a farlo; indicazione per questi scopi dei clienti a terze persone;
 - partecipazione diretta, o per interposta persona, ai giochi gestiti dall'Azienda;
 - tacere, al momento dell'assunzione in servizio, le circostanze che avrebbero pregiudicato l'assunzione stessa;
 - inosservanza dell'obbligo di fedeltà come previsto dall'art. 2105 cod. civ.
- 12) L'importo delle multe sarà devoluto ad enti senza scopo di lucro con finalità sociali e assistenziali.
- 13) Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'articolo 7, comma 4, della legge 300/1970.
- 14) Ai sensi di legge, il lavoratore risponde in proprio delle perdite arrecate all'impresa nei limiti di quanto allo stesso imputabili.

TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Art. 40 Elementi della retribuzione

- 1) Di norma, la retribuzione minima del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:
 - minimo retributivo definito dalla contrattazione collettiva aziendale;
 - altri elementi eventualmente definiti dalla contrattazione collettiva.

Art. 41 Determinazione della retribuzione giornaliera

- 1) La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26.

Art. 42 Determinazione della retribuzione oraria

- 1) La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione per 172.

Art. 43 Minimi retributivi

- 1) La retribuzione è definita su base mensile.
- 2) I minimi retributivi sono così definiti per il triennio contrattuale 2025-2027:

	Partenza	01/01/2025	01/06/2025	01/05/2026	01/04/2027	01/11/2027
Q A	2.210,16	2.309,93	2.366,94	2.416,83	2.466,71	2.495,22
Q B	2.046,20	2.138,57	2.191,35	2.237,54	2.283,72	2.310,11
1°	1.906,44	1.992,50	2.041,68	2.084,71	2.127,74	2.152,32
2°	1.742,47	1.821,13	1.866,08	1.905,41	1.944,73	1.967,21
3°S	1.643,37	1.717,55	1.759,94	1.797,03	1.834,12	1.855,32
3°	1.550,69	1.620,69	1.660,69	1.695,69	1.730,69	1.750,69
4°	1.454,28	1.519,93	1.557,44	1.590,27	1.623,09	1.641,85
5°	1.398,37	1.461,49	1.497,56	1.529,12	1.560,68	1.578,72
6°	1.378,55	1.440,78	1.476,34	1.507,45	1.538,57	1.556,35
7°	1.291,81	1.350,12	1.383,44	1.412,60	1.441,76	1.458,42

- 3) I lavoratori in forza al 15 gennaio 2022 mantengono la retribuzione in atto con i minimi retributivi costituiti dai minimi di stipendio, ex-contingenza, EDR e EDA. Entro il 30 giugno 2025 è prevista l'armonizzazione della struttura retributiva con le previsioni del CCAL e con la garanzia del mantenimento del livello dei minimi retributivi ovvero degli elementi retributivi derivanti dalla contrattazione individuale, con esclusione delle indennità legate alla mansione o alla funzione. In ogni caso agli stessi lavoratori è previsto l'incremento dei minimi definiti al comma precedente con gli stessi parametri.

Indennità Quadri e Funzionari

- 1) L'indennità riservata ai funzionari Aziendali è fissata nella misura di euro 75,00 lorde per i Quadri A, euro 70 lorde per il Quadri B ed euro 65 lorde per i Primi Livelli con responsabilità organizzative.

Art. 44 Scatti di anzianità

- 1) A tutto il personale verranno riconosciuti sei scatti triennali per l'anzianità di servizio prestata senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa Azienda.
- 2) Gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

Livello	Importo scatto
Quadro A	40,80€
Quadro B	39,25€
1°	37,70€
2°	36,15€
3°S	34,86€
3°	33,03€
4°	32,54€
5°	31,25€
6°	30,99€
7°	30,47€

- 3) Per i lavoratori in forza al 15 gennaio 2022 è previsto il trattamento di miglior favore fra quanto qui regolato e il regime precedentemente applicato di cui si riportano gli estremi in allegato.

Art. 45 Retribuzione dei lavoratori extra e di surroga

- 1) Per il personale extra e di surroga è previsto un compenso orario lordo - comprensivo degli effetti derivanti da tutti gli istituti economici diretti ed indiretti, determinati per contratto nazionale e/o Aziendale e/o territoriale, ivi compresi i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché di trattamento di fine rapporto - rapportato ad un servizio minimo di quattro ore è fissato nella seguente misura:

Livelli	01/01/2025	01/06/2025	01/05/2026	01/04/2027	01/11/2027
3°	14,89	15,26	15,58	15,90	16,09
4°	14,19	14,54	14,85	15,15	15,33
5°	13,58	13,92	14,21	14,50	14,67
6°	13,41	13,74	14,03	14,32	14,49
7°	12,55	12,86	13,13	13,40	13,56

CAPO II – ALTRE REGOLE RELATIVE ALLA RETRIBUZIONE

Art. 46 Corresponsione della retribuzione

- 1) La retribuzione sarà pagata al personale di norma entro il quinto giorno lavorativo del mese successivo allo svolgimento della prestazione.
- 2) Ai sensi della legge 4/1953 le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo di buste paga, nelle quali dovrà essere indicato il periodo di lavoro cui la retribuzione stessa si riferisce, il relativo importo, la misura e l'importo del lavoro straordinario, tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta paga con elenco distinto di tutte le ritenute effettuate.
- 3) In ogni caso la busta paga dovrà altresì contenere le informazioni relative al libro unico di cui all'art. 39 d.L. 112/2008 convertito in L. 133/2008 e successivi decreti e circolari ministeriali.

Art. 47 Tredicesima mensilità

- 1) In occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto, esclusi gli istituti retributivi indennitari la cui corresponsione sia prevista in dodici mensilità.
- 2) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.
- 3) Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti per una delle cause previste dal presente CCAL.

Art. 48 Quattordicesima mensilità

- 1) Con decorrenza 1° luglio 2025 matura l'istituto della quattordicesima pari ad una mensilità di retribuzione in atto, esclusi gli istituti retributivi indennitari la cui corresponsione sia prevista in dodici mensilità.
- 2) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di quattordicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.
- 3) Dall'ammontare della quattordicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti per una delle cause previste dal presente CCAL.

Art. 49 Premio di risultato

- 1) È confermata l'istituzione del premio di risultato annuale, che verrà corrisposto a tutto il personale con esclusione degli Impiegati Tecnici di Gioco, 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 il personale con orario normale di lavoro; (b) 10 punti: per il personale che opera su turni di lavoro. 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 gli Impiegati Tecnici di Gioco con il seguente criterio: (a) 8 punti: per il personale con orario normale di lavoro; (b) 10 punti: per il personale che opera su turni di lavoro; (c) 13 punti: per gli Impiegati Tecnici di Gioco.

** Per "incasso della Casa da Gioco" si intende il valore degli introiti lordi derivanti dall'erogazione diretta dei servizi di gioco (giochi lavorati e giochi elettronici) presso la Casa da Gioco di Saint-Vincent.*

- 2) Il premio di risultato è calcolato con riferimento alla forza lavoro al 31 dicembre di ciascun anno di maturazione ed è pagato al personale in forza in base alla effettiva presenza nell'anno di riferimento; ferie, ex-festività e riposi sono considerati come presenza effettiva; non verranno computate le assenze per maternità obbligatoria.
- 3) L'eccedenza non distribuita del premio collegata alle assenze del personale sarà accantonata in un fondo la cui finalità e la cui modalità di gestione bilaterale saranno definite con apposito protocollo sottoscritto dalle Parti.

Art. 50 Indennità di Cassa

- 1) Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, quando detto personale abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una "indennità di cassa o di maneggio denaro" non inferiore a euro 225,00 mensili per dodici mensilità. L'Azienda potrà recuperare eventuali differenze con trattenute dalle competenze retributive per un ammontare mensile non superiore ad un quinto della retribuzione e sino a totale estinzione o, in caso di cessazione del rapporto, sul TFR e competenze residuali senza limitazione, sino a totale compensazione del debito verso l'Azienda per differenze.
- 2) Ai lavoratori assunti prima del 15 dicembre 2022 saranno mantenute, quale condizione di miglior favore quelle attualmente corrisposte.

Art. 51 Indennità di Reparto

- 1) È confermato l'istituto dell'indennità di reparto, pagata mensilmente, per dodici mensilità, agli Impiegati Tecnici di Gioco polifunzionale che daranno la disponibilità ad operare su più attività di gioco, in ragione delle abilitazioni possedute e di quelle che verranno acquisite. L'importo dell'indennità di reparto è pari ad € 2.096,00 (duemila novantasei/00) lordi.
- 2) L'indennità di reparto è corrisposta esclusivamente ove l'eventuale superminimo derivante da contratti individuali o collettivi sia inferiore all'indennità stessa e nella misura pari alla differenza tra il superminimo individuale e l'indennità qui prevista.
- 3) L'indennità di reparto non è corrisposta ai lavoratori del reparto Roulette/Fairoulette. In caso di mobilità temporanea dal reparto Roulette/Fairoulette 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 il reparto Roulette/Fairoulette, potrà essere detratto il pro quota dell'indennità per le giornate di prestazione presso tale reparto. In caso di trasferimento definitivo al reparto Roulette/Fairoulette dal reparto che fruisce dell'indennità di reparto, la stessa verrà ridotta nella misura del 20% ogni anno.
- 4) L'indennità di reparto è pagata in base alla effettiva presenza nel mese di riferimento; ferie, ex-festività e riposi sono considerati come presenza effettiva; non verranno computate le assenze per maternità obbligatoria.
- 5) Per i lavoratori in forza al 15 gennaio 2022 l'indennità di reparto sarà pagata in base alla effettiva presenza nel mese di riferimento a partire dal 1° gennaio 2028, previa informazione alle rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 52 Indennità specifiche

- 1) Agli Impiegati Tecnici che svolgono la funzione di Vice Ispettore è riconosciuta un'indennità di funzione mensile per dodici mensilità pari a €. 63,51.
- 2) Agli Impiegati Tecnici che svolgono la funzione di Sottocapo è riconosciuta un'indennità di funzione mensile per dodici mensilità pari a € 46,48.
- 3) Non sono previste altre indennità di natura collettiva. Ai lavoratori assunti prima del 15 dicembre 2022 saranno mantenute, quale condizione di miglior favore nei limiti degli scopi originariamente previsti, quelle attualmente corrisposte.

CAPO III – WELFARE AZIENDALE

Art. 53 Rilevanza del welfare Aziendale

- 1) Le Parti si impegnano a svolgere un'ampia disamina degli istituti cosiddetti di welfare Aziendale anche per la rilevanza delle connesse agevolazioni fiscali. A tal fine provvederanno entro il 30 giugno 2025 alla nomina di una commissione di studio anche con la partecipazione di consulenti.
- 2) In attesa di una più ampia regolamentazione della tematica del welfare Aziendale, le Parti confermano il proprio ruolo di fonti istitutive del Fondo di Previdenza Integrativa e della Cassa Assistenza, riconoscendone al tempo stesso gli attuali Statuti.

Art. 54 Fondo di Previdenza Integrativa

- 1) La Società contribuisce allo sviluppo delle tutele sociali per i propri dipendenti con il versamento al Fondo di Previdenza Integrativa di cui le Parti sono fonti istitutive della quota di euro 150,00 mensili per dodici mensilità per ciascun lavoratore.
- 2) Tale quota è rivalutata ogni anno e per il periodo del triennio contrattuale in base all'indicatore IPCA.

Art. 55 Cassa Assistenza

- 1) La Società contribuisce allo sviluppo delle tutele assistenziali per i propri dipendenti con il versamento alla Cassa Assistenza di cui le Parti sono fonti istitutive della quota di euro 45,00 mensili per dodici mensilità per ciascun lavoratore.
- 2) Tale quota è rivalutata ogni anno e per il periodo del triennio contrattuale in base all'indicatore IPCA.

TITOLO VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - MALATTIA E INFORTUNIO

Art. 56 Definizione

- 1) Agli effetti di quanto previsto nel presente capo, si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici, salvo i casi che rientrano nella normativa contrattuale e di legge sugli infortuni.

Art. 57 Adempimenti

- 1) Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.
- 2) In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente. In ogni caso il lavoratore deve comunicare all'Azienda il numero di protocollo del certificato di malattia all'Azienda contestualmente alla comunicazione della propria assenza.
- 3) In caso di malattia od infortunio il lavoratore deve avvertire tempestivamente, anche a mezzo telefono, e possibilmente almeno tre ore prima dell'inizio del suo turno di lavoro, gli Uffici del Personale o il responsabile diretto.
- 4) In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, con i conseguenti effetti sotto il profilo disciplinare, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.
- 5) Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali o sanitari competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.
- 6) Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto e il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.
- 7) In mancanza di comunicazioni da parte del lavoratore circa eventuali mutamenti di indirizzo, durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, l'Azienda presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.
- 8) Oltre quanto previsto dalla legge e in particolare dal d.lgs. 81/2008, il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 58 Visite di controllo

- 1) Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.
- 2) Salvi i maggiori oneri eventualmente previsti per legge, il lavoratore è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore dieci alle ore dodici e dalle ore diciassette alle ore diciannove di tutti i giorni, comprese le domeniche ed i giorni festivi al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo richieste dal datore di lavoro.
- 3) Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri disposti.
- 4) Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'Azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni di legge e costituisce illecito disciplinare.

Art. 59 Prestazioni

- 1) Durante il periodo di malattia al lavoratore compete la normale retribuzione, con le eccezioni di seguito previste.
- 2) Nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio – 31 dicembre):
 - nei primi tre eventi di malattia, il trattamento economico dei primi tre giorni dell'evento morboso viene coperto al 100% dall'integrazione aziendale;
 - dal quarto evento di malattia, il trattamento economico dei primi tre giorni dell'evento morboso non viene più coperto dall'integrazione aziendale.
- 3) La disciplina di cui sopra, tuttavia, non si applica nelle ipotesi di:
 - a. ricovero ospedaliero e relativo decorso post-ospedaliero certificato dal medico competente, day hospital ed emodialisi;
 - b. sclerosi multipla o progressiva e qualsiasi patologia grave e continuativa e terapie salvavita;
 - c. tutte le malattie a partire dall'accertamento dello stato di gravidanza della lavoratrice.
- 4) Ulteriori e gravi patologie, che dovranno essere documentate dal dipendente, potranno essere prese in considerazione dall'Azienda ai fini della non applicazione della disciplina del trattamento economico dei primi tre giorni di malattia di cui sopra.
- 5) L'accertamento delle patologie su citate ai fini del trattamento economico sarà effettuato dall'Azienda nel rispetto della legislazione in tema di privacy.

Art. 60 Infortunio

- 1) In materia di infortunio trovano applicazione le disposizioni di legge, e in particolare quelle previste nel testo unico approvato con d.p.r. 1124/1965 e successive modificazioni e integrazioni, fra le quali l'obbligo di assicurare presso l'INAIL il personale soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro.
- 2) Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Art. 61 Comporto e aspettativa non retribuita

- 1) Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro, la conservazione del posto è fissata nel periodo massimo di 180 giorni, calcolato dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno.
- 2) 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.
- 3) 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. La richiesta di aspettativa del lavoratore deve pervenire alla Direzione Aziendale almeno 20 giorni prima della scadenza del periodo di conservazione del posto modo tale che la Società possa provvedere ad una adeguata eventuale sostituzione o a una diversa organizzazione del lavoro. Eventuali richieste tardive potranno, quindi, essere disattese dall'Azienda stessa.
- 4) L'esibizione da parte del lavoratore di regolari certificati medici o di degenza ospedaliera è da considerarsi solo eventuale e conseguente a specifica richiesta della Società. Nel caso in cui l'esibizione sia espressamente richiesta, la relativa esibizione va effettuata con immediatezza al Medico Competente che è autorizzato a darne informazione alla Società nel rispetto dei diritti di riservatezza del lavoratore.
- 5) Quando sia richiesta l'aspettativa, la stessa va usufruita interamente. L'eventuale ed eccezionale richiesta del lavoratore di rientrare anticipatamente deve essere motivata e inoltrata a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento alla Direzione del Personale che ha facoltà di aderire o meno a detta richiesta. In ogni caso detta richiesta è condizionata alla circostanza che al momento dell'avvio dell'aspettativa non sia maturato il periodo di 180 giorni di conservazione del posto. Premesso quanto precede, l'eventuale accettazione della richiesta di rientro anticipato fa perdere definitivamente per il futuro il diritto a godere dei giorni residui, ed il lavoratore non potrà richiedere successivamente di usufruire di altra analoga aspettativa a prescindere dai giorni di durata dell'aspettativa stessa.
- 6) Il regime connesso all'aspettativa non retribuita prevale in ogni caso sul regime della malattia. Pertanto, se l'interessato inizia il periodo di aspettativa mentre è in corso la malattia, non avrà diritto alla retribuzione, né a qualsivoglia indennità sostitutiva.
- 7) Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento. Il licenziamento del lavoratore è ammesso quando lo stesso non rientri al lavoro per qualsivoglia motivo al termine del periodo di aspettativa, o quando, sempre al termine del periodo di aspettativa usufruito, sia decorso il periodo di comporto di 180 giorni. In caso diverso il lavoratore è riammesso in servizio.
- 8) Il periodo di aspettativa non retribuita è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.
- 9) La riammissione in servizio non azzerà il conteggio dei precedenti giorni di malattia nell'anno solare. Dalla data di riammissione in servizio non decorre, quindi, un nuovo periodo di conservazione del posto di lavoro e quest'ultimo si computa secondo il principio generale, ossia tenendo comunque conto di tutte le assenze per malattia, nell'anno solare, anche precedenti al periodo di aspettativa usufruito.

Art. 62 Casi particolari di comportamento e aspettativa

- 1) Con riferimento ai malati con gravi patologie oncologiche, o analoghe patologie che richiedano cure salva vita, accertate da una commissione medica istituita presso l'Unità Sanitaria Locale territorialmente competente, il periodo di aspettativa generica successiva al periodo di comportamento (art. 62) sarà preceduto su richiesta del lavoratore da un'aspettativa specifica pari a un numero massimo di 120 giornate con la sola corrispondenza del 50% del minimo retributivo.
- 2) 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. La richiesta di aspettativa del lavoratore, accompagnata dalla documentazione di cui al comma precedente, deve pervenire alla Direzione Aziendale almeno 20 giorni prima della scadenza del periodo di conservazione del posto modo tale che la Società possa provvedere ad una adeguata eventuale sostituzione o a una diversa organizzazione del lavoro.

Art. 63 Rinvio ad altre disposizioni

- 1) Per quanto non previsto dal presente CCAL in materia di malattia e infortunio valgono le norme di legge e regolamenti vigenti.
- 2) Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali o provinciali.

CAPO II – MATERNITÀ E CONGEDI PARENTALI

Art. 64 Tutela della maternità

- 1) Premesso che le Parti sono impegnate alla piena tutela della maternità e della paternità, la stessa è regolata dalle norme vigenti cui si rinvia e in particolare dal d.lgs. 151/2001 e successive modifiche e integrazioni.
- 2) Particolare impegno sarà dedicato a evitare qualsivoglia discriminazione sul piano economico e professionale in ragione della maternità o della paternità.
- 3) Alle madri e ai padri saranno offerte le stesse opportunità di sviluppo professionale riservate alla generalità dei lavoratori.

Art. 65 Congedo parentale

- 1) Con riferimento alle modalità di fruizione del congedo parentale di cui all'art. 32 del d.lgs. 151/2001 su base oraria, lo stesso non può avvenire su base giornaliera per un numero di ore inferiore o superiore ai turni di lavoro previsti ovvero negli altri casi per un numero di ore pari a quattro.
- 2) Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale il genitore interessato dovrà comunicare all'Azienda la sua intenzione in tempo utile per l'aggiornamento dei turni di lavoro e quindi almeno cinque giorni prima la pubblicazione degli stessi. Negli altri casi almeno cinque giorni prima il previsto inizio del previsto ingresso al lavoro. Gli stessi tempi di preavviso valgono anche nel caso di opzione per una fruizione oraria del congedo.

Art. 66 Part time post partum

- 1) Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, l'Azienda accoglierà, nell'ambito del cinque per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta avanzata dal genitore che desideri trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche in deroga alle norme generali in materia previste dal presente CCAL.
- 2) La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

CAPO III - CHIAMATA ALLE ARMI

Art. 67 Servizio militare di leva

- 1) A norma dell'articolo 1929, primo comma, del d.lgs. 66/2010, le chiamate per lo svolgimento del servizio obbligatorio di leva sono sospese a decorrere dal 1° gennaio 2005.
- 2) Il servizio di leva è ripristinato nei casi contemplati dall'articolo 1929, secondo comma, del d.lgs. 66/2010. La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro per tutto il periodo della ferma e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.
- 3) Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio. In mancanza, il rapporto di lavoro è risolto.
- 4) Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti del preavviso.
- 5) A decorrere dal 1° giugno 1982, il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'articolo 2120 del codice civile come modificato dalla legge 297/1982.
- 6) Non saranno, invece, computati a nessun effetto, nell'anzianità, i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.
- 7) Nel caso di cessazione dell'attività dell'Azienda, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione della stessa.
- 8) Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'articolo 2097, comma 2, del d.lgs. 66/2010, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo, nonché ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualifica di volontari in servizio civile in paesi in via di sviluppo, ai sensi dell'articolo 33 della legge 49/1987.
- 9) Le norme del presente articolo si applicano nel caso di contratto a termine, limitatamente alla durata del contratto stesso.

Art. 68 Richiamo alle armi

- 1) In caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.
- 2) Tale periodo va computato nella anzianità di servizio ai soli effetti del preavviso.
- 3) Durante il periodo di richiamo alle armi tutto il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 653/ 1940 (Cfr. Sentenza Corte Costituzionale 4 maggio 1984, n. 136).
- 4) Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuale a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'Azienda.
- 5) Alla fine del richiamo - sia in caso di invio in congedo come quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo - il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese, ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi; nel caso che, senza giustificato impedimento il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

TITOLO VIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**CAPO I - PREAVVISO****Art. 69 Preavviso**

- 1) Tanto per il caso di licenziamento quanto per quello di dimissioni i termini di preavviso sono i seguenti:

Livelli / Anzianità	Fino a 5 anni	Fino a 10 anni	Oltre 10 anni
Quadri	2 mesi	3 mesi	4 mesi
1°	1 mese	2 mesi	3 mesi
2°	30 giorni	1 mese	2 mesi
Dal 3°S al 4°	15 giorni	30 giorni	45 giorni
Dal 5° al 7°	10 giorni	20 giorni	30 giorni

- 2) Durante il periodo di preavviso per licenziamento, il dipendente avrà diritto ad un permesso straordinario di due ore giornaliere per le pratiche relative alla ricerca di altra occupazione.

Art. 70 Indennità sostitutiva del preavviso

- 1) Il datore di lavoro, in luogo del preavviso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione.
- 2) Il dipendente avrà uguale obbligo di indennizzo verso il datore di lavoro, laddove si dimetta senza rispettare i termini di preavviso.
- 3) Il datore di lavoro avrà diritto di rivalersi di tale indennizzo sulle competenze di spettanza del dipendente dimissionario, oppure su altri crediti eventualmente in sue mani in dipendenza del rapporto di lavoro e di proprietà dello stesso dipendente.
- 4) Nei casi di licenziamento il preavviso non può avere inizio né durante la malattia né durante le ferie.

CAPO II - DIMISSIONI**Art. 71 Dimissioni**

- 1) In applicazione dell'art. 26 d.lgs. 151/2015, al di fuori delle ipotesi di cui all'art. 55 comma 4 d.lgs. 151/2001 relativo alle dimissioni dei genitori nel corso del primo anno di età dei figli, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro.
- 2) Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario facendo cessare subito il rapporto di lavoro.
- 3) Al dipendente in caso di dimissioni spetta il trattamento e le altre spettanze di fine rapporto.

Art. 72 Giusta causa

- 1) Il lavoratore che si dimette per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del c.c. ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso.

CAPO III - LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO

Art. 73 Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo

- 1) Ai sensi e con i limiti previsti dalle leggi 604/1966 e 300/1970, 108/1990 e successive modifiche ed integrazioni – in ogni caso qui eventualmente recepite – ferme in ogni caso le norme del presente Regolamento sul licenziamento disciplinare il licenziamento individuale può effettuarsi per:
 - “giusta causa” se il contratto è a tempo indeterminato o prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (articolo 2119 del c.c.);
 - “giustificato motivo”, intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti alla attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.
- 2) Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.
- 3) Il licenziamento per giustificato motivo è determinato da:
 - ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro o al regolare funzionamento di essa, casi nei quali l’Azienda ha l’onere sia di provare la sussistenza del fatto o dei fatti posti a base del giustificato motivo oggettivo del licenziamento, sia l’impossibilità di adibire il lavoratore, nell’ambito dell’impresa, ad altra equivalente mansione (giustificato motivo oggettivo);
 - un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore che non sia così grave da rendere applicabile la sanzione del licenziamento per giusta causa senza preavviso (giustificato motivo soggettivo).
- 4) Il licenziamento per giustificato motivo prevede il pagamento dell’indennità sostitutiva del preavviso.
- 5) Il licenziamento per giusta causa senza riconoscimento del preavviso è determinato da fatti di tale gravità da non consentire neppure temporaneamente il proseguimento del rapporto di lavoro.
- 6) Data la natura dell’attività Aziendale, fatto salvo il rispetto delle norme relative al procedimento disciplinare, rientra fra le fattispecie di giusta causa di licenziamento la condanna con sentenza passata in giudicato, con la sanzione della pena detentiva o di misure alternative, per reati commessi anche al di fuori dell’Azienda e/o non in connessione con il rapporto di lavoro, ma che ledono comunque la figura morale del lavoratore stesso.
- 7) Nel caso in cui il dipendente abbia arrecato danni all’Azienda egli sarà tenuto a risarcirli per intero, indipendentemente dalla sanzione disciplinare inflittagli. Il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo non esime il dipendente dalle altre eventuali responsabilità in cui sia incorso.

Art. 74 Sospensione dal servizio in pendenza di procedimento penale

- 1) Salvo quanto già regolato all'art. 56 comma 7 del presente Regolamento in tema di sospensione cautelare connessa al procedimento disciplinare, in caso di apertura di procedimento penale a carico di dipendenti, il datore di lavoro, anche in considerazione degli obblighi derivanti dal d.lgs. n. 231/2001, si comporterà come segue:
 - i. se il dipendente è raggiunto da avviso di garanzia, nessun provvedimento dovrà essere necessariamente preso a suo carico;
 - ii. se il dipendente è rinviato a giudizio, potrà essere sospeso dal servizio quando la gravità e la natura dei fatti contestati, in particolar modo quando siano commessi all'interno dell'Azienda e/o siano gravemente lesivi degli interessi della stessa (anche avuto riguardo alla natura della concessione pubblica che l'Azienda svolge) e/o siano di ostacolo al regolare e corretto svolgimento della prestazione;
 - iii. il lavoratore dovrà invece essere immediatamente sospeso senza retribuzione dalla data dell'ordine o mandato di cattura, dell'ordine di arresto o carcerazione, compreso il caso di concessione della misura cautelare degli arresti domiciliari.
- 2) Non possono essere messi in atto provvedimenti di sospensione in caso di reati aventi matrici politiche o sindacali, salvo il caso previsto sub (iii).
- 3) La sospensione cautelativa senza riconoscimento della retribuzione può essere comminata dall'Azienda e deve essere comunicata all'interessato ed alle Rappresentanze Sindacali con provvedimento motivato, a pena di nullità.
- 4) I procedimenti in atto sono regolati dalle norme contrattuali vigenti all'epoca della loro insorgenza.

Art. 75 Licenziamento discriminatorio

- 1) Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'art. 4 L. 604/1966 e dell'art. 15 L. 300/1970, come modificato dall'art. 13 L. 903/1977, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'art. 18 L. 300/1970, come modificato dalla L. 192/2012.

CAPO IV - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 76 Trattamento di fine rapporto

- 1) In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

Art. 77 Modalità di corresponsione del trattamento di fine rapporto

- 1) Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto al dipendente non oltre sessanta giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

TITOLO IX – NORME FINALI

Art. 78 Ammortizzatori sociali

- 1) La Società favorisce l'istituzione di sistemi di protezione sociale e di sostegno dei redditi nel corso di crisi Aziendali. A tal fine con separate intese saranno definiti strumenti di protezione sociale Aziendale da impiegare anche nei piani di incentivazione dell'esodo dei lavoratori in occasioni di crisi Aziendale.

Art. 79 Tutela del patrimonio aziendale

- 1) Le Parti sono consapevoli che le case da gioco richiedono specifici livelli di sicurezza sia per i contenuti, sia per i modi in cui è svolta l'attività del gioco d'azzardo (attività sensibile anche per i suoi effetti sotto il profilo dell'ordine pubblico), sia per le esigenze di tutela del patrimonio indotte dalla rilevante circolazione di valori economici.
- 2) Per tale ragione le Parti intendono migliorare, nell'ambito delle garanzie disciplinate dalla Legge 300/70, i sistemi di controllo e prevenzione, in particolare per ciò che concerne gli impianti audiovisivi relativi sia alla sicurezza aziendale, sia alla sicurezza del gioco.
- 3) In tale ambito è previsto l'utilizzo dei sistemi di videosorveglianza in tutte quelle aree ove sono conservati e/o maneggiati denaro, fiche, beni e valori.
- 4) Le disposizioni relative all'utilizzo degli impianti audiovisivi sono contenute nell'allegato A) che recepisce le intese sindacali pregresse e le autorizzazioni già conseguite da parte dell'Ispettorato del Lavoro.

Art. 80 Formazione e sviluppo del personale

- 1) Le Parti ritengono che il costante miglioramento degli standard qualitativi delle imprese e dei servizi offerti alla clientela siano una valenza strategica per lo sviluppo del settore del gioco. Tale obiettivo si persegue prevalentemente mediante la valorizzazione delle risorse umane anche attraverso programmi di formazione professionale cui programmi i lavoratori sono tenuti a partecipare.
- 2) La Società parteciperà alle iniziative di ricerca e formazione finalizzate allo sviluppo e alla valorizzazione delle risorse umane e alla formazione professionale, con particolare riguardo al settore delle case da gioco. A tal fine promuove la collaborazione con le istituzioni di riferimento e provvede a utilizzare i fondi di finanziamento previsti a livello nazionale e regionale.
- 3) Ogni anno la Società presenterà alle Organizzazioni Sindacali il consuntivo dell'attività di ricerca e formazione realizzata, nonché i piani futuri previsti.
- 4) Entro sei mesi della stipula del presente accordo la Società consegnerà anche in formato elettronico alle Organizzazioni Sindacali l'elenco dei profili professionali presenti in Azienda con la relativa descrizione.

Art. 81 Accordi pregressi

- 1) Le Parti considerano definitivamente cancellati i pregressi accordi sulle materie qui regolate, nonché definitivamente acquisite le disdette già confermate nel Verbale di Accordo dell'11 febbraio 2019 che per ogni altra previsione è interamente sostituito dal presente CCAL.
- 2) Le Parti nel primo anno di vigenza contrattuale si incontreranno ogni tre mesi per affrontare i problemi applicativi del nuovo CCAL.

Dichiarazioni a verbale

- 1) Casino de la Vallée S.p.A. dichiara che sono ammesse le mance rilasciate ai tavoli da gioco, il cui relativo ammontare attualmente per il 50% è ripartito fra il personale tecnico di gioco e per il 50% è di competenza dell'Azienda. Le mance attribuite al personale tecnico di gioco, in base a loro autonome determinazioni, sono trattate ai sensi dell'art. 51 lettera i) del TUIR (d.p.r. 22 dicembre 1986, n. 917 e successive modifiche/integrazioni) che prevede che non costituiscano reddito "le mance percepite dagli impiegati tecnici delle case da gioco (croupiers) direttamente o per effetto del riparto a cura di appositi organismi costituiti all'interno dell'impresa nella misura del 25 per cento dell'ammontare percepito nel periodo d'imposta".

Le Società, fermi gli obblighi previsti dalla legge quale sostituto di imposta, non assume alcuna responsabilità in merito alle attività volte alla ripartizione delle mance.

Casino de la Vallée S.p.A.

- 2) Le sottoscritte OOSS unitariamente chiedono che già a partire dall'inizio del mese di dicembre 2024 si incontri il gruppo di lavoro (formato dai rappresentanti dei lavoratori già designati dalle OOSS e dalla parte aziendale) per definire/aggiornare il documento di integrazione già consegnato all'Azienda in data 8 novembre 2024. La finalità di questo documento di integrazione è quello di consentire uniformità nella gestione di tutto il personale della Casa da Gioco e le particolarità afferenti principalmente al personale della Sala Giochi.

Tale documento costituirà una linea guida applicativa del CCAL della Casa da Gioco di Saint-Vincent.

Slc Cgil	Snalc Cisl
Fisascat Cisl	Savt
Uilcom	Ugl Terziario VDA - ULAS

- 3) Le sottoscritte OOSS unitariamente si impegnano ad istituire entro il 31.03.2025 un gruppo di lavoro che abbia come scopo quello di valutare l'eventuale rivisitazione dei parametri di ripartizione del "Premio di Risultato", tenuto conto dell'evoluzione del personale in forza.

Slc Cgil	Snalc Cisl
Fisascat Cisl	Savt
Uilcom	Ugl Terziario VDA - ULAS

Allegati

- Allegato A - Gestione impianto audiovisivo di controllo
- Allegato B - Tabelle retributive lavoratori assunti prima del 15/12/2022
- Allegato C - Estensione una tantum Quattordicesima primo semestre 2025
- Allegato D - Scatti di anzianità personale assunto prima del 15/12/2022
- Allegato E - Verbale di Accordo 04/07/2008
- Allegato F - Verbale di Accordo 13/05/2008



ALLEGATO A

Saint-Vincent, 3 novembre 2009

VERBALE DI ACCORDO

TRA

Casino de la Vallée S.p.A., rappresentata da Rodolfo Buat,

E

le Segreterie Sindacali Regionali CISL, SAVT, SLC/CGIL, SNALC, rappresentate rispettivamente da Riccardo Monzeglio, Bruno Dallou, Domenico Falcomatà, Giorgio Bertoldo, assistite dalla Delegazione Sindacale Amministrativi Giochi Francesi, dalla Delegazione Sindacale Tecnici Giochi Francesi, dalla Delegazione Sindacale Amministrativi Giochi Americani, dalla Delegazione Sindacale Tecnici Giochi Americani, dalla Commissione Tecnica nominata dalle Organizzazioni Sindacali in data 23 settembre 2009.

PREMESSO CHE:

- Gli impianti e le apparecchiature di controllo risultano funzionali alle esigenze del gioco e di tutte le attività connesse e sono installate dall'Azienda al fine di tutelare diritti ed interessi della stessa, della clientela e degli impiegati della Casa da Gioco.
- Il Sistema Audiovisivo di Controllo deve operare nel rispetto di due interessi fondamentali: quello della libertà e dignità del lavoratore, che si concretizza nel diritto a non essere controllato a distanza, e quello inerente le esigenze aziendali di organizzazione, operatività e sicurezza del lavoro.
- Deve essere considerata la necessità di contemperare le diverse esigenze delle parti interessate, rispettando primariamente il principio di proporzionalità fra mezzi impiegati e fini perseguiti.
- L'impianto audiovisivo previsto è finalizzato a garantire la regolarità e la continuità dei giochi, a gestire le numerose contestazioni di gioco, ad evitare o ridurre i danni patrimoniali provocati rispettivamente dalle "poussettes", dalle "combines" fra i giocatori, dai così detti pagamenti di opportunità.
- Inoltre, è finalizzato a sorvegliare l'ingente movimentazione di valori monetari sui tavoli e indirettamente a migliorare, attraverso un adeguamento tecnologico, l'efficienza e l'efficacia delle operazioni di gioco.
- L'impianto audiovisivo in questione persegue l'intento legittimo di attuare un controllo, anche come deterrente, a tutela del patrimonio aziendale e a salvaguardia di illeciti vari, quali i furti, i borseggi, le appropriazioni indebite, il riciclaggio di denaro, l'usura, ecc..
- Il disposto dell'art. 4 della legge n° 300/1970 consente l'utilizzazione di impianti audiovisivi di controllo se richiesti da esigenze organizzative, produttive e di sicurezza del lavoro. In particolare tale articolo vieta l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori e prevede che gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

- L'impianto che il Casino de la Vallée S.p.A. intende installare prevede in particolare:
 - un sistema integrato digitale audio-video, con telecamere zoom a colori ad alta definizione e microfoni direzionali per la ripresa delle attività su tutti i tavoli da gioco (sistema per il controllo del gioco) e per la ripresa delle zone destinate al pubblico, dei corridoi, dei locali accessori e delle casse (sistema per il controllo delle sale);
 - registrazioni eseguite con opportuni algoritmi di compressione sull'hard disk di apparati appositamente dedicati e posti in locali riservati;
 - postazioni installate presso la Sala Regia, poste in appositi locali riservati e dedicate, una al controllo del gioco e l'altra alla sicurezza delle sale, restando le due postazioni separate sotto il profilo funzionale, tecnologico e operativo;
 - postazioni audiovisive, installate nelle Sale da Gioco, per la visione delle immagini registrate sui tavoli da gioco.
- Il Disciplinare per la Gestione della Casa da Gioco di cui alla Deliberazione del Consiglio regionale n° 636/XIII del 24 giugno 2009 dispone che le modalità per l'accesso e l'utilizzo degli impianti audiovisivi da parte del servizio di controllo regionale saranno regolate da apposito protocollo approvato dalla Giunta regionale, d'intesa con Casino de la Vallée S.p.A., in ogni caso nel rispetto dell'art. 4 L. 300/1970, che comunque non potrà modificare il presente regolamento in forma unilaterale.

TUTTO CIÒ PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

- 1) Il Casino de la Vallée S.p.A. installerà impianti audiovisivi nei diversi reparti delle sale da gioco, nelle zone destinate alla clientela, nei corridoi, nelle casse e nelle altre aree riservate ai servizi alla clientela, alle condizioni, intese ad escludere ogni controllo diretto e/o indiretto dei lavoratori, definite dal Regolamento in allegato, che costituisce parte integrante del presente accordo.
- 2) L'applicazione del Regolamento allegato sarà estesa, per quanto compatibile, alla gestione del sistema di sicurezza aziendale dedicato al controllo delle aree perimetrali e delle altre aree non afferenti alle attività di gioco.
- 3) Eventuali altri regolamenti sulla stessa materia sono da intendersi annullati e sostituiti da quello qui allegato.
- 4) Le parti si incontreranno entro sei mesi dalla data del presente accordo per una valutazione complessiva del progetto, con particolare riguardo alle funzionalità dell'impianto, agli effetti rispetto ai diritti dei lavoratori ed alla sua coerenza rispetto agli obiettivi indicati nelle premesse.

Casino de la Vallée S.p.A.

Organizzazioni Sindacali

Commissione Tecnica

Delegazioni Sindacali

Nota a verbale

Parte sindacale si impegna a confermare l'ipotesi di verbale di accordo con propria comunicazione entro il 15 novembre 2009.

Saint-Vincent, 5 novembre 2009

VERBALE DI ACCORDO

TRA

Casino de la Vallée S.p.A., rappresentata da Rodolfo Buat,

E

la Segreteria Territoriale UGL, rappresentata da Tommaso Auci, assistita dalla RSA UGL Amministrativi e Tecnici

PREMESSO CHE:

- Gli impianti e le apparecchiature di controllo risultano funzionali alle esigenze del gioco e di tutte le attività connesse e sono installate dall'Azienda al fine di tutelare diritti ed interessi della stessa, della clientela e degli impiegati della Casa da Gioco.
- Il Sistema Audiovisivo di Controllo deve operare nel rispetto di due interessi fondamentali: quello della libertà e dignità del lavoratore, che si concretizza nel diritto a non essere controllato a distanza, e quello inerente le esigenze aziendali di organizzazione, produzione e sicurezza del lavoro.
- Deve essere considerata la necessità di contemperare le diverse esigenze delle parti interessate, rispettando primariamente il principio di proporzionalità fra mezzi impiegati e fini perseguiti.
- L'impianto audiovisivo previsto è finalizzato a garantire la regolarità e la continuità dei giochi, a gestire le numerose contestazioni di gioco, ad evitare o ridurre i danni patrimoniali provocati rispettivamente dalle "poussettes", dalle "combines" fra i giocatori, dai così detti pagamenti di opportunità.
- Inoltre, è finalizzato a sorvegliare l'ingente movimentazione di valori monetari sui tavoli e indirettamente a migliorare, attraverso un adeguamento tecnologico, l'efficienza e l'efficacia delle operazioni di gioco.
- L'impianto audiovisivo in questione persegue l'intento legittimo di attuare un controllo, anche come deterrente, a tutela del patrimonio aziendale e a salvaguardia di illeciti vari, quali i furti, i borseggi, le appropriazioni indebite, il riciclaggio di denaro, l'usura, ecc..
- Il disposto dell'art. 4 della legge n° 300/1970 consente l'utilizzazione di impianti audiovisivi di controllo se richiesti da esigenze organizzative, produttive e di sicurezza del lavoro. In particolare tale articolo vieta l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori e prevede che gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

- L'impianto che il Casino de la Vallée S.p.A. intende installare prevede in particolare:
 - un sistema integrato digitale audio-video, con telecamere zoom a colori ad alta definizione e microfoni direzionali per la ripresa delle attività su tutti i tavoli da gioco (sistema per il controllo del gioco) e per la ripresa delle zone destinate al pubblico, dei corridoi, dei locali accessori e delle casse (sistema per il controllo delle sale);
 - registrazioni eseguite con opportuni algoritmi di compressione sull'hard disk di apparati appositamente dedicati e posti in appositi locali riservati;
 - postazioni installate presso la Sala Regia posta in appositi locali riservati, dedicate una al controllo del gioco e l'altra alla sicurezza delle sale, restando le due postazioni separate sotto il profilo funzionale, tecnologico e operativo;
 - postazioni audiovisive, installate nelle Sale da Gioco, per la visione delle immagini registrate sui tavoli da gioco.
- Il Disciplinare per la Gestione della Casa da Gioco di cui alla Deliberazione del Consiglio regionale n° 636/XIII del 24 giugno 2009 dispone che le modalità per l'accesso e l'utilizzo degli impianti audiovisivi da parte del servizio di controllo regionale saranno regolate da apposito protocollo approvato dalla Giunta regionale, d'intesa con Casino de la Vallée S.p.A., in ogni caso nel rispetto dell'art. 4 L. 300/1970, che comunque non potrà modificare il presente regolamento in forma unilaterale.

TUTTO CIÒ PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

- 1) Il Casino de la Vallée S.p.A. installerà impianti audiovisivi nei diversi reparti delle sale da gioco, nelle zone destinate alla clientela, nei corridoi, nelle casse e nelle altre aree riservate ai servizi alla clientela, alle condizioni, intese ad escludere ogni controllo diretto e/o indiretto dei lavoratori, definite dal Regolamento in allegato, che costituisce parte integrante del presente accordo.
- 2) L'applicazione del Regolamento allegato sarà estesa, per quanto compatibile, alla gestione del sistema di sicurezza aziendale dedicato al controllo delle aree perimetrali e delle altre aree non afferenti alle attività di gioco.
- 3) Eventuali altri regolamenti sulla stessa materia sono da intendersi annullati e sostituiti da quello qui allegato.
- 4) Le parti si incontreranno entro sei mesi dalla data del presente accordo per una valutazione complessiva del progetto, con particolare riguardo alle funzionalità dell'impianto, agli effetti rispetto ai diritti dei lavoratori ed alla sua coerenza rispetto agli obiettivi indicati nelle premesse.

Casino de la Vallée S.p.A.
Segreteria Territoriale UGL
RSA UGL

Saint-Vincent, 5 novembre 2009

VERBALE DI ACCORDO

TRA

Casino de la Vallée S.p.A., rappresentata da Rodolfo Buat,

E

la Segreteria Regionale UGL, assistita dalla RSA UGL Impiegati Tecnici e Amministrativi.

AD INTEGRAZIONE DEL VERBALE DI ACCORDO SULL'INTRODUZIONE DELL'IMPIANTO AUDIOVISIVO SOTTOSCRITTO IN DATA ODIERNA SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

- 1) Con riferimento all'art. 4 del Regolamento allegato al citato Verbale di Accordo l'azienda consentirà la nomina di vice-rappresentanti che possano sostituire i rappresentanti assenti per un periodo prolungato per comprovati motivi di salute o personale.
- 2) Si precisa che quando nel Regolamento allegato al citato Verbale di Accordo si fa riferimento alle Organizzazioni Sindacali e alle loro rappresentanze aziendali, si intende l'UGL ricompresa fra le Organizzazioni Sindacali e la RSA UGL o in futuro RSU fra le rappresentanze aziendali.
- 3) Si invita l'azienda a prevedere nella procedura operativa di attuazione del Regolamento citato le modalità attraverso le quali le parti offese possano richiedere la conservazione dei filmati comprovanti il fatto avente rilevanza penale.

Casino de la Vallée S.p.A.

Segreteria Regionale UGL

RSA UGL

REGOLAMENTO DELL' IMPIANTO AUDIOVISIVO DI CONTROLLO

(Allegato al V. A. "Installazione e Utilizzo dell'impianto Audiovisivo di Controllo")

SOMMARIO

Sezione 1 - NORME GENERALI	43
Art. 1 Caratteristiche dell'impianto	43
Art. 2 Protezione dei dati personali	43
Art. 3 Tutela dei lavoratori	43
Art. 4 Verifiche delle rappresentanze sindacali	43
Art. 5 Comunicazione	44
Art. 6 Sincronizzazione delle riprese	44
Art. 7 Tipologie di postazioni e accesso	44
Art. 8 Gestione sistema integrato digitale audio-video	44
Art. 9 Collegamento delle telecamere	44
Art. 10 Orario delle registrazioni	45
Art. 11 Episodi di sospetta rilevanza penale	45
Art. 12 Visione delle registrazioni archiviate	45
Sezione 2 - SISTEMA PER IL CONTROLLO DEL GIOCO	45
Art. 13 Ubicazione e numero delle telecamere	45
Art. 14 Gestione delle registrazioni temporanee giornaliere	46
Art. 15 Postazione Controllo del Gioco	46
Art. 16 Accesso alle postazioni di audiovisione	46
Art. 17 Contestazioni di gioco	46
Art. 18 Registro delle visioni giornaliere delle immagini	46
Art. 19 Fatti anomali riscontrati durante la visione delle registrazioni	47
Sezione 3 - SISTEMA INTEGRATO PER LA SICUREZZA DELLE SALE	47
Art. 20 Ubicazione delle telecamere	47
Art. 21 Gestione delle registrazioni giornaliere	47
Art. 22 Visione delle registrazioni temporanee	47
Art. 23 Registro degli accessi alla visione delle immagini	47
Art. 24 Episodi di sospetta irregolarità o rilevanza penale	47
Sezione 4 - DISPOSIZIONI FINALI	47
Art. 25 Amministrazione Regionale	47
Art. 26 Fornitori di Servizi	47
Art. 27 Altre procedure e prassi aziendali	48
Art. 28 Tutela della Privacy	48
Art. 29 Violazioni al regolamento	48
Art. 30 Deroche e modifiche al presente regolamento	48

Sezione 1 - NORME GENERALI

Art. 1 Caratteristiche dell'impianto

L'impianto è costituito:

- dalle telecamere dislocate nei luoghi destinati alle riprese;
- dagli apparati che trasmettono, in video e in voce, le riprese filmate;
- dai sistemi di registrazione giornaliera temporanea in video e in voce;
- dai sistemi dell'eventuale registrazione permanente in video e in voce.

Art. 2 Protezione dei dati personali

Alle informazioni video raccolte dovranno applicarsi gli adempimenti, le garanzie e le tutele previste dal Garante per la protezione dei dati personali, ai sensi del d.lgs. 196/2003 con particolare riguardo ai soggetti abilitati all'accesso e al trattamento delle immagini.

Art. 3 Tutela dei lavoratori

I fatti ripresi non potranno essere oggetto di contestazione disciplinare o motivo di addebito nei confronti dei lavoratori, salvo per fatti illeciti aventi rilevanza penale.

In quest'ultimo caso l'azienda provvede, dopo l'accertamento dei fatti, a informare, contestualmente e contemporaneamente, per il tramite della Direzione del Personale, i lavoratori interessati e le rappresentanze sindacali, dando evidenza delle iniziative assunte o in via di assunzione verso l'Autorità Giudiziaria.

I dipendenti, cui dovessero essere effettuate contestazioni per fatti illeciti aventi rilevanza penale, potranno richiedere di prendere visione nel loro esclusivo interesse delle registrazioni dei fatti che saranno acquisite nel procedimento.

Art. 4 Verifiche delle rappresentanze sindacali

Dovranno essere designati almeno sei rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo che potranno, in qualsiasi momento, effettuare verifiche e controlli sulla gestione dell'impianto audiovisivo, con possibilità di accedere ai locali delle Postazioni di Regia alla presenza dei responsabili dell'azienda di cui ai successivi artt. 8 e 12.

Gli stessi potranno verificare, all'ora e al giorno prestabiliti per la cancellazione, l'avvenuta cancellazione delle riprese, nonché il rispetto dei limiti per quanto riguarda l'eventuale archiviazione e custodia dei filmati.

Inoltre, gli stessi avranno la possibilità di visionare i registri di accesso, nonché altri documenti e materiali rilevanti sotto il profilo del controllo della regolare applicazione del presente regolamento.

Chiunque abbia in visione documenti e materiali presenti nella Sala Regia, al di fuori di quanto consentito dal presente regolamento, ha l'obbligo di mantenere la più assoluta riservatezza su fatti e persone, pena la sanzione prevista per legge in relazione alle circostanze di fatto.

Nel corso del funzionamento dell'impianto, le eventuali contestazioni dei rappresentanti sindacali non possono costituire valido motivo per l'interruzione delle riprese audiovisive, ma potranno costituire, da parte degli stessi, oggetto di apposita relazione alla Direzione Aziendale.

I lavoratori, eventualmente assistiti da un rappresentante sindacale, hanno facoltà di fare motivata richiesta per la visione delle registrazioni che li riguardano al di fuori dell'orario di apertura delle sale e nei limiti di tempo previsti per la loro conservazione.

Art. 5 Comunicazione

I lavoratori saranno tempestivamente informati, mediante documentazione permanente affissa nelle bacheche aziendali, dell'esistenza di apparecchiature audiovisive di controllo; analoga nota informativa sarà affissa nelle sale da gioco a favore della clientela.

Art. 6 Sincronizzazione delle riprese

Le riprese audio dovranno essere sincronizzate con quelle video per poter costituire un mezzo idoneo ad interpretare le immagini; i microfoni dovranno essere ad alta sensibilità e dotati di filtro ambientale.

Art. 7 Tipologie di postazioni e accesso

Il sistema di controllo audiovisivo è composto dalle seguenti tipologie di postazioni:

- a) Postazioni di Audiovisione (installate in numero di due unità per ciascuna Sala da Gioco);
- b) Postazione Controllo del Gioco (relativa alle telecamere poste sui tavoli da gioco);
- c) Postazione Sicurezza delle Sale (relativa alle telecamere per il sistema integrato di sicurezza, poste a sorveglianza delle slot, delle casse, nelle zone destinate alla clientela, nei corridoi).

L'accesso alle postazioni di cui al punto precedente, per la visione delle registrazioni ai fini della verifica tecnica della funzionalità dell'impianto, è permesso, oltre a quanto previsto dal presente regolamento, al solo personale tecnico addetto alla gestione degli impianti.

L'accesso alla Sala Regia, dove sono collocate le postazioni di cui ai precedenti punti b) e c) e dove sarà collocata una telecamera volta al controllo dell'ingresso, avviene attraverso apposito badge.

L'elenco delle persone ovvero delle funzioni autorizzate dovrà essere preventivamente portato a conoscenza delle Organizzazioni Sindacali e degli addetti alla Sala Regia.

In ogni caso l'accesso dei non addetti di cui al precedente capoverso sarà registrato in apposito registro, dove sarà riportato il nome e il cognome, l'ora e il giorno, il motivo dell'accesso. Allo stesso modo sarà registrato l'accesso degli addetti, quando lo stesso avvenga al di fuori del turno di lavoro.

Rimane attivo e separatamente gestito il sistema audiovisivo di sicurezza dedicato alle aree esterne, ai locali accessori e alle aree comuni degli uffici, che sarà soggetto per quanto compatibile al presente regolamento, in particolare per quanto riguarda la tutela dei lavoratori e i poteri delle rappresentanze sindacali.

Art. 8 Gestione sistema integrato digitale audio-video

La corretta ed efficiente gestione del sistema è affidata a persona scelta dalla Direzione Aziendale, tra coloro che abbiano acquisito adeguata conoscenza in materia di impianti audiovisivi a circuito chiuso, oltre che in tema di giochi in uso presso il Casino de la Vallée.

L'incarico dovrà essere formalizzato con apposito ordine di servizio.

Il Responsabile della gestione dell'impianto, nell'espletamento dei suoi compiti, si avvale della collaborazione del personale a lui assegnato secondo le esigenze di servizio, scelto preferibilmente fra i lavoratori disponibili e interessati che hanno svolto le mansioni di tecnico di gioco.

Art. 9 Collegamento delle telecamere

Tutte le telecamere a circuito chiuso dovranno essere collegate ad apposita sala server asservita alla Sala Regia, dove si realizzerà il controllo audiovisivo e la registrazione giornaliera temporanea.

La configurazione dell'impianto (settaggio) sarà protetto da una doppia chiave di accesso, una tenuta conservata in sicurezza dalla Direzione Aziendale, l'altra conservata in sicurezza dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'accordo e le loro rappresentanze aziendali.

La modalità di custodia della chiave di accesso sarà regolata da apposito autonomo accordo sottoscritto tra le stesse rappresentanze sindacali.

È vietato qualsiasi collegamento a reti esterne o alla rete internet. La violazione di questa prescrizione costituisce giusta causa di licenziamento ai sensi dell'art. 2119 cod. civ. e art. 1 legge 604/1966.

Art. 10 Orario delle registrazioni

Il sistema per il controllo del gioco prevede che le registrazioni avverranno durante l'intero orario di apertura dei giochi al pubblico, incluse le operazioni di apertura e chiusura dei tavoli da gioco.

Il sistema per il controllo delle sale prevede che le registrazioni copriranno tutte le ventiquattro ore della giornata, sette giorni alla settimana.

Art. 11 Episodi di sospetta rilevanza penale

È consentito il trasferimento parziale delle immagini e l'archiviazione su supporti per la registrazione permanente (non riscrivibili), solo se inerenti a episodi di sospetta rilevanza penale.

L'autorizzazione all'extrapolazione e conservazione dei file deve essere data dalla Direzione Aziendale, che provvederà ad informare tramite la Direzione del Personale le rappresentanze di cui all'art. 4, al fine di consentire l'esame dei fatti contestati, nel rispetto delle tutele dei lavoratori di cui all'art. 3.

Successivamente, tutti i filmati, archiviati nell'osservanza delle predette disposizioni, dovranno essere identificati con codice progressivo, data di registrazione, ora di registrazione, durata e oggetto della registrazione e dovranno essere posti dalla Direzione Aziendale a disposizione dell'Autorità Giudiziaria per la competente valutazione dei contenuti.

La custodia di tali supporti e delle eventuali osservazioni scritte dovrà avvenire in un apposito armadio di sicurezza ignifugo situato presso i locali della Sala Regia.

Un apposito registro elettronico conterrà il catalogo di tutte le archiviazioni permanenti effettuate negli ultimi due anni, salvo diversa disposizione dell'Autorità Giudiziaria. Copia cartacea del registro sarà ogni sei mesi messa a disposizione delle rappresentanze di cui all'art. 4.

Art. 12 Visione delle registrazioni archiviate

La visione delle registrazioni, archiviate secondo le modalità del presente Regolamento, avviene presso le Postazioni Regia e può essere richiesta agli operatori unicamente dal loro Responsabile, dalla Direzione Aziendale e dalle persone e funzioni autorizzate di cui all'art. 7 comma 4.

Sezione 2 - SISTEMA PER IL CONTROLLO DEL GIOCO

Art. 13 Ubicazione e numero delle telecamere

Potranno essere installate non più di due telecamere a colori fisse, anche con ottica zoom, per ogni tavolo di gioco (tre per il tavolo dei Craps e Trente et Quarante); l'area di ripresa complessiva non dovrà eccedere di oltre un metro il perimetro del tavolo e le immagini registrate dalle due telecamere dovranno essere sincronizzate.

Il Responsabile della gestione del sistema audiovisivo, unitamente a un componente la rappresentanza sindacale di cui al precedente art. 4, si accerterà sempre che, in caso di eventuali spostamenti dei tavoli da gioco, di postazioni di lavoro e di telecamere, sia sempre consentita una regolare ripresa e sia sempre attivo un settaggio conforme ai contenuti del presente accordo.

Art. 14 Gestione delle registrazioni temporanee giornaliere

I filmati, registrati negli archivi informatici giornalieri temporanei (file su hard-disk), dovranno essere cancellati quotidianamente entro 24 ore dalla fine delle operazioni di gioco, di cui le chiusure dei tavoli sono parte integrante, prevedendo un protocollo informatico di cancellazione automatica.

Sarà in ogni caso assicurata la tracciabilità delle operazioni di visione effettuate presso le diverse postazioni di visione.

Art. 15 Postazione Controllo del Gioco

La Postazione Controllo del Gioco è utilizzata per la registrazione delle immagini, la riproduzione dettagliata delle stesse, la registrazione e l'ascolto del sonoro; vi sono collocati i monitor per la visione e i supporti per la registrazione permanente.

Alla Postazione Controllo del Gioco hanno possibilità di accesso il Direttore Giochi o facenti funzione, nonché le persone e le funzioni autorizzate di cui all'art. 7 comma 4. I nominativi degli aventi diritto dovranno essere comunicati alle Organizzazioni Sindacali e agli addetti alla Sala Regia.

I rappresentanti designati dalle Organizzazioni Sindacali ai sensi dell'art. 4 comma 1 hanno diritto, in qualsiasi momento, di effettuare verifiche e controlli sulla gestione del sistema, alla presenza del Responsabile della Sala Controllo o di un suo delegato.

Tutti i soggetti che hanno partecipato alla verifica, che non siano addetti alla Sala Regia o che siano addetti fuori del turno di lavoro, al termine della stessa saranno tenuti a sottoscrivere l'apposito registro.

Art. 16 Accesso alle postazioni di audiovisione

Ferme restando le responsabilità gestionali specifiche della Direzione Giochi, l'accesso alle Postazioni di Audiovisione è strettamente limitato ai casi in cui questo si renda necessario per esigenze di controllo su fatti specifici o per dirimere eventuali contestazioni.

Art. 17 Contestazioni di gioco

La gestione delle contestazioni di gioco segue le normali procedure vigenti in azienda e continuerà a coinvolgere i ruoli e le funzioni operative e di controllo oggi preposte.

A supporto della gestione delle contestazioni di gioco ai tavoli o alle slot machine, che non abbiano trovato soluzione nell'iter consueto, il rappresentante della Direzione Giochi, unitamente all'Ispettore in turno, potrà visionare la registrazione. Il rappresentante della Direzione Giochi, consentirà al rappresentante del Controllo Regionale presente in sala la sola visione della registrazione al fine di acquisire una comune evidenza dei fatti contestati, spettando alla Direzione Giochi la decisione finale sulla contestazione.

Il coinvolgimento del cliente nella visione della registrazione è escluso, al di fuori dei casi previsti dalla legge.

Per l'accesso alla Postazione di Audiovisione è prevista una procedura di accreditamento tramite password o badge.

Art. 18 Registro delle visioni giornaliere delle immagini

Presso la Postazione Controllo del Gioco è istituito un registro elettronico su cui verrà annotato il nome di chi visiona i filmati, l'oggetto della visione, la giornata, l'ora, la telecamera, il tavolo ed il gioco cui si riferisce che, a richiesta, potrà essere esibito alle rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 19 Fatti anomali riscontrati durante la visione delle registrazioni

Nel caso in cui la Postazione Controllo del Gioco rilevi episodi di sospetta irregolarità, ne darà tempestiva informazione alla Direzione Giochi che provvederà ad un esame del fatto presso la Postazione di Visione e ad assumere le conseguenti determinazioni.

La tutela dei lavoratori è assicurata dall'applicazione delle procedure di cui all'art. 3.

Sezione 3 - SISTEMA INTEGRATO PER LA SICUREZZA DELLE SALE

Art. 20 Ubicazione delle telecamere

Potranno essere installate telecamere, anche a brandeggio motorizzato, sistemate fra le isole di gioco (sostanzialmente destinate a riprendere le zone destinate al pubblico), i corridoi, le casse, le aree slot, le altre aree destinate ai servizi alla clientela, con la finalità di sicurezza e per prevenire e/o individuare eventuali illeciti commessi dai clienti a danno del patrimonio aziendale o a danno di altri clienti.

Art. 21 Gestione delle registrazioni giornaliere

I filmati, registrati negli archivi informatici giornalieri (file su hard-disk), dovranno essere cancellati entro sette giorni dalla ripresa.

Art. 22 Visione delle registrazioni temporanee

Le registrazioni temporanee sono quelle acquisite per ragioni di sicurezza e di norma cancellate entro il 7° giorno dal momento dell'effettiva registrazione, con l'eccezione delle registrazioni relative all'ambiente casse di sala per le quali trova applicazione il diverso termine di cui all'art. 14 del presente Regolamento.

Hanno accesso alle registrazioni temporanee, oltre che gli addetti preposti al funzionamento del sistema, anche le persone e le funzioni autorizzate di cui all'art. 7 comma 4.

Per anomalie e/o errori operativi che dovessero verificarsi presso le Casse o in ogni caso in occasione di pagamenti, potranno prendere visione delle immagini presso la Postazione di Visione i cassieri o gli altri addetti (slot attendant) coinvolti, accompagnati da un responsabile autorizzato ai sensi dell'art. 7 comma 4 e assistiti, su richiesta del lavoratore interessato, da un rappresentante sindacale.

Art. 23 Registro degli accessi alla visione delle immagini

Presso la Postazione Sicurezza delle Sale è istituito un registro elettronico, su cui verrà annotato il nome di chi visiona i filmati, l'oggetto della visione, la giornata, l'ora, la telecamera ed il luogo della ripresa. Saranno conservate tutte le annotazioni effettuate negli ultimi due anni, salvo diversa disposizione dell'Autorità Giudiziaria.

Art. 24 Episodi di sospetta irregolarità o rilevanza penale

In presenza di episodi di sospetta rilevanza penale si segue la procedura di cui all'art. 11 del presente regolamento.

Sezione 4 - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 25 Amministrazione Regionale

Copia del presente regolamento sarà inviato alle amministrazioni competenti della Regione Autonoma della Valle d'Aosta, affinché promuovano specifiche intese con le rappresentanze sindacali a tutela dei lavoratori del servizio di Controllo Regionale che, operando presso la Sala Giochi, possono essere oggetto di riprese dell'impianto audiovisivo.

Art. 26 Fornitori di Servizi

Copia del presente regolamento sarà inviato ai datori di lavoro che forniscono prestazioni di servizi in sala, affinché promuovano specifiche intese con le rappresentanze sindacali a tutela dei lavoratori che, operando presso la Sala Giochi, possono essere oggetto di riprese dell'impianto audiovisivo.

Art. 27 Altre procedure e prassi aziendali

L'introduzione degli impianti audiovisivi non può in alcun modo determinare modifiche, che non siano previste dal presente regolamento, di procedure, accordi e prassi in essere collegabili direttamente o indirettamente al rapporto di lavoro, per le quali in ogni caso sono richieste specifiche intese con le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 28 Tutela della Privacy

L'azienda si impegna al pieno rispetto della normativa sulla privacy, sia per i clienti sia per i dipendenti, in tema di utilizzo degli impianti audiovisivi.

Le immagini riprodotte non saranno in alcun modo rese disponibili verso terzi o verso il pubblico, con la sola eccezione delle forze dell'ordine o dell'autorità giudiziaria in caso di fatti penalmente rilevanti.

Art. 29 Violazioni al regolamento

Di eventuali violazioni del presente regolamento verrà redatto, immediatamente, rapporto scritto alla Direzione di competenza da parte del Responsabile della gestione dell'impianto audiovisivo o, in sua assenza, dall'operatore di turno. Il rapporto sarà inviato tempestivamente alla Direzione Aziendale, alla Direzione del Personale, all'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del d.lgs. 231/2001 e alle rappresentanze di cui all'art. 4.

Art. 30 Deroghe e modifiche al presente regolamento

Le norme d'uso specificate nel presente regolamento potranno essere modificate previo accordo fra le Parti.

In ogni caso, dopo un congruo periodo di sperimentazione (6 mesi) le parti si incontreranno per una valutazione e, ove lo ritenessero necessario, per provvedere ad eventuali rettifiche e/o aggiornamenti.

Saint-Vincent, 3 novembre 2009



ALLEGATI B C D

ALLEGATO B

PERSONALE IN FORZA AL 15/12/2022

Evoluzione retributiva nel triennio 2025 - 2027

Gli importi includono Paga Base, Ex-contingenza, EDR, EDA

Dati da armonizzare con i nuovi minimi del CCAL e da ripartire fra minimi e superminimi non assorbibili

Quadri, Impiegati Amministrativi e Operai

Livelli	Partenza	01/01/2025	01/06/2025	01/05/2026	01/04/2027	01/11/2027
Q A	2.528,55	2.628,32	2.674,67	2.715,22	2.755,77	2.778,95
Q B	2.462,32	2.554,69	2.599,73	2.639,15	2.678,57	2.701,09
1°	2.396,08	2.482,14	2.525,91	2.564,21	2.602,50	2.624,39
2°	2.333,34	2.412,00	2.454,53	2.491,75	2.528,96	2.550,23
3°S	2.258,56	2.332,74	2.373,87	2.409,87	2.445,86	2.466,43
3°	2.198,40	2.268,40	2.308,40	2.343,40	2.378,40	2.398,40
4°	2.100,55	2.166,20	2.204,40	2.237,82	2.271,24	2.290,34
5°	2.015,32	2.078,44	2.115,09	2.147,16	2.179,23	2.197,55
6°	1.835,05	1.897,28	1.930,74	1.960,01	1.989,28	2.006,01
7°	1.774,00	1.832,31	1.864,62	1.892,89	1.921,16	1.937,32

Impiegati Tecnici

Livelli	Partenza	01/01/2025	01/06/2025	01/05/2026	01/04/2027	01/11/2027
Q A	2.528,55	2.628,32	2.674,67	2.715,22	2.755,77	2.778,95
Q B	2.462,32	2.554,69	2.599,73	2.639,15	2.678,57	2.701,09
1°	2.552,66	2.638,72	2.685,25	2.725,96	2.766,68	2.789,94
2°	2.425,09	2.503,75	2.547,90	2.586,53	2.625,16	2.647,24
3°S	2.209,70	2.283,88	2.324,16	2.359,39	2.394,63	2.414,77
3°	2.146,19	2.216,19	2.256,19	2.291,19	2.326,19	2.346,19
4°	2.017,74	2.083,39	2.120,13	2.152,27	2.184,42	2.202,79
5°	1.934,41	1.997,53	2.032,75	2.063,57	2.094,39	2.112,00
6°	1.727,06	1.789,29	1.820,84	1.848,44	1.876,05	1.891,83

ALLEGATO C

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 02-12-2024 alle ore 10:00 presso la sede della Casino de la Vallée S.p.A., in Via Italo Mus, si sono incontrati la **Casino de la Vallée S.p.A.**, rappresentata da Rodolfo Marcello Buat e Massimo Martini, e le Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) **CGIL, FISASCAT/CISL, SAVT, SNALC, UILCOM/UIL, UGL Terziario/ULAS VdA**, rappresentate rispettivamente da Vilma Gaillard, Henri Dondeynaz, Claudio Albertinelli, Corrado Distort, Tino Mandricardi, Tommaso Auci.

Le Parti hanno stipulato la presente intesa:

Con riferimento all'istituto della Quattordicesima viene previsto per i soli mesi da gennaio a giugno del 2025 un premio sostitutivo una tantum di importo pari al valore della paga base. Il premio, che matura dal 1° gennaio al 30 giugno 2025, non prevede alcun trascinamento su TFR e altri istituti retributivi diretti o indiretti.

Casino de la Vallée S.p.A.

Le Organizzazioni Sindacali

CGIL

FISASCAT/CISL

SAVT

SNALC

UILCOM/UIL

UGL Terziario/ULAS VdA

ALLEGATO D

Regime CCAL ex-SITAV

Art. 17 - SCATTI DI ANZIANITÀ

Il personale del ramo amministrativo ha diritto, dopo un biennio di servizio decorrente dall'1.1.1968, ad uno scatto del 4% da calcolarsi sul minimo di stipendio di cui all'art. 12. A decorrere dall'1.1.1972 gli scatti vengono corrisposti nella misura del 5% dei minimi tabellari fino alla percentuale complessiva del 50%.

Gli impiegati tecnici hanno diritto, dopo un biennio di anzianità di servizio a decorrere dall'1.1.1993, ad uno scatto del 5% delle retribuzioni di cui all'art.12, fino ad un massimo di 10 scatti (pari al 50% della retribuzione base).

Si procederà al calcolo sui nuovi minimi retributivi solo a partire dagli scatti che matureranno dalla data di entrata in vigore dei nuovi minimi.

Regime CCAL ex-SISER

Art. 16 - SCATTI DI ANZIANITÀ

Il personale del ramo amministrativo ha diritto, a decorrere dal 01.01.92, a degli scatti biennali nella misura del 5% della paga base fino alla percentuale complessiva del 50%.

Il personale tecnico ha diritto, a decorrere dal 01.01.92, a degli scatti triennali nella misura del 5% della paga base fino alla percentuale complessiva del 50%.



ALLEGATO E

VERBALE DI ACCORDO

TRA

Casino de la Vallée S.p.A., rappresentata da Rodolfo Buat

E

Segreterie Regionali SLC/CGIL, CISL, UIL/COM, SAVT e SNALC,
rappresentate rispettivamente da Domenico Falcomatà, Riccardo Monzeglio,
Rinaldo Facchini, Bruno Dallou, Giorgio Bertoldo.

PREMESSO CHE:

- A. Le Parti hanno analizzato l'art. 7 d.lgs. 66/2003 in tema di riposo giornaliero che prevede che il lavoratore ha diritto ad undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore, da fruirsi in modo continuativo;
- B. le Parti, ai sensi dell'art. 17 d.lgs. 66/2003 che prevede la possibilità di deroga delle previsioni di cui sopra mediante contratti collettivi, hanno espresso l'interesse a regolare la materia in considerazione delle particolari caratteristiche produttive ed organizzative della casa da gioco, per le quali è prevedibile un sovraccarico di attività, analogamente ad altre attività sulle quali il c. 2 del citato art. 17 richiama una particolare attenzione;
- C. le Parti hanno approfondito i contenuti del c. 3 art. 17 della disposizione di legge sopra citata che prevede eccezioni alla norma generale anche nel caso di attività di lavoro a turni (punto a) e di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata (punto b);
- D. le Parti hanno anche esaminato le previsioni di cui all'art. 17 c. 5 del citato decreto legislativo, ove è prevista una deroga speciale al riposo giornaliero per quei lavoratori che possono determinare la durata dell'orario di lavoro;
- E. le Parti esprimono la comune e condivisa consapevolezza che l'attività dell'Azienda si svolge con assoluta continuità in tutti i giorni dell'anno, eccezion fatta per la giornata del 24 Dicembre, come stabilito dal CCAL;
- F. l'orario di lavoro settimanale è fissato in 36 ore contrattuali e la prestazione effettiva di lavoro è nei fatti inferiore, stante la specifica ed attuale organizzazione del ciclo produttivo legato agli orari di apertura della sala ed all'afflusso alla clientela;
- G. le caratteristiche produttive dell'azienda richiedono una programmazione dell'orario secondo un modello di turnazione degli impiegati e degli operai soggetti alle diverse mansioni, oggetto di specifica consultazione con le organizzazioni sindacali;
- H. la prestazione nel corso del turno di lavoro è di fatto frazionata, stante il dettato contrattuale e la prassi in uso, che prevede da 15 a 20 minuti di riposo ogni ora di prestazione lavorativa effettuata dai lavoratori turnisti, pausa assicurata dalla stessa organizzazione del lavoro che prevede la figura del cosiddetto tournant;
- I. il recupero psico-fisico dei lavoratori turnisti è, fra l'altro, anche assicurato dal diritto, previsto dal CCAL, al godimento fino ad un massimo di 50 giornate all'anno di assenza come somma di ferie e altri istituti aziendali distribuite nel corso dell'anno e frazionate in periodi di diversa durata, tali in ogni caso da creare sulla base di una media annuale la serie di 3 giorni di riposo e quattro giorni lavorativi;

TUTTO CIÒ PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

- 1) è riaffermato il principio generale della inderogabilità del diritto del lavoratore ad undici ore di riposo fra un turno di lavoro e quello successivo;

- 2) nell'ambito dell'organizzazione dei turni di lavoro è ammessa per motivate esigenze personali la possibilità per i lavoratori di cambiare il turno di lavoro con i colleghi, salva espressa autorizzazione aziendale, dipendente anche da esigenze di tipo organizzativo;
- 3) il cambio di turno ha la conseguenza di determinare una parziale e limitata definizione da parte dei lavoratori coinvolti della durata effettiva dell'orario di lavoro;
- 4) al fine di compenetrare le esigenze della produzione e le esigenze dei lavoratori si può determinare la circostanza di una riduzione dei tempi di riposo previsti nella misura massima di un'ora in occasione dei giorni prefestivi e festivi di attività, coincidenti con il prolungamento dell'apertura della sala giochi;
- 5) la circostanza di cui al punto precedente è in ogni caso ammessa in misura non superiore alle quattro volte al mese;
- 6) al fine di assicurare un adeguato riposo compensativo, nel caso in cui la riduzione dei tempi di riposo giornaliero coincida con il superamento dell'orario giornaliero di sette ore e dodici minuti nel turno precedente il riposo e/o nel turno successivo, l'azienda riconosce un riposo compensativo pari a 2 volte il minor riposo goduto dal lavoratore;
- 7) l'efficace funzionamento delle attività giochi, per gli effetti immediati e diretti sulla finanza pubblica regionale, si inserisce in un quadro di interessi rilevanti per la collettività della Regione Autonoma Valle d'Aosta;
- 8) l'orario settimanale, lo svolgimento effettivo della prestazione, le giornate complessive di riposo programmate consentono un ragionevole temperamento tra l'esigenza della salute dei lavoratori e quelle di particolari di speciali attività produttive;
- 9) è fatto tassativo divieto di derogare alle previsioni di legge in tutte le aree professionali che non afferiscono alle attività di apertura e di funzionamento della sala giochi e, nel caso di aree professionali che afferiscono ad attività di apertura e di funzionamento della sala giochi, in tutte le situazioni in cui la deroga non risponda ad uno specifico interesse dei lavoratori;
- 10) al fine di assicurare la corretta applicazione del presente accordo l'Azienda ogni sei mesi fornirà alle organizzazioni sindacali informazioni puntuali e dettagliate sulle deviazioni rispetto alle norme generali di legge in tema di riposo giornaliero ed alla loro specifica motivazione.

Saint Vincent, 4 luglio 2008

Casino de la Vallée S.p.A.

Segreterie Regionali: SLC/CGIL, CISL, UIL/COM, SAVT e SNALC

Nota a Verbale

Le Parti dichiarano che il presente accordo ed il VA 13/5/2008 hanno lo scopo di offrire una ricognizione ed interpretazione di fatti rilevanti per la materia dei riposi settimanali e giornalieri avvenuti anche precedentemente alla firma degli stessi

Casino de la Vallée S.p.A.

Segreterie Regionali: SLC/CGIL, CISL, UIL/COM, SAVT e SNALC

VERBALE DI ACCORDO

TRA

Casino de la Vallée S.p.A., rappresentata da Rodolfo Buat

E

Segreteria Territoriale e Aziendale UGL, rappresentate da Tommaso Auci.

PREMESSO CHE:

- A. Le Parti hanno analizzato l'art. 7 d.lgs. 66/2003 in tema di riposo giornaliero che prevede che il lavoratore ha diritto ad undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore, da fruirsi in modo continuativo;
- B. le Parti, ai sensi dell'art. 17 d.lgs. 66/2003 che prevede la possibilità di deroga delle previsioni di cui sopra mediante contratti collettivi, hanno espresso l'interesse a regolare la materia in considerazione delle particolari caratteristiche produttive ed organizzative della casa da gioco, per le quali è prevedibile un sovraccarico di attività, analogamente ad altre attività sulle quali il c. 2 del citato art. 17 richiama una particolare attenzione;
- C. le Parti hanno approfondito i contenuti del c. 3 art. 17 della disposizione di legge sopra citata che prevede eccezioni alla norma generale anche nel caso di attività di lavoro a turni (punto a) e di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata (punto b);
- D. le Parti hanno anche esaminato le previsioni di cui all'art. 17 c. 5 del citato decreto legislativo, ove è prevista una deroga speciale al riposo giornaliero per quei lavoratori che possono determinare la durata dell'orario di lavoro;
- E. le Parti esprimono la comune e condivisa consapevolezza che l'attività dell'Azienda si svolge con assoluta continuità in tutti i giorni dell'anno, eccezion fatta per la giornata del 24 Dicembre, come stabilito dal CCAL;
- F. l'orario di lavoro settimanale è fissato in 36 ore contrattuali e la prestazione effettiva di lavoro è nei fatti inferiore, stante la specifica ed attuale organizzazione del ciclo produttivo legato agli orari di apertura della sala ed all'afflusso alla clientela;
- G. le caratteristiche produttive dell'azienda richiedono una programmazione dell'orario secondo un modello di turnazione degli impiegati e degli operai soggetti alle diverse mansioni, oggetto di specifica consultazione con le organizzazioni sindacali;
- H. la prestazione nel corso del turno di lavoro è di fatto frazionata, stante il dettato contrattuale e la prassi in uso, che prevede da 15 a 20 minuti di riposo ogni ora di prestazione lavorativa effettuata dai lavoratori turnisti, pausa assicurata dalla stessa organizzazione del lavoro che prevede la figura del cosiddetto tournant;
- I. il recupero psico-fisico dei lavoratori turnisti è, fra l'altro, anche assicurato dal diritto, previsto dal CCAL, al godimento fino ad un massimo di 50 giornate all'anno di assenza come somma di ferie e altri istituti aziendali distribuite nel corso dell'anno e frazionate in periodi di diversa durata, tali in ogni caso da creare sulla base di una media annuale la serie di 3 giorni di riposo e quattro giorni lavorativi;

TUTTO CIÒ PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

- 1) è riaffermato il principio generale della inderogabilità del diritto del lavoratore ad undici ore di riposo fra un turno di lavoro e quello successivo;
- 2) nell'ambito dell'organizzazione dei turni di lavoro è ammessa per motivate esigenze personali la possibilità per i lavoratori di cambiare il turno di lavoro con i colleghi, salva

- espressa autorizzazione aziendale, dipendente anche da esigenze di tipo organizzativo;
- 3) il cambio di turno ha la conseguenza di determinare una parziale e limitata definizione da parte dei lavoratori coinvolti della durata effettiva dell'orario di lavoro;
 - 4) al fine di compenetrare le esigenze della produzione e le esigenze dei lavoratori si può determinare la circostanza di una riduzione dei tempi di riposo previsti nella misura massima di un'ora in occasione dei giorni prefestivi e festivi di attività, coincidenti con il prolungamento dell'apertura della sala giochi;
 - 5) la circostanza di cui al punto precedente è in ogni caso ammessa in misura non superiore alle quattro volte al mese;
 - 6) al fine di assicurare un adeguato riposo compensativo, nel caso in cui la riduzione dei tempi di riposo giornaliero coincida con il superamento dell'orario giornaliero di sette ore e dodici minuti nel turno precedente il riposo e/o nel turno successivo, l'azienda riconosce un riposo compensativo pari a 2 volte il minor riposo goduto dal lavoratore;
 - 7) l'efficace funzionamento delle attività giochi, per gli effetti immediati e diretti sulla finanza pubblica regionale, si inserisce in un quadro di interessi rilevanti per la collettività della Regione Autonoma Valle d'Aosta;
 - 8) l'orario settimanale, lo svolgimento effettivo della prestazione, le giornate complessive di riposo programmate consentono un ragionevole temperamento tra l'esigenza della salute dei lavoratori e quelle di particolari di speciali attività produttive;
 - 9) è fatto tassativo divieto di derogare alle previsioni di legge in tutte le aree professionali che non afferiscono alle attività di apertura e di funzionamento della sala giochi e, nel caso di aree professionali che afferiscono ad attività di apertura e di funzionamento della sala giochi, in tutte le situazioni in cui la deroga non risponda ad uno specifico interesse dei lavoratori;
 - 10) al fine di assicurare la corretta applicazione del presente accordo l'Azienda ogni sei mesi fornirà alle organizzazioni sindacali informazioni puntuali e dettagliate sulle deviazioni rispetto alle norme generali di legge in tema di riposo giornaliero ed alla loro specifica motivazione.

Saint Vincent, 21 luglio 2008

Casino de la Vallée S.p.A.

Segreteria Territoriale e Aziendale UGL

Nota a Verbale

1. Si precisa che con riferimento al punto 4) del presente V.A. i prolungamenti di apertura della sala giochi saranno concordati con le organizzazioni sindacali.
2. Parte Sindacale ribadisce il carattere sperimentale di detto accordo che avrà scadenza il 31 gennaio 2009 e potrà essere tacitamente rinnovato per periodi semestrali, salvo disdetta da comunicare alla controparte entro il 30° giorno precedente alla scadenza.
3. Le Parti dichiarano che il presente accordo ed il VA 24/6/2008 hanno lo scopo di offrire una ricognizione ed interpretazione di fatti rilevanti per la materia dei riposi settimanali e giornalieri avvenuti anche precedentemente alla firma degli stessi.

Casino de la Vallée S.p.A.

Segreteria Territoriale e Aziendale UGL



ALLEGATO F

VERBALE DI ACCORDO

TRA

Casino de la Vallée S.p.A., rappresentata da Rodolfo Buat e Marco Bonelli,

E

Segreterie Regionali CISL, SAVT, SLC/CGIL, SNALC e UIL/COM,
rappresentate rispettivamente da Riccardo Monzeglio, Bruno Dallou,
Domenico Falcomatà, Giorgio Bertoldo, Rinaldo Facchini.

PREMESSO CHE:

- A. Le Parti hanno analizzato quanto previsto dall'art. 9 d. lgs. 66/2003 in tema di riposo settimanale, i cui requisiti sono:
 - i la periodicità ogni sette giorni;
 - ii la durata di 24 ore;
 - iii la coincidenza di regola con la giornata di domenica;
 - iv la consecutività con il riposo giornaliero;
- B. Le Parti hanno approfondito i contenuti del comma 2 della citata disposizione di legge che prevede eccezioni alla norma generale nel caso di attività di lavoro a turni (punto a) e di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata (punto b);
- C. Le Parti hanno preso in esame le ulteriori condizioni di derogabilità del riposo, anche con riguardo alle sentenze della Corte Costituzionale n° 146/1971 e della Corte di Cassazione n° 8820/2001, che sono:
 - i l'evidente necessità di tutelare altri apprezzabili interessi;
 - ii il ragionevole temperamento tra l'esigenza della salute dei lavoratori e quelle particolari di speciali attività produttive;
 - iii il mantenimento comunque di una media di sei giorni di lavoro ed uno di riposo, con riferimento ad un arco temporale complessivo, in modo da non snaturare od eludere la periodicità della pausa;
- D. Le Parti esprimono la comune e condivisa consapevolezza che l'attività dell'Azienda si svolge con assoluta continuità in tutti i giorni dell'anno, eccezion fatta per la giornata del 24 Dicembre, come stabilito dal CCAL;
- E. l'orario di lavoro settimanale è fissato in 36 ore contrattuali e la prestazione effettiva di lavoro è nei fatti inferiore, stante la specifica ed attuale organizzazione del ciclo produttivo legato agli orari di apertura della sala ed all'afflusso alla clientela;
- F. le caratteristiche produttive dell'Azienda richiedono una programmazione dell'orario secondo un modello di turnazione degli impiegati e degli operai soggetti alle diverse mansioni, oggetto di specifica consultazione con le Organizzazioni Sindacali;
- G. la particolare attività di servizio di gioco offerto alla clientela impone che di norma i giorni di riposo, così come previsto dal CCAL, non possano cadere nei giorni prefestivi e festivi;
- H. la prestazione nel corso del turno di lavoro è di fatto frazionata, stante il dettato contrattuale e la prassi in uso, che prevede da 15 a 20 minuti di riposo ogni ora di prestazione lavorativa effettuata dai lavoratori turnisti, pausa assicurata dalla stessa organizzazione del lavoro che prevede la figura del cosiddetto tournant;

- I. il recupero psico-fisico dei lavoratori turnisti è, fra l'altro, anche assicurato dal diritto, previsto dal CCAL, al godimento fino ad un massimo di 50 giornate all'anno di assenza come somma di ferie e altri istituti aziendali distribuite nel corso dell'anno e frazionate in periodi di diversa durata, tali in ogni caso da creare sulla base di una media annuale la serie di 3 giorni di riposo e quattro giorni lavorativi;

TUTTO CIO' PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

- 1) le attività del Casino del la Vallée S.p.A. che si svolgono durante l'operatività della sala giochi hanno le caratteristiche di cui all'art. 9 c. 2 punti a) e b) d. lgs. 66/2003;
- 2) in linea con quanto previsto all'art. 17 c. 4 d. lgs. 66/2003, eccezioni alla cadenza del riposo al settimo giorno sono compensate da periodi equivalenti di riposo compensativo;
- 3) le eccezioni di cui al punto precedente, ferma restando la fruizione effettiva dei riposi settimanali maturati, consistono nel superamento delle sei giornate consecutive di lavoro del servizio settimanale e coincidono in generale con il prevalente interesse dei dipendenti a concentrare il maggior numero di riposi in sequenza in modo da comporre un unico periodo continuativo prolungato di riposo, interesse che assicura la proporzionalità fra remunerazione e prestazione;
- 4) è fatto tassativo divieto di derogare alle previsioni di legge in tutte le aree professionali che non afferiscono alle attività di apertura e di funzionamento della sala giochi e, nel caso di aree professionali che afferiscono ad attività di apertura e di funzionamento della sala giochi, in tutte le situazioni in cui la deroga non risponda ad uno specifico interesse dei lavoratori;
- 5) l'efficace funzionamento delle attività giochi, per gli effetti immediati e diretti sulla finanza pubblica regionale, si inserisce in un quadro di interessi rilevanti per la collettività della Regione Autonoma Valle d'Aosta;
- 6) l'orario settimanale, lo svolgimento effettivo della prestazione, le giornate complessive di riposo programmate consentono un ragionevole temperamento tra l'esigenza della salute dei lavoratori e quelle di particolari di speciali attività produttive;
- 7) la media trimestrale dei riposi deve in ogni caso rispondere ai requisiti di legge;
- 8) al fine di assicurare la corretta applicazione del presente accordo l'Azienda ogni sei mesi fornirà alle organizzazioni sindacali informazioni puntuali e dettagliate sull'andamento dei riposi settimanali, soprattutto con riguardo alle deviazioni rispetto alle norme generali di legge ed alla loro specifica motivazione.

Saint Vincent, 13 ottobre 2008

Casino de la Vallée S.p.A.

Segreterie Regionali: CISL, SAVT, SLC/CGIL, SNALC e UIL/COM

Dichiarazione a Verbale

Il Segretario Regionale UIL/COM Valle d'Aosta auspica che, come delle previsioni di cui al punto 8) vi sia anche la revisione del modello di gestione dei servizi e di fruizione dei riposi settimanali per ridurre al minimo le deroghe ai principi di legge richiamati alla precedente lettera A punti iii e iv della premessa.

VERBALE DI ACCORDO

TRA

Casino de la Vallée S.p.A., rappresentata da Rodolfo Buat,

E

Segreteria Regionale UGL, rappresentata da Tommaso Auci,

PREMESSO CHE:

- A. Le Parti hanno analizzato quanto previsto dall'art. 9 d. lgs. 66/2003 in tema di riposo settimanale, i cui requisiti sono:
 - i la periodicità ogni sette giorni;
 - ii la durata di 24 ore;
 - iii la coincidenza di regola con la giornata di domenica;
 - iv la consecutività con il riposo giornaliero;
- B. Le Parti hanno approfondito i contenuti del comma 2 della citata disposizione di legge che prevede eccezioni alla norma generale nel caso di attività di lavoro a turni (punto a) e di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata (punto b);
- C. Le Parti hanno preso in esame le ulteriori condizioni di derogabilità del riposo, anche con riguardo alle sentenze della Corte Costituzionale n° 146/1971 e della Corte di Cassazione n° 8820/2001, che sono:
 - i l'evidente necessità di tutelare altri apprezzabili interessi;
 - ii il ragionevole temperamento tra l'esigenza della salute dei lavoratori e quelle particolari di speciali attività produttive;
 - iii il mantenimento comunque di una media di sei giorni di lavoro ed uno di riposo, con riferimento ad un arco temporale complessivo, in modo da non snaturare od eludere la periodicità della pausa;
- D. Le Parti esprimono la comune e condivisa consapevolezza che l'attività dell'Azienda si svolge con assoluta continuità in tutti i giorni dell'anno, eccezion fatta per la giornata del 24 Dicembre, come stabilito dal CCAL;
- E. l'orario di lavoro settimanale è fissato in 36 ore contrattuali e la prestazione effettiva di lavoro è nei fatti inferiore, stante la specifica ed attuale organizzazione del ciclo produttivo legato agli orari di apertura della sala ed all'afflusso alla clientela;
- F. le caratteristiche produttive dell'Azienda richiedono una programmazione dell'orario secondo un modello di turnazione degli impiegati e degli operai soggetti alle diverse mansioni, oggetto di specifica consultazione con le Organizzazioni Sindacali;
- G. la particolare attività di servizio di gioco offerto alla clientela impone che di norma i giorni di riposo, così come previsto dal CCAL, non possano cadere nei giorni prefestivi e festivi;
- H. la prestazione nel corso del turno di lavoro è di fatto frazionata, stante il dettato contrattuale e la prassi in uso, che prevede da 15 a 20 minuti di riposo ogni ora di prestazione lavorativa effettuata dai lavoratori turnisti, pausa assicurata dalla stessa organizzazione del lavoro che prevede la figura del cosiddetto tournant;
- I. il recupero psico-fisico dei lavoratori turnisti è, fra l'altro, anche assicurato dal diritto, previsto dal CCAL, al godimento fino ad un massimo di 50 giornate all'anno di assenza come somma di ferie e altri istituti aziendali distribuite nel corso dell'anno e frazionate in periodi di diversa durata, tali in ogni caso da creare sulla base di una media annuale la serie di 3 giorni di riposo e quattro giorni lavorativi;

TUTTO CIO' PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

- 1) le attività del Casino del la Vallée S.p.A. che si svolgono durante l'operatività della sala giochi hanno le caratteristiche di cui all'art. 9 c. 2 punti a) e b) d. lgs. 66/2003;
- 2) in linea con quanto previsto all'art. 17 c. 4 d. lgs. 66/2003, eccezioni alla cadenza del riposo al settimo giorno sono compensate da periodi equivalenti di riposo compensativo;
- 3) le eccezioni di cui al punto precedente, ferma restando la fruizione effettiva dei riposi settimanali maturati, consistono nel superamento delle sei giornate consecutive di lavoro del servizio settimanale e coincidono in generale con il prevalente interesse dei dipendenti a concentrare il maggior numero di riposi in sequenza in modo da comporre un unico periodo continuativo prolungato di riposo, interesse che assicura la proporzionalità fra remunerazione e prestazione;
- 4) è fatto tassativo divieto di derogare alle previsioni di legge in tutte le aree professionali che non afferiscono alle attività di apertura e di funzionamento della sala giochi e, nel caso di aree professionali che afferiscono ad attività di apertura e di funzionamento della sala giochi, in tutte le situazioni in cui la deroga non risponda ad uno specifico interesse dei lavoratori;
- 5) l'efficace funzionamento delle attività giochi, per gli effetti immediati e diretti sulla finanza pubblica regionale, si inserisce in un quadro di interessi rilevanti per la collettività della Regione Autonoma Valle d'Aosta;
- 6) l'orario settimanale, lo svolgimento effettivo della prestazione, le giornate complessive di riposo programmate consentono un ragionevole temperamento tra l'esigenza della salute dei lavoratori e quelle di particolari di speciali attività produttive;
- 7) la media trimestrale dei riposi deve in ogni caso rispondere ai requisiti di legge;
- 8) al fine di assicurare la corretta applicazione del presente accordo l'Azienda ogni sei mesi fornirà alle organizzazioni sindacali informazioni puntuali e dettagliate sull'andamento dei riposi settimanali, soprattutto con riguardo alle deviazioni rispetto alle norme generali di legge ed alla loro specifica motivazione.

Saint Vincent, 24 giugno 2008

Casino de la Vallée S.p.A.
Segreteria Regionale UGL

Note a Verbale

1. Le Parti precisano che il limite massimo che non può essere superato, come eccezione alle previsioni legislative, è di sette giorni lavorativi prima del riposo.
2. Parte Sindacale ribadisce il carattere sperimentale di detto accordo che avrà scadenza il 31 dicembre 2008 e potrà essere tacitamente rinnovato per periodi semestrali, salvo disdetta da comunicare alla controparte entro il 30° giorno precedente alla scadenza.



Casino de la Vallée S.p.A.
Via Italo Mus, Saint-Vincent (Aosta)
(+39) 0166.5221 - generale@svrc.it

[illegible]

NOTE:

[illegible]

[illegible]

NOTE:

[illegible]

CASINO ^{DE LA} VALLEE
SAINT  VINCENT
VALLE D'AOSTA