

**CONTRATTO AZIENDALE DI LAVORO
DEL PERSONALE DIPENDENTE
DELLA CASINO' DI VENEZIA GIOCO S.p.A.
SETTORE GIOCO**

RINNOVO 2024/2026

Il giorno 17 giugno 2024, presso la sede del Comune di Venezia, Ca' Farsetti, si sono incontrate:

- la Casinò di Venezia Gioco S.p.A., con sede legale a Venezia, Cannaregio n. 2040, P.IVA 04134520271, in persona del Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Riccardo Ventura e del Direttore Generale, Dott. Alessandro Cattarossi, assistiti dal Prof. Avv. Adalberto Perulli

e

- Le OO.SS:
 - la SLC – CGIL rappresentata dal Sig. Alessandro Croci;
 - la FISASCAT – CISL rappresentata dai Sigg. Nicola Pegoraro e Sabrina Zanetti;
 - la UILCOM - UIL rappresentata dal Sig. Nicola Ligi;
 - la SNALC - CISAL rappresentata dal Sig. Francesco Francalli;
 - la RLC rappresentata dal Sig. Augusto Biolzi;
 - la ULAS rappresentata dal Sig. Paolo Lazzerini;

(di seguito “Le Parti”)

Premesso che

- il Contratto Aziendale di Lavoro 10/12/2019 (di seguito il “CAL”) è scaduto il 31/12/2021;
- nel corso dell’anno 2022 le Parti Sociali si sono incontrate al fine di rivisitare alcuni istituti contrattuali, sia di parte normativa sia di parte economica;
- in data 5 ottobre 2022 le Parti, ferme restando tutte le altre disposizioni di cui al CAL, hanno sottoscritto un verbale di accordo con cui, in relazione all’annualità 2022 sono stati riconosciuti ai lavoratori i seguenti benefici economici: relativamente al Premio di Risultato (di seguito PdR) di cui agli artt. 43 e 44 del CAL, incremento dello 0,31% dell’aliquota ordinaria in relazione allo scaglione di incassi pari a 85.000.000,00 Euro; a titolo di welfare aziendale riconoscimento ad ogni dipendente di una somma *una tantum* pari a 530,00 Euro pro-capite;
- in data 1° febbraio 2024 le Parti, ferme restando tutte le altre disposizioni di cui al CAL, hanno sottoscritto un ulteriore accordo con cui hanno stabilito che il rinnovo del CAL avrà validità ed efficacia per il periodo 1° gennaio 2024 / 31 dicembre 2026, disciplinando alcuni aspetti concernenti la parte economica relativa alle annualità 2022-2023. Ai lavoratori in forza alla data del 1° gennaio 2024, sono stati riconosciuti i seguenti trattamenti: per l’annualità 2022, una somma *una tantum* calcolata tenendo conto delle quote individuali di PdR afferenti agli assunti e cessati nel corso dell’anno 2022; per l’annualità 2023, un’ulteriore somma *una tantum* calcolata in ragione del 4% dei minimi tabellari di cui al CAL; a decorrere dall’annualità 2023, quantificazione delle quote individuali di PdR tenendo conto della quota di premialità massima individuale relativa agli assunti e cessati in corso d’anno, in relazione al periodo

dell'anno di riferimento ante assunzione o post cessazione.

Tutto ciò premesso, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente verbale di accordo, si conviene quanto segue.

Ferme restando tutte le altre disposizioni di cui al CAL 10/12/2019, le Parti concordano quanto segue:

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

2. Il presente CAL entra in vigore il giorno della sua sottoscrizione e ha durata fino al 31 dicembre 2026.

3. Alla scadenza naturale, il presente CAL si intende tacitamente rinnovato per un triennio, qualora una delle parti non ne dia formale disdetta in forma scritta almeno tre mesi prima della prevista scadenza. Dopo la scadenza del 31 dicembre 2026 le Parti hanno comunque la facoltà di recedere dal presente contratto, in ogni momento, seppur nel rispetto del termine di preavviso di tre mesi.

A) Nuovo Art. 31 – Minimi tabellari

1. A decorrere dal 1° gennaio 2024, per i dipendenti in forza alla data di sottoscrizione del presente rinnovo contrattuale e per coloro che saranno assunti dopo la sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, i minimi tabellari per le 14 mensilità sono i seguenti:

Livelli	Minimo contrattuale
Quadri - 1	2.334,93
Quadri - 2	2.334,93
A1	2.334,93
A2	2.185,19
B1	2.048,38
B2	1.911,53
B3	1.774,70
C1	1.693,39
C2	1.597,21
C3	1.461,37

2. Per quanto riguarda le somme dovute per il periodo dal 1° gennaio 2024 alla sottoscrizione del presente rinnovo contrattuale, gli arretrati a titolo di incremento sui minimi tabellari verranno erogati entro il 2° mese successivo alla data di sottoscrizione.

B) Nuovo Art. 27 – Locali di ristoro e mensa

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

2. A far data dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo l'Azienda fornirà un buono pasto (ticket) di importo pari ad € 7,00, per ciascuna giornata di effettiva presenza in servizio con

le seguenti modalità:

- al personale del ruolo amministrativo non a contatto con il pubblico, per ogni giornata di presenza con orario giornaliero non inferiore a ore 7 (sette);
- al personale del ruolo amministrativo a contatto con il pubblico, per ogni giornata di presenza con orario giornaliero non inferiore a ore 6 (sei), con effettiva presenza in servizio per l'intero periodo tra le 18.00 e le 22.00, ovvero tra le 20.30 e le 24.00, ovvero tra le 21.00 e le 24.00 in relazione ai turni notturni 21.00 - 04.30;
- al personale del ruolo amministrativo a contatto con il pubblico, per ogni giornata di effettiva presenza in servizio per l'intero periodo tra le 11.30 e le 15.30;
- al personale del ruolo tecnico di gioco per ogni giornata di presenza in turno serale non inferiore a ore 5, con effettiva presenza in servizio per l'intero periodo tra le ore 18.00 e le ore 22.00, ovvero tra le 20.30 e le 24.00;
- al personale appartenente ai reparti amministrativi con turni a orario continuato pari o superiore a 6 (sei) ore;
- al personale sia del ruolo amministrativo sia del ruolo gioco che per ragioni di salute non possa essere adibito al lavoro in orario notturno, con effettiva presenza in servizio per l'intero periodo fra le ore 18.00 e le ore 21.20, purché il turno di lavoro venga interamente svolto.

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

C) Nuovo Art. 35 – Indennità di cassa

1. A far data dalla sottoscrizione del presente accordo, per ogni giornata di effettivo servizio è corrisposta una speciale indennità per il maneggio di denaro nelle misure di seguito indicate:

- € 6,00 agli addetti dell'Ufficio Tessere;
- € 10,00 agli addetti della Cassa Amministrativa;
- € 7,00 agli operatori di Sala Slot-Cassieri Slot;
- € 7,00 agli Ispettori Capo Slot e Ispettori di Gioco Elettronico che effettivamente maneggino denaro con relative correlate responsabilità.

D) Nuovo Art. 34 – Indennità di presenza oraria notturna

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

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

- € 9,00 ogni quarto d'ora dalle ore 02.30 fino alla fine effettiva dell'attività lavorativa attestata mediante apposita timbratura.

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

3. In considerazione della necessità di garantire l'equilibrio economico dell'Azienda i costi derivanti dall'applicazione delle sopra riportate indennità sono monitorati dalle parti trimestralmente sulla base della procedura di consultazione di cui al comma 4 dell'art. 2 del presente CAL.

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

5. A far data dalla sottoscrizione del presente accordo, l'Azienda introdurrà il turno "H21", al fine di ampliare l'offerta di gioco alla clientela. I periodi dell'anno di applicazione di tale turno saranno i mesi di luglio e di agosto, nei giorni dal venerdì alla domenica; l'H21 comporterà una rimodulazione dei turni normalmente utilizzati, ai fini dell'apertura delle sale slot alla clientela alle ore 09.00 (sabato e domenica) e della chiusura delle attività alle ore 05.00 per i tavoli e alle ore 06.00 per le Slot (venerdì e sabato), così denominati: Notte NH21, Mattina MH21, Pomeriggio PH21.

Di seguito la regolamentazione:

- a) In aggiunta alle indennità di presenza oraria notturna di cui al precedente comma 1, ai lavoratori interessati nel turno NH21 verrà riconosciuta un'indennità notturna correlata, pari ad € 60,00 lorde su base oraria, per il lavoro effettivamente svolto dopo il termine del normale turno notturno e fino al termine del turno NH21 assegnato, purché interamente svolto, fatta salva l'ipotesi in cui l'Azienda, in base alle proprie esigenze produttive ed organizzative, ritenga di impiegare il personale assegnato al turno NH21 per un numero di ore inferiore al turno tabellare assegnato;
- b) ai lavoratori interessati dal turno NH21 viene riconosciuto un riposo aggiuntivo ulteriore ai 52 riposi annuali ogni due turni NH21 assegnati e interamente svolti;
- c) ai lavoratori assegnati al turno Notte NH21 sarà riconosciuto un buono pasto, per ogni giornata di presenza con orario non inferiore a ore 6 (sei), con effettiva presenza in servizio per l'intero periodo tra le 22.30 e le 24.00;
- d) ai lavoratori assegnati al turno Mattina MH21 sarà riconosciuto un buono pasto, per ogni giornata di presenza con orario non inferiore a ore 6 (sei), con effettiva presenza in servizio per l'intero periodo tra le 11.30 e le 15.15;
- e) entro il 30 aprile di ciascun anno l'Azienda fornirà alle OO.SS. informazioni in relazione al numero indicativo di assegnazioni ai turni Notte NH21, per mansione di appartenenza;
- f) di seguito il dettaglio dei turni H21 mattine e notti (MH21 e NH21).

TURNI MH21 e NH21				
MANSIONE	TURNO	DALLE	ALLE	ORE TURNO
Sala Regia	N H21	22,00	6,00	8,00
Controllo Sist Slot	N H21	22,30	6,00	7,30
Coordinatori Accoglienza Clienti	N H21	22,30	6,00	7,30
Coordinatori Accoglienza Clienti	M H21	8,45	15,30	6,45
Accoglienza Clienti	N H21	22,30	6,00	7,30
Accoglienza Clienti	M H21	8,45	15,15	6,30
Cassa Amministrativa	N H21	21,30	5,10	7,40
Ispettore Capo/Ispettore Gioco	N H21	21,40	5,00	7,20
Capitavolo/ Sottocapitavolo/Impiegati Gioco	N H21	21,50	4,50	7,00
Operatori di Sala	N H21	21,30	5,00	7,30
IGE Capo/ IGE	N H21	22,30	6,00	7,30
IGE Capo/ IGE	M H21	8,30	15,15	6,45
Operat Sala Slot/Cassieri Slot	N H21	22,30	6,00	7,30
Operat Sala Slot/Cassieri Slot	M H21	8,45	15,45	7,00

In relazione ai turni pomeridiani, laddove l'Azienda riscontrasse particolari necessità, al fine di garantire la continuità delle attività e dei servizi, farà ricorso alla seguente turnazione pomeridiana PH21:

TURNI PH21				
MANSIONE	TURNO	DALLE	ALLE	ORE TURNO
Coordinatori Accoglienza Clienti	P H21	18,00	22,30	4,30
Accoglienza Clienti	P H21	17,30	22,30	5,00
Cassa Amministrativa	P H21	16,30	21,45	5,15
Capitavolo/ Sottocapitavolo/Impiegati Gioco	P H21	16,50	22,00	5,10
Operatori di Sala	P H21	16,30	21,30	5,00
IGE Capo/ IGE	P H21	17,40	22,40	5,00
Operat Sala Slot/Cassieri Slot	P H21	17,40	22,40	5,00

- g) In ipotesi di assenza improvvisa del personale assegnato al turno NH21 e di conseguente necessità di copertura da parte del personale assegnato al turno notturno "normale", l'Azienda verificherà fra quest'ultimo la disponibilità a svolgere tale prestazione; nell'ipotesi in cui non si reperisse alcuna disponibilità in tal senso, l'Azienda procederà ad individuare il lavoratore da assegnare a tale prestazione straordinaria fino al termine del turno NH21, senza che il lavoratore stesso possa riscontrare negativamente;
- h) il trattamento economico verrà gestito come segue:
- le ore di straordinario verranno retribuite secondo quanto previsto al comma 6 dell'art. 23 del CAL;
 - verrà riconosciuta l'indennità di cui al comma 1 del presente articolo 34 (indennità di presenza oraria notturna) fino al termine dell'orario NH21;
 - verrà riconosciuta la specifica indennità NH21 di cui alla lettera a) del comma 5 del presente articolo;
 - verrà erogato un emolumento NH21 pari a 25,00 euro lorde;

- i) lo svolgimento della prestazione di lavoro straordinario da parte del personale assegnato al turno notturno “normale”, a copertura dell’assenza di altro lavoratore assegnato al turno NH21, concorrerà alla maturazione del diritto al riconoscimento del riposo aggiuntivo di cui alla lettera b) del presente comma;
- j) in ipotesi di lavoratore assegnato al turno notturno “normale” che presti lavoro straordinario a copertura dell’assenza di altro lavoratore assegnato al turno NH21, con programmazione per il giorno seguente di un turno pomeridiano con inizio entro le ore 15.30, l’inizio effettivo di tale turno pomeridiano verrà traslato di due ore, che saranno gestite dall’Azienda a titolo di permesso retribuito;
- k) ai lavoratori assegnati ai turni H21 (Notte NH21, Mattina MH21, Pomeriggio PH21) non saranno concessi i permessi non retribuiti di cui all'art. 47, comma 8 del CAL.

E) Nuovo Art. 43 – Premio di risultato (PdR)

1. A far data dal 1° gennaio 2024, l’Azienda riconoscerà un Premio di Risultato (d’ora in poi PdR) alla cui quantificazione concorrono criteri omogenei ed eguali per tutti i dipendenti in forza.

2. In particolare, la definizione del PdR nei termini di seguito descritti mira a promuovere la partecipazione dei lavoratori al conseguimento degli obiettivi aziendali di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e di competitività, nel rispetto della disciplina di cui al Decreto interministeriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell’Economia e delle Finanze di data 25/04/2016. Per tal motivo, l’erogazione del premio sarà strettamente connessa ai risultati conseguiti e all’effettivo andamento della Società, in termini di aumento qualitativo e quantitativo del servizio ed al raggiungimento dei summenzionati obiettivi aziendali.

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

INCASSI		%
DA	A	
a 89.000.000,00		0,74%
89.000.000,01	90.000.000,00	45,00%
90.000.000,01	93.000.000,00	54,75%
93.000.000,01	94.000.000,00	55,10%
94.000.000,01	105.000.000,00	42,00%
105.000.000,01	110.000.000,00	35,00%
110.000.000,01	114.000.000,00	16,00%
Oltre 114.000.000		14,00%

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

5. Nel caso gli incassi derivanti da tutti i Giochi siano inferiori, nell'anno di riferimento, all'importo di € 89.000.000,00 (ottantanove milioni di euro) non vi è la maturazione di alcun PdR.

6. Per gli anni 2025 e 2026 ove dal monitoraggio dei costi emergesse un disequilibrio della spesa in termini di PdR rispetto all'economia complessiva aziendale, le Parti si obbligano a rivedere i termini del presente articolo con particolare riguardo alla soglia iniziale di erogazione del PdR stesso, laddove gli incassi scendessero sotto la soglia di Euro 96.000.000,00.

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

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

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

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

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

Inoltre, ad ogni dipendente con rapporto di lavoro subordinato viene attribuito un ulteriore coefficiente secondo il criterio di cui alla tabella che segue:

personale in servizio al primo anno dall'assunzione/assegnazione Settore Gioco	0,50
personale in servizio al secondo anno dall'assunzione/assegnazione Settore Gioco	0,75
personale in servizio al terzo anno dall'assunzione/assegnazione Settore Gioco e oltre	1,00

In relazione al personale già assunto o assegnato al Settore Gioco antecedentemente alla data di sottoscrizione del presente verbale, viene assegnato il coefficiente 1,00.

2. Al personale cui dovessero essere modificate le mansioni lavorative in corso d'anno viene attribuito il coefficiente della relativa categoria professionale con decorrenza dalla data di effettiva attribuzione delle nuove mansioni.

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

$$\left[\frac{PI}{\sum(\text{coefficienti individuali} * \text{coeff. Assunzione o Assegnazione Settore Gioco} / 365 * \text{giorni durata rapporto lavoro})} \right] * (\text{coefficiente individuale} * \text{coeff. Assunzione o Assegnazione Settore Gioco} / 365 * \text{giorni durata rapporto lavoro})$$

A tal fine, in relazione ai lavoratori assunti o cessati in corso d'anno, il coefficiente individuale risulterà riproporzionato in relazione alla data di assunzione o cessazione nell'anno stesso.

Il divisore 365 rimane inteso che sarà pari a 366 per gli anni bisestili.

4. Determinato l'importo della Premialità Massima Individuale, applicando i criteri sopra descritti, l'importo spettante al singolo lavoratore (PE Premio Erogabile) sarà corrisposto sulla base delle giornate di effettiva presenza sul lavoro e delle ulteriori seguenti giornate:

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

5. L'erogazione del PdR avviene a titolo di acconto trimestralmente avendo come riferimento gli incassi registrati dal primo gennaio a tutto il periodo di riferimento e rapportati ad anno per determinare il valore corrispondente del PdR da erogarsi sulla base delle presenze di cui al comma 4 relative al periodo dal primo gennaio a tutto il periodo di riferimento, sottraendo gli acconti erogati per i precedenti trimestri. Nel caso in cui da detto calcolo non emerga il diritto al PdR non si procederà ad erogare alcuna somma.

Il Pdr verrà erogato con la seguente tempistica:

- 1° trimestre pagamento in acconto con la mensilità del mese di aprile dell'anno di riferimento;
- 2° trimestre pagamento in acconto con la mensilità del mese di luglio dell'anno di riferimento;
- 3° trimestre pagamento in acconto con la mensilità del mese di ottobre dell'anno di riferimento.

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

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

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

1. Le Parti si danno reciprocamente atto del fatto che il presente CAL, ai fini della concessione dei benefici fiscali e contributivi in ordine al PdR e al nuovo premio “30%” in favore dei lavoratori dipendenti, è conforme a quanto previsto dall’art. 51 del D. Lgs. 81/2015.

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

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

4. Gli obiettivi incrementali, da raggiungere congiuntamente, afferenti agli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, necessari ai fini dei benefici fiscali, secondo quanto previsto dall’Art. 51 del D. Lgs 81/2015, saranno definiti annualmente in un apposito protocollo tecnico di valutazione la cui approvazione deve avvenire entro il 30 giugno di ciascun anno, per l’anno in corso.

H) Nuovo Art. 46 – Ripartizione delle Mance

1. Per *mance* si intendono le erogazioni liberali lasciate dai clienti ai dipendenti delle Case da Gioco che, per consolidato uso normativo ai sensi e per gli effetti dell’art. 8 delle preleggi del Codice Civile, sono sempre ripartite tra l’Azienda e gli impiegati.

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

- Reparto *Chemin*: 54 % Azienda e 46% al personale;
- Reparto *Roulette*, comprensivo di tutti i giochi tradizionali ed Americani ad esclusione dello Chemin de Fer: 40% all’Azienda e 60% al personale;
- Reparto *Slot*: 34% all’Azienda e 66% al personale;
- Reparto *Operatori di Sala*: 30% all’Azienda e 70% al personale.

I) Nuovo Premio “30%”

1. Con l’entrata in vigore del presente rinnovo del CAL, a decorrere dal 1° gennaio 2024, viene istituito un ulteriore Premio da distribuire fra il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, quantificato nel 30% della quota dell’assenteismo, relativa al PdR di cui agli artt. 43 e 44 del presente CAL, non erogata, in quanto relativa alle giornate di assenza non utili alla maturazione del PdR medesimo, depurata dalla quota parte delle giornate/ore non lavorate dai lavoratori part-time. Tale premio verrà erogato secondo i criteri di distribuzione di cui all’art. 44 nel mese di marzo dell’anno successivo a quello di riferimento.

Per quanto non espressamente disciplinato nel presente verbale di accordo, ai rapporti di lavoro del Settore Gioco della Casinò di Venezia Gioco S.p.A. continueranno ad essere applicate le disposizioni di cui al CAL 10/12/2019.

Le Parti concordano che, in relazione alle annualità 2022 e 2023, nulla sarà dovuto in forza del presente Accordo di rinnovo del CAL in quanto le relative partite, normative ed economiche, sono state disciplinate con appositi accordi sindacali del 5 ottobre 2022 e del 1° febbraio 2024.

Letto confermato e sottoscritto.

Per la Casinò di Venezia Gioco S.p.A.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione Riccardo Ventura

Il Direttore Generale Dott. Alessandro Cattarossi

Per le OO.SS:

la SLC – CGIL rappresentata dal Sig. Alessandro Croci

la FISASCAT – CISL rappresentata dai Sigg. Nicola Pegoraro e Sabrina Zanetti

la UILCOM - UIL rappresentata dai Sig. Nicola Ligi

la SNALC - CISAL rappresentata dal Sig. Francesco Francalli

la RLC rappresentata dal Sig. Augusto Biolzi

la ULAS rappresentata dal Sig. Paolo Lazzerini
