

L'anno 2007, il giorno 7 agosto, nella sala delle riunioni

Tra

la Casino S.p.A.,

rappresentata dal Direttore Generale dr. Christian Lefebvre. dal Direttore del Personale Sig. Salvatore Caronia, dal Direttore dei Giochi sig. Annibale Rigotti assistiti dall'Assistente alla Direzione Giochi sig. Roberto Mento, dal Capo Servizio Ufficio Paghe e Personale Sig. Giorgio, Lanfranconi dal Capo Ufficio Risorse Umane Sig. Giampiero Correnti e dall'Avv. Riccardo Benza.

e

Le Organizzazioni Sindacali:

SLC-CGIL rappresentata dai Sigg.

Andrea Falzone

Valerio Nurra

Vittorio Sarcinelli

Carlo Spelta

Salvatore Ruffo

Marco Sombbrero

Segretario Generale

Segretario Aziendale

Membro Segreteria

Membro Segreteria

Membro Segreteria

Membro Segreteria

FISASCAT-CISL rappresentata dai Sigg.

Marco Sismondini

Enzo Eugenio Vento

Giuliano Podestà

Leandro Grue

Luciano Rosso

Marco Angelini

Alberto Parolini

Matteo Capponi

Alberto Dadone

Gianromano Mioranza

Segretario Territoriale

Segretario S.A.S.

Membro Segreteria

Membro Segreteria

Membro Segreteria

Membro Segreteria

Membro Segreteria

Membro Segreteria

Membro Segreteria

Membro Segreteria

UILCOM-UIL rappresentata dai Sigg.

Francesco Prevosto

Enzo Cioffi

Marco Biancheri

Aldo Facello

Marilena Semeria

Silvia Bessone

Segretario Aziendale

Membro Segreteria

Membro Segreteria

Membro Segreteria

Membro Segreteria

Membro Segreteria

U.G.L. S.N.C.T. rappresentata dai Sigg.

Roberto Spina

Ettore Ghislotti

Patrizia Basile

Carlo Gentina

Alessandro Deveronico

Andrea Vecchiola

Assistiti da:

Tommaso Auci

Segretario Aziendale

Vice- Segretario

Segreteria

Segreteria

Segreteria

Segreteria

Coordinamento nazionale

si stipula la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro per i dipendenti della Casino S.p.A.

Art. 1 ASSUNZIONE

Per l'assunzione del personale valgono le norme di legge.

Nel rispetto della normativa ed a parità di titoli e meriti, sarà data precedenza, nelle assunzioni, agli orfani e vedove/i dei dipendenti deceduti in costanza di rapporto lavoro.

Prima dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- * Certificato generale del casellario giudiziale non anteriore a tre mesi;
- * Certificato di carichi pendenti della Procura della Repubblica presso il Tribunale del luogo di residenza;
- * Certificato di carichi pendenti della Procura della Repubblica presso la Pretura del luogo di residenza;
- * Certificato di nascita;
- * Certificato di cittadinanza italiana;
- * Stato di famiglia;
- * Iscrizione alla Sezione Circostrizionale per l'impiego competente;
- * Eventuali titoli di studio o attestati professionali;
- * Eventuali certificati di lavoro;
- * Codice fiscale;
- * Stato di servizio militare;
- * Altri eventuali documenti, . prescritti da disposizione di legge;
- * Quattro fotografie in formato tessera;
- * Certificato d'idoneità fisica rilasciato dagli uffici competenti;
- * Copia della posizione contributiva.

A tutto il personale è richiesta la licenza della scuola d'obbligo, fatti in ogni caso salvi i requisiti culturali superiori e i relativi titoli di studio o attestati professionali che l'Azienda riterrà opportuno richiedere per la copertura dei posti vacanti, secondo le caratteristiche delle mansioni da ricoprire.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto nel quale, a norma del presente contratto collettivo, dovrà essere specificato:

- * La data e la forma d'assunzione;
- * L'inquadramento ed il livello;
- * La misura della retribuzione;
- * La durata del periodo di prova;
- * Residenza e/o domicilio del lavoratore.
- * Ogni altra informazione derivante dall'art. 1 comma 1 del D. Lgs. n.152/97

Alla lettera d'assunzione sarà allegato il C.C.L.

La lettera d'assunzione avrà efficacia solo se debitamente sottoscritta dal lavoratore con espressa, integrale ed incondizionata accettazione del C.C.L.

Art. 2 MODALITA' DI ASSUNZIONE

Ferme restando le norme di legge in materia di assunzioni, gli accordi Interconfederali ed eventuali accordi che verranno sottoscritti dalle parti, per la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato che creino un sensibile incremento della base occupazionale aziendale di lavoratori si farà ricorso a preselezione (selezione propedeutica) pubblicizzata sugli organi di stampa e nei Centri per l'impiego della Provincia, anche seguita da corsi formativi di preparazione alle prove finali di selezione che saranno individuate fra quelle più idonee a porre in risalto la professionalità acquisita dai candidati. Esaurite le fasi procedurali una commissione, composta dal Presidente (nella persona del legale rappresentante dell'Azienda o di un suo delegato) e da due componenti designati dall'Azienda, procederà all'accertamento dell'idoneità definitiva del personale selezionato.

Art. 3 PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova di sei mesi per i quadri e per gli impiegati di livello 1° super e 1° livello; di quattro mesi per gli impiegati di livello 2°, 3°, 4°; di due mesi per gli impiegati di 5°, 6° livello; di un mese per il personale al 7° livello.

I periodi di prova sono da considerarsi di effettiva presenza in servizio.

Il periodo di prova e la sua durata sono fissati nella lettera d'assunzione controfirmata dal lavoratore.

Durante il periodo di prova è facoltà d'entrambe le parti di risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro senza preavviso né relativa indennità; salvo il diritto del lavoratore a ricevere, per il periodo di servizio prestato, la retribuzione spettantegli per le mansioni espletate.

Qualora, allo scadere del periodo di prova, l'Azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il dipendente s'intenderà confermato in servizio.

Il periodo di prova sarà computato a tutti gli effetti nell'anzianità.

Le suddette disposizioni non s'applicano ai contratti di formazione e lavoro per i quali si rinvia alla disciplina legislativa degli stessi ed agli accordi in materia.

Art. 4 QUADRI

Ai sensi e per gli effetti della legge 13 maggio 1985, n. 190, e della legge 2 aprile 1986, n. 106, si concorda quanto segue:

La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di "quadro" viene effettuata dalle parti stipulanti con il contratto collettivo aziendale di lavoro 22 maggio 2003.

In relazione a quanto definito sopra, in sede di prima applicazione, la Casinò spa attribuirà la qualifica di "quadro" a far data dal 1° settembre 2003 e dalla stessa data avrà piena vigenza anche il nuovo inquadramento retributivo ed il relativo parametro previsto dalla scala contrattuale.

L'azienda ai sensi del combinato disposto dell'art. 2049 del codice civile e dell'art. 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.

La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.

L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli purchè il dipendente abbia agito in conformità coi propri doveri.

In relazione alle proprie esigenze, l'Azienda potrà promuovere la partecipazione dei quadri a iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.

A decorrere dal 1° gennaio 2004, tra l'Azienda ed il singolo lavoratore con qualifica di quadro potrà essere pattuito un ammontare la cui percezione sarà condizionata al raggiungimento di obiettivi prefissati. Nel mese di gennaio dell'anno successivo si procederà ad una verifica dei risultati concretamente ottenuti nell'anno precedente, anche in termini di percentuale rispetto al conseguimento massimo, e si quantificherà l'ammontare effettivamente dovuto per l'anno precedente.

I dipendenti aventi qualifica di "quadro" hanno funzioni direttive e pertanto ad essi non si applicano i limiti massimi di durata dell'orario di lavoro, anche alla luce del grado di iniziativa ed autonomia ad essi riconosciuto.

Per l'elevato grado di responsabilità e per la specificità della posizione ricoperta, è fatto divieto al personale avente qualifica di "quadro", in qualunque ruolo lo stesso sia inquadrato, di percepire mance sotto qualsiasi forma.

Le parti si danno atto che con la regolamentazione di cui al presente accordo si è data piena attuazione al disposto della legge 13 maggio 1985, n. 190, per quanto riguarda i "quadri".

Art. 5 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Il personale è distinto nei seguenti ruoli e livelli:

Ruolo Giochi

Quadro

Assistente di Direzione

1° liv. Super

Ispettore Capo

Commissario Capo

1° livello

Ispettore

Commissario

2° livello

Capo Tavolo

Cassieri

3° livello

Sotto Capi Tavolo

Impiegati Chemin de Fer

Impiegati 1° Cat. Abilitati al 30/40 e a tutti i giochi americani esercitati in azienda (abilitazioni da conseguirsi previa scuola e selezione)

4° livello

Impiegati di 1° Cat. Roulette abilitati a tutti i giochi americani esercitati in azienda

Impiegati di 1° Cat. Roulette abilitati al 30/40

(abilitazioni da conseguirsi previa scuola e selezione)

5° livello

Impiegati Roulette 1° Cat.

Cambisti 1° Cat.

6° livello

Impiegati Roulette 2° Cat. (abilitazione da conseguirsi previa scuola e selezione)

Impiegati Giochi Americani 2° Cat.

Cambisti 2° Cat.

7° livello

Impiegati Giochi Americani 3° Cat.

Allievi Impiegati Giochi Americani
Cambisti.

Allievi

Ruolo Amministrativo - Servizi Ausiliari -

Quadro

Appartengono a questa categoria i dipendenti con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscono contributi particolarmente qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgono con carattere di continuità un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e del raggiungimento dei medesimi.

A questi dipendenti è, inoltre, affidata, in condizioni di autonomia direttiva e con ampi poteri discrezionali nell'ambito delle politiche aziendali e degli obiettivi di carattere generale fissati dalla dirigenza, la responsabilità della gestione della propria attività (i cui risultati sono oggetto di supervisione), ed il controllo sui relativi processi.

1° livello super

Appartengono a questo livello i dipendenti con funzioni direttive e responsabilità organizzative e disciplinari su una pluralità di uffici e/o servizi, ovvero dipendenti che per gli elevati poteri di iniziativa forniscono qualificati contributi al perseguimento degli obiettivi aziendali.

- Capo Servizio

1° livello

(A) Appartengono a questo livello i dipendenti con funzioni direttive e responsabilità organizzative disciplinari e poteri di iniziativa nell'ambito del reparto e/o ufficio.

- (A) Capo Ufficio

2° livello

(A) Appartengono a questo livello i dipendenti con funzione di collaborazione diretta con il capo ufficio, che sostituiscono in caso di assenza o dipendenti che per l'elevato livello professionale forniscono qualificati interventi al perseguimento degli obiettivi specifici aziendali

(S) Appartengono a questo livello i dipendenti che svolgono in piena autonomia particolari mansioni che, per la particolare fiducia attribuita, sono superiori a quelli dell'operaio specializzato.

(A) Vice capo Ufficio

Programmatori CED

(S) C. Squadra Valletti

C.S. Controlli tessere

Elettromeccanico.

3° livello

(A) Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni di concetto che comportano particolari conoscenze professionali ed adeguata esperienza, svolte in autonomia operativa nell'ambito delle mansioni assegnate.

(S) Appartengono a questo livello i lavoratori che hanno specifiche mansioni superiori all'operaio specializzato per la particolare fiducia attribuita.

(A) Impiegato polivalente Roulettier-Cartaio

Controllo amministrativo

(S) Commesso Cassa e Conta gettoni

- Controllo Tessere

4° livello

(A) Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni di concetto che comportino una specifica preparazione professionale.

(S) 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.

- (A) Capo Turno Centralinisti

- Addetto sala regia

- (S) Operaio specializzato e manutentore

5° livello

(A) Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecniche-pratiche che svolgono compiti esecutivi, i quali richiedono adeguate conoscenze del lavoro.

(S) appartengono a questo livello gli operai qualificati e/o operai comuni con funzioni polivalenti in grado di svolgere con professionalità la mansione affidata.

- (A) Centralinista
- Rilevatore Dati Slot
- (S) Operaio qualificato e/o comune polivalente
- Giardiniere
- Valletto
- Capo turno addetto piazzale con mansioni di Voiturier
- Collaboratore Slot
- Addetto ricevimento anche con funzioni di commesso

6° livello

(A) Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedano un normale addestramento pratico e semplici conoscenze professionali.

(S) Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono mansioni che richiedono generica capacità di mestiere.

- (S) Operaio comune.
- Addetto piazzale auto

7° livello

(S) Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che richiedono solamente un addestramento pratico con semplici conoscenze professionali.

- (S) Inserviente di sala
- Addetta Guardaroba - Servizi vari
- Commissionario

Le parti, nell'ambito delle disposizioni di legge in materia, tenuto conto dell'inquadramento unico contrattuale, s'impegnano a promuovere iniziative finalizzate al raggiungimento dell'effettiva parità contributiva tra tutte le categorie e a tal proposito le parti si impegnano a prendere gli opportuni contatti con i competenti enti previdenziali ed assistenziali.

Sono fatte salve, a titolo individuale, le condizioni di miglior favore.

Il personale inquadrato nei livelli 7° e 6°, dopo 12 anni di permanenza consecutiva all'interno dei medesimi, verrà automaticamente inquadrato rispettivamente nei livelli 6° e 5°.

Art. 6 RETRIBUZIONI

Le retribuzioni minime tabellari per i vari livelli di cui all'art. 5 sono quelle indicate nelle successive tabelle.

Impiegati di Gioco dal 1 gennaio 2007

Livelli

Paga base

Indennità

Ind. Straord.

Indennità

E.D.R.

Straordinaria

aggiuntiva

contingenza

Quadro

1.848,55

10,85

64,67

534,34

10,33

1° Super

1.733,23

10,85

64,67

534,34

10,33

1°

1.596,31

10,85

64,67

532,73

10,33

2° capotavolo

1.346,78

7,23

63,90

525,39

10,33

cassiere

1.346,78

12,39

64,74

525,39

10,33

3°

1.178,76

6,97

48,27

522,60

10,33

4°

1.017,30

6,97

48,27

518,53

10,33

5° Imp. 1^ cat R.

890,45

6,71

48,22

517,53

10,33

Cambista 1^ cat

890,45

3,10

47,86

517,53

10,33

6°

751,79

2,58

31,76

514,31

10,33

7°

635,84

2,58

31,76

512,91

10,33

Indennità straordinaria aggiuntiva per il Ruolo Giochi

L'indennità straordinaria aggiuntiva di cui al presente articolo, percepita dai dipendenti del Ruolo Giochi sarà aumentata di un importo mensile come segue:

aumenti dal 1 agosto 2007

aumenti dal 1 agosto 2008

Livello

Importo

Livello

Importo

Quadro

1° Super

1°

2° capotavolo

2° cassiere

1.89

1,89

1,89

1.78

1,93

Quadro

1° Super

1°

2° capotavolo

2° cassiere

1.89

1,89

1,89

1.78

1,93

1,51

1,51

1,42

1,54

3°

4°

5°

5° cambista 1^ cat.

1,38

1,38

1,37

1,27

3°

4°

5°

5° cambista 1^ cat.

1,38

1,38

1,37

1,27

16.500

16.500

6°

7°

0,86

0,86

6°

7°

0,86

0,86

L'indennità straordinaria aggiuntiva è corrisposta in proporzione alle giornate di effettiva presenza più i riposi, i recuperi, le ferie, le festività, i permessi con assegni e i permessi per donazioni di sangue.

Impiegati di Amministrazione dal 1 gennaio 2007

Paga base

Indennità

Premio

Indennità

Edr

straordinaria

Produzione

Contingenza

Quadro

1.889,55

365,28

176,04

538,13

10,33

1° Super A

1.771,97

329,13

176,04

538,13

10,33

B

1.771,97

342,04

176,04

538,13

10,33

C

1.771,97

365,28

176,04

538,13

10,33

1° A

1.635,05

302,79

170,44

536,52

10,33

B

1.635,05

315,70

170,44

536,52

10,33

C

1.635,05

338,94

170,44

536,52

10,33

2° A

1.387,97

295,04

142,50

529,41

10,33

B

1.387,97

307,95

142,50

529,41

10,33

C

1.387,97

331,19

142,50

529,41

10,33

3°

A

1.219,95

286,26

128,54

526,62

10,33

B

1.219,95

299,17

128,54

526,62

10,33

C

1.219,95

322,41

128,54

526,62

10,33

4°

A

1.081,74

282,13

125,75

524,81

10,33

B

1.081,74

295,04

125,75

524,81

10,33

C

1.081,74

318,28

125,75

524,81

10,33

5° A

930,11

279,03

114,56

521,39

10,33

B

930,11

291,94

114,56

521,39

10,33

C

930,11

	315,18
	114,56
	521,39
	10,33
6°	A
	786,79
	274,38
	103,38
	517,70
	10,33
	B
	786,79
	287,30
	103,38
	517,70
	10,33
	C
	786,79
	310,54
	103,38
	517,70
	10,33

Impiegati dei Servizi Ausiliari dal 1 gennaio 2007

Paga base

Indennità

Premio

Indennità

Edr

straordinaria

Produzione

Contingenza

1° Super A

1.771,97

329,13

176,04

538,13

10,33

B

1.771,97

342,04

176,04

538,13

10,33

C

1.771,97

365,28

176,04

538,13

10,33

1° A

1.635,05

302,79

170,44

536,52

10,33

B

1.635,05

315,70

170,44

536,52

10,33

C

1.635,05

338,94

170,44

536,52

10,33

2° A

1.385.29

283,94

142,50

529,15

10,33

B

1.385.29

296,85

142,50

529,15

10,33

C

1.385.29

320,09

142,50

529,15

10,33

3°

A

1.192,76

281,36

128,54

523,97

10,33

B

1.192,76

294,27

128,54

523,97

10,33

C

1.192,76

317,51

128,54

523,97

10,33

4°

A

1.051,25

278,26

125,75

521,84

10,33

B

1.051,25

291,17

125,75

521,84

10,33

C

1.051,25

315,44

125,75

521,84

10,33

5°

A

917,84

277,22

114,56

520,20

10,33

B

917,84

290,14

114,56

520,20

10,33

C

917,84

315,44

114,56

520,20

10,33

6°

A

785,07

276,71

103,38

517,52

10,33

B

785,07

289,62

103,38

517,52

10,33

C

785,07

315,44

103,38

517,52

10,33

7°

A

668,88

276,71

103,38

516,13

10,33

B

668,88

289,62

103,38

516,13

10,33

C

668,88

315,44

103,38

516,13

10,33

Indennità straordinaria aggiuntiva per il ruolo amministrazione e servizi ausiliari.

L'indennità straordinaria aggiuntiva attualmente percepita dai dipendenti del Ruolo Amministrazione e Servizi Ausiliari con decorrenza 1° agosto 2007 sarà pari a Euro 12,30 e, con decorrenza 1° agosto 2008 sarà pari a Euro 12,60. L'indennità stessa è

corrisposta in proporzione alle giornate di effettiva presenza più i riposi, i recuperi, le ferie, le festività, i permessi con assegni e i permessi per la donazione di sangue.

Aumenti retributivi da riportare sulla paga base per tutti i Ruoli dall'1.1.2008

Livello

Importo

Quadro

79,11

1° Super

74,17

1°

66,75

2°

59,33

3°

51,92

4°

44,50

5°

37,08

6°

30,90

7°

24,72

Gli aumenti retributivi corrisposti in applicazione del presente articolo potranno assorbire, fino alla concorrenza del relativo importo, eventuali superminimi individuali in vigore alle predette date.

Art. 7 MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione dovrà essere corrisposta ai dipendenti con valuta 27 d'ogni mese. All'atto del pagamento sarà consegnata una busta od un prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificati:

Cognome e nome, livello e qualifica del dipendente;

Periodo cui la retribuzione si riferisce;

Le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute.

Agli effetti del presente contratto s'identifica con la parola "stipendio" il complesso dei seguenti elementi:

- * Minimo tabellare del livello cui il dipendente è assegnato;
- * Aumenti periodici d'anzianità;
- * Superminimi individuali;
- * Indennità di contingenza del settore industria ed EDR;
- * Premio di produzione;
- * Premio per risultati;
- * Indennità straordinaria - integrativa - di carica - di mansione - di orario disagiato e vestiario - di funzione - di funzione e specializzazione - di turno.

Per retribuzione s'intende il complesso degli elementi formato dallo stipendio come sopra costituito, e da eventuali indennità straordinarie aventi carattere di generalità per la categoria d'appartenenza.

Le indennità integrative, corrisposte con carattere continuo ai singoli dipendenti e concesse ad personam, devono essere riconosciute a tutti gli effetti, ad

eccezione del conteggio per le quote di maggiorazione per lavoro straordinario e festività.

Nel caso in cui l'Azienda, per eccezionali impedimenti tecnici, ritardi oltre sette giorni il pagamento della retribuzione, decorreranno a partire dal giorno 28, a favore del dipendente stesso, gli interessi nella misura del tasso ufficiale di riferimento

Art. 8 SUDDIVISIONE IN GRUPPI DEL PERSONALE DEL RUOLO GIOCHI

Ai fini dell'applicazione degli Art. 19, Art. 20, Art. 21, Art. 29 ultimo comma il personale del Ruolo Giochi s'intende così suddiviso:

- 1° gruppo gli impiegati di 1° Cat. Roulette, Baccarà nonché quelli con qualifica superiore con oltre dieci anni d'anzianità;
- 2° gruppo gli impiegati di cui sopra con anzianità da otto a dieci anni;
- 3° gruppo gli impiegati di cui sopra con anzianità da cinque ad otto anni e cambisti con più di 57 anni d'età;
- 4° gruppo gli impiegati di cui sopra con anzianità fino a cinque anni e cambisti con più di dieci anni d'anzianità;
- 5° gruppo gli impiegati di 2° Cat. Roulette, Americani, Baccarà e cambisti con anzianità da cinque a dieci anni;
- 6° gruppo gli impiegati di 3° Cat. Americani, Baccarà e cambisti;
- 7° gruppo gli impiegati allievi.

Ai fini della determinazione dell'anzianità di cui ai gruppi dal 1° al 4° della tabella, la stessa deve essere calcolata dalla data di passaggio alla 1° Cat. Roulette o Baccarà.

L'aggiornamento delle posizioni individuali avverrà d'ufficio per i cambisti che hanno compiuto il 57mo anno d'età e per tutti gli altri impiegati appartenenti al ruolo giochi che sono inquadrati dal 1° al 7° gruppo.

La tabella convenzionale giornaliera da corrispondere ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 29 è la seguente:

1° gruppo

EUR 23,00

2° gruppo

EUR 23,00

3° gruppo

EUR 23,00

4° gruppo

EUR 23,00

5° gruppo

EUR 17,25

6° gruppo

EUR 11,50

7° gruppo

EUR 7,67

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore già maturate dall'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 9 ORARIO DI LAVORO

1. L'orario normale di lavoro è di 35 (trentacinque) ore settimanali; di conseguenza per il calcolo della quota oraria di retribuzione è utilizzato il coefficiente 152. Di norma sarà adottato il sistema di cinque giorni lavorativi più due giorni di riposo settimanali.

2. Svolgendosi il lavoro dell'Azienda di regola anche durante le ore notturne e nei giorni festivi, i turni di lavoro comportano orari notturni e festivi, salvo giustificati motivi di impedimento.

3. In relazione a quanto previsto dall'art. 9, comma 2), lettera "d" del D, Lgs. 66/2003 ed in conseguenza della ciclicità del sistema di turnazione, il riposo settimanale potrà cadere anche oltre il periodo di sette giorni di cui all'art. 1) del citato Decreto, garantendone comunque il godimento nella settimana successiva.

4. Gli orari di lavoro ed i servizi dovranno essere flessibili finalizzati al perseguimento di una maggiore produttività delle Sale da Gioco e dei servizi aziendali, in ragione della affluenza di clientela con particolare riferimento ai fine settimana, ai ponti festivi e a tutte le manifestazioni. Significative modifiche ai criteri di flessibilità di norma adottati saranno concordate con le R.S.A.

5. Gli orari di lavoro possono essere:

* orari spezzati intendendosi per tali gli orari che prevedono un intervallo non retribuito;

* orari continuati intendendosi per tali gli orari che non prevedono intervallo.

6. Nella predisposizione del turno da attuarsi in collaborazione con la R.S.A., si dovranno osservare equi criteri di rotazione.

7. I turni di lavoro saranno attuati secondo orari differenti ruolo per ruolo in modo da assicurare in ogni caso il miglior funzionamento di tutti i reparti dell'Azienda.

8. Una diversa distribuzione dell'orario, che preveda la distribuzione media di 35 ore lavorative su più settimane potrà formare, fatto salvo dove già in atto, oggetto di trattativa in sede d'esame dell'organizzazione del lavoro.

9. Per i dipendenti del ruolo giochi e servizi connessi che effettuino due riposi settimanali, la ripartizione dell'orario di lavoro settimanale di cui al 1° comma sarà superiore alle sei ore giornaliere.

10. In caso di necessità l'Azienda potrà sospendere, possibilmente previo avviso, il secondo riposo settimanale che sarà accantonato ed usufruito successivamente. L'azienda, in sede di determinazione del momento di godimento del secondo riposo accantonato, si adopererà al fine di contemperare le esigenze tecniche, organizzative e produttive, da considerarsi in ogni modo prevalenti, con quelle manifestate dal lavoratore. In ogni caso il recupero sarà assegnato mediante inserimento negli orari di servizio con almeno una settimana di anticipo rispetto alla fruizione.

11. Il diritto al secondo riposo settimanale s'acquisisce solo in presenza di cinque giorni effettivamente lavorati nella settimana; accordi diversi o concessioni a tal proposito devono intendersi caducati. S'intendono giorni lavorati anche i permessi sindacali, quelli previsti dalla legge per cariche pubbliche elettive e i riposi maturati e non usufruiti. I riposi usufruiti e non maturati, saranno compensati successivamente.

12. Un solo giorno di ferie fruito nel corso della settimana non costituisce motivo per la perdita del secondo giorno di riposo e sarà cumulato per gli altri eventuali giorni di ferie ai fini del successivo punto 12.

13. La somma complessiva delle giornate di ferie e festività comunque usufruite nel corso dell'anno e conteggiate per giorni sei o multipli di sei non dà diritto alla maturazione del secondo giorno di riposo settimanale.

14. Il personale del ruolo giochi il giorno precedente il riposo o i riposi settimanali, sarà assegnato ad un turno pomeridiano che non può avere termine dopo le ore 20,30 ed eccezionalmente in occasione dei fine settimana, dei ponti festivi e tutte le manifestazioni non può avere termine oltre le ore 21,00. Il turno successivo al giorno di riposo o riposi non può avere inizio prima delle ore 20,00.

15. Il personale dovrà, normalmente, conoscere i turni di servizio con un mese di anticipo e questi dovranno indicare l'ora d'inizio e di cessazione del lavoro; le eventuali variazioni ai turni settimanali già esposti, saranno preventivamente comunicate al lavoratore interessato.

16. Dal compimento del servizio giornaliero alla ripresa dovranno intercorrere non meno di undici ore. d'intervallo.

17. Il personale appartenente al turno cessante, non potrà abbandonare il posto di lavoro se non sostituito dal personale del turno subentrante. La protrazione dell'orario, fermo restando le incombenze relative all'espletamento delle operazioni di fine turno, non potrà normalmente superare il periodo di due ore che saranno retribuite con la maggiorazione prevista dall'Art. 10.

18. Per i servizi sdoppiati, nel ruolo giochi e servizi connessi, l'intervallo tra i turni sarà compreso fra un minimo di due ore e un massimo di due ore e 30 minuti.

19. Gli impiegati tecnici di gioco, in considerazione delle particolari mansioni che non consentono ai medesimi la possibilità d'allontanarsi dal tavolo ove prestano servizio, dovranno usufruire in uguale misura di un riposo intermedio di quindici minuti ogni 75 minuti per i giochi francesi, mentre, gli addetti ai giochi americani, osserveranno un riposo di venti minuti ogni ora.

20. Per il personale del ruolo giochi, l'orario di lavoro tiene conto delle necessità stabilite dall'obbligo d'indossare la divisa, senza peraltro che ciò comporti il mutamento dell'orario effettivo espletato ai tavoli da giuoco; conseguentemente l'orario di servizio dovrà tenere conto del tempo necessario, fissato in venti minuti, per adempiere a ciascuna delle operazioni di vestizione.

21. Le squadre di roulette francese saranno composte normalmente da cinque impiegati, mentre nei giochi americani saranno utilizzati tre uomini ogni due tavoli.

22. La limitazione dell'orario di lavoro come sopra stabilito non vale per:

- il personale con mansioni direttive ed ispettive;
- tutto il personale addetto al baccarà trattandosi di personale d'attesa.

L'Azienda, per il sopraindicato personale, potrà nell'ambito dell'orario contrattuale stabilire turni e distribuire l'orario di lavoro in deroga alle sopra elencate limitazioni.

23. Per i dipendenti appartenenti a reparti che per esigenze aziendali effettuano l'orario di lavoro settimanale in sei giorni, ferma restando la distribuzione del lavoro in atto, l'azienda si impegna entro sei mesi ad avviare un confronto tra le Parti finalizzato allo studio di ipotesi di distribuzione delle 35 ore settimanali su cinque giorni lavorativi: la nuova distribuzione dell'orario non dovrà comportare oneri economici aggiuntivi per l'azienda e dovrà essere compatibile con le esigenze tecniche, organizzative e produttive.

24. Per i dipendenti degli uffici amministrativi, ferma restando la distribuzione dell'orario di lavoro in atto, in caso di assenze dal lavoro per causa di malattia che si protraggano per l'intera durata settimanale (dal Lunedì alla Domenica), la prestazione lavorativa non effettuata sarà considerata di 35 ore settimanali.

25. I dipendenti dei reparti non appartenenti al gioco godranno di due riposi di almeno dieci minuti nel turno di lavoro giornaliero concordato e controllato dal Capo Servizio.

26. I lavoratori che, ai sensi del D lgs. 626/94, debbano considerarsi come "videoterminalisti" hanno diritto ad una interruzione dall'applicazione al videoterminale di 20 minuti ogni 120. Resta inteso che queste interruzioni non si aggiungono ai periodi di riposo di cui al comma precedente ovvero che, in caso di

fruizione, i periodi di riposo sono da ritenersi utili ai fini dell'interruzione di cui al d. lgs. 626/94.

27. Per il personale non appartenente al ruolo giochi, nell'orario di lavoro deve essere computato anche il tempo necessario all'espletamento delle operazioni inerenti il servizio.

28. Ogni quattro mesi, tra l'Azienda e la R.S.A. verrà compiuta una verifica al fine dell'ottimizzazione degli orari di tutti i reparti.

29. I turni unici del personale appartenente al ruolo Amministrazione - Servizi ausiliari che terminano con l'orario di chiusura non potranno avere una durata inferiore a sette ore determinate avendo a riferimento l'orario di chiusura programmata delle sale da gioco. Qualora la chiusura effettiva delle sale avvenga successivamente all'orario programmato, il personale è tenuto in ogni caso a protrarre la durata del proprio turno di servizio fino alla chiusura effettiva. Il lavoro straordinario eccedente le 35 ore settimanali verrà trattato secondo quanto previsto dall'articolo 10.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si impegnano, nel corso di vigenza contrattuale, ad affrontare congiuntamente le problematiche relative alla distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni lavorativi da attuarsi per i dipendenti dei Servizi Ausiliari.

Art. 10 LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

Nessun dipendente può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge e dal presente contratto, lavoro straordinario, notturno o festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.

Sono considerate ore di lavoro straordinario quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale.

Sono considerate ore di lavoro festivo quelle effettuate nei giorni di riposo settimanale (in caso di mancato preavviso) e nei giorni festivi di cui all'art. 12 del vigente CCL.

E' considerato "periodo notturno" agli effetti legali di cui al Decreto Legislativo n. 66 del 2003 e successive modifiche ed integrazioni, quello compreso tra le 24.00 e le 07.00.

In relazione ai commi 4 e 5 dell'articolo 4 del D. Lgs. n. 66/2003, si conviene che la durata media dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, non può superare il limite di 48 ore calcolate come media su un periodo di 12 mesi, al termine del quale sarà effettuata, qualora necessario, la comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro sul superamento delle 48 ore settimanali attraverso prestazioni straordinarie.

Nelle giornate festive, domenicali, di venerdì, di sabato ed in quelle antecedenti le festività di cui all'Art. 12 sarà corrisposta una maggiorazione pari al 30% della quota di retribuzione oraria per l'effettiva prestazione effettuata dalle ore 22.00 alle ore 06.00 del mattino ed oltre le 06.00 del mattino in caso di turno

regolare di servizio. Dal 1° gennaio 2008 detta maggiorazione sarà incrementata di 5 punti percentuali.

Detta maggiorazione sarà riconosciuta in aggiunta alle maggiorazioni previste in caso di prestazione effettuata nelle giornate festive e domenicali.

Sono considerate ore di lavoro straordinario festivo quelle compiute oltre l'orario normale ed effettuate nei giorni festivi. E' considerato altresì lavoro straordinario notturno, ai soli fini delle maggiorazioni retributive contrattualmente previste, quello prestato dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 06.00 (sei) antimeridiane del giorno successivo, non compreso in turni regolari di servizio; lo straordinario oltre le ore 06.00 (sei) è considerato notturno se è un proseguimento di turno.

Per le prestazioni sopra indicate spetta al dipendente la maggiorazione della quota di retribuzione oraria secondo le percentuali seguenti:

* lavoro straordinario feriale	magg.ne 35 %
* lavoro straordinario festivo	magg.ne 50 %
* lavoro festivo	magg.ne 40 %
* lavoro straordinario notturno	magg.ne 45 %
* lavoro straordinario notturno festivo	magg.ne 75 %
* lavoro domenicale	magg.ne 30 %

Le percentuali saranno applicate sull'importo ottenuto sommando la paga base, gli aumenti periodici d'anzianità e l'indennità di contingenza, la quota oraria s'otterrà dividendo per 152 tale importo.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendo che la maggiore assorbe la minore quando si tratti di unica prestazione.

Il lavoro straordinario dovrà essere richiesto ed autorizzato dall'Azienda in un limite massimo complessivo di 200 ore pro capite annue. Salvo casi eccezionali ed imprevedibili, l'Azienda informerà preventivamente la R.A.S.

L'azienda fornirà annualmente alle RAS informazioni sull'ammontare complessivo del lavoro straordinario e della sua distribuzione per aree.

La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata con il primo pagamento del compenso per lavoro ordinario.

Ferme restando le maggiorazioni contrattualmente previste, il dipendente ha la facoltà di chiedere il recupero delle ore prestate in alternativa al pagamento.

Detto recupero, peraltro, potrà avere luogo compatibilmente con le esigenze produttive nell'anno in cui sono prestate le ore straordinarie.

Per i dipendenti del Ruolo Giochi, il lavoro straordinario, ferme restando le maggiorazioni contrattualmente previste, è limitato a giornate di eccezionale affluenza di clientela.

Art. 11 RIPOSO SETTIMANALE

Ai sensi di legge, tutti i dipendenti hanno diritto ad un giorno di riposo settimanale di 24 ore consecutive, secondo turni stabiliti dall'Azienda.

I dipendenti che effettuano l'orario settimanale in cinque giorni, oltre al riposo di cui al comma precedente, hanno diritto ad un ulteriore giorno di riposo.

In caso di modificazione dei turni di riposo, il dipendente dovrà essere preavvisato due giorni prima di quello fissato per il riposo.

Qualora, per effetto della turnazione dei riposi, i giorni destinati a riposo settimanale dovessero coincidere con una delle festività di cui ai punti b) e c) dell'Art. 12, il dipendente avrà diritto ad un corrispondente prolungamento del periodo di ferie.

La retribuzione del dipendente chiamato a prestare servizio nei giorni di riposo senza il dovuto preavviso, sarà maggiorata come all'Art. 10, salvo sempre il diritto dello stesso a recuperare il riposo nei giorni successivi.

Art. 12 GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni destinati a riposo compensativo;

b) le seguenti festività nazionali:

- 25 aprile

- 1 maggio

- 2 giugno

c) le seguenti festività infrasettimanali:

- 1 gennaio

- 6 gennaio

- Domenica di Pasqua

- lunedì di Pasqua

- 15 agosto

- 13 ottobre (patrono della città)

- 1 novembre

- 8 dicembre

- 25 dicembre
- 26 dicembre

In considerazione del fatto che la particolare attività dell'Azienda non consente la sospensione del lavoro nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, in deroga alle vigenti disposizioni, il lavoro prestato in dette giornate dai dipendenti del ruolo giochi, oltre a quanto già previsto dall'Art. 11, sarà compensato con un prolungamento del periodo di ferie corrispondente al numero di festività lavorate e con la maggiorazione prevista dall'Art. 10 per le ore di servizio effettivamente prestate.

Al restante personale, che presta la propria opera nelle suddette festività, è dovuto oltre a quanto già previsto dall'Art. 11, la normale retribuzione giornaliera e la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con le maggiorazioni previste dall'Art. 10.

Per quanto riguarda le cinque giornate festive abolite, i dipendenti del reparto giochi hanno diritto ad avere un prolungamento delle ferie di cinque giorni oltre a quanto già previsto dall'Art. 11 nonché alla maggiorazione prevista all'Art. 10 per la festività lavorata limitatamente alla ex festività del 4 novembre coincidente con la domenica; i restanti dipendenti hanno diritto ad avere un prolungamento delle ferie di 4 giorni, oltre a quanto già previsto dall'art. 10 e alla retribuzione prevista per la festività coincidente con la domenica, a fronte della festività spostata alla prima domenica di novembre (festa delle forze armate e celebrazione della vittoria).

Art. 13 FERIE

Il personale ha diritto ad un periodo di ferie stabilito nella seguente misura:

- * 27 giorni lavorativi per i dipendenti con anzianità fino a cinque anni;
- * 32 giorni lavorativi per i dipendenti con anzianità superiore a cinque anni.

L'Azienda stabilirà, sentite le R.S.A., i turni di ferie, tenendo conto delle necessità del servizio e delle esigenze del lavoratore, secondo una regolare rotazione degli stessi con esclusione dei seguenti periodi:

- * dal 26.12 al 6.1
- * la settimana del Festival di Sanremo;
- * Pasqua;
- * il periodo di maggior affluenza del mese d'agosto.

Le ferie maturate dovranno essere godute entro l'anno che segue la maturazione. In casi eccezionali le eventuali frazioni di ferie residue non godute per esigenze organizzative aziendali daranno luogo alla corresponsione dell'indennità sostitutiva.

L'Azienda può richiamare il personale in ferie prima del termine quando urgenti necessità di servizio lo richiedano, fermo restando il diritto del dipendente di

completare le ferie in epoca successiva e di avere il rimborso delle spese vive eventualmente sostenute per il richiamo in servizio.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante l'anno, il personale avrà diritto alla corresponsione della retribuzione per il periodo di ferie corrispondente ai mesi di servizio prestato presso l'Azienda; le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni sono da considerarsi mese intero.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

La malattia e l'infortunio, intervenuti durante il periodo di ferie, sospendono il godimento delle stesse sussistendone i presupposti e le condizioni previste dalla normativa di legge.

Art. 14 ASSENZE, PERMESSI, CONGEDI E ASPETTATIVA

Assenze

All'infuori dei casi previsti dall'Art. 27, il dipendente impossibilitato a prendere il servizio, è tenuto a darne immediata comunicazione all'Azienda.

L'assenza dovrà in ogni caso essere giustificata entro 48 ore dalla decorrenza del turno di servizio.

Permessi

Al dipendente che ne faccia domanda, l'Azienda può accordare permessi per giustificati motivi con facoltà di non corrispondere la retribuzione; tali permessi non sono computabili in conto all'annuale periodo di ferie, 13ma e 14ma.

Nel caso di nascita di figli, il dipendente ha diritto a tre giorni di permesso retribuito.

Saranno dovuti i seguenti permessi in caso di morte di:

* coniuge o convivente, figli, affiliati, affidati, affidanti, genitori, fratelli, sorelle: quattro giorni; se il decesso è avvenuto fuori della Regione il permesso sarà di sei giorni;

* suoceri, equiparati, nonni, zii, cognati e nipoti: due giorni; se il decesso è avvenuto fuori della Regione il permesso sarà di tre giorni;

Tali avvenimenti devono essere certificati nelle forme di legge.

Tali permessi retribuiti saranno riconosciuti anche durante il periodo feriale.

In caso di matrimonio il dipendente avrà diritto ad un congedo straordinario retribuito di giorni quindici di calendario.

In caso di mancata o ritardata presentazione della certificazione entro i termini stabiliti, verrà trattenuto al dipendente quanto eventualmente anticipato.

Salvo rari casi particolari la domanda del congedo matrimoniale dovrà essere inoltrata almeno quindici giorni prima dell'inizio del congedo stesso.

In caso di chiamata alla visita di leva, il dipendente avrà diritto ad un permesso retribuito per il tempo necessario alla visita stessa.

Donazione di sangue

Il giorno di riposo conseguente alla donazione, come da norme di legge, sarà considerato a tutti gli effetti come giorno di presenza.

Aspettativa

L'Azienda potrà concedere ai dipendenti che ne facciano richiesta, per giustificati motivi, periodi di aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza di anzianità ad ogni effetto, fino a dodici mesi, compatibilmente con le esigenze di servizio.

In caso di mancato accoglimento della richiesta da parte dell'Azienda, il lavoratore ha la facoltà di ripresentare l'istanza in sede di Commissione Paritetica Aziendale.

Sono, in ogni caso, fatte salve eventuali norme di miglior favore dettate dalla legge n. 53/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 15 MUTAMENTO TEMPORANEO DELLE MANSIONI

L'azienda per assicurare la funzionalità dei servizi potrà adibire temporaneamente il lavoratore a mansioni diverse da quelle inerenti la sua categoria per un periodo non superiore a tre mesi purchè ciò non comporti alcun peggioramento della situazione economica, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 13 della Legge 300/1970.

Salvo i casi imprevisti e contingenti che comportano lo spostamento di un dipendente a mansioni diverse da quelle inerenti la sua categoria, nonché ritenuto prioritario in ogni caso il perseguimento della funzionalità dei servizi e considerato quanto previsto dalla normativa contrattuale, l'Azienda, per l'assegnazione temporanea del lavoratore, terrà conto dei criteri indicati dagli accordi vigenti (professionalità, anzianità, assenza di demeriti e presenza in servizio). Eventuali modifiche a tali criteri formeranno oggetto di intesa tra le parti.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva qualora sia stata effettuata per un periodo superiore ai 3 mesi continuativi, fatte salve le posizioni vicarie e ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori ove la medesima abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, la stessa diviene definitiva qualora la prestazione sia protratta per 30 giorni oltre la scadenza del diritto alla conservazione del posto. In ogni caso di assegnazione a mansioni diverse, al dipendente sarà corrisposta la retribuzione spettante alla categoria cui è stato assegnato. Della predetta retribuzione sarà

tenuto conto ai fini della 13ma e della 14ma mensilità in ragione di tanti 365mi quante sono state le giornate di disimpegno dalle diverse mansioni assegnate.

Art. 16 PASSAGGI DI LIVELLO

Per i passaggi di categoria o livello verrà effettuata una selezione e/o valutazione salvo casi di mobilità conseguenti a processi di riorganizzazione aziendale.

Per tale ultima ipotesi saranno consultate le OO.SS..

Per i passaggi di categoria o livello superiori al 5° e fino al 1° Super con espressa esclusione dei Quadri, le selezioni sono così disciplinate:

L'Azienda darà informazione al personale in forza dei posti a selezione mediante apposito avviso al personale, indicando i requisiti richiesti in relazione ai profili professionali nonché i tempi e le modalità per la presentazione delle domande.

I candidati saranno ammessi purché in possesso dei requisiti richiesti.

Alle selezioni sono ammessi i dipendenti con almeno 3 anni di anzianità aziendale, salvo deroga indicata nell'avviso di selezione, di livello pari o inferiore a quello posto in selezione ed individuati nell'avviso stesso di selezione.

La selezione sarà esperita da una commissione composta dal Presidente (individuato nel legale rappresentante dell'Azienda o di un suo delegato), da due componenti designati dall'Azienda e da un componente designato dalle OO.SS. in accordo tra di loro.

Nelle selezioni si dovrà tenere conto della professionalità, anzianità, presenza in servizio ed assenza di demeriti così come definito dall'accordo 19.10.1988 (accordo quadro posizioni anomale e promozioni).

Per quanto concerne le selezioni del ruolo giochi ai fini della determinazione dei 40 punti dell'elemento "professionalità" si terrà conto della seguente tabella:

Roulette francese

29/40

Trente et quarante

2/40

Fair roulette

1,50/40

Black Jack

1.50/40

Punto Banco

1.50/40

Poker

1.50/40

Ultimate Texas Hold'em

1.50/40

Hold'em Poker

1.50/40

Per la valutazione dell'elemento "professionalità" nel reparto "chemin di fer" non si terrà conto della tabella di cui sopra.

Per i posti a contatto con la clientela l'Azienda potrà prevedere nella valutazione della "professionalità" anche una prova di conoscenza di lingue estere.

L'applicazione dei punteggi relativi agli elementi "anzianità", "assenza di demeriti" e "presenza in servizio" nonché all'attribuzione dei crediti formativi di cui all'art. 67 avrà luogo solo previo superamento delle prove relative alla "professionalità", che si intenderà conseguito con l'assegnazione di un punteggio non inferiore a 24/40.

L'effettiva assegnazione dei posti, come risultante dall'esito della selezione, potrà avvenire anche in un tempo successivo alla selezione stessa, qualora l'azienda intenda ricoprire con altro personale idoneo il posto occupato dal candidato prescelto.

La graduatoria varrà esclusivamente per la copertura dei posti di cui all'avviso cui si riferisce la selezione e, all'atto dell'assegnazione dei posti stessi, cesserà ogni sua validità.

NORMA DI RINVIO: Le Parti si impegnano nel corso della vigenza contrattuale ad armonizzare il contenuto del presente articolo con il testo allegato al Contratto - Accordo quadro posizioni anomale e promozioni - del 19.10.1988.

Art. 17 MUTAMENTO DI MANSIONI PER INIDONEITÀ FISICA

Nel caso di sopraggiunta inidoneità fisica allo svolgimento delle mansioni assegnate, riconosciuta da parte di enti Pubblici e/o istituti specializzati di diritto pubblico su specifica richiesta dell'Azienda, qualora sia obiettivamente impossibile l'assegnazione di nuove diverse mansioni equivalenti a quelle già svolte, allo scopo d'evitare nei limiti del possibile la conseguente risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo, il dipendente interessato potrà rivolgere richiesta all'Azienda tramite la C.P.Az. d'essere assegnato a mansioni diverse compatibili con il suo stato di salute comportante l'inquadramento a livelli inferiori anche in altro ruolo.

L'accoglimento da parte dell'Azienda di tale richiesta, costituirà patto di novazione del contratto individuale di lavoro, dal quale dovrà espressamente risultare che il patto stesso è stato sottoscritto allo scopo d'evitare la risoluzione del rapporto di lavoro, salvo che si tratti di mutamento temporaneo di mansioni.

In caso d'assegnazione definitiva di personale del ruolo giochi a mansioni diverse, l'Azienda non si farà in ogni caso carico delle conseguenze economiche derivanti dalla cessata o modificata partecipazione alla suddivisione delle mance.

Art. 18 PASSAGGIO DA RUOLO A RUOLO

I passaggi da ruolo a ruolo potranno avvenire a condizione che il dipendente abbia maturato tre anni di anzianità nel ruolo e sia in possesso dei requisiti richiesti.

In caso di passaggio da uno dei ruoli previsti dall'Art. 5 ad altro ruolo, il dipendente conserva l'anzianità di servizio dalla data d'assunzione agli effetti di quanto previsto negli Art. 37 e Art. 38.

La copertura dei posti di lavoro nel Ruolo Giochi avverrà tramite selezione interna per il 25% dei posti da ricoprire e per la parte restante mediante selezione esterna.

Art. 19 TREDICESIMA MENSILITÀ

Entro il 20 dicembre, l'Azienda corrisponderà al personale dipendente una 13ma mensilità il cui importo sarà calcolato come segue:

1. per il personale di Amministrazione dei Servizi Ausiliari sulla base della retribuzione in atto alla data predetta; in ogni caso il dipendente avrà diritto a tanti 365mi di tredicesima quanti sono i giorni di effettivo servizio (compresi ferie, riposi, permessi, ecc.) prestati presso l'Azienda.
2. per il personale del ruolo giochi, sulla base della retribuzione in atto alla data predetta aumentata in misura pari alla seguenti tabelle:

Per il 2007

Dal 2008

Gruppo

Importo

Gruppo

Importo

1° Gruppo

892,20

1° Gruppo

913,96

2° Gr.

791,38

2° Gr.

810,68

3° Gr.

675,69

3° Gr.

692,17

4° Gr.

579,04

4° Gr.

593,17

5° Gr.

373,53

5° Gr.

382,64

6° Gr.

275,68

6° Gr.

282,41

7° Gr.

173,38

7° Gr.

177,61

Art. 20 QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

Entro il 15 agosto, l'Azienda corrisponderà al personale dipendente una 14ma mensilità il cui importo sarà calcolato secondo i criteri e le regole previste dal precedente Art. 19 per la tredicesima mensilità.

Art. 21 PREMIO DI PRODUZIONE

RUOLO GIOCHI

Il premio di produzione annuo viene erogato entro il 31 Marzo di ogni anno, con riferimento all'anno precedente.

Ai fini del computo del premio di produzione relativo all'anno 1984 si terrà conto dei seguenti elementi:

* una cifra base di partenza stabilita dalla seguente tabella

1° gruppo

EUR 648.67

2° gruppo

EUR 572.23

3° gruppo

EUR 445.19

4° gruppo

EUR 381.66

5° gruppo

EUR 254.61

6° gruppo

EUR 191.09

7° gruppo

EUR 127.56

* i proventi dei giochi dell'anno 1983;

* i proventi conseguiti dai giochi nell'anno 1984.

Per ogni variazione percentuale in aumento od in diminuzione di detti proventi 1984 rispetto a quelli dell'anno precedente, verrà apportata uguale variazione percentuale in incremento o riduzione sulla cifra base del 1° gruppo pari a EUR 648.67; e l'importo derivante sarà riportato in cifra uguale su tutti i sette gruppi.

Negli anni successivi l'ammontare del premio di produzione sarà sempre ricalcolato sulla base della differenza percentuale dei proventi giochi di ciascun anno rispetto a quelli dell'anno precedente, applicato al premio di produzione (spettante all'impiegato del 1° gruppo senza assenze) dell'anno precedente e riportato su tutti i sette gruppi.

Il premio di produzione verrà corrisposto ad ogni dipendente in proporzione alle giornate di effettiva presenza più i riposi, recuperi, ferie, festività, permessi con assegni ed infortuni sul lavoro superiori per evento a 30 giorni.

Per proventi del gioco si intendono i proventi veri e propri di tutti i giochi.

ALTRI RUOLI

A decorrere dall'1.1.1984 verrà erogato mensilmente un premio di produzione (come da tabella allegata) calcolato in percentuale secondo i livelli ed il gruppo di appartenenza (art. 3 del C.C.L. 7.10.1981) sulla base di partenza stabilita per il ruolo giochi (EUR 648.67).

Tali percentuali saranno le seguenti per il 1999:

gruppo C 60,0% al 1° livello

gruppo B 55,8% al 1° livello

gruppo A 50,1% al 1° livello

A decorrere dall'1.1.2000 le percentuali saranno le seguenti:

gruppo C 60% al 1° livello

gruppo B 60% al 1° livello

gruppo A 60% al 1° livello

Per ogni variazione percentuale in aumento o in diminuzione dei proventi gioco, verrà apportata annualmente uguale variazione percentuale in incremento o in diminuzione sulla cifra base di partenza.

Il premio di produzione verrà corrisposto ad ogni dipendente in proporzione alle giornate di effettiva presenza più i riposi, recuperi, ferie, festività, permessi con assegni ed infortuni sul lavoro superiori per evento a 30 giorni.

Art. 22 PREMIO PER RISULTATI

Le parti convengono di istituire un "Premio per Risultati" (P.P.R.) da valere per tutto il personale in forza dell'Azienda successivamente alla data del 30/6/99 con le modalità di seguito specificate al punto A. Al tempo stesso le parti, tenuto conto di quanto previsto in tema di premi aziendali dall'accordo interconfederale del luglio '93, convengono altresì di trasformare il "Premio di Produttività" di cui all'art. 20 del citato C.C.L. 4/4/95 in "elemento ad personam" non assorbibile valido esclusivamente per il personale in forza alla data del 30/6/99 con il mantenimento ai fini della relativa corresponsione delle modalità di incidenza già in atto ai fini dei vari istituti contrattuali così come di seguito specificato al punto B.

Punto A

Viene istituito un "Premio per Risultato" (P.P.R.) collegato ad elementi di produttività e di risultati il cui parametro di riferimento viene individuato nell'incremento degli introiti di tutti i giochi presenti in Azienda (con esclusione, pertanto, delle mance).

La misura del premio è stabilita nell'8% dell'incremento degli introiti di gioco registratosi nell'anno solare precedente quello di erogazione rispetto agli introiti del 1998.

Tale Premio avrà decorrenza dal 1/1/2000 e sarà erogato unitamente alla retribuzione del mese di luglio.

La suddivisione del Premio fra i dipendenti, commisurato alle presenze, avrà luogo secondo il seguente rapporto:

* Ruolo Giochi: 4,8% (60% del Premio globale)

* Altri Ruoli: 3,2% (40% del Premio globale)

Le ulteriori modalità di determinazione del Premio seguiranno i seguenti criteri:

RUOLO GIOCHI

Al fine di determinare l'importo teorico giornaliero del premio di risultato, l'ammontare della quota del premio del ruolo verrà diviso in tanti 365mi rapportati al numero complessivo di giornate relative all'anno solare precedente a quello di erogazione riferite a tutti i dipendenti del ruolo che hanno prestato la loro attività in detto anno.

L'importo giornaliero teorico verrà riproporzionato in base ai coefficienti in atto per il punto mancia roulette e attribuito ad ogni dipendente in base alle giornate di effettiva presenza al lavoro nell'anno precedente quello di erogazione del premio (1 gennaio - 31 dicembre).

Ai fini del computo delle giornate di presenza si intendono giornate lavorate anche quelle relative ai riposi, ferie, festività, permessi retribuiti, donazione sangue ed infortuni sul lavoro superiori per evento a 30 giorni.

L'importo della quota non erogata per le assenze dovute a malattia dei dipendenti del ruolo verrà erogata nella misura del 50% con le stesse modalità di cui ai punti precedenti.

Chiarimento a verbale al "Ruolo Giochi"

Le parti si danno reciprocamente atto che, come in precedenza convenuto ed applicato, per il personale dello chemin de fer che ha maturato il punto mancia in misura pari o superiore a 1, il premio sarà erogato come per gli impiegati di roulette che abbiano raggiunto l'intero punto mancia, mentre per i cambisti viene mantenuta la previgente scala di riproporzionamento:

* Cambisti di II categoria = 0,75

* Allievi Cambisti = 0,50

ALTRI RUOLI

Al fine di determinare l'importo teorico giornaliero del premio di risultato, l'ammontare della quota del premio del ruolo verrà diviso in tanti 365mi rapportati

al numero complessivo di giornate relative all'anno solare precedente a quello di erogazione, riferite a tutti i dipendenti del ruolo che hanno prestato la loro attività in detto anno.

L'importo giornaliero teorico sarà riproporzionato in base all'anzianità di servizio aziendale secondo la seguente scala parametratale e attribuito ad ogni dipendente in base alle giornate di effettiva presenza al lavoro nell'anno precedente quello di erogazione del premio (1 gennaio-31 dicembre):

- * Primi 12 mesi di anzianità = 0,33
- * Dal 13° al 24° mese di anzianità = 0,66
- * Dal 25° mese in poi = 1,00

Ai fini del computo delle giornate di presenza si intendono giornate lavorate anche quelle relative ai riposi, ferie, festività, permessi retribuiti, permessi per donazione sangue ed infortuni sul lavoro superiori per evento a 30 giorni.

L'importo della quota non erogata per le assenze dovute a malattia dei dipendenti del ruolo verrà erogata nella misura del 50% con le stesse modalità di cui ai punti precedenti.

Chiarimento a verbale al punto A

Per l'individuazione dell'importo teorico giornaliero del nuovo premio di risultato che sarà erogato nel 2000, si farà riferimento alle presenze relative all'anno 1/1/99 - 31/12/99 anche se il primo semestre è già stato utilizzato come base di calcolo del premio di produttività erogato ad ottobre del 1999.

Punto B

Come previsto nella premessa al presente articolo, per tutto il personale in forza alla data del 30/6/99 viene istituito, con decorrenza 1/1/2000, un "elemento ad personam" che assorbe a tutti gli effetti il "Premio di Produttività" di cui all'art. 20 C.C.L. 4/4/95.

L'elemento ad personam, per esigenze di natura contabile, verrà distribuito su quattordici mensilità pur continuando a non avere alcuna incidenza su tutti gli istituti contrattuali, eccezion fatta ai fini del T.F.R. e restando espressamente escluso, per reciproca volontà delle parti, dalla normale retribuzione.

La corresponsione dell'elemento ad personam nello spirito di quanto previsto per il "Premio di Produttività" precedentemente in vigore, sarà commisurata alle presenze individuali registrate nel mese di competenza, intendendosi per giornate di presenza le giornate lavorate nonché quelle relative a riposi, ferie, festività, permessi retribuiti, donazione sangue ed infortuni sul lavoro superiori per evento a 30 giorni.

Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale l'importo dell'"elemento ad personam" sarà riproporzionato sulla base del minor orario individuale.

Per tutti i Ruoli, ai fini della quantificazione dell'"elemento ad personam" si farà riferimento all'importo individuale massimo già comprensivo della redistribuzione per malattia, erogato a titolo di "Premio di Produttività" nel corso del 1999 con base di calcolo 1998-1986 secondo le suddivisioni e le norme già in atto.

Per il ruolo Amministrazione, Servizi Ausiliari, la determinazione del predetto importo individuale massimo di riferimento, oltre ai criteri sopra richiamati, sarà effettuata non tenendo conto delle percentuali di attribuzione gruppi A, B, C, ma suddividendo la quota globale di spettanza del ruolo per il numero degli addetti allo stesso alla data del 30/6/99.

Punto C

L'indennità di funzione e specializzazione per i dipendenti del Gruppo C, istituita con C.C.L. 4/4/95 (Allegato 2), verrà corrisposta così come stabilito dall'Art. 25 del vigente C.C.L.

Quant'altro previsto dall'allegato 2 del C.C.L. 4.4.95 e non modificato dal presente C.C.L. resta in vigore.

Dichiarazione a verbale al punto C

Le parti si danno reciprocamente atto che l'indennità di funzione e specializzazione riconosciuta al gruppo C, non potrà più formare oggetto di modifica o di estensione ai Gruppi A e B.

Art. 23 AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

A tutto il personale viene riconosciuto per ogni biennio di effettivo servizio, per un massimo di cinque bienni, un aumento di anzianità in cifra fissa, come risultante dalla seguente tabella:

Per il 2007

Per il 2008

Quadro

85,05

Quadro

87,13

1° Super

85,05

1° Super

87,13

1°

80,29

1°

82,25

2°

70,19

2°

71,90

3°

64,83

3°

66,41

4°	60,08
4°	61,54
5°	55,31
5°	56,66
6°	52,35
6°	53,62
7°	49,97
7°	51,19

In caso di passaggio a livello superiore, gli importi relativi agli aumenti di anzianità maturati nel livello di provenienza saranno ricalcolati in base ai valori previsti per il livello di assegnazione e il lavoratore avrà diritto a maturare in tale livello un numero di aumenti biennali che, sommati a quelli già percepiti, sia pari a cinque. La frazione di biennio in corso all'atto del passaggio di livello sarà considerata utile ai fini della maturazione del nuovo aumento di anzianità.

NORME TRANSITORIE

Il personale in forza alla data del 30.6.1999, conserva il diritto a percepire un importo corrispondente ad un massimo di otto aumenti biennali di anzianità, di cui

cinque calcolati in misura pari per ogni biennio al 5% di minimo tabellare ed indennità di contingenza del livello di appartenenza, e tre calcolati in misura pari al 3% degli stessi elementi. Tale importo verrà ricalcolato all'atto di variazioni del minimo tabellare.

L'importo degli aumenti periodici così calcolati verrà corrisposto, con la voce "Aumenti periodici di anzianità" in misura pari ai corrispondenti in cifre fisse di cui alla precedente tabella con un massimo di cinque, e tutta la differenza maturata e maturanda verrà erogata come elemento retributivo "Ad Personam" non assorbibile, da considerarsi utile su tutti gli istituti contrattuali e quindi parte integrante della normale retribuzione.

Gli importi maturati, a titolo di aumenti periodici di anzianità, fino a tutto il 30.6.1981 continueranno ad essere erogati in cifra fissa, in aggiunta all'elemento ad personam di cui al precedente comma.

CRITERI APPLICATIVI DELLA NORMA TRANSITORIA

Le Parti confermano che, nell'applicazione della norma transitoria di cui sopra, introdotta con c.c.l. 14.5.1999, la non assorbibilità dell'elemento retributivo "ad personam" non riguarda l'ipotesi in cui, a seguito dell'aumento del valore degli scatti di anzianità in cifra fissa, l'importo dell'elemento stesso venga a ridursi, considerato che il risultato economico complessivo derivante dalla somma dell'importo degli aumenti periodici in cifra fissa e dell'elemento ad personam è in ogni caso migliorativo.

Art. 24 ACCORDO INTEGRATIVO

Come da accordo riportato a pagina 58 e 59 del C.C.L. 14.3.1986, si riconosce al personale di Amministrazione e dei Servizi Ausiliari, con decorrenza 1.1.1977, un conguaglio mensile lordo di EUR 51,65 (cinquantuno/65) da riportare in aggiunta all'indennità straordinaria a seguito della rinuncia alla partecipazione al coacervo mance. Tale importo è ridotto a EUR 25,82 (venticinque/82) mensili lordi per i lavoratori con meno di venti anni di età, mentre per i "Valletti", che in atto usufruiscono di una indennità speciale per il servizio prestato nella categoria, tale importo (EUR 51,65) viene riconosciuto a conguaglio della stessa indennità.

Si precisa che l'importo di cui sopra è operante per quattordici mensilità e per l'indennità di anzianità ed annulla il diritto dei dipendenti alla maggiorazione convenzionale, inoltre il personale di Amministrazione e dei Servizi Ausiliari, dovrà rinunciare alla partecipazione del coacervo mance e nel contempo considerare abrogato dal C.C.L. qualsiasi riferimento diretto o indiretto alle mance.

Si precisa che allo scadere di ogni anno dalla data di entrata in vigore dell'accordo, gli importi di cui sopra, saranno aggiornati, senza ulteriori formalità, rispetto all'intervenuta variazione del coacervo mance al fine di adeguarli proporzionalmente alle variazioni dell'anno precedente la revisione,

assumendo ad indice della variazione, il rapporto tra l'ammontare del coacervo mance dell'anno precedente e l'ammontare del secondo anno e precisamente:

alla fine di ogni anno si determinerà l'importo delle mance realizzate nell'ultimo anno e si calcolerà l'incremento rispetto alle mance introitate nell'anno 1976;

tale incremento dovrà essere ridotto in percentuale in base alla seguente formula matematica

$$a : 100 = (b - a) : x$$

dove a rappresenta l'introito mance lordo dell'anno 1976, b rappresenta l'introito mance lordo dell'anno cui si riferisce il calcolo, x rappresenta la percentuale di incremento.

Art. 25 INDENNITÀ.

Indennità di cassa

L'indennità di cassa è corrisposta come segue:

Addetti cassa rifornimento gettoni, cassa generale è pari al 3,5%

Addetti ufficio cambio assegni, cambio valuta, cassa slot, segretariato è pari al 3,5%

Addetti cassa, guardaroba, cassa teatro è pari al 2%.

Cassieri di sala è pari al 3,5%.

Cambisti è pari al 2.8%.L'anzidetta indennità sarà corrisposta nelle misura del 3.5% dal 1/6/2003.

Detta indennità sarà calcolata sulla retribuzione lorda giornaliera e sarà corrisposta con assorbimento di eventuali altre indennità già corrisposte a tale titolo.

L'Azienda, in ogni caso, non potrà trattenere mensilmente al dipendente, per mancanze di cassa, più di quanto erogato sempre mensilmente per indennità di cassa.

Indennità orario disagiato e vestiario

L'indennità per orario disagiato e vestiario, istituita con gli accordi 14.4.1983, 13.11.1987 e CCL del 21.3.1997 a favore dei dipendenti addetti al segretariato, cassa rifornimento gettoni, ufficio cambio valuta e controlli amministrativi, addetti sala regia, fatti salvi i diritti dei dipendenti che attualmente la percepiscono, viene estesa a dipendenti inquadrati a livello di Quadro o 1° livello super amministrativi che, non solo intrattengono rapporti con enti esterni o con la clientela relativi al proprio settore di competenza, ma forniscano in maniera

continuativa un supporto tecnico qualificato e di rappresentanza al perseguimento degli obbiettivi aziendali.

La suddetta indennità mensile è determinata dalla somma delle seguenti tabelle:

Dall'08/2007

Quadro

108,46

31,67

1° liv. sup.

108,46

31,67

1° liv.

92,96

27,14

2° liv.

82,63

24,12

3°,4°,liv.

72,30

21,12

Dal 1/08/2008

Quadro

108,46

35,09

1° liv. sup.

108,46

35,09

1° liv.

92,96

30,07

2° liv.

82,63

26,73

3°,4°,liv.

72,30

23,40

Gli importi di cui sopra, ad eccezione della prima colonna, sono corrisposti in proporzione alle giornate di effettiva presenza più i riposi, i recuperi, le ferie, le festività, i permessi con assegni e i permessi per donazioni di sangue.

Indennità pulizia vestiario

Fermo restando l'obbligo al personale di presentarsi in servizio con abiti e divise in ordine, è riconosciuto a tutto il personale, per ogni giornata di presenza in servizio effettivamente prestata un importo di Euro 1,79 dal 1 agosto 2007 per la pulizia e la manutenzione del vestiario e/o delle divise. Con decorrenza 1 agosto 2008 sarà pari ad Euro 1,84.

A fronte della corresponsione al personale del predetto importo, l'azienda non avrà alcun altro obbligo in ordine alla pulizia ed alla manutenzione delle divise.

Indennità sostitutiva mensa

A tutti i dipendenti è corrisposta una indennità sostitutiva mensa pari ad Euro 14,27 nel caso di effettiva prestazione di turno spezzato in normale orario di lavoro fino ad un massimo di due turni settimanali nei seguenti casi:

* in caso di effettiva prestazione di turno spezzato in normale orario di lavoro

* in caso di effettiva prestazione di turno continuativo non inferiore alle sette ore di normale orario di lavoro nelle fasce orarie comprese tra le 10.00 e le 17.00 e fra le 16.00 e le 24.00 con esclusione di coloro che espletano l'attività distribuita su cinque giorni lavorativi

Con decorrenza 1 agosto 2008 tale importo sarà pari ad Euro 14,62.

Indennità di funzione

E' corrisposta una indennità di funzione mensile ai dipendenti addetti al centralino, al roulettier e cartaiò determinata dalla somma della seguente tabella:

Dal 1/18/2007

Addetti al centralino

87,80

25.70

Roulettier / cartaiò

56,81

16,58

Dal 1/8/2008

Addetti al centralino

87,80

28,47

Roulettier / cartaiò

56,81

18,37

Gli importi di cui sopra, ad eccezione della prima colonna, sono corrisposti in proporzione alle giornate di effettiva presenza più i riposi, i recuperi, le ferie, le festività, i permessi con assegni e i permessi per le donazioni di sangue.

Fermo restante quanto previsto dalla dichiarazione d'intenti e nella nota a verbale di cui agli atti del C.C.L. 4/7/1995 agli elettromeccanici slot, addetti conta slot, addetti cassa slot, collaboratori slot e rilevatori dati slot è corrisposta un'indennità di funzione mensile secondo le seguenti tabelle:

A decorrere dal

1/8/2007

A decorrere

1/8/2008

Quadro

180,79

190,62

1° liv. sup.

180,79

190,62

1° e 2° liv.

166,32

175,37

3° e 4° liv.

137,41

144,88

5° liv.

72,32

76,25

Con decorrenza 1/8/2007 l'erogazione dell'indennità di funzione slot è riconosciuta altresì ai commessi cassa conta biglietti, nonché agli impiegati amministrativi della Cassa generale.

Gli importi di cui sopra sono corrisposti in proporzione alle giornate di effettiva presenza più i riposi, i recuperi, le ferie, le festività, i permessi con assegni, le donazioni di sangue.

A tutto il personale, per ogni prestazione di conta generale slot, è riconosciuta un'indennità di presenza dal 1/8/2007 di EUR 29,75 in cifra fissa. Con decorrenza 1/8/2008 tale importo sarà pari ad Euro 30,47

Indennità di mansione

l'indennità di mansione a favore dei Controlli di Amministrazione è determinata dalla somma delle seguenti tabelle:

Dal 1/8/2007

EUR 160,10

73,61

Dal 1/8/2008

EUR 160,10

86,32

Gli importi di cui sopra, ad eccezione della prima colonna, sono corrisposti in proporzione alle giornate di effettiva presenza più i riposi, i recuperi, le ferie, le festività, i permessi con assegni e i permessi per le donazioni di sangue

indennità di funzione e specializzazione

L'indennità di funzione e specializzazione per i dipendenti del gruppo C, istituita con l'allegato n°2 al C.C.L. del 4.4.95, è determinata dalla somma delle seguenti percentuali applicate alla retribuzione lorda in base agli anni di appartenenza al settore di specializzazione:

Da due a dieci anni

2,80%

2,45%

Oltre i dieci anni

3,70%

2,85%

L'indennità di funzione e di specializzazione sarà dal 1/8/2007 pari ad Euro 36,98 e con decorrenza 1/8/2008 ad Euro 37,88.

Tale ultimo importo in cifra fissa, con le stesse decorrenze, viene riconosciuto altresì ai dipendenti del gruppo C con anzianità inferiore ai 2 anni.

Gli importi di cui sopra ad eccezione di quelli derivanti dalla percentuale della 1° colonna sono corrisposti in proporzione alle giornate di effettiva presenza più i riposi, i recuperi, le ferie, le festività, i permessi con assegni, le donazioni di sangue.

I dipendenti che prestano servizio al C.E.D., a cui è richiesta la "reperibilità" avranno diritto con decorrenza 1/8/2007 ad un'indennità di reperibilità pari a EUR 9,30, nella fascia orario compresa dalle ore 20 alle ore 8 del mattino oltre alla corresponsione del corrispettivo per l'attività prestata in straordinario

Con decorrenza 1/8/2008 pari a Euro 9,60.

Art. 26 LAVORO A TURNI

E' lavoro a turni qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo che può essere di

tipo continuo o di tipo discontinuo ed il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o settimane.

Si considerano lavoratori turnisti i lavoratori che prestino la propria attività in orario di lavoro inserito nel quadro del lavoro a turni.

Ai lavoratori che prestano la propria attività in turni nelle giornate festive, domenicali, di venerdì, di sabato ed in quelle antecedenti le festività di cui all'art. 12 è corrisposta un'indennità pari ad EUR 3,26 dal 1/8/2007 e pari ad EUR. 3,34 dal 1/8/2008

Per le restanti giornate è corrisposta un'indennità pari ad EUR 1,63 dal 1/8/2007 che diventerà, con decorrenza 1/8/2008, pari a EUR 1,67.

Resta inteso che l'indennità di cui al presente articolo verrà erogata esclusivamente a fronte dell'effettiva prestazione di lavoro.

Art. 27 MALATTIA ED INFORTUNIO EXTRAPROFESSIONALE ED INFORTUNIO SUL LAVORO

Malattia ed infortunio extraprofessionale

L'assenza per malattia ed infortunio extraprofessionale, deve essere comunicata all'Azienda con ogni sollecitudine (possibilmente prima dell'inizio del proprio turno di servizio), inoltre, tenuto conto dell'esigenza di predisporre le eventuali sostituzioni, il dipendente dovrà comunicare all'Azienda la prognosi accertata dal sanitario entro 48 ore dalla visita; in ogni caso l'assenza deve essere giustificata con regolare certificato medico che deve produrre entro 72 ore dalla data di inizio malattia.

La visita sanitaria deve, possibilmente, essere eseguita nel giorno di inizio malattia o nel giorno immediatamente successivo.

Il ritardo, non motivato da legittimo e dimostrato impedimento, nell'invio della certificazione comporta, indipendentemente dall'eventuale ricorso a provvedimenti disciplinari, la perdita del trattamento economico, a carico dell'Azienda, per i giorni compresi tra l'inizio della malattia e la data d'arrivo della certificazione.

In caso di prosecuzione della malattia o dell'infortunio oltre la prognosi prevista, il dipendente deve fare pervenire all'Azienda la relativa certificazione sanitaria con le stesse modalità di cui ai comma precedenti.

Il dipendente ammalato dovrà attenersi, per quanto concerne l'allontanamento dal domicilio, alle prescrizioni del competente Istituto Previdenziale.

Nel caso di trasferimento, anche temporaneo, di domicilio, il dipendente deve darne immediata comunicazione all'Azienda, in difetto sarà passibile di provvedimenti disciplinari ai sensi dell'Art. 34 del presente C.C.L.

Secondo quanto previsto dalla Legge 11.11.1983, n. 638, il dipendente che risulti assente alla visita di controllo, senza giustificato motivo, decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a dieci giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi i giorni di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo.

Nel caso d'interruzione del servizio dovuto ad accertata malattia od infortunio, l'Azienda conserverà il posto al dipendente non in prova per diciotto mesi.

A tal fine il lavoratore in malattia avrà diritto al seguente trattamento:

per anzianità di servizio fino a tre anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi due mesi e metà retribuzione globale per i quattro mesi successivi;

per anzianità di servizio da tre a sei anni, l'intera retribuzione globale per i primi tre mesi e metà retribuzione globale per i sei mesi successivi;

per anzianità di servizio oltre i sei anni, l'intera retribuzione globale per i primi sei mesi e metà retribuzione per i sei mesi successivi.

Per i dipendenti aventi diritto all'indennità di malattia a carico di Enti previdenziali, ai fini del raggiungimento del trattamento economico di cui ai punti precedenti, l'Azienda interverrà ad integrazione di quanto erogato dai predetti Enti.

La mancata prestazione dell'indennità di malattia da parte degli Enti stessi, per inadempienze e del lavoratore, comporterà la perdita del trattamento integrativo a carico dell'Azienda.

Ai fini della determinazione degli scaglioni previsti ai punti precedenti per la corresponsione dell'indennità economica di malattia ed infortunio, si terrà conto del totale delle giornate d'assenza giustificate da certificazione medica nei dodici mesi precedenti l'inizio dell'evento morboso.

Casi particolari che dovranno essere documentati dal dipendente, potranno essere presi in considerazione e non conteggiati nel computo di cui al comma precedente (es. malattia di lunga durata, lunghe degenze) ai soli fini retributivi..

Qualora l'assenza per malattia abbia a protrarsi oltre 18 mesi continuativi l'Azienda ed il lavoratore hanno facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con la corresponsione di tutte le indennità spettanti al dipendente in caso di licenziamento, ivi compresa quella sostitutiva di preavviso.

Il periodo complessivo massimo di assenza riconosciuto ai fini della conservazione del posto, determinato dalla somma delle varie certificazioni mediche, non potrà superare i trenta mesi nell'arco di cinque anni.

L'Azienda potrà concedere al lavoratore che abbia superato i 18 mesi di assenza per malattia e che ne faccia richiesta, un periodo di aspettativa massimo di 18 mesi, senza decorrenza alcuna di retribuzione ne anzianità tenuto conto della possibile ripresa dell'attività lavorativa del dipendente.

In caso di reiezione della richiesta da parte dell'Azienda e data facoltà al lavoratore di ricorrere alla C.P.Az. (ripresentando l'istanza). Il dipendente non in prova che ha interrotto il servizio per 18 mesi, decorrenti dal giorno di inizio della malattia, avvalendosi delle agevolazioni di cui sopra, avrà diritto ad un altro periodo di conservazione del posto, nei limiti determinati dal comma precedente dopo che avrà ripreso il suo normale servizio per almeno tre mesi.

Il dipendente dichiarato in grado di riprendere il servizio dovrà presentarsi al lavoro nella stessa giornata indicata nel certificato medico salvo il caso di legittimo impedimento di comunicare all'Azienda immediatamente.

qualora il dipendente non riprenda servizio entro le 48 ore successive all'accertata guarigione, senza addurre valide giustificazioni, l'Azienda lo riterrà dimissionario a tutti gli effetti.

E' facoltà dell'Azienda richiedere all'ente preposto (ai sensi della Legge n.300/1970), di sottoporre a visita medica di controllo in qualunque momento i propri dipendenti ammalati.

A tale fine i dipendenti sono tenuti a trovarsi nel proprio domicilio o a quello comunicato, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 (ovvero nelle diverse fasce orarie che fossero stabilite dalle vigenti disposizioni in materia).

Per le cure termali, marine e montane, ecc., si applicano le disposizioni vigenti in materia.

Infortunio sul lavoro

Il personale, non in prova, soggetto alle vigenti disposizioni. di legge in materia di infortunio sul lavoro ha diritto, in caso di infortunio, alla conservazione del posto fino a guarigione clinica.

Durante l'assenza per l'infortunio, l'Azienda corrisponderà una integrazione a quanto erogato dall'istituto assicuratore in misura tale da garantire l'intera retribuzione tenuto conto di quanto previsto dagli Art. 21 e Art. 22 del presente C.C.L.

In caso di modifica delle disposizioni vigenti in materia di trattamento economico di malattia da parte dei competenti istituti previdenziali, le parti procederanno alle conseguenti modifiche del presente articolo.

L'Azienda manifesta disponibilità ad esaminare, per il tramite della C.P.Az., il prolungamento della conservazione del posto per singoli casi di lunga, accertata malattia, previa domanda dell'interessato, senza decorrenza della retribuzione e dell'anzianità, tenuto conto della possibile ripresa nell'attività lavorativa.

Art. 28 TOSSICODIPENDENZA ED ALCOLISMO

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza o alcolismo, i quali intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle aziende sanitarie locali o di altre strutture terapeutico riabilitative e socio assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

Analogo diritto è riconosciuto ai lavoratori familiari di un tossicodipendente o alcoolista al fine di concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente/alcoolista qualora il competente servizio ne attesti la necessità.

Il godimento di questo diritto è subordinato alla presentazione di idonea certificazione da parte del Servizio che ha in cura il tossicodipendente/alcoolista che ne attesti l'effettiva partecipazione al programma di recupero.

Durante il periodo di permesso di cui ai due commi precedenti non matura alcun diritto a trattamenti economici di qualsiasi natura e non è utile per il computo dell'anzianità aziendale.

Il periodo di permesso non verrà computato ai fini del calcolo per il periodo comporto di malattia.

Art. 29 GRAVIDANZA E PUERPERIO

In caso di gravidanza e puerperio si applica il decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151

I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, quattordicesima, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

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

Durante il periodo di assenza obbligatoria l'Azienda integrerà alla lavoratrice il trattamento corrisposto dagli enti previdenziali fino a concorrenza del 100% della retribuzione.

Art. 30 TUTELE SPECIFICHE

Ai lavoratori portatori di handicap in situazione di gravità, nonché ai lavoratori che si trovino nella necessità di prestare assistenza a figli ovvero a parenti o affini entro il terzo grado, ancorché non conviventi, del pari portatori di handicap in situazione di gravità, si applicano le disposizioni previste dall'art. 33 legge 104/92, così come integrate dalla legge n. 53/2000 nonché dalla prassi amministrativa regolamentata dagli Istituti previdenziali.

Art. 31 CONGEDI PER LA FORMAZIONE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 legge 8 marzo 2000 n. 53, i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, nell'arco dell'intera vita lavorativa, un periodo di congedo non retribuito pari ad un massimo di undici mesi, anche frazionabili, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dall'Azienda. Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta all'Azienda almeno sessanta giorni prima specificando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione. L'Azienda valuterà l'accoglimento della richiesta tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative e, in caso di diniego o differimento del congedo, informerà l'interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'Azienda a questo titolo non dovranno superare il 2% del totale della forza occupata.

Art. 32 SERVIZIO MILITARE E SERVIZIO DI VOLONTARIATO CIVILE

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro. Il lavoratore chiamato al servizio di leva o richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare. Nel caso che il lavoratore chiamato o richiamato alle armi risolva il rapporto di lavoro, non ricorre l'obbligo del preavviso e di conseguenza non è dovuta all'azienda la relativa indennità sostitutiva. Le norme stabilite dal presente articolo si intendono integrate da quelle previste dalla legge vigente in caso di chiamata o di richiamo alle armi al momento della chiamata o del richiamo stesso.

I lavoratori che facciano parte di organizzazione di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 legge 11/8/91 n. 266 per poter espletare attività di volontariato potranno usufruire, ai sensi dell'art. 17 della legge stessa, di forme di flessibilità nell'ambito delle turnazioni predisposte dall'azienda per la generalità dei lavoratori compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali.

Art. 33 DOVERI DEL DIPENDENTE

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

* rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze, per la scritturazione o timbratura del cartellino o di schede di controllo della presenza di lavoro;

* deve dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni affidategli;

* deve osservare scrupolosamente i regolamenti e le disposizioni emanate dall'Azienda, gli ordini di servizio e/o le istruzioni impartite dai superiori, nonché mantenere la massima riservatezza sulla attività aziendale;

* deve presentarsi in servizio con gli abiti in ordine e con la persona curata secondo quanto prescrive l'Azienda;

* deve avere cura delle divise e degli indumenti forniti dall'Azienda;

* deve avere cura dei locali , dei mobili, degli oggetti dell'Azienda;

* non trarre profitto, con conseguente danno dell'imprenditore, di quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'Azienda, né svolgere attività contrarie agli interessi dell'Azienda stessa;

* deve riferire ai propri superiori o anche direttamente alla Direzione fatti ed inconvenienti da lui rilevati o a lui noti, dai quali derivi o possa derivare danno o pregiudizio all'Azienda;

* deve mantenere un comportamento corretto nei confronti della clientela improntato a principi di educazione e cortesia;

* non intrattenersi nell'Azienda fuori dall'orario di servizio fatta eccezione per la frequenza del bar del personale, per il disbrigo di pratiche presso i competenti uffici, spettacoli teatrali, manifestazioni culturali ovvero durante il servizio nei locali adibiti al riposo;

* non utilizzare per l'ingresso o l'uscita dall'Azienda altro ingresso che non sia quello riservato al personale;

* deve improntare i propri rapporti con i superiori, colleghi e subordinati gerarchicamente all'interno dell'Azienda, con rispetto, correttezza e cortesia;

* deve comunicare con immediatezza per iscritto all'Ufficio Personale, ogni cambiamento di residenza e/o domicilio e numero telefonico.

Data la particolare natura dell'Azienda, è vietato al personale:

* comunicare a chiunque informazioni sui fatti dell'Azienda nonché rilasciare informazioni di qualsiasi natura relativa ai clienti;

* occuparsi sotto qualsiasi forma per conto proprio o di terzi, di affari che possano nuocere agli interessi dell'Azienda;

* concedere prestiti ai clienti con o senza pegni, acquistare oggetti, valuta estera o altri articoli da i clienti, delegare altre persone a farlo, indicare per questi scopi i clienti a terze persone;

* trarre alcun profitto di qualsiasi genere o natura, da rapporti con i clienti, tali, da arrecare comunque un danno per l'Azienda;

* divulgare a terzi notizie, informazioni e quant'altro conosca in funzione del ruolo, qualifica, mansione e attività svolta in Azienda;

* giocare personalmente o partecipare a giochi per interposta persona;

* frequentare abitualmente altre Case da Gioco;

* frequentare la clientela dell'Azienda;

* fornire a terzi informazioni su altri dipendenti;

* sottrarre o danneggiare i beni in proprietà o in uso all'azienda compreso il patrimonio informatico, falsificare o alterare dati, documenti, apparecchiature, procedure o software aziendali, duplicare installare e/o detenere programmi e ogni altro prodotto software senza esplicita autorizzazione.

* Collegarsi in rete e utilizzare la rete Internet per ragioni che non siano di servizio.

L'inosservanza dei doveri e dei divieti di cui al presente articolo darà luogo ai provvedimenti disciplinari di cui all'Art. 34

L'Azienda non può rilasciare notizie all'esterno riguardanti il personale dipendente agli effetti di quanto disposto dalla legge 675/96.

Art. 34 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dei dipendenti alle norme del presente C.C.L., ai regolamenti aziendali, nonché agli ordini di servizio ed alle disposizioni emanate dall'Azienda, nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti leggi ed in particolare dall'art. 7 della legge 20.05.70, n° 300, potranno dar luogo, secondo la gravità della mancanza, ai seguenti provvedimenti:

- richiamo verbale
- richiamo scritto
- multa non superiore a 4 ore della retribuzione
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 1 a 10 giorni
- licenziamento disciplinare.

Incorre nei provvedimenti del rimprovero verbale o del rimprovero scritto o della multa o della sospensione a titolo esemplificativo, il lavoratore che :

- dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, sino ad un massimo di cinque, ovvero abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- abbandoni temporaneamente il servizio senza autorizzazione;
- non esegua il lavoro con assiduità, oppure lo esegua con negligenza;
- senza giustificato motivo, ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro;
- per disattenzione o negligenza procuri guasti non gravi a cose o impianti comunque esistenti in Azienda;
- trasgredisca ai doveri di riservatezza e segretezza inerenti l'attività aziendale
- in qualunque altro modo trasgredisca alle disposizioni del presente C.C.L., agli ordini impartiti dall'Azienda o dai Superiori o commetta atti che rechino pregiudizio alla disciplina, all'attività all'igiene ed alla sicurezza dell'Azienda.

1. Richiamo verbale e richiamo scritto

I provvedimenti del richiamo verbale e dell'ammonizione scritta sono applicate ai dipendenti per lievi mancanze commesse nel disimpegno del servizio;

2. Multa

La multa, per un importo non superiore a quattro ore della retribuzione base è applicata al dipendente per mancanze di non particolare rilievo o che costituiscono recidiva alle lievi mancanze. Le trattenute per le multe saranno devolute al CIMI.

3. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

Normalmente la sospensione fino ad un massimo di 10 giorni dal lavoro e dalla retribuzione è applicata al lavoratore nei casi di recidiva. La stessa può essere applicata anche in assenza di recidiva per le mancanze di maggior rilievo rispetto a quelle di cui ai punti 1 e 2. Maggiore o minore rilievo non è dato dall'ordine di elencazione delle mancanze.

4. Licenziamento disciplinare

Il licenziamento senza preavviso può essere intimato in ipotesi di azioni così gravi, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

A titolo esemplificativo si indicano le seguenti ipotesi:

- giustificato motivo determinato da più fatti gravi, distinti e diversi, tali da costituire un notevole inadempimento imputabile al lavoratore degli obblighi contrattuali che abbia caratteristiche di maggior rilievo rispetto all'ipotesi contemplata al punto 3;
- in caso di recidiva in mancanze gravi che abbiano dato luogo alla sospensione di cui una sospensione superiore ai cinque giorni;
- passi a via di fatto o provochi risse in Azienda;
- conceda prestiti ai clienti;
- acquisti oggetti o valuta estera dai clienti;
- giochi o faccia giocare terzi per proprio conto;
- abbandoni il posto di lavoro quando gli siano state affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo e quando da ciò derivi pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti e di quanto custodito in Azienda;
- omessa comunicazione intenzionale, al momento dell'assunzione, di circostanze tali che avrebbero impedito l'assunzione stessa;
- appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- alterazione dolosa di sistemi aziendali di controllo;
- manomissione, trafugamento e/o rilevazione di apparecchiature di gioco tradizionale e/o elettroniche;
- manomissione, trafugamento e/o rilevazioni di programmi software aziendali.

Resta comunque applicabile il licenziamento per giustificato motivo con il preavviso di cui all'art. 3 della legge 15 Luglio 1956, n° 604, e successive modificazioni e/o integrazioni.

Procedura Disciplinare

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, in caso di infrazione in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata e le procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

L'Azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare ivi compreso il licenziamento disciplinare, nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito circostanziato e per iscritto, salvo per richiamo verbale.

La contestazione deve essere immediata ed immodificabile.

La contestazione deve contenere l'invito al lavoratore ad assumere la propria difesa direttamente e/o tramite un rappresentante sindacale cui conferisce mandato.

La convocazione avanti al rappresentante dell'Azienda, se richiesta, deve avvenire mediante lettera o altro mezzo equipollente da indirizzare al lavoratore ed al suo rappresentante qualora gli sia stata conferita delega.

Il lavoratore potrà inviare controdeduzioni scritte nel termine di cinque giorni dal ricevimento della contestazione.

L'applicazione del provvedimento inflitto deve avvenire entro trenta giorni dalla comunicazione scritta da parte dell'Azienda o dalla pronuncia da parte del collegio di conciliazione e arbitrato o dall'autorità giudiziaria, qualora vi sia stato ricorso.

Durante il periodo di sospensione del servizio, il dipendente non potrà frequentare l'Azienda senza l'autorizzazione della stessa.

Non si farà alcuna menzione del procedimento iniziato e conclusosi con provvedimento di archiviazione sulle note caratteristiche del lavoratore.

Non si può tenere conto, ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Il licenziamento deve essere comunicato per iscritto al prestatore di lavoro. Il lavoratore deve impugnare il licenziamento con qualsiasi scritto, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione del provvedimento, ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

Il lavoratore può, entro 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento o dei motivi, promuovere il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro, comunicandolo al datore di lavoro.

Quando risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento disciplinare, il datore di lavoro è tenuto a reintegrare il lavoratore entro il termine di trenta giorni ed a riammetterlo in servizio.

Art. 35 TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE

Le parti, al fine di salvaguardare e tutelare il patrimonio aziendale, convengono sulla necessità di implementare, migliorare e potenziare nell'ambito di quanto disciplinato dalla Legge 300/70, i sistemi di controllo e prevenzione:

A) VISITE PERSONALI DI CONTROLLO

Le visite personali di controllo del lavoratore, indispensabili ai fini della tutela del patrimonio Aziendale, potranno essere effettuate ai sensi dell'art. 6 della Legge 300/70.

Le visite personali di controllo possono essere effettuate a condizione:

- 1) che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore; pertanto per le visite personali di controllo dovranno essere adottate determinate cautele che impediscano ingerenza nell'intimità fisica del lavoratore
- 2) che siano eseguite all'uscita dell'Azienda e/o all'uscita delle aree produttive
- 3) che avvengano con l'applicazione di sistemi di rilevazione e selezione automatica; per le modalità di attuazione saranno consultate le RSA e/o RSU
- 4) i lavoratori dipendenti hanno l'obbligo di seguire i percorsi indicati dall'azienda per ogni spostamento che comporti uscita, anche temporanea, dall'area produttiva e/o dall'azienda
- 5) i lavoratori hanno altresì l'obbligo di sottoporsi alle visite personali di controllo

B) IMPIANTI AUDIOVISIVI

Le parti, nell'ambito della disposizione dell'Ispettorato del Lavoro del 16 aprile 1993, al fine di migliorare le riprese audiovisive, nonché di ampliare il campo visivo delle riprese stesse oltre il perimetro dei tavoli da gioco, in modo da consentire di dirimere con maggiore rapidità e certezza le contestazioni di gioco, concordano sull'installazione della seconda telecamera per ogni tavolo da gioco.

Le immagini registrate dalle due telecamere dovranno essere sincronizzate allo stesso tempo.

Sempre nell'ambito della disposizione dell'Ispettorato del Lavoro del 16.4.93, il personale addetto alla gestione dell'impianto audiovisivo ha, tra l'altro, il compito di vigilare sul patrimonio aziendale.

Le parti convengono sull'opportunità di procedere alla presenza dell'Ispettorato Provinciale del Lavoro alla verifica della gestione dell'impianto in ordine alle norme dettate dal dispositivo predetto.

Art. 36 SOSPENSIONE CAUTELARE

In caso di avvenuta apertura di procedimento penale a carico di dipendenti per fatti commessi sia all'interno che all'esterno dell'Azienda ed inerenti o non l'espletamento delle mansioni:

A. L'azienda adotterà un provvedimento di sospensione cautelare nei confronti del dipendente raggiunto da provvedimento restrittivo della libertà personale.

B. Detto provvedimento sarà mantenuto sino all'atto della remissione in libertà del dipendente, fatta salva l'ipotesi di fatti tali da non consentire la prosecuzione del rapporto. In tale ipotesi la sospensione potrà essere mantenuta sino all'emissione di sentenza anche non definitiva di proscioglimento o di assoluzione. In ogni caso, dalla data di eventuale successiva emissione di sentenza di condanna, potrà essere emesso nuovo provvedimento di sospensione cautelare sino ad esito del procedimento penale.

C. Indipendentemente dall'ipotesi sub a), l'Azienda potrà adottare un provvedimento di sospensione cautelare nei confronti del dipendente condannato con sentenza dibattimentale in qualunque grado, tale provvedimento potrà essere mantenuto sino ad esito del procedimento penale.

D. Nel caso tuttavia di imputazione per fatti tali da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, l'Azienda potrà adottare la sospensione cautelare dal servizio dalla data del decreto che dispone il giudizio da parte del Giudice, dalla data di richiesta del giudizio immediato, ovvero dalla data di emissione del decreto del P.M. che dispone il giudizio. La sospensione cautelare, in questa ipotesi, potrà essere mantenuta per un periodo di tre mesi dalla sua adozione. Qualora durante tale periodo non sia intervenuta una pronuncia, anche non definitiva, di condanna l'Azienda provvederà alla riammissione in servizio, decorsi i tre mesi. In ogni caso dalla data di eventuale successiva emissione di sentenza

di condanna, potrà essere emesso nuovo provvedimento di sospensione cautelare sino ad esito del procedimento penale.

E. La sospensione cautelare comporta la privazione della retribuzione e l'erogazione di un assegno alimentare pari all'80% dello stipendio come determinato dall'art. 6 del C.C.L. per i dipendenti del ruolo giochi e pari al 50% dello stipendio determinato come sopra per i dipendenti degli altri ruoli; detto assegno sarà contabilizzato agli effetti previdenziali. Durante la sospensione il dipendente non matura alcun diritto ai fini dell'anzianità di servizio. Il dipendente acquista i diritti inerenti l'anzianità e la retribuzione di cui all'art. 6, dedotta la somma corrisposta a titolo di assegno alimentare, dal momento del passaggio in giudicato della sentenza di non luogo a procedere o di assoluzione.

F. Le parti riconoscono che l'applicazione da parte dell'Azienda delle disposizioni di cui al presente articolo non costituisce acquiescenza ai fini di eventuali provvedimenti disciplinari che l'Azienda potrà adottare in qualunque momento.

Le disposizioni che precedono non si applicano al personale in sospensione cautelare alla data del 21 dicembre 2000 per il quale valgono le disposizioni di cui al precedente C.C.L.

Art. 37 PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

La risoluzione del rapporto di lavoro dovrà avvenire con reciproco preavviso, da comunicarsi con lettera raccomandata, nei seguenti termini:

quadri ed impiegati di 1° livello ruolo giochi e amministrazione:

- * fino ad anni 5 di anzianità mesi 2;
- * fino ad anni 10 di anzianità mesi 3;
- * oltre ad anni 10 di anzianità mesi 4.

Impiegati di 2°, 3°, 4° livello ruolo giochi e amministrazione:

- * fino ad anni 5 di anzianità mesi 1;
- * fino ad anni 10 di anzianità gg. 45;
- * oltre ad anni 10 di anzianità mesi 2.

Impiegati di 5°, 6°, 7° livello ruolo giochi e amministrazione, personale ruolo ausiliario:

- * fino ad anni 5 di anzianità gg. 15;

- * fino ad anni 10 di anzianità mesi 1;
- * oltre ad anni 10 di anzianità gg. 45.

La disdetta decorrerà dalla metà o dalla fine del mese a seconda che venga notificata nella prima o nella seconda quindicina.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra, una indennità pari all'importo di retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Qualora il dipendente dimissionario non rispetti i termini prescritti per il preavviso, l'Azienda ha facoltà di ritenere sulle sue spettanze l'importo dell'indennità sostitutiva.

In caso di licenziamento il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità relativa.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro, concederà al dipendente, brevi permessi per la ricerca di una nuova occupazione, la distribuzione e la durata dei suddetti permessi sarà stabilita in rapporto alle esigenze dell'Azienda.

Art. 38 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro e dovuto il trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 2120 cod. civ. come modificato dalla Legge 29 maggio 1982 n. 297.

La retribuzione annua utile per la determinazione del trattamento di fine rapporto e costituita esclusivamente dai seguenti elementi:

- * minimo tabellare;
- * indennità di contingenza, secondo le modalità di cui alla legge 297/1982;
- * aumenti periodici d'anzianità;
- * premio di produzione;
- * premio per risultati;
- * indennità straordinaria - integrativa - di carica - di mansione - di orario disagiato e vestiario indennità di turno- di funzione - di funzione e specializzazione;
- * 13ma mensilità;
- * 14ma mensilità;
- * quota convenzionale e previdenziale di cui all'Art. 19;
- * indennità ad personam e superminimi.

Sono escluse dalle retribuzioni annue le indennità previste nei casi di cui all'Art. 10 del presente C.C.L., e ogni altro emolumento corrisposto a titolo occasionale o risarcitorio.

Gli elementi suindicati saranno computati agli effetti della determinazione della quota annua di T.F.R. anche nei casi d'assenza dal lavoro previsti dal 3° comma dell'art. 2120 cod. civ.

La liquidazione dovrà essere corrisposta entro la fine del mese successivo e in ogni caso entro il 15mo giorno dovrà essere corrisposto un acconto pari all'80% della liquidazione spettante.

Il T.F.R. accumulato dal dipendente dovrà essere comunicato allo stesso, ogni anno attraverso apposito modello, compilato nel modo più chiaro possibile e con distinte le seguenti voci:

- * il maturato anno precedente;
- * la percentuale e l'importo di rivalutazione;
- * la quota di T.F.R. aggiuntiva;
- * il maturato anno attuale;
- * eventuali trasferimenti a fondi previdenziali.

Art. 39 PRIMA ANTICIPAZIONE DEL T.F.R.

Oltre ai casi previsti dall'8° comma dell'art. 2120 cod. civ. come modificato dalla legge 297/1982, la richiesta d'anticipazione del T.F.R. potrà essere presentata per la ristrutturazione della casa d'abitazione già di proprietà del dipendente e per la costruzione della prima casa d'abitazione del nucleo familiare, purché adeguatamente documentata in base alle disposizioni di legge e/o amministrative vigenti in materia e corredata dal contratto d'affidamento dei lavori o atto equivalente.

Il dipendente comproverà l'avvenuta corresponsione delle somme incassate a tale titolo, attraverso apposita dichiarazione oppure documentazione.

Qualora le richieste d'anticipazione del T.F.R. pervenute all'Azienda debbano superare il limite annuale previsto dal citato art. 2120 cod. civ., sarà formulata una graduatoria delle richieste accoglibili entro il predetto limite che dovrà tenere conto della motivazione delle richieste stesse secondo il seguente ordine decrescente di priorità: spese sanitarie, acquisto della prima casa d'abitazione, acquisto "in itinere" come, ad esempio, socio prenotatario in cooperativa edilizia, riscatto di abitazione già occupata ad altro titolo, ristrutturazione della casa d'abitazione già di proprietà, costruzione della prima casa d'abitazione.

La graduatoria sarà formulata dall'Azienda, sentito il parere della Commissione Paritetica Aziendale di cui all'Art. 52. L'erogazione dell'anticipazione del T.F.R. sarà concessa sino ad una percentuale massima del 6% della forza totale aziendale presente al primo gennaio d'ogni anno.

Art. 40 SECONDA ANTICIPAZIONE DEL T.F.R.

La seconda anticipazione del T.F.R. potrà essere concessa dall'azienda, nei limiti della quota accantonata entro il 31/12/2006, esclusivamente ai lavoratori che hanno già fruito della prima purchè siano trascorsi almeno otto anni dalla materiale percezione della stessa.

L'anticipazione potrà essere richiesta nei casi di cui al comma 8° dell'art. 2120 cod. civ. come modificato dalla legge 297/1982 nonché per i casi di ristrutturazione della casa d'abitazione già di proprietà del dipendente e di costruzione della prima casa d'abitazione del nucleo familiare. Il dipendente dovrà supportare la richiesta con idonea documentazione giustificativa conforme alle disposizioni di legge e/o amministrative vigenti in materia.

Nel caso di ristrutturazione di immobile sarà considerata valida documentazione giustificativa la copia del contratto di affidamento dei lavori ovvero il preventivo di spesa. In tutti i casi la stessa dovrà essere perfezionata mediante produzione di fatture e/o giustificativi fiscalmente validi nel termine di due anni dall'erogazione della somma.

L'anticipazione non potrà comunque superare il 70% dell'importo del T.F.R. residuo maturato alla data della richiesta.

Le richieste di seconda anticipazione del T.F.R. saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% del numero degli aventi diritto di cui al primo comma calcolato al primo gennaio di ogni anno. Le domande dovranno essere formalizzate all'azienda mediante raccomandata con ricevuta di ritorno ed il criterio di soddisfazione sarà quello cronologico.

Qualora le richieste di seconda anticipazione superino i limiti di cui al comma precedente le stesse verranno esaminate l'anno successivo secondo l'ordine di presentazione.

Art. 41 LIMITI DI ETÀ

Il limite massimo d'età di permanenza in servizio per tutto il personale con contratto a tempo indeterminato, è stabilito dalle disposizioni di legge in materia.

Art. 42 INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte del dipendente, l'indennità di preavviso e il T.F.R. saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme di Legge.

Art. 43 CERTIFICATO DI SERVIZIO

In caso di licenziamento per qualsiasi motivo o di dimissioni, l'Azienda rilascerà al dipendente un certificato di servizio contenente le indicazioni della categoria d'appartenenza, della qualifica e del periodo di rapporto di lavoro.

A richiesta del lavoratore potrà essere rilasciato un attestato di servizio.

Art. 44 SOSPENSIONE DI ATTIVITÀ PER FORZA MAGGIORE

In caso di sospensione del lavoro per ordine delle autorità, l'Azienda non avrà alcun obbligo di corrispondere la retribuzione al personale.

In caso di sospensione del lavoro per cause di forza maggiore, compresa l'impossibilità di proseguire l'esercizio per guasti alle cose o all'immobile, l'Azienda corrisponderà al personale la normale retribuzione.

Art. 45 CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

La cessione o trasformazione dell'Azienda nonché il cambio di gestione, non risolve il rapporto di lavoro ed il prestatore d'opera conserva i diritti acquisiti a tutti gli effetti.

Art. 46 ORGANI SINDACALI

Si riconoscono le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto e le Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della Legge 20.5.1970 n.300 nonché gli organi previsti dai successivi accordi Interconfederali e/o norme di legge in materia.

Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni, le R.S.A. e/o R.S.U. usufruiranno di permessi retribuiti come da art. 23 della Legge 20.5.1970 n.300.

Art. 47 DIRITTI SINDACALI DI ASSEMBLEA

1. È riconosciuto il diritto di assemblea retribuita durante l'orario di lavoro (art. 20 legge 300 del 30.5.1970) per 10 ore l'anno.

2. La convocazione sarà comunicata all'Azienda con preavviso di due giorni e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno;

3. Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori convocheranno l'assemblea retribuita possibilmente alla fine o all'inizio di periodi di lavoro, tenendo presenti le necessita aziendali;

4. Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori nel convocare le assemblee retribuite di gruppi di lavoratori da tenersi durante l'orario di lavoro, dovranno tenere conto delle esigenze afferenti la continuazione della normale attività degli altri lavoratori non interessati alla assemblea stessa;

5. Quando nel reparto il lavoro si svolge a turni, l'assemblea può essere articolata in due riunioni nella medesima giornata;

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto della esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

Saranno definite a livello aziendale le particolarità di svolgimento e di attuazione in relazione ai punti 4 e 5.

Art. 48 LOCALI

Il datore di lavoro manterrà a disposizione delle Rappresentanze Sindacali stipulanti il presente contratto, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale all'interno dell'azienda fornito di arredo.

Art. 49 PERMESSI PER MOTIVI SINDACALI

Le due ore di permesso per ogni dipendente, derivanti dalla riduzione a dieci delle ore d'assemblea, sono accreditate alle organizzazioni sindacali in proporzione ai rispettivi iscritti. Dette ore potranno essere utilizzate dai lavoratori previsti nel comma successivo con le identiche modalità.

Ai lavoratori che siano membri degli organi direttivi provinciali o nazionali delle Confederazioni Sindacali stipulanti, dei comitati direttivi delle federazioni territoriali (extraprovinciali) o nazionali dei lavoratori di categoria, saranno concessi permessi retribuiti di due giorni al mese per il disimpegno delle loro funzioni, quando la richiesta del permesso venga espressamente fatta per iscritto dalle organizzazioni predette.

Tali permessi, in linea di massima, non devono coincidere con le giornate prefestive e festive, e saranno concessi nel limite di tre membri per organizzazione.

In occasione di trattative sindacali l'Azienda concederà permessi retribuiti limitati alla durata delle trattative stesse e per almeno tre rappresentanti per organizzazione sindacale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative, dovranno essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni all'Azienda.

Per l'aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive, o a ricoprire cariche sindacali territoriali (ex. provinciali), si applicano le disposizioni di cui all'art. 31 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Art. 50 DIRITTO ALLO STUDIO

Al lavoratore non in prova, in forza all'Azienda, che frequenti corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici e/o parificati costituiti in base alla Legge 19 gennaio 1942 n. 86 e 31 dicembre 1928 n. 1859, saranno concessi permessi retribuiti pari a 150 ore pro-capite suddivise in tre anni. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente per frequentare corsi di studio, non potranno superare il 2% della forza occupata in Azienda.

Il lavoratore che intende assentarsi con permessi retribuiti, ai sensi del presente articolo, dovrà specificare il corso di studio cui intende partecipare e dovrà comprovare l'effettiva frequenza anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero d'ore doppio a quelle richieste per permesso retribuito.

Art. 51 INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili fra loro.

Art. 52 COMMISSIONE PARITETICA AZIENDALE

È costituita una Commissione Paritetica Aziendale per l'espletamento dei seguenti compiti:

1. Conciliazioni delle vertenze individuali di lavoro concernenti l'applicazione del presente contratto collettivo nonché di eventuali accordi integrativi.
2. Conciliazione delle controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla legge n 604/1966.
3. Esame congiunto con cadenza semestrale della situazione economica-finanziaria dell'Accantonamento aziendale straordinario di cui all'accordo sottoscritto tra le parti in data 21.3.97 e successive modifiche e integrazioni
4. Esame dei problemi comunque concernenti i rapporti di lavoro tra l'Azienda ed il personale dipendente, con funzioni consultive e propositive nei confronti dell'Azienda e delle OO.SS. rappresentate nella commissione paritetica.
5. Compiti di cui all'Art. 17 e Art. 27 del presente C.C.L.
6. L'Azienda fornirà con cadenza periodica informazioni relative ai processi di mutamento temporaneo di mansioni di cui all'art. 15 C.C.L..

L'azienda adibirà ai tavoli dei giochi americani in via prioritaria gli allievi impiegati e/o gli impiegati tecnici di giochi americani.

Qualora si rendesse necessario adibire ai tavoli di giochi americani gli impiegati di roulette abilitati a tutti i giochi americani, si seguirà un criterio di rotazione preferibilmente tra coloro che abbiano maturato una minore anzianità dal conseguimento della qualifica di "Impiegato di 1° categoria roulette abilitato a tutti i giochi americani esercitati in azienda".

L'azienda potrà adibire ai tavoli di roulette e 30/40 gli allievi impiegati e/o gli impiegati tecnici di giochi americani abilitati ai giochi francesi a seguito di scuola e selezione seguendo un criterio di omogenea rotazione.

A far data dal lunedì successivo alla firma del contratto, le Parti, in considerazione dell'implementazione dei giochi americani e delle prevedibili conseguenti ripercussioni sul tronco mance di spettanza degli impiegati del reparto roulette - 30/40 - americani (con esclusione del tronco mancia di spettanza del reparto chemin de fer), convengono che, nella ripartizione giornaliera delle mance corrisposte dai clienti ai tavoli dei giochi americani, la quota del tronco mance di spettanza degli impiegati di gioco sia determinata dal 52,00 % del totale delle mance e da una quota fissa giornaliera di euro 764,13; con decorrenza dal 1° Gennaio 2004 la quota di spettanza del predetto tronco mance degli impiegati di gioco sarà determinata dal 54,00% del totale delle mance corrisposta dai clienti ai tavoli dei giochi americani e da una quota fissa giornaliera di euro 891,52 . A tal fine le Parti si danno atto reciprocamente che, per uso consolidato, la commissione ripartizione punto mance degli impiegati di gioco, ai fini della suddivisione dell'integrazione della quota di competenza degli impiegati di gioco, continuerà ad utilizzare la prassi in atto.

Nell'ipotesi che l'azienda proceda all'organizzazione di gare di giochi americani, per meglio promuovere l'offerta dei giochi non si terrà conto dell'anzidetto numero complessivo dei tavoli, né della proporzione sopra indicata .

Nell'ipotesi di organizzazione di gare di Black Jack, Poker e Punto e Banco la quota fissa giornaliera facente parte del tronco mance di spettanza degli impiegati assumerà il valore di euro 1.750,00 limitatamente alle giornate di svolgimento delle gare stesse.

Le modalità tecniche di attuazione del presente articolo nonché l'organizzazione del lavoro formeranno oggetto di consultazione fra le Parti.

L'implementazione dei giochi americani si attuerà nel quadro di uno sviluppo equilibrato di tutte le attività di gioco.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi durante il periodo di vigenza del contratto di lavoro con l'obiettivo di giungere ad una nuova intesa sul numero di tavoli di giochi americani che l'Azienda ha facoltà di aprire. Si specifica che l'esame riguarderà anche la proporzione tra tavoli di Fair Roulette e tavoli di carte.

È istituita la Cassa Integrativa Mutua Interna (CIMI) alla quale sono obbligatoriamente iscritti tutti i dipendenti.

Al funzionamento della Cassa Integrativa si provvede mediante appositi Statuto e Regolamento ed il versamento dei seguenti contributi:

* a carico dei dipendenti l'1% (uno per cento) sull'imponibile contributivo per 14 mensilità;

* a carico del datore di lavoro l'1% (uno per cento) sull'imponibile contributivo per 14 mensilità.

Inoltre l'Azienda provvede al funzionamento della Cassa Integrativa fornendo apposito locale a titolo gratuito ed assicurando i necessari servizi di segreteria ed amministrativi.

A decorrere dall'1/1/2001 l'Azienda, fatto salvo quanto previsto dai commi precedenti, verserà alla C.I.M.I. un ulteriore importo equivalente allo 0.50% dell'imponibile contributivo per 14 mensilità per ogni dipendente. L'importo di tale versamento sarà gestito dalla C.I.M.I. con apposito regolamento e con contabilità separata a favore dei dipendenti. Il regolamento che sarà adottato dagli organismi della C.I.M.I. dovrà prevedere forme di assistenza alla malattia (malattia di lunga durata, lunga degenza) e forme di copertura nei casi di gravi interventi. Saranno anche valutate formule che prevedano coperture per i casi di invalidità.

DICHIARAZIONE A VERBALE (C.C.L. 22 maggio 2003)

Le Parti, richiamate le ragioni che le hanno indotte alla costituzione del CIMI, considerata la notevole rilevanza che questo sistema riveste per l'assistenza e la sicurezza sociale dei lavoratori e ritenuta indifferibile una revisione condivisa delle norme fondamentali che tenga conto delle innovazioni intervenute sia sulla materia sia nelle disposizioni contrattuali collettive, pur nella continuità dello spirito solidaristico che informa detto Istituto, si impegnano entro tre mesi dalla stipula del presente C.C.L. ad istituire un gruppo di lavoro finalizzato a formulare proposte di armonizzazione ed integrazione dello Statuto, individuando modalità, tempistiche e procedure per darne concreta attuazione. Il gruppo di lavoro potrà essere integrato da esperti nominati dalle parti. Il risultato del gruppo di lavoro sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea che dovrà procedere alla contestuale elezione degli Organismi statutari, tenuto conto del fatto che si sono modificate le rappresentanze elettive in seno al C.I.M.I. a seguito del mutato assetto organizzativo aziendale.

Art. 56 ATTIVITÀ RICREATIVE - CULTURALI - SPORTIVE

Al fine di sviluppare le attività sportive, culturali e ricreative dei dipendenti, l'Azienda erogherà un contributo complessivo annuo di Euro 25.000,00 preferibilmente ad un'unica associazione senza finalità di lucro, gestita autonomamente dai dipendenti, rappresentativa degli stessi, che abbia come scopo statutario la promozione delle suddette finalità e alla quale possono aderire esclusivamente i dipendenti della Casa da Gioco.

L'associazione per essere ammessa al contributo dovrà presentare domanda all'Azienda entro il 31 marzo di ogni anno ed allegare alla stessa il programma delle iniziative, il numero degli iscritti e la documentazione idonea a dimostrare di aver adempiuto agli obblighi statutari con particolare riferimento all'approvazione del bilancio preventivo e consuntivo.

In assenza di tali adempimenti nonché delle caratteristiche di cui sopra l'azienda non erogherà il contributo annuo.

Nel caso in cui per la promozione delle attività sportive, culturali e ricreative dei dipendenti operassero in Azienda più associazioni con le caratteristiche sopra descritte e qualora le stesse non ritenessero di confluire in un'unica associazione, per essere ammesse al contributo, oltre agli adempimenti sopra previsti, le associazioni dovranno dimostrare di essere in possesso di una quota di adesione non inferiore ad un terzo dei dipendenti ed allegare alla domanda l'intesa con la quale le stesse hanno stabilito la misura della ripartizione del contributo. Qualora le Associazioni non raggiungessero un'intesa sulla misura di ripartizione del contributo, l'Azienda provvederà alla suddivisione dell'ammontare complessivo annuo sopra indicato proporzionalmente al numero degli aderenti alle stesse così come risultante dal libro degli associati.

In caso di inosservanza degli obblighi di cui sopra e degli adempimenti connessi l'Azienda non erogherà il contributo annuo all'associazione inadempiente.

Art. 57 NORME SPECIALI

Per quanto non disposto dal presente Contratto valgono le disposizioni legislative vigenti. Oltre il presente Contratto di lavoro il dipendente è tenuto ad osservare tutte le disposizioni emanate dall'Azienda e quelle contenute negli ordini di servizio e nel regolamento interno, che non siano comunque in contrasto con il presente contratto.

Gli ordini di servizio saranno portati a conoscenza del personale mediante affissione negli albi aziendali, copia degli stessi sarà trasmessa alla R.S.A.

Di tali ordini di servizio e dei regolamenti i dipendenti potranno sempre prenderne visione facendone richiesta individuale all'ufficio del Personale.

Art. 58 CONTINUITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO

Viene riconosciuta la continuità del rapporto di lavoro a tutti i dipendenti, qualsiasi tipo di gestione intervenga.

Art. 59 TUTELA DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITÀ FISICA DEL LAVORATORE

In applicazione di quanto previsto dal Capo V del Decreto Legislativo n. 626/1994, nell'ambito della R.S.A. viene nominata una "Rappresentanza per la sicurezza", composta da cinque membri, per lo svolgimento dei compiti di cui all'art. 19 del predetto D.Lgs. n. 626/1994 in materia di sicurezza e tutela dei dipendenti sul luogo di lavoro.

L'Azienda, oltre a quanto disposto dal Decreto Legislativo 626/47 e successive modifiche e/o integrazioni, a maggior tutela della salute dei lavoratori, promuoverà, d'intesa con la "rappresentanza per la sicurezza", per i suoi dipendenti accertamenti sanitari ad intervalli periodici.

L'Azienda si impegna a migliorare il clima relazionale nell'ambiente di lavoro e a favorire la creazione di condizioni di benessere psico-fisico dei dipendenti.

L'Azienda si impegna altresì a confrontarsi con le Rappresentanze Sindacali Aziendali al fine di esaminare le tematiche relative alla possibile insorgenza di fenomeni di mobbing o di molestie sessuali sul luogo di lavoro allo scopo di prevenire l'instaurarsi ed il consolidarsi di quei comportamenti lesivi delle fondamentali regole del rispetto e della collaborazione tra le persone.

Art. 60 VESTIARIO

L'Azienda fornirà al personale a contatto con il pubblico, ivi compresi i tecnici delle slot-machines, che non abbia indennità a tale titolo, il seguente vestiario:

- * una giacca e due pantaloni invernali;
- * una giacca e due pantaloni estivi;
- * quattro camicie per anno;
- * ai dipendenti adibiti ai giochi americani verranno forniti in più due gilet ed un paio di pantaloni;
- * ai dipendenti addetti al piazzale auto, periodicamente verranno forniti un cappotto e un impermeabile.

Il rinnovo del predetto vestiario avverrà dopo due anni dalla fornitura.

Ogni biennio l'Azienda fornirà, a seconda del grado di usura, uno o più abiti da lavoro (tute, divise, camici, ecc.) ai dipendenti non a contatto con il pubblico, che non abbiano indennità a tale titolo, e che siano addetti a lavorazioni che recano facile deterioramento od imbrattamento al vestiario.

La fornitura del vestiario viene estesa anche ai dipendenti che non abbiano indennità a tale titolo, e che per l'espletamento delle mansioni assegnate abbiano con continuità frequenza e contatto diretto con la clientela.

I dipendenti ai quali è stato fornito il vestiario sono tenuti a restituirlo all'azienda in occasione della nuova fornitura e all'atto di cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 61 DIRITTO D'INFORMAZIONE

Le parti, riconoscendo l'importanza che un corretto sistema di relazioni sindacali riveste ai fini della realizzazione di condizioni di sempre maggiore efficienza e competitività dell'Azienda, ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte prerogative e responsabilità dell'Azienda stessa e delle Organizzazioni rappresentative dei lavoratori, concordano di istituire un sistema di informazioni articolato su incontri tra Azienda, R.S.A. ed Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente C.C.L.

Nel corso di tali incontri, che avranno luogo con frequenza almeno annuale, di norma nel primo quadrimestre, l'Azienda fornirà informazioni riguardanti:

- * l'andamento della gestione aziendale, come sintesi comparativa dei dati relativi agli incassi lordi dell'anno precedente, già forniti con cadenza mensile alle R.S.A., e le previsioni per l'anno in corso;
- * l'andamento dell'occupazione e la sua struttura, i dati quantitativi di assunzioni e cessazioni e le relative previsioni, anche in considerazione di possibili interventi in materia di formazione e qualificazione professionale.
- * i programmi di investimento per lo sviluppo di attività e strutture, ampliamenti e trasformazioni, con illustrazione dei relativi progetti e percorsi di attuazione, nonché delle prevedibili implicazioni sull'occupazione in termini quantitativi, qualitativi, di organizzazione del lavoro e di condizioni ambientali;
- * le iniziative promozionali e pubblicitarie volte ad ampliare e propagandare l'attività della Casa da Gioco, con particolare riferimento ai servizi alla clientela ed alle attività e iniziative collaterali.

Art. 62 PART-TIME

L'Azienda potrà impiegare con contratto di lavoro a tempo parziale un numero massimo di lavoratori pari al 30% dei dipendenti in forza a tempo pieno.

La prestazione di lavoro a tempo parziale potrà essere resa con le seguenti caratteristiche:

- * di tipo orizzontale
- * di tipo verticale
- * di tipo misto, secondo una combinazione delle due precedenti modalità.

La stessa non potrà essere inferiore al 25% dell'orario di lavoro contrattuale del lavoratore a tempo pieno. Il trattamento economico e normativo sarà proporzionale alla durata della prestazione lavorativa in ragione del rapporto tra l'orario ridotto e quello ordinario previsto per il personale a tempo pieno, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nella stipulazione di detto patto il lavoratore potrà chiedere di farsi assistere da un rappresentante sindacale aziendale da lui prescelto e nel quale siano indicati:

- 1) gli elementi previsti dall'art. 1 del presente contratto;
- 2) la durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario.

L'Azienda potrà fare fronte alle esigenze determinate dalle seguenti necessità:

- * intensificazione dell'attività lavorativa;
- * esecuzione di servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
- * studio, elaborazione ed esecuzione di progetti straordinari;
- * sostituzione di lavoratori assenti per qualsiasi ragione che determini il diritto alla conservazione del posto;
- * sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate o impegnati in attività formative o di aggiornamento professionale;
- * ragioni tecniche, organizzative e produttive.

mediante il ricorso ai seguenti istituti:

- 1) Lavoro supplementare

nel part-time di tipo orizzontale e, qualora la prestazione concordata sia inferiore all'orario settimanale, nel part-time di tipo verticale o misto il minor orario pattuito rispetto al tempo pieno potrà essere superato con prestazioni di lavoro supplementare.

Il limite massimo consentito di ore supplementari, che i lavoratori non potranno esimersi di prestare fatti salvi eventuali giustificati e comprovati motivi di esenzione, è stabilito nel 50% della prestazione concordata nel contratto individuale, calcolato su base annua. Le ore di lavoro supplementare eccedenti

detto limite saranno retribuite con una maggiorazione del 10% calcolata sulla retribuzione base oraria.

2) Clausole elastiche

Nel part-time verticale e nel part-time di tipo misto, l'azienda ed il lavoratore potranno concordare, nel contratto di assunzione o tramite successivo patto scritto, clausole elastiche finalizzate all'aumento della durata della prestazione lavorativa che, ove attivate, consentiranno al datore di lavoro di impiegare il lavoratore anche in giornate diverse da quella originariamente pattuite ovvero estendere la durata della prestazione concordata nel contratto individuale sino al limite del 50% calcolato su base annua. In caso di effettiva variazione in aumento della prestazione lavorativa le ore eccedenti il limite del 50% della stessa su base annua verranno retribuite con una maggiorazione del 10% della retribuzione base oraria.

3) Clausole flessibili

In tutte le forme di lavoro a tempo parziale, l'azienda ed il lavoratore potranno concordare, nel contratto di assunzione o mediante successivo patto scritto, clausole flessibili finalizzate all'eventuale modifica della collocazione oraria della prestazione lavorativa pattuita nel contratto individuale.

La modifica potrà riguardare le seguenti tipologie di variazione: da part-time verticale a part-time orizzontale e viceversa, da una delle due precedenti formule ad una mista e viceversa, differente avvicendamento all'interno dei sistemi di turnazione mattutini, pomeridiani e serali, resa della prestazione in giornate diverse da quelle originariamente previste, modificazione degli orari di inizio e fine turno.

La variazione della collocazione temporale potrà essere temporanea o definitiva: nel primo caso il prestatore di lavoro avrà diritto a percepire una maggiorazione pari al 10% della retribuzione base oraria da applicarsi esclusivamente alle ore oggetto della modifica. Nel secondo caso verrà erogata un'indennità una tantum pari ad una mensilità della retribuzione del lavoratore interessato.

4) Lavoro straordinario

Nel lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, in caso di raggiungimento del limite del tempo pieno settimanale, l'azienda potrà richiedere al lavoratore

prestazioni straordinarie alle quali si applicano l'art. 10 del C.C.L. e la disciplina in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno di cui al Decreto Legislativo n. 66 del 2003 e successive modifiche ed integrazioni.

L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la prestazione lavorativa, incrementandola ovvero modificandone la collocazione temporale, ai sensi dei precedenti punti 2) e 3) comporta, a favore del lavoratore, un preavviso minimo di 2 giorni lavorativi da comunicarsi in forma scritta.

Art. 63 LAVORO A TEMPO DETERMINATO

L'Azienda potrà ricorrere all'istituto del contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi di quanto previsto dal D. Lvo. N. 368/2001. Le parti convengono, per gli effetti di cui all'art. 10 comma 7 del citato provvedimento, di determinare la percentuale massima di utilizzo nel 15% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'azienda.

Art. 64 LAVORO TEMPORANEO

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla legge 24 Giugno 1997 n° 196 e successive modifiche ed integrazioni può essere stipulato, oltre che nei casi previsti dalle lettere b) e c) dell'art. 1, comma 2 delle legge stessa e dall'accordo interconfederale Confindustria CGIL - CISL - UIL del 16 Aprile 1998, anche nelle seguenti fattispecie, ai sensi della lettera a), art. 1, comma 2 della legge 196/97:

a) punte di più intensa attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali legate a flussi non ordinari di clientela, anche indotte da eventi, manifestazioni, spettacoli, mostre, fiere, congressi ecc., promossi da soggetti esterni operanti nel settore turistico ed economico;

b) esecuzione di servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;

- c) esecuzione di particolari attività che, per la specificità del lavoro, richiedano l'impegno di professionalità e specializzazione diverse da quelle ordinariamente utilizzate;
- d) preparazione ed esecuzione di progetti straordinari;
- e) iniziative promozionali, sia nuove sia legate all'ampliamento di quelle già svolte, non eseguibili facendo ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
- f) eventi, manifestazioni e spettacoli ecc. promossi dall'Azienda;
- g) congressi, banchetti vernissage e altre particolari occasioni di ricevimento;
- h) sostituzione di lavoratori assenti per ferie, recupero riposi aggiuntivi, congedi retribuiti e non retribuiti, malattia ed infortunio, aspettativa retribuita e non retribuita, sospensione cautelare oltre a tutte le ipotesi di assenza con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- i) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate o impegnati in attività formative o di aggiornamento;

I lavoratori con contratto di lavoro temporaneo impegnati per le fattispecie contrattuali di cui alle precedenti lettere a), b), c), d), e), f), g), h), i) e per quanto disposto dalla legge 196/97 nonché dall'accordo interconfederale 16.04.98 non potranno superare in media annua il 12% dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nella casa da gioco.

L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.

Non trovandosi in Azienda mansioni il cui svolgimento, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 comma 4 lettera a) della legge 196/97 come sostituito dall'art. 64 della legge 23 Dicembre 99 n° 488, possa presentare maggiore pericolo per il prestatore di lavoro o di soggetti terzi, il contratto di fornitura di lavoro temporaneo potrà essere attivato per qualsiasi qualifica inserita nel vigente C.C.L..

Tuttavia, a causa delle peculiarità tecnico - professionali richieste per lo svolgimento dei giochi tradizionali, si esclude la possibilità di ricorrere alla fornitura di lavoro temporaneo per l'esercizio delle mansioni elencate dall'art. 5 del presente C.C.L. per il personale inquadrato nel ruolo giochi.

In conseguenza di quanto previsto dal comma precedente, ai fini del calcolo del numero massimo di contratti di lavoro temporaneo attivabili, nella relativa base di calcolo non verrà computato il predetto personale del ruolo giochi.

La Direzione aziendale comunicherà preventivamente alle Rappresentanze sindacali firmatarie del C.C.L. il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

Ove ricorrano motivate ragioni di necessità ed urgenza, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

Inoltre una volta l'anno l'Azienda fornirà alle Rappresentanze sindacali firmatarie del C.C.L. il numero e i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

I lavoratori con rapporto di lavoro temporaneo possono esercitare in azienda i diritti di libertà ed attività sindacale disciplinati dalla legge n. 300 del 1970, nonché di fruire di tutti i servizi e di partecipare alle assemblee del personale dipendente.

Il prestatore di lavoro temporaneo concorrerà alla percezione dell'erogazione del premio per risultati di cui all'art. 22 del C.C.L. in ragione dell'anzianità maturata a seguito delle prestazioni effettuate presso l'Azienda ed alle giornate di effettiva presenza al lavoro nel corso dell'anno di riferimento posto a base del calcolo del premio.

Il premio verrà erogato in un'unica soluzione per il tramite dell'impresa fornitrice così come previsto dall'art. 22 del C.C.L..

Art. 65 CONTRATTO DI INSERIMENTO

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo aziendale, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- * soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- * disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- * lavoratori con più di cinquanta anni che siano privi di un posto di lavoro;
- * lavoratori che desiderino riprendere un'attività di lavoro e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- * donne di qualsiasi età, purchè il tasso di occupazione femminile della circoscrizione territoriale locale, come determinato con decreto del Ministero del Welfare di concerto con il Ministro dell'Economia, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile ovvero qualora il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile
- * persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Per contratto di reinserimento si intende il rapporto di lavoro, istaurato ai sensi del presente articolo, con i soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale che, sulla base di quanto certificato nel libretto formativo o, in mancanza, da documentazione equipollente, risultino aver svolto, nel corso degli ultimi diciotto mesi, le medesime mansioni, nella stessa categoria merceologica, per un periodo di almeno tre mesi, oppure che abbiano seguito gli specifici percorsi formativi promossi dalle istituzioni pubbliche o centri formativi regolarmente accreditati per il reinserimento dei lavoratori.

Si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000 come sostituito dall'articolo 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

Per poter assumere mediante contratti di inserimento, l'azienda dovrà aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti, come previsto dai commi 3 e 4 dell'articolo 54 del decreto legislativo n. 276/2003 che qui si intende richiamato integralmente, così come l'accordo interconfederale 11 febbraio 2004.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

Nel contratto sono indicati:

la durata;

l'eventuale periodo di prova: la durata del periodo è quella contrattualmente prevista per la categoria ed il livello di inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è preordinato il contratto di inserimento/reinserimento;

l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;

l'inquadramento del lavoratore, che non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello attribuito ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto. Il personale del Ruolo Giochi assunto con contratto di inserimento nel livello 7° della classificazione contrattuale permarrà nel livello stesso per tutta la durata del contratto di inserimento.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con le mansioni da svolgere in azienda, l'inquadramento del lavoratore sarà di un livello inferiore a quello da conseguire mediante il progetto di reinserimento.

Il progetto individuale di inserimento/reinserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati, inoltre:

a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;

b) la durata e le modalità della formazione.

Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica interna o esterna all'Azienda, non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica, da svolgere nella fase iniziale del rapporto, e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale.

La formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

Per quanto riguarda la malattia e l'infortunio non sul lavoro il lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto per la durata prevista all'Accordo interconfederale per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro, da riproporzionare in base alla durata del rapporto prevista dal contratto individuale di inserimento/reinserimento, in ogni caso non inferiore a 70 giorni. Nell'ambito di detto periodo, per quanto concerne il trattamento economico, si applica la disciplina contrattuale prevista per i dipendenti di eguale qualifica (operai, impiegati e quadri).

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare la loro esclusione dall'utilizzazione dei servizi aziendali ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.) e dei premi contrattualmente previsti.

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità.

Per quanto non disciplinato dal presente articolo, trovano applicazione le previsioni di legge e dell'Accordo interconfederale 11 febbraio 2004.

NORMA TRANSITORIA - In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'art. 2, lett. i) del Decreto Legislativo n. 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato (tutor o referente formativo aziendale).

Art. 66 ORGANICO

Fatto salvo quanto previsto negli accordi del 22.6.95, le parti si incontreranno almeno una volta l'anno, nel mese di ottobre, per un esame degli assetti dell'organizzazione del lavoro, delle previsioni di evoluzione o cambiamento di tali assetti sia dal punto di vista quantitativo sia qualitativo, delle previsioni occupazionali, dei relativi percorsi e strumenti attuativi.

Art. 67 FORMAZIONE

L'azienda, considerato il ruolo strategico che la formazione riveste per lo sviluppo delle attività della Casa da gioco, si impegna annualmente a destinare risorse finanziarie, in relazione alle necessità, per l'attuazione di progetti di formazione, riqualificazione, aggiornamento professionale articolati per aree produttive e per tutti i servizi aziendali.

L'Azienda si impegna a programmare, in modo particolare, corsi tecnici di formazione nell'area dei giochi tradizionali ed americani, meccanici nonché nell'area del personale amministrativo ed ausiliario per sviluppare le conoscenze e le competenze.

A tal fine è costituita una Commissione Paritetica consultiva a cui l'azienda illustrerà i progetti e le relative modalità di partecipazione dei dipendenti.

La Commissione si riunirà di norma ogni tre mesi

Al fine di promuovere un processo formativo rivolto allo sviluppo della risorsa umana, della tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro nonché per la tutela del patrimonio aziendale, ulteriore rispetto alle conoscenze strettamente tecnico professionali del discente interessato, l'Azienda individuerà per ogni singolo corso il numero dei crediti formativi ottenibili dai partecipanti presenti al minimo di ore d'aula di volta in volta individuato. I crediti formativi concorreranno ad incrementare il punteggio finale nelle procedure di selezione interna di cui all'art. 16, fatte salve le procedure ivi previste. I crediti formativi non sono utili ad integrare il punteggio minimo dell'elemento "professionalità" nelle prove selettive. Il numero complessivo dei crediti formativi attribuibili al punteggio finale delle selezioni in ogni caso non potrà essere superiore a 10. Ogni credito formativo avrà una durata di 10 anni decorrenti dalla data del conseguimento da parte del dipendente: trascorso detto periodo i singoli crediti decadranno e cesseranno di avere alcun effetto.

Art. 68 PREVIDENZA INTEGRATIVA COMPLEMENTARE

Le parti, visto il D.Lgs. n° 124/93 e successive modificazioni ed integrazioni intervenute e considerato il definito quadro normativo in materia di previdenza complementare collettiva, concordano:

* Di contribuire ad un più elevato livello di copertura previdenziale per i lavoratori dipendenti della casa da gioco mediante l'istituzione della previdenza complementare a capitalizzazione con contribuzione definita;

* Di indicare quali beneficiari delle prestazioni di previdenza complementare i lavoratori dipendenti regolati dal contratto vigente, che presenteranno domanda di adesione ai sensi del D.Lgs. n° 124/93 e successive modificazioni;

* Di comprendere nella dizione "lavoratori dipendenti" coloro che beneficiano di rapporti di lavoro a tempo indeterminato sia a tempo pieno che a tempo parziale.

Le parti inoltre stabiliscono:

1) Contribuzione

a) Il 50% della quota di T.F.R. maturato nell'anno per tutti i lavoratori dipendenti.

Il 100% della quota del T.F.R. maturata nell'anno per i dipendenti di prima occupazione assunti dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n° 124/93

Al T.F.R. residuo per effetto dei versamenti al fondo delle quote sopra indicate, continuerà ad applicarsi la normativa vigente in materia.

b) Con riferimento alla retribuzione utile per la determinazione dell'imponibile contributivo per 14 mensilità:

* L'1% a decorrere dal 1.10.1999 e l'1,20% a decorrere dall'1.10.2000 a carico dell'impresa

* L'1% a decorrere dal 1.10.1999 e l'1,20% a decorrere dall'1.10.2000 a carico del dipendente

2) Decorrenza e forma organizzativa

Le parti per quanto disciplinato dal D.Lgs. n° 124/93 e sue modifiche ed integrazioni, individuano l'adesione al fondo aperto e sulla base di quanto disciplinato dal suddetto D.Lgs, si impegnano a definire le modalità ed adempimenti di legge entro e non oltre il 30.9.1999.

A tal fine le parti potranno anche avvalersi della consulenza di esperti in materia.

NORMA INTERPRETATIVA

Le Parti concordemente dichiarano che, decorso il periodo minimo di permanenza obbligatoria nel fondo prescelto, i lavoratori che desiderano trasferire la propria posizione previdenziale integrativa presso un gestore diverso tra quelli individuati nell'Accordo 23/11/1999 lo possono fare a condizione che il fondo di destinazione si conformi alle modalità operative stabilite nel Protocollo operativo per l'attivazione delle adesioni ai fondi aperti del 1/12/1999 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 69 PREMORIANZA

l'Azienda provvederà ad elargire agli eredi, in caso di premorienza di dipendenti della Casa da Gioco, la somma netta di EUR 36.906,00. A decorrere dall'1.1.2004 detta somma sarà rivalutata annualmente sulla base dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, così come calcolato dall'ISTAT.

Art. 70 INABILITA' PERMANENTE

In caso di riconosciuta inabilità permanente il lavoratore potrà richiedere all'Azienda l'erogazione dell'importo netto di EUR 56.900,00 (cinquantaseimilanovecento) una tantum. Detto importo a decorrere dal 1.1.2004 sarà

rivalutato annualmente sulla base dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, così come calcolato dall'ISTAT.

La predetta erogazione avrà luogo quando l'inabilità permanente sarà accertata da parte di enti pubblici e/o di istituti specializzati di diritto pubblico e da questa derivi l'impossibilità permanente di svolgere qualsiasi attività lavorativa nonché la definitiva cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 71 ACCORDI SINDACALI

Gli accordi sindacali sotto elencati sono allegati al presente contratto e ne costituiscono parte integrante.

Accordo del:

Oggetto:

10.03.88

Telecamere sala conta

18.03.88

Utilizzo sala conta Impianti Audiovisivi

19.10.88

Accordo quadro posizioni anomale e promozioni

04.04.95

Allegato n° 2 Gruppi A, B, C

21.03.97

Accantonamento aziendale straordinario

23.11.99

Accordo per l'istituzione del sistema di previdenza complementare

04.07.02

Utilizzo, reintegro ed attivazione dell'accantonamento aziendale straordinario

Art. 72 PATROCINIO LEGALE DEL DIPENDENTE

L'azienda, nella tutela dei propri diritti ed interessi, assicura per il tramite dei propri legali l'assistenza ai dipendenti che si trovino coinvolti, in conseguenza di fatti ed atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti d'ufficio, in procedimenti di responsabilità civile o penale, in ogni stato e grado di giudizio, purché il dipendente abbia agito in conformità dei propri doveri.

Il periodo di orario impegnato e certificato dagli organi competenti, sarà considerato a tutti gli effetti come orario di lavoro prestato.

Qualora tale impegno sia richiesta in una sede diversa da quella Sanremo, saranno rimborsate le spese sostenute e documentate.

Art. 73 NORME DI MIGLIOR FAVORE

Sono fatte salve le norme di miglior favore.

Art 74 DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, salvo quanto espressamente previsto per singoli istituti, avrà la seguente decorrenza e durata:

parte normativa: dal 1.1.2007 al 31.12.2010

parte economica: dal 1.1.2007 al 31.12.2008

Il presente contratto potrà essere disdettato, con lettera raccomandata, tre mesi prima della scadenza da una delle parti firmatarie, in caso contrario si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

Sanremo, .Casino Spa
SLC-CGIL

FISASCAT-CISL

UILCOM-UIL

U.G.L.-SNCT

=====
Ai sensi del D.Lgs. 196/2003 si precisa che le informazioni contenute in questo
messaggio
sono riservate ed a uso esclusivo del destinatario.
Qualora il messaggio in parola Le fosse pervenuto per errore, La invitiamo ad
eliminarlo
senza copiarlo e a non inoltrarlo a terzi, dandocene gentilmente comunicazione.
Grazie.

Pursuant to Legislative Decree No. 196/2003, you are hereby informed that this
message
contains confidential information intended only for the use of the addressee.
If you are not the addressee, and have received this message by mistake, please
delete it
and immediately notify us. You may not copy or disseminate this message to anyone.
Thank you.

=====