

## **VERBALE DI ACCORDO**

TRA

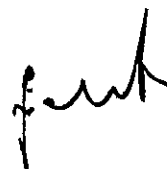
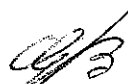
Casino de la Vallée S.p.A., rappresentata da Rodolfo Buat e Marco Bonelli

E

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

### **PREMESSO CHE:**

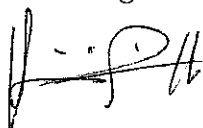
- A. Le parti hanno analizzato le norme che regolano le assunzioni e la mobilità interna in azienda ed in particolare:
- i Il *Disciplinare per la gestione della casa da gioco di Saint-Vincent* approvato con deliberazione del Consiglio Regionale n° 3176/XI in del 14 aprile 2003 prevede all'art. 15 che il "Casino s.p.a. amministra e gestisce il personale nel pieno rispetto delle leggi che regolano il rapporto di lavoro e dei contratti collettivi ed individuali di lavoro in essere" (comma 2). Inoltre, prevede che "le nuove assunzioni saranno effettuate ai sensi della Regolamentazione delle assunzioni del personale presso il Casino de la Vallée, approvata dal Consiglio Regionale con propria deliberazione n° 913/XI in data 20 ottobre 1999, o di quella vigente tempo per tempo" (comma 3);
  - ii La Regolamentazione delle assunzioni del personale presso il Casino de la Vallée, approvata dal Consiglio Regionale con propria deliberazione n° 913/XI in data 20 ottobre 1999 dove, accanto alle regole per le nuove assunzioni sono presenti regole per le selezioni interne.
  - iii L'art. 2103 c.c. (modificato dall'art. 13 della l. 300/70 che regola l'attribuzione delle mansioni in azienda ed in particolare prevede che "il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle



*corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione". Inoltre lo stesso articolo prevede che "nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi."*

- iv La Direttiva europea 2000/78/CE del 27 novembre 2000 volta a stabilire un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro introduce all'art. 1 il criterio dell'età quale possibile elemento di discriminazione, discriminazione che può essere diretta quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga ovvero può essere indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone di una particolare età. Inoltre, all'art. 6 la Direttiva introduce i principi che possono giustificare disparità di trattamento collegate all'età: (a) la definizione di condizioni speciali di accesso all'occupazione e alla formazione professionale, di occupazione e di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e di retribuzione, per i giovani, i lavoratori anziani e i lavoratori con persone a carico, onde favorire l'inserimento professionale o assicurare la protezione degli stessi; (b) la fissazione di condizioni minime di età, di esperienza professionale o di anzianità di lavoro per l'accesso all'occupazione a taluni vantaggi connessi all'occupazione; (c) la fissazione di un'età massima per l'assunzione basata sulle condizioni di formazione richieste per il lavoro in questione o la necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento.

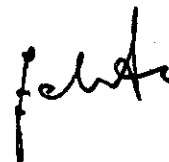
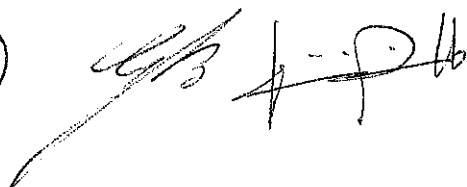
- B. L'Azienda ha presentato il 22 ottobre 2007 alle Segreterie Regionali ed il 7 novembre 2007 alle Delegazioni Sindacali il documento sulle "Linee di indirizzo strategico del Casino de la Vallée" con il quale si promuove una visione unitaria dell'azienda, parte della quale è la ricomposizione unitaria dei contratti collettivi esistenti, nonché un modello organizzativo ed un sistema dei ruoli che porti alla omogeneizzazione dei modelli operativi e dei modelli di gestione del personale.



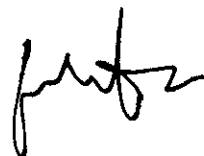
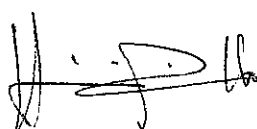
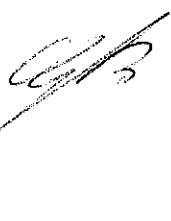
- C. Le Parti senza entrare nel merito delle proposte e nei contenuti di dettaglio concordano sul fatto che l'Azienda attraversa una fase di trasformazione e di riorganizzazione, i cui esiti positivi in termini economici e produttivi sono legati ad una moderna ed attenta gestione del personale, che punti alla valorizzazione delle competenze, del potenziale e delle aspettative dei lavoratori.
- D. A tal fine, i processi di mobilità interna vanno favoriti in funzione di un miglior equilibrio degli organici e del positivo scambio delle culture professionali presenti nei diversi reparti, ma anche in funzione della diversa ripartizione delle competenze e delle funzioni fra le diverse aree organizzative.
- E. Le Parti sono in ogni caso consapevoli che, accanto ai processi di mobilità interna, è necessario il ricorso a personale esterno, soprattutto per la copertura del fabbisogno congiunturale legato ai cicli stagionali e nella consapevolezza che indirettamente il contributo, anche se limitato nel tempo, delle giovani generazioni è una condizione indiretta per il positivo rilancio dell'Azienda e del consolidamento delle sue relazioni con il territorio.
- F. Il sistema pensionistico è andato evolvendosi nei fatti con un progressivo allungamento dell'età pensionabile che determina un corrispondente allungamento dell'età verso la quale i lavoratori collocano le loro aspettative di impiego.

**TUTTO CIO' PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE:**

- 1) La Regolamentazione delle assunzioni del personale presso il Casino de la Vallée, approvata dal Consiglio Regionale con propria deliberazione n° 913/XI in data 20 ottobre 1999 è attuata in azienda con riferimento alle nuove assunzioni, evidenziando che le ragioni dei requisiti di accesso ivi presenti, anche con riferimento ai limiti di età, sono coerenti con i principi della direttiva europea, fatte salve le osservazioni delle Organizzazioni Sindacali di cui alla nota del presente verbale.
- 2) Le Parti convengono che i processi di mobilità interna devono essere rivolti al proficuo utilizzo del personale con riguardo alle competenze acquisite anche in riferimento sia a percorsi di addestramento teorico-pratici effettuati, sia al curriculum professionale ed aziendale del candidato, nonché a quelle acquisibili attraverso adeguati programmi di riqualificazione.



- 3) Al fine di cui al punto precedente convengono che l'applicazione della Regolamentazione delle assunzioni del personale presso il Casino de la Vallée, approvata dal Consiglio Regionale con propria deliberazione n° 913/XI in data 20 ottobre 1999 sia da considerarsi in tutto superata per quanto riguarda i trasferimenti fra reparto all'interno dell'azienda.
- 4) Ogni tre mesi le Parti si incontrano in sede di consultazione per valutare l'andamento degli organici e le esigenze di copertura delle posizioni di lavoro in azienda, rispetto alle quali l'Azienda dà visibilità dei propri piani di intervento con i dettagli delle quantità, dei profili professionali e dei reparti coinvolti.
- 5) In relazione all'esigenza di riequilibrio degli organici fra i reparti l'Azienda potrà, dopo aver esaurito il confronto di cui al punto precedente, attuare gli interventi di mobilità del personale anche a supporto dei processi di riorganizzazione, di gestione del personale e del cambiamento della composizione della forza lavoro.
- 6) E' riservata all'Azienda la possibilità di raccogliere le eventuali richieste individuali di cambiamento di mansioni, avuto riguardo alle competenze acquisite ed al potenziale di sviluppo professionale della persona.
- 7) La consultazione di cui al punto precedente è prevista anche nei casi di significative variazioni dei piani aziendali presentati alle Organizzazioni Sindacali.
- 8) In ogni caso è sin d'ora stabilito che l'attivazione dei processi di mobilità interna e dei trasferimenti del personale dovrà rispettare i seguenti principi elencati in ordine di priorità:
  - a. A tutela della conservazione del posto di lavoro, il sopraggiungere di condizioni certificate soggettive di salute che determinano una limitazione nello svolgimento di determinate mansioni;
  - b. la volontarietà del lavoratore;
  - c. le competenze comunque acquisite, anche fuori dall'azienda, per lo svolgimento dei compiti connessi alla posizione lavorativa di destinazione;
  - d. l'anzianità di servizio.
- 9) Salvo i casi dei trasferimenti individuali di natura sostitutiva e temporanea ovvero di copertura di posizioni nell'ambito delle funzioni del Personale, dell'Amministrazione e del Marketing ovvero i casi di nomina a responsabilità organizzative, è data in ogni caso evidenza pubblica delle iniziative di ricerca interna di personale, dei requisiti di accesso al ruolo o alle mansioni, nonché dei metodi di selezione, dopo idonea consultazione con le Organizzazioni Sindacali.



- 10) A partire dal 2008 l'Azienda è impegnata al ricorso esterno di manodopera per coprire i picchi stagionali di attività con contratti part-time a tempo determinato, le cui quantità e le aree professionali di impiego saranno rese note entro il 31 gennaio 2008 alle Organizzazioni Sindacali.
- 11) La materia regolata dal presente accordo sarà oggetto del futuro Protocollo di Relazioni Industriali della società.

Saint Vincent, 23 novembre 2007

**Casino de la Vallée S.p.A.**

*Antonio Manno*  
*Antonio Manno*

**Segreterie Regionali**

**CISL, SAVT, SLC/CGIL, SNALC e UIL/COM**

*[Signature]*  
*Domenico Feltri*  
*Giuseppe Buticchi*  
*Giuseppe Buticchi*  
*[Signature]*

**Nota a Verbale**

L'Azienda dichiara che è propria intenzione finanziare ed avviare un piano di uscite agevolate verso la pensione allo scopo di promuovere una diversa composizione della forza lavoro e favorire positivi effetti sull'occupazione

## **VERBALE DI ACCORDO**

Addì, 5 dicembre 2007

**TRA**

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

**E**


in Rappresentanza del reparto Controlli di Amministrazione Sergio Baudin

### **PREMESSO CHE:**

- Le Parti hanno svolto ampia disamina delle mansioni e del ruolo degli addetti ai Controlli di Amministrazione, condividendone le caratteristiche professionali che rendono la valutazione intrinseca della prestazione caratterizzata anche da elementi soggettivi;
- Le Parti hanno fatto una ricognizione dell'impiego effettivo del personale del reparto, evidenziando un diverso utilizzo di detto personale, parte (diretti) impegnato nelle attività operative di sala con un modello di orario a turni e parte (indiretti) impegnato prevalentemente su attività di supporto con un modello di orario fisso diurno;
- La Delegazione sindacale sottolinea che gli addetti operativi in sala svolgono oggi mansioni (ad esempio l'attività sul "ficheur") non previste dal mansionario;

### **TUTTO CIO' PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE:**

- a) L'Azienda avvierà un approfondito esame delle competenze presenti nel reparto, che determinerà la formalizzazione di un iter di carriera differenziato per profili professionali (livello di ingresso, livello base e livello senior), il quale

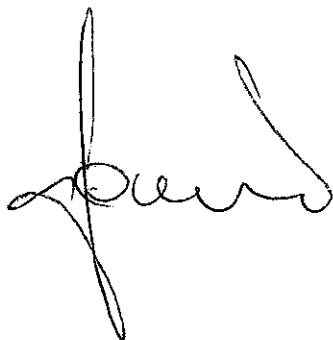


potrà comportare nel tempo una progressiva differenziazione su base individuale della retribuzione.

- b) Con riferimento alle richieste espresse dalla Delegazione e riferite alla differenza fra mansioni formali e mansioni effettive riconducibile all'evoluzione del ruolo nel corso degli anni, l'Azienda con la retribuzione di gennaio 2008 erogherà a tutto il personale in forza al reparto al 30 Novembre 2007 e operante in sala nei turni serali (24 unità), con esclusione dei livelli di inquadramento superiori al 3°, la somma *una tantum* derivante dal prodotto della quota di 96,00€ lorde per il numero intero degli anni di anzianità di servizio in reparto come risultante dalla tabella allegata e che determina un importo *pro capite* medio di 500,00€ lordi.
- c) Stante il disposto di cui all'art. 2120, comma 2°, Cod.Civ., le Parti espressamente convengono sulla esclusione dell'importo cui al punto precedente dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto;
- d) Quale riconoscimento dei contenuti professionali del ruolo e con riguardo al concreto svolgimento del rapporto di lavoro degli addetti operanti in sala su turni pomeridiani e serali, da cui si evince il pieno svolgimento delle mansioni attribuite, è riconosciuta l'Indennità di Funzione, con decorrenza 1° gennaio 2008, pari a 65,00€ lordi mensili per dodici mensilità ai lavoratori il cui impiego ha le caratteristiche sopra descritte, sempre con esclusione dei livelli di inquadramento superiori al 3°.
- e) L'importo di cui al punto precedente ha natura omnicomprensiva, essendo stato fin dall'origine determinato comprendendovi i riflessi sugli istituti retributivi indiretti e differiti, contrattuali e legali.

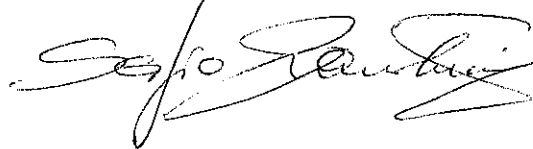
Casino de la Vallée S.p.A.





Per il Reparto

Controlli Amministrazione



RB/cb

Prot. n° 591/07

Saint Vincent, 17 dicembre 2007

Alle

Segreterie Regionali  
CGIL, CISL, UIL, SAVT, SNALC

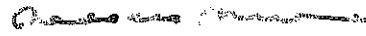
Sede

Trasmissione Fax

In attesa di una ridefinizione degli assetti organizzativi relativi agli uffici "casse" progetto in discussione e quale anticipazione dei riflessi sul futuro modello di gestione degli addetti è riconosciuto al personale in forza alle Casse Cards il livello 3° Super con decorrenza 1° gennaio 2008 ed effetti economici dal 1° settembre 2007.

Con i migliori saluti.

Direzione Personale e Organizzazione



(Rodolfo Buat)



## **VERBALE DI ACCORDO**

Addì, 21 dicembre 2007

TRA

Casino de la Vallée S.p.A., rappresentata da Rodolfo Buat, Marco Bonelli, Ezio Diemoz ed Alberto Brunod

E

in Rappresentanza dei lavoratori addetti alle mansioni di Slot Attendant Slot, Claudio Challancin, Giuseppe Lucà, Augusto Mancini ed Andera Tassotti, tutti con delega sindacale

PREMESSO CHE:

- L'Azienda introduce con decorrenza 1° dicembre 2007 l'utilizzo del cosiddetto *gettone unico* ed avvia in pari data l'attuazione del progetto "*ticket in ticket out*", denominato convenzionalmente *TITO*;
- Tale innovazioni operative introducono modifiche nel modello di gestione degli addetti alle mansioni di Slot Attendant;

TUTTO CIO' PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

- a) L'introduzione del gettone unico e del sistema TITO avviene con le modalità contenute nell'allegato A) che fa parte integrante del presente accordo;
- b) L'eventuale introduzione di nuove *slot machine* avverrà assicurando la stessa proporzione - evidenziata nell'allegato A) - per quanto riguarda i livelli di pagamento;
- c) Ogni modifica dei contenuti di cui all'allegato A) avverrà dopo il confronto con le Organizzazioni Sindacali;
- d) L'introduzione del *gettone unico* e del sistema TITO in Area Slot Circus estendono i contenuti della prestazione per quanto riguarda (i) la gestione delle macchine ed (ii) i pagamenti con conseguente modifica delle relative indennità previste, ed in particolare:

Premoli Ewo


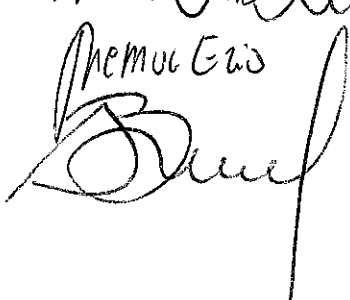
Lucà

Mancini

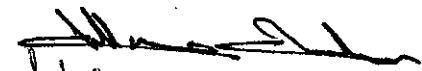
Buat  
Bonelli  
Diemoz  
Brunod

- a. l'indennità Macchine con decorrenza 1° dicembre 2007 è aggiornata ad Euro 151,65;
- b. l'indennità Cassa con decorrenza 1° dicembre 2007 è aggiornata ad Euro 137,80;
- c. l'indennità Forfait con decorrenza 1° dicembre 2007 è aggiornata ad Euro 262,41;
- e) Inoltre, a fronte degli specifici compiti di addestramento del cliente, ed in particolare dei nuovi clienti, sull'utilizzo delle *slot machine*, che sono richiesti allo Slot Attendant è introdotta l'Indennità di Funzione di Euro 120,00;
- f) Con decorrenza 1° marzo 2008, data prevedibile di piena operatività del sistema *TITO* in Area Slot Circus, è introdotto il Premio di Incentivazione Area Slot che sostituisce quanto comunicato dall'Azienda in data 13 novembre 2007 ed i cui dettagli sono contenuti nell'allegato B);
- g) Le indennità di cui al punto d) ed e), nonché il premio di cui al punto f), sono strettamente connesse al pieno svolgimento delle mansioni di Slot Attendant e non sono pertanto riferibili ai neo-inseriti nel reparto con le mansioni di Tecnico Slot se non alla fine del percorso di sviluppo professionale di cui al V.A. del 13 luglio 2007;
- h) Le modalità applicative del premio di cui al punto f) vengono introdotte in via sperimentale per 12 mesi e saranno oggetto di verifica semestrale, nell'ambito della quale sarà fatta anche una valutazione complessiva dell'andamento commerciale complessivo dell'Azienda riferito all'area slot..

Casino de la Vallée S.p.A.

  
Marco Belli  
MEMUC EWS  


La Delegazione Sindacale

  
Attestato  
Zucchi

Allegato A)

1. Introduzione gettone unico

| Unità/Slot | %   | GETTONE UNICO |                 | Soglia di pagamento Manuale |
|------------|-----|---------------|-----------------|-----------------------------|
|            |     | OGGI          | Dal 1° novembre |                             |
| 106        |     | 0,50€         | 1,00€           | Euro 250,00                 |
| 11         |     | 1,00€         | 1,00€           | Euro 250,00                 |
| 117        | 42  |               |                 |                             |
| 164        | 58  | 1,00€         | 1,00€           | Euro 500,00                 |
| Tot. 281   | 100 |               |                 |                             |

2. Area VIP

| Unità/Slot | OGGI     | Dal 1° novembre | Soglia di pagamento Manuale |
|------------|----------|-----------------|-----------------------------|
| 9 Poker    | Coinless | Coinless        | -                           |
| 10 Poker   | 2,50€    | Coinless        | -                           |
| 4 Slot     | Gettone  | Coinless        | -                           |

3. TITO

Contestualmente all'adozione del Gettone Unicosi dispone di adottare il sistema TITO su 86 macchine dell'Area Slot Circus con soglia di pagamento manuale a 400,00€

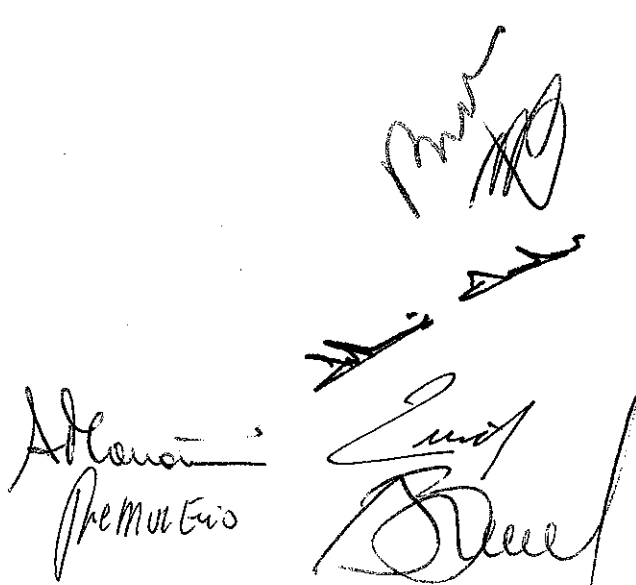
Attenore  
Premul Euro  
Zanis  
Duel

**PREMIO DI INCENTIVAZIONE AREA SLOT**

| Introiti Lordi di Riferimento    | Base Collettiva del Premio e Curva di Risultato  |                        |
|----------------------------------|--|------------------------|
| € 53.500.000,00                  | € 35.150,00  |                        |
| >53.500.000,00 + <=63.000.000,00 | Risultati oltre 63m€ → Valore del Premio Costante<br>Per ogni <b>incremento</b> dell'1% degli Introiti → <b>Incremento</b> del 6% del Premio                             |                        |
| 53.500.000,00                    | Risultati uguali a 53,5m€ →  | <b>Base del Premio</b> |
| <53.500.000,00 + >=47.000.000,00 | Per ogni <b>decremento</b> dell'1% degli Introiti → <b>Decremento</b> del 2% del Premio fino a 50m€ e del 4% successivamente<br>Decrementi superiori a 47m€ → Premio = 0 |                        |

**Regole di Gestione del Premio:**

- 1 I valori di riferimento sono riferiti all'anno 2008
- 2 Il Premio di Incentivazione ha decorrenza 1° marzo 2008
- 3 Il Premio di Incentivazione è riconosciuto ai lavoratori in forza al 31 dicembre 2007
- 5 L'importo del premio derivante dall'applicazione della curva di risultato è ripartito fra i lavoratori sulla base della presenza effettiva
- 6 I giorni di permesso sindacali sono considerati come effettivamente lavorati


  
 Adloni  
 Premia Eris  
 [Other illegible signatures and initials]

## **VERBALE DI ACCORDO**

Addì, 24 gennaio 2008

Tra il Casino de la Vallée e i Rappresentanti dei Lavoratori del Reparto Valletti Giochi Americani

### PREMESSO CHE:

- Sino al 22 marzo 2008 (data indicativa) l'area Slot Circus è chiusa per ristrutturazione con trasferimento delle relative attività in Sala Giochi;
- I Valletti non intendono rinunciare al principio che le attività in sala di propria competenza siano affidate a terze parti;

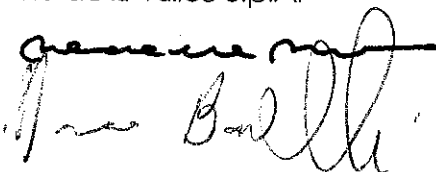
### TUTTO CIO' PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

- a) il servizio di matinée (tendenzialmente dalle ore 10.00 alle 14.00) festivi e prefestivi infrasettimanali, è garantito dal Reparto Valletti sulla base del principio della rotazione e della volontarietà.
- b) L'Ufficio Servizi definisce i turni di lavoro sulla base delle adesioni raccolte in reparto.
- c) Il servizio aggiuntivo di cui al punto precedente è remunerato con un'indennità (forfait matinée) di € 100,00 lordi al giorno per ogni servizio di matinée prestato.
- d) L'importo di cui al punto precedente, liquidato sulla base della presenza effettiva giornaliera per il servizio di cui al punto a), ha natura onnicomprensiva essendo stato fin dall'origine determinato comprendendovi i riflessi sugli istituti retributivi indiretti e differiti, contrattuali e legali.

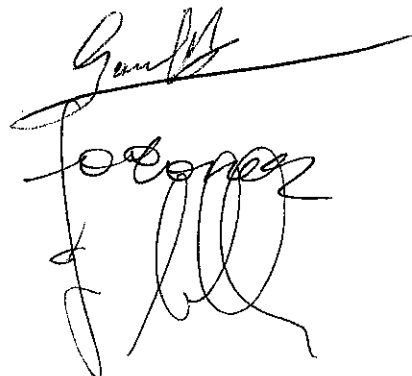
Saint-Vincent, 24 gennaio 2008

---

Casino de la Vallée S.p.A.



Rappresentanti Sindacali reparto Valletti G.A.



## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 29 gennaio 2008

Tra

Il Casinò de la Vallée di Saint Vincent, rappresentato dal dottor Buat Rodolfo

e

le organizzazioni sindacali dei Giochi Americani rappresentate dai Signori Edifizi Paolo, De Guio Ruth, Rudda Roberto, Barailler Romeo e ~~Porliod~~ Claudio e ~~Milleret~~ Luciano.

Viene stipulato il seguente accordo riguardante gli iscritti al "Fondo Pensione Giochi Americani" che, a parziale modifica dell'accordo 17 dicembre 1998, avrà i contenuti che seguono:

### PREMESSO:

- che il decreto legislativo n° 252 del 5 dicembre 2005 ha radicalmente mutato le norme riguardanti la disciplina delle forme pensionistiche complementari per quanto attiene le contribuzioni ai fondi, anche in merito al tetto deducibile ai sensi dell'art 10 del TUIR,
- che allo stato attuale le contribuzioni ai fondi confluiscono nelle seguenti misure e modalità:
  - ◇ TFR, in base alla scelta fatta e comunicata all'azienda entro il 30 giugno 2007;
  - ◇ CONTO DITTA, in base agli accordi sindacali tempo per tempo vigenti;
  - ◇ CONTO DIPENDENTE, in funzione di quote percentuali diverse e su imponibili altrettanto diversi a seconda se il dipendente rientra fra i Vecchi Iscritti oppure fra i Nuovi Iscritti,

Tutto ciò premesso si stabilisce che, con effetto immediato, i criteri dei versamenti a carico degli Aderenti verranno parificati nella procedura operativa, indipendentemente dal fatto che il dipendente rientri nella tipologia di Vecchio o Nuovo Iscritto, utilizzando, a riferimento, l'imponibile previdenziale mensile sul quale si dovrà operare con una percentuale che potrà fluttuare dall'1% all'8%.

Detta aliquota viene stabilita dall'interessato a prescindere dalla sua appartenenza al ramo amministrativo o a quello tecnico. Fino al momento della richiesta di variazione verranno utilizzate le percentuali in essere, mentre la base imponibile sarà da subito l'imponibile previdenziale mensile.

Eventuali modifiche all'aliquota di versamento saranno valide per almeno una annualità. Esse si intenderanno tacitamente rinnovate di anno in anno, eventuali revoche dovranno essere inoltrate per iscritto al Fondo almeno due mesi prima della scadenza dell'annualità relativa all'iscritto.

Si precisa che eventuali versamenti individuali sul Fondo che dovessero superare il tetto deducibile previsto dalla legge vigente (attualmente € 5.164,57) verranno effettuati senza deducibilità.

Detto accordo diventerà parte integrante dell'art. 23 del CCAL vigente.

Saint Vincent, 29 gennaio 2008

Per l'Azienda



Per le OO.SS



## **VERBALE DI ACCORDO**

Addì, 25 febbraio 2008

TRA

Casino de la Vallée S.p.A., rappresentata da Rodolfo Buat, Marco Bonelli, Ezio Diemoz ed Alberto Brunod

E

in Rappresentanza dei lavoratori addetti alle mansioni di Casse Slot, Monica Borio e Riccardo Distort, tutti con delega sindacale

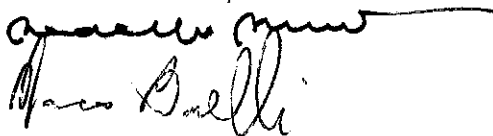
PREMESSO CHE:

- L'Azienda introduce con decorrenza 1° dicembre 2007 l'utilizzo del cosiddetto *gettone unico* ed avvia in pari data l'attuazione del progetto "*ticket in ticket out*", denominato convenzionalmente *TITO*;

TUTTO CIO' PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

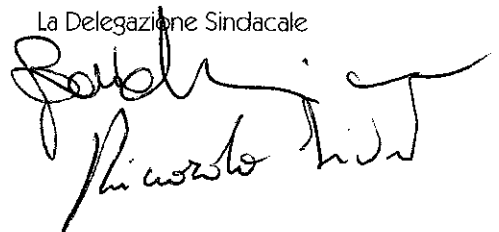
- L'introduzione del gettone unico e del sistema TITO avviene con le modalità contenute nell'allegato A) che fa parte integrante del presente accordo.
- L'eventuale introduzione di nuove *slot machine* avverrà assicurando comunque una percentuale non inferiore al 58% per le macchine con soglia di pagamento manuale a 500,00€.
- Con decorrenza 1° gennaio 2008, è introdotto il Premio di Incentivazione Casse Slot che sostituisce quanto comunicato dall'Azienda in data 13 novembre 2007 ed i cui dettagli sono contenuti nell'allegato B).
- Le modalità applicative del premio di cui al punto b) vengono introdotte in via sperimentale per 12 mesi e saranno oggetto di verifica semestrale, nell'ambito della quale sarà fatta anche una valutazione complessiva dell'andamento commerciale complessivo dell'Azienda riferito all'area slot.

Casino de la Vallée S.p.A.



Marco Bonelli

La Delegazione Sindacale



Riccardo Distort

Allegato A)

1. Introduzione gettone unico

| Unità/Slot | %   | GETTONE UNICO |                 | Soglia di pagamento Manuale |
|------------|-----|---------------|-----------------|-----------------------------|
|            |     | OGGI          | Dal 1° novembre |                             |
| 106        |     | 0,50€         | 1,00€           | Euro 250,00                 |
| 11         |     | 1,00€         | 1,00€           | Euro 250,00                 |
| 117        | 42  |               |                 |                             |
| 164        | 58  | 1,00€         | 1,00€           | Euro 500,00                 |
| Tot.       | 281 | 100           |                 |                             |

2. Area VIP

| Unità/Slot | OGGI     | Dal 1° novembre | Soglia di pagamento Manuale |
|------------|----------|-----------------|-----------------------------|
| 9 Poker    | Coinless | Coinless        | -                           |
| 10 Poker   | 2,50€    | Coinless        | -                           |
| 4 Slot     | Gettone  | Coinless        | -                           |

3. TITO

Contestualmente all'adozione del Gettone Unicosi dispone di adottare il sistema TITO su 86 macchine dell'Area Slot Circus con soglia di pagamento manuale a 400,00€





Allegato B)

**PREMIO DI INCENTIVAZIONE CASSE SLOT**

| Introiti Lordi di Riferimento    | Base Individuale del Premio e Curva di Risultato                                       |  |
|----------------------------------|--|--|
| € 53.500.000,00                  | € 1.800,00   |  |
| >53.500.000,00 + <=64.200.000,00 | Risultati oltre 64,2m€ →<br>Per ogni <b>incremento</b> dell'1% degli Introiti →        | Valore del Premio Costante<br><b>Incremento</b> del 4% del Premio                      |
| 53.500.000,00                    | Risultati uguali a 53,5m€ →  | <b>Base del Premio</b>   |
| <53.500.000,00 + >=42.800.000,00 | Per ogni <b>decremento</b> dell'1% degli Introiti →<br>Decrementi superiori a 42,8m€ → | <b>Decremento</b> del 4% del Premio fino a 50m€ e del 4% successivamente<br>Premio = 0 |

**Regole di Gestione del Premio:**

I valori di riferimento sono riferiti all'anno 2008

Il Premio di Incentivazione ha decorrenza 1° gennaio 2008

Il Premio di Incentivazione è riconosciuto ai lavoratori in forza al 31 dicembre 2007

L'importo del premio derivante dall'applicazione della curva di risultato è rapportato alla presenza effettiva:  $\text{Importo} / \text{Giorni Teorici} \times \text{Giorni Effettivi}$

I giorni di permesso sindacali sono considerati come effettivamente lavorati

La consuntivazione del premio avverrà a gennaio 2009 con la liquidazione del premio risultante

E' riconosciuto un anticipo di due rate di 300,00€ ciascuna nei mesi di aprile e settembre 2008, con riserva da parte dell'azienda di incrementare il valore della rata

*Handwritten signatures and initials:*  
 AB  
 M...  
 G...  
 P...  
 R...

13/12/03

## VERBALE DI ACCORDO

**TRA**

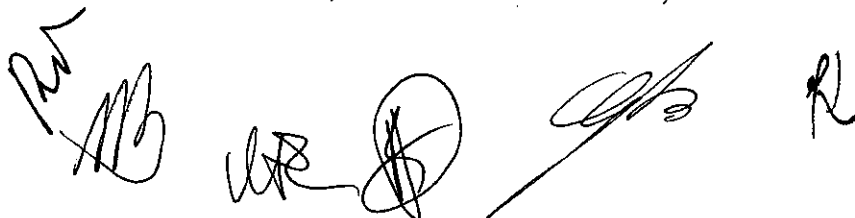
Casino de la Vallée S.p.A., rappresentata da Rodolfo Buat e Marco Bonelli,

**E**

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

### **PREMESSO CHE:**

- A. Le Parti hanno analizzato quanto previsto dall'art. 9 d. lgs. 66/2003 in tema di riposo settimanale, i cui requisiti sono:
- i la periodicità ogni sette giorni;
  - ii la durata di 24 ore;
  - iii la coincidenza di regola con la giornata di domenica;
  - iv la consecutività con il riposo giornaliero;
- B. Le Parti hanno approfondito i contenuti del comma 2 della citata disposizione di legge che prevede eccezioni alla norma generale nel caso di attività di lavoro a turni (punto a) e di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata (punto b);
- C. Le Parti hanno preso in esame le ulteriori condizioni di derogabilità del riposo, anche con riguardo alle sentenze della Corte Costituzionale n° 146/1971 e della Corte di Cassazione n° 8820/2001, che sono:
- i l'evidente necessità di tutelare altri apprezzabili interessi;
  - ii il ragionevole contemperamento tra l'esigenza della salute dei lavoratori e quelle particolari di speciali attività produttive;
  - iii il mantenimento comunque di una media di sei giorni di lavoro ed uno di riposo, con riferimento ad un arco temporale complessivo, in modo da non snaturare od eludere la periodicità della pausa;
- D. le Parti esprimono la comune e condivisa consapevolezza che l'attività dell'Azienda si svolge con assoluta continuità in tutti i giorni dell'anno, eccezion fatta per la giornata del 24 Dicembre, come stabilito dal CCAL;



- E. l'orario di lavoro settimanale è fissato in 36 ore contrattuali e la prestazione effettiva di lavoro è nei fatti inferiore, stante la specifica ed attuale organizzazione del ciclo produttivo legato agli orari di apertura della sala ed all'afflusso alla clientela;
- F. le caratteristiche produttive dell'Azienda richiedono una programmazione dell'orario secondo un modello di turnazione degli impiegati e degli operai soggetti alle diverse mansioni, oggetto di specifica consultazione con le Organizzazioni Sindacali;
- G. la particolare attività di servizio di gioco offerto alla clientela impone che di norma i giorni di riposo, così come previsto dal CCAL, non possano cadere nei giorni prefestivi e festivi;
- H. la prestazione nel corso del turno di lavoro è di fatto frazionata, stante il dettato contrattuale e la prassi in uso, che prevede da 15 a 20 minuti di riposo ogni ora di prestazione lavorativa effettuata dai lavoratori turnisti, pausa assicurata dalla stessa organizzazione del lavoro che prevede la figura del cosiddetto *tournant*;
- I. il recupero psico-fisico dei lavoratori turnisti è, fra l'altro, anche assicurato dal diritto, previsto dal CCAL, al godimento fino ad un massimo di 50 giornate all'anno di assenza come somma di ferie e altri istituti aziendali distribuite nel corso dell'anno e frazionate in periodi di diversa durata, tali in ogni caso da creare sulla base di una media annuale la serie di 3 giorni di riposo e quattro giorni lavorativi;

**TUTTO CIO' PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE:**

- 1) le attività del Casino del la Vallée S.p.A. che si svolgono durante l'operatività della sala giochi hanno le caratteristiche di cui all'art. 9 c. 2 punti a) e b) d. lgs. 66/2003;
- 2) in linea con quanto previsto all'art. 17 c. 4 d. lgs. 66/2003, eccezioni alla cadenza del riposo al settimo giorno sono compensate da periodi equivalenti di riposo compensativo;
- 3) le eccezioni di cui al punto precedente, ferma restando la fruizione effettiva dei riposi settimanali maturati, consistono nel superamento delle sei giornate consecutive di lavoro del servizio settimanale e coincidono in generale con il prevalente interesse dei dipendenti a concentrare il maggior numero di riposi in sequenza in modo da comporre un unico periodo continuativo prolungato di riposo, interesse che assicura la proporzionalità fra remunerazione e prestazione;
- 4) è fatto tassativo divieto di derogare alle previsioni di legge in tutte le aree professionali che non afferiscono alle attività di apertura e di funzionamento della sala giochi e, nel caso di aree professionali che afferiscono ad attività di apertura e di funzionamento della sala giochi, in tutte le situazioni in cui la deroga non risponda ad uno specifico interesse dei lavoratori;



- 5) l'efficace funzionamento delle attività giochi, per gli effetti immediati e diretti sulla finanza pubblica regionale, si inserisce in un quadro di interessi rilevanti per la collettività della Regione Autonoma Valle d'Aosta;
- 6) l'orario settimanale, lo svolgimento effettivo della prestazione, le giornate complessive di riposo programmate consentono un ragionevole contemperamento tra l'esigenza della salute dei lavoratori e quelle di particolari di speciali attività produttive;
- 7) la media trimestrale dei riposi deve in ogni caso rispondere ai requisiti di legge;
- 8) al fine di assicurare la corretta applicazione del presente accordo l'Azienda ogni sei mesi fornirà alle organizzazioni sindacali informazioni puntuali e dettagliate sull'andamento dei riposi settimanali, soprattutto con riguardo alle deviazioni rispetto alle norme generali di legge ed alla loro specifica motivazione.

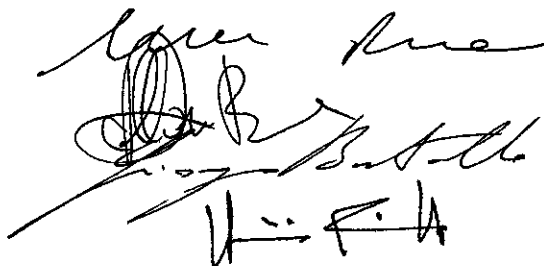
Saint Vincent, 13 maggio 2008

Casino de la Vallée S.p.A.



Segreterie Regionali

CISL, SAVT, SLC/CGIL, SNALC e UIL/COM



Dichiarazione a Verbale

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

## VERBALE DI ACCORDO

TRA

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

E

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

### **PREMESSO CHE:**

- A. Le Parti hanno analizzato l'art. 7 d.lgs. 66/2003 in tema di riposo giornaliero che prevede che il lavoratore ha diritto ad undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore, da fruirsi in modo continuativo;
- B. Le Parti, ai sensi dell'art. 17 d.lgs. 66/2003 che prevede la possibilità di deroga delle previsioni di cui sopra mediante contratti collettivi, hanno espresso l'interesse a regolare la materia in considerazione delle particolari caratteristiche produttive ed organizzative della casa da gioco, per le quali è prevedibile un sovraccarico di attività, analogamente ad altre attività sulle quali il c. 2 del citato art. 17 richiama una particolare attenzione;
- C. Le Parti hanno approfondito i contenuti del c. 3 art. 17 della disposizione di legge sopra citata che prevede eccezioni alla norma generale anche nel caso di attività di lavoro a turni (punto a) e di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata (punto b);
- D. Le Parti hanno anche esaminato le previsioni di cui all'art. 17 c. 5 del citato decreto legislativo, ove è prevista una deroga speciale al riposo giornaliero per quei lavoratori che possono determinare la durata dell'orario di lavoro;
- E. le Parti esprimono la comune e condivisa consapevolezza che l'attività dell'Azienda si svolge con assoluta continuità in tutti i giorni dell'anno, eccezion fatta per la giornata del 24 Dicembre, come stabilito dal CCAL;
- F. l'orario di lavoro settimanale è fissato in 36 ore contrattuali e la prestazione effettiva di lavoro è nei fatti inferiore, stante la specifica ed attuale organizzazione del ciclo produttivo legato agli orari di apertura della sala ed all'afflusso alla clientela;

*MA*



*CGIL*   *UIL*   *R*   *(B)*   *3*

- G. le caratteristiche produttive dell'azienda richiedono una programmazione dell'orario secondo un modello di turnazione degli impiegati e degli operai soggetti alle diverse mansioni, oggetto di specifica consultazione con le organizzazioni sindacali;
- H. la prestazione nel corso del turno di lavoro è di fatto frazionata, stante il dettato contrattuale e la prassi in uso, che prevede da 15 a 20 minuti di riposo ogni ora di prestazione lavorativa effettuata dai lavoratori turnisti, pausa assicurata dalla stessa organizzazione del lavoro che prevede la figura del cosiddetto *tourant*;
- I. il recupero psico-fisico dei lavoratori turnisti è, fra l'altro, anche assicurato dal diritto, previsto dal CCAL, al godimento fino ad un massimo di 50 giornate all'anno di assenza come somma di ferie e altri istituti aziendali distribuite nel corso dell'anno e frazionate in periodi di diversa durata, tali in ogni caso da creare sulla base di una media annuale la serie di 3 giorni di riposo e quattro giorni lavorativi;

**TUTTO CIÒ PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE:**

- 1) è riaffermato il principio generale della inderogabilità del diritto del lavoratore ad undici ore di riposo fra un turno di lavoro e quello successivo;
- 2) nell'ambito dell'organizzazione dei turni di lavoro è ammessa per motivate esigenze personali la possibilità per i lavoratori di cambiare il turno di lavoro con i colleghi, salva espressa autorizzazione aziendale, dipendente anche da esigenze di tipo organizzativo;
- 3) il cambio di turno ha la conseguenza di determinare una parziale e limitata definizione da parte dei lavoratori coinvolti della durata effettiva dell'orario di lavoro;
- 4) al fine di compenetrare le esigenze della produzione e le esigenze dei lavoratori si può determinare la circostanza di una riduzione dei tempi di riposo previsti nella misura massima di un'ora in occasione dei giorni prefestivi e festivi di attività, coincidenti con il prolungamento dell'apertura della sala giochi;
- 5) la circostanza di cui al punto precedente è in ogni caso ammessa in misura non superiore alle quattro volte al mese;
- 6) al fine di assicurare un adeguato riposo compensativo, nel caso in cui la riduzione dei tempi di riposo giornaliero coincida con il superamento dell'orario giornaliero di sette ore e dodici minuti nel turno precedente il riposo e/o nel turno successivo, l'azienda riconosce un riposo compensativo pari a 2 volte il minor riposo goduto dal lavoratore;
- 7) l'efficace funzionamento delle attività giochi, per gli effetti immediati e diretti sulla finanza pubblica regionale, si inserisce in un quadro di interessi rilevanti per la collettività della Regione Autonoma Valle d'Aosta;

mm

VAR fmk RA  

- 8) l'orario settimanale, lo svolgimento effettivo della prestazione, le giornate complessive di riposo programmate consentono un ragionevole contemperamento tra l'esigenza della salute dei lavoratori e quelle di particolari di speciali attività produttive;
- 9) è fatto tassativo divieto di derogare alle previsioni di legge in tutte le aree professionali che non afferiscono alle attività di apertura e di funzionamento della sala giochi e, nel caso di aree professionali che afferiscono ad attività di apertura e di funzionamento della sala giochi, in tutte le situazioni in cui la deroga non risponda ad uno specifico interesse dei lavoratori;
- 10) al fine di assicurare la corretta applicazione del presente accordo l'Azienda ogni sei mesi fornirà alle organizzazioni sindacali informazioni puntuali e dettagliate sulle deviazioni rispetto alle norme generali di legge in tema di riposo giornaliero ed alla loro specifica motivazione.

Saint Vincent, 4 luglio 2008

Casino de la Vallée S.p.A.

*[Handwritten signature]*

Segreterie Regionali

SLC/CGIL, CISL, UIL/COM, SAVT e SNALC

*[Handwritten signatures of union representatives]*

Nota a Verbale

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

Casino de la Vallée S.p.A.

*[Handwritten signature]*

Segreterie Regionali

SLC/CGIL, CISL, UIL/COM, SAVT e SNALC

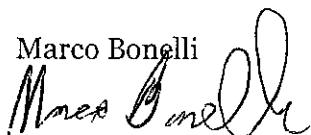
*[Handwritten signatures of union representatives]*

## VERBALE DI CONCILIAZIONE

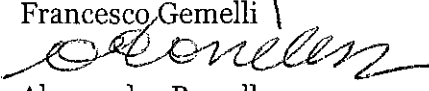
1. Oggi, 13 agosto 2008, in Saint-Vincent, Casino de la Vallée S.p.A. e la Delegazione dei Valletti Giochi Americani si sono incontrate per un chiarimento delle reciproche posizioni in relazione al trattamento dei lavoratori stante l'allargamento delle mansioni rispetto alle declaratorie contrattuali.
2. Le Parti hanno fatto un'ampia ricognizione delle mansioni oggi svolte ed hanno identificato attività su cui non vi è una condivisa interpretazione: a titolo esemplificativo il trasporto PIT.
3. La Parti condividono che una conciliazione del contenzioso sia utile a prevenire una lite in sede amministrativa e giudiziale.
4. Le Parti si impegnano ad avviare un confronto sulla ridefinizione del ruolo del Valletto, anche in connessione con la valutazione sul sistema dei ruoli in azienda già oggetto di trattativa nell'ambito del rinnovo della parte economica del CCAL.
5. A fronte delle intese sopra definite viene riconosciuta ai lavoratori del Reparto Valletti a partire dal gennaio 2008 l'indennità professionale di Euro 70,00 lorde mensili, pagabili in 12 mensilità. Tale importo ha natura omnicomprensiva, essendo stato fin dall'origine determinato comprendendovi i riflessi sugli istituti retributivi indiretti e differiti, contrattuali e legali.
6. In occasione della sottoscrizione del presente verbale di conciliazione la Delegazione manifesta inequivocabile volontà di definitivamente abdicare alle pretese derivanti dall'interpretazione delle attuali mansioni così come svolte attualmente e di rinunciare formalmente a proporre, in qualsivoglia sede, qualsiasi richiesta, azione o rivendicazione avente ad oggetto i contenuti del presente accordo.

  
Rodolfo Buat

Marco Bonelli



  
Francesco Gemelli

  
Alessandro Parrella

Bruno Gamba





## VERBALE DI ACCORDO

Tra la Casino de la Vallée S.p.A. e la Delegazione Sindacale Tecnici Reparto Roulette/Black Jack Giochi Americani.

### **PREMESSO CHE:**

- le Parti hanno esaminato in modo approfondito le peculiarità operative del Reparto Roulette/Black Jack Giochi Americani ed i relativi impatti sotto il profilo commerciale, professionale ed economico;
- le Parti hanno analizzato nei suoi diversi elementi la struttura retributiva degli addetti al reparto, anche nel confronto con quella degli addetti ad altri reparti dell'Area Giochi Americani;
- l'Azienda ha già presentato alle organizzazioni sindacali le linee guida relative al miglioramento dell'offerta e dei processi operativi e di gioco, contenute nell'allegato informativo accluso al presente verbale;
- l'insieme dei diversi elementi sopra evidenziati rende necessario il programma di cambiamenti organizzativi, volti all'incremento della produttività (parimenti contenuti nell'allegato informativo accluso al presente verbale), riconoscendo conseguentemente un riequilibrio dei trattamenti retributivi;

### **TUTTO CIÒ PREMESSO SI STABILISCE QUANTO SEGUE:**

1. Analogamente a quanto previsto in altri reparti dedicati ai giochi di carte (3° elemento), è introdotto un elemento retributivo denominato Indennità Black Jack del valore a regime di 501,00€ lordi mensili per 12 mensilità. Tale importo include gli effetti sul profilo professionale dei miglioramenti attesi in termini di flessibilità, organizzazione della sala e miglioramento dell'offerta di gioco. Tale indennità sarà erogata, rapportandola alla presenza effettiva, al 40% con decorrenza 13 agosto 2008, al 70% al 1° luglio 2009 ed al 100% al 1° luglio 2010.
2. Le Parti condividono l'introduzione di strumenti utili a valorizzare la flessibilità, l'efficacia operativa, l'incremento di produttività e la qualità del servizio ed a tal fine viene introdotto con decorrenza 1° luglio 2008 il modello innovativo di gestione

denominato Premio di Incentivazione Black Jack, finalizzato alla partecipazione dei lavoratori ai positivi risultati ottenuti dall'azienda in termini di incremento degli introiti lordi delle attività di Black Jack.

3. Il premio è calcolato semestralmente sugli incrementi di introiti lordi Black Jack rispetto ad una base convenzionale (BC) fissata per il periodo 2008-2010 in 2.500.000,00€ per semestre. A partire dal 2011 la base convenzionale è costituita dalla media degli introiti lordi Black Jack relativa ai 4 semestri precedenti.
4. L'importo collettivo del premio (IP) è pari al 15% della differenza fra introiti lordi effettivi (IL) del semestre e la base convenzionale come definita al punto 3). La somma così risultante sarà ripartita fra gli addetti al reparto che svolgono le mansioni connesse al gioco del Black Jack.

$$IP = (IL - BC) * 0,15$$

5. L'importo individuale (II) del premio sarà rapportato alla presenza effettiva (con esclusione dei permessi sindacali di cui all'art. 49 del CCAL) secondo la formula: Importo del Premio (IP) diviso il numero dei giorni teorici lavorabili (GT) moltiplicato per il numero di giorni effettivamente lavorati (GL) da ciascun lavoratore interessato, con esclusione dal computo dei fattori dei giorni di ferie e di riposo contrattuali:

$$II = IP \div GT \times GL$$

6. A tutto il personale in forza al reparto alla data del 31 dicembre 2007 ed ancora in forza alle date di liquidazione del premio è assicurato un minimo garantito quantificato in: 450,00€ per i primi due semestri, 900,00€ per il terzo ed il quarto semestre e 1.350,00€ a partire dal quinto semestre, comunque calcolati in relazione alla presenza effettiva con il meccanismo di cui al punto 5).
7. Stante il disposto di cui all'art. 2120, comma secondo del cod.civ., le Parti espressamente convengono sulla esclusione delle somme di cui ai punti 4) e 6) dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.
8. L'Indennità Black Jack ed il Premio di Incentivazione Black Jack sono strettamente legati all'impegno effettivo del personale sulle attività di gioco del Black Jack, in ragione della stretta connessione fra tali istituti e gli incrementi di produttività e redditività attesi.
9. Per gli otto Cassieri di Sala è prevista la trasformazione del contratto da Impiegati Tecnici ad Impiegati Amministrativi su base individuale e volontaria. Non trovano in ogni caso applicazione i nuovi istituti di cui alla presente intesa, stante la loro stretta connessione con lo svolgimento diretto delle attività relative al gioco.



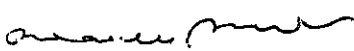
10. Entro il 31 dicembre 2008 l'Azienda si impegna a ridurre di 12 unità l'organico degli Impiegati Tecnici (inclusi gli addetti alle Casse) con riferimento alla forza del reparto al 31 dicembre 2007 pari a 130 unità.
11. Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il 30 luglio 2009 per una valutazione congiunta degli andamenti produttivi e dei riflessi economici sui lavoratori.

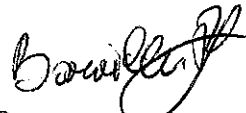

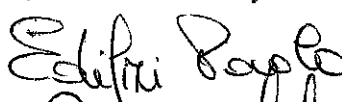
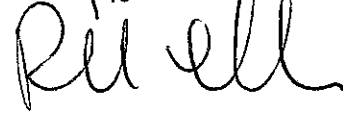

Saint Vincent, 13 agosto 2008

Casino de la Vallée S.p.A.

Delegazione Sindacale Tecnici G.A.

Reparto Roulette Americana

Enrico Cheillon   
 Riccardo Varvello   
 Rodolfo Buat 

Romeo Barailler   
 Ruth De Guio   
 Paolo Edifizi   
 Claudio Porliod   
 Roberto Ruddy 

**Nota a Verbale**

L'Azienda dichiara che intende avviare un ampio confronto con tutte le Organizzazioni Sindacali territoriali ed aziendali sul Piano Industriale, che conterrà anche proposte in tema di organizzazione del lavoro e di gestione dei mezzi di produzione. Sino alla conclusione di tale confronto non saranno introdotte ulteriori modifiche nel Reparto Roulette Americana/Black Jack rispetto a quelle contenute nell'allegato informativo.



# **Allegato informativo ai sensi dell'art. 48 CCAL Giochi Americani, relativo al nuovo modello di gestione Reparto Roulette Americana / Black-Jack**

## **Miglioramenti operativi**

1. **Investimenti commerciali:** L'Azienda intende rilanciare i giochi americani tramite:
  - a. **Investimenti sulla promozione ed i servizi alla clientela.**
  - b. **Introduzione di varianti del gioco Black-Jack.**
  - c. **Introduzione di altre tipologie di gioco.**
  
2. **Miglioramento dell'offerta:**
  - a. **Rapporto fra i giochi:** La distribuzione delle attività fra i due giochi gestiti dal reparto è 60% Roulette Americana e 40% Black-Jack (come da tabella allegata), con i relativi effetti sull'apertura dei tavoli e la programmazione dei servizi.
  - b. **Gare e tornei:** In occasione di gare, promozioni e/o tornei, avendo la necessità di aprire più tavoli, sarà possibile derogare al rapporto prefissato tra tavoli di Roulette Americana e di Black-Jack, esclusivamente tramite l'utilizzo di personale aggiuntivo e quindi non già previsto in servizio nelle tabelle turni (le parti definiranno un metodo di chiamata).
  - c. **Minimi di gioco Roulette Americana:** I 4 tavoli dell'isola S1 avranno minimo di gioco di 2,00€ e massimo 60,00€ per quanto riguarda il colore e minimo 2,50€ e massimo 60,00€ per i gettoni di valore. Tutti gli altri tavoli mantengono gli attuali minimi e massimi.
  - d. **Riallocazione tavoli:** Il tavolo S1 sarà posizionato all'isola T3 e manterrà il minimo a 5,00€ e massimo a 100,00€.
  - e. **I minimi di gioco ai tavoli di Black-Jack** passano a 5,00€, salvo il tavolo Z1 che manterrà il minimo a 25,00€. Restano invariati i tavoli V1 e V2 (isola R).

- f. **Introduzione nuove regole di gioco:** L'Azienda si riserva di introdurre qualsiasi nuova regola di gioco che ritenga opportuna per una rivitalizzazione e/o rilancio sia della Roulette Americana che del Black-Jack (tra cui, a solo titolo esemplificativo e non esaustivo, regole Admiral, raddoppio delle giocate, ecc.). Anche in riferimento all'introduzione di nuove regole di gioco, sarà necessario rivedere le dotazioni e le pezzature adottate sui tavoli Black Jack.

3. **Organizzazione della Sala:**

- a. **Gold River:** L'azienda si riserva di valutare la funzionalità di otto tavoli di Black-Jack raggruppandoli in una unica isola. In tal caso il tavolo di roulette T11 sarà posizionato all'isola T3 mantenendo il minimo a 5,00€ ed il massimo a 100,00€.
- b. **Area VIP:** l'Azienda intende creare un'area dedicata alla clientela di maggior riguardo in corrispondenza dell'attuale isola "R" e a garantire l'apertura della stessa tutti i giorni in cui questo è possibile stante l'attuale organico. I tavoli di Roulette Americana saranno ridotti di 3 unità per far posto a 2 tavoli di Punto Banco.

4. **Roulette elettronica:** L'isola S2 viene resa disponibile per l'installazione di giochi elettronici che non siano relativi ai giochi lavorati del reparto, con l'eccezione di 12 postazioni di roulette elettronica, ovunque esse vengano posizionate.

Tabella

**Rapporto Roulette vs. Black Jack**

Il rapporto Roulette vs. Black Jack passerà dal 55% al 60% a favore del Black Jack secondo il seguente schema:

|                             |                             |                             |                              |                              |
|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|
| 5 roulette<br>3 black jack  | 6 roulette<br>4 black jack  | 7 roulette<br>4 black jack  | 8 roulette<br>5 black jack   | 9 roulette<br>5 black jack   |
| 10 roulette<br>6 black jack | 11 roulette<br>6 black jack | 12 roulette<br>7 black jack | 13 roulette<br>7 black jack  | 14 roulette<br>8 black jack  |
| 15 roulette<br>8 black jack | 16 roulette<br>9 black jack | 17 roulette<br>9 black jack | 18 roulette<br>10 black jack | 19 roulette<br>10 black jack |

In caso di gare o tornei potrà verificarsi un'ulteriore percentuale a favore del black jack, compensata dalla disponibilità degli impiegati con turno di riposo o di ferie ad aderire, regolamentando la scelta delle persone