ACCORDO

Il giorno 10 luglio 2017 a Saint-Christophe presso la sede del Dipartimento Politiche del lavoro e della Formazione della Regione Autonoma Valle d'Aosta, Località Grand Chemin 34, si sono incontrati, alla presenza del Coordinatore del Dipartimento, la società Casinò de la Vallée S.p.A. e le Organizzazioni sindacali rappresentative dei lavoratori e, in particolare, le Segreterie Regionali CGIL, CISL, SAVT, SNALC, UGL e UIL assieme alle delegazioni sindacali amministrativi e tecnici Giochi Francesi e Giochi Americani, RSA UGL Amministrativi e Tecnici, RSU Servizi Alberghieri e Federmanager per svolgere l'esame congiunto inerente alla procedura di licenziamento collettivo aperta dalla Società con lettera del 20 febbraio 2017.

In particolare, con nota trasmessa alle OO.SS. ed alle RSU di data 20 febbraio 2017 la Società ha comunicato la necessità di aprire una procedura di riduzione di personale ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223, avendo denunziato l'esigenza di procedere al licenziamento collettivo di complessivamente 264 risorse di cui 229 all'interno dell'Unità Produttiva Casa da gioco e 35 all'interno dell'Unità Produttiva Grand Hotel Billia (di seguito UPGHB).

Con la stessa nota la Società ha inviato formale disdetta di tutti gli accordi sindacali in essere, ad esclusione dei contratti relativi al lavoro intermittente ed al lavoro a tempo determinato e/o stagionale, in tutte le unità produttive aziendali, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, ivi compreso a titolo meramente esemplificativo premi aziendali, superminimi, le indennità di gioco e/o funzione ed in generale tutte le dazioni che generano un costo del lavoro superiore a quanto previsto dai livelli minimi di retribuzione statuiti dal CCNL Turismo Confcommercio applicato presso l'UPGHB e dai contratti collettivi aziendali ex Siser ed ex Sitav dell'agosto 1998. Dopo lo svolgimento della fase di consultazione sindacale, che, a seguito di proroga, si è conclusa con mancato accordo il 30 maggio 2017, è stata avviata la fase di consultazione in sede amministrativa. Nelle date del 13, 15, 16, 22, 27, 28, 29 e 30 giugno 2017 ha avuto luogo l'esame congiunto in sede amministrativa.

Ciò premesso, all'esito di ampia trattativa e ricognizione degli argomenti e considerazioni tutte contenute nella lettera di apertura della procedura di mobilità, con le integrazioni e specificazioni richieste da tale ricognizione e anche a seguito dell'opera di mediazione svolta dal Dipartimento politiche del lavoro e della Formazione, le parti sono pervenute al presente accordo da sottoporre a referendum tra i lavoratori.

PATTUIZIONI

a) <u>Superamento della procedura di mobilità e ricorso alle uscite con il percorso Fornero.</u>

1) Con l'approvazione del presente accordo da parte dei lavoratori in sede referendaria la Società dichiara di superare e soprassedere all'intimazione dei licenziamenti collettivi di cui alla comunicazione di apertura della procedura di mobilità citata nelle premesse. Inoltre le OO.SS. rinunciano espressamente alla diffida del 19 aprile 2017. Per concorde volontà di tutte le parti, in parziale continuità con le intese tutte già siglate in precedenza, ivi compresa quella 15 marzo 2016, in alternativa ai licenziamenti collettivi ed al fine di realizzare la riduzione di personale indispensabile al raggiungimento – unitamente alle altre misure di cui al presente accordo – dell'equilibrio

di gestione necessario ad assicurare la continuità aziendale, si conviene di utilizzare lo strumento dell'art. 4 della L. 92/2012 nei confronti dei lavoratori dell'unità produttiva Casa da gioco, che maturino i requisiti pensionistici nei 48 mesi successivi alla risoluzione del rapporto di lavoro.

2) Più precisamente, le parti convengono di utilizzare lo strumento dell'art. 4 della L. 92/2012 a beneficio di un massimo di 94 lavoratori ai quali si applicano i CCAL ex SITAV ed Ex Siser. In quanto possibile saranno ripartiti sino ad un massimo di 50 risorse che entro la data del 30 novembre 2017 maturino i predetti requisiti nonché sino ad un massimo di ulteriori 44 risorse che alla data del 30 settembre 2018 parimenti si trovino nelle condizioni di poter accedere al trattamento pensionistico nei 48 mesi successivi alla risoluzione del rapporto. La ripartizione tra i due anni potrà essere variata dall'azienda nel rispetto della quota complessiva di 94 unità. L'azienda si impegna ad illustrare, una volta ottenute le certificazioni INPS, alle OO.SS. i risparmi che tale operazione comporterà sul costo.

3) Nel caso in cui vi sia eccedenza del numero dei lavoratori interessati la Società, alla luce delle evidenze fornite dall'INPS, entro il decimo giorno successivo dalla comunicazione dell'INPS, formerà una graduatoria privilegiando, ai fini dell'individuazione degli aventi diritto all'iso-pensione e della determinazione del momento di uscita, i lavoratori con minor numero dei mesi previsti per il raggiungimento del diritto a pensione i quali usciranno per primi. Solo in caso di insufficienza di tale parametro si ricorrerà al parametro di privilegiare nella scelta i lavoratori con maggiore anzianità di servizio e, infine, i lavoratori con maggiore anzianità anagrafica. Tuttavia nel caso in cui i lavoratori in possesso dei requisiti per accedere all'ISO PENSIONE siano in numero maggiore di 50 unità per il 2017 (e di 44 per il 2018) si procederà a privilegiare i lavoratori in possesso di certificata inidoneità alla mansione nonché i titolari dei benefici della L. 104/92 per assistenza coniuge e figli che saranno i primi ad essere ammessi alla graduatoria, successivamente si procederà con i lavoratori delle aree in esubero così come individuati nella comunicazione di apertura della procedura di mobilità (anche se con minore anzianità di servizio ed anagrafica) e quindi da ultimo saranno inseriti i lavoratori dei Reparti Roulette/Fair Roulette/Roulette Americana/ Black Jack, Craps e Punto Banco.

4) I lavoratori che posseggano i requisiti di cui al punto 3 e per i quali intervenga la certificazione ad opera dell' Inps dovranno risolvere volontariamente il rapporto di lavoro sottoscrivendo – in sede protetta – entro i venti giorni successivi al ricevimento della comunicazione dell'INPS ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c. che conterrà l'esplicito divieto per il lavoratore interessato a svolgere un'attività lavorativa retribuita, sotto pena della perdita del diritto alla corresponsione del trattamento a carico dell'azienda.

b) <u>Contenimento costo del lavoro.</u>

1) Con l'approvazione del presente accordo da parte dei lavoratori in sede referendaria la Società dichiara di revocare, come in effetti revoca, le disdette richiamate in premessa ed indicate nella lettera del 20 febbraio 2017.

2) Nella logica di perseguire il contenimento del costo del lavoro la Società si impegna sino a quando non sarà raggiunto il riequilibrio costi-ricavi a sospendere gli aumenti retributivi individuali ed a utilizzare ogni strumento consentito dalla legge, ai fini della rinegoziazione strutturale e definitiva dei superminimi e degli assegni individuali. In particolare, la Società si impegna ad effettuare, entro il 31 ottobre 2017,

colloqui con tutto il personale presente in azienda titolare di superminimi individuali ed a dare evidenza alle OO.SS., entro la data sopra indicata, degli eventuali risparmi complessivamente ottenuti all'esito delle trattative individuali.

3) Con riferimento al personale con contratto collettivo aziendale ex SITAV ed ex Siser sino alla data del 31 dicembre 2017 resterà in vigore la tabella delle decurtazioni fissata dal Verbale di Accordo del 27 ottobre 2015, così come specificamente individuata al punto 2 a), nonché delle decurtazioni di cui al punto 2 b) del predetto Verbale di Accordo.

A decorrere dalla data del 1° gennaio 2018 troverà automaticamente applicazione quanto di seguito previsto, in coerenza con i principi del piano di ristrutturazione:

a) **Per il personale individuato al punto 2 a) del Verbale di Accordo 27 ottobre 2015 (V.A.)** si applicherà una riduzione della retribuzione globale di fatto (retribuzione globale come definita al predetto punto 2 a) del citato V.A. e con effetto anche su tredicesima, ratei ferie e TFR), variabile e progressiva per scaglioni, in conformità a quanto indicato nella tabella allegata al presente accordo.

Per gli Impiegati Tecnici (punto 2 b del V.A. 27 ottobre 2015) si applicherà una riduzione della retribuzione mensile lorda per una quota fissa come seguito declinata: quanto agli addetti ai reparti francesi, brevemente **RF** (roulette francese, fair roulette): € 320,00 per i secondi livelli, € 300,00 per il terzo livello S, € 290,00 per il terzo livello, € 270,00, per il quarto, € 250,00 per il quinto, € 190,00 per il sesto, € 90,00 per il settimo; quanto agli addetti ai reparti americani, brevemente **RA** (roulette americana, black jack), € 448,00 per i secondi livelli, € 420,00 per i terzi livelli S, € 406,00 per i terzi livelli, € 378,00 per i quarti livelli, € 350,00 per i quinti livelli, € 247,00 per i sesti livelli ed € 117,00 per i settimi; quanto al reparto "**Craps**" (Craps, Punto Banco e Chemin de Fer) € 640,00 per i secondi livelli, € 600,00 per i terzi livelli S, € 406,00 per i terzi livelli, € 378,00 per i quarti livelli, € 350,00 per i quinti livelli, € 247,00 per i sesti livelli ed € 117,00 per i settimi; quanto al reparto **30/40** (che comprende 30/40 e poker): € 490,00 per i secondi livelli, € 460,00 per i terzi livelli S, € 440,00 per i terzi livelli, € 400,00 per i quarti livelli, € 370,00 per i quinti livelli, € 247,00 per i sesti livelli ed € 117,00 per i settimi; tutte le summenzionate riduzioni mensili hanno effetto anche su tredicesima, ratei ferie e TFR.

Viene, altresì, convenuto sin da ora che le parti si incontreranno nuovamente entro il 31 dicembre 2018, al fine di verificare l'andamento dei ricavi e la relazione ricavi-costi, anche all'esito del completamento del percorso Fornero di cui alla parte prima del presente accordo. Qualora alla predetta data i ricavi 2018 dovessero essere cresciuti in misura tale da consentire (non tenendo conto delle decurtazioni complessive effettuate nel corso del 2018 per effetto delle decurtazioni di cui al presente verbale di accordo) lo stabile mantenimento, secondo un oggettivo calcolo previsionale, del rapporto "ricavi delle vendite e delle prestazioni – costi del personale" come previsto nel Piano di Ristrutturazione per la data del 31 dicembre 2019, si procederà d'intesa con le OO.SS. ad una reintegra dei livelli retributivi in misura tale da consentire comunque il mantenimento del predetto rapporto "ricavi delle vendite e prestazioni – costo del personale", con proporzionale incremento dell'orario di lavoro settimanale. Diversamente (in assenza del raggiungimento e mantenimento di detto rapporto di equilibrio) si estenderà, ancora per tutto l'anno 2019, il regime delle trattenute di cui al presente verbale di accordo. Entro il 31 dicembre 2019, e con impegno ad incontrarsi sin dal 1 novembre 2019, le parti ripeteranno le verifiche già svolte a fine 2018 al fine di concordare le modalità di

definizione dei risparmi richiesti dal Piano di ristrutturazione, qualora necessari anche per il 2020.

b) Si conferma che l'orario di lavoro settimanale previsto dall'art. 25 CCAL ex SITAV e all'art. 24 CCAL ex Siser è fissato in 32 ore settimanali, che dovranno essere di effettiva presenza in servizio, generalmente su cinque giorni, fatto salvo quanto previsto sub a). Per i lavoratori ai quali si applicano i modelli di turnazione ed orari in essere le modifiche saranno adottate previa consultazione sindacale. Viene inoltre adottato un sistema di pause unitario per tutto il personale addetto al gioco della UP Casa da Gioco secondo il seguente regolamento: sessanta minuti di lavoro e quindici di pausa (da intendersi quale massimo applicabile) ed in punto la Direzione – in riferimento ai singoli giochi ed al numero dei tavoli aperti – modulerà all'occorrenza detto sistema nel quadro del perseguimento degli obiettivi di migliore efficienza.

c) Ai contratti part time verrà erogata una retribuzione proporzionale all'orario di lavoro contrattuale, tenuto conto delle riduzioni predette.

d) Nel periodo 1 gennaio – 31 dicembre 2018 non maturerà la XIV^ mensilità di cui agli artt. 16 ex SITAV e 14 ex SISER e ciò avverrà anche per l'anno 2019 in presenza delle condizioni già riportate al punto 3a) per l'applicazione delle decurtazioni retributive previste nel predetto punto. Per il periodo successivo al 31 dicembre 2019 si rimanda a quanto previsto alla lettera a), ultimo capoverso, del presente punto.

e) Con decorrenza 1 luglio 2017, non troveranno più applicazione le maggiorazioni orarie per lavoro cd. notturno e cd. notturno festivo di cui al V.A. 27 luglio 2011, convenendosi per il pagamento, per ogni ora di lavoro prestato dalle ore 22:00 alle ore 24,00 una maggiorazione oraria limitata al 10% nonché dalle 24,00 alle 5:00, una maggiorazione oraria limitata al 15% (maggiorazioni da computarsi su paga base oraria, comprensiva di ex contingenza ed EDR) per tutti i giorni dell'anno e senza distinzioni.

f) Si conviene, altresì, a modifica degli art. 24 CCAL ex SITAV ed art. 23 CCAL ex SISER, che i versamenti a carico della Società ai fondi di previdenza complementare giochi francesi e giochi americani siano stabilmente effettuati nella misura del 10%, prevedendosi inoltre che, a decorrere dal 1 gennaio 2019, l'unico Fondo di previdenza complementare di riferimento dell'UP Casa da gioco sarà quello dei Giochi Francesi;

g) Si conviene che il numero delle festività nazionali e infrasettimanali per il personale con CCAL ex SITAV e CCAL ex Siser è fissato in undici giorni su base annuale (modifica art. 29 CCAL ex SITAV e art. 28 ex CCAL Siser). In particolare sono soppresse le festività relative alle seguenti giornate: 22 gennaio, 19 marzo, l'Ascensione ed il Corpus Domini ed il 4 novembre. Con riferimento all'anno 2017 si conviene la soppressione della sola festività del 4 novembre 2017.

h) Con riferimento alle ferie, per il medesimo personale di cui al punto g) e con anzianità dal sesto anno, a modifica degli artt. 31 CCAL ex SITAV e 30 CCAL ex Siser, si conviene che: i) per il 2017 il numero di giorni di ferie usufruibili per il personale con organizzazione del lavoro in turni (rotazione mattino, pomeriggio, notturno ed a contatto con il pubblico) è di massimo 33 giorni; per il resto del personale è di 31 giorni; ii) a decorrere dal 1 gennaio 2018 il numero di giorni di ferie usufruibili per il personale con organizzazione del lavoro in turni (rotazione mattino, pomeriggio, notturno ed a contatto con il pubblico) è di massimo 30 giorni; per il resto del personale è di 28 giorni; iii) a decorrere dal 1 gennaio 2019 il numero di giorni di ferie usufruibili per il personale con organizzazione del lavoro in turni (rotazione

mattino, pomeriggio, notturno ed a contatto con il pubblico) è di massimo 28 giorni, per il residuo personale resta di 27 giorni.

*

c) Salario di ingresso.

A partire dal 1 settembre 2017 le parti si incontreranno al fine di pervenire entro e non oltre il 31 dicembre 2017 all' individuazione di un salario di ingresso che troverà applicazione per i primi trentasei mesi dalla costituzione del rapporto e che permetta all'azienda di realizzare un turn over generazionale, consentendo risparmi nella media di almeno il 25% rispetto agli attuali livelli di retribuzione globale di ingresso, comprensiva di tutti gli istituti (indennità, premi etc), così da consentire il mantenimento degli equilibri "costi del personale – ricavi delle vendite e delle prestazioni" come delineati nel Piano.

*

d) Interventi organizzativi.

Il ricorso all'ammortizzatore sociale costituito dalla Legge Fornero – in luogo dei licenziamenti - impone l'adozione di nuovi aspetti organizzativi che l'azienda intende condividere con le OO.SS.

In particolare, entro il 31 dicembre 2017 l'Azienda si confronterà con le OO.SS. anche alla luce degli esodi Fornero, onde affrontare le tematiche relative alla riorganizzazione del lavoro anche finalizzate alla fusione dei reparti tecnici, alla flessibilità degli orari ed all'attuazione di quanto previsto dal Piano in materia.

A partire dal secondo semestre 2017 le parti si incontreranno al fine di pervenire entro il 31 dicembre 2018 alla definizione di un unico contratto collettivo aziendale per i lavoratori addetti alla Casa da Gioco.

Nell'ambito degli interventi rivolti ad evitare i licenziamenti ed a consentire il recupero di efficienza l'azienda darà corso a tutte le iniziative di sua competenza per far fronte alle esigenze di copertura dei ruoli, che risulteranno carenti, dandone informativa alle OO.SS. Sono abrogati gli artt. 10 ed 11 CCAL ex Sitav e 10 e 11 CCAL ex Siser.

Nell'ambito delle iniziative rivolte al miglioramento dell'efficienza ed al recupero della produttività, a parziale modifica dell'art. 39 CCAL ex SITAV dell'art. 38 CCNL ex Siser, si conviene che per tutto il personale a cui si applichino detti contratti, in caso di apertura di più di 3 eventi di malattia -intendendosi come tali le aperture nel corso dello stesso anno (1 gennaio /31 dicembre) - la quarta apertura e le successive non saranno coperte da pagamento a carico dell'azienda relativamente ai primi tre giorni. Sono esclusi i casi di ricovero ospedaliero e di gravi patologie conclamate.

Tutte le intese contrattuali collettive incompatibili con il presente accordo sono superate. Restano in vigore gli accordi raggiunti con Federmanager in tema di riduzione del costo del lavoro del personale dirigente di data 12 gennaio 2016 che, per concorde intesa, restano in vigore anche per gli anni 2017, 2018 e 2019.

*

e) Verifica trimestrale di attuazione del Piano di Ristrutturazione approvato.

A partire dal 01 ottobre 2017 e con successiva cadenza trimestrale, la Società incontrerà le Organizzazioni Territoriali al fine di notiziare e documentare le stesse in merito alle seguenti voci previste dal citato Piano:

A) RIDUZIONE DEI COSTI COME DA PIANO:

A.1) relazione sulla effettiva riduzione dei costi del personale oltre che delle relative azioni connesse all'assenteismo, alla riduzione delle ferie ed alla gestione delle malattie;

A.2) relazione sulla effettiva razionalizzazione e riduzione di costi di gestione (Casinò e Hotelleria);

B) AUMENTO DEI RICAVI COME DA PIANO:

B.1) relazione sullo stato di riorganizzazione delle Sale Gioco e dell'Area Slot Machine oltre che sullo stato di avanzamento progetto Giochi Live e Gioco in contesto virtualizzato;

B.2) iniziative di marketing.

*

Con la sottoscrizione del presente accordo, fermo quanto segue, le Parti si danno reciprocamente atto di avere esperito le consultazioni, confronti ed adempimenti anche procedurali, di informativa e di esame di cui alla legge n. 223 del 1991, confermando di ritenere conclusa detta procedura.

Le OO.SS. danno atto di aver esperito la consultazione referendaria con il seguente esito:

aventi diritto	642
votanti	414
voti favorevoli	335
voti contrari	66
schede bianche	4
schede nulle	9

pertanto il presente accordo è stato approvato.

L'azienda, contestualmente alla firma dell'accordo, ritira la procedura di licenziamento collettivo e la disdetta della contrattazione, attivata in data 20/02/2017;

L.c.s.

Giulio DI MATTEO CASINO DE LA VALLÉE SPA

Stefano SILVESTRI CASINO DE LA VALLÉE SPA

Vilma GAILLARD	CGIL
Massimo RAFFAELLI	FISASCAT-CISL
Giorgio PIACENTINI	FISASCAT-CISL
Jean DONDEYNAZ	CISL
Alessandro PARRELLA	SAVT Casino
Piero EPINEY	SAVT Tourisme
Renato FRAMARIN	Delegato SAVT
Olivo TRIPODI	Delegato SAVT
Osvaldo OTTINO	Delegato SAVT
Cinzia CAVALETTO	Delegato SAVT
Andrea TASSOTTI	Delegato SAVT
Flavio BORINATO	Delegato SAVT
Giorgio BERTOLDO	SNALC
Vincenzo GORRET	SNALC
Claudio PORLIOD	SNALC
Fausto DUCLY	Delegato SNALC
Lualdo ROSOTTI	Delegato SNALC
Tommaso AUCI	UGL
Walter ZAMPA	UGL
Mirella BORDET	RSA UGL
Tino MANDRICARDI	UILCOM
Paolo EDIFIZI	UILCOM
Nicola PRETTICO	UILCOM
Alessandro GIACHINO	Delegato UILCOM
Davide BEVOLO	Delegato UILCOM

Raffaele STATTI	UILTuCS UIL	
Giuliano BONINSEGNI	FEDERMANAGER	
Lorenzo Giorgio GIOVANETTO	RSU UPSA	
Mario AIELLO	RSU UPSA	
Gabriela CAPUTO	RSU UPSA	

TABELLA
RIDUZIONI DAL 1 GENNAIO 2018

Scaglione	da Retr. mensile lorda	a Retr. mensile lorda	Percentuale di riduzione	Riduzione lorda (mese)	Costante a detrarre
1	0	500	1,50%	7,50	
2	501	1000	3,00%	15,00	15,00
3	1001	1500	4,50%	22,50	37,50
4	1501	2000	7,80%	39,00	76,50
5	2001	2500	9,75%	48,75	125,25
6	2501	3000	11,70%	58,50	183,75
7	3001	3500	14,70%	73,50	257,25
8	3501	4000	16,80%	84,00	341,25
9	4001	4500	18,90%	94,50	435,75
10	4501	5000	21,00%	105,00	540,75
11	5001	5500	24,75%	123,75	664,50
12	5501	6000	27,00%	135,00	799,50
13	6001	6500	29,25%	146,25	945,75
14	6501	7000	34,65%	173,25	1119,00
15	7001	7500	37,13%	185,63	1304,63
16	7501	e oltre	41,25%	206,25	

Esempio	
Retribuzione lorda	6.400,00
Costante a detrarre fasce precedenti	799,50
Riduzione lorda scaglione 13 (29,25%)	117,00
Riduzione mensile	916,50