

VERBALE DI ACCORDO
Regolamentazione Premio di Risultato 2025-2027
applicato ai dipendenti del settore ristorazione della
Casinò di Venezia Gioco S.p.A.

Il giorno 22 maggio 2025, presso la sede del Comune di Venezia sito in Ca' Farsetti – San Marco Venezia, si sono incontrate:

- la Società Casinò di Venezia Gioco S.p.A., con sede legale a Venezia, Cannaregio n. 2040, P.IVA 04134520271, in persona del Presidente del Consiglio di Amministrazione Sig. Riccardo Ventura, del Direttore Generale, Dott. Alessandro Cattarossi e della Responsabile del Personale, Sig.ra Silvia Paradisi;
- Le OO.SS:
Filcams-CGIL Sig. Renato Giacchi
Fisascat-CISL Sig. Nicola Pegoraro e Sig.ra Silvia Salvati
Uiltucs-UIL Sig. Alessandro Visentin

(di seguito “Le Parti”)

Premesso che

- in data 22 maggio 2025, dopo una serie di incontri tenutisi nei mesi precedenti, volti alla rivisitazione di alcuni istituti del Contratto Integrativo Aziendale di Secondo Livello (di seguito anche il “CIA”), le Parti hanno concordato l’istituzione di un Premio di Risultato (d’ora in poi PdR) alla cui quantificazione concorrono criteri omogenei ed uguali per i dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato con contratto pari o superiore a 6 mesi (si veda, al riguardo, l’art. 9 del Contratto Integrativo Aziendale, sottoscritto in data 22 maggio 2025, a cui il presente verbale di accordo viene allegato per formarne parte integrante e sostanziale).
- Il PdR di cui al presente verbale di accordo sostituisce integralmente il Premio di Risultato di cui al Verbale di Accordo per Contratto Integrativo Aziendale di Secondo Livello di data 20 dicembre 2022.
- In particolare, la definizione del PdR nei termini di seguito descritti mira a promuovere la partecipazione dei lavoratori al conseguimento degli obiettivi aziendali di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e di competitività, nel rispetto della disciplina di cui al Decreto interministeriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell’Economia e delle Finanze di data 25/04/2016. Per tale motivo, l’erogazione del PdR sarà strettamente connessa ai risultati conseguiti e all’effettivo andamento della Società, in termini di aumento qualitativo e quantitativo del servizio e al raggiungimento dei summenzionati obiettivi aziendali.

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

- A. Le Parti concordano che il Premio di Risultato - spettante al personale a tempo indeterminato e al personale a tempo determinato con contratto di lavoro pari o superiore a 6 mesi - avrà validità per il triennio 2025-2027, collegato alla presenza individuale e a quella collettiva, con importi pro-capite così suddivisi e da riproporzionare per i contratti part-time sulla base della percentuale lavorata:

CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO E A TEMPO DETERMINATO DI DURATA PARI O SUPERIORE A 6 MESI		
ANNO	INDIVIDUALE	COLLETTIVO
2025	1.500,00 €	1.400,00 €
2026	1.500,00 €	1.400,00 €
2027	1.800,00 €	1.400,00 €

- B. Gli importi pro-capite di PdR spettanti ai lavoratori assunti o cessati in corso d'anno, vengono determinati in relazione al periodo lavorato nell'anno stesso ((PdR individuale/collettivo / 365-366) x n° giornate durata rapporto di lavoro).
- C. L'erogazione del PdR non avrà effetto sugli istituti diretti e indiretti della retribuzione ivi incluso il TFR, in quanto già ricompresi nelle somme di cui alla precedente lettera A.
- D. In deroga alla data di sottoscrizione del presente verbale, il PdR di cui alla precedente lettera A spetta con decorrenza 1° gennaio 2025 ed assorbe ogni eventuale somma spettante a titolo di PdR dal Contratto Integrativo Aziendale di Secondo Livello di data 20 dicembre 2022.
Il PdR, collegato alla presenza individuale e a quella collettiva, viene erogato in un'unica soluzione con la mensilità relativa al mese di febbraio successivo all'anno di riferimento.
- E. Gli obiettivi necessari ai fini del riconoscimento del diritto all'erogazione del PdR sono concordemente fissati nei seguenti requisiti:
- 1) in relazione alla quota di premio collegata alla presenza collettiva, l'importo viene riconosciuto quando l'effettiva presenza collettiva, relativa al personale con contratto a tempo indeterminato e al personale a tempo determinato con contratto di lavoro pari o superiore a 6 mesi, risulti superiore al 75% delle presenze effettive contrattualmente previste (ove per presenza effettiva deve intendersi non solo l'effettiva presenza in servizio ma anche le giornate fruite a titolo di ferie, riduzione dell'orario di cui all'art. 114 del CCNL Pubblici Esercizi e festività);
 - 2) in relazione alla quota di premio collegata all'effettiva presenza individuale, l'importo viene riconosciuto secondo i seguenti parametri:
 - da 0 a 5 giornate di assenza nell'anno 100% del premio;
 - 6 giornate di assenza nell'anno 85% del premio;
 - da 7 a 9 giornate di assenza nell'anno 67% del premio;
 - da 10 a 12 giornate di assenza nell'anno 50% del premio;
 - da 13 a 15 giornate di assenza nell'anno 10% del premio;
 - da 16 giornate di assenza nell'anno nessun premio.

Per presenza effettiva deve intendersi non solo l'effettiva presenza in servizio ma anche le ulteriori seguenti giornate:

- Ferie, riduzione dell'orario di cui all'art. 114 del CCNL Pubblici Esercizi e festività godute;
- Congedo per maternità/paternità obbligatoria;
- Permessi sindacali e assemblee retribuite;
- Permessi spettanti ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza ex D. Lgs 81/2008;
- Infortuni sul lavoro;
- Ricoveri ospedalieri e day hospital;

- Malattia da post-degenza debitamente certificata;
- Permessi fruiti direttamente dal lavoratore disabile ai sensi dell'art. 33, comma 6, L. 104/1992 e per parenti di primo grado del lavoratore ai sensi dell'art. 33, comma 3, L. 104/1992;
- Permessi per lutto per morte di parenti fino al secondo grado di parentela e per il coniuge.

F. Ai sensi e per gli effetti dell'Art. 1, commi 182 e ss. della L. 208/2015, e successive modifiche e integrazioni, nonché del Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 25/03/2016, con il presente accordo le Parti intendono definire anche gli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione e competitività, necessari ai fini del riconoscimento benefici fiscali, secondo quanto previsto dall'art. 51 del D. Lgs 81/2015.

Gli obiettivi di cui al presente articolo sono concordemente fissati nei seguenti:

- 1) in relazione alla quota di premio collegata alla presenza collettiva di cui alla precedente lettera E, numero 1:
 - anno 2025: quando l'effettiva presenza collettiva media risulti superiore al 75% delle presenze effettive contrattualmente previste (così come definite alla precedente lettera E, numero 1);
 - anno 2026: quando l'effettiva presenza collettiva media risulti superiore a 0,50% rispetto alla presenza collettiva media realizzata nella 2025, in ogni caso, la presenza collettiva media di entrambi gli esercizi dovrà risultare superiore al 75% delle presenze effettive contrattualmente previste (così come definite alla precedente lettera E, numero 1);
 - anno 2027: quando l'effettiva presenza collettiva media risulti superiore a 0,75% rispetto alla presenza collettiva media realizzata nella 2025, in ogni caso, la presenza collettiva media di entrambi gli esercizi dovrà risultare superiore al 75% delle presenze effettive contrattualmente previste (così come definite alla precedente lettera E, numero 1);
- 2) in relazione alla quota di premio collegata alla effettiva presenza individuale di cui alla precedente lettera E, numero 2, in presenza del combinato raggiungimento dei seguenti obiettivi:
 - per ciascun anno del triennio 2025/2027, massimo di 16 giornate di assenza (quantificate rispetto alla presenza effettiva in servizio così come definita alla precedente lettera E, numero 2);
 - In relazione ai ricavi provenienti da prestazioni in ambito di ristorazione (dato da intendersi ai fini del bilancio aziendale), per gli anni 2025, 2026 e 2027, incremento dei ricavi rispetto a quelli realizzati nell'anno 2024 pari a Euro 5.247.409,02, nelle misure percentuali sotto rappresentate:
 - anno 2025: incremento dei ricavi provenienti da prestazioni in ambito di ristorazione, in misura pari al 5,00% rispetto ai ricavi realizzati nell'anno 2024;
 - anno 2025: incremento dei ricavi provenienti da prestazioni in ambito di ristorazione, in misura pari al 6,00% rispetto ai ricavi realizzati nell'anno 2024;
 - anno 2026: incremento dei ricavi provenienti da prestazioni in ambito di ristorazione, in misura pari al 7,00% rispetto ai ricavi realizzati nell'anno 2024.

L'applicazione dei benefici fiscali di cui alla presente lettera F avverrà contestualmente al pagamento del PdR.

G. In relazione al premio collegato alla presenza collettiva anni 2025, 2026 e 2027, le Parti concordano che in sostituzione del premio di risultato i lavoratori avranno facoltà di optare per la fruizione delle misure di welfare aziendale la cui regolamentazione sarà oggetto di successiva presentazione alle OO.SS. firmatarie del presente accordo, entro il mese di novembre 2025. Resta inteso fra le Parti

Sociali che la scelta di convertire il PdR in welfare, riguarderà l'intera quota di premio collettivo spettante al lavoratore per ciascun anno di vigenza del presente accordo.

- H. Il presente Verbale di Accordo Integrativo costituisce parte integrante e sostanziale del Verbale di Accordo Integrativo Aziendale di Secondo Livello per il Personale del Settore Ristorazione della Casinò di Venezia Gioco S.p.A. di data 22 maggio 2025 e disciplina esclusivamente i rapporti di lavoro dei dipendenti della Casinò di Venezia Gioco S.p.A. assegnati al Settore Ristorazione e al Gioco a Distanza, a tempo indeterminato e a tempo determinato, con espressa esclusione del personale dipendente assegnato al Settore Gioco, nonché dei lavoratori extra e intermittenti. Entra in vigore dal giorno della sua sottoscrizione e ha durata sino al 31 dicembre 2027. Alla scadenza manterrà comunque validità ed efficacia fino al successivo rinnovo dello stesso.
- I. Per quanto non espressamente disciplinato nel presente verbale di accordo, ai rapporti di lavoro del Settore Ristorazione della Casinò di Venezia Gioco S.p.A. continueranno ad essere applicate le disposizioni di cui al CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo e del Contratto Integrativo Aziendale di data 22 maggio 2025.

Letto confermato e sottoscritto.

Per la Casinò di Venezia Gioco S.p.A.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione Sig. Riccardo Ventura

Il Direttore Generale Dott. Alessandro Cattarossi

La Responsabile del Personale e Organizzazione Silvia Paradisi

Per le OO.SS:

la Filcams-CGIL rappresentata dal Sig. Renato Giacchi

la FISASCAT – CISL rappresentata dal Sig. Nicola Pegoraro e Sig.ra Silvia Salvati

la UILTUCS-UIL rappresentata dal Sig. Alessandro Visentin