

**Art. 43 – Premio di risultato**

1. Con l'entrata in vigore del presente CAL viene istituito un premio di risultato alla cui quantificazione concorrono criteri omogenei ed uguali per tutti i dipendenti in forza.

omissis

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

3. A far data dall'entrata in vigore del presente CAL al personale in servizio verrà erogato un unico PdR al raggiungimento degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurati sulla base degli indicatori tipizzati all'art. 44 del CAL.

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

5. Una percentuale pari allo 0,43% degli incassi derivanti da tutti i Giochi se gli stessi sono almeno pari a € 85.000.000,00 (ottantacinque milioni di euro);

- una percentuale del 54,75% sulla parte eccedente gli 85.000.000,00 € (ottantacinque milioni di euro) e fino a 89.000.000,00 € (ottantanove milioni di euro);
- una percentuale del 55,10% sulla parte eccedente gli 89.000.000,00 € (ottantanove milioni di euro) e fino a 90.000.000 € (novanta milioni di euro);
- una percentuale del 35,30% sulla parte eccedente i 90.00.000,00 € (novanta milioni di euro) e fino a 91.000.000 € (novantuno milioni di euro);
- una percentuale del 36% sulla parte eccedente i 91.000.000,00 € (novantuno milioni di euro) e fino a 92.000.000 € (novantadue milioni di euro);
- una percentuale del 36,70 % sulla parte eccedente i 92.000.000,00 € (novantadue milioni di euro) e fino a 93.000.000 € (novantatré milioni di euro);
- una percentuale del 37,40 % sulla parte eccedente i 93.000.000,00 € (novantatré milioni di euro) e fino a 94.000.000 € (novantaquattro milioni di euro);
- una percentuale del 24,70 % sulla parte eccedente i 94.000.000,00 € (novantaquattro milioni di euro) e fino a 95.000.000,00 € (novantacinque milioni di euro);
- una percentuale del 34,80% sulla parte eccedente i 95.000.000,00 € (novantacinque milioni di euro) e fino a 96.000.000,00 € (novantasei milioni di euro); omissis
- una percentuale del 33,50% sulla parte eccedente i 96.000.000,00 € (novantasei milioni di euro) e fino a 97.000.000,00 € (novantasette milioni di euro);
- una percentuale del 34,00% sulla parte eccedente i 97.000.000,00 € (novantasette milioni di euro) e fino a 98.000.000,00 € (novantotto milioni di euro);
- una percentuale del 39,60% sulla parte eccedente i 98.000.000,00 € (novantotto milioni di euro) e fino a 99.000.000 € (novantanove milioni di euro);
- una percentuale del 37,40% sulla parte eccedente i 99.000.000,00 (novantanove milioni di euro) e fino a € 100.000.000 (cento milioni di euro); omissis

omissis

- una percentuale del 32,00% sulla parte eccedente i 100.000.000,00 € (cento milioni di euro) e fino a 105.000.000 € (centocinque milioni di euro);
- una percentuale del 16,00% sulla parte eccedente i 105.000.000,00 € (centocinque milioni di euro) e fino a 110.000.000 € (centodieci milioni di euro);
- una percentuale del 7,00% sulla parte eccedente i 110.000.000,00 € (centodieci milioni di euro).

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

7. Nel caso gli incassi derivanti da tutti i Giochi siano inferiori, nell'anno di riferimento, all'importo di € 85.000.000,00 (ottantacinque milioni di euro) non vi è la maturazione di alcun PdR.

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

9. In deroga alla data di entrata in vigore del presente CAL, per l'anno 2019, il PdR di cui al presente articolo, spetta con decorrenza primo luglio 2019 ed assorbe ogni eventuale somma spettante a titolo di PdR dalla disciplina dei rapporti di lavoro in vigore fino alla sottoscrizione del presente CAL.

10. Il PdR spettante per l'anno 2019 viene determinato ed erogato secondo le modalità di seguito illustrate:

a) viene determinata una quota relativa al periodo 1 luglio 2019 – 30 settembre 2019 calcolata applicando al totale degli incassi annui la corrispondente percentuale di cui all'articolo 32 del regolamento applicato dall'azienda dal 1 luglio 2017. L'importo così ottenuto viene rapportato al periodo e quindi diviso per 4, ottenendo pertanto il valore di premio da distribuire relativamente al periodo 1 luglio 2019 – 30 settembre 2019. La quota individuale viene determinata secondo il meccanismo del coefficiente storico disciplinato all'articolo 33 del regolamento applicato dall'azienda dal 1 luglio 2017 così come risultante per l'anno 2019;

b) viene determinata una quota relativa al periodo 1 ottobre 2019 – 31 dicembre 2019 calcolata applicando al totale degli incassi annui la corrispondente percentuale di cui all'articolo 43 del presente contratto. L'importo così ottenuto viene diviso per 2 e viene decurtato dell'importo del premio da distribuire secondo la precedente lettera a), ottenendo pertanto il valore di premio da distribuire relativamente al periodo 1 ottobre 2019 – 31 dicembre 2019. La quota individuale viene determinata secondo i coefficienti di cui all'articolo 44 del presente contratto.

c) all'importo individuale per il periodo 1 luglio 2019 – 31 dicembre 2019 calcolato come somma delle risultanti dei procedimenti di cui alle precedenti lettere a) e b), viene sottratto l'importo del premio di risultato erogato con la mensilità del mese di ottobre 2019 da considerarsi pertanto come acconto del periodo 1 luglio 2019 – 31 dicembre 2019. omissis

#### **Art. 44 – Criteri di distribuzione del premio di risultato e requisiti per l'erogazione del premio**

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

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

omissis

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

3. Al personale che dovesse modificare le proprie mansioni lavorative in corso d'anno viene attribuito il coefficiente del relativo settore con decorrenza dalla data di effettiva attribuzione delle nuove mansioni.

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

**Premialità Massima Individuale:  $PI / (\sum \text{coefficienti individuali}) * \text{coefficiente individuale}$ .**

5. Determinato l'importo della Premialità Massima Individuale, applicando i criteri sopra descritti, l'importo spettante al singolo lavoratore (PE Premio Erogabile) deriva dal processo di valutazione definito nell'apposito protocollo tecnico di valutazione la cui approvazione deve avvenire entro il 30 giugno 2020 tramite la procedura di contrattazione sindacale di cui all'art. 2 comma 5 del presente CAL, che dovrà basarsi, a titolo esemplificativo e a seconda dei reparti, sui seguenti requisiti:

- incremento della presenza nel posto di lavoro;
- flessibilità e disponibilità per garantire sostituzioni qualora necessarie;
- valutazione comportamenti organizzativi;
- eventuali, ulteriori obiettivi individuali e/o di gruppo.

omissis

6. Fermo restando quanto contenuto nel protocollo tecnico di valutazione e nei commi che precedono, il Premio Erogabile sarà corrisposto sulla base delle giornate di effettiva presenza sul lavoro e delle ulteriori seguenti giornate:

- ferie e festività godute;
- conguaglio, recuperi, riposi e riposi compensativi;
- congedo per maternità obbligatoria;
- permessi sindacali e assemblea retribuita;
- permessi spettanti ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza ex D. Lgs. 81/2008;

omissis

- giorni di trasferta per ragioni e necessità aziendali e svolgimento di compiti per il Casinò di Venezia Gioco S.p.A. al di fuori dei locali aziendali;
- infortuni sul lavoro;
- ricoveri ospedalieri e day hospital;
- malattia da post-degenza debitamente certificata;
- permessi fruiti direttamente dal lavoratore disabile ai sensi dell'art. 33, comma 6, L. 104/1992 e per parenti di primo grado del lavoratore ai sensi dell'art.33, comma 3, L. 104/1992.

7. Per l'anno 2019, la premialità verrà erogata sulla base del solo parametro legato alla presenza sul luogo di lavoro, applicandosi il sistema di valutazione integrale a decorrere dall'anno 2020.

8. L'erogazione del PdR avviene a titolo di acconto trimestralmente avendo come riferimento gli incassi registrati dal primo gennaio a tutto il periodo di riferimento e rapportati ad anno per determinare il valore corrispondente del PdR da erogarsi sulla base delle presenze di cui al comma 6 relative al periodo dal primo gennaio a tutto il periodo di riferimento, sottraendo gli acconti erogati per i precedenti trimestri. Nel caso in cui da detto calcolo non emerga il diritto al PdR non si procederà ad erogare alcuna somma.

Il Pdr verrà erogato con la seguente tempistica:

1° trimestre pagamento in acconto con la mensilità del mese di aprile dell'anno di riferimento;

2° trimestre pagamento in acconto con la mensilità del mese di luglio dell'anno di riferimento;

3° trimestre pagamento in acconto con la mensilità del mese di ottobre dell'anno di riferimento;

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

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

omissis