

Estratto dal "Regolamento Aziendale. Disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti della Casinò di Venezia Gioco S.p.A." del 1° luglio 2017, pp. 14-16.

Art. 32 – Premio di risultato

Con l'entrata in vigore del presente Regolamento viene istituita un'unica voce retributiva premiale aggiuntiva rispetto al trattamento economico minimo previsto dal presente Regolamento.

La quantificazione PdR è strettamente connessa ai risultati conseguiti ed all'effettivo andamento della Società, in termini di aumento qualitativo e quantitativo del servizio.

Il PdR verrà ridistribuito secondo i criteri di cui al successivo articolo.

Il PdR, la cui entità è da intendersi al netto degli oneri sociali e contributivi a carico del datore di lavoro, complessivo 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 di tessere di ingresso, secondo le seguenti percentuali:

- una percentuale pari al 1,20% degli incassi derivanti da tutti i Giochi se gli stessi sono almeno pari a € 88.000.000,00 (ottantotto milioni di euro);
- una percentuale del 57% sulla parte eccedente gli € 88.000.000,00 (ottantotto milioni di euro) e fino a € 92.000.000,00 (novanta due milioni di euro);
- una percentuale del 47% sulla parte eccedente i € 92.000.000,00 (novantadue milioni di euro) e fino a € 94.000.000 (novanta quattro milioni di euro);
- una percentuale del 32% sulla parte eccedente i € 94.000.000,00 (novanta quattro milioni di euro) e fino a € 105.000.000 (centocinque milioni di euro);
- una percentuale del 16% sulla parte eccedente i € 105.000.000,00 (centocinque milioni di euro) e fino all'importo di € 110.000.000 (cento e dieci milioni di euro);
- una percentuale del 7% sulla parte eccedente i € 110.000.000,00 (centodieci milioni di euro) e fino a € 120.000.000 (cento venti milioni di euro).

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

Nel caso gli incassi derivanti da tutti i Giochi siano inferiori, nell'anno di riferimento, all'importo di € 88.000.000,00 (ottantotto milioni di euro) non vi è la maturazione di alcun PdR.

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

Art. 33 – Criteri di distribuzione del premio di risultato.

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

Ad ogni dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato (come rappresentato nell'allegata tabella sub A) al presente Regolamento), in organico alla data del 1-7-2017, viene attribuito, dandone apposita

comunicazione, un coefficiente individuale parametrato, ai soli fini del calcolo, all'importo della premialità percepita nell'anno 2016, rapportata ad una presenza in servizio pari a 365 giorni, integrata dalla media di quanto percepito a titolo di c.d. "Indennità Ca' Noghera" (prevista nel verbale di accordo 11 luglio 2009, art. 9 ora non vigente) nel triennio 2014-2016 definito "*coefficiente storico*" ed un "*coefficiente a regime*" derivante dall'appartenere il singolo dipendente ad una delle categorie professionali come rappresentate e riportate nella seguente tabella:

SETTORE	COEFFICIENTE A REGIME
Quadri amministrativi	3,10
Quadri amministrativi turni e contatto	3,50
Quadri amministrativi slot	4,50
Quadri amministrativi giochi	11,50
Amministrativi	7,80
Amministrativi turni	9,30
Amministrativi turni a contatto con la clientela	9,60
Sala slot	10,00
Ispettori di Gioco	13,00
Impiegati di Gioco	13,00
Impiegati <i>chemin de fer</i>	13,00
<i>Changeur</i>	10,00

A decorre dal 1° luglio 2017, la premialità PI massima erogabile a ciascun dipendente viene così determinata:

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

I coefficienti individuali per ciascun anno sono così determinati:

- anno 2017: il "*coefficiente storico*" precedentemente descritto;
- per gli anni successivi il coefficiente storico viene incrementato o diminuito del 20% annuo della differenza tra il coefficiente storico e il coefficiente a regime a seconda che quello a regime sia inferiore o superiore al coefficiente storico.

All'eventuale personale neo assunto a tempo indeterminato viene attribuito il coefficiente a regime ridotto del 50% ed incrementato, ogni anno, del 10% del predetto coefficiente.

Al personale che dovesse modificare le proprie mansioni lavorative in corso d'anno viene attribuito al fine di effettuare il calcolo del PdR di spettanza il coefficiente a regime del Settore con decorrenza dalla data di effettiva attribuzione delle nuove mansioni o categoria.

Determinato l'importo massimo individuale astrattamente distribuibile, applicando i criteri sopra descritti, l'importo spettante al singolo lavoratore deriva dal processo di valutazione definito nell'apposito protocollo tecnico di valutazione (che sarà oggetto di apposita comunicazione), che terrà conto oltre all'effettiva presenza lavorativa, anche dei seguenti requisiti:

- incremento della presenza nel posto di lavoro;
- abilitazioni ai Giochi;

- flessibilità e disponibilità per garantire sostituzioni qualora necessarie;
- risultati di customer;
- valutazione comportamenti organizzativi;
- ulteriori obiettivi individuali e/o di gruppo.

Per l'anno 2017, la premialità verrà erogata esclusivamente sulla base dell'effettiva presenza, applicandosi il sistema di valutazione integrale a decorrere dall'anno 2018.

Fermo restando quanto sarà previsto nel protocollo tecnico di valutazione, nelle giornate di effettiva presenza vengono computate:

- 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;
- 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, con esclusione degli infortuni avvenuti in itinere;
- ricoveri ospedalieri;
- malattia da post-degenza debitamente certificata.

L'erogazione del premio di produttività relativo al personale in forza avviene a titolo di acconto con il pagamento nella busta paga del mese di aprile, di luglio e di ottobre avendo come riferimento gli incassi registrati a tutto il trimestre di riferimento e rapportati ad anno per determinare il valore corrispondente del PdR da rapportarsi al trimestre.

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

Per il periodo che va dal 1° luglio al 31 dicembre 2017 l'erogazione del premio di produttività avviene a titolo di acconto con il pagamento nella busta paga del mese di ottobre, avendo come riferimento gli incassi derivanti da tutti i Giochi registrati al mese di settembre e rapportati ad anno per determinare il valore del corrispondente PdR.

Nel mese di febbraio 2018 verrà calcolato ed erogato ai dipendenti il PdR effettivamente spettante sulla base degli incassi Gioco effettivi, detratto l'acconto già corrisposto o procedendo ad eventuali conguagli.