

BOZZA VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 19 maggio 2014, alle ore 10:00, a Saint-Vincent presso la sede del casinò, su invito della Regione Autonoma Valle d'Aosta, si sono incontrati Casino de la Vallée S.p.A. e le Organizzazioni Sindacali rappresentative dei lavoratori dell' Unità Produttiva Casa da Gioco, e in particolare le Segreterie Regionali CGIL, CISL, SAVT, SNALC, UIL e UGL insieme alle Delegazioni sindacali e alla RSA UGL per completare l'applicazione dei contenuti del Verbale d'Accordo già stipulato il 21 ottobre 2013.

L'accordo del 21 ottobre 2013 ha rappresentato e rappresenta l'espressione della volontà delle Parti di evitare azioni unilaterali da parte dell'azienda e di gestire sul piano consensuale la crisi aziendale e i relativi riflessi occupazionali. Da tale accordo è già derivato quello stipulato dalle Parti il 5 dicembre 2013 sulla procedura di licenziamento collettivo ai sensi della legge 223/1991 e deriva oggi il presente atto quale logica prosecuzione e integrazione.

Al termine di ampia e approfondita discussione è stato concordato il seguente testo da sottoporre a referendum fra i lavoratori:

- 1. L'azienda da immediata attuazione integrale , senza esclusione alcuna, dell'accordo quadro siglato dalle parti il 21 ottobre 2013 e degli accordi conseguenti relativi alla procedura di cui alla legge 223/91, qualunque siano le figure professionali interessate e ancorché si richiedano modifiche organizzative.*
- 2. Entro 1° luglio 2014 l'azienda rafforzerà la struttura commerciale anche al fine di promuovere un concreto piano di rilancio aziendale, identificando un responsabile del marketing o della gestione della clientela con provata esperienza, che sappia riavvicinare alla casa da gioco la clientela di prossimità e di prestigio.*
- 3. L'azienda ha già presentato riduzioni di costi operativi per 2,5 milioni di Euro per il 2014. Avvia sin da subito un ulteriore recupero nell'esercizio 2014 di 1,5 milioni di Euro. Tale impegno, fatte salve situazioni straordinarie allo stato delle cose non prevedibili, riguarderà per circa 300 mila Euro l'organizzazione dei tornei di poker, per circa 200 mila Euro il contenimento del ricorso al lavoro somministrato, per circa 300 mila Euro la revisione dei contratti di fornitura in essere, per circa 500 mila Euro il miglioramento nella gestione del patrimonio immobiliare e per circa 200 mila Euro economie varie, anche con riferimento ai costi di consulenza. Nel corso degli incontri di cui al punto 9) sarà data alle organizzazioni sindacali evidenza dello stato di avanzamento delle riduzioni avvenute.*
- 4. La riorganizzazione interna del lavoro avverrà con il coinvolgimento delle rappresentanze di reparto, assistite dalle organizzazioni sindacali, a partire dalla stipula del presente accordo. Gli interventi saranno funzionali ai risparmi già prospettati e/o a eventuali maggiori introiti, richiederanno una*

maggior disponibilità e flessibilità nell'impiego di risorse anche per far fronte alle uscite di personale. Nelle attività di ufficio non saranno previsti nuovi inserimenti di personale e le eventuali uscite saranno gestite con integrazioni di attività.

5. *Con separata intesa da stipulare entro 60 giorni si renderà operativa dal 1° gennaio 2015 l'applicazione su base volontaria degli istituti di pensionamento anticipato di cui all'art. 4 l. 92/2012 per le aree professionali che presentano esuberi strutturali e per lavoratori che comunque non dovranno essere sostituiti mediante assunzioni esterne. L'azienda si attiverà immediatamente per la raccolta delle pre-adesioni, funzionale anche alla corretta stesura dell'accordo, nel quale in ogni caso si dovrà tenere conto delle esigenze di coordinamento con la procedura di cui alla legge 223/1991 e conseguente accordo del dicembre scorso ancora in esecuzione.*
6. *Le riduzioni previste per i dirigenti e per l'amministratore unico avvengono nel 2014 nella misura rispettivamente del 25% e del 30% delle retribuzioni annue lorde e saranno comprensive di qualsivoglia premio individuale o retribuzione accessoria.*
7. *Fermo restando quanto già indicato al successivo punto 10 relativamente alle voci che devono essere considerate nella base di calcolo che determina la riduzione delle retribuzioni, l'azienda si attiverà subito, attraverso ogni strumento legale e gestionale, anche per la rinegoziazione strutturale e definitiva dei superminimi e degli assegni individuali in base alla reale attività svolta dai singoli interessati e si impegna a proseguire nella sospensione degli aumenti retributivi individuali. In occasione degli incontri di cui al punto 9) darà evidenza delle iniziative assunte, delle riduzioni ottenute e dei relativi ulteriori risparmi.*
8. *E' introdotto il principio che gli incarichi per i livelli apicali sono assegnati per un periodo temporale determinato al termine del quale l'incarico potrà diventare definitivo ovvero l'interessato rientrerà nel ruolo precedente con la relativa retribuzione.*
9. *L'azienda convocherà le organizzazioni sindacali e le rappresentanze aziendali ogni mese per dare evidenza dell'andamento economico e commerciale, con particolare riferimento ai risultati relativi all'attività di marketing svolta. Durante tali incontri si monitorerà inoltre la reale incidenza dei contenuti del presente accordo sulla gestione aziendale, in particolare verificando l'andamento dei risparmi aziendali sui costi generali e i risparmi ottenuti sui costi del personale. In ogni caso alla fine dell'esercizio 2014 sarà data evidenza della complessiva riduzione dei costi, esplicitando l'ammontare dello specifico contributo dei lavoratori.*
10. *Per quanto riguarda il contenimento del costo del lavoro le Parti concordano sulle seguenti determinazioni:*
 - *Quadri, Impiegati Amministrativi, Operai: per il periodo 1° maggio - 31 dicembre 2014 una riduzione della retribuzione mensile lorda composta dalle seguenti voci ricorrenti mensili: paga basa, scatti di*

- Le stesse riduzioni retributive di cui sopra non avranno effetto ai fini del calcolo della tredicesima mensilità e dei ratei per ferie maturate e non godute nel corso del 2014.
- Delle riduzioni retributive sarà data evidenza con una voce distinta nel cedolino paga.
- Nella definizione degli incentivi collettivi di reparto sarà tenuto in considerazione il contributo economico offerto dai lavoratori nel modello di riduzione del costo del lavoro sopra prospettato.
- Nel 2014 il pagamento della quattordicesima mensilità avverrà nella misura del 50%
- Nel periodo 1° maggio – 31 dicembre 2014 non saranno effettuati i versamenti contrattualmente previsti a carico della società ai fondi previdenza. I versamenti 2014 già avvenuti sono considerati anticipi sulle spettanze del 2015, salvo accordi diversi fra le parti entro la fine dell'anno alla luce dell'andamento economico della società.
- Fatte salve le riduzioni retributive individuali attese, i lavoratori potranno in un'unica richiesta per tutto il periodo chiedere di modificare la ripartizione delle riduzioni sulle diverse voci: fondo di previdenza, quattordicesima mensilità, spettanze mensili.

11. A partire già dalla fine del 1° trimestre 2015, nell'ambito di uno specifico incontro richiesto da uno dei due soggetti interessati, le parti valuteranno, in presenza di un recupero di introiti e alla luce dell'andamento economico dell'azienda, di destinare risorse economiche per una riduzione/restituzione delle somme trattenute a tutti i lavoratori nel 2014 in ragione del presente accordo.