

## ACCORDO ALLSTAR

Il giorno 19 dicembre 2019, presso la sede della Fisascat CISL Via dei Mille, 56 in Roma -

Allstar srl, di seguito denominata anche "**Allstar**", rappresentata da Germana Alviggi, Marco Prosperi, Andrea Stoccoro

e

le organizzazioni sindacali:

Filcams CGIL, rappresentata da Danilo Lelli e Luca De Zolt

Fisascat CISL, rappresentata da Mirco Ceotto e Stefania Chicca

UILTuCS, rappresentata da Paolo Proietti

Entrambi denominati congiuntamente anche "**Le Parti**"

### PREMESSO CHE

- in data 4 ottobre 2019, Admiral Entertainment Srl ("**Entertainment**"), Admiral Games Srl ("**Games**"), Casinò delle Alpi Srl ("**Casinò**") ed Allstar Srl ("**Allstar**"), con comunicazione congiunta ex art. 47 L. 29 dicembre 1990, n. 428, hanno comunicato l'intenzione di procedere alla fusione per incorporazione di Entertainment, Games, Casinò in Allstar;
- in data 25 ottobre 2019 è stato siglato tra Entertainment, Games, Casinò ed Allstar con le OO.SS. (FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS) il verbale di esame congiunto a conclusione della procedura ex art. 47 L. 29 dicembre 1990, n. 428;
- nell'ambito di tale verbale, le parti si sono impegnate ad incontrarsi al fine di favorire l'avvio dell'operatività in Allstar anche attraverso un accordo riguardante l'applicazione dei trattamenti aziendali in uso nelle diverse società, nell'ottica di uniformare gli stessi nell'ambito della nuova realtà d'impresa derivante dall'operazione societaria di cui si tratta;
- la fusione è decorsa dal 1° novembre 2019 e decorrerà dal 1° dicembre 2019 rispettivamente con riferimento dapprima a Games e poi ad Entertainment e Casinò;
- in Allstar si applica al personale non dirigenziale:
  - o nelle Gaming Hall ("**Gaming Hall**") (ad esempio sale da gioco, sale bingo, Sale Slot VLT, Sale bowling in cui è presente offerta Food) il CCNL pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo 8 febbraio 2018, integrato dall'Accordo nazionale per la disciplina dei lavoratori dipendenti delle Gaming Hall del 15 maggio 2019 (nelle Sale ove è prevista l'attività di Bingo);
  - o nelle attività cosiddetta di Street Operations ("**Street Operations**") (ad esempio attività di prestazione di servizi di installazione, noleggio, manutenzione e riparazione in genere di apparecchi e macchine da intrattenimento), si applica il CCNL Terziario distribuzione e servizi 30 luglio 2019;
- l'esperienza e il know how maturati da Allstar l'hanno resa leader di mercato nell'ambito della gestione e conduzione di sale da gioco;
- la crisi del "*settore gioco*", acuita dagli ultimi interventi legislativi e regolamentari, comporta la necessità di disegnare un quadro di norme più vicine alla realtà effettiva del settore, tenendo conto delle modifiche organizzative e tecnologiche intervenute e dell'evoluzione del modello commerciale, più funzionale e coerente con le esigenze dell'impresa e dei lavoratori;
- le Parti condividono che il personale costituisca, assieme agli investimenti ed all'innovazione, una delle leve strategiche per il rilancio dell'azienda e per la tutela occupazionale;
- le Parti ritengono di riaffermare il percorso di relazioni industriali, avviato con l'Accordo del 15 ottobre 2018 – Protocollo sulle relazioni industriali.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

Il modello d'impresa di Allstar è basato sulla conduzione di Gaming Hall nelle quali si svolgono diverse attività di gioco ad esempio sale da gioco, sale bingo, Sale Slot VLT, Sale bowling in cui è presente offerta Food.

Stante la peculiarità di tale modello, le Parti ritengono di aggiornare e integrare il sistema di classificazione previsto dal CCNL pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo, nel rispetto delle famiglie professionali e dell'autonomia nello svolgimento delle mansioni ivi descritte.

Stante il contesto del settore descritto in premessa, le Parti rimarcano la volontà delle Parti individuare per il personale non dirigenziale delle misure tese alla salvaguardia del livello occupazionale complessivo ed alla valorizzazione della professionalità dei lavoratori, nonché al recupero di produttività, redditività, flessibilità ed efficienza.

Le Parti concordano che i contenuti della presente intesa hanno natura sperimentale e si collocano nell'ambito di un percorso della durata complessiva di 3 anni, entro i quali le Parti si incontreranno al fine di promuovere ulteriori spazi di confronto sviluppando azioni già intraprese e/o introducendo nuove azioni e strumenti sui temi previsti all'articolo 8.

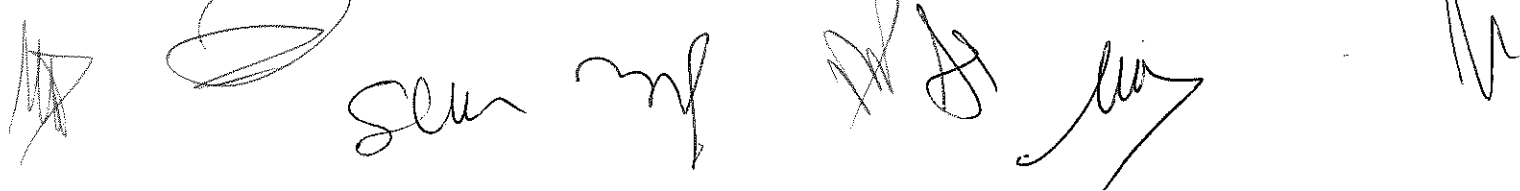
### **1. Classificazione Gaming Hall ove è presente il gioco del bingo**

Tenuto conto delle modifiche intervenute e delle evoluzioni del modello commerciale Gaming Hall ove è presente il gioco del Bingo, il 15 maggio 2019 è stato stipulato l'Accordo nazionale per la disciplina dei lavoratori dipendenti delle Gaming Hall allegato al CCNL pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo 8 febbraio 2018. Con detto Accordo è stato definito un nuovo impianto di classificazione del personale maggiormente rispondente alle esigenze di valorizzazione delle professionalità espresse nelle Gaming Hall ove è presente il gioco del bingo, in coerenza con le esigenze organizzative derivanti da una accresciuta competitività del mercato. In considerazione delle esigenze aziendali di fungibilità, della comune esigenza di valorizzazione della polifunzionalità professionale ed anche al fine di consentire ai lavoratori conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggior interscambio nei compiti, le Parti concordano di applicare, nelle Gaming Hall ove è presente il gioco del Bingo, il nuovo sistema di Classificazione del personale definito all'articolo 2 dell'Accordo nazionale per la disciplina dei lavoratori dipendenti delle Gaming Hall del 15 maggio 2019. A decorrere dall'entrata in vigore del presente accordo, quindi, tutto il personale delle Gaming Hall Bingo sarà inquadrato secondo i livelli e le qualifiche previste nell'Accordo del 15 maggio 2019.

Al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà assegnata la nuova mansione prevista dall'Accordo. Come trattamento di miglior favore rispetto a quanto previsto all'articolo 3 dell'Accordo nazionale per la disciplina dei lavoratori dipendenti delle Gaming Hall del 15 maggio 2019, le Parti concordano che ai soli fini economici detto personale conserverà il medesimo livello di inquadramento attualmente attribuito, con conseguente applicazione di tutti i correlati trattamenti economici, ivi compresi gli aumenti retributivi previsti dal presente e dai futuri rinnovi del CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione collettiva e Commerciale e Turismo.

Fermo restando che il servizio nelle Gaming Hall è organizzato in aree distinte di attività Food e Gaming e tenuto conto dei processi operativi standardizzati adottati le parti si danno atto che le attività di ristorazione sono generalmente afferenti al 5 livello del CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione collettiva e Commerciale e Turismo. Tenuto conto della natura e della struttura del servizio delle Gaming Hall, delle tempistiche di fruizione e dell'andamento dei flussi della clientela nelle sale gioco le Parti convengono che il personale, ad integrazione della descrizione delle mansioni previste dal richiamato articolo 2 dell'Accordo 15 maggio 2019, senza pregiudizio del trattamento economico previsto per il livello di inquadramento attribuito, potrà essere adibito, in misura occasionale, alle differenti mansioni previste nell'area Food. La previsione del presente comma non si applica al Gaming Hall Operator Junior.

Le Parti ritengono, altresì, che la professionalità degli addetti costituisce elemento indispensabile e patrimonio comune su cui è necessario investire, anche in termini di formazione, al fine di valorizzare lo



sviluppo del settore e favorire le esigenze dell'Azienda. Verranno avviate, secondo le concrete necessità, le attività formative teorico/pratiche qualora necessarie ad acquisire la piena polivalenza ed a definire i ruoli.

## 2. Malattia

Per il personale operante nelle Gaming Hall, ad integrazione di quanto previsto all'articolo 190, comma 3, del CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione collettiva e Commerciale e Turismo, con decorrenza 1° gennaio 2020, le parti convengono che al lavoratore durante il periodo di malattia venga riconosciuta una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi da parte dell'Azienda, in modo da raggiungere il 100% (cento per cento) della retribuzione giornaliera:

- a) Per i primi tre giorni di malattia (cd. *periodo di carenza*), indipendentemente dalla durata dell'evento, nel limite di 5 eventi di malattia nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio-31 dicembre).
- b) dal 4° giorno in poi.

### Nota al punto a)

Non sono computabili ai fini dell'applicazione prevista al punto a) gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:

- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- comprovate terapie salvavita;
- sclerosi multipla o progressiva, la SLA e le malattie oncologiche, con certificazione medica del S.S.N. attestante la sussistenza di una delle predette patologie;
- gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatesi durante il periodo di gravidanza;
- eventi di malattia di durata iniziale superiore ai 10 giorni.

### Nota al punto b)

L'integrazione di cui al punto b) non si applica ai periodi di degenza ospedaliera.

## 3. Disciplina - Patrono locale

A decorrere dal 1° gennaio 2020, quale giorno del Patrono locale, le Parti stabiliscono unitariamente per tutto il territorio nazionale il lunedì di Pentecoste. Tale giornata sarà retribuita conformemente a quanto stabilito dal CCNL.

## 4. Indennità di Sala

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale e Turismo, ferme le previsioni legali e contrattuali in caso di violazione degli obblighi da parte del lavoratore connessi allo svolgimento delle operazioni di gestione del denaro, al personale delle Gaming Hall adibito a mansioni che richiedono operazioni di maneggio denaro compete una "*indennità di Sala*" erogata su base mensile nella misura del cinque per cento della paga base nazionale prevista per i rispettivi livelli riproporzionata sui giorni di effettiva presenza.

La presente indennità ha natura onnicomprensiva, non rientra nella base di calcolo del T.F.R. né di nessun istituto di legge e/o contrattuale perché già comprensiva delle relative incidenze.

## 5. Contratto a tempo determinato Gaming Hall

In considerazione della peculiarità dell'attività svolta dall'Azienda, le Parti riconfermano per il personale che opera nelle Gaming Hall i principi contenuti al CAPO III – Lavoro a Tempo determinato CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale e Turismo. Relativamente ai limiti quantitativi di ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato, la Società continuerà ad applicare i limiti quantitativi previsti al comma 1, dell'articolo 86 del CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale e Turismo per tutta la realtà aziendale, comprese le sale ove presente attività bingo.



## 6. Corresponsione della retribuzione

In considerazione del numero di unità operative ed in considerazione della frammentazione sul territorio nazionale le parti concordano che al fine di omogeneizzare e uniformare le modalità di corresponsione degli stipendi, l'Azienda garantirà per tutto il personale l'ordine di pagamento dello stipendio entro il 6 giorno lavorativo degli uffici del mese successivo.

L'Azienda si impegna nel corso nel 2020 ad innovare, razionalizzare e ottimizzare i processi, implementare soluzioni anche tecnologiche innovative tese a ridurre i tempi necessari per la gestione dei processi di elaborazione dei cedolini paga.

## 7. Corresponsione tredicesima e quattordicesima mensilità

Da prassi aziendale, la corresponsione della tredicesima e quattordicesima mensilità avviene con cadenza mensile. Tale modalità di corresponsione, non condivisa dalle OO.SS., andrà verificata nel corso della durata del presente accordo dalle Parti stipulanti.

## 8. Evoluzione della contrattazione collettiva

Le Parti confermano il valore della contrattazione collettiva di secondo livello come strumento di accompagnamento dei processi organizzativi e di rafforzamento della competitività dell'azienda e delle persone. Pertanto si impegnano a realizzare un confronto nell'ambito della durata del presente accordo che conduca alla definizione di un contratto integrativo aziendale valevole per il perimetro di applicazione del presente accordo e per future acquisizioni.

In particolare, Le Parti intendono raggiungere specifiche intese perseguendo la seguente agenda:

- Nel corso del 2020 - previsione di forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, misure di contrasto alle molestie nei luoghi di lavoro, misure per il sostegno alla formazione.
- Nel corso del 2021 misure di welfare, misure a sostegno della famiglia.

Nel corso della vigenza contrattuale le Parti si incontreranno al fine, verificate le condizioni di contesto aziendale, di concordare i criteri per determinare l'ammontare di un premio di produzione, al quale possano applicarsi le normative vigenti in materia di decontribuzione e detassazione, anche sotto forma di welfare.

Il presente accordo, è pertanto da intendersi unitario e le cui previsioni costituiscono tutte elementi essenziali ed inscindibili, ha decorrenza a tutti gli effetti dal 1° dicembre 2019 e sarà valido sino al 31 dicembre 2022 e comunque fino alla stipulazione di un nuovo accordo. Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno quando non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno 90 (novanta) giorni prima della scadenza.

Letto, approvato e sottoscritto

ALLSTAR

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UILTuCS