

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

CCNL GIOCO PUBBLICO LEGALE E SERVIZI CONNESSI

In vigore dal 01/03/2026 al 28/02/2029

Per i lavoratori e le imprese operanti nel settore del gioco pubblico legale con o senza vincita in denaro e nelle attività connesse e dei servizi collegati, inclusi i servizi tecnici, amministrativi, informatici, logistici e digitali.

Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle parti sottoscrittici, riservandosi ogni azione di tutela. Tuttavia, gli Enti Istituzionali (CNEL), le banche dati e i Lavoratori delle Aziende che applicano il presente CCNL potranno liberamente utilizzarlo, anche memorizzando su supporti cartacei o informatici.

STIPULA

L'anno 2026, il 27 febbraio, presso la sede legale della SEI Confimpresa, in Via Amedeo Principe n.126/B – 00185 Roma

Sottoscritto da:

SEI CONFIMPRESA – Sindacato Europeo delle Imprese
(Confederazione Sindacale Nazionale Datoriale per le Imprese)
Sede legale: Roma – Via Principe Amedeo n. 126/B – 00185
Codice Fiscale: 96615840582

**Rappresentata dal Presidente Nazionale Gennaro De Martino
e dal Vice Presidente Domenico De Filpo**

e

FAILM – Servizi Terziario Nazionale
(Sindacato Autonomo dei Lavoratori Intercategoriale)
Sede nazionale: Brindisi – Via Aspromonte n. 15
Codice Fiscale: 91091910744

**Rappresentata dal Segretario Generale Claudio Capodieci
e dal Vicesegretario Generale Angelo Bramato**



Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro è stipulato ai sensi dell'art. 39 della Costituzione della Repubblica Italiana e della normativa vigente in materia di lavoro.

Roma – 27 / 02 / 2026

Premessa

Le Parti hanno voluto premettere alla stesura del CCNL un'analisi dell'attuale situazione del lavoro, individuandone le criticità e cercando soluzioni per migliorarle. Questo CCNL rappresenta un primo passo verso una revisione critica delle soluzioni contrattuali esistenti, con l'obiettivo di utilizzare l'esperienza acquisita durante la sua applicazione per il futuro.



INDICE GENERALE

CCNL GIOCO PUBBLICO LEGALE E SERVIZI CONNESSI

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – Sfera di applicazione
- Art. 1 bis – Soggetti operanti nel settore del Gioco Pubblico Legale e Servizi Connessi
- Art. 2 – Decorrenza e durata
- Art. 3 – Relazioni sindacali

TITOLO II – RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 4 – Tipologie contrattuali
- Art. 5 – Periodo di prova
- Art. 6 – Orario di lavoro
- Art. 6 bis – Lavoro agile e attività digitali
- Art. 7 – Banca ore e Conversione Welfare
- Art. 8 – ROL e permessi
- Art. 9 – Ferie
- Art. 10 – Malattia e infortunio
- Art. 11 – Maternità e congedi
- Art. 11 bis – Trasferimenti

TITOLO II-bis – APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

- Art. 12 – Durata
- Art. 13 – Trattamento economico
- Art. 14 – Formazione obbligatoria
- Art. 15 – Conferma in servizio

TITOLO III – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

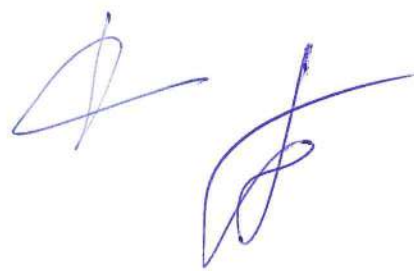
- Art. 16 – Sistema di classificazione
- Art. 17 – Declaratorie
- Art. 18 – Abilitazioni ADM
- Art. 19 – Progressioni professionali

TITOLO IV – TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 20 – Minimi tabellari
- Art. 21 – Retribuzione oraria
- Art. 22 – Tredicesima
- Art. 23 – Quattordicesima (welfare)
- Art. 24 – Maggiorazioni
- Art. 25 – Trattamenti economici ulteriori
- Art. 26 – Welfare aziendale
- Art. 27 – Premio di produttività
- Art. 28 – Scatti di anzianità

TITOLO V – DIRITTI, DOVERI E CODICE DISCIPLINARE

- Art. 29 – Doveri del lavoratore
- Art. 30 – Doveri del datore
- Art. 31 – Procedura disciplinare
- Art. 32 – Sanzioni disciplinari
- Art. 33 – Preavviso
- Art. 34 – Codice disciplinare settore giochi



TITOLO V-bis – ULTERIORI TUTELE

- Art. 35 – TFR
- Art. 36 – Permessi studio
- Art. 37 – Permessi Legge 104
- Art. 38 – Congedi retribuiti
- Art. 39 – Ammortizzatori (CIGO/FIS)
- Art. 40 – Trasferte e rimborsi

TITOLO VI – SICUREZZA, WELFARE, PARITÀ

- Art. 41 – Sicurezza sul lavoro
- Art. 42 – Welfare
- Art. 43 – Pari opportunità
- Art. 44 – Formazione continua

TITOLO VI-bis – BILATERALITÀ O-BIL

- Art. 45 – Istituzione O-BIL
- Art. 46 – Finalità
- Art. 47 – Contribuzione
- Art. 48 – Prestazioni

TITOLO VI-ter – RAPPRESENTANZA SINDACALE

- Art. 49 – RSA/RSU
- Art. 50 – Diritti sindacali
- Art. 51 – Assemblee
- Art. 52 – Informazione
- Art. 53 – Tutela rappresentanti

TITOLO VII – NORME FINALI

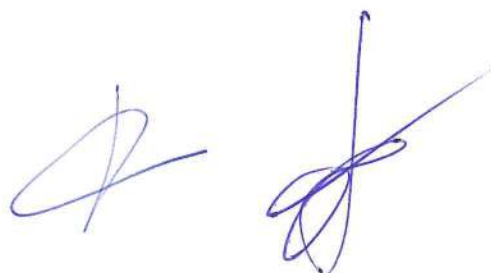
- Art. 54 – Decorrenza
- Art. 55 – Salvaguardia
- Art. 56 – Interpretazione autentica
- Art. 57 – Deposito CCNL
- Art. 58 – Sottoscrizione

TITOLO VIII – DISPOSIZIONI TRANSITORIE

- Art. 59 – Adeguamento trattamenti
- Art. 60 – Personale già assunto
- Art. 61 – Coordinamento ADM
- Art. 62 – Clausola sociale
- Art. 63 – Intese aziendali
- Art. 64 – Armonizzazione futura

ALLEGATI

- Allegato A – Mansioni e Schede di Ruolo
- Allegato B – Formazione ADM / AML / KYC
- Allegato C – Tabelle Apprendistato complete
- Allegato D – Statuto dell'Organismo Bilaterale O-BIL



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Sfera di applicazione. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) si applica:

- a tutte le aziende esercenti l'attività di raccolta del gioco pubblico legale, con o senza vincita in denaro, e ai dipendenti delle stesse;
- alle concessionarie di Stato operanti nel settore del gioco pubblico legale e ai relativi dipendenti, impiegati direttamente o indirettamente nelle attività di raccolta, ivi compresa la raccolta a distanza;
- ai soggetti noleggiatori e ai loro dipendenti che prestano servizi diretti e indiretti mediante la connessione degli apparecchi;
- alle aziende e ai dipendenti che svolgono attività di servizio, supporto e consulenza (marketing, compliance, IT) funzionalmente connesse alle attività di raccolta del gioco pubblico legale, con o senza vincita in denaro.
- Il presente CCNL disciplina esclusivamente i rapporti di lavoro subordinato.

Art. 1 bis – Soggetti operanti nel settore del Gioco Pubblico Legale

Ai fini del presente CCNL sono individuati i seguenti soggetti operanti nel settore del gioco pubblico legale, con o senza vincita in denaro, iscritti nei registri previsti dalla normativa vigente, ivi compreso l'Albo RIES ove applicabile:

- **Concessionario di Stato**

Il soggetto titolare di concessione rilasciata dallo Stato per l'esercizio delle attività di raccolta del gioco pubblico legale, comprese le concessioni per la raccolta a distanza.

- **Esercente**

Il soggetto che gestisce o conduce punti di offerta del gioco pubblico legale, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: negozi di gioco, sale dedicate, sale bingo, sale slot, sale giochi fisse o itineranti e Punti Vendita Ricariche (PVR).

- **Noleggiatore**

Il soggetto che fornisce in noleggio apparecchi, sistemi o tecnologie per il gioco pubblico legale e che presta servizi connessi alla loro installazione, gestione e funzionamento.

- **Service**

Il soggetto che svolge attività di servizio, assistenza, manutenzione, supporto operativo, gestionale, amministrativo, informatico o logistico a favore dei concessionari, degli esercenti o dei noleggiatori.

- **Tecnico incaricato**

Il soggetto, anche dipendente di concessionari, noleggiatori o imprese di service, incaricato delle attività di installazione, manutenzione, assistenza tecnica e verifica degli apparecchi e dei sistemi di gioco.

- **Terzo incaricato alla raccolta / Mandatario**

Il soggetto che, in forza di specifico incarico o mandato conferito da concessionari o altri operatori autorizzati, svolge attività funzionali alla raccolta del gioco pubblico legale, limitatamente ai casi in cui tali attività siano svolte nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato.

Le definizioni sopra riportate devono intendersi in senso ampio e comprensivo di ogni ulteriore figura comunque riconducibile alle attività disciplinate dal presente CCNL.

Art. 2 – Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 1° marzo 2026 e ha durata di 36 mesi. Alla scadenza, il contratto si intende tacitamente rinnovato salvo disdetta di una delle parti, da comunicare con almeno 6 mesi di preavviso.

Art. 3 – Relazioni sindacali

Le Parti riconoscono l'importanza di relazioni sindacali improntate alla correttezza, al confronto costante e alla collaborazione. Sono previsti incontri periodici, informativi e negoziali, finalizzati a garantire un funzionamento armonico e trasparente del settore.

TITOLO II – RAPPORTO DI LAVORO

Art. 4 – Tipologie contrattuali

Sono previste le seguenti tipologie contrattuali:

- tempo indeterminato;
- tempo determinato;
- apprendistato professionalizzante;
- contratto part-time;
- lavoro intermittente;
- lavoro stagionale per periodi sportivi o attività ad alta variabilità.

Art. 5 – Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova è così definita:

- Sei mesi per i Quadri;
- Tre mesi per gli impiegati;
- quindici giorni per gli operatori di sala.

Art. 6 – Orario di lavoro

L'orario ordinario di lavoro è pari a 40 ore settimanali, distribuibili su turni articolati anche in fascia notturna, festiva e nei fine settimana, secondo esigenze tecnico-organizzative. Il limite massimo è fissato in 48 ore settimanali comprensive di straordinari.

Art. 6 bis – Lavoro agile e attività digitali

Per le attività compatibili con la modalità a distanza, in particolare:

gestione piattaforme di gioco online

assistenza clienti remota

attività amministrative e contabili

compliance ADM / AML / KYC

supporto tecnico e informatico

può essere attivato il lavoro agile (smart working) mediante accordo individuale scritto ai sensi della normativa vigente.

Il lavoratore in modalità agile:

mantiene lo stesso trattamento economico e normativo;

ha diritto alla disconnessione;

riceve strumenti aziendali necessari;

è coperto da tutela assicurativa INAIL;

partecipa alla formazione obbligatoria.

L'azienda garantisce il rispetto della sicurezza dei dati e delle procedure ADM.

Art. 7 – Banca Ore e Conversione Welfare

1. Per le ore di lavoro supplementare o straordinario che confluiscono nella Banca Ore, la maggiorazione prevista dal presente CCNL (es. 15%, 25%, ecc.) sarà sempre liquidata in busta paga nel mese di competenza, soggetta a tassazione ordinaria.
2. Per quanto riguarda la quota capitale (le ore accantonate), l'azienda e il lavoratore possono concordare, in alternativa al recupero compensativo, la conversione delle ore accantonate in Credito Welfare.
3. Tale conversione avverrà secondo il valore della retribuzione oraria spettante al momento della trasformazione. Il valore economico così ottenuto sarà accreditato sulla piattaforma welfare aziendale o erogato sotto forma di beni e servizi (ai sensi degli artt. 51 e 100 del TUIR), beneficiando della totale defiscalizzazione e decontribuzione previste dalla norma.

Art. 8 – ROL e permessi

Le ore annue di Riduzione Orario di Lavoro (ROL) sono così definite: – 56 ore annue nelle aziende fino a 15 dipendenti; – 72 ore annue nelle aziende oltre 15 dipendenti. Le ex-festività sono ricomprese nelle ore di ROL.

Art. 9 – Ferie

Il lavoratore ha diritto a 26 giorni lavorativi di ferie annue, non monetizzabili salvo i casi previsti dalla legge.

Art. 10 – Malattia e infortunio non sul lavoro

La conservazione del posto è garantita fino a 180 giorni. La retribuzione è così composta: – 100% per i primi 3 giorni; — dal 4° giorno: indennità INPS + integrazione fino al 75% per i successivi 30 giorni.

Art. 11 – Maternità e congedi parentali

Si applica integralmente la normativa vigente, con eventuali integrazioni previste da accordi aziendali.

Art. 11 bis – Trasferimenti

Il trasferimento del lavoratore ad altra unità produttiva può avvenire esclusivamente per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, nel rispetto dell'art. 2103 c.c.

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso minimo di:

- 30 giorni per trasferimenti entro 50 km;
- 60 giorni per trasferimenti oltre 50 km.

In caso di trasferimento che comporti cambio di residenza, al lavoratore spettano:

- rimborso delle spese documentate di viaggio;
- eventuale rimborso spese di trasloco se concordato;
- indennità una tantum pari ad una mensilità della retribuzione base.

Sono fatti salvi i casi di trasferimento urgente per comprovate esigenze organizzative.

Particolare attenzione deve essere riservata ai lavoratori con carichi familiari, disabilità o situazioni di fragilità.

TITOLO II bis – APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art. 12 – Durata dell'apprendistato

Il contratto di apprendistato professionalizzante ha una durata massima così stabilita:

- Livelli 1, 2 e 3: durata fino a 36 mesi;
- Livelli 4 e Q: durata fino a 24 mesi.

La durata può essere ridotta in caso di crediti formativi o comprovate esperienze pregresse nel settore.

Art. 13 – Trattamento economico dell'apprendista

La retribuzione dell'apprendista è definita in misura percentuale rispetto al livello di inquadramento finale.

Tabella percentuali retributive:

Q – 1° anno 80% – 2° anno 90% – 3° anno 100% 4° – 1° anno

80% – 2° anno 90% – 3° anno 100% 3° – 1° anno 70% – 2° anno 80% – 3° anno 90% 2° – 1° anno

65% – 2° anno 75% – 3° anno 85% 1° – 1° anno 60% – 2° anno 70% – 3° anno 80%

Le percentuali sono calcolate sui minimi tabellari del CCNL e garantiscono comunque il rispetto della soglia minima legale di retribuzione oraria.

Art. 14 – Formazione obbligatoria

L'azienda garantisce all'apprendista un percorso formativo strutturato, composto da:

Formazione generale: – competenze trasversali, sicurezza, normativa del lavoro.

Formazione specifica di settore: – 8 ore annue di formazione antiriciclaggio (AML); – 6 ore annue su procedure KYC e compliance ADM; – 4 ore annue sulla gestione del Gioco Responsabile.

Totale minimo formazione settoriale: 18 ore annue.

La formazione deve essere documentata tramite scheda formativa individuale.

Art. 15 – Conferma in servizio

Alla conclusione del periodo di apprendistato, il datore di lavoro valuta i risultati formativi e professionali raggiunti dall'apprendista. In caso di esito positivo, il rapporto prosegue come contratto a tempo indeterminato con inquadramento nel livello previsto.

TITOLO III – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 16 – Sistema di classificazione

L'inquadramento del lavoratore è determinato dalle mansioni effettivamente svolte in via prevalente, tenuto conto delle competenze professionali richieste e delle responsabilità attribuite.

Art. 17 – Declaratorie dei livelli di inquadramento

Le declaratorie dei livelli di inquadramento sono riportati nell'allegato A, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente contratto

Art. 18 – Abilitazioni specifiche ADM

Per determinate mansioni può essere richiesta una specifica abilitazione rilasciata da ADM o da enti riconosciuti, in conformità alle normative sul gioco pubblico. Tali mansioni comprendono:

- gestione e verifica identificazione clienti (KYC);
- gestione pagamenti, payout e ticket;
- attività soggette alle procedure AML;
- conduzione di piattaforme telematiche certificate ADM.

L'azienda fornisce la formazione necessaria affinché il dipendente ottenga o mantenga le abilitazioni previste.

Art. 19 – Progressioni professionali e scatti

Le progressioni economiche legate all'anzianità di servizio sono disciplinate dall'Art. 42 del presente CCNL (Scatti di anzianità), che costituisce riferimento unico in materia.

È inoltre favorita la mobilità verticale sulla base di:

- risultati professionali conseguiti;
- formazione acquisita;
- valutazioni periodiche aziendali;
- certificazioni ADM / AML / KYC;
- esperienza maturata nel settore.

Le progressioni di livello non comportano automatica variazione di mansione, che deve essere oggetto di accordo tra le parti nel rispetto della normativa vigente.



TITOLO IV – TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 20 – Minimi tabellari mensili (validi dal 1° gennaio 2026)

I minimi retributivi mensili lordi, riferiti a 173,33 ore convenzionali, sono i seguenti:

- Livello Q: € 2.300,00
- Livello 4: € 2.000,00
- Livello 3: € 1.800,00
- Livello 2: € 1.650,00
- Livello 1: € 1.550,00

La retribuzione oraria non potrà in ogni caso essere inferiore a € 9,00 lordi.

Le Parti stipulanti stabiliscono che i trattamenti economici previsti dal presente articolo sono definiti nel rispetto dei principi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione di cui all'art. 36 della Costituzione, nonché dei principi di tutela del lavoro previsti dall'art. 35 della Costituzione.

Qualora intervengano disposizioni legislative in materia di salario minimo legale, i minimi contrattuali si intendono automaticamente adeguati al valore previsto dalla legge, qualora superiore.

Art. 21 – Retribuzione oraria

La retribuzione oraria è calcolata come segue:

Retribuzione oraria = Minimo tabellare mensile / 173,33

Art. 22 – Tredicesima mensilità

Spettante a tutti i lavoratori, corrisposta nel mese di dicembre o, su richiesta scritta, per dodicesimi mensili.

Art. 23 – Trattamento economico sostitutivo della quattordicesima mensilità

In luogo della quattordicesima mensilità è riconosciuto al lavoratore un trattamento economico aggiuntivo annuale di valore complessivamente equivalente, al fine di garantire un livello retributivo proporzionato e sufficiente ai sensi dell'art. 36 della Costituzione.

Il trattamento è composto alternativamente o congiuntamente da:

a) un Elemento Aggiuntivo della Retribuzione (EAR), avente natura retributiva a tutti gli effetti di legge e di contratto, utile ai fini del calcolo di TFR, istituti diretti, indiretti e differiti, nonché della contribuzione previdenziale e assistenziale;

b) strumenti di welfare aziendale, erogati nel rispetto della normativa fiscale vigente e dell'art. 51 del TUIR.

Il valore complessivo annuo del trattamento non potrà essere inferiore a 1/12 della retribuzione tabellare del livello di inquadramento.

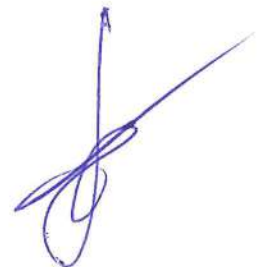
Le modalità di erogazione tra quota retributiva (EAR) e/o quota welfare potranno essere definite al momento dell'assunzione o successivamente mediante accordo individuale scritto o contrattazione aziendale, fermo restando il principio di non peggioramento del trattamento economico complessivo del lavoratore.

In assenza di accordo specifico, l'intero importo sarà erogato come Elemento Aggiuntivo della Retribuzione.

Art. 24 – Maggiorazioni

Le maggiorazioni sono così determinate:

- Straordinario diurno: +25%
- Straordinario notturno: +35%
- Lavoro notturno ordinario (22:00–06:00): +30%
- Lavoro festivo: +35%
- Lavoro festivo notturno: +50%



Art. 25 – Trattamenti economici ulteriori

La retribuzione dei lavoratori è costituita dagli elementi previsti dal presente CCNL.

Eventuali trattamenti economici aggiuntivi, premi o riconoscimenti potranno essere riconosciuti dall'azienda in relazione all'organizzazione del lavoro, alle mansioni svolte o a specifiche condizioni operative, mediante accordi aziendali o individuali.

In assenza di specifiche previsioni aziendali non sono dovuti ulteriori compensi oltre quelli stabiliti dal presente CCNL.

Art. 26 – Welfare aziendale

Ogni lavoratore ha diritto a € 250 annui in flexible benefits. Il valore può essere integrato tramite:

- conversione premio di produttività;
- conversione tredicesima;
- ulteriori somme volontarie.

Art. 27 – Premio di produttività

È istituito un premio annuo fino a € 600. Indicatori:

- puntualità e presenze;
- conformità ADM;
- precisione terminali;
- corrette chiusure di cassa;
- qualità della relazione con il cliente.

Il premio è interamente convertibile in welfare.

Gli indicatori sopra indicati hanno carattere esemplificativo e potranno essere adattati mediante accordi aziendali.

Art. 28 – Scatti di anzianità

Ogni 24 mesi di permanenza nel livello il lavoratore matura uno scatto retributivo secondo il seguente schema:

1° scatto: € 35

2° scatto: € 40

3° scatto: € 45

Dal 4° in poi: € 50

Numero massimo scatti: 7.

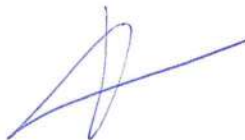
Gli scatti hanno natura retributiva e incidono su tutti gli istituti contrattuali, incluso TFR.

TITOLO V – DIRITTI, DOVERI E CODICE DISCIPLINARE

Art. 29 – Doveri del lavoratore

Il lavoratore è tenuto a:

- rispettare l'orario di lavoro e i turni assegnati;
- osservare le procedure ADM, AML, KYC e interne;
- adottare un comportamento corretto verso colleghi e clientela;
- utilizzare correttamente strumenti, terminali e sistemi di gioco;
- mantenere riservatezza su dati, procedure e informazioni sensibili;
- evitare condotte che possano arrecare danno economico o reputazionale all'azienda.



Art. 30 – Doveri del datore di lavoro

Il datore di lavoro garantisce:

- ambiente di lavoro sicuro e conforme alla normativa;
- formazione obbligatoria su sicurezza, ADM, AML e KYC;
- correttezza nei rapporti sindacali;
- tutela dei dati personali del lavoratore;
- criteri trasparenti nella distribuzione dei turni e delle mansioni.

Art. 31 – Procedura disciplinare (art. 7 Statuto dei Lavoratori)

Prima dell'irrogazione di qualsiasi sanzione disciplinare, il lavoratore deve essere:

- 1) informato per iscritto dell'addebito contestato;
- 2) messo in condizione di presentare difese entro 7 giorni dalla comunicazione;
- 3) assistito, se richiesto, da un rappresentante sindacale.

Sono nulle le sanzioni adottate senza rispetto della procedura. La contestazione deve essere tempestiva, specifica e circostanziata.

Art. 32 – Tipologie di sanzioni disciplinari

A seconda della gravità della mancanza, possono essere applicate:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa fino a 3 ore di retribuzione;
- sospensione fino a 3 giorni;
- licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

Le sanzioni sono graduate in base a proporzionalità, intenzionalità e precedenti.

Art. 33 – Preavviso

Il recesso dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sia da parte del datore di lavoro sia da parte del lavoratore, deve essere comunicato con preavviso scritto nei seguenti termini:

- Livello Q: 90 giorni
- Livello 4: 60 giorni
- Livello 3: 45 giorni
- Livello 2: 30 giorni
- Livello 1: 20 giorni

In caso di mancato preavviso è dovuta l'indennità sostitutiva pari alla retribuzione corrispondente al periodo non lavorato. Restano ferme le ipotesi di licenziamento per giusta causa senza preavviso.

Art. 34 – Codice disciplinare del settore giochi

Sono considerati comportamenti disciplinarmente rilevanti, tra gli altri:

- violazioni AML/KYC;
- mancato rispetto procedure ADM;
- errori gravi nella gestione di denaro, ticket o payout;
- alterazione dei sistemi o dei terminali;
- ritardi e assenze ingiustificate;
- comportamenti lesivi verso colleghi o clienti;
- gioco personale non autorizzato;
- abuso di strumenti aziendali.

TITOLO V bis – ULTERIORI TUTELE E ISTITUTI GIURIDICI

Art. 35 – Trattamento di Fine Rapporto (TFR)

Il TFR matura secondo l'art. 2120 c.c. È rivalutato annualmente. Può essere anticipato per causali previste dalla legge: prima casa, spese sanitarie, congedi parentali. Il lavoratore può destinarlo a fondi di previdenza complementare.

Art. 36 – Permessi per studio

Ai lavoratori studenti sono riconosciute fino a 150 ore triennali di permessi studio. Priorità per percorsi universitari, diplomi e formazione ADM/AML/KYC.

Art. 37 – Permessi Legge 104/1992

Sono riconosciuti integralmente i permessi retribuiti previsti dalla Legge 104/1992 per assistenza a familiari con disabilità grave. L'azienda deve garantire turnazioni compatibili.

Art. 38 – Congedi per lutto e matrimonio

Sono riconosciuti i seguenti permessi retribuiti:

- 3 giorni per lutto di coniuge, convivente, figli, genitori, fratelli;
- 2 giorni per lutto di nonni;
- 15 giorni consecutivi per congedo matrimoniale.

Art. 39 – Sospensioni e ammortizzatori sociali

In caso di sospensione o riduzione dell'orario non imputabile al lavoratore si applicano:

- CIGO/CIGS;
- FIS;
- misure integrative O-BIL come sostegno al reddito.

Art. 40 – Trasferte, missioni e rimborsi spese

Per attività svolte fuori dalla sede di lavoro l'azienda riconosce il rimborso delle spese effettivamente sostenute e autorizzate secondo le modalità stabilite dall'organizzazione aziendale.

Eventuali trattamenti economici ulteriori potranno essere definiti mediante accordi aziendali o individuali.

TITOLO VI – SICUREZZA, WELFARE, PARITÀ

Art. 41– Tutela della salute e sicurezza sul lavoro

L'azienda garantisce il pieno rispetto del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche.

Il datore di lavoro assicura:

- valutazione dei rischi specifici del settore giochi;
- formazione annuale obbligatoria su sicurezza e gestione emergenze;
- DPI adeguati;
- sorveglianza sanitaria quando prevista;
- strumenti di prevenzione del rischio aggressione.

Art. 42 – Welfare aziendale

Sono garantiti i seguenti strumenti:

- € 250 annui di flexible benefits (integrazioni possibili – v. Art. 40);
- possibilità di conversione premi e altri trattamenti economici variabili;
- convenzioni per trasporti, istruzione, salute, sport;
- supporto psicologico e prevenzione stress lavoro correlato.

Art. 43 – Pari opportunità e inclusione

È garantita parità di trattamento senza discriminazioni basate su sesso, età, provenienza, religione, orientamento personale o opinioni.

L'azienda promuove:

- equilibrio di genere nei turni;
- tutela della maternità e paternità;
- procedure chiare contro molestie e violenze.

Art. 44 – Formazione professionale continua

Ogni lavoratore ha diritto a formazione annuale su:

- ADM, AML e KYC;
- sicurezza;
- competenze digitali;
- gestione cliente e gioco responsabile.

La formazione può essere svolta anche online e deve essere certificata.

TITOLO VI bis – BILATERALITÀ O-BIL

Art. 45 – Istituzione dell'Ente Bilaterale O-BIL

È istituito l'Ente Bilaterale di Settore denominato O-BIL, organismo paritetico che svolge funzioni di supporto, monitoraggio e sviluppo per le aziende e i lavoratori del comparto giochi pubblici legale. O-BIL opera nel rispetto delle norme sulla bilateralità e degli accordi tra le Parti stipulanti il CCNL.

Art. 46 – Finalità dell'Ente

Le principali funzioni di O-BIL comprendono:

- certificazione della formazione ADM, AML e KYC;
- supporto alle aziende nella gestione dei percorsi formativi obbligatori;
- rilascio attestati e aggiornamenti professionali;
- osservatorio sul mercato del lavoro del settore giochi;
- tutela e prevenzione contro il rischio aggressione;
- gestione fondi welfare di settore;
- supporto alla conciliazione individuale e collettiva delle controversie.

Art. 47 – Contribuzione

Le aziende che applicano il presente CCNL sono tenute al versamento di un contributo mensile pari a:

- € 7,00 per ogni dipendente a tempo indeterminato;
- € 4,00 per ogni dipendente a tempo determinato o apprendista.

Il mancato versamento comporta:

- esclusione dai servizi O-BIL;
- obbligo di corrispondere al lavoratore un elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) di € 20,00 mensili.

Art. 48 – Prestazioni dell'Ente Bilaterale

O-BIL eroga e coordina:

- contributi di sostegno al reddito in caso di sospensioni non imputabili al lavoratore;
- rimborsi per formazione specialistica;
- sostegni economici a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori vittime di aggressioni;
- incentivi per la partecipazione a corsi ADM/AML/KYC riconosciuti.

TITOLO VI ter – RAPPRESENTANZA SINDACALE (RSA/RSU)

Art. 49 – Costituzione delle RSA e RSU

Nelle aziende che applicano il presente CCNL possono essere costituite: • RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali) su iniziativa delle OO.SS. firmatarie del CCNL; • RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie) tramite elezione diretta da parte dei lavoratori. Le rappresentanze sindacali garantiscono il confronto periodico con la direzione aziendale.

Art. 50 – Diritti sindacali

Le RSA/RSU hanno diritto a:

- locali idonei per le riunioni, se disponibili;
- bacheca fisica o digitale per comunicazioni sindacali;
- permessi retribuiti secondo la normativa vigente;
- accesso alle informazioni sulle tematiche del lavoro, dell'organizzazione e della sicurezza.

Le comunicazioni sindacali ai lavoratori possono avvenire anche in formato digitale.

Art. 51 – Assemblee dei lavoratori

I lavoratori hanno diritto a 10 ore annue di assemblea retribuita. Le assemblee possono svolgersi:

- in presenza;
- in videoconferenza;
- in modalità mista.

Le assemblee devono essere comunicate al datore di lavoro con almeno 48 ore di preavviso.

Art. 52 – Diritti di informazione

L'azienda informa periodicamente RSA/RSU riguardo a:

- orari e turnazioni;
- sicurezza e formazione;
- cambiamenti organizzativi rilevanti;
- introduzione nuove tecnologie ADM.

Il confronto avviene almeno due volte l'anno o su richiesta motivata delle parti.

Art. 53 – Tutela dei rappresentanti

I componenti di RSA/RSU non possono subire discriminazioni o penalizzazioni per l'attività svolta. Ogni provvedimento disciplinare deve essere comunicato anche alla struttura sindacale competente.

TITOLO VII – NORME FINALI

Art. 54 – Decorrenza e durata

Il presente CCNL entra in vigore il 1° marzo 2026 e ha validità triennale. Alla scadenza si intende rinnovato, salvo disdetta di una delle Parti con almeno 6 mesi di preavviso.

Art. 55 – Clausola di salvaguardia

Le norme legislative o regolamentari che intervengano successivamente alla firma del presente contratto si applicano automaticamente, salvo diversa intesa delle Parti.

Art. 56 – Interpretazione autentica del contratto

Le Parti stipulanti il presente CCNL si riservano la facoltà di fornire, congiuntamente, interpretazioni autentiche delle disposizioni contrattuali in caso di dubbi applicativi o controversie interpretative.

Le interpretazioni autentiche, formalizzate mediante accordo scritto tra le Parti firmatarie, costituiscono parte integrante del presente contratto e hanno efficacia vincolante nei confronti dei soggetti che lo applicano.

Restano ferme le competenze dell'autorità giudiziaria nei casi previsti dalla legge.

Art. 57 – Deposito del CCNL

Il presente CCNL, una volta sottoscritto, è depositato presso il CNEL e pubblicato nelle forme consentite dalla legge. Le Parti si impegnano alla massima diffusione del contratto verso aziende e lavoratori del settore.

Art. 58 – Verbale di sottoscrizione

Il presente contratto è sottoscritto dalle Parti stipulanti e decorre dalla data indicata. Le Parti dichiarano che il CCNL rappresenta la disciplina organica e complessiva del settore giochi pubblici legale.

TITOLO VIII – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E DI COORDINAMENTO

Art. 59 – Clausola sociale e cambio di gestione

In caso di cessazione, subentro o cambio di gestione nell'ambito di concessioni, appalti, affidamenti o trasferimenti di attività riguardanti unità operative del settore del Gioco Pubblico Legale, l'azienda subentrante, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, si impegna a valutare prioritariamente l'assunzione del personale già impiegato presso la precedente gestione.

Ai lavoratori eventualmente assunti devono essere riconosciuti:

- il livello di inquadramento maturato;
- l'anzianità di servizio ai fini economici;
- trattamenti economici individuali non inferiori a quelli precedentemente percepiti, fatti salvi eventuali trattamenti di miglior favore.

Le Parti favoriscono incontri preventivi tra aziende e rappresentanze sindacali al fine di garantire la continuità occupazionale e la tutela professionale dei lavoratori coinvolti.

Restano ferme le disposizioni di legge in materia di trasferimento d'azienda (art. 2112 c.c.), ove applicabili.

Art. 60 – Adeguamento dei trattamenti

Le aziende che applicano il presente CCNL si impegnano ad adeguare i trattamenti economici e normativi dei lavoratori alle disposizioni contrattuali entro i termini stabiliti dalla contrattazione aziendale o individuale, nel rispetto del principio di non peggioramento delle condizioni complessive.

Eventuali trattamenti di miglior favore individuali o collettivi restano assorbibili solo se espressamente previsto dagli accordi tra le parti.

Art. 61 – Personale già assunto

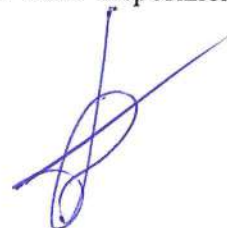
Per il personale già in forza alla data di applicazione del presente CCNL sono fatti salvi:

- i diritti acquisiti;
- l'anzianità maturata;
- eventuali trattamenti economici individuali migliorativi.

L'armonizzazione ai nuovi istituti contrattuali avviene mediante accordo aziendale o individuale, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 62 – Coordinamento con la normativa ADM

Le disposizioni del presente CCNL devono essere applicate nel rispetto delle normative vigenti in materia di gioco pubblico legale e delle regolamentazioni emanate dall'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli (ADM). Qualora intervengano modifiche normative o regolamentari rilevanti per l'organizzazione del lavoro nel settore, le Parti si impegnano ad avviare un confronto finalizzato all'adeguamento delle disposizioni contrattuali.



Art. 63 – Intese aziendali e di secondo livello

Restano possibili accordi aziendali o territoriali di secondo livello finalizzati a:

- migliorare le condizioni economiche e normative;
- introdurre sistemi di produttività e welfare;
- adattare l'organizzazione del lavoro alle esigenze specifiche dell'impresa.

Tali accordi non possono derogare in peius alle disposizioni inderogabili del presente CCNL, salvo quanto consentito dalla legge.

Art. 64 – Armonizzazione futura

Le Parti stipulanti si impegnano a monitorare l'evoluzione del settore del Gioco Pubblico Legale e a promuovere eventuali aggiornamenti contrattuali necessari a garantire:

- tutela occupazionale;
- adeguate condizioni economiche;
- sicurezza e legalità del comparto;
- sviluppo professionale dei lavoratori.

Eventuali revisioni potranno essere definite anche prima della scadenza contrattuale mediante accordo tra le Parti.

VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per le imprese e i lavoratori operanti nel settore del Gioco Pubblico Legale e dei Servizi Connessi è sottoscritto dalle Parti stipulanti in data, Roma, 27/02/2026

Per SEI CONFIMPRESA – Sindacato Europeo delle Imprese
(Confederazione Sindacale Nazionale Datoriale per le Imprese)

Il Presidente Nazionale

Gennaro De Martino



Per FAILM – Servizi Terziario Nazionale

(Sindacato Autonomo dei Lavoratori Intercategoriale)

Il Segretario Generale

Claudio Capodiecì



Il presente CCNL sarà depositato presso gli organismi competenti ai sensi della normativa vigente.

ALLEGATO A

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE, DECLARATORIE PROFESSIONALI E PROFILI DI INQUADRAMENTO

Il presente Allegato A costituisce parte integrante del CCNL per il Settore del Gioco Pubblico Legale e Servizi Connessi. Esso disciplina i livelli di classificazione del personale, le declaratorie professionali e i profili di inquadramento in relazione alle mansioni svolte, alle competenze richieste, al grado di autonomia e alle responsabilità operative e organizzative. La classificazione tiene conto delle specificità del settore del gioco pubblico legale, delle normative vigenti e delle disposizioni dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli (ADM). Le declaratorie comprendono altresì le figure professionali operanti nella gestione degli apparecchi da gioco, dei sistemi telematici e delle attività disciplinate dalla normativa ADM. I profili indicati hanno carattere esemplificativo e non esaustivo. L'inquadramento del lavoratore avviene in base alle mansioni effettivamente svolte.

LIVELLO Q — Quadri

Declaratoria generale

Appartengono al livello Quadri i lavoratori che svolgono funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, con ampia autonomia decisionale, responsabilità organizzativa e gestionale e potere di coordinamento di strutture, reparti o aree operative.

Tali figure contribuiscono alla definizione e all'implementazione delle strategie aziendali, assicurando il coordinamento delle risorse umane, economiche e tecniche.

Profili esemplificativi:

- Responsabili di canale o di reparto
- Responsabili di area multisede
- Manager di area con responsabilità di team
- Manager di team con procura decisionale
- Responsabili di funzione

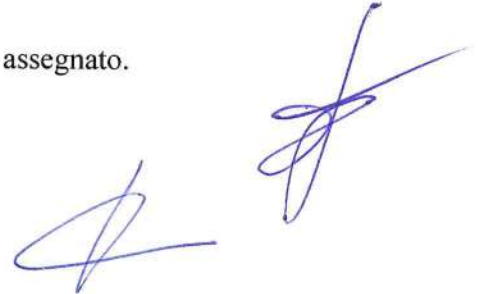
Livello 4 — Alte professionalità e coordinamento

Declaratoria generale

Appartengono a questo livello i lavoratori con elevata responsabilità operativa e gestionale, preposti al coordinamento di unità organizzative, punti vendita o reti territoriali, con significativa autonomia nell'ambito delle direttive aziendali.

Sono responsabili dei risultati organizzativi ed economici e del personale assegnato.

Profili esemplificativi

- Coordinatori di più punti vendita
 - Responsabili di grandi punti vendita o sale di grandi dimensioni
 - Coordinatori generali
 - Figure commerciali con responsabilità su reti territoriali
 - Figure amministrative con significativa responsabilità e/o con responsabilità di team
 - Figure addette alla consulenza, assistenza e supporto aziendale con significativa responsabilità
- 

LIVELLO 3 — Operatori esperti

Declaratoria generale

Appartengono a questo livello i lavoratori con esperienza consolidata che svolgono attività operative con autonomia nell'ambito delle procedure aziendali e delle disposizioni normative, potendo assumere responsabilità di coordinamento di turno o controllo operativo.

Le mansioni comportano autonomia operativa e responsabilità nella corretta applicazione delle procedure di gioco, pagamento, sicurezza e controllo.

Profili esemplificativi

- Responsabili di punto vendita
 - Coordinatori territoriali
 - Operatori di piattaforme di gioco online
 - Addetti amministrativi con limitata responsabilità
 - Figure commerciali con responsabilità operative limitate
 - Figure addette alla consulenza, assistenza e supporto aziendale con limitata responsabilità
-

LIVELLO 2 — Tecnici e specialisti

Declaratoria generale

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività tecniche, specialistiche o di controllo che richiedono specifiche competenze professionali o formazione qualificata.

Operano con autonomia esecutiva nell'ambito delle proprie competenze e sono responsabili della corretta esecuzione delle attività assegnate.

Profili esemplificativi

- Addetti alla compliance normativa e antiriciclaggio
 - Tecnici manutentori di apparecchi e apparecchiatura
 - Vice responsabili di punto vendita
 - Addetti qualificati di back office
 - Addetti alla consulenza e assistenza con formazione specifica
 - Profili amministrativi o tecnici con formazione specifica
-

LIVELLO 1 — Operatori

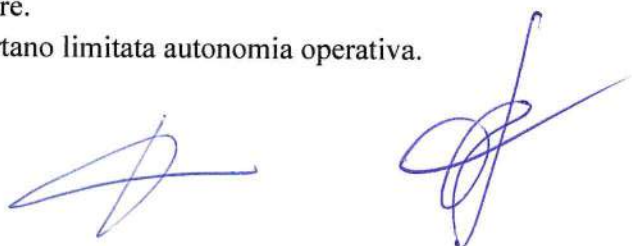
Declaratoria generale

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività esecutive e di supporto, anche di natura ripetitiva, sotto la supervisione di personale di livello superiore.

Le mansioni richiedono formazione iniziale di base e comportano limitata autonomia operativa.

Profili esemplificativi

- Addetti all'accoglienza
- Addetti al supporto sala
- Addetti di cassa e terminale



- Addetto ristorazione e bar
 - Addetti base di back office
 - Addetti all'assistenza alla clientela finale
-

Specificità del settore del gioco pubblico

Le imprese del settore del gioco pubblico legale garantiscono che le mansioni siano svolte nel rispetto:

- delle normative ADM;
- delle disposizioni in materia di antiriciclaggio;
- delle procedure di sicurezza e controllo;
- delle politiche di gioco responsabile.

Le competenze richieste ai lavoratori tengono conto delle peculiarità del settore, della gestione del contante, dei sistemi telematici di gioco e delle responsabilità connesse.

Norma di aggiornamento

Eventuali modifiche organizzative, tecnologiche o normative del settore potranno comportare aggiornamenti delle declaratorie professionali mediante contrattazione collettiva tra le parti stipulan

ALLEGATO B – BANCA ORE E GESTIONE TURNI FLESSIBILI

Il presente Allegato B disciplina la Banca Ore, le modalità di utilizzo delle ore supplementari/straordinarie e il modello ufficiale per la gestione dei turni flessibili, parte integrante del CCNL Giochi Pubblici Legale.

Banca Ore – Principi generali

La Banca Ore consente al lavoratore di accumulare ore oltre l'orario ordinario (40h settimanali), nel rispetto dei limiti contrattuali e di sicurezza.

- Ore accumulabili: lavoro supplementare e straordinario entro il limite legale di 48h settimanali.
- Limite annuo banca ore: 120 ore.
- Periodo di maturazione: 1° gennaio — 31 dicembre.
- Periodo di utilizzo: entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Modalità di utilizzo delle ore.

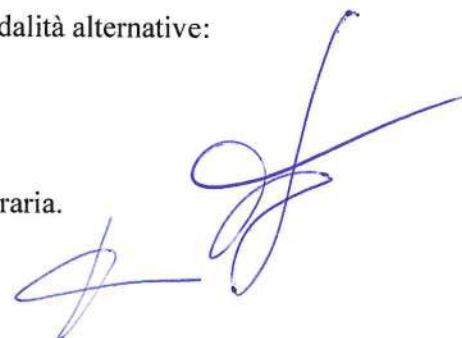
Le ore della Banca Ore possono essere utilizzate dal lavoratore secondo tre modalità alternative:

- a) Recupero compensativo
 - Possibilità di usufruire di permessi retribuiti aggiuntivi.
 - Preavviso minimo: 5 giorni lavorativi (salvo maggiore urgenza).
- b) Conversione in welfare
 - Le ore possono essere convertite in credito welfare in base alla retribuzione oraria.
- c) Monetizzazione
 - Possibile su richiesta scritta del lavoratore.
 - Pagamento nella prima mensilità utile.

Gestione Turni Flessibili

Le turnazioni nel settore del Gioco Pubblico devono rispettare criteri di rotazione, trasparenza e tutela delle condizioni psicofisiche del lavoratore. Principi:

- comunicazione turni con almeno 7 giorni di anticipo;
- rotazione equa turni notturni e festivi;
- tutela lavoratori fragili in turni disagiati;
- rispetto limiti di orario e riposo minimo 11 ore.



Modello ufficiale – Comunicazione turni flessibili

Data	
Unità Produttiva	
Periodo di riferimento	
Lavoratore	
Turnazione proposta	
Note	

NOTE FINALI

Il presente Allegato definisce formalmente gli strumenti operativi per l'applicazione della Banca Ore e delle turnazioni flessibili previste dal CCNL. • Ogni variazione deve essere comunicata per iscritto al lavoratore.

ALLEGATO C – INFORMATIVA ADM / AML / GIOCO RESPONSABILE

Il presente Allegato C definisce il modello ufficiale di informativa che le aziende del settore del Gioco Pubblico Legale sono tenute a consegnare ai lavoratori in materia di:

- obblighi ADM (Agenzia delle Dogane e dei Monopoli);
- normative AML/KYC (Antiriciclaggio e adeguata verifica);
- protocolli di Gioco Responsabile;
- responsabilità personali e aziendali in caso di violazioni.

Obblighi del lavoratore – ADM

Il lavoratore è tenuto a:

- utilizzare le credenziali ADM esclusivamente personali e non cedibili;
- rispettare le procedure di apertura/chiusura sistemi;
- evitare accessi non autorizzati ai terminali;
- segnalare anomalie o malfunzionamenti;
- operare nel rispetto dei limiti di payout e delle regole ADM.

Obblighi del lavoratore – AML/KYC

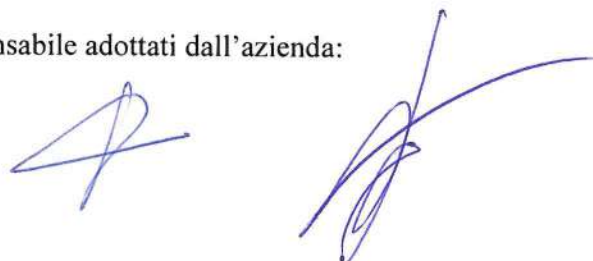
Il lavoratore deve attenersi al D.Lgs. 231/2007 e successive modifiche:

- identificazione del cliente tramite documento valido;
- verifica presenza in liste PEP o soggetti a rischio;
- segnalazione immediata a responsabile AML di:
 - operazioni sospette,
 - tentativi di frazionamento,
 - comportamenti anomali del cliente;
- compilazione corretta dei registri e delle schede KYC;
- divieto di frazionamento artificiale dei ticket.

Informativa sul Gioco Responsabile

Il lavoratore deve conoscere e applicare i protocolli di Gioco Responsabile adottati dall'azienda:

- rispetto divieto assoluto di gioco ai minori di 18 anni;
- identificazione immediata del cliente su richiesta;
- rifiuto servizio a clienti in evidente stato di alterazione;
- segnalazione comportamenti a rischio dipendenza;
- diffusione materiale informativo previsto da ADM.



Modello di Informativa – Da consegnare al lavoratore

Nome lavoratore	
Unità produttiva	
Data consegna informativa	
Formazione ADM svolta in data	
Formazione AML/KYC svolta in data	
Firma lavoratore	
Firma responsabile	

NOTE FINALI

La presente informativa è obbligatoria ai sensi della normativa ADM, del D.Lgs. 231/2007 in materia antiriciclaggio, e delle linee guida sul Gioco Responsabile. Il lavoratore deve conservarne copia.

Allegato D – Statuto dell'Organismo Bilaterale O-BIL

Lo Statuto dell'Organismo Bilaterale O-BIL costituisce parte integrante del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Clausola di Adeguamento alle Direttive Europee sulla Privacy

Le parti si impegnano a garantire che il trattamento dei dati personali in applicazione del presente CCNL avvenga nel pieno rispetto della normativa europea vigente in materia di protezione dei dati personali, in particolare del regolamento (EU) 2016/679 (GDPR) e delle eventuali normative nazionali di attuazione.

I dati personali dei lavoratori e delle parti coinvolte saranno trattati in modo lecito, corretto e trasparente, garantendo sicurezza e riservatezza. Gli interessati avranno il diritto di accesso, rettifica, limitazione e cancellazione dei propri dati, nonché il diritto di opposizione e portabilità, come previsto dalla normativa vigente.

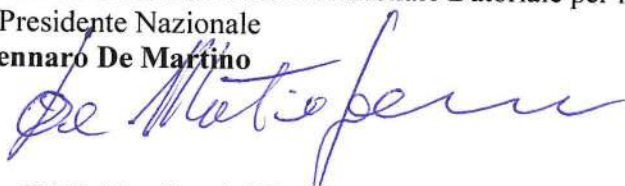
I dati di lavoro e le organizzazioni sindacali si impegnano ad adottare tutte le misure tecniche e organizzative necessarie per prevenire trattamenti illeciti o non autorizzati, nel rispetto dei principi di minimizzazione e limitazione della conservazione dei dati. In caso di aggiornamenti normativi, le Parti si impegnano all'adeguare le disposizioni del presente CCNL per garantire il rispetto costante delle norme sulla privacy.

Per SEI CONFIMPRESA – Sindacato Europeo delle Imprese

(Confederazione Sindacale Nazionale Datoriale per le Imprese)

Il Presidente Nazionale

Gennaro De Martino



Per FAILM – Servizi Terziario Nazionale

(Sindacato Autonomo dei Lavoratori Intercategoriale)

Il Segretario Generale

Claudio Capodiceci

