

Saint-Vincent, 15 dicembre 2022

VERBALE DI INCONTRO




Il giorno 15 dicembre 2022 alle ore 10:30 presso la sede della Casino de la Vallée S.p.A., in Via Italo Mus, si sono incontrati la **Casino de la Vallée S.p.A.**, rappresentata da Rodolfo Buat, Stefano Silvestri e Massimo Martini e le Organizzazioni Sindacali **CGIL, FISASCAT/CISL, SAVT, SNALC, UILCOM/UIL, UGL Terziario/ULAS VdA** rappresentate rispettivamente da Vilma Gaillard, Henri Dondeynaz, Claudio Albertinelli, Corrado Distort, Tino Mandricardi, Tommaso Auci, denominate congiuntamente "le Parti", per una disamina della proposta di Contratto Collettivo di Lavoro già presentato dalla Società in data 5 ottobre 2020, che segue altri incontri tenutesi fra il 26 ottobre 2021 e la data odierna.

ALL'ESITO DELL'INCONTRO SI VERBALIZZA QUANTO SEGUE:

1. La Società ha rammentato che con lettera del 4 dicembre 2018, con la quale si apriva la procedura di licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 223/1991, venivano disdettati tutti gli accordi sindacali vigenti in azienda, ivi inclusi i contratti collettivi aziendali di lavoro ex-SITAV ed ex-SISER. Al tempo stesso la Società comunicava che con decorrenza 1° gennaio 2019 avrebbe trovato applicazione nell'Unità Produttiva Casa da Gioco il CCNL Turismo/Settore Alberghiero, già peraltro applicato nell'Unità Produttiva Servizi Alberghieri.
2. La procedura di licenziamenti collettivi veniva definita con l'accordo dell'11 febbraio 2019, che introduce fra l'altro specifiche norme di gestione dei rapporti di lavoro e che costituisce allo stato, sul piano formale e per le disposizioni vigenti, un accordo integrativo aziendale al CCNL Turismo/Settore Alberghiero.
3. Gli esiti della procedura di cui sopra e i relativi conseguenti accordi hanno costituito un elemento essenziale del Piano Industriale posto a fondamento della domanda di concordato in continuità, attualmente regolato dall'ordinanza di omologa del Tribunale di Aosta del 26 maggio 2021.
4. La Società, raccogliendo l'esigenza di un impianto contrattuale più aderente al settore del gioco, ha formulato una proposta di Contratto Collettivo specifico per l'organizzazione del lavoro e il sistema professionale della Casa da Gioco che rispettasse al tempo stesso i vincoli di costo e di autonomia imprenditoriale che sono alla base del Piano Industriale approvato dai creditori chiamati al concordato.
5. Sulla proposta aziendale si è aperto un confronto approfondito e complesso, essendo le Parti consapevoli dell'importanza degli esiti dello stesso per il futuro del complesso aziendale.
6. La necessità stringente di avere un riferimento normativo, diverso dal CCNL Turismo/Settore Alberghiero, e adeguato a regolare i rapporti di lavoro specifici della Casa da Gioco, ha indotto la Società a comunicare alle OO.SS. l'allegato Regolamento Aziendale provvisorio con le seguenti precisazioni:
 - a. la decorrenza dal 1° gennaio 2023 e la durata di tre anni sia per la parte economica che per la parte normativa, fatta salva la cessazione di ogni effetto con l'approvazione del contratto collettivo aziendale di lavoro a conclusione del confronto di cui al precedente punto 5);
 - b. il mantenimento delle intese di cui al Verbale di Accordo dell'11 febbraio 2019 per gli istituti e previsioni disciplinate in detto Verbale di Accordo;
 - c. il rispetto dei contratti individuali di assunzione in essere alla data odierna;


- d. fatto salvo quanto precisato al punto b) e c), l'applicazione immediata per tutti i lavoratori del Regolamento Aziendale provvisorio con riferimento alle parti normative e regolamentari inerenti la disciplina del rapporto di lavoro – con particolare riguardo alle Norme di Comportamento - attualmente non regolamentate dal Verbale di Accordo dell'11 febbraio 2019, con la precisazione che per quanto riguarda i livelli contrattuali del personale in forza alla data odierna e per gli eventuali aggiornamenti degli stessi si farà riferimento alla classificazione in atto al 31 dicembre 2018.
7. Le OO.SS. si limitano a prendere atto della comunicazione e determinazione aziendale, chiedendo in ogni caso entro il 15 gennaio 2023 l'aggiornamento di un calendario di incontri volti ad approfondire la tematica contrattuale e anticipare il più possibile l'adozione di un testo condiviso.
8. In ogni caso le Parti si danno atto della volontà di pervenire a un dispositivo contrattuale valevole su base territoriale e che assumerà la denominazione di Contratto Collettivo Regionale di Lavoro per le Case da Gioco.
9. Le Parti, inoltre, concordano, anche ai fini dell'art. 29 comma 2 lettera b) del d.lgs. 81/2015, che la Casa da Gioco, pur nelle sue specificità, ha le caratteristiche merceologiche e industriali tipiche del settore dei Pubblici Esercizi che consentono l'assunzione di personale "extra" così come disposto dal Regolamento Aziendale.

La Società

Le Organizzazioni Sindacali






**REGOLAMENTO AZIENDALE
PER I DIPENDENTI DELLA CASA DA GIOCO**

15 dicembre 2022

Casino de la Vallée S.p.A.



INDICE

INDICE.....	2
PREMESSE.....	5
A. Natura del Regolamento.....	5
B. Specialità della Casa da Gioco.....	5
C. Ammortizzatori sociali.....	5
D. Tutela del patrimonio aziendale.....	5
E. Formazione.....	6
F. Rapporti con la Regione Autonoma Valle d'Aosta.....	6
G. Mance.....	6
TITOLO I - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE.....	7
Art. 1 Sfera di applicazione.....	7
Art. 2 Decorrenza e durata.....	7
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI.....	7
CAPO I – DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA.....	7
Art. 3 Informazione.....	7
Art. 4 Contrattazione integrativa.....	7
CAPO VII - ATTIVITÀ SINDACALE.....	8
Art. 5 Rappresentanze sindacali.....	8
Art. 6 Dirigenti sindacali.....	8
Art. 7 Permessi sindacali retribuiti.....	8
Art. 8 Permessi sindacali non retribuiti.....	8
Art. 9 Diritto di sciopero.....	9
Art. 10 Diritto di affissione.....	9
Art. 11 Assemblea.....	9
Art. 12 Referendum.....	10
Art. 13 Norme generali.....	10
Art. 14 Contributi associativi.....	10
TITOLO III – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE.....	10
Art. 15 Classificazione del personale.....	10
Art. 16 Attuazione del modello di classificazione del personale.....	10
Art. 17 Quadri.....	10
Art. 18 Categorie e livelli professionali.....	11
Art. 19 Rappresentanza aziendale.....	13
Art. 20 Sviluppo professionale dei ruoli tecnici.....	13
Art. 21 Sviluppo professionale dei ruoli tecnici.....	13
Art. 22 Qualifiche e ruoli professionali.....	13
Art. 23 Mansioni promiscue.....	14
TITOLO IV – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.....	14
Art. 24 Organizzazione aziendale.....	14
Art. 25 Mobilità del personale.....	14
Art. 26 Formazione del personale.....	14
TITOLO IV – IL RAPPORTO DI LAVORO.....	15
CAPO I – TIPOLOGIE DI RAPPORTO.....	15
Art. 27 Lavoro a tempo indeterminato.....	15
Art. 28 Altre tipologie di rapporto di lavoro.....	15

Art. 29	Stagionalità e lavoro a tempo determinato	15
Art. 30	Lavoro extra e di surroga	15
Art. 31	Formazione dei lavoratori a tempo determinato.....	16
Art. 32	Monitoraggio	16
TITOLO V – SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO		16
CAPO I - INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO		16
Art. 33	Assunzione	16
Art. 34	Periodo di prova	16
CAPO III - ORARIO DI LAVORO		17
Art. 35	Orario normale settimanale e sua distribuzione	17
Art. 36	Durata massima dell'orario di lavoro	17
Art. 37	Esclusioni	17
Art. 38	Modalità di godimento del riposo giornaliero	18
Art. 39	Flessibilità e orario medio plurisettimanale	18
Art. 40	Lavoro notturno	18
Art. 41	Lavoro straordinario.....	19
Art. 42	Riposo settimanale.....	19
CAPO IV - FESTIVITÀ E FERIE		19
Art. 43	Festività	19
Art. 44	Determinazione del periodo di ferie.....	20
Art. 45	Modalità di fruizione	20
CAPO V - PERMESSI E CONGEDI		21
Art. 46	Congedo per matrimonio	21
Art. 47	Permessi per motivi familiari	21
Art. 48	Permessi per elezioni.....	22
Art. 49	Diritto allo studio	22
Art. 50	Rinvio alle procedure interne.....	23
CAPO VI - NORME DI COMPORTAMENTO		23
Art. 51	Codice Etico	23
Art. 52	Doveri del lavoratore	23
Art. 53	Consegne e rotture.....	25
Art. 54	Abiti di servizio e dispositivi.....	25
Art. 55	Sanzioni disciplinari	26
TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO.....		28
CAPO I - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE		28
Art. 56	Elementi della retribuzione	28
Art. 57	Determinazione della retribuzione giornaliera.....	28
Art. 58	Determinazione della retribuzione oraria	28
Art. 59	Minimi retributivi	28
Art. 60	Indennità Quadri e Funzionari	29
Art. 61	Salario di Ingresso.....	29
Art. 62	Retribuzione dei lavoratori extra e di surroga	29
CAPO II – ALTRE REGOLE RELATIVE ALLA RETRIBUZIONE		29
Art. 63	Corresponsione della retribuzione	29
Art. 64	Tredicesima mensilità	30
Art. 65	Premio di risultato	30
Art. 66	Altre forme di incentivazione	30
Art. 67	Indennità di Cassa.....	30
TITOLO VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....		31

CASINO DE LA VALLÉE S.P.A.
Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro
REGOLAMENTO AZIENDALE PROVVISORIO

CAPO I – MALATTIA E INFORTUNIO.....	31
Art. 68 Definizione	31
Art. 69 Adempimenti	31
Art. 70 Visite di controllo	32
Art. 71 Prestazioni.....	32
Art. 72 Infortunio	33
Art. 73 Comporto e aspettativa non retribuita.....	33
Art. 74 Malattie oncologiche.....	34
Art. 75 Rinvio ad altre disposizioni	35
Art. 76 Lavoratori affetti da tubercolosi	35
CAPO IV – MATERNITÀ E CONGEDI PARENTALI	35
Art. 77 Tutela della maternità	35
Art. 78 Congedo parentale	35
Art. 79 Part time post partum	36
CAPO V - CHIAMATA ALLE ARMI	36
Art. 80 Servizio militare di leva	36
Art. 81 Richiamo alle armi	37
TITOLO VIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	37
CAPO I - PREAVVISO	37
Art. 82 Preavviso	37
Art. 83 Indennità sostitutiva del preavviso	38
CAPO II - DIMISSIONI.....	38
Art. 84 Dimissioni	38
Art. 85 Giusta causa	38
CAPO III - LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO.....	38
Art. 86 Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo	38
Art. 87 Sospensione dal servizio in pendenza di procedimento penale ..	39
Art. 88 Licenziamento discriminatorio	40
CAPO IV - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	40
Art. 89 Trattamento di fine rapporto	40
Art. 90 Modalità di corresponsione del trattamento di fine rapporto.	40
<i>Allegati</i>	40

PREMESSE

A. Natura del Regolamento

Il presente Regolamento è emanato dall'Azienda con lo scopo di rendere chiare le norme di comportamento attese da parte dei Lavoratori dell'unità produttiva Casa da Gioco, anche alla luce delle disdette del Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro ex-SITAV e del Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro ex-SISER intervenute in data 4 dicembre 2018 con comunicazione n° 233 avente ad oggetto "Riduzione di personale. Legge 23.7.1991 n° 223, artt. 24 e 4 e successive modificazioni".

Il Regolamento aziendale troverà applicazione per i tutti i dipendenti in via provvisoria in attesa del perfezionamento degli accordi relativi all'adozione del contratto collettivo aziendale di lavoro. Per i dipendenti già in forza presso l'unità produttiva Casa da Gioco trova applicazione il Verbale di Accordo dell'11 febbraio 2019, funzionale anche alla gestione del personale ai fini dell'attuazione del Concordato in continuità di cui al Decreto del Tribunale di Aosta n° 03/2020, oltre che il presente Regolamento. Trovano altresì applicazione le condizioni di miglior favore derivanti dai contratti individuali di lavoro.

B. Specialità della Casa da Gioco

La Casa da Gioco di Saint-Vincent è una risorsa importante del sistema produttivo regionale e a tal fine richiede strumenti normativi coerenti con una visione integrata del mercato del gioco, della finanza pubblica, della promozione delle autonomie locali, delle esigenze di ordine pubblico. Tutto ciò anche al fine di promuovere ricadute economiche e sociali positive sullo sviluppo turistico, nonché sulla tutela e valorizzazione del patrimonio artistico, culturale e naturale.

La Società parteciperà nell'ambito del proprio ruolo a iniziative culturali, scientifiche, istituzionali, legislative e regolamentari, concernenti le materie che attengono ai rapporti tra l'impresa e i suoi dipendenti, nonché le materie suscettibili di condizionare lo sviluppo del settore.

Inoltre, parteciperà alle iniziative volte a promuovere verso le istituzioni legislative e di governo la produzione di norme in materia fiscale - con particolare riguardo alla normativa anti-riciclaggio - e in materia di pubblicità e comunicazione commerciale che tengano conto della specialità delle Case da Gioco, del regime di controllo cui già sono sottoposte per esigenze generali di ordine pubblico, della normativa europea, dei problemi di concorrenza verso i Paesi confinanti.

C. Ammortizzatori sociali

La Società aderisce, nei limiti delle proprie disponibilità economiche ai sistemi di protezione sociale e di sostegno ai redditi nel corso di crisi aziendali.

D. Tutela del patrimonio aziendale

Le Società è consapevole che le Case da Gioco richiedono specifici livelli di sicurezza sia per i contenuti, sia per i modi in cui è svolta l'attività del gioco d'azzardo (attività sensibile anche per i suoi effetti sotto il profilo dell'ordine pubblico), sia per le esigenze di tutela del patrimonio indotte dalla rilevante circolazione di valori economici.

Per tale ragione la Società intende implementare, migliorare e potenziare, nell'ambito di quanto disciplinato dalla Legge 300/70, i sistemi di controllo e prevenzione, in particolare per ciò che concerne le visite personali di controllo e gli impianti audiovisivi relativi sia alla sicurezza aziendale, sia alla sicurezza del gioco.

In tale ambito è previsto l'utilizzo dei sistemi di videosorveglianza in tutte quelle aree ove sono conservati e/o maneggiati denaro, fiche, beni e valori; inoltre, è prevista la modifica delle installazioni/inquadrature già esistenti in alcune delle aree sopra indicate.

Le disposizioni relative all'utilizzo degli impianti audiovisivi sono contenute nell'allegato A) che recepisce le intese sindacali pregresse e le autorizzazioni già conseguite da parte dell'Ispettorato del Lavoro, fermi restando gli impegni di estensione e modifica di cui la V.A. del 11 febbraio 2019, allegato A) punto 14).

E. Formazione

La Società ritiene che l'evoluzione degli standard qualitativi delle imprese e dei servizi offerti alla clientela siano una valenza strategica per lo sviluppo del settore. Tale obiettivo si persegue prevalentemente mediante la valorizzazione delle risorse umane con particolare riferimento alla formazione professionale ai cui programmi i lavoratori sono tenuti a partecipare.

In generale, la Società parteciperà alle iniziative di ricerca e formazione finalizzate allo sviluppo e alla valorizzazione delle risorse umane e alla formazione professionale, con particolare riguardo al settore delle Case da Gioco. A tal fine promuove la collaborazione con le società specializzate e le istituzioni di riferimento.

F. Rapporti con la Regione Autonoma Valle d'Aosta

La gestione dell'azienda è regolata, oltre che dalle leggi nazionali e regionali specifiche per le attività di gioco e in ogni caso applicabili, anche dal Disciplinare per la Gestione della Casa da Gioco di Saint-Vincent, definito ai sensi dell'articolo 10 della legge regionale 30 novembre 2001, n. 36 "Costituzione di una Società per Azioni per la gestione della Casa da Gioco di Saint-Vincent".

G. Mance

La Società riconosce che, sulla base di una lunga consuetudine, sono ammesse solo le mance rilasciate ai tavoli di gioco e che il relativo monte mance è ripartito sin dall'origine per il 50% fra il personale tecnico di gioco e per il 50% è di competenza dell'azienda. Le mance attribuite al personale tecnico di gioco, in base a loro autonome determinazioni, sono trattate ai sensi dell'art. 51 lettera i) del TUIR (d.p.r. 22 dicembre 1986, n. 917 e successive modifiche/integrazioni) che prevede che non costituiscano reddito "le mance percepite dagli impiegati tecnici delle case da gioco (croupiers) direttamente o per effetto del riparto a cura di appositi organismi costituiti all'interno dell'impresa nella misura del 25 per cento dell'ammontare percepito nel periodo d'imposta".

Le Società, fermi gli obblighi previsti dalla legge quale sostituto di imposta, non assume alcuna responsabilità sulle comunicazioni inoltrate dai fiduciari dei dipendenti in merito alle ripartizioni mance e sul rispetto della normativa sulla privacy ad opera dei medesimi.

TITOLO I - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 Sfera di applicazione

- (1) Il presente Regolamento aziendale si applica a tutti i lavoratori dell'unità produttiva Casa da ed è estesa, oltre che ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, anche ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, con contratto stagionale, con contratto di lavoro a chiamata o intermittente, ai lavoratori in apprendistato, ai lavoratori extra.
- (2) Il Regolamento aziendale si applica anche nel corso del periodo di prova.
- (3) Sono fatte salve le condizioni di miglior favore derivanti dalla legge, dai contratti collettivi applicati, dai contratti individuali.
- (4) Per quanto non previsto dal presente Regolamento aziendale valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 2 Decorrenza e durata

- (1) Il presente Regolamento aziendale decorre dal 1° settembre 2022 e avrà la durata di tre anni sia per la parte economica che per la parte normativa, fatta salva la cessazione dei suoi effetti con l'approvazione del contratto collettivo aziendale di lavoro.
- (2) L'Azienda si riserva di modificarlo e/o integrarlo alla luce di ulteriori esigenze di regolamentazione ovvero di aggiornamenti delle norme di legge e di contrattivi collettivi.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

CAPO I - DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Art. 3 Informazione

- (1) A richiesta delle organizzazioni sindacali aziendali e territoriali l'azienda fornirà loro, di norma annualmente in un apposito incontro, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi di sviluppo delle attività.
- (2) Le organizzazioni sindacali dei lavoratori verranno informate preventivamente delle eventuali modifiche ai piani già esposti e che comportino sostanziali variazioni dei livelli occupazionali.

Art. 4 Contrattazione integrativa

- (1) La contrattazione volta a integrare le norme del presente Regolamento aziendale è riservata alle Rappresentanze Sindacali Unitarie.
- (2) Gli accordi integrativi stipulati dalle RSU hanno durata non superiore al triennio.

- (3) In occasione della contrattazione integrativa, durante i tre mesi precedenti la scadenza e nei tre mesi successivi e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma da parte delle RSU, saranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni e scioperi.

CAPO VII - ATTIVITÀ SINDACALE

Art. 5 Rappresentanze sindacali

- (1) Le Parti si danno atto che la rappresentanza sindacale è definita sulla base dell'accordo interconfederale 23 luglio 1993 e successive modificazioni e integrazioni che prevede l'elezione delle rappresentanze sindacali unitarie.
- (2) In tal senso Azienda e Organizzazioni sindacali hanno regolato la materia con il V.A. 11 febbraio 2019.

Art. 6 Dirigenti sindacali

- (1) Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte della Rappresentanza Sindacale Unitaria costituita in luogo delle RSA, ai sensi dell'accordo interconfederale 23 luglio 1993.
- (2) L'elezione dei lavoratori e dei dirigenti sindacali deve essere comunicata dalla Organizzazione Sindacale di appartenenza per iscritto con lettera raccomandata all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro.
- (3) Il trasferimento del dirigente sindacale avviene nei limiti di cui all'art. 22 legge 300/1970.
- (4) Fermo restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e comitato elettorale, possono essere elettori per l'elezione delle RSU i lavoratori a tempo determinato il cui contratto di lavoro preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

Art. 7 Permessi sindacali retribuiti

- (1) I Dirigenti sindacali, definiti nel numero di sei, hanno diritto a permessi nella misura massima di 96 ore per anno.
- (2) Il Dirigente che intenda esercitare il diritto di cui al secondo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola ventiquattro ore prima.

Art. 8 Permessi sindacali non retribuiti

- (1) I Dirigenti sindacali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a cinque giorni all'anno.

- (2) I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive organizzazioni sindacali.
- (3) I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee regionali ovvero chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali regionali e nazionali.

Art. 9 Diritto di sciopero


- (1) Il diritto di sciopero garantito ai lavoratori non potrà essere esercitato con modalità che creino danni a terzi ovvero danni irreparabili al patrimonio aziendale.
- (2) In ogni caso è previsto un preavviso di almeno 72 ore tale da consentire la disamina delle tematiche oggetto di rivendicazione e l'avvio di una proficua attività negoziale.

Art. 10 Diritto di affissione

- (1) È consentito ai sindacati territoriali di categoria aderenti alle organizzazioni firmatarie degli accordi collettivi aziendali, nonché ai rispettivi patronati, di far affiggere in apposito albo comunicazioni a firma dei segretari responsabili dei sindacati medesimi in luogo non accessibile alla clientela.
- (2) Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare materie sindacali.
- (3) Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere contemporaneamente consegnate alla direzione aziendale.

Art. 11 Assemblea

- (1) I lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle rappresentanze sindacali o dalle organizzazioni sindacali singolarmente o congiuntamente, presso l'unità aziendale in cui prestano la loro opera, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, secondo ordine di precedenza delle convocazioni.
- (2) La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione aziendale con anticipo di 48 ore e con l'indicazione dell'ordine del giorno.
- (3) I lavoratori hanno anche diritto a partecipare alle assemblee durante l'orario di lavoro fino a dieci ore all'anno retribuite.
- (4) Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. Ad esse possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni dei sindacati o dei loro enti / associazioni di riferimento.
- (5) Le riunioni non potranno di norma superare, singolarmente, le due ore di durata.
- (6) Le ulteriori modalità per lo svolgimento delle assemblee sono concordate in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità dell'azienda, in considerazione delle sue finalità ricettive e di pubblica utilità. Va altresì assicurata la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e il servizio al pubblico.



Art. 12 Referendum

- (1) Il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro di referendum su materie inerenti l'attività sindacale, indetti dalla RSU RSA tra tutti i lavoratori dell'azienda.

Art. 13 Norme generali

- (1) Per quanto non previsto espressamente dal presente Regolamento aziendale in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali si rinvia alla legge 300/1970.

Art. 14 Contributi associativi

- (1) L'Azienda provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale in favore delle organizzazioni sindacali riconosciute nella misura di quanto previsto dalla delega sottoscritta dal lavoratore.
- (2) La lettera di delega conterrà l'indicazione delle modalità di versamento a cui l'azienda dovrà attenersi.
- (3) L'azienda trasmetterà su richiesta delle organizzazioni sindacali, di norma quadrimestrale, a ciascuna singolarmente, l'importo delle trattenute di spettanza e l'elenco degli iscritti.

TITOLO III – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 15 Classificazione del personale

- (1) La classificazione del personale della Casa da Gioco qui contenuta risponde all'esigenza di armonizzare i livelli con quelli del CCNL Turismo/Aziende alberghiere già applicato dalla Società nell'unità produttiva Servizi Alberghieri.

Art. 16 Attuazione del modello di classificazione del personale

- (1) L'attuazione della classificazione del personale terrà conto dell'agibilità del V.A. 11 febbraio 2019 ed è in ogni caso sospesa fino al 31 dicembre 2023 per il personale in forza alla data del 31 dicembre 2019.

Art. 17 Quadri

- (1) A integrazione di quanto previsto nel CCNL Turismo/Aziende alberghiere, anche dando piena attuazione a quanto disposto dalla l. 190/1985, si precisa che, per i compiti di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuiti con carattere di continuità, i Quadri, in possesso di idoneo titolo di studio o adeguata formazione e preparazione professionale specialistica, hanno la responsabilità di risorse e strutture organizzative di rilevante complessità; ovvero svolgono anche singolarmente attività di notevole importanza, in condizioni di iniziativa e di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, ai fini della realizzazione degli obiettivi aziendali, essendo preposti a processi e programmi di elevato contenuto professionale ed elevata valenza strategica per l'Azienda. Salvo diverse disposizioni, al lavoratore con la

qualifica di Quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli Impiegati.

- (2) Avuto riguardo alla diversa complessità delle funzioni e unità organizzative sono definiti due livelli di Quadro: Quadro A con maggior complessità di ruolo e Quadro B con minor complessità di ruolo.

Art. 18 **Categorie e livelli professionali**

LIVELLO PRIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale con facoltà di iniziativa ed autonomia decisionale nell'ambito prevalentemente dell'organizzazione interna e nei limiti delle direttive generali loro impartite e con responsabilità nel raggiungimento degli obiettivi prefissati; nonché lavoratori che svolgono funzioni di coordinamento esecutivo di carattere generale o di responsabilità di un settore organizzativo di notevole rilevanza economica e/o gestionale dell'Azienda o di una pluralità di uffici.

PROFILI PROFESSIONALI:

- Impiegati Tecnici di Gioco: Ispettore Capo, Commissario Capo.
- Altri Ruoli: Responsabile di Area Organizzativa e altri lavoratori di elevata professionalità, iniziativa ed autonomia decisionale.

LIVELLO SECONDO

Appartengono a questo livello i lavoratori che guidino, coordinino e controllino in condizioni di autonomia operativa singoli uffici o una pluralità di reparti; ovvero lavoratori che, nell'ambito della gestione amministrativa o tecnica, svolgano mansioni di rilevante contenuto professionale con facoltà di scelta, autonomia operativa e responsabilità dei risultati nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

PROFILI PROFESSIONALI:

- Impiegati Tecnici di Gioco: Ispettore, Commissario.
- Altri Ruoli: Responsabile Ufficio o Specialista di funzione amministrativa, Coordinatore Servizi di Sala, Addetti alla Gestione Clienti e altri lavoratori con funzioni di rilevante contenuto professionale e con autonomia operativa.

LIVELLO TERZO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui al punto precedente hanno anche delle responsabilità di controllo tecnico funzionale di altri lavoratori organizzati in reparto.

PROFILI PROFESSIONALI:

- Impiegati Tecnici di Gioco: Capo Tavolo.
- Altri Ruoli: Esperto di funzione amministrativa, Cassiere di Sala senior (con almeno 48 mesi di inserimento nel ruolo), Addetto Area Slot, Addetto alla Cassa Assegni, Addetto alla Segreteria di Direzione, Addetto al Controllo e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a squadre operative, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa tecnico-pratica e relative operazioni complementari che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche acquisite mediante approfondita preparazione teorica e tecnico pratica.

PROFILI PROFESSIONALI:

- Impiegati Tecnici di Gioco: Impiegato di gioco in possesso della professionalità dell'Impiegato tecnico di gioco del livello inferiore, decorsi almeno 36 mesi di effettiva prestazione nel livello inferiore e la cui la cui esperienza acquisita gli ha consentito lo svolgimento occasionale delle funzioni di Capo Tavolo.
- Altri Ruoli: Impiegato amministrativo assunto dopo il conseguimento della laurea magistrale, Addetto a funzione amministrativa d'ufficio, Cassiere di Sala, Addetto al Segretariato, Addetto alla Conta e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

Appartengono a questo livello i lavoratori con specifiche conoscenze tecniche e con esperienza professionale specializzata tale da consentire autonomia ed esecuzione a regola d'arte e gli Impiegati amministrativi in possesso di una consolidata preparazione professionale.

PROFILI PROFESSIONALI:

- Impiegati Tecnici di Gioco: Impiegato di gioco con elevata professionalità, di norma e dopo idonea valutazione delle prestazioni, decorsi almeno 48 mesi di effettiva prestazione dal conseguimento del livello inferiore per abilitazione al quarto gioco.
- Altri Ruoli: Impiegato amministrativo assunto dopo il conseguimento di diploma o laurea, Tecnico di Manutenzione esperto, Cassiere di Sala nel periodo di almeno 24 mesi di effettivo inserimento e prestazione nel ruolo, Addetto al Segretariato nei primi 24 mesi di inserimento nel ruolo, Addetto alla Conta nel periodo di almeno 24 mesi di effettivo inserimento e prestazione nel ruolo, Caposquadra e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche che svolgono compiti esecutivi, i quali richiedono adeguate conoscenze del lavoro e gli impiegati in possesso di adeguate capacità professionali comunque acquisite che eseguono lavori di normale complessità con meno di 2 anni di prestazione effettiva nel ruolo e senza alcun passaggio automatico decorso detto termine.

PROFILI PROFESSIONALI:

- Impiegati Tecnici di Gioco: Impiegato di Gioco con professionalità intermedia che presuppone l'aver sostenuto l'esame di abilitazione al quarto gioco tra quelli disponibili nell'offerta della Società, ovvero dopo 36 mesi di effettiva prestazione dal conseguimento del 6° livello.
- Altri Ruoli: Valletto, Operaio specializzato, Tecnico di Manutenzione e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività con un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali.

PROFILI PROFESSIONALI:

- Impiegati Tecnici di Gioco: Impiegati di Gioco con professionalità di base, che presuppone l'abilitazione allo svolgimento di almeno tre giochi tra quelli disponibili nell'offerta della Società.
- Altri Ruoli: Operaio qualificato.

LIVELLO SETTIMO

Vengono inquadrati in questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività, anche con macchine utensili già attrezzate.

PROFILI PROFESSIONALI:

- Impiegati Tecnici di Gioco: Impiegati di Gioco neo-inseriti, o in seguito ad assunzione o in seguito a passaggi da altri ruoli per mobilità interna (in questo caso il passaggio avviene dopo aver sostenuto l'esame di abilitazione a due giochi tra quelli disponibili nell'offerta della Società).
- Altri Ruoli: Operaio generico.

Art. 19 Rappresentanza aziendale

- (1) Il ruolo organizzativo o tecnico dei Quadri e dei Primi Livelli è di norma associato all'attribuzione di deleghe e procure il cui contenuto definisce gli ambiti dei poteri di rappresentanza attribuiti dall'Azienda al personale nelle materie affidate alla responsabilità dello stesso.
- (2) La società provvede ad assicurare il personale cui sono attribuiti poteri di rappresentanza contro di rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

Art. 20 Sviluppo professionale dei ruoli tecnici

- (1) I passaggi di livello del personale, anche laddove è previsto un periodo minimo di permanenza e/o di effettiva prestazione nel ruolo inferiore, non sono in alcun modo automatici, ma presuppongono sempre una valutazione positiva della Società sulla professionalità conseguita.

Art. 21 Sviluppo professionale dei ruoli tecnici

- (1) Per gli Impiegati Tecnici di Gioco potranno essere ulteriormente definiti dall'Azienda i meccanismi, i requisiti professionali e/o di anzianità per i passaggi di livello, che in ogni caso dovranno tenere conto della polivalenza delle competenze, della impiegabilità dei lavoratori su più giochi e/o attività, nonché della effettiva prestazione nei diversi giochi e/o attività.

Art. 22 Qualifiche e ruoli professionali

- (1) In ragione delle mansioni gli Operai possono essere inquadrati nei livelli Settimo, Sesto, Sesto Super, Quinto (limitatamente al Caposquadra). Gli Impiegati Tecnici di Gioco hanno sempre la qualifica di Impiegata/o, pur potendo essere inseriti anche nei livelli Settimo e Sesto. Gli Impiegati degli altri ruoli sono inquadrati nei livelli Quinto (limitatamente ai neo-diplomati assunti), Quarto, Terzo, Secondo e Primo.

- (2) Sulla base di una prassi consolidata, il passaggio dai Ruoli Tecnici agli altri ruoli e viceversa avviene senza alcuna discontinuità nel rapporto di lavoro e con conservazione dell'anzianità aziendale. Tuttavia, inquadramento, livello conseguito e modello retributivo acquisito nel ruolo di provenienza non vengono conservati nel passaggio ad altro ruolo, essendo acquisiti quelli dei profili professionali del ruolo di destinazione.

Art. 23 Mansioni promiscue

- (1) In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente, tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non sia associata a un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

TITOLO IV – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 24 Organizzazione aziendale

- (1) L'azienda ha la responsabilità e il dovere di definire autonomamente i migliori assetti organizzativi volti ad assicurare adeguati livelli produttivi in termini di efficienza dei costi e di qualità del servizio.
- (2) In particolare le caratteristiche peculiari della Casa da Gioco richiedono una piena discrezionalità sui seguenti aspetti elencati a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gestione della Casa da Gioco nel suo complesso ivi incluse le aree di produzione e la valutazione dell'offerta di gioco giornaliera;
 - la definizione e la gestione dei turni di lavoro;
 - la definizione e la gestione dei valori di gioco, minimi e massimi, su ciascun tavolo;
 - l'introduzione di nuovi giochi e la sospensione di quelli attivi;
 - la gestione degli orari di apertura e di chiusura dei tavoli, nonché ove necessario il prolungamento dell'apertura.

Art. 25 Mobilità del personale

- (1) I tecnici di gioco potranno operare su più posizioni di lavoro, giochi e tavoli, nel rispetto dei livelli di inquadramento, ma in caso di necessità anche su posizioni di livello inferiore o superiore.
- (2) Il rimanente personale opererà su tutte le posizioni compatibili con le esperienze professionali acquisite o la formazione ricevuta.
- (3) Motivate esigenze organizzative e produttive consentono all'azienda la modifica provvisoria dei profili di orario per la durata di 120 giorni e con un preavviso di 15 giorni ovvero la modifica definitiva con un preavviso di 30 giorni.

Art. 26 Formazione del personale

- (1) A sostegno dello sviluppo organizzativo e dei processi di mobilità interna l'azienda si organizzerà corsi di addestramento, formazione e abilitazione per tutti i diversi profili professionali presenti in azienda.
- (2) La formazione è obbligatoria e potrà svolgersi al di fuori dell'orario di lavoro.

TITOLO IV – IL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – TIPOLOGIE DI RAPPORTO

Art. 27 Lavoro a tempo indeterminato

- (1) Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

Art. 28 Altre tipologie di rapporto di lavoro

- (1) Per ciò che concerne altre tipologie di lavoro si fa riferimento in generale alle normative vigenti.
- (2) In particolare, si fa riferimento al d.lgs. 81/2015 e successive modifiche e integrazioni per ciò che concerne:
- il lavoro a tempo parziale;
 - il lavoro intermittente;
 - la somministrazione di lavoro;
 - il lavoro a tempo determinato;
 - l'apprendistato.

Art. 29 Stagionalità e lavoro a tempo determinato

- (1) In considerazione della tipologia e della localizzazione dell'attività della Casa da Gioco e della connessione della stessa con quella alberghiera, la Società adotterà anche per i lavoratori della Casa da Gioco in materia di lavoro a tempo determinato e lavoro stagionale le disposizioni derivanti dalla legge, contratti collettivi nazionali e dai contratti collettivi aziendali applicati nell'unità produttiva Servizi Alberghieri.

Art. 30 Lavoro extra e di surroga

- (1) In applicazione di quanto previsto dall'art. 29 comma 2 lettera b) d.lgs. 81/2015 per le aziende che operano nel settore dei pubblici esercizi, sono speciali servizi, in occasione dei quali è consentita l'assunzione diretta di manodopera per una durata non superiore a tre giorni:
- gare, tornei ed altri eventi di gioco non facenti parte della normale programmazione;
 - meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi nonché eventi similari;
 - prestazioni rese in occasione dei fine-settimana;
 - prestazioni rese in occasione delle festività.
- (2) Ai fini dell'impiego di detto personale dovrà essere data comunque precedenza ai lavoratori non occupati.

Art. 31 Formazione dei lavoratori a tempo determinato

- (1) Le Parti si impegnano a favorire tutte le iniziative utili ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Art. 32 Monitoraggio

- (1) L'Azienda comunicherà annualmente alle rappresentanze sindacali ovvero, in mancanza, alle organizzazioni territoriali, il numero e le ragioni dei contratti a tempo determinato stipulati nell'anno precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
- (2) La comunicazione potrà essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro cui l'impresa aderisca o conferisca mandato.

TITOLO V – SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO

Art. 33 Assunzione

- (1) L'assunzione del personale avverrà nel rispetto della normativa nazionale e regionale in materia, anche per ciò che attiene eventuali requisiti, modalità di informazione pubblica sui piani di assunzione, modalità e criteri di selezione.
- (2) Ai sensi e per gli effetti dell'art. 1 del d.lgs. 152/1997 e successive modifiche ed integrazioni, il datore di lavoro è tenuto a comunicare in forma scritta al lavoratore il luogo di lavoro, la data di inizio del rapporto di lavoro, la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, la durata del periodo di prova se previsto, l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi.
- (3) Il lavoratore è tenuto a consegnare all'azienda i documenti dalla stessa richiesti, quali ad esempio un documento di identità e il codice fiscale, il libretto di idoneità sanitaria, le certificazioni dei titoli di studio posseduti, delle competenze acquisite, delle esperienze professionali maturate.
- (4) Il lavoratore è tenuto altresì a comunicare in forma scritta al datore di lavoro la sua residenza e dimora e a notificare immediatamente ogni eventuale successivo cambiamento.

Art. 34 Periodo di prova

- (1) La durata del periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione. Durante il periodo di prova o alla fine di esso è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza obbligo di preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.

- (2) Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.
- (3) Trascorso il periodo di prova, il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta per iscritto. In tal caso il periodo sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.
- (4) La durata del periodo di prova è stabilita nelle misure che seguono:

Livelli	giorni
Quadri	120
1°	90
2°	60
Dal 3° al 4°	45
Dal 5° al 7°	30

- (5) Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'art. 10 della l. 604/1966.
- (6) Il personale che entro il termine di due anni viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa azienda ove abbia già prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Art. 35 Orario normale settimanale e sua distribuzione

- (1) La normale durata del lavoro settimanale effettivo è fissata in 36 ore.
- (2) La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in cinque giornate.
- (3) Saranno affisse in luogo visibile le tabelle con l'indicazione dei turni dei servizi e relativi orari.
- (4) I turni di lavoro per il personale addetto al gioco prevedono quindici minuti di pausa quale limite massimo ogni sessanta minuti di lavoro.

Art. 36 Durata massima dell'orario di lavoro

- (1) La durata media settimanale dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, non può superare le 48 ore in un periodo di sei mesi.

Art. 37 Esclusioni

- (1) Le limitazioni dell'orario di lavoro di cui agli articoli precedenti, non si applicano ai dirigenti, ai quadri, al personale impiegatizio con mansioni direttive, e comunque al personale avente potere di decisione autonomo.

Art. 38 Modalità di godimento del riposo giornaliero

- (1) È riaffermato il principio generale della inderogabilità del diritto del lavoratore al riposo giornaliero fra un turno di lavoro e quello successivo così come stabilito dall'art. 7 d.lgs. 66/2003.
- (2) Le esigenze della produzione possono determinare la circostanza di una riduzione dei tempi di riposo previsti nella misura massima di un'ora in occasione dei giorni prefestivi e festivi di attività, coincidenti con il prolungamento dell'apertura della sala giochi.
- (3) La circostanza di cui al punto precedente è in ogni caso ammessa in misura non superiore alle quattro volte al mese.
- (4) L'orario settimanale, lo svolgimento effettivo della prestazione, le giornate complessive di riposo programmate consentono un ragionevole contemperamento tra l'esigenza della salute dei lavoratori e quelle di particolari di speciali attività produttive.

Art. 39 Flessibilità e orario medio plurisettimanale

- (1) In relazione alle peculiarità del settore e alle particolari esigenze produttive della Casa da Gioco, affermate anche dal V.A. 11 febbraio 2019, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali, intendendosi per tali quei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano per una o più settimane prestazioni lavorative di durata superiore all'orario normale previsto dal presente Regolamento aziendale, e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore.
- (2) Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore all'orario normale previsto dal presente Regolamento aziendale non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore all'orario normale previsto dal presente Regolamento aziendale non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione. Il compenso per lavoro straordinario matura solo in caso di superamento del normale orario medio settimanale.
- (3) Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore a quelle del normale orario non potrà superare le quattro consecutive, fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge.
- (4) Qualora l'Azienda intenda applicare i suddetti sistemi, cui non potrà farsi ricorso per più di due volte nell'anno, non consecutive, l'adozione dei programmi sarà preceduta da un incontro di informazione e consultazione sindacale, che potrà durare al massimo 10 giorni.

Art. 40 Lavoro notturno

- (1) La disciplina del lavoro notturno è regolata dagli artt. 11 - 15 d.lgs. 66/2003.
- (2) Le ore di lavoro comprese fra le 22:00 e le 2:00 verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 15 per cento; quelle comprese fra le 2:00 e le 6:00 verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 20 per cento per tutti i giorni dell'anno e senza distinzioni.
- (3) La retribuzione oraria è calcolata con riferimento ai minimi retributivi mensili previsti dal presente Regolamento aziendale.

Art. 41 Lavoro straordinario

- (1) Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità; si intende per tale quello eccedente il normale orario contrattuale; è consentito nei limiti massimi di legge.
- (2) I lavoratori non potranno esimersi, senza giustificato motivo, dal prestare lavoro straordinario entro i limiti sopra fissati.
- (3) Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia espressamente autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Il lavoro extra orario prestato in assenza di espressa autorizzazione non sarà considerato lavoro straordinario.
- (4) La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata di norma alla fine del periodo di paga in cui il lavoro è stato prestato e comunque non oltre il mese successivo.
- (5) L'azienda attiverà la "banca delle ore" al fine di mettere i lavoratori in condizione di utilizzare in tutto o in parte riposi compensativi a fronte di prestazioni eventualmente eccedenti l'orario medio annuo. In tal caso, eventuali prestazioni eccedenti l'orario medio annuo verranno compensate con la maggiorazione retributiva prevista per il lavoro straordinario e con un corrispondente numero di riposi compensativi che potranno essere retribuiti o fruiti - compatibilmente con le condizioni organizzative dell'azienda e con le esigenze del mercato - al termine del periodo di riferimento e nelle quote e con le modalità che saranno definiti in occasione dell'attivazione dei programmi di cui al presente articolo.

Art. 42 Riposo settimanale

- (1) Ai sensi di legge, tutto il personale godrà almeno di un riposo settimanale di ventiquattro ore consecutive, calcolato come media in un periodo di 14 giorni, con un numero di riposi complessivo di almeno 92 giornate.
- (2) Le Parti concordano l'applicabilità delle norme di legge che consentono la deroga al riposo settimanale nelle ipotesi di cui all'art. 9, comma 2 d.lgs. 66/2003 di cambio turno o squadra e di attività lavorativa frazionata durante la giornata, nonché a quelle di cui al comma 2 del medesimo articolo che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica per le attività e servizi, il cui funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività. Sono in ogni caso fatte salve le disposizioni di cui al comma 5 dell'art. 9 del d.lgs. n. 66/2003.
- (3) Inoltre la deroga di cui sopra è ammessa in ogni caso per motivate esigenze produttive nella misura massima di due volte al mese con conseguente estensione dei riposi compensativi.

CAPO IV - FESTIVITÀ E FERIE

Art. 43 Festività

- (1) Le festività per le quali viene stabilito il trattamento economico di cui al presente articolo sono le seguenti festività nazionali:



- Capodanno 1° gennaio;
 - Epifania 6 gennaio;
 - Lunedì di Pasqua;
 - Anniversario della Liberazione 25 aprile;
 - Festa del Lavoro 1° maggio;
 - Festa della Repubblica 2 giugno;
 - Assunzione 15 agosto;
 - Ognissanti 1° novembre;
 - Immacolata Concezione 8 dicembre;
 - Patrono della Città, cadente convenzionalmente il 24 dicembre;
 - S. Natale 25 dicembre;
 - S. Stefano 26 dicembre.
- (2) In considerazione delle particolari caratteristiche delle Case da Gioco, il godimento come riposo delle festività suddette è subordinato alle esigenze aziendali ed è, in linea di principio, escluso.
- (3) A tutto il personale assente nelle giornate di festività, ai sensi del comma che precede, per riposo settimanale, per malattia, infortunio, dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.
- (4) Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio o dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.
- (5) Al personale che presta la propria opera nelle suindicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con le maggiorazioni per lavoro festivo previste dal presente Regolamento aziendale.

Art. 44 Determinazione del periodo di ferie

- (1) Tutto il personale ha diritto ad un periodo di ferie nella misura di 24 giorni.
- (2) A tal fine la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di sei giornate.

Art. 45 Modalità di fruizione

- (1) La collocazione temporale delle ferie è stabilita dal datore di lavoro, contemperando equamente le esigenze aziendali con gli interessi dei lavoratori.
- (2) Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione in atto.
- (3) Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli. Il periodo di ferie non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo i casi previsti per legge.
- (4) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di ferie le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.

- (5) Le ferie non possono essere fruite durante il periodo di preavviso, salvo che l'Azienda ritenga che non sussistano esigenze di impiegabilità dei lavoratori interessati.
- (6) Il personale che rimane nell'azienda è tenuto a sostituire gli assenti senza diritto a maggior compenso, senza pregiudizio dell'orario di lavoro o soppressione del riposo settimanale.
- (7) L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata dal lavoratore e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie.
- (8) Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

CAPO V - PERMESSI E CONGEDI

Art. 46 Congedo per matrimonio

- (1) Il personale, che non sia in periodo di prova, ha diritto ad un congedo straordinario retribuito di 15 giorni di calendario per contrarre matrimonio. Tale diritto può essere esercitato una sola volta nell'arco del rapporto di lavoro.
- (2) Il congedo straordinario per matrimonio non può di norma essere frazionato.
- (3) La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno dieci giorni di anticipo.
- (4) Il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio.
- (5) Il personale ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.

Art. 47 Permessi per motivi familiari

- (1) In caso di comprovati gravi eventi a familiari legati da stretto vincolo di parentela o di affinità (coniuge, figli, nipoti, genitori, nonni, fratelli, sorelle, suoceri, nuore, generi e cognati), nonché nei casi di gravi calamità, il lavoratore avrà diritto ad un congedo straordinario retribuito la cui durata sarà strettamente rapportata alle reali esigenze di assenza, reclamata dalla natura dei gravi eventi o dell'evento calamitoso, con un limite massimo di tre giorni di calendario.
- (2) Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 1, della l. 53/2002 e del regolamento di attuazione di cui al decreto interministeriale 278/2000, nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso retribuito e complessivamente per un massimo di tre giorni all'anno dei cinque previsti, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro.
- (3) La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

- (4) In altri casi di forza maggiore il lavoratore potrà usufruire di permessi retribuiti deducibili dalle ferie annuali.
- (5) In casi speciali e giustificati il lavoratore potrà usufruire di permessi non retribuiti di breve durata ovvero permessi non retribuiti di breve durata nei limiti di un'ora al giorno con recupero della stessa in altra giornata.

Art. 48 Permessi per elezioni

- (1) Ai sensi dell'art. 11 della l. 53/1990, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei Partiti o gruppi politici e dei promotori dei referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.
- (2) I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Art. 49 Diritto allo studio

- (1) Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, l'azienda concederà, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio obbligatori o di secondo livello svolti presso istituti pubblici o istituti parificati.
- (2) Per i corsi universitari volti al conseguimento della laurea ovvero della laurea magistrale i permessi di cui sopra sono riconosciuti per la partecipazione agli esami e per la preparazione agli stessi nei limiti di ulteriori due giornate.
- (3) I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di centocinquanta ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio - a decorrere dal 1° settembre 2022 - moltiplicando le centocinquanta ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data.
- (4) I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.
- (5) In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.
- (6) Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare e questo dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, pari ad un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.
- (7) A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.
- (8) Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo e quarto comma del

presente articolo, l'Azienda provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

- (9) I lavoratori dovranno fornire all'Azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore lavorative.
- (10) È demandato alle organizzazioni territoriali svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al primo comma, favoriscano la acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività del settore.
- (11) I permessi di cui al presente articolo possono essere richiesti anche per frequentare corsi di studio finalizzati al conseguimento di un diploma di qualifica professionale riferito al settore Case da Gioco.

Art. 50 Rinvio alle procedure interne

- (1) La Società provvederà con specifica procedura interna a regolare con istruzioni specifiche quanto previsto ai Capi III, IV e V del presente Regolamento. Della stessa si fornisce copia dell'ultimo aggiornamento in Allegato B).

CAPO VI - NORME DI COMPORTAMENTO

Art. 51 Codice Etico

- (1) L'azienda si è dotata di un Codice Etico che contiene valori e norme a cui chiede ad amministratori, dipendenti, clienti e fornitori di conformarsi nella piena consapevolezza della responsabilità sociale dell'impresa.
- (2) Le norme del Codice Etico integrano a tutti gli effetti il codice disciplinare qui regolato.

Art. 52 Doveri del lavoratore

- (1) Il personale è tenuto ad osservare le norme di legge, i Regolamenti aziendali (compreso quello disciplinare) il Codice Etico ed il Modello Organizzativo di cui al d.lgs. 231/2001, nonché eventuali contratti collettivi anche aziendali laddove saranno stipulati.
- (2) Fermo quanto precede, il personale, inoltre, ha l'obbligo di:
 - a) rispettare le norme, le procedure interne ed i regolamenti emanati dall'Azienda, anche in adempimento delle disposizioni di legge (ad esempio in materia di privacy) o per il miglior funzionamento della produzione ovvero per la tutela del proprio patrimonio;
 - b) cooperare al buon funzionamento dell'azienda;
 - c) osservare nel modo più scrupoloso i propri doveri;
 - d) tenere un contegno rispettoso verso i propri responsabili, corretto nei riguardi dei propri colleghi e dei propri collaboratori;



- e) usare sempre con il pubblico modi di accentuata cortesia e deferenza;
- f) imporsi una condotta irrepreensibile sotto qualsiasi aspetto;
- g) osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze, con il rispetto delle procedure interne, riportate per agevole visione in allegato B);
- h) svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnatigli osservando le norme del presente Regolamento nonché di quelli che verranno emanati, oltre che le conseguenti disposizioni/ordini di servizio impartiti dai superiori;
- i) non trarre profitto in qualunque modo, con danno dell'azienda, da quanto forma oggetto dei compiti inerenti alla posizione assegnatagli;
- j) non svolgere attività né assumere incarichi che contrastino con gli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro;
- k) non ritornare nei locali dell'impresa e/o trattenersi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della Direzione Aziendale, salvo quanto diversamente previsto da eventuali Regolamenti, accordi collettivi anche aziendali di futura applicazione ovvero dalle disposizioni di legge;
- l) attenersi a rapporti improntati al massimo rispetto della dignità, del diritto e della condizione sessuale della persona nei confronti di colleghi, clienti e terzi e conseguentemente astenersi, anche in ragione della posizione ricoperta, da comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali, nonché ad azioni sistematiche e protratte nel tempo che contraddicono il suddetto rispetto;
- m) osservare con scrupolo i regolamenti e tutte le altre disposizioni emanate dall'azienda, gli ordini di servizio e le istruzioni impartite;
- n) presentarsi in servizio con la persona curata;
- o) avere cura delle divise e degli indumenti forniti dall'azienda;
- p) avere cura dei locali, dei mobili, degli oggetti, attrezzi, macchinari, strumenti e di quanto altro a lui affidato dall'azienda;
- q) riferire ai preposti ai servizi, o direttamente alla Direzione, fatti e inconvenienti rilevati nello svolgimento delle proprie mansioni dai quali derivi, o possa derivare, danno o pregiudizio all'azienda;
- r) non usare, durante l'orario di servizio, computer, telefonini o apparecchi simili con la sola esclusione di quelli dati in dotazione dall'azienda e, più in generale, rispettare le procedure aziendali in tema di dotazioni e sicurezza informatica;
- s) astenersi dall'eseguire in azienda e/o durante l'orario di lavoro attività per conto proprio o di terzi;
- t) non alterare o manomettere le regole e/o il funzionamento dei giochi ovvero non parteciparvi, e in ogni caso attivarsi per impedire la loro alterazione o manomissione;
- u) non appropriarsi di denaro, valori o beni dei clienti nell'esercizio o in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa;
- v) rispettare il divieto di fumare e astenersi dal fumare nei locali riservati alla clientela;

- w) avvisare la Direzione in caso di presenza da parte di propri congiunti nelle sale da gioco e nei locali dell'azienda.
- (3) Data la particolare attività dell'azienda, è fatto divieto ai dipendenti di:
- a) concedere prestiti ai clienti o acquistare valuta estera dai clienti o delegare altre persone a farlo o indicare per questi scopi i clienti a terze persone;
 - b) intrattenere qualsiasi genere di affari con i clienti dell'azienda o comunque ricevere dagli stessi benefici economici;
 - c) comunicare notizie o intrattenere altri sugli affari dell'azienda e su quelli di terzi in rapporto con essa, nonché sui dati relativi a clienti, dipendenti, collaboratori e fornitori, di cui sia venuto a conoscenza per ragioni anche indirette di servizio;
 - d) frequentare abitualmente la clientela dell'azienda al di fuori degli ambiti nei quali ciò sia previsto dai compiti affidati dall'azienda al lavoratore;
 - e) frequentare i luoghi dove si svolgono i servizi per la clientela senza autorizzazione della Direzione aziendale;
 - f) commettere atti che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda;
 - g) partecipare ai giochi personalmente o per interposta persona.
- (4) L'inosservanza dei doveri di cui al presente articolo sarà oggetto di contestazione nell'ambito del procedimento disciplinare.

Art. 53 Consegne e rotture

- (1) Il personale è responsabile del materiale e degli attrezzi avuti in consegna per il lavoro. Ciascun dipendente dovrà custodire detto materiale, conservarlo ed usarlo con normale cura e diligenza, specialmente quando trattasi di materiale pregiato e di notevole valore intrinseco.
- (2) In caso di rottura/ danneggiamento e smarrimento di quanto avuto in consegna per il lavoro è dovuto da parte del dipendente il relativo risarcimento dopo l'accertamento del danno.
- (3) In caso di furto a opera di terzi il personale è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'azienda, dimostrando di aver usato la normale diligenza nella custodia ove trattasi di materiale a lui affidato in consegna.
- (4) Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure preventive atte ad eliminare o comunque a ridurre al minimo la possibilità di rottura o deterioramento del materiale, specialmente se pregiato.

Art. 54 Abiti di servizio e dispositivi





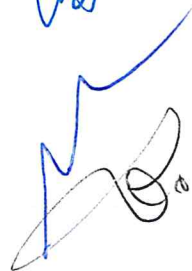
- (1) Quando l'azienda preveda per lo svolgimento della mansione che il dipendente indossi una divisa, sarà propria cura fornirla al dipendente stesso.
- (2) Il personale è tenuto a farne un uso appropriato.
- (3) La divisa, completa di tutti gli elementi visibili e distintivi, è sostituita secondo una ricorrenza definita dai regolamenti aziendali.
- (4) Quanto sopra si applica anche quando lo svolgimento della mansione richieda l'uso di dispositivi di protezione individuale o indumenti tecnici da lavoro.

- (5) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

Art. 55 Sanzioni disciplinari

- (1) Le inadempienze del personale potranno essere sanzionate con:
- rimprovero verbale;
 - rimprovero scritto;
 - multa non superiore all'importo di quattro ore di lavoro;
 - sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a giorni dieci;
 - licenziamento disciplinare con preavviso;
 - licenziamento disciplinare senza preavviso.
- (2) Nessun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.
- (3) La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta, nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare gli argomenti a propria difesa. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni.
- (4) La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che la Direzione Aziendale abbia acquisito conoscenza dell'infrazione e delle relative circostanze.
- (5) Il lavoratore al fine di rendere le giustificazioni potrà farsi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
- (6) L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata o comunicazione equivalente da inviarsi entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. In tale comunicazione dovranno essere indicati i motivi del provvedimento. Trascorso l'anzidetto periodo senza che sia stato inoltrato il provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.
- (7) Nel caso in cui l'infrazione contestata possa comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dal servizio fino al momento della comminazione della sanzione, fermo restando per il periodo considerato il diritto alla retribuzione.
- (8) L'applicazione della sanzione terrà conto della gravità e ripetitività della mancanza secondo un principio di gradualità della sanzione. In ogni caso non si incorre in recidiva dopo due anni dalla applicazione del precedente provvedimento disciplinare.
- (9) Costituiscono mancanze di particolare gravità che, salva una diversa rilevanza desunta dai fatti, implicano provvedimenti di sospensione da cinque a dieci giorni quelle di cui all'art. 52 comma 2 lettere e), f), i), j), l), s), t), u) e v) ovvero norme di analogo contenuto del Codice Etico o del Modello Organizzativo.

- (10) Costituiscono mancanze gravissime tali da comportare anche il licenziamento quelle di cui all'art. 52 comma 3 ovvero norme di analogo contenuto del Codice Etico.
- (11) Comportano comunque il licenziamento senza preavviso le seguenti violazioni qui esposte a mero titolo esemplificativo e non esaustivo:
- assenze ingiustificate protratte per oltre cinque giorni anche non consecutivi;
 - irregolare falsa registrazione delle presenze al lavoro;
 - abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti (centrali termiche ed impianti di condizionamento d'aria);
 - gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda o da danneggiamenti volontari al materiale dell'azienda;
 - diverbio litigioso seguito da aggressioni e/o percosse;
 - gravi offese alla dignità e all'onore degli amministratori della Società, dei superiori, dei clienti e dei colleghi di lavoro;
 - gravi fatti di pregiudizio agli interessi della Società o dei suoi amministratori, dei superiori, della clientela e dei colleghi di lavoro, previo accertamento delle responsabilità sul fatto avvenuto;
 - abuso delle norme relative al trattamento di malattia e/o dei permessi e congedi straordinari ex legge 104 del 1992 (e successive modifiche ed integrazioni);
 - asportazione di materiale dall'interno dell'azienda o danneggiamento volontario di detto materiale;
 - rifiuto esplicito di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni attribuite o insubordinazione verso i superiori;
 - stato di ubriachezza o di alterazione da sostanze stupefacenti in servizio;
 - dare arbitrariamente ed intenzionalmente disposizioni contrarie a quelle impartite dai suoi superiori o dall'azienda;
 - rendersi responsabile di sottrazione, furti od appropriazioni indebite di beni o materiali nei confronti del personale o dei clienti o dell'azienda;
 - rendersi colpevole di furti o appropriazioni indebite o di danneggiamenti volontari al materiale dell'azienda;
 - concessione diretta, o per tramite di altri, di prestiti a clienti con o senza pegni;
 - acquisto dai clienti dell'azienda di oggetti o di valuta estera o di altri valori; delega ad altre persone a farlo; indicazione per questi scopi dei clienti a terze persone;
 - partecipazione diretta, o per interposta persona, ai giochi gestiti dall'azienda;
 - tacere, al momento dell'assunzione in servizio, le circostanze che avrebbero pregiudicato l'assunzione stessa;
 - inosservanza dell'obbligo di fedeltà come previsto dall'art. 2105 cod. civ.

- (12) L'importo delle multe sarà devoluto a un fondo destinato alla lotta alle ludopatie.
- (13) Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'articolo 7, comma 4, della legge 300/1970.
- (14) Ai sensi di legge, il lavoratore risponde in proprio delle perdite arrecate all'impresa nei limiti di quanto allo stesso imputabili.

TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Art. 56 Elementi della retribuzione

- (1) Di norma, la retribuzione minima del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:
 - minimo retributivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale;
 - altri elementi eventualmente definiti dalla contrattazione collettiva.

Art. 57 Determinazione della retribuzione giornaliera

- (1) La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26.

Art. 58 Determinazione della retribuzione oraria

- (1) La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione per 172.

Art. 59 Minimi retributivi

- (1) La retribuzione è definita su base mensile.
- (2) I minimi retributivi con decorrenza 1° settembre 2022 sono i seguenti e sono definiti per esigenze di armonizzazione con riferimento al CCNL Turismo/Aziende Alberghiere già adottato nell'ambito dell'unità produttiva Servizi Alberghieri:

Livelli	01/08/2022
Q A	2.210,16
Q B	2.046,20
1°	1.906,44
2°	1.742,47
3°	1.643,37
4°	1.550,69
5°	1.454,28
6°S	1.398,37
6°	1.378,55
7°	1.291,81

Art. 60 Indennità Quadri e Funzionari

- (1) L'indennità riservata ai funzionari aziendali è fissata nella misura di euro 75,00 lorde per i Quadri A, euro 70 lorde per il Quadri B ed euro 65 lorde per i Primi Livelli con responsabilità organizzative.

Art. 61 Salario di Ingresso

- (2) Per il personale neo-assunto senza precedenti esperienze lavorative è prevista nei primi trentasei mesi dalla costituzione del rapporto di lavoro una riduzione del 20% dei minimi retributivi. Tale riduzione, estesa anche a eventuali indennità o premi, tiene conto degli oneri di addestramento e formazione assunti dall'azienda e del livello professionale comunque ridotto rispetto ai lavoratori con maggiore anzianità.
- (3) Quanto previsto al precedente comma si applica anche ai lavoratori in missione in azienda con contratto di somministrazione.

Art. 62 Retribuzione dei lavoratori extra e di surroga

- (1) Per il personale extra e di surroga è previsto un compenso orario lordo - comprensivo degli effetti derivanti da tutti gli istituti economici diretti ed indiretti, determinati per contratto nazionale e/o aziendale e/o territoriale, ivi compresi i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché di trattamento di fine rapporto - rapportato ad un servizio minimo di quattro ore è fissato per esigenze di armonizzazione con riferimento al CCNL Turismo/Aziende Alberghiere già adottato nell'ambito dell'unità produttiva Servizi Alberghieri nella seguente misura:

Livelli	01/08/2022
4°	14,25
5°	13,58
6°S	12,99
6°	12,83
7°	12,01

CAPO II – ALTRE REGOLE RELATIVE ALLA RETRIBUZIONE

Art. 63 Corresponsione della retribuzione

- (1) La retribuzione sarà pagata al personale di norma entro il quinto giorno lavorativo del mese successivo allo svolgimento della prestazione.
- (2) Ai sensi della legge 4/1953 le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo di buste paga, nelle quali dovrà essere indicato il periodo di lavoro cui la retribuzione stessa si riferisce, il relativo importo, la misura e l'importo del lavoro straordinario, tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta paga con elenco distinto di tutte le ritenute effettuate.

- (3) In ogni caso la busta paga dovrà altresì contenere le informazioni relative al libro unico di cui all'art. 39 d.l. 112/2008 convertito in l. 133/2008 e successivi decreti e circolari ministeriali.

Art. 64 Tredicesima mensilità

- (1) In occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari e gli istituti retributivi indennitari la cui corresponsione è prevista in dodici mensilità.
- (2) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.
- (3) Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti per una delle cause previste dal presente Regolamento aziendale fatto salvo quanto diversamente previsto dalle disposizioni di legge e/o contrattuali ivi compreso per i soli pubblici esercizi quanto previsto in materia di integrazione della indennità di malattia nella relativa parte speciale.
- (4) Per periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, sarà corrisposta alla lavoratrice solamente il venti per cento della gratifica (articolo 30, decreto Presidente della Repubblica 21 maggio 1953, n. 568).

Art. 65 Premio di risultato

- (1) Il Premio di Risultato è regolamentato dal V.A. 11 febbraio 2022 ed è calcolato con riferimento alla forza lavoro al 31 dicembre 2019.

Art. 66 Altre forme di incentivazione

- (1) La forma prevalente di riconoscimento economico ai dipendenti è l'incentivazione degli aumenti quantitativi e dei miglioramenti qualitativi del servizio, nonché degli incrementi di redditività e competitività dell'azienda, cui i dipendenti partecipino attraverso la realizzazione di programmi e progetti di produttività e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali.
- (2) L'Azienda si riserva in futuro di introdurre premi aziendali e/o di settore che saranno commisurati e correlati ai risultati conseguiti nella realizzazione dei progetti di cui sopra, nonché all'andamento generale dell'azienda e si caratterizzano, per ciò stesso, come elementi variabili della retribuzione.

Art. 67 Indennità di Cassa

- (1) Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità (quali il cassiere o l'addetto al cambio valute), quando detto personale abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una "indennità di cassa o di maneggio denaro" nella misura del cinque per cento dei minimi retributivi previsti per i rispettivi livelli di inquadramento. L'azienda potrà recuperare

eventuali differenze con trattenute dalle competenze retributive per un ammontare mensile non superiore ad un quinto della retribuzione e sino a totale estinzione o, in caso di cessazione del rapporto, sul TFR e competenze residuali senza limitazione, sino a totale compensazione del debito verso l'azienda per differenze.

TITOLO VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – MALATTIA E INFORTUNIO

Art. 68 Definizione

- (1) Agli effetti di quanto previsto nel presente capo, si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici, salvo i casi che rientrano nella normativa contrattuale e di legge sugli infortuni.

Art. 69 Adempimenti

- (1) Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.
- (2) In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente. In ogni caso il lavoratore deve comunicare all'azienda il numero di protocollo del certificato di malattia all'azienda contestualmente alla comunicazione della propria assenza.
- (3) In caso di malattia od infortunio il lavoratore deve avvertire tempestivamente, anche a mezzo telefono, e possibilmente almeno tre ore prima dell'inizio del suo turno di lavoro, gli Uffici del Personale o il responsabile diretto.
- (4) In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, con i conseguenti effetti sotto il profilo disciplinare, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.
- (5) Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali o sanitari competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.
- (6) Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della

conservazione del posto e il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

- (7) In mancanza di comunicazioni da parte del lavoratore circa eventuali mutamenti di indirizzo, durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, l'azienda presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.
- (8) Il lavoratore che presti servizio in attività di preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30 aprile 1962, n. 283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a cinque giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.
- (9) Oltre quanto previsto dalla legge e in particolare dal d.lgs. 81/2008, il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 70 Visite di controllo

- (1) Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.
- (2) Salvi i maggiori oneri eventualmente previsti per legge, il lavoratore è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore dieci alle ore dodici e dalle ore diciassette alle ore diciannove di tutti i giorni, comprese le domeniche ed i giorni festivi al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo richieste dal datore di lavoro.
- (3) Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri disposti.
- (4) Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni di legge e costituisce illecito disciplinare.

Art. 71 Prestazioni

- (1) Durante il periodo di malattia al lavoratore compete la normale retribuzione, con le eccezioni di seguito previste.
- (2) Nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio – 31 dicembre):
 - per i primi 3 giorni di malattia, il trattamento economico viene corrisposto nella misura del 100% soltanto per i primi due eventi morbosi;
 - per i primi 3 giorni di malattia, il trattamento economico viene corrisposto nella misura del 50% per il terzo evento morboso;
 - per i primi 3 giorni di malattia, il trattamento non viene corrisposto in alcuna misura per gli eventi morbosi dal quarto in poi.

- (3) La disciplina di cui sopra tuttavia non si applica nelle ipotesi di:
- a) ricovero ospedaliero e relativo decorso post-ospedaliero certificato dal medico competente, day hospital ed emodialisi;
 - b) malattia certificata con prognosi iniziale non inferiore a 8 giorni;
 - c) sclerosi multipla o progressiva e qualsiasi patologia grave e continuativa e terapie salvavita;
 - d) tutte le malattie a partire dall'accertamento dello stato di gravidanza della lavoratrice.
- (4) Ulteriori e gravi patologie, che dovranno essere documentate dal dipendente, potranno essere prese in considerazione dall'azienda ai fini della non applicazione della disciplina del trattamento economico dei primi tre giorni di malattia di cui sopra.
- (5) L'accertamento delle patologie su citate ai fini del trattamento economico sarà effettuato dall'azienda nel rispetto della legislazione in tema di privacy.
- (6) Gli importi recuperati ai dipendenti con l'applicazione del presente accordo saranno devoluti a enti riconosciuti non aventi scopi di lucro impegnati nella ricerca medica.

Art. 72 Infortunio

- (1) In materia di infortunio trovano applicazione le disposizioni di legge, e in particolare quelle previste nel testo unico approvato con d.p.r. 1124/1965 e successive modificazioni e integrazioni, fra le quali l'obbligo di assicurare presso l'INAIL il personale soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro.
- (2) Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Art. 73 Comporto e aspettativa non retribuita

- (1) Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro, la conservazione del posto è fissata nel periodo massimo di 180 giorni nell'anno solare e potrà essere prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a centoventi giorni, alle seguenti condizioni:
- a. che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici o di degenza ospedaliera;
 - b. che la richiesta del periodo eccedente i 180 giorni sia fatta dal lavoratore come "aspettativa generica" senza retribuzione e senza diritto a maturazione di alcun istituto contrattuale;
 - c. che il lavoratore non abbia già fruito dell'aspettativa in precedenza.
- (2) I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno far pervenire all'Azienda richiesta a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, prima della scadenza del centottantesimo giorno di assenza per malattia o infortunio. La richiesta di

aspettativa del lavoratore deve pervenire alla Direzione aziendale almeno 20 giorni prima della scadenza del periodo di conservazione del posto modo tale che la Società possa provvedere ad una adeguata eventuale sostituzione o a una diversa organizzazione del lavoro. Eventuali richieste tardive potranno, quindi, essere disattese dall'Azienda stessa.

- (3) L'esibizione da parte del lavoratore di regolari certificati medici o di degenza ospedaliera è da considerarsi solo eventuale e conseguente a specifica richiesta della Società. Nel caso in cui l'esibizione sia espressamente richiesta, la relativa esibizione va effettuata con immediatezza al Medico Competente che è autorizzato a darne informazione alla Società nel rispetto dei diritti di riservatezza del lavoratore.
- (4) Quando sia richiesta l'aspettativa, la stessa va usufruita interamente. L'eventuale ed eccezionale richiesta del lavoratore di rientrare anticipatamente deve essere motivata ed inoltrata a mezzo raccomandata A.R. alla Direzione del Personale che ha facoltà di aderire o meno a detta richiesta. In ogni caso detta richiesta è condizionata alla circostanza che al momento dell'avvio dell'aspettativa non sia maturato il periodo di 180 giorni di conservazione del posto. Premesso quanto precede, l'eventuale accettazione della richiesta di rientro anticipato fa perdere definitivamente per il futuro il diritto a godere dei giorni residui, ed il lavoratore non potrà richiedere successivamente di usufruire di altra analoga aspettativa a prescindere dai giorni di durata dell'aspettativa stessa.
- (5) Il regime connesso all'aspettativa non retribuita prevale in ogni caso sul regime della malattia. Pertanto, se l'interessato inizia il periodo di aspettativa mentre è in corso la malattia, non avrà diritto alla retribuzione, né a qualsivoglia indennità sostitutiva.
- (6) Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento. Il licenziamento del lavoratore è ammesso quando lo stesso non rientri al lavoro per qualsivoglia motivo al termine del periodo di aspettativa, o quando, sempre al termine del periodo di aspettativa usufruito, sia decorso il periodo di comporta di 180 giorni. In caso diverso il lavoratore è riammesso in servizio.
- (7) Il periodo di aspettativa non retribuita è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.
- (8) La riammissione in servizio non azzerà il conteggio dei precedenti giorni di malattia nell'anno solare. Per l'effetto, dalla data di riammissione in servizio non decorre, quindi, un nuovo periodo di conservazione del posto di lavoro e quest'ultimo si computa secondo il principio generale, ossia tenendo comunque conto di tutte le assenze per malattia, nell'anno solare, anche precedenti al periodo di aspettativa usufruito.

Art. 74 Malattie oncologiche

- (1) Con riferimento ai malati con gravi patologie oncologiche accertate da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, il periodo di aspettativa generica di cui all'articolo 73 sarà prorogato anche se eccedente i 120 giorni.
- (2) Gli interessati dovranno far pervenire all'azienda, prima della scadenza del centovesimo giorno di aspettativa generica, l'ulteriore certificazione medica a comprova dello stato di salute e della idoneità alla ripresa del lavoro,

contenente i giorni di proroga concessi dal medico curante o dalla struttura ospedaliera.

Art. 75 Rinvio ad altre disposizioni

- (1) Per quanto non previsto dal presente Regolamento aziendale in materia di malattia e infortunio valgono le norme di legge e regolamenti vigenti.
- (2) Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali o provinciali.

Art. 76 Lavoratori affetti da tubercolosi

- (1) I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o casi di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria tbc o dello Stato, delle Regioni, delle Province o dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.
- (2) Ai sensi dell'articolo 9 della legge 1088/1970, l'azienda ha l'obbligo di conservare il posto ai lavoratori affetti da tubercolosi fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.
- (3) Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del consorzio provinciale antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle Parti interessate.
- (4) Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di centottanta giorni.

CAPO IV – MATERNITÀ E CONGEDI PARENTALI

Art. 77 Tutela della maternità

- (1) Premesso che le Parti sono impegnate alla piena tutela della maternità e della paternità, la stessa è regolata dalle norme vigenti cui si rinvia e in particolare dal d.lgs. 151/2001 e successive modifiche e integrazioni.
- (2) Particolare impegno sarà dedicato a evitare qualsivoglia discriminazione sul piano economico e professionale in ragione della maternità o della paternità.
- (3) Alle madri e ai padri saranno offerte le stesse opportunità di sviluppo professionale riservate alla generalità dei lavoratori.

Art. 78 Congedo parentale

- (1) Con riferimento alle modalità di fruizione del congedo parentale di cui all'art. 32 del d.lgs. 151/2001 su base oraria, lo stesso non può avvenire su base giornaliera per un numero di ore inferiore o superiore ai turni di lavoro previsti ovvero negli altri casi per un numero di ore pari a quattro.

- (2) Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale il genitore interessato dovrà comunicare all'azienda la sua intenzione in tempo utile per l'aggiornamento dei turni di lavoro e quindi almeno cinque giorni prima la pubblicazione degli stessi. Negli altri casi almeno cinque giorni prima il previsto inizio del previsto ingresso al lavoro. Gli stessi tempi di preavviso valgono anche nel caso di opzione per una fruizione oraria del congedo.

Art. 79 Part time post partum

- (1) Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, l'azienda accoglieranno, nell'ambito del cinque per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta avanzata dal genitore che desidera trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche in deroga alle norme generali in materia previste dal presente Regolamento aziendale.
- (2) La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

CAPO V - CHIAMATA ALLE ARMI

Art. 80 Servizio militare di leva

- (1) A norma dell'articolo 1929, primo comma, del d.lgs. 66/2010, le chiamate per lo svolgimento del servizio obbligatorio di leva sono sospese a decorrere dal 1° gennaio 2005.
- (2) Il servizio di leva è ripristinato nei casi contemplati dall'articolo 1929, secondo comma, del d.lgs. 66/2010. La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro per tutto il periodo della ferma e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.
- (3) Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio. In mancanza, il rapporto di lavoro è risolto.
- (4) Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti del preavviso.
- (5) A decorrere dal 1° giugno 1982, il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'articolo 2120 del codice civile come modificato dalla legge 297/1982.
- (6) Non saranno, invece, computati a nessun effetto, nell'anzianità, i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.
- (7) Nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione della stessa.
- (8) Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'articolo 2097, comma 2, del d.lgs. 66/2010, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo, nonché ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualifica di

volontari in servizio civile in paesi in via di sviluppo, ai sensi dell'articolo 33 della legge 49/1987.

- (9) Le norme del presente articolo si applicano nel caso di contratto a termine, limitatamente alla durata del contratto stesso.

Art. 81 Richiamo alle armi

- (1) In caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.
- (2) Tale periodo va computato nella anzianità di servizio ai soli effetti del preavviso.
- (3) Durante il periodo di richiamo alle armi tutto il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 653/ 1940 (Cfr. Sentenza Corte Costituzionale 4 maggio 1984, n. 136).
- (4) Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuale a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.
- (5) Alla fine del richiamo - sia in caso di invio in congedo come quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo - il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese, ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi; nel caso che, senza giustificato impedimento il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

TITOLO VIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

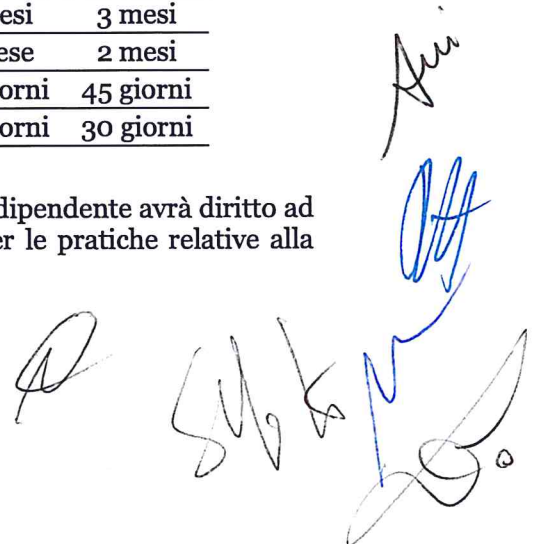
CAPO I - PREAVVISO

Art. 82 Preavviso

- (1) Tanto per il caso di licenziamento quanto per quello di dimissioni i termini di preavviso sono i seguenti:

Livelli / Anzianità	Fino a 5 anni	Fino a 10 anni	Oltre 10 anni
Quadri	2 mesi	3 mesi	4 mesi
1°	1 mese	2 mesi	3 mesi
2°	30 giorni	1 mese	2 mesi
Dal 3° al 4°	15 giorni	30 giorni	45 giorni
Dal 5° al 7°	10 giorni	20 giorni	30 giorni

- (2) Durante il periodo di preavviso per licenziamento, il dipendente avrà diritto ad un permesso straordinario di due ore giornaliere per le pratiche relative alla ricerca di altra occupazione.



Art. 83 Indennità sostitutiva del preavviso

- (1) Il datore di lavoro, in luogo del preavviso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione.
- (2) Il dipendente avrà uguale obbligo di indennizzo verso il datore di lavoro, laddove si dimetta senza rispettare i termini di preavviso.
- (3) Il datore di lavoro avrà diritto di rivalersi di tale indennizzo sulle competenze di spettanza del dipendente dimissionario, oppure su altri crediti eventualmente in sue mani in dipendenza del rapporto di lavoro e di proprietà dello stesso dipendente.
- (4) Nei casi di licenziamento il preavviso non può avere inizio né durante la malattia né durante le ferie.

CAPO II - DIMISSIONI

Art. 84 Dimissioni

- (1) In applicazione dell'art. 26 d.lgs. 151/2015, al di fuori delle ipotesi di cui all'art. 55 comma 4 d.lgs. 151/2001 relativo alle dimissioni dei genitori nel corso del primo anno di età dei figli, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro.
- (2) Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario facendo cessare subito il rapporto di lavoro.
- (3) Al dipendente in caso di dimissioni spetta il trattamento e le altre spettanze di fine rapporto.

Art. 85 Giusta causa

- (1) Il lavoratore che si dimette per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del c.c. ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso.

CAPO III - LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO

Art. 86 Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo

- (1) Ai sensi e con i limiti previsti dalle leggi 604/1966 e 300/1970, 108/1990 e successive modifiche ed integrazioni – in ogni caso qui eventualmente recepite - ferme in ogni caso le norme del presente Regolamento sul licenziamento disciplinare il licenziamento individuale può effettuarsi per:
 - "giusta causa" se il contratto è a tempo indeterminato o prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (articolo 2119 del c.c.);

- "giustificato motivo", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti alla attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.
- (2) Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.
- (3) Il licenziamento per giustificato motivo è determinato da:
- ragioni inerenti all'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro o il regolare funzionamento di essa, casi nei quali l'Azienda ha l'onere sia di provare la sussistenza del fatto o dei fatti posti a base del giustificato motivo oggettivo del licenziamento, sia l'impossibilità di adibire il lavoratore, nell'ambito dell'impresa, ad altra equivalente mansione (giustificato motivo oggettivo);
 - un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore che non sia così grave da rendere applicabile la sanzione del licenziamento per giusta causa senza preavviso (giustificato motivo soggettivo).
- (4) Il licenziamento per giustificato motivo prevede il pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso.
- (5) Il licenziamento per giusta causa senza riconoscimento del preavviso è determinato da fatti di tale gravità da non consentire neppure temporaneamente il proseguimento del rapporto di lavoro.
- (6) Data la natura dell'attività aziendale, fatto salvo il rispetto delle norme relative al procedimento disciplinare, rientra fra le fattispecie di giusta causa di licenziamento la condanna con sentenza passata in giudicato, con la sanzione della pena detentiva o di misure alternative, per reati commessi anche al di fuori dell'azienda e/o non in connessione con il rapporto di lavoro, ma che ledono comunque la figura morale del lavoratore stesso.
- (7) Nel caso in cui il dipendente abbia arrecato danni all'azienda egli sarà tenuto a risarcirli per intero, indipendentemente dalla sanzione disciplinare inflittagli. Il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo non esime il dipendente dalle altre eventuali responsabilità in cui sia incorso.

Art. 87 Sospensione dal servizio in pendenza di procedimento penale

- (1) Salvo quanto già regolato all'art. 56 comma 7 del presente Regolamento in tema di sospensione cautelare connessa al procedimento disciplinare, in caso di apertura di procedimento penale a carico di dipendenti, il datore di lavoro, anche in considerazione degli obblighi derivanti dal d.lgs. n. 231/2001, si comporterà come segue:
- i. se il dipendente è raggiunto da avviso di garanzia, nessun provvedimento dovrà essere necessariamente preso a suo carico;
 - ii. se il dipendente è rinviato a giudizio, potrà essere sospeso dal servizio quando la gravità e la natura dei fatti contestati, in particolar modo quando siano commessi all'interno dell'azienda e/o siano gravemente lesivi degli interessi della stessa (anche avuto riguardo alla natura della concessione pubblica che

l'Azienda svolge) e/o siano di ostacolo al regolare e corretto svolgimento della prestazione;

- iii. il lavoratore dovrà invece essere immediatamente sospeso senza retribuzione dalla data dell'ordine o mandato di cattura, dell'ordine di arresto o carcerazione, compreso il caso di concessione della misura cautelare degli arresti domiciliari.
- (2) Non possono essere messi in atto provvedimenti di sospensione in caso di reati aventi matrici politiche o sindacali, salvo il caso previsto sub (iii).
- (3) La sospensione cautelativa senza riconoscimento della retribuzione può essere comminata dall'Azienda e deve essere comunicata all'interessato ed alle Rappresentanze Sindacali con provvedimento motivato, a pena di nullità.
- (4) I procedimenti in atto sono regolati dalle norme contrattuali vigenti all'epoca della loro insorgenza.

Art. 88 Licenziamento discriminatorio

- (1) Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'art. 4 l. 604/1966 e dell'art. 15 l. 300/1970, come modificato dall'art. 13 l. 903/1977, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'art. 18 l. 300/1970, come modificato dalla l. 192/2012.

CAPO IV - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 89 Trattamento di fine rapporto

- (1) In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

Art. 90 Modalità di corresponsione del trattamento di fine rapporto

- (1) Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto al dipendente non oltre sessanta giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Allegati

- *Allegato A) - Gestione impianto audiovisivo di controllo*
- *Allegato B) - Orario di lavoro*
- *Allegato C) - Sistemi Informativi: gestione, utilizzo e tutela della privacy*