

## ART. 47 - DOVERI DEL LAVORATORE E DIVIETI

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti le mansioni affidategli ed in particolare, a titolo esemplificativo:

1. rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze, ottemperare alle prescrizioni di cui all'art.9, comma 5;
2. eseguire gli ordini che gli sono impartiti dal superiore gerarchico relativamente alle proprie funzioni e mansioni; quando nell'esercizio di tali sue funzioni rilevi difficoltà o inconvenienti deve riferirne per via gerarchica;
3. improntare i rapporti con i superiori, i colleghi e gli inferiori gerarchici, all'interno dell'Azienda, al rispetto ed alla correttezza;
4. dedicare attività assidua e diligenza nell'adempimento delle mansioni affidategli, astenendosi da altre occupazioni che pregiudichino il suo normale rendimento nel servizio;
5. osservare con scrupolo i regolamenti e tutte le altre disposizioni emanate dall'Azienda, gli ordini di servizio e le istruzioni impartite;
6. presentarsi in servizio con gli abiti in ordine e con la persona curata, secondo quanto prescrive l'Azienda;
7. avere cura delle divise e degli indumenti forniti dall'Azienda;
8. avere cura dei locali, dei mobili, degli oggetti dell'Azienda, non trarre profitto, con conseguente danno dell'Imprenditore, di quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'Azienda, né svolgere attività contrarie agli interessi dell'Azienda stessa;
9. riferire ai preposti ai servizi, o per iscritto direttamente alla Direzione, fatti ed inconvenienti da Lui rilevati o a Lui noti dai quali derivi, o possa derivare, danno o pregiudizio all'Azienda;
10. mantenere un contegno corretto ed educato nei confronti della clientela;
11. non divulgare a terzi notizie, informazioni e quant'altro conosca in funzione del ruolo, qualifica, mansione e attività svolta in Azienda;
12. comunicare, entro 48 ore, il cambio di residenza producendo quanto prima il relativo certificato nonché l'eventuale diversa dimora o abitazione.

Al lavoratore è fatto divieto di:

- A) abbandonare il proprio lavoro o recarsi in altro settore durante l'espletamento delle funzioni senza averne ottenuto l'autorizzazione;
- B) trasgredire ordini ed istruzioni impartiti;
- C) comportarsi in maniera maleducata e/o scortese con la clientela ed avere atteggiamenti negligenti verso la stessa;
- D) trarre comunque profitto da qualsiasi genere di affari con clienti dell'Azienda, o, all'interno di questa, con altri lavoratori dipendenti della medesima, ovvero di altra impresa, sempre operante all'interno della stessa;
- E) occuparsi sotto qualsiasi forma o nome, per conto proprio o per conto di terzi, di attività che possano comunque recare pregiudizio agli interessi dell'Azienda;
- F) partecipare ai giochi anche per interposta persona;
- G) frequentare bar e ristoranti, destinati ai clienti, situati all'interno dell'Azienda;
- H) recarsi, senza qualificarsi, in Case da Gioco italiane;
- I) frequentare pubblici esercizi o circoli privati ove si giochi d'azzardo;
- J) esplicare attività lavorativa a favore di terzi (con esclusione dei part time).



L'inosservanza dei doveri e dei divieti di cui sopra, darà luogo ai provvedimenti disciplinari di cui agli articoli seguenti.

#### ART. 48 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni del lavoratore daranno luogo, a seconda della loro gravità, ai seguenti provvedimenti disciplinari:

- 1) rimprovero scritto;
- 2) multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione;
- 3) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a dieci giorni.

Durante la sospensione dal servizio il lavoratore non può frequentare l'Azienda.

Al lavoratore, che incorre in una infrazione disciplinare dopo essere stato punito per una infrazione della stessa specie, può essere inflitta una sanzione più grave di quella prevista per l'infrazione stessa.

Non si terrà conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dal momento in cui le stesse sono state applicate.

Nel rispetto del principio di graduazione delle sanzioni in relazione alla gravità delle mancanze, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni saranno determinati in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

#### ART. 49 - RIMPROVERO SCRITTO - MULTA

Il rimprovero scritto può essere inflitto per lievi mancanze commesse dal lavoratore durante l'espletamento del servizio. La multa può essere applicata per mancanze di un certo rilievo e in caso di recidiva di lievi infrazioni.

In particolare ed a titolo esemplificativo la multa può essere inflitta al lavoratore che:

- a) si presenti in ritardo al lavoro senza giustificato motivo;



- b) si presenti in servizio con la divisa in disordine o con la persona poco curata;
- c) non comunichi tempestivamente la propria assenza dal lavoro;
- d) non comunichi tempestivamente il proprio stato di malattia;
- e) rifiuti di compiere lavoro straordinario senza giustificato motivo di impedimento;
- f) si assenti fino a due volte da un solo turno di lavoro con mantenimento del lavoratore in servizio (4 ore di multa la seconda volta).

#### ART. 50 - SOSPENSIONE DAL LAVORO DI UN GIORNO

La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione di un giorno può essere applicata a carico del lavoratore per mancanze di maggior rilievo ed in particolare, a titolo esemplificativo, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste per la multa, ovvero che vi sia incorso per la prima volta, ma in circostanze di maggior gravità;
- b) stato di ubriachezza o alterazioni dovute all'uso di sostanze diverse;
- c) assenza anche da un solo turno di lavoro senza giustificato motivo;
- d) aver causato per negligenza e colpa, danni alle installazioni ed ai materiali dell'Azienda;
- e) aver compiuto anche fuori dell'orario di lavoro, atti contrari all'interesse dell'Azienda sempre che gli stessi non costituiscano l'esercizio di un diritto o l'adempimento di un dovere;
- f) comunicazioni di notizie riservate relative all'Azienda;
- g) contegno scorretto ed irrispettoso nei confronti dei superiori, dei colleghi e dei subordinati, nonché comportamento maleducato, scortese o negligente nei confronti della clientela;
- h) qualora esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- i) trasgressione agli ordini ed alle istruzioni impartite ed in genere per atti che rechino pregiudizio alla disciplina ed al regolare andamento del servizio.



## ART. 51 - SOSPENSIONE DAL LAVORO DA DUE A DIECI GIORNI

La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da due a dieci giorni può essere applicata per mancanze o trasgressioni di maggior gravità, ad esempio:

- a) in caso di recidiva nelle mancanze previste per la sospensione di un giorno, per le quali abbia subito il relativo procedimento disciplinare;
- b) qualora conceda direttamente, o per il tramite di altri, prestiti a clienti a titolo personale, o acquisti in Azienda oggetti o valuta o altri articoli dai clienti, o indirizzi per questi scopi i clienti a terze persone;
- c) per grave comportamento in servizio che produca interruzione o turbamento alla regolarità o nella continuità dell'attività dell'Azienda;
- d) per tolleranza di infrazione commessa dal personale dipendente;
- e) qualora trasgredisca i divieti previsti dall'art.47;
- f) nel caso emani, intenzionalmente, disposizioni contrarie a quelle impartite dall'Azienda, allo scopo di arrecare danno o pregiudizio a quest'ultima;
- g) in caso di mancata o tardiva comunicazione concernente le fattispecie previste dall'art.9 del presente contratto;
- h) qualora non esegua le disposizioni concernenti la mobilità del personale;
- i) nel caso in cui il lavoratore rifiuti di svolgere le mansioni nel rispetto di quanto previsto nell'art.12 del presente contratto;
- j) nel caso in cui abbandoni il posto di lavoro nonostante specifica richiesta di prolungare l'attività lavorativa;
- k) qualora il lavoratore non segnali il luogo diverso dalla residenza in cui è reperibile per l'esercizio delle facoltà previste dal 2° comma dell'art.5 della Legge 300/70;
- l) in caso di assenza ingiustificata, al lavoratore è applicata la sospensione di tre giorni e quella di dieci giorni al verificarsi della seconda assenza ingiustificata. L'assenza ingiustificata successiva alla seconda costituisce giustificato motivo di recesso dal rapporto di lavoro e, pertanto, si applica il disposto dell'ultimo comma dell'art.3 previsto dalla Legge 604/1966.



## ART. 52 - LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

Il licenziamento senza preavviso può essere irrogato in ipotesi di mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

A titolo esemplificativo si indicano le seguenti ipotesi:

- a) reiterata recidiva per mancanze che abbiano dato luogo alla sospensione dal servizio di cui all'articolo precedente;
- b) diverbio litigioso seguito da vie di fatto all'interno dell'Azienda con altro lavoratore o cliente;
- c) assenza ingiustificata dal lavoro per più di cinque giorni consecutivi;
- d) omessa comunicazione intenzionale al momento dell'assunzione di circostanze tali che ne avrebbero impedito l'assunzione stessa;
- e) insubordinazione verso superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- f) appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- g) irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede controllo delle presenze sul lavoro;
- h) alterazione dolosa di sistemi aziendali di controllo;
- i) manomissione, trafugamento e/o rilevazione di apparecchiature di gioco tradizionali e/o elettroniche.

Resta comunque applicabile il licenziamento per giustificato motivo con il preavviso di cui all'art.3 della legge 15 Luglio 1966 n° 604 e successive modificazioni e/o integrazioni.

## ART. 53 - PROCEDURA DISCIPLINARE

Per le infrazioni di cui ai punti 1), 2) e 3) dell'art.48 (Provvedimenti disciplinari), l'Azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore, senza avergli preventivamente contestato l'addebito o senza averlo invitato ad assumere la propria difesa direttamente o tramite rappresentante sindacale.

L'Azienda fornirà al dipendente, con tempestività e non oltre 10 giorni da quando ha avuto notizia del fatto contestato, gli elementi informativi in merito a quanto può essere oggetto di possibile contestazione disciplinare a suo carico, e si riserva di adottare metodologie diverse solo in casi eccezionali.



Per gli addebiti disciplinari l'Azienda invia al dipendente comunicazione scritta con contestuale convocazione avanti la Direzione, entro il termine di 10 giorni, per procedere all'audizione personale dell'interessato che potrà farsi assistere da un proprio rappresentante sindacale; il lavoratore può inviare, sempre nel termine di 10 giorni dal ricevimento della contestazione, controdeduzioni scritte.

Esaurita la procedura suddetta la Direzione Aziendale decide la sanzione disciplinare da infliggere entro il termine di 15 giorni.

La procedura relativa al licenziamento rimane disciplinata dai primi 3 commi dell'art.7 della Legge 300/70.

#### **ART. 54 - SOSPENSIONE CAUTELARE IN PENDENZA DI PROCEDIMENTO PENALE**

Nel caso in cui il lavoratore sia sottoposto ad indagini di natura penale ovvero assuma la qualità di imputato per fatti o atti commessi all'interno dell'Azienda o per atti e fatti connessi all'attività lavorativa e/o in qualsiasi modo lesivi degli interessi dell'Azienda, quest'ultima potrà decidere, in pendenza del procedimento penale, se assumere o meno un procedimento di sospensione cautelare dal lavoro; deve, invece, assumerlo immediatamente dalla data dell'arresto o del fermo o di esecuzione di un'ordinanza che dispone una misura cautelare di natura coercitiva.

Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo di mesi tre.

Decorso tale termine, la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in servizio.

E' fatto obbligo al lavoratore di riprendere servizio entro il giorno successivo la data di ricevimento della comunicazione di revoca della sospensione, salvo casi di impedimento comprovato non dipendente dalla sua volontà.

Non possono essere presi provvedimenti di sospensione cautelare in caso di reati colposi e/o aventi matrici politiche o sindacali.

#### **ART. 55 - RIAMMISSIONE IN SERVIZIO**

Nel caso di riammissione al lavoro, l'Azienda dovrà provvedere alla corresponsione al lavoratore della retribuzione non percepita, dedotte le somme corrisposte a titolo di assegno alimentare nonché quelle eventualmente percepite da terzi datori di lavoro, o derivanti dall'esercizio di attività in proprio o dalla collaborazione in attività familiari durante il periodo di sospensione.

Il lavoratore ha l'obbligo di riprendere il servizio, a pena di risoluzione del rapporto, nel termine perentorio di giorni 30 dal ricevimento dell'invito da parte dell'Azienda.



Qualora dopo la sospensione cautelare l'Azienda adotti nei confronti del lavoratore un provvedimento comportante la risoluzione del rapporto di lavoro, tale provvedimento avrà efficacia con decorrenza dal giorno dell'avvenuta sospensione.

#### **ART. 56 - ASSEGNO ALIMENTARE**

Durante il periodo di sospensione cautelare, al lavoratore sarà erogato un assegno alimentare pari al minimo tabellare del livello di appartenenza, oltre agli assegni familiari; al minimo tabellare verrà aggiunto il "superminimo contrattuale", qualora spettante.

Nel corso della sospensione il lavoratore non ha obblighi verso l'Azienda e quindi può prestare la propria opera presso altri datori di lavoro, o esercitare attività in proprio, o collaborare in attività familiari; in tal caso cessa l'erogazione dell'assegno alimentare.

#### **ART. 57 - REINTEGRAZIONE NEL POSTO DI LAVORO**

In caso di reintegro nel posto di lavoro, l'Azienda deve corrispondere al lavoratore la retribuzione non percepita, dedotte le somme corrisposte a titolo di assegno alimentare, nonché quelle eventualmente percepite da terzi datori di lavoro durante il periodo di sospensione o licenziamento.

Il lavoratore ha l'obbligo di riprendere servizio, a pena di risoluzione del rapporto, nel termine perentorio di 60 giorni dal ricevimento dell'invito da parte dell'Azienda.

#### **ART. 58 - ARCHIVIAZIONE**

L'Azienda, quando in base alle indagini preliminari ed alle giustificazioni dell'interessato, ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, ordina l'archiviazione degli atti.

Del provvedimento di archiviazione viene data notizia all'interessato e non si farà alcuna menzione del procedimento iniziato e del provvedimento di archiviazione sulle note caratteristiche del dipendente.