

ACCORDO QUADRO INTEGRATIVO CCNL TURISMO – AZIENDE ALBERGHIERE

Il giorno 15 aprile 2026, dalle ore 9:30, 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.** (di seguito anche “la Società”), rappresentata da Rodolfo Marcello Buat e Massimo Martini

E

le **RSU** rappresentate dal signor Francesco Liguori (SAVT Tourisme), assistite da **Fisascat/CISL**, **UILTucs/UIL**, **SAVT Tourisme**, **UGL Terziario VdA/ULAS**, rappresentate rispettivamente da Henri Dondeynaz, Laura Martini, Fortunato Mafra, Tommaso Auci (di seguito anche “le OO.SS.”), organizzazioni tutte firmatarie del CCNL Turismo/Aziende Alberghiere applicato presso la Società.

Le Parti, alla fine di ampio confronto sull’andamento della società e sullo sviluppo dei servizi alberghieri, nella logica di una compenetrazione fra le esigenze di un’efficace gestione aziendale e le esigenze di consolidamento e stabilizzazione della struttura organizzativa,

CONVENGONO QUANTO SEGUE:

1. CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

1. Il lavoro a tempo determinato è regolamentato dal d.lgs. 81/2015 (da art. 19 ad art. 29) e ss. mm. e a esso si rinvia per quanto qui non diversamente regolato nell’ambito dei poteri riservati alla contrattazione collettiva.
2. In deroga all’art. 19, co. 2 del d.lgs. 81/2015, la durata massima di ciascun contratto a tempo determinato, inclusi i contratti in essere alla data del presente accordo, comprensivo di proroghe e rinnovi, fatte salve le condizioni di cui all’art. 19 co.1 del d.lgs. 81/2015, non potrà essere superiore a 36 mesi-per i contratti stipulati entro il 30 giugno 20228.
3. Le deroghe di cui al punto precedente, oltre che negli altri casi previsti per legge, sono ammesse per le esigenze connesse a:
 - l’attuazione di programmi di natura tecnica, organizzativa o produttiva così come risultanti da informazione documentata inviata e illustrata in appositi incontri alle organizzazioni sindacali;
 - l’occorrenza di procedure concorsuali ovvero di amministrazione straordinaria, finalizzate alla continuità aziendale fino sei mesi oltre la chiusura delle procedure stesse;
 - l’occorrenza delle condizioni di ristrutturazione aziendale dichiarata e gestita con l’applicazione della legge 223/1991;
 - l’avvio di nuove attività o la riapertura di attività già chiuse o sospese;

- l'attuazione di programmi di formazione, inserimento e perfezionamento, individuali o collettivi, finalizzati allo sviluppo di competenze professionalizzanti con riferimento a ruoli e mansioni specifici del settore turistico e alberghiero;
 - il sostegno alla mobilità territoriale della lavoratrice o del lavoratore finalizzata alla ricollocazione professionale;
 - l'accompagnamento alla maturazione del diritto alla pensione nel periodo di durata del contratto di lavoro;
 - il sostegno all'occupazione e al reddito per personale con invalidità accertata pari o superiore al 30%.
4. Le situazioni sopra descritte devono essere in atto nel momento in cui viene stipulato il contratto a tempo determinato o nel momento in cui lo stesso sia prorogato.
 5. Eventuali ulteriori specifiche esigenze potranno essere individuate per accordo fra le Parti.
 6. La percentuale di personale assunto con contratto a tempo determinato potrà essere, come previsto dall'art. 23, comma 1, d.lgs. 81/2015, pari al 20% dei dipendenti a tempo indeterminato della società con un limite di 35 unità per l'unità produttiva Servizi Alberghieri. I limiti di cui sopra sono calcolati e secondo quanto previsto dall'articolo 23 citato. La società fornirà le informazioni sulla forza lavoro e i contratti applicati con cadenza trimestrale.
 7. Con le modalità dell'art. 24, comma 4, del d.lgs. 81/2015, il personale assunto a tempo determinato per più di sei mesi avrà diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro per le stesse mansioni entro i successivi 18 mesi, con un rafforzamento delle tutele previste per legge.
 8. Il periodo di lavoro a tempo determinato sarà riconosciuto quale anzianità convenzionale in occasione della trasformazione del contratto a tempo indeterminato.
 9. La Società informerà semestralmente le Organizzazioni Sindacali sull'utilizzo di personale assunto a tempo determinato nelle diverse tipologie ammesse per legge (somministrazione, a chiamata, stagionali, extra) o contrattazione collettiva.
 10. In occasione delle trasformazioni a tempo indeterminato, la società terrà conto della durata complessiva dei contratti a tempo determinato, stagionali ed extra.

2. STAGIONALITÀ

1. Le Parti prendono atto che il DDL Lavoro 2024 all'art. 11. (Norma di interpretazione autentica dell'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di attività stagionali) prevede che *"L'articolo 21, comma 2, secondo periodo, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, si interpreta nel senso che rientrano nelle attività stagionali, oltre a quelle indicate dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, le attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività"*

lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sotto scritti alla data di entrata in vigore della presente legge, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell'articolo 51 del citato decreto legislativo 81/2015".

2. Con riferimento all'interpretazione di legge, le Parti stabiliscono che hanno le caratteristiche di attività stagionali idonee alla stipula di contratti cosiddetti "stagionali" a tempo determinato quelle svolte dal personale con ruoli operativi nei mesi di gennaio, giugno, luglio, agosto, settembre e dicembre, che coincidono con i picchi delle stagioni estive e invernali dell'attività di accoglienza e di ristorazione dell'Unità Produttiva Servizi Alberghieri.

3. DEROGHE AI RIPOSI GIORNALIERI

1. Le Parti intendono creare le condizioni per un miglioramento della continuità del servizio di ristorazione nel pieno rispetto dell'integrità psicofisica dei lavoratori.
2. Visto l'art. 7 del d.lgs. 66/03, che regola la materia dei riposi giornalieri disponendo che *"ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore"*, le Parti intendono avvalersi, in via del tutto eccezionale, della facoltà di deroga previsto dall'17, comma 1, del d.lgs. 66/03, ferma restando l'esigenza di accordare ai prestatori di lavoro siano accordati periodo equivalenti di riposo compensativo (art. 17, comma 4, del d.lgs. 66/03).
3. Le Parti nel riconoscere che le attività di servizio prestate sono caratterizzate anche da periodi di lavoro frazionati, 'turni spezzati' durante la giornata lavorativa, intendono richiamare ed avvalersi, in via del tutto eccezionale, nel presente accordo di quanto disposto dall'articolo 110 del CCNL Turismo che dispone che 'in caso di attività di lavoro organizzate in turni settimanali o plurisettimanali, ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, del periodo di riposo giornaliero, lo stesso potrà essere goduto in forma frazionata, fermo restando che i due turni di lavoro non potranno essere in alcun caso consecutivi.
4. La presente deroga alla normativa sui riposi giornalieri trova applicazione per il solo personale operativo dell'unità operativa Servizi Alberghieri di Casino de la Vallée S.p.A. che svolge la prestazione su turni di lavoro e avrà validità sino al 28/06/2028.



5. Al fine di preservare la continuità del servizio reso dall'Unità Operativa Servizi Alberghieri e nel rispetto dei principi generali di protezione, sicurezza e salute dei lavoratori, il limite delle 11 (undici) ore di riposo giornaliero fra un turno di lavoro e il successivo potrà essere derogato:
- qualora si verifichino situazioni contingenti di assenze non previste, non prevedibili e non programmabili di personale che possano creare interruzioni delle attività e dei servizi per la clientela, qualora non sia possibile assumere personale extra;
 - per necessità e situazioni operative collegate alle normali esigenze di servizio che comportino l'imprevedibile prolungamento delle attività del turno precedente a quello del previsto riposo;
 - per necessità collegate alle esigenze personali del lavoratore che chiede all'azienda il cambio del turno con un collega consenziente.
6. Nei casi previsti dal punto precedente la deroga al riposo giornaliero potrà avvenire per un numero di volte pari al numero dei sabati e dei giorni prefestivi del mese in cui avvengono le deroghe e saranno comunque garantite 9 (nove) ore di riposo tra un turno e l'altro per un massimo di n. 3 volte al mese, mentre per le restanti, il riposo tra un turno e l'altro garantito sarà di 10 (dieci) ore.
7. La riduzione del riposo sarà compensata con la concessione di un periodo di riposo compensativo, costituito da un numero di ore corrispondenti alle minori ore di riposo godute, maggiorate del 60%. Le ore di riposo compensativo dovranno essere godute entro il 30 giugno successivo all'anno di maturazione sulla base di una pianificazione base mensile che terrà conto delle richieste dei lavoratori e delle esigenze operative. Le ore non godute saranno monetizzate con le spettanze del mese di luglio successivo all'anno di maturazione.
8. I lavoratori interessati potranno chiedere agli Uffici del Personale evidenza circa le ore di riposo compensativo accantonate.
9. L'Ufficio Risorse Umane provvederà a fornire alle OO.SS. i dati derivanti dall'applicazione del presente accordo con un report indicativamente semestrale.

C. PREMIO DI RISULTATO

1. La Società è fortemente impegnata in un'azione di rilancio delle strutture alberghiere, coordinando la continuità dei servizi erogati per i clienti della Casa da Gioco con l'allargamento alla cosiddetta clientela "terza".

2. Tale obiettivo richiede la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, impegnati in un percorso di cambiamento di cultura e di competenze professionali anche attraverso la partecipazione ai corsi professionali e ai cambiamenti operativi che si rendono via via necessari.
3. Le Parti intendono favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione aziendale e territoriale quale strumento per perseguire la crescita della produttività e della competitività delle imprese, nonché per accrescere il potere d'acquisto dei lavoratori utilizzando in particolare le leve di agevolazione fiscale.
4. Al fine di premiare il contributo alla produzione totale dell'Unità Produttiva Servizi Alberghieri viene introdotto l'istituto retributivo incentivante annuale denominato Premio di Risultato (con riguardo ai riferimenti normativi di cui all'allegato) così calcolato: aliquota dell'1,5% dei ricavi totali prodotti a condizione che gli stessi siano superiori ai 10 milioni di euro e fino un massimo di 16,5 milioni, con una maggiorazione dell'1,3% calcolata sui ricavi terzi (cioè, non collegati ai clienti della Casa da Gioco).
5. Il Premio di Risultato è riconosciuto per il triennio 2026-2028.
6. Il periodo di riferimento da prendere a base del computo degli indici utilizzati per la quantificazione del premio è costituito dall'esercizio economico aziendale dell'anno precedente, decorrente dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno.
7. L'importo risultante, dedotti gli oneri previdenziali, verrà distribuito in parti eguali come somma lorda ai dipendenti in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento con contratto a tempo indeterminato, con contratto a tempo determinato e in somministrazione. Ai lavoratori con contratti di somministrazione, apprendistato e a tempo determinato il premio inoltre viene riconosciuto in proporzione ai mesi di presenza dell'anno di riferimento, quando il loro rapporto abbia avuto durata non inferiore ai sei mesi di lavoro continuativi nell'anno di riferimento.
8. Per ciò che concerne i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale, il premio sarà proporzionato alla percentuale di orario di lavoro effettivamente svolto.
9. Il Premio di Risultato verrà pagato entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento in base alla presenza effettiva del lavoratore, considerando quale presenza effettiva anche le giornate di ferie, riposo, festività e le giornate di maternità obbligatoria.
10. L'eccedenza non distribuita del premio collegata alle assenze del personale sarà accantonata in un fondo la cui finalità e la cui modalità di

gestione bilaterale saranno definite con apposito protocollo sottoscritto dalle Parti.

11. Il Premio di Risultato non è soggetto a incidenza sul trattamento di fine rapporto.
12. Il Premio di Risultato assorbe le somme liquidate in ragione di premi e/o incentivi derivanti da specifici accordi individuali.
13. Le Parti concordano espressamente nel ritenere essenziale che la condizione di incrementalità degli obiettivi, che dà diritto al trattamento fiscale agevolato, venga rispettata, ossia che l'incremento possa essere verificato, nell'arco di un periodo congruo attraverso indicatori numerici appositamente individuati e fondati su idonei riscontri documentali aziendali. A tal proposito, le Parti si danno atto che con il presente accordo sono individuati indicatori di misurazione dell'incremento dei ricavi prodotti dall'unità produttiva Servizi Alberghieri al termine dell'esercizio di riferimento rispetto a quelli dell'esercizio precedente. Più nel dettaglio, la misurazione dei risultati, per la verifica della realizzazione dell'incrementalità, sarà determinata dal raffronto tra i dati consuntivi nell'esercizio di riferimento di ciascun anno e i dati consuntivi nell'esercizio precedente. Al termine del periodo individuato, il datore di lavoro darà comunicazione scritta alle organizzazioni sindacali e ai lavoratori dei risultati raggiunti. Le Parti si riservano di aggiornare lo schema di obiettivi rilevanti al conseguimento del premio al fine di dare attuazione alle finalità incentivanti dello stesso, anche sotto il profilo della rilevanza fiscale.
14. Conformemente alle previsioni di cui ai commi 184 e 184-bis della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, le Parti espressamente concordano che ciascun dipendente percettore del premio di risultato con comunicazione scritta da inviare entro il 30 giugno di ciascun anno potrà discrezionalmente ed autonomamente decidere di destinare della somma spettante ai fondi di previdenza complementare. Nel caso della destinazione del premio alla previdenza integrativa la somma lorda prevista per la liquidazione del premio sarà incrementata del 10%.

C. WELFARE AZIENDALE

15. Le Parti intendono introdurre strumenti di welfare aziendale volti a promuovere il miglior equilibrio fra vita lavorativa e vita privata per tutti i lavoratori.
16. Il programma di welfare è contenuto nel regolamento in allegato A) che fa parte integrante del presente accordo.

17. Il programma di welfare nella sua fase sperimentale è introdotto per il periodo 2025-2028.

Il presente accordo integra il CCNL Turismo / Aziende alberghiere e trova attuazione nelle unità produttive della Società presso le quali detto CCNL è applicato.

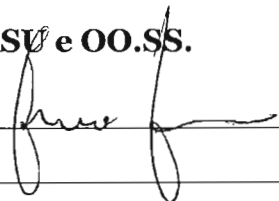
Saint-Vincent, 15 aprile 2026

Casino de la Vallée S.p.A.





RSU e OO.SS.



FISASCAT/CISL



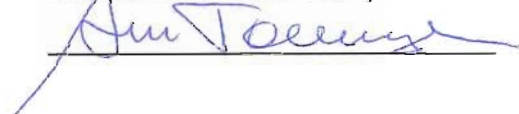
UILTuCS/UIL

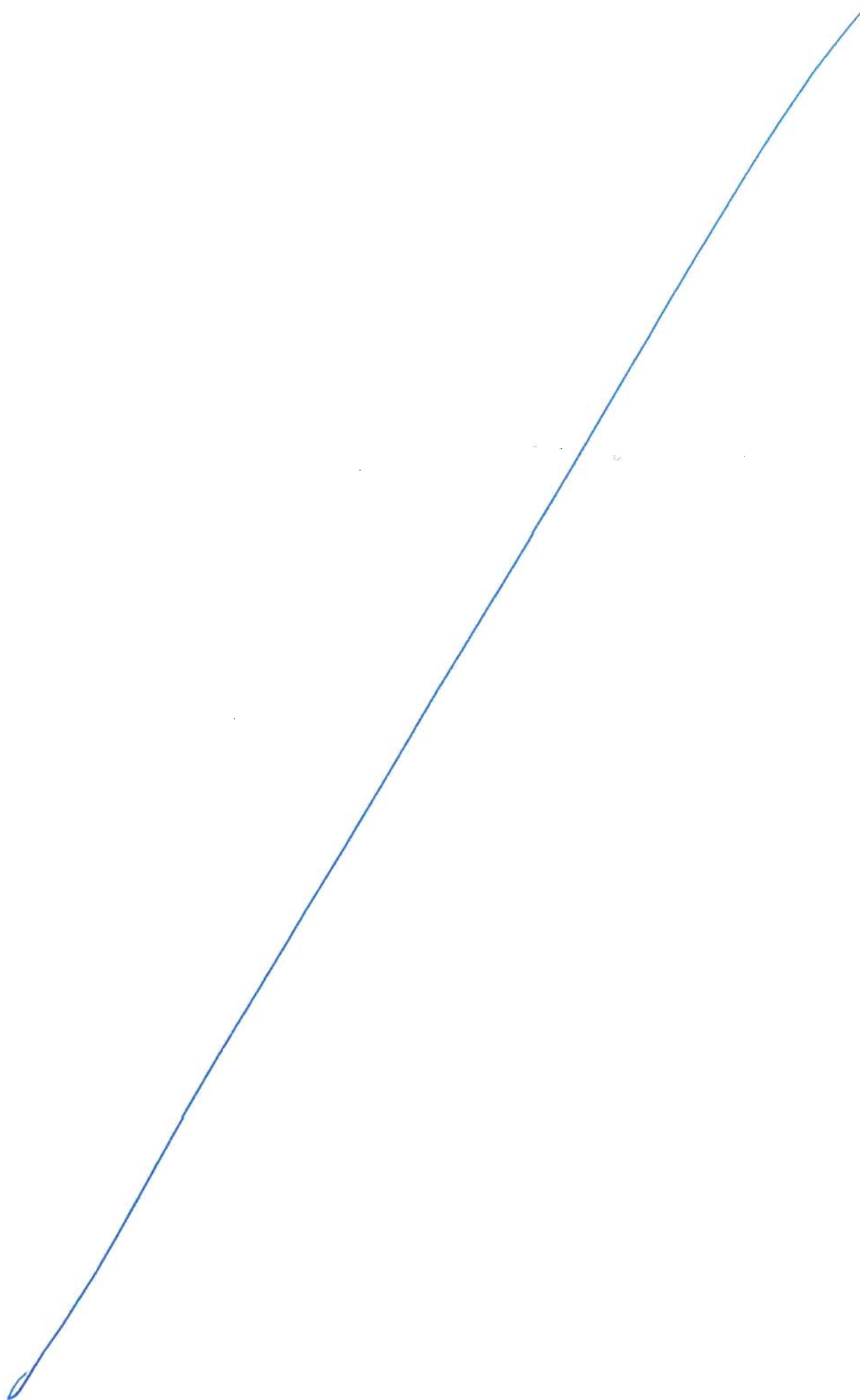


SAVT TOURISME



UGL TERZIARIO VDA/ULAS





ALLEGATO A)

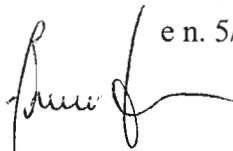
In data 15 aprile 2026, presso Casino de la Vallée Spa, con sede legale Via Italo Mus - 11027 Saint-Vincent (AO), P.IVA 01045790076, con riferimento alla sezione C) (Welfare Aziendale) dell'Accordo Quadro Integrativo CCNL Turismo/Aziende Alberghiere del 30/12/2024, oggi modificato e integrato, anche a seguito di confronto fra le Parti stipulanti, è stato redatto il presente regolamento aziendale contenente l'istituzione di un piano di welfare valido ad ogni effetto di legge e di contratto nei confronti dei propri lavoratori dipendenti del settore alberghiero in possesso di specifiche caratteristiche come di seguito dettagliate.

PREMESSE

- a) Nell'ambito di una visione strategica di lungo periodo improntata alla sostenibilità aziendale e al benessere dei lavoratori, l'azienda ha stabilito l'introduzione di un piano di welfare aziendale sperimentale, destinando risorse economiche aggiuntive rispetto a quelle già allocate agli strumenti incentivanti legati alla produttività.
- b) Tale iniziativa si inserisce in un quadro più ampio di promozione di un modello organizzativo virtuoso, volto a coniugare l'efficienza gestionale con il miglioramento della qualità della vita lavorativa.
- c) È volontà dell'azienda introdurre misure volte alla costruzione di un ambiente lavorativo improntato al benessere diffuso, ponendo particolare attenzione all'equilibrio tra vita professionale e sfera personale, nonché alla valorizzazione e allo sviluppo del capitale umano.
- d) È essenziale valorizzare e sostenere il contributo di tutti i lavoratori, nella consapevolezza che un approccio lungimirante e proattivo al welfare aziendale costituisca un fattore determinante per il successo collettivo e per la realizzazione individuale all'interno dell'organizzazione.
- e) In considerazione delle persistenti difficoltà di reperimento di nuove risorse nel settore alberghiero, caratterizzato da una crescente tensione sul mercato del lavoro e da una ridotta disponibilità di profili qualificati, l'azienda intende rafforzare le politiche di retention del personale, introducendo strumenti idonei a consolidare il legame fiduciario con i lavoratori e a favorirne la permanenza stabile all'interno dell'organizzazione.
- f) Il contenuto del piano di welfare è obbligatorio ed imm modificabile per tutta la sua durata e prevede l'accesso ad un paniere di beni.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Artt. 12, 51, 95 e 100 del Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR), approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.
- Legge 28 dicembre 2015, n. 208 e ss.mm.
- Legge 30 dicembre 2024, n. 207 e Legge 30 dicembre 2025, n. 199.
- Circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 e n. 5/E del 29 marzo 2018, la risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 55/E del 25 settembre 2020.
- Circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 35/E del 4 novembre 2022, n. 23/E del 1° agosto 2023 e n. 5/E del 7 marzo 2024.



- CCNL Alberghi Confcommercio e successivi rinnovi.

NORME REGOLATRICI

Art. 1

Valore delle premesse

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente regolamento.

Art. 2

Campo di applicazione e destinatari

L'adesione al Conto Welfare individuale è volontaria e riguarda le categorie omogenee di lavoratori dipendenti che devono possedere contemporaneamente i seguenti requisiti:

- risultino titolari di un rapporto di lavoro presso Casino de la Vallée Spa con contratto subordinato a tempo indeterminato ovvero determinato;
- siano inquadrati nel CCNL Turismo – Aziende alberghiere;
- siano assunti almeno da tre mesi.

Il Conto Welfare non riguarda i lavoratori con contratto cosiddetto “extra” e i lavoratori con contratto stagionale.

I beneficiari in possesso dei requisiti precedentemente indicati avranno diritto all'attribuzione, comunicata con separata e successiva informazione, di un credito dedicato all'interno del proprio Conto Welfare individuale. Tale credito consentirà loro di accedere ad un'ampia gamma di servizi erogati attraverso una specifica piattaforma web dedicata.

La stessa piattaforma fornirà una descrizione dettagliata delle prestazioni disponibili, le relative modalità di fruizione e ogni ulteriore informazione necessaria per un utilizzo consapevole ed efficace delle risorse welfare assegnate.

Si chiarisce, infine, che tali importi non possono in alcun modo essere monetizzabili.

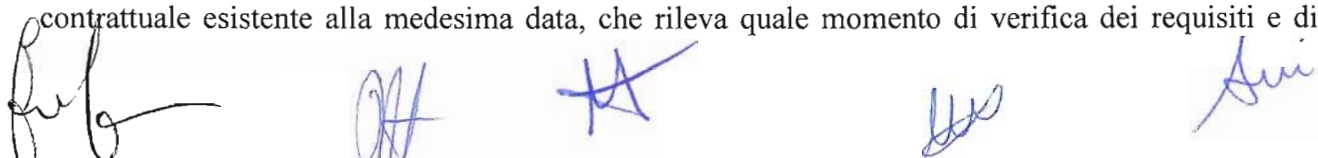
Art. 3

Condizioni di maturazione e di fruizione del credito welfare destinato ai lavoratori indicati all'articolo 2

Il credito welfare è riconosciuto nella misura di euro 350,00 per il 2026, euro 450 per il 2027 ed euro 550 per il 2028.

Il diritto al credito welfare è riconosciuto ai lavoratori, di cui all'articolo 2.

La determinazione dell'importo spettante è effettuata con esclusivo riguardo alla situazione contrattuale esistente alla medesima data, che rileva quale momento di verifica dei requisiti e di



quantificazione del beneficio, restando irrilevanti eventuali variazioni del rapporto intervenute successivamente.

Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, l'importo è determinato secondo il criterio del pro-rata temporis, tenendo conto della durata del rapporto risultante alla data di riferimento e mediante proporzionamento in dodicesimi. Ai fini del computo, solamente le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni sono considerate come mese intero.

Lo stesso criterio trova applicazione per il personale il cui rapporto di lavoro sia cessato nel corso dell'anno.

Per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'importo così determinato è riproporzionato in relazione all'orario medio settimanale concordato, rapportato all'orario di lavoro a tempo pieno.

Art.4

Periodi e modalità di fruizione del credito welfare

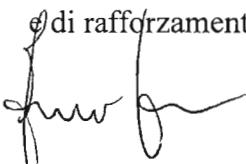
Il credito welfare maturato per ogni periodo ~~sopra~~ indicato all'articolo 3) sarà disponibile sino al 30 novembre di ogni anno. Nel caso in cui il dipendente, entro i termini indicati, non eserciti alcuna scelta circa l'utilizzo del proprio credito welfare o lo eserciti in maniera solo parziale, fermo restando che la quota non fruita non potrà essere monetizzata né convertita in un ulteriore trattamento, l'azienda, in coerenza con i propri principi di responsabilità sociale, si impegna a destinare un importo equivalente al credito welfare non fruito dal dipendente all'acquisto di beni di prima necessità, mediante collette alimentari tramite esercenti convenzionati, da devolvere a soggetti in stato di bisogno, mediante iniziative di sostegno concreto a favore della comunità dell'ambito regionale.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il Conto Welfare Individuale cesserà di produrre effetti a decorrere dalla data di cessazione del rapporto stesso. Le eventuali somme residue dovranno essere interamente utilizzate dal lavoratore entro il termine perentorio di 30 giorni dalla cessazione. Decorso tale termine senza che il lavoratore ne abbia usufruito, le somme si considereranno definitivamente perse. Anche in tale ipotesi, l'azienda si impegna a destinare un importo equivalente al credito welfare non fruito dal dipendente all'acquisto di beni di prima necessità, mediante collette alimentari tramite esercenti convenzionati, da devolvere a soggetti in stato di bisogno, mediante iniziative di sostegno concreto a favore della comunità.

Art.5

Piattaforma informatica e conservazione documentazione

Al fine di garantire ai lavoratori la massima flessibilità nella scelta dei servizi e di rispondere in modo puntuale alle loro esigenze e a quelle delle loro famiglie, l'azienda ha scelto di rendere disponibile il credito welfare attraverso un'apposita piattaforma informatica. Tale scelta è guidata dalla volontà di porre al centro le persone, offrendo loro strumenti agevoli e personalizzabili per la fruizione del welfare aziendale, nonché di favorire, ove possibile, l'utilizzo delle risorse nel territorio di riferimento, promuovendo la valorizzazione del tessuto economico locale e incentivando la destinazione delle somme presso operatori ed esercizi ivi presenti, in un'ottica di sviluppo sostenibile e di rafforzamento delle ricadute positive sulla comunità.



Tanto premesso, si ricorda che la gestione complessiva dell'iniziativa è di competenza di Casino de la Vallée Spa, con il supporto di VdaXte, Società che gestisce la piattaforma.

Il credito welfare spettante sarà messo a disposizione di ogni singolo lavoratore avente diritto entro 30 giorni dalla pubblicazione del presente regolamento.

Art.6

Certificazione Unica

Il sistema informatico produrrà annualmente un documento di sintesi dei servizi fruiti. Tale documento verrà allegato al modello CU.

Art. 7

Natura del regolamento e relativi obblighi

Il presente regolamento, il cui contenuto non è in alcun modo modificabile nella sua essenza e nei contenuti, è vincolante per l'azienda e per tutta la sua durata assume natura di contratto, assumendo quindi fonte di obbligo negoziale. Ciascun lavoratore beneficiario, aderendo all'offerta di servizi, acquista titolarità di un diritto soggettivo al quale è correlato l'obbligo di adempiere.

Art. 8

Durata e vigenza del regolamento

Il presente regolamento entra in vigore a decorrere dal 1° gennaio 2026 e manterrà efficacia sino al 31 dicembre 2028. Alla scadenza di tale termine, ogni effetto giuridico ed economico derivante dal presente regolamento si intenderà definitivamente cessato, senza che residui alcun obbligo o impegno a carico dell'azienda nei confronti dei lavoratori. Nessuna pretesa potrà essere avanzata in relazione a diritti, crediti o benefici non goduti entro il termine di validità del regolamento.

A collection of handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top, a signature that appears to read 'Antonio', and several other stylized signatures below it.