



Sindacato Lavoratori Comunicazione

**CONTRATTO**  
**COLLETTIVO NAZIONALE**  
**DI LAVORO**  
**PER I DIPENDENTI**  
**DELLE SOCIETA' DI CORSE**  
**DEI CAVALLI**

**Roma 7 novembre 2006**



## INDICE

<b>Capo I</b>		
<i>Costituzione del rapporto di lavoro</i>		
<b>Art. 1</b>	<b>Assunzione e documenti di lavoro</b>	<b>Pag. 9</b>
<b>Art. 2</b>	<b>Periodo di prova</b>	<b>Pag. 9</b>
<b>Art. 3</b>	<b>Visita medica</b>	<b>Pag. 10</b>
<b>Art. 4</b>	<b>Disciplina dell'apprendistato</b>	<b>Pag. 10</b>
<b>Art. 5</b>	<b>Contratti a tempo determinato</b>	<b>Pag. 13</b>
<b>Art. 6</b>	<b>Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato</b>	<b>Pag. 15</b>
<b>Art. 7</b>	<b>Limiti numerici</b>	<b>Pag. 15</b>
<b>Art. 8</b>	<b>Contratti di formazione e lavoro</b>	<b>Pag. 15</b>
<b>Art. 8bis</b>	<b>Contratto d'inserimento</b>	<b>Pag. 15</b>
<b>Art. 9</b>	<b>Contratti a tempo parziale</b>	<b>Pag. 17</b>
<b>Art. 10</b>	<b>Portatori di handicap e disabili</b>	<b>Pag. 18</b>

  

<b>Capo II</b>		
<i>Classificazione del personale</i>		
<b>Art. 11</b>	<b>Classificazione del personale</b>	<b>Pag. 21</b>
<b>Art. 12</b>	<b>Quadri</b>	<b>Pag. 28</b>

  

<b>Capo III</b>		
<i>Orario di lavoro-Riposi-Festività- Ferie</i>		
<b>Art. 13</b>	<b>Orario di lavoro</b>	<b>Pag. 31</b>
<b>Art. 13bis</b>	<b>Riposo giornaliero</b>	<b>Pag. 32</b>
<b>Art. 14</b>	<b>Flessibilità degli orari di lavoro</b>	<b>Pag. 32</b>
<b>Art. 15</b>	<b>Banca ore individuale</b>	<b>Pag. 32</b>
<b>Art. 16</b>	<b>Lavoro straordinario-Notturmo-Festivo, Maggiorazioni</b>	<b>Pag. 33</b>
<b>Art. 17</b>	<b>Festività</b>	<b>Pag. 34</b>
<b>Art. 18</b>	<b>Ferie</b>	<b>Pag. 36</b>

<b>Capo IV</b>		
<i>Trattamento economico</i>		
<b>Art. 19</b>	<b>Retribuzione</b>	<b>Pag. 37</b>
<b>Art. 20</b>	<b>Modalità di corresponsione della retribuzione</b>	<b>Pag. 37</b>
<b>Art. 21</b>	<b>Mensilità aggiuntive</b>	<b>Pag. 37</b>
<b>Art. 22</b>	<b>Aumenti periodici di anzianità</b>	<b>Pag. 38</b>
<b>Art. 23</b>	<b>Indennità di cassa</b>	<b>Pag. 39</b>
<b>Art. 24</b>	<b>Indennità in caso di morte</b>	<b>Pag. 39</b>
<b>Art. 25</b>	<b>Asicurazione integrativa</b>	<b>Pag. 39</b>
<b>Art. 26</b>	<b>Previdenza integrativo</b>	<b>Pag. 39</b>

<b>Capo V</b>		
<i>Mutamento-Interruzione-Sospensione del rapporto di lavoro</i>		
<b>Art. 27</b>	<b>Mutamento temporaneo di mansioni</b>	<b>Pag. 41</b>
<b>Art. 28</b>	<b>Servizio militare</b>	<b>Pag. 41</b>
<b>Art. 29</b>	<b>Malattia ed infortunio</b>	<b>Pag. 41</b>
<b>Art. 30</b>	<b>Aspettative</b>	<b>Pag. 44</b>
<b>Art. 31</b>	<b>Tossicodipendenza-Conservazione del posto per l'accesso ai programmi di cura e riabilitazione</b>	<b>Pag. 44</b>
<b>Art. 32</b>	<b>Tutela delle maternità</b>	<b>Pag. 45</b>

<b>Capo VI</b>		
<i>Assenze e permessi</i>		
<b>Art. 33</b>	<b>Lavoratori studenti</b>	<b>Pag. 47</b>
<b>Art. 34</b>	<b>Diritto allo studio</b>	<b>Pag. 47</b>
<b>Art. 35</b>	<b>Congedo matrimoniale</b>	<b>Pag. 47</b>
<b>Art. 36</b>	<b>Assenze e permessi</b>	<b>Pag. 48</b>
<b>Art. 37</b>	<b>Permessi per cure mediche</b>	<b>Pag. 48</b>

<b>Capo VII</b>		
<i>Utensili e materiale-indumenti di lavoro</i>		
<b>Art. 38</b>	<b>Utensili e materiale</b>	<b>Pag. 49</b>
<b>Art. 39</b>	<b>Indumenti di lavoro</b>	<b>Pag. 49</b>

<b>Capo VIII</b>		
<i>Norme disciplinari</i>		
<b>Art. 40</b>	<b>Norme di disciplina interna. Doveri e divieti</b>	<b>Pag. 51</b>
<b>Art. 41</b>	<b>Molestie sessuali</b>	<b>Pag. 51</b>
<b>Art. 42</b>	<b>Provvedimenti disciplinari</b>	<b>Pag. 51</b>
<b>Art. 43</b>	<b>Ammonizioni scritte-Multe e sospensioni</b>	<b>Pag. 52</b>

<b>Capo IX</b>		
<i>Licenziamenti</i>		
<b>Art. 44</b>	<b>Licenziamento per giusta causa</b>	<b>Pag. 53</b>
<b>Art. 45</b>	<b>Licenziamenti individuali</b>	<b>Pag. 53</b>
<b>Art. 46</b>	<b>Preavviso di licenziamento o di dimissioni</b>	<b>Pag. 54</b>

<b>Capo X</b>		
<i>Trattamento di fine rapporto</i>		
<b>Art. 47</b>	<b>Trattamento di fine rapporto</b>	<b>Pag. 57</b>

<b>Capo XI</b>		
<i>Istituti di carattere sindacale</i>		
<b>Art. 48</b>	<b>Sistema di informazione</b>	<b>Pag. 59</b>
<b>Art. 49</b>	<b>Formazione-Aggiornamento-Sviluppo professionale</b>	<b>Pag. 59</b>
<b>Art. 50</b>	<b>Ambiente di lavoro</b>	<b>Pag. 60</b>
<b>Art. 51</b>	<b>Procedure di raffreddamento sindacale</b>	<b>Pag. 60</b>
<b>Art. 52</b>	<b>Rappresentanze sindacali aziendali</b>	<b>Pag. 60</b>
<b>Art. 53</b>	<b>Permessi sindacali</b>	<b>Pag. 61</b>
<b>Art. 54</b>	<b>Contributi sindacali</b>	<b>Pag. 61</b>
<b>Art. 55</b>	<b>Appalti</b>	<b>Pag. 61</b>
<b>Art. 56</b>	<b>Osservatorio paritetico</b>	<b>Pag. 62</b>
<b>Art. 57</b>	<b>Commissione paritetica</b>	<b>Pag. 62</b>

**Capo XII**  
**66**  
*Clausole particolari*

<b>Art. 58</b>	<b>Trasformazione o trasferimento dell'azienda</b>	<b>Pag. 65</b>
<b>Art. 59</b>	<b>Condizioni di miglior favore</b>	<b>Pag. 65</b>
<b>Art. 60</b>	<b>Reclami e controversie</b>	<b>Pag. 65</b>
<b>Art. 61</b>	<b>Mense aziendali</b>	<b>Pag. 65</b>
<b>Art. 62</b>	<b>Trasferte</b>	<b>Pag. 65</b>
<b>Art. 63</b>	<b>Contrattazione integrativa aziendale</b>	<b>Pag. 65</b>
<b>Art. 64</b>	<b>Decorrenza e durata</b>	<b>Pag. 66</b>
	<b>Tabelle retributive</b>	<b>Pag. 67</b>
<b>Allegato A</b>	<b>Azioni positive</b>	<b>Pag. 71</b>
<b>Allegato B</b>		<b>Pag. 73</b>
<b>Allegato C</b>	<b>Profili formativi individuali</b>	<b>Pag. 75</b>

Il giorno 7 novembre 2006 in Roma

fra

### LA FEDERIPPODROMI

Rappresentata dal suo Presidente Avv. Vittorio Rossi e dal vice Presidente Ing. Elio Pautasso, assistiti dal segretario Rag. Marcello Munalli, con la partecipazione della Commissione nominata dal Consiglio delle Associate nelle persone del rag. Mauro Boccardo e del Cav. Tiziano Casprini;

### L'UNIONE IPPODROMI D'ITALIA (U.N.I.)

Rappresentata dal suo presidente dr. Gaetano Papalia, assistito dal sig. Attilio D'Alesio, con la presenza della SOCIETA' TRENNO S.r.l., rappresentata dall'Amministratore Unico dr. Claudio Corradini, assistito dal dr. Francesco Ruffo Scaletta, dal Rag. Fernando Tuveri e dal dr. Basilio Mussolin

e

### LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI

**-SLC-CGIL** (Sindacato Lavoratori della Comunicazione), rappresentata dal Segretario Generale Emilio Miceli e dai Segretari Nazionali Stefania Banchieri, Massimo Cestaro, Silvano Conti, Riccardo Ferraro, Elisabetta Ramat, Rosario Strazzullo assistiti da Carlo Tarlini e dalla delegazione del Coordinamento Nazionale di Settore con i rappresentanti di Lombardia, Piemonte, Toscana, Lazio e Campania;

**-FISASCAT-CISL** (Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini del Turismo), rappresentata dal Segretario Generale Pierangelo Raineri, dai Segretari Nazionali Piero Giordano, Mario Piovesan, Giovanni Pirulli, Rosetta Raso e da: Dario Campeotto, Salvatore Falcone, Alfredo Magnifico, Antonio Michelagnoli, Daniela Rondinelli, dell'Ufficio Sindacale unitamente a una delegazione trattante composta da: Giovanni Agostani, Antonio Albiniano, Cecilia Andriolo, Giuseppe Arcieri, Claudio Bosio, Domenico Bove, Renato Cali, Riccardo Camporese, Malgara Cappelli, Elmina Castiglioni, Mirco Ceotto, Stefania Chirico, Bruno Cordiano, Roberto Corona, Marco Demurtas, Carlo Di Paola, Polo Duriavig, Francesco Ferrosi, Antonio Fiorenza, Ferruccio Fiorot, Loredana Franco, Giovanni Giudice, Davide Guarini, Pitro Ianni, Tila Mair, Iride Manca, Gilberto Magone, Marcello Pasquarella, Luigino Pezzuolo, Vincenzo Riglietta, Santo Schiappacasse, Rolando Sirni, Selena Soleggiati, Fernando toma, Elena Maria Vanelli; con l'intervento della Confederazione Italiana Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Annamaria Furlan:

**-UILCOM-UIL** (Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione) rappresentata dal Segretario Generale Bruno Di Cola, dal Coordinatore Nazionale Franco Marziale, assistiti dalle delegazioni territoriali nelle persone di Mario La Penna, Giuseppe Di Marzo, Carlo Ruberto, Franco Lucini e Raffaele Merola;

è stato stipulato

il seguente Contratto Collettivo nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Società di Corse dei Cavalli.





## **PREMESSA**

Si conferma l'adesione delle parti all'Accordo 23 luglio 1993 fra Governo e Parti sociali sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo.

## **CAPO I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 1 - ASSUNZIONE E DOCUMENTI DI LAVORO**

1. L'assunzione dei lavoratori verrà effettuata tramite i competenti Uffici di Collocamento, in conformità alle norme di legge in materia di avviamento al lavoro.
2. All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti
  - a) carta di identità o documento equipollente;
  - b) libretto di lavoro e certificato di iscrizione alle liste di collocamento;
  - c) libretto di iscrizione all'ENPALS, ove ne sia in possesso, nonché certificato mod. CUD relativo ad un eventuale precedente rapporto di lavoro nell'anno;
  - d) stato di famiglia, se capofamiglia;
  - e) codice fiscale.
3. Il lavoratore dovrà notificare all' Azienda il proprio domicilio e comunicarne gli eventuali spostamenti.

### **Art. 2 - PERIODO DI PROVA**

1. L'assunzione potrà avvenire con un periodo di prova che dovrà risultare da atto scritto. Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle parti, senza obbligo di preavviso.
2. Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
3. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato, con la corresponsione dei ratei di ferie e di trattamento di fine rapporto.
4. Per il personale con qualifica operaia il periodo di prova è fissato:
  - a) per gli appartenenti al 4° e 5° livello in 2 mesi;
  - b) per gli altri in un mese.
5. Per il personale con qualifica impiegatizia il periodo di prova è fissato :
  - a) per gli appartenenti al 7° livello in 6 mesi;
  - b) per gli appartenenti al 6° livello in 4 mesi;
  - c) per gli altri livelli in 3 mesi.

### **Art. 3 - VISITA MEDICA**

Prima dell'assunzione in servizio il lavoratore potrà essere sottoposto a visita sanitaria da parte di un medico di fiducia dell'azienda.

### **Art. 4 - DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO**

*Dal 7 novembre 2006 entra in vigore la seguente disciplina:*

#### **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 (17 per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003 n. 53) e i 29 anni ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico – professionali, che siano funzionali alle dinamiche dei processi produttivi/organizzativi aziendali ed alle possibilità di inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.
2. La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni.
3. Per istaurare il contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.
4. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai e impiegati dei gruppi E2 (limitatamente agli addetti alle piste)/D/C e B1 della C.U. e per tutte le relative mansioni.
5. Il contratto di apprendistato professionalizzante può prevedere un periodo di prova di durata comunque non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere.
6. La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento è così fissata :

Livelli	Durata complessiva Mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo Mesi	Terzo periodo Mesi
E2	30	6	12	12
D1	36	12	12	12
D2	42	12	18	12
D3	54	18	24	12
C1	60	24	24	12
C2	72	24	30	18
B1	72	24	30	18

7. L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- a) nel primo periodo di apprendistato professionalizzante, due livelli sotto il livello di destinazione;
- b) nel secondo periodo di apprendistato professionalizzante, un livello sotto il livello di destinazione;
- c) nel terzo ed ultimo periodo di apprendistato, inquadramento nel livello di destinazione, con retribuzione pari al 100% del netto previdenziale del lavoratore qualificato.

8. Gli aumenti periodici di anzianità inizieranno a maturare dal termine del periodo di apprendistato.

9. Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante, applicabile sul terzo periodo della tabella sopra riportata, è riconosciuta ai lavoratori che prima del contratto di apprendistato abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio

10. Per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante le imprese devono aver mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato si sia compiuto nei 18 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo e quelli che al termine del periodo di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di trasformare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

11. Fino all'entrata in vigore della nuova classificazione unica (1/6/2008), per tutti gli istituti delle presente normativa sarà fatto riferimento alla corrispondenza fra i livelli in vigore fino a tale data e quelli in vigore successivamente, indicata a margine nella relativa tabella.

### **Formazione**

12. I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

13. Fermo restando che la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle Regioni d'intesa con le Associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, considerando che in via transitoria detta regolamentazione è rimessa ai CCNL, si conviene che la quantità di ore di formazione formale sarà pari a 120 ore medie annue fatta salva una quantità minima annua non inferiore a 80 ore, e sarà articolata in formazione di base, trasversale e tecnico professionale.

14. In tale ambito è individuata quale formazione di base e trasversale quella destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, conoscenza dei diritti e doveri del rapporto di lavoro, organizzazione aziendale e del ciclo produttivo, competenze relazionali. Tale formazione sarà pari a un terzo del monte ore annuo previsto. Sarà collocata all'inizio del percorso formativo la formazione concernente nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione antinfortunistica.

15. I profili formativi sono definiti nell'allegato ....., che forma parte integrante del presente contratto.

16. La formazione dovrà essere strutturata e certificabile e dovrà risultare da libretto formativo approvato dal d.m. 10 ottobre 2005 ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato.

17. La formazione potrà avvenire in alternanza sul lavoro e in affiancamento.

18. La formazione formale può essere esterna o interna all'azienda.

19. Ai fini dei requisiti aziendali per l'erogazione all'interno della stessa azienda dell'intero piano formativo si terrà conto di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con formazione e competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali. Su tali basi la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di assunzione.

20. Il datore di lavoro o suo delegato attesterà altresì l'idoneità dei locali che l'impresa intende utilizzare per la formazione formale.

21. Per i requisiti del tutor aziendale si fa riferimento al d.m. 28 febbraio 2000.

### **Malattia**

22. L'apprendista non in prova assente dal lavoro per malattia ha diritto alla conservazione del posto, senza interruzione di anzianità, per tutta la durata della malattia, sino ad un massimo di 7 mesi, mentre la durata dell'apprendistato viene prorogata per un tempo equivalente all'assenza nel caso di malattia di durata superiore a 30 giorni lavorativi consecutivi.

23. In caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si intende riferito ad un arco temporale di 36 mesi.

24. All'apprendista assente per malattia, sarà corrisposto da parte dell'azienda, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto di cui ai commi precedenti, a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno, un trattamento economico pari al 100% della normale retribuzione giornaliera netta, ragguagliata a 1/6 dell'orario settimanale contrattuale o 1/5 in caso di distribuzione su 5 giorni, compreso quanto corrisposto a carico dell'INPS.

25. Tale criterio consente all'apprendista, nei limiti sopra indicati, di percepire la normale retribuzione (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario) che avrebbe conseguito effettuando il proprio normale orario di lavoro.

26. Agli effetti del trattamento come sopra fissato è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro purché esso non sia determinato da eventi gravemente colposi e/o dolosi imputabili all'apprendista stesso. Tale trattamento non è cumulabile con eventuale altro trattamento per lo stesso titolo sia in atto o che venga istituito in avvenire.

### **Infortunio sul lavoro o malattia professionale**

27. L'apprendista assente per infortunio sul lavoro o malattia professionale ha diritto al seguente trattamento:

- a) conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposto dall'INAIL l'indennità temporanea;

- b) corresponsione, da parte dell'azienda, oltre all'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio, di un'integrazione, a partire dal giorno seguente l'infortunio e fino alla scadenza dell'anzidetto periodo di conservazione del posto, dell'indennità erogata dall'INAIL fino al raggiungere il 100% della normale retribuzione giornaliera netta che sarà ragguagliata a 1/6 dell'orario contrattuale settimanale in caso di orario distribuito su 6 giorni o 1/5 in caso di distribuzione su 5 giorni.

28. Tale criterio consente all'apprendista, nei limiti sopra indicati, di percepire la normale retribuzione netta (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario) che avrebbe conseguito effettuando il proprio normale orario di lavoro.

**Nota a verbale.**

Le aziende provvederanno ad anticipare ai singoli periodi di paga anche il trattamento economico dovuto dallo Istituto Assicurativo INAIL, facendosi rilasciare dagli apprendisti apposita delega, d'accordo il suddetto Istituto.

***Agli apprendisti assunti fino al 6 novembre 2006 (compreso) continuerà ad applicarsi la precedente disciplina, che di seguito si riporta:***

1. L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio. Esso è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel 2° e 3° livello, con le seguenti esclusioni:

- a) lavori di mera scrittura, archivio, centralino telefonico;
- b) lavori di dattilografia, purché il soggetto sia in possesso del relativo diploma, rilasciato da scuola legalmente riconosciuta;
- c) lavori per i quali è richiesta la patente di abilitazione.
- d) Possono essere assunti come apprendisti i giovani che abbiano compiuto il 16° anno di età e non il 24° anno, salvo le deroghe di legge.

2. L'apprendistato avrà la seguente durata:

- 2° livello      2 anni
- 3° livello      3 anni.

3. La durata massima del periodo di prova è fissata in 30 giorni di calendario.

4. All'apprendista spetta lo stesso trattamento economico, esclusi gli aumenti periodici, afferente il proprio livello di inquadramento, con le seguenti percentuali:

- primo    periodo 1/3 del rapporto:      80%
- secondo periodo 1/3 del rapporto:      85%
- terzo    periodo 1/3 del rapporto:      90%

5. Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa riferimento alla Legge 19 gennaio 1955, n. 25, al relativo Regolamento e successive modifiche, compreso l'art. 16 della Legge 24.6.1997, n. 196.

**Art. 5 - CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO**

1. Le parti stipulanti si richiamano all'accordo europeo UNICE-CEEP-CES 18 Marzo 1999 dove, nel riconoscere che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma

comune dei rapporti di lavoro, si afferma che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego atta a soddisfare esigenze produttive connesse a stagionalità ovvero a contingenti e temporanee necessità di incrementare le normali capacità produttive.

2. Il ricorso al contratto a termine, con esclusione del caso di motivi di sostituzione, sarà in ogni caso preceduto dalla consultazione in sede aziendale, avente per oggetto tempi e modalità del ricorso a tale tipologia del rapporto di lavoro.

3. Il ricorso al contratto a tempo determinato dovrà avere carattere aggiuntivo rispetto agli organici in atto e non dovrà in nessun caso pregiudicare il rinnovo del turn-over previsto dagli accordi aziendali.

4. L'assunzione a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e nel rispetto di quanto previsto dal presente articolo contrattuale.

5. Con riferimento alle seguenti causali, i rapporti di lavoro a termine non potranno superare i limiti numerici previsti all'art. 7 del vigente CCNL:

- a) per l'esecuzione di un'opera o di un servizio che abbia carattere straordinario od occasionale;
- b) per operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti;
- c) per copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche all'organizzazione dell'impresa;
- d) per sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative;
- e) per copertura di necessità straordinarie connesse all'introduzione di innovazioni tecnologiche.

6. I lavoratori assunti con contratto a termine dovranno ricevere una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.

7. Ai lavoratori assunti a tempo determinato, che non abbiano dato luogo a contestazioni di ordine professionale o disciplinare, sarà riconosciuto un diritto di priorità nelle eventuali future assunzioni a tempo indeterminato e/o determinato relativi alle mansioni svolte, che si rendessero necessarie nell'unità produttiva.

8. Alla scadenza del rapporto di lavoro, verrà corrisposto il TFR previsto dal presente CCNL riproporzionato in base alla durata del contratto.

9. Gli istituti di carattere annuale saranno corrisposti proporzionalmente alla durata del contratto a termine.

10. In caso di malattia o infortunio non sul lavoro la conservazione del posto per i lavoratori assenti con contratto a termine è limitata a un periodo massimo pari a 1/3 della durata del contratto e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto.

11. L'erogazione economica a carico dell'azienda cessa con il periodo di conservazione del posto ai sensi del comma precedente.

## **Art. 6 - DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

1. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita per le circostanze già previste al precedente art. 5 per il Contratto a tempo determinato, con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente CCNL.
2. Il ricorso al contratto a termine, con esclusione del caso di motivi di sostituzione, sarà in ogni caso preceduto dalla consultazione in sede aziendale, avente per oggetto tempi e modalità del ricorso a tale tipologia del rapporto di lavoro.
3. Il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato dovrà essere oggetto di comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 56 del CCNL.
4. Il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato avviene nei limiti quantitativi di cui al successivo art. 7.

## **Art. 7 - LIMITI NUMERICI**

1. Il numero complessivo di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato e di contratti a termine per il periodo più impegnativo del calendario di corse, contemporaneamente in essere, non potrà superare: il 12% degli organici (con il massimo dell'8% per ciascuna delle due tipologie) nelle aziende con oltre 100 giornate di corse, ed il 24% degli organici (con il massimo del 16% per ciascuna delle due tipologie) nelle aziende con non più di 100 giornate di corse, con il minimo di 1 contratto. Tali limiti percentuali sono elevabili rispettivamente a 18 e 30 (con il massimo di 12 e 24 per ciascuna tipologia), con accordo aziendale.

## **Art. 8 - CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO**

1. Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro fino al 6 novembre 2006 continua ad applicarsi la normativa di cui all'art. 3, legge 19 dicembre 1984, n. 863, e successive modifiche ed integrazioni, compreso l'art. 15 della Legge 24.6.1997, n. 196.

## **Art. 8 bis – CONTRATTO DI INSERIMENTO**

1. Le parti convengono che un corretto utilizzo dell'istituto del contratto di inserimento possa rappresentare un mezzo idoneo a favorire l'incremento di una qualificata occupazione giovanile, nonché il reinserimento di soggetti espulsi dai processi produttivi.
2. Le parti quindi, nel rispetto delle proprie autonomie e competenze, recepiscono nel presente CCNL le relative disposizioni di cui al D.Lgs 276/2003 - titolo VI - capo II - articoli dal 54 al 59 compresi, al fine di incentivare le assunzioni di giovani e dei soggetti espulsi dai processi produttivi assicurando agli stessi una adeguata formazione, finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi alle esigenze delle aziende e/o all'adeguamento delle competenze professionali, già possedute dai lavoratori, al contesto lavorativo dell'azienda.

3. Il progetto di inserimento deve indicare l'iter professionale dei lavoratori interessati, l'inquadramento iniziale, l'eventuale inquadramento intermedio, e quello finale e la durata del contratto di inserimento.
4. L'inquadramento previsto all'atto dell'assunzione sarà al massimo inferiore di due livelli a quello previsto al termine del contratto di inserimento.
5. L'inquadramento non può essere inferiore per più di un livello qualora il lavoratore abbia svolto per almeno 12 mesi negli ultimi due anni la stessa mansione cui è preordinato il progetto presso altra azienda o mansioni analoghe in aziende dello stesso settore.
6. Ai lavoratori assunti con contratto di inserimento si applicano le disposizioni legislative che disciplinano il rapporto di lavoro subordinato nonché la normativa, anche economica, del presente contratto e della contrattazione collettiva ed integrativa, la dove esistente.
7. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, che conterrà quanto previsto dalla normativa vigente e cioè:
  - a) la durata;
  - b) l'eventuale periodo di prova;
  - c) l'orario di lavoro, in funzione della tipologia del contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
  - d) l'inquadramento;
  - e) il progetto di inserimento.
8. La durata del contratto può variare da un minimo di 9 ad un massimo di 18 mesi (36 mesi per i lavoratori affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico).
9. Nel progetto di inserimento/reinserimento verranno indicati:
  - a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
  - b) la durata e le modalità della formazione.
10. Il progetto deve prevedere una formazione teorica di almeno 40 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale. Detta formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.
11. La formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro, dovrà essere registrata nel "libretto formativo del cittadino", previsto dall'art. 2 lett. i) del D.Lgs. 276/2003.
12. In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2 lett. i), la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.
13. Nei casi in cui il contratto di lavoro di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato ai fini degli istituti previsti dalla legge e del contratto, con esclusione degli scatti di anzianità o istituti di carattere economico assimilati.



## **Art. 9 - CONTRATTI A TEMPO PARZIALE**

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale (part-time), disciplinato dal D.Lgs. n. 61 del 20 febbraio 2000, dal successivo D.Lgs. n. 100 del 26 febbraio 2001 e come modificato dal D.Lgs. 276/2003 e dalla precedente legislazione in materia, comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente contratto.
2. Il trattamento economico e normativo seguirà i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabile in conformità a quanto previsto dall'art. 4 – D.Lgs. n. 61/2000.
3. Le prestazioni a tempo parziale potranno essere organizzate anche a turni collocati in fasce orarie predeterminate e programmate secondo le articolazioni orarie in atto nel settore aziendale di appartenenza.  
Le parti si danno atto che le prestazioni a tempo parziale organizzate a turni secondo le modalità di cui al precedente periodo non configurano una fattispecie di clausola elastica né flessibile.
4. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:
  - a) di tipo orizzontale, con una prestazione giornaliera ridotta rispetto al normale orario giornaliero;
  - b) di tipo verticale, con lo svolgimento di attività lavorativa a tempo pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
  - c) di tipo misto, con una prestazione che si svolge secondo una combinazione delle modalità indicate alle lettere a) e b);
5. Con accordo scritto tra lavoratore e azienda possono essere introdotte clausole flessibili (relative alla variazione della collocazione temporale delle prestazioni) e/o clausole elastiche (relative alla variazione in aumento della prestazione). In entrambi i casi, le clausole possono essere modificate o temporaneamente sospese, col consenso scritto delle parti.
6. La variazione della modalità della prestazione, qualora non richiesta dal lavoratore e concordata con l'azienda, deve essere preannunciata con un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi e comporta, per le ore non coincidenti con l'orario stabilito nel contratto di assunzione o con quello corrispondente alle normali articolazioni orarie in atto nel settore aziendale di appartenenza, per prestazioni organizzate in turni, una maggiorazione dello stipendio o salario del 10%.
7. In considerazione delle specifiche caratteristiche dei processi produttivi del settore che determinano modifiche alla programmazione delle attività, è consentita, con l'accordo del lavoratore, anche in caso di rapporti di lavoro a termine, la prestazione di lavoro supplementare nella misura massima annua del 20% del normale orario annuo concordato.
8. Le ore di lavoro supplementare, nei limiti dell'orario normale contrattuale dei lavoratori a tempo pieno, sono retribuite con la maggiorazione del 25% del salario, onnicomprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.
9. Le ore di lavoro supplementare che eccedono l'orario normale contrattuale giornaliero del lavoratore a tempo pieno sono retribuite come straordinarie.
10. Il lavoratore potrà richiedere per iscritto il consolidamento, nel proprio orario di lavoro ordinario, in tutto o in parte del lavoro supplementare qualora effettuato per almeno 12 mesi

nell'arco temporale dei 24 mesi precedenti per motivi non occasionali o non irripetibili, in misura superiore al 20% rispetto all'orario inizialmente concordato o successivamente modificato.

11. La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario.

12. Le aziende terranno in particolare considerazione le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua dei familiari per malattia, ovvero dalla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio.

13. In conformità a quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 61/2000, così come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. 276/2003, e con le modalità ivi previste l'azienda darà priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa ai lavoratori in forza che ne abbiano fatto richiesta rispetto ad eventuali nuove assunzioni relative alle stesse mansioni dei lavoratori interessati.

14. Semestralmente la Direzione aziendale fornirà alla RSU, e, in mancanza, alle OO. SS. Territoriali, una informativa sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare e sulle sue motivazioni.

15. In relazione a quanto previsto dall'art.5, comma terzo, della legge 19.12.84 n. 863, si conviene che ai dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo parziale potranno essere richieste - nel periodo estivo (giugno/settembre), ovvero nel periodo di effettuazione delle corse in notturna - prestazioni di lavoro supplementare rispetto a quello concordato. In tal caso, ferma restando la maggiorazione prevista in sostituzione degli istituti contrattuali e di legge, saranno applicate le maggiorazioni di cui all' articolo 16, esclusa quella per lavoro straordinario.

16. E' considerato lavoro straordinario quello eccedente i limiti settimanali (40 ore) e/o giornalieri (8 ore) di cui all'art. 13 del CCNL.

### **Art. 10 - PORTATORI DI HANDICAP E DISABILI**

1. Le Parti stipulanti convengono sull'obbiettivo di ricercare, nell'ambito delle Aziende, tutte le opportunità per un attivo inserimento di lavoratori portatori di handicap, riconosciuti tali ed avviati al lavoro ai sensi delle vigenti disposizioni di Legge; convengono inoltre, nell'intento di facilitarne l'inserimento in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, di favorirne la collocazione e l'agibilità nelle strutture aziendali, anche con contratto di formazione-lavoro, compatibilmente con le possibilità tecnico - organizzative delle unità produttive.

2. In tale contesto, in occasione di avviamenti operati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, a livello aziendale, tra le Direzioni Aziendali e le R.S.U. saranno verificate tutte le opportunità per attivi inserimenti al fine di agevolarne la migliore integrazione non emarginante, anche mediante la frequenza di corsi di formazione o riqualificazione professionale promossi dall'Ente Regione, senza alcun onere per l'Azienda.

3. Nel caso in cui non vengano riscontrate concrete possibilità di idonea occupazione nella struttura organizzativa aziendale, si opereranno gli opportuni interventi presso gli Organi di collocamento affinché sia realizzato l'avviamento in altra unità produttiva.

4. Lo studio circa le modalità di attuazione delle ricerche di cui al 1° comma viene demandato all'Osservatorio di cui al successivo art. 56.

### **Dichiarazione a verbale**

1. Le parti riconoscono equo che il personale già assunto, rimasto invalido e mantenuto in servizio, sia computato nella quota di legge. Ritengono altresì equa l'integrale fiscalizzazione degli oneri sociali degli handicappati ed invalidi, assunti o mantenuti in servizio a termine di legge.

2. Le parti concordano di intervenire presso gli Organi di Governo per l'emanazione a tal fine di appositi provvedimenti di legge.

3. Qualora per i lavoratori, tutori di handicappati ed invalidi, sorgessero comprovate esigenze di assistenza ai soggetti sopra indicati, le parti valuteranno in sede aziendale la possibilità di individuare idonee soluzioni.



**CAPO II**  
**CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

**Art. 11 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

Dal 1 giugno 2008 la classificazione del personale, comprendente n° 4 note operative, è la seguente:

**Livello F1 (ex 1°) Parametro 100**

**Declaratoria**

Lavoratori di prima assunzione che svolgono attività di manovalanza comune.

**Es. Profili**

- *addetti alle pulizie;*
- *addetti a compiti di manovalanza comune;*
- *addetti alle piste;*

i lavoratori inquadrati nel presente livello, dopo 6 mesi di permanenza nello stesso, passano al livello E1

**Livello E1 (ex 2°) Parametro 115,54**

**Declaratoria**

Lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di generiche conoscenze pratiche e tecniche  
Lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di generiche conoscenze pratiche e tecniche

**Es. Profili**

- *lavoratori di cui al precedente livello dopo 6 mesi di permanenza nello stesso;*
- *addetti alle piste per ulteriori 12 mesi;*
- *ingresso aiuti: giardiniere, falegname, elettricista, fabbro, muratore, meccanico, idraulico, imbianchino, verniciatore, addetto impianti TV ecc. per 12 mesi; ...*
- *addetto alla sorveglianza degli accessi*

**Livello E2 (nuovo 2°+) Parametro 120**

**Declaratoria**

Lavoratori che svolgono mansioni di natura operativa che richiedono un adeguato grado di preparazione e di esperienza maturata nell'esercizio della mansione (lavoratori già inquadrati al livello E1 che, nella loro attività di aiuto a lavoratori specializzati e/o qualificati, abbiano acquisito, nello svolgimento della mansione e/o per la positiva partecipazione a percorsi formativi, sufficiente esperienza e conoscenze tecniche per interventi operativi di normale complessità )

**Es. Profili**

- addetti alla pista, trascorsi 12 mesi di permanenza nel livello E1;
- aiuti: giardiniere, falegname, elettricista, fabbro, muratore, meccanico, idraulico, imbianchino, verniciatore, addetto impianti TV, ecc. ...dopo 12 mesi;

**Livello D1 (ex 3°) Parametro 125,30**

**Declaratoria**

Lavoratori con mansioni di natura operativa, di maggior grado rispetto a quelle previste nel precedente livello E2, che richiedono un adeguato ed approfondito grado di qualificate conoscenze tecniche o tecnologiche.

Impiegati che svolgono mansioni d'ufficio d'ordine, sia tecniche che amministrative.

**Es. Profili**

- portieri e/o custodi che provvedono al controllo merci e persone che accedono agli ingressi degli impianti;
- addetti alla manutenzione delle piste che utilizzano con adeguata perizia per il proprio lavoro trattori e/ o macchine semoventi semplici (trattoristi);
- giardiniere, falegname, elettricista, fabbro, muratore, meccanico, idraulico, imbianchino, verniciatore, addetto impianti TV, ecc., qualificati;
- addetti a mansioni esecutive di semplice segreteria;
- addetti controllo fatture, stenodattilografo, centralinista, fattorino ecc. ;

**Livello D2 (ex 4°) Parametro 131,11**

**Declaratoria**

Lavoratori specializzati con mansioni di natura operativa , che richiedono notevoli requisiti di capacità e conoscenze tecniche.

Impiegati che svolgono mansioni di concetto che richiedono conoscenza tecnica e amministrativa nonché notevole pratica acquisita nell'esercizio della funzione stessa

**Es. Profili**

- *addetti alla manutenzione delle piste che svolgono tutte le mansioni inerenti, con l'utilizzo di macchine agricole particolarmente complesse (grader e/o ruspa e/o escavatore e/o pala meccanica e/o autostarter e/o simili)*
- *autisti di mezzi per i quali è prevista la patente C;*
- *addetti alla sala regia;*
- *meccanico, fabbro, idraulico, elettricista, muratore, falegname, giardiniere, imbianchino, verniciatore, addetto impianti TV, ecc. specializzati, che effettuano anche interventi operativi complessi;*
- *centralinisti con corretta conoscenza della lingua inglese o altra prescelta dalla società;*
- *addetti mansioni di segreteria in grado di tradurre da testo in inglese o altra lingua scelta dalla società;*

**Livello D3 (nuovo 4°+) Parametro 133**

**Declaratoria**

Lavoratori con mansioni tecniche, in possesso di approfondito grado di specializzazione, requisiti di capacità particolarmente notevoli e rilevanti conoscenze tecniche.

Impiegati di concetto con requisiti professionali particolarmente rilevanti

**Es. Profili**

- addetti alla manutenzione delle piste, con le caratteristiche di cui al livello precedente, che garantiscono ed espletano funzioni di ausilio al caposquadra;*
- meccanico, fabbro, idraulico, elettricista, muratore, falegname, giardiniere ecc. specializzati, che effettuano anche interventi operativi complessi e garantiscono ed espletano funzioni di ausilio al caposquadra;*
- contabile, primanotista, addetto segreteria tecnica;*

**Livello C1 (ex 5°) Parametro 136,56**

**Declaratoria**

Lavoratori, in possesso di riconosciuta preparazione professionale, che esplicano con adeguata autonomia mansioni tecniche con facoltà di iniziativa nell'ambito della propria funzione, che prevedono anche la responsabilità del coordinamento di altri lavoratori con mansioni operative, inquadrati nei livelli inferiori

Impiegati, in possesso di riconosciuta preparazione professionale, che esplicano con adeguata autonomia, mansioni di concetto con facoltà di iniziativa nell'ambito della propria funzione.

**Es. Profili**

*-Capisquadra*

*-tecnico impianti TV, tecnico elettronico, tecnico elettrotecnico, tecnico termoidraulico, tecnico meccanico, perito chimico, geometra, perito edile, perito industriale, ecc., in possesso dei relativi diplomi e forniti di adeguata esperienza*

*-contabili primanotisti che collaborano all'impostazione ed applicazione delle procedure di contabilità e/o con la responsabilità della cassa della società;*

**Livello C2 (ex 5°+60%) Parametro 148,94**

**Declaratoria**

Impiegati di concetto, con mansioni sia tecniche che amministrative, in possesso di notevole preparazione professionale, che svolgono funzioni di coordinamento, controllo operativo, gestionale, procedurale

**Es. Profili**

*-analisti programmatori;*

*-impiegati di concetto con compiti di coordinamento, controllo operativo, gestionale, procedurale con autonomia operativa superiore a quella prevista per gli appartenenti al liv. C1, ma non tali da configurare funzioni direttive.*



**Livello B1 (ex 6°) Parametro 157,19**

**Declaratoria**

Impiegati in possesso di notevole preparazione professionale, che esplicano funzioni direttive o tecniche di elevata specializzazione, che richiedono particolare specifica preparazione e approfondite conoscenze, con poteri di iniziativa e facoltà di decisione in esecuzione delle disposizioni ricevute dalla Direzione.

**Es. Profili**

- addetti alle segreterie tecniche con mansioni anche di preparazione dei programmi;
- addetti all'ufficio del personale, che studiano e curano l'applicazione di norme e procedure legislative e contrattuali;
- analisti di sistemi e procedure;
- responsabili dei servizi vari;
- responsabili del totalizzatore;

**Livello B2 (ex 7°) Parametro 170,56**

**Declaratoria**

Impiegati, in possesso di notevole preparazione professionale, che esplicano mansioni direttive con facoltà di iniziativa e che, in condizioni di adeguata autonomia, guidano coordinano e controllano l'attività di unità organizzative di notevole importanza

**Es. Profili**

- capi ufficio

**Livello A + ind. Funz. (Quadri) Parametro 172,22**

**Declaratoria**

Lavoratori con funzioni direttive che comportano il coordinamento e controllo di unità organizzative di importanza strategica per gli obiettivi aziendali, che attuano i programmi aziendali con ampia discrezionalità di poteri e di iniziativa

**Es. Profili**

- Quadri.

## Note

1. per le professionalità che hanno uno sviluppo su più livelli, i passaggi di livello, non derivanti da anzianità di lavoro, saranno oggetto di confronto con le strutture sindacali in sede aziendale, tenendo conto anche della specifica organizzazione del lavoro;
2. i lavoratori esercitanti mansioni inquadrati in più livelli continueranno ed eseguire, all'occorrenza ed ancorché in forma occasionale, compiti propri dei livelli inferiori a quello posseduto, oltre a quelli relativi al proprio livello, che dovranno comunque essere prevalenti;
3. i lavoratori potranno essere adibiti a mansioni polivalenti; in tal caso essi saranno inquadrati al livello di riferimento più alto, in quanto le attività di contenuto più elevato siano prestate in modo significativo;
4. i lavoratori che alla data del 1/6/2008 verranno inquadrati nel livello, di nuova istituzione, C2, per effetto della trasposizione nella nuova classificazione unica, percepiranno il trattamento economico previsto per tale livello, in sostituzione di quanto stabilito dalla precedente normativa inerente il 3° comma della Nota a verbale dell'art. 11 CCNL 2002.

***Fino al 31 maggio 2008 resta in vigore la precedente normativa, che di seguito si riporta.***

1. Il personale è inquadrato in 7 livelli (i profili sono indicati a titolo esemplificativo):

### **1° livello:**

Lavoratori che compiono lavori di pulizia, purché svolti con procedure e/o apparati non del tutto meccanizzati, e di manovalanza.

Lavoratori di prima assunzione nell'Azienda, addetti alle piste e badilanti, per un periodo di 6 mesi dall'assunzione, decorso il quale saranno inseriti al 2° livello.

### **2° livello:**

Lavoratori che svolgono mansioni che necessitano, per la loro esecuzione di normale capacità tecnico-pratica.

**3° livello:** Lavoratori che svolgono mansioni che necessitano, per la loro esecuzione, di particolare competenza tecnico-pratica .

Lavoratori che svolgono mansioni d'ufficio d'ordine, sia tecniche che amministrative.

**4° livello:** Lavoratori che svolgono attività tecnico-pratiche con elevato grado di professionalità .

*Profili: elettricisti addetti alla conduzione di cabine ad alta tensione; addetti agli impianti termotecnici, idraulici, televisivi o elettronici, in grado di effettuare interventi operativi complessi; autisti meccanici, falegnami, muratori, fabbri, pittori cartellonisti, dei quali l'azienda abbia accertato, tramite esecuzione di capo d'opera, l'alto livello di specializzazione nelle rispettive attività.*

*Lavoratori che, avendo acquisito la capacità di operare seguendo i flussi (flowchart) dei programmi, operino su terminali e consolle video, in modo strumentale rispetto alle loro normali attività di ufficio.*

**5° livello:** Lavoratori che operano in condizioni di autonomia operativa e decisionale nell'ambito delle proprie funzioni.

*Profili:* capi squadra con mansioni di coordinamento di attività lavorative di altri prestatori d'opera.

Lavoratori con mansioni impiegate di concetto, sia tecniche che amministrative.

**6° livello:** Lavoratori che, disponendo di particolare preparazione e capacità professionali, svolgono funzioni direttive con poteri di iniziativa e facoltà di decisione in esecuzione delle disposizioni di carattere generale loro impartite, e/o usano professionalità individuali di pari contenuto.

*Profili:* addetti alle segreterie con mansioni di preparazione dei programmi; responsabili dei servizi vari; responsabili del totalizzatore; analisti (lavoratori che progettano metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico, individuano gli scopi del lavoro, i risultati da ottenere, le fonti di informazione al fine di definire le fasi di elaborazione, i dati, le procedure, i procedimenti di calcolo, i flussi di lavoro); programmatori analisti (lavoratori che elaborano l'impostazione generale dei programmi, contribuendo alla analisi di metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico).

**7° livello:** Lavoratori con funzioni direttive che comportano il coordinamento e controllo di unità organizzative di notevole importanza, con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione dei programmi stabiliti dalla Direzione Generale, nonché lavoratori con mansioni specialistiche comportanti autonomia e responsabilità maggiori di quelle richieste per gli appartenenti al 6° livello.

*Profili:* Capi-ufficio; sistemisti (lavoratori che, nell'ambito delle sole direttive strategiche loro fornite, sulla base di una approfondita analisi delle necessità e strutture organizzative aziendali, conoscendo tutte le problematiche di interfacciamento delle periferiche al sistema centrale e le relative caratteristiche strutturali ed operative, sia di tipo hardware che software di base, progettano un completo sistema di elaborazione dati, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei relativi risultati).

1. I lavoratori che, nell'ambito delle funzioni polivalenti loro assegnate, svolgono con continuità mansioni attinenti a livelli differenti, saranno inquadrati nel livello di riferimento più elevato, in quanto le attività di contenuto più elevato siano prestate in modo significativo. Le relative valutazioni saranno oggetto di confronto a livello aziendale.

2. Sono fatti salvi, nell'ambito della classificazione unica, gli effetti derivanti dalle diverse qualificazioni giuridiche di cui all'art. 2095 C.C.

### **Note a verbale:**

**I** - Le parti si impegnano ad inserire nei vari profili eventuali nuove figure professionali, che dovessero essere evidenziate a seguito di innovazioni tecnologiche, a mezzo dell'Osservatorio paritetico di cui al successivo art. 56.

**II** - Per i lavoratori addetti alle piste e/o alla manutenzione degli impianti, inquadrati al 2° livello, che esplicano mansioni polivalenti in parte riconducibili al possesso di particolare competenza

tecnico-pratica, dopo ogni anno dalla assunzione avrà luogo un confronto fra la Direzione aziendale e la R.S.U. al fine di valutare il grado di professionalità acquisita, nell'ottica di migliorarne e completarne la formazione, strumento utile per l'eventuale attribuzione del livello superiore, fermo restando che il giudizio circa l'attribuzione di tale livello superiore avrà luogo allo scadere di ogni biennio dall'assunzione stessa. I lavoratori interessati garantiranno in ogni caso la continuità dello svolgimento delle mansioni proprie del livello inferiore di provenienza.

**III** - In sede aziendale sarà verificata la possibilità del riconoscimento di un livello di inquadramento economico con l'attribuzione di un elemento retributivo pari al 60% della differenza dello stipendio base fra il 5° ed il 6° livello, per quei lavoratori con mansioni impiegate di concetto, sia tecniche che amministrative, che svolgono funzioni di coordinamento, di controllo operativo, gestionale, procedurale, o con autonomia operativa superiore al 5° livello ma non assimilabili ai profili del 6° livello.

**IV** - Le Parti convengono di costituire una apposita Commissione paritetica, formata da 12 componenti in rappresentanza di Federippodromi e di UNI, da una parte, e delle OO.SS. dei lavoratori, dall'altra, firmatarie del presente contratto, la quale, entro 6 mesi dalla data di stipula del presente CCNL, definisca i profili professionali relativi a tutte le declaratorie di livello, al fine di consentire inquadramenti più aderenti alla effettiva realtà operativa dell'azienda. Tale Commissione definirà anche le informazioni necessarie in merito al funzionamento della struttura aziendale, anche a seguito di innovazioni tecnologiche o mutate esigenze organizzative.

#### Dichiarazione per gli addetti all'utilizzo costante e continuativo del videoterminale

1. Le aziende applicheranno, in tempi e modi stabiliti dall'ordinamento nazionale, le normative, anche a livello comunitario, in materia di videoterminali.
2. Per i lavoratori adibiti all'utilizzo costante e continuativo, nell'arco della giornata, del videoterminale, le parti ricercheranno in sede aziendale idonee soluzioni atte ad assicurare un'adeguata sistemazione da un punto di vista ergonomico del posto di lavoro, prevedendo anche, ove necessario, l'alternanza di mansioni equivalenti.

### **Art. 12 - QUADRI**

1. Ai sensi di quanto previsto dalla Legge 13.05.1985, n. 190, e dalla Legge 2 aprile 1986, n. 106, si concorda che:

**I** - la qualifica di quadro si colloca in posizione intermedia fra quella di Dirigente e di Impiegato con funzioni direttive;

**II** - tale qualifica sarà attribuita ai lavoratori che svolgono, con carattere di continuità, personale contributo di particolare originalità, elevato grado di capacità gestionale, organizzativa e professionale, in posizione di rilevante importanza e con responsabilità di unità organizzative di particolare rilievo per l'attività aziendale, con ampia discrezionalità di poteri, anche di rappresentanza, ai fini dello sviluppo e della realizzazione delle mete istituzionali e degli obiettivi aziendali, funzioni di guida, coordinamento e controllo, nell'ambito di uffici, settori e unità organizzative essenziali delle Aziende;

**III** - le caratteristiche sopra indicate saranno individuate, in sede aziendale, previo confronto con le OO.SS., nell'ambito di personale appartenente al 7° livello;

**IV** - in relazione alle proprie esigenze operative, le Aziende potranno promuovere la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione ed aggiornamento, anche in relazione all'insorgere di mutamenti tecnologici e/o organizzativi, finalizzate al miglioramento delle capacità professionali

**V** - ai quadri verrà riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese per l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo, e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, nonché per il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle funzioni stesse;

**VI** - a decorrere dalla data di attribuzione della qualifica di quadro, a tali lavoratori verrà corrisposta dal 1 luglio 2002 una indennità di funzione, in misura di euro 110 mensili, riassorbibile con gli emolumenti, già corrisposti, aventi la stessa natura e caratteristiche.

1. Le parti si danno atto che con la presente regolamentazione si è data completa attuazione a quanto previsto dall'art. 3 della suddetta Legge 190/1985.



**CAPO III**  
**ORARI DI LAVORO – RIPOSI – FESTIVITA' – FERIE**

**Art. 13 - ORARIO DI LAVORO**

1. L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, distribuite, di norma, in 5 giorni di 8 ore ciascuno, intervallate da una pausa per il pasto della durata non inferiore ad un'ora e non superiore a 2 ore.
2. Esclusivamente previo accordo tra le parti, a livello aziendale potrà essere concordata una deroga rispetto a quanto indicato al comma 1, a fronte di obiettive necessità, tenendo conto delle preminenti esigenze organizzative aziendali e della produzione dello spettacolo, nel rispetto delle professionalità e dei livelli occupazionali necessari.
3. Fermo restando quanto previsto ai comma precedenti, le parti si impegnano a definire nella contrattazione aziendale una utilizzazione dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale funzionale all'espletamento in orario ordinario di tutte le operazioni di preparazione e produzione dello spettacolo e quant'altro connesso all'insieme della gestione dell'attività.
4. Il giorno di riposo di legge e quello contrattuale di non lavoro verranno stabiliti in sede aziendale, previa intesa tra le parti direttamente interessate. Le prestazioni lavorative effettuate nei giorni di Domenica e nel 2° giorno di riposo, svolte in regime normale di orario di lavoro settimanale, saranno retribuite con la maggiorazione indicata all'art. 16.
5. In sede aziendale, le parti potranno fissare, nell'ambito di turni di lavoro predeterminati dalla direzione aziendale, sia la giornata di godimento della festività settimanale, sia quella del secondo giorno di non lavoro. Sulla base della situazione aziendale (organici, organizzazione del lavoro, giornate di corse) e fatte salve le situazioni esistenti, contrattualmente definite in sede locale e nazionale, le parti, al fine di realizzare l'obiettivo dell'efficienza aziendale e di migliorare il servizio all'utenza, potranno definire, fermo restando il diritto ad usufruire della giornata festiva, a fronte di prestazioni effettuate nella seconda giornata di non lavoro, i relativi corrispettivi economico-normativi, anche forfettari.
6. Agli effetti del pagamento delle ore di lavoro straordinario, si considera la domenica festiva e feriale il giorno contrattuale di non lavoro. Sono salve le deroghe e le eccezioni previste dalla legge.
7. Viene attuata una riduzione dell'orario di lavoro pari a 48 ore su base annuale. Per i lavoratori a tempo parziale tale riduzione verrà proporzionalmente ridotta.
8. L'utilizzazione individuale di tale riduzione sarà stabilita tra le parti, a livello aziendale, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative.

**Nota a verbale:** Visto quanto disposto all'art. 4 del D.Lgs. n° 66/2003, le parti, in forza di quanto previsto al comma 4 dello stesso articolo, concordano che il periodo utile per il calcolo della media di 48 ore (comprendente di lavoro straordinario) stabilito al comma 2, è elevato a 8 mesi.

### **Art. 13 bis – RIPOSO GIORNALIERO**

1. Con riferimento all'art. 7, comma 1, Capo III del D.Lgs. 66/2003, le Parti concordano che, per il personale addetto alle corse in notturna, le 11 ore di riposo giornaliero possono essere fruite anche in modo non continuato purché tra il termine dell'orario giornaliero e l'inizio dell'orario relativo al giorno successivo venga garantito un riposo continuato di almeno 8 ore.

### **Art. 14 - FLESSIBILITÀ DEGLI ORARI DI LAVORO**

1. Per far fronte alle variazioni dell'attività, nell'intento di cercare di realizzare obiettivi di maggiore funzionalità operativa e di incremento dell'occupazione, a livello aziendale, previo accordo con la R.S.U., assistita dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto, potranno essere raggiunte intese in merito a diversi regimi di flessibilità degli orari di lavoro, con il superamento dell'orario contrattuale di cui al primo comma del precedente art. 13, sino ad un limite di 48 ore settimanali e 9 giornaliere.

2. Il regime di flessibilità potrà riguardare l'intera azienda o singoli reparti e/o unità produttive. Contestualmente alla programmazione del superamento dell'orario contrattuale settimanale e/o giornaliero, saranno programmate e temporalmente fissate le settimane con minore orario, che potranno essere previste anche in periodi precedenti l'effettuazione delle ore eccedenti l'orario normale di lavoro.

3. Gli accordi inerenti regimi di flessibilità dell'orario di lavoro dovranno prevedere che il consuntivo tra il periodo di maggiore e di minore prestazione di orario di lavoro determini un orario medio di 38 ore settimanali, riferite al solo periodo di applicazione del regime di flessibilità, e senza assorbimenti della riduzione di orario di cui ai comma 7 ed 8 del precedente art. 13.

4. Gli accordi sulla flessibilità avranno una specifica durata e al loro scadere non potranno rinnovarsi automaticamente, se non con un successivo accordo.

5. Ai lavoratori interessati al regime di flessibilità sarà corrisposta la retribuzione relativa al normale orario contrattuale, di cui al 1° comma del precedente art. 13 sia nelle settimane nelle quali avranno effettuato prestazioni superiori all'orario medio, sia nelle settimane nelle quali avranno effettuato prestazioni inferiori.

### **Art. 15 - BANCA ORE INDIVIDUALE**

1. A livello di CCNL viene istituita e regolamentata una forma di accantonamento, con conseguente recupero in tempo libero (permessi retribuiti), delle eventuali ore aggiuntive al normale orario di lavoro prestate dal singolo dipendente.

2. Lo strumento, di seguito denominato Banca Ore (B.O.), potrà essere utilizzato a livello di singola impresa previo accordo con la struttura sindacale aziendale.

3. La B. O. è regolata secondo le seguenti norme:

- a) La B. O. è strutturata in conti individuali inerenti ogni singolo dipendente in forza a tempo indeterminato;



- b) al conto individuale di cui al precedente punto 1. può essere conferito annualmente anche quanto di dovuto in forza del comma 7 dell'art. 13 (orario di lavoro) del vigente CCNL;
- c) il conto individuale potrà essere alimentato, previa comunicazione annuale del singolo lavoratore presentata entro il 31.12, e nella quale viene esplicitata la volontà dello stesso di aderire alla B.O. e conseguentemente di voler accantonare a recupero per futuri permessi retribuiti tutte o parte delle ore straordinarie eventualmente prestate e/o tutte o parte delle eventuali festività che nel corso dell'anno danno luogo a un 22esimo di retribuzione aggiuntivo di mensilità;
- d) nella comunicazione all'azienda il lavoratore, che in forza di quanto previsto al punto 3, abbia scelto l'accantonamento a recupero, potrà scegliere tra le seguenti forme e modalità di accantonamento:
  - I. accantonamento delle eventuali ore straordinarie effettuate (tutte o parte) comprensive delle relative maggiorazioni ricalcolate in minuti;
  - II. accantonamento delle sole ore straordinarie prestate (tutte o parte) e pagamento, nel mese di competenza, di quanto dovuto relativamente alle maggiorazioni contrattualmente previste;
  - III. accantonamento, con trasformazione in minuti, delle sole maggiorazioni relative alle ore straordinarie eventualmente prestate e pagamento nel mese di competenza delle sole ore straordinarie al netto delle suddette maggiorazioni.
- e) l'utilizzo dei recuperi da parte del dipendente avverrà previa richiesta al responsabile del proprio reparto/ufficio/servizio o area
- f) il recupero richiesto è garantito, contestualmente per un massimo del 20% e/o comunque per almeno 1 unità per reparto/ufficio/servizio/area, tenendo conto delle precedenze acquisite o di altri requisiti definiti negli accordi aziendali, qualora il dipendente ne abbia fatto richiesta con almeno 15 giorni lavorativi di anticipo in caso contrario il permesso sarà concesso solo compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative dell'azienda;
- g) con il mese di gennaio di ogni anno l'azienda fornirà a ciascun lavoratore la situazione del proprio conto individuale;
- h) qualora entro il 31.12 il lavoratore non abbia inviato comunicazioni all'azienda, la sua posizione e/o adesione alla B.O. sarà prorogata anche per l'anno successivo negli stessi termini e con le modalità già in applicazione;
- i) in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, le ore residue del conto individuale saranno liquidate con la retribuzione corrente;
- j) le norme del presente articolo potranno essere modificate e/o integrate con intese a livello aziendale sottoscritte contestualmente o successivamente all'accordo di adozione della B. O..

#### **Art. 16 - LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO. MAGGIORAZIONI**

1. Ferme restando le disposizioni di legge, si considera lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario giornaliero stabilito aziendali ed oltre le 40 ore settimanali, o il diverso orario contrattuale stabilito negli accordi di flessibilità raggiunti ai sensi del precedente art. 14.

2. Viene fissato un tetto annuo di ore straordinarie pari a 180 ore per ogni lavoratore, per le aziende che superino le 100 giornate di attività, e pari a 160 ore per lavoratore per le aziende che non

superino le suddette 100 giornate di attività. In caso di constatata necessità derivante da eventi od occasioni imprevedibili o eccezionali, e da particolari contingenze stagionali, in sede aziendale potrà essere consentito il superamento del tetto.

3. E' lavoro notturno quello effettuato dalle ore 20 alle ore 6 del mattino.

4. Nessun lavoratore, entro i limiti consentiti dalla legge e con il rispetto dei tetti di cui al 2° comma del presente articolo, può esimersi dal compiere lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.

5. Si considera festivo il lavoro effettuato nelle giornate indicate nell'art. 17, lett. a), b) e c), ferme restando le maggiorazioni indicate al comma 6.

6. Il lavoro straordinario, il lavoro notturno e festivo sono retribuiti con le seguenti maggiorazioni:

- lavoro straordinario diurno	40%
- lavoro notturno	35%
- lavoro straordinario notturno	60%
- lavoro nei giorni di domenica e nel 2° giorno di riposo settimanale	45%
- lavoro festivo prestato nei giorni di festività nazionali, infrasettimanali, di Pasqua e del S. Patrono	60%
- lavoro straordinario: festivo o nella domenica o nel 2° giorno di riposo	70%
- innaffiamento delle piste di galoppo effettuato tra le 17 e le 8 del mattino	100%

7. Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, nel senso che la maggiore assorbe la minore.

8. In caso di chiamata del lavoratore in ore notturne e/o nel giorno di riposo di legge, sarà corrisposta un'indennità di euro 15,50, in aggiunta alla retribuzione per le ore di lavoro prestate, calcolata secondo le norme del presente contratto.

### **Art. 17 – FESTIVITA**

1. Sono considerate festive, ai sensi della legge 5 Marzo 1977, n. 54 – che ha modificato le precedenti disposizioni contenute nella Legge 27 Maggio 1949, n. 260, nella Legge 31 marzo 1954, n. 90, del D.P.R. 28 Dicembre 1985, n. 792, e della Legge 20 Novembre 2000, n.336, le seguenti giornate:

- a) Tutte le domeniche

- b) Il 1° gennaio - Capodanno;  
 il 6 gennaio - Epifania;  
 il 25 aprile - Anniversario della liberazione;  
 il 1° maggio - Festa del lavoro;  
 il giorno di Pasqua, mobile;  
 il lunedì di Pasqua, mobile;  
 il 2 giugno, Fondazione della Repubblica;  
 il 15 Agosto – Assunzione;  
 il 1° novembre – Ognissanti;  
 l'8 dicembre – Immacolata Concezione;  
 il 25 dicembre – Natale;  
 il 26 dicembre – S. Stefano;
  - c) La ricorrenza del Patrono della località in cui ha sede l'azienda. Qualora la suddetta ricorrenza dovesse coincidere con altra festività elencata al punto b), la stessa, d'accordo tra le parti, potrà essere spostata in altro giorno;
  - d) Il 4 Novembre – giorno dell'Unità nazionale -, che tuttavia viene spostato, a norma dell'art. 1, comma 2°, della legge n. 54/77, alla prima domenica di novembre.
1. Il lavoratore, compatibilmente con le esigenze di servizio, ha facoltà di usufruire delle 4 festività sopresse come ferie o come permessi retribuiti, pari a 32 ore complessive.

#### Trattamento economico

2. Nelle festività elencate al punto b) sarà corrisposto la normale retribuzione giornaliera ai lavoratori anche se risultino assenti dal lavoro per i seguenti motivi:
- a) Ferie, permessi, congedo matrimoniale, malattia, infortunio;
  - b) Sospensione del lavoro dovuta a causa non dipendente dalla loro volontà;
  - c) Assenza dal lavoro dovuta a riposo compensativo;
  - d) Assenza dal lavoro dovuta a coincidenza delle festività con il riposo settimanale.
2. Ai lavoratori che prestino la loro opera in una delle festività indicate al punto b) è dovuta, oltre alla retribuzione innanzi prevista, anche il compenso per le ore lavorate maggiorato del con la percentuale prevista, per il lavoro festivo, dal precedente art. 16 (60%).
3. La giornata del 4 novembre è ridotta a normale giornata lavorativa, che viene compensata nel seguente modo:
- a) Per gli impiegati ed equiparati, con la normale retribuzione mensile senza maggiorazione per lavoro festivo;
  - b) Per gli operai, con le quote orarie per le ore di lavoro effettivamente prestate senza maggiorazione per lavoro festivo.
4. Per la prima domenica di novembre, nella quale la suddetta festività è trasferita, ai lavoratori verrà corrisposto il trattamento previsto per le festività cadenti di domenica.
5. Eventuali future modificazioni di provvedimenti legislativi, nonché dell'accordo interconfederale 29 gennaio 1977, verranno automaticamente recepite.

## **Art. 18 – FERIE**

1. Il lavoratore ha diritto, nel corso di ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie pari a 22 giorni lavorativi retribuiti.
2. L'epoca del godimento delle ferie verrà stabilita aziendaliamente, d'accordo con la RSU, in relazione alle richieste dei lavoratori ed alle esigenze dell'Azienda.
3. In caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi di ferie per quanti sono i mesi di servizio, prestatato, da usufruire entro il 31 dicembre dell'anno in cui il rapporto si è instaurato.
4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore chene abbia diritto, sarà corrisposto il compenso per le ferie maturate e non godute in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di anzianità maturati.
5. Nei casi di cui al 3° e 4° comma, la frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata mese intero.
6. L'eventuale periodo di preavviso non può essere considerato di ferie.
7. La malattia insorta durante il godimento delle ferie ne interrompe il decorso.
8. Il lavoratore è tenuto a rientrare al lavoro al termine delle ferie programmate od al termine della malattia, se successiva. Il periodo di ferie non goduto potrà essere usufruito in altra epoca.
9. Resta ferma l'applicazione di quanto previsto in materia di ferie dal D.Lgs. 66/2003.

**CAPO IV  
TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 19 – RETRIBUZIONE**

1. La normale retribuzione del lavoratore è composta dai seguenti elementi:
  - a) stipendio o paga base conglobati;
  - b) E.D.R. (euro 10,33) - ex Accordo 31 luglio 1992;
  - c) Aumenti periodici di anzianità;
  - d) Ogni altro elemento, sia collettivo che individuale, corrisposto con carattere di continuità e determinatezza, esclusi in ogni caso i compensi per lavoro straordinario, di cui agli artt. 13 e 16, i rimborsi spese, le gratifiche straordinarie o una tantum.
  
2. Lo stipendio, o paga base, conglobato verrà corrisposto nelle misure previste per i vari livelli e con le relative decorrenze, nelle tabella allegata in calce al testo contrattuale, derivante dal conglobamento degli importi riferiti, precedentemente al 1 luglio 2002, allo stipendio, o paga base, ed alla indennità di contigenza.

**Art. 20 – MODALITA DI CORRESPSIONE DELLA RETRIBUZIONE**

1. La retribuzione sarà corrisposta mediante busta o prospetto paga, nel quale saranno specificate le singole competenze e le ritenute applicate.
  
2. qualsiasi reclamo sulla corrispondenza delle somma pagata con quella indicata sulla busta paga, nonché sulla quantità o qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.
  
3. gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro 10 giorni da quello della ricezione della paga, affinché il datore di lavoro possa provvedere all'eventuale regolamento della differenza.
  
4. trascorso il periodo di 10 giorni, la differenza segnalata in ritardo sarà compresa nella busta paga successiva.
  
5. in caso di contestazione sul pagamento o sugli emolumenti costitutivi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere corrisposta la parte di retribuzione non contestata.
  
6. nel corso del mese e prima della liquidazione, potranno essere corrisposti acconti.

**Art. 21 – MENSILITA AGGIUNTIVE**

1. Ai dipendenti non in prova e considerati in servizio verranno corrisposte le seguenti mensilità aggiuntive, d'importo pari a 173 ore di retribuzione per gli operai e ad una mensilità per gli impiegati, alle seguenti scadenze:
  - a) Entro il 15 dicembre            la 13° mensilità;
  - b) Entro il 31 marzo                la 15° mensilità;
  - c) Entro il 31 luglio                la 14° mensilità.

2. Ai lavoratori di nuova assunzione la 15° verrà corrisposta nelle seguenti misure:
- Per i primi 12 mesi di lavoro: il 50% di quanto indicato nel presente articolo;
  - Per i periodi successivi: il 100%.
3. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica stessa quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.
4. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero.
5. Agli effetti del presente articolo la retribuzione da considerare è quella composta da: stipendio conglobato, EDR, aumenti periodici, superminimi, assegni personali e/o di merito. Sono in ogni caso da escludere i rimborsi spese, anche se forfetizzati, i compensi per lavoro straordinario, festivo e simili, nonché tutte le maggiorazioni, di cui agli artt. 13 e 16, le gratificazioni straordinarie ed una tantum.

#### **Art. 22 – AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA**

1. I lavoratori, esclusi gli apprendisti, per l'anzianità maturata presso la stessa azienda, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maturare 6 aumenti biennali periodici di anzianità fissati nelle misure seguenti:

Fino al 31.05.08	Dal 01.06.08	
Livelli	Livelli	Importo €.
7°	A – B	32,02
6°	B1	28,92
5°	C1 –C2	27,37
4°	D2 –D3	25,82
3°	D1	24,79
2°	E1 –E2	23,76
1°	F1	22,72

2. I valori di cui sopra resteranno congelati in cifre fisse.
3. Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compia il biennio di anzianità.
4. In caso di passaggio di livello successivamente all'entrata in vigore della nuova regolamentazione, l'importo degli aumenti periodici già maturati sarà ricalcolato in base al valore dell'aumento relativo al nuovo livello acquisito, e corrisposto a partire dalla data di passaggio di livello.

5. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico

6. Successivamente all'entrata in vigore della nuova classificazione unica (01.06.08), per l'attribuzione dei valori di cui al 1° comma sarà fatto riferimento alla corrispondenza fra i livelli in vigore fino a tale data e quelli in vigore successivamente.

#### **Art. 23 - INDENNITA DI CASSA**

1. Ai solo responsabili della Cassa della Società, con responsabilità di cassa, sarà corrisposta una indennità pari al 3% dello stipendio base.

#### **Art. 24 - INDENNITA IN CASO DI MORTE**

1. In caso di morte del lavoratore si applica l'articolo 2122 del C.C. che regola la materia.

2. L'indennità sostitutiva del preavviso e il trattamento di fine rapporto previsto dal presente contratto, saranno liquidati a titolo di "indennità in caso di morte" al coniuge, ai figli e, se vivano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado, secondo le norme di ripartizione previste dal citato articolo 2122 C.C. , e previa esibizione della relativa documentazione.

#### **Art. 25 - ASSICURAZIONE INTEGRATIVA**

1. Le aziende garantiranno una copertura, di tipo assistenziale, per il dipendente in caso di morte conseguente ad infortunio sul lavoro, con un massimale pari ad €. 6.714.

#### **Art. 26 - PREVIDENZA INTEGRATIVA**

1. Visti gli impegni assunti tra le parti nei precedenti rinnovi contrattuali relativamente alla previdenza complementare;

2. Verificato che il bacino d'utenza rappresentato dai soli lavoratori dipendenti dal comparto cui si rivolge lo strumento pensionistico complementare non consente, allo stato attuale, la costituzione di un apposito fondo pensione chiuso, riservato ai dipendenti cui si applica il presente CCNL;

3. Considerato che, anche per le modifiche apportate al D.Lgs. n° 47/00, la normativa di riferimento introdotta con il D.Lgs. n°124/43 è tale da rendere, per i lavoratori cui si rivolge il presente CCNL, comunque opportuno l'accesso a forme di previdenza complementare;

4. Preso atto che il Fondo Nazionale Pensione Complementare per i lavoratori delle aziende esercenti l'industria della Carta e del Cartone, delle aziende Grafiche e affini e delle aziende Editoriali e per i settori affini, denominato BYBLOS, ha reso possibile l'adesione a tutte le categorie che abbiano come riferimento previdenziale l'ENPALS:

5. Le parti convengono sull'adesione al Fondo BYBLOS di cui sopra concordano le seguenti condizioni:

- a) Contributo a carico del datore di lavoro pari all'1% della retribuzione utile per la determinazione del TFR;
- b) Contributo a carico del dipendente pari almeno all'1% della retribuzione utile per la determinazione del TFR;
- c) 100% del TFR maturato nell'anno dai dipendenti assunti per la prima volta dopo il 28. Aprile 1993;
- d) Quota del TFR pari al 2% della retribuzione utile alla determinazione dello stesso TFR per tutti gli altri dipendenti.

6. Sulla base delle indicazioni di cui sopra le parti provvederanno, entro tre mesi dalla stipula del presente accordo, a completare le procedure per l'adesione al Fondo BYBLOS, verificando anche le modalità affinché le stesse possano, se possibile, partecipare agli organi deliberanti e/o gestionali del Fondo stesso.



**CAPO V**  
**MUTAMENTO – INTERRUZIONE - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 27 – MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI**

1. In relazione alle esigenze di servizio, il lavoratore potrà essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti la propria qualifica.
2. Al lavoratore che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella qualifica superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima, compresi gli aumenti periodici nello stesso numero percepito, della qualifica superiore, a partire dal secondo giorno.
3. Trascorso un periodo continuativo di tre mesi nel disimpegno delle mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, nella nuova qualifica, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per una delle cause che danno diritto alla conservazione del posto, secondo quanto previsto dalla legge o dal presente CCNL.

**Art. 28 – SERVIZIO MILITARE**

1. Si applicano le norme di legge.

**Art. 29 – MALATTIA ED INFORTUNIO**

1. L'ASSENZA PER MALATTIA DEVE ESSERE COMUNICATA ALL'Azienda nel corso dello stesso giorno di inizio dell'assenza, entro il termine di due ore dall'apertura dell'ufficio competente a ricevere tale comunicazione. Il lavoratore deve inviare all'Azienda, entro il secondo giorno successivo a quello di inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia.
2. Analoga procedura dovrà essere seguita nel caso di prosecuzione della malattia. In tal caso, per il giorno di inizio dell'assenza si intende il primo giorno successivo al termine della prognosi precedente.
3. In mancanza di dette comunicazioni, o anche di una sola di esse, l'assenza verrà considerata ingiustificata, salvo il caso di giustificato impedimento. L'Azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore da un medico dell'istituto assistenziale.
4. L'incidento sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto, perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

5. In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio extraprofessionale il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di :

- a) 7 mesi, fino a cinque anni compiuti di anzianità;
- b) 12 mesi, oltre cinque anni compiuti.

6. Durante tale interruzione l'Azienda corrisponderà la retribuzione intera a partire dal primo giorno della malattia fino a:

- a) 6 mesi, per anzianità fino a cinque anni;
- b) 8 mesi, oltre cinque anni compiuti.

7. In caso di più malattie, l'obbligo della conservazione del posto cesserà qualora il lavoratore raggiunga in complesso, in relazione alla propria anzianità di servizio:

- a) Nell'anno solare, i limiti massimi di cui al punto a) del 5° comma;
- b) In un anno e mezzo solare, i limiti di cui al punto b) dello stesso 5° comma.

8. Quando l'assenza è dovuta a inabilità temporanea assoluta conseguente ad infortunio sul lavoro o malattia professionale, l'Azienda assicurerà al lavoratore, se soggetto all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, la conservazione del posto e l'intera retribuzione fino alla guarigione clinica.

9. Ai fini del coordinamento del trattamento economico di malattia ed infortunio di cui al presente articolo, con i trattamenti previsti dalla disciplina legislativa vigente in materia, verrà assicurato al lavoratore il trattamento economico di cui ai commi precedenti mediante:

- a) Anticipazione mensile da parte dell'Azienda delle indennità a carico degli istituti assicurativi;
- b) Integrazione di tali indennità fino a concorrenza della normale retribuzione netta.

10. Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio da parte dei rispettivi Istituti assicurativi, nonché alla presentazione dei seguenti documenti, da parte del lavoratore:

11. Malattia: certificati medici di inizio e di eventuale prosecuzione;

12. Infortunio: immediata notizia dell'infortunio (o malattia professionale) subito e successiva consegna del 1° certificato medico, di quelli relativi ad eventuali prosecuzioni dell'inabilità temporanea nonché di quello del termine dell'inabilità stessa.

13. In caso di ricovero ospedaliero, il lavoratore è tenuto a far pervenire all'Azienda i relativi certificati, riportanti, rispettivamente, la data di inizio e quella del termine della degenza.

14. E' diritto dell'Azienda rivalersi nei confronti del lavoratore delle quote corrisposte quando le erogazioni a carico degli Istituti assicurativi non sono dovute per inadempienza del lavoratore.

15. L'anticipazione mensile da parte dell'Azienda dell'indennità per inabilità temporanea assoluta a carico dell'INAIL è inoltre subordinata al rilascio di apposita delega degli interessati all'Istituto, affinché lo stesso possa corrispondere l'indennità in questione direttamente all'Azienda.

16. Dalla retribuzione corrisposta, nelle misure sopra dette, viene dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per atti assicurativi, previdenziali o assistenziali in conseguenza di disposizioni di legge o di contratto.

17. I lavoratori che si trovino in periodo di preavviso usufruiranno del trattamento a carico diretto e/o indiretto dell'Azienda per infortunio sul lavoro fino alla scadenza del preavviso stesso.

18. Superato il termine di conservazione del posto, sia l'Azienda che il lavoratore avranno la facoltà di risolvere il rapporto di lavoro, con diritto per il lavoratore al trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

19. Per l'assistenza ed il trattamento in caso di malattia od infortunio sul lavoro, valgono le norme di legge regolanti la materia.

20. Superati i limiti di tempo di cui al 5° comma, al lavoratore può essere concessa, a sua richiesta, da inoltrare prima del completo decorso del periodo di comporto, l'aspettativa non retribuita per un limite massimo di dodici mesi, ferma restando peraltro la facoltà per l'Azienda di risolvere il rapporto di lavoro, non appena superati i limiti di cui al 5° comma, corrispondendo al lavoratore quanto gli competerebbe in caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

21. Durante il periodo di aspettativa non retribuita di cui al comma precedente non matura alcuna retribuzione, né comunque, alcun onere per l'Azienda, ivi compreso il TFR; al momento della definitiva risoluzione del rapporto di lavoro saranno dovute tutte le indennità previste per il caso di licenziamento. Resta inoltre sospeso il decorso dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali e di legge.

22. Ove non avvenga la risoluzione del rapporto, trascorsi i termini suddetti, il rapporto stesso rimane sospeso alle stesse condizioni indicate al comma precedente.

23. L'assenza per malattia o infortunio sul lavoro, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali.

24. Il riferimento all'anno solare, contenuto nel presente articolo, deve intendersi effettuato ad un periodo di 365 giorni, che può decorrere da qualsiasi giorno del calendario, e cioè dall'evento che di volta in volta assume rilevanza; analogamente, per quanto riguarda l'anno e mezzo solare.

### **Art. 30 - ASPETTATIVE**

1. Ai lavoratori aventi un'anzianità di servizio non inferiore a 3 anni, che ne facciano richiesta, sarà concessa un'aspettativa fino a un massimo di 3 mesi. Ove la richiesta sia motivata da gravi e comprovate necessità personali o familiari, la durata potrà essere prevista fino ad un anno, prescindendo dal requisito dell'anzianità.
2. L'anzidetto periodo di aspettativa non è retribuito e non deve comunque comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto. Durante tali periodi resta altresì sospeso il decorso dell'anzianità di servizio, a tutti gli effetti contrattuali e di legge.

### **Art. 31 - TOSSICODIPENDENZA - CONSERVAZIONE DEL POSTO PER L'ACCESSO AI PROGRAMMI DI CURA E RIABILITAZIONE**

#### ***A - Lavoratore in stato di tossicodipendenza***

1. Il lavoratore, assunto a tempo indeterminato, del quale sia accertato lo stato di tossicodipendenza e che intenda sottoporsi ai programmi terapeutici e di riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto per il tempo necessario all'esecuzione del trattamento riabilitativo.
2. La durata massima della conservazione del posto è di tre anni.
3. Lo stato di tossicodipendenza dovrà essere accertato dal Servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.
4. Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza ed il programma di terapia e riabilitazione da svolgere presso i servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutico - riabilitative e socio assistenziali.
5. Il datore di lavoro potrà richiedere la documentazione rilasciata dalla struttura di cura e riabilitazione attestante l'effettivo svolgimento e la prosecuzione del programma terapeutico.
6. Il lavoratore è tenuto a riprendere il servizio entro sette giorni dal termine del programma di riabilitazione.

#### ***B - Lavoratori genitori o tutori di soggetti in stato di tossicodipendenza***

1. I lavoratori, assunti a tempo indeterminato, che siano genitori o tutori di tossicodipendenti, per i quali il servizio pubblico per le tossicodipendenze accerti la necessità di concorrere al programma di riabilitazione, hanno diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa.
2. La durata massima di tale aspettativa è di un anno, e può essere concessa una sola volta per ogni soggetto tossicodipendente coinvolto.
3. Tale aspettativa può essere usufruita anche per periodi frazionati.

4. Per usufruire di essa il lavoratore deve presentare all'azienda l'attestazione dello stato di tossicodipendenza, e, ove necessario, l'attestazione della necessità di concorrere al programma di cura e riabilitazione, entrambe rilasciate dal Servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

### ***NORME APPLICATIVE***

1. Gli anzidetti periodi di aspettativa non sono retribuiti e non devono comunque comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto. Durante tali periodi resta altresì sospeso il decorso dell'anzianità di servizio, a tutti gli effetti contrattuali e di legge.

2. Per la sostituzione dei lavoratori in aspettativa a norma degli articoli 29, 30 e 31 l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a termine ex - D.Lgs. 368/2001.

3. Per quanto non previsto si fa riferimento alla normativa di legge vigente.

### **Art. 32 - TUTELA DELLA MATERNITA'**

1. Per la tutela della maternità, si fa riferimento alle norme vigenti in materia, con particolare riferimento al divieto di adibimento a mansioni pesanti (Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri e relativo Regolamento approvato con D.P.R. 25 dicembre 1976, n. 1026).

2. Le ferie matureranno durante tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro. La quota del trattamento di fine rapporto sarà computata durante tutto il periodo di astensione dal lavoro sia obbligatoria che facoltativa.

3. Per tutto il periodo di astensione obbligatoria, sarà corrisposta, a carico dell'Azienda, un'integrazione delle indennità corrisposte dall'INPS fino al raggiungimento della normale retribuzione netta mensile.



## **CAPO VI PERMESSI – ASPETTATIVE**

### **Art. 33 - LAVORATORI STUDENTI**

1. I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o regolarmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino le frequenze ai corsi e la preparazione agli esami, e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali; hanno inoltre diritto ad usufruire di permessi non retribuiti per un massimo di 2 settimane all'anno.
2. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per sostenere tali prove, in misura pari a n. 2 giorni per ogni prova d'esame.
3. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

### **Art. 34 - DIRITTO ALLO STUDIO**

1. Oltre ai casi previsti dalla L. 30 maggio 1970, n. 300, ai lavoratori che intendano completare le scuole dell'obbligo o frequentare corsi di studio a carattere professionale attinenti all'attività aziendale, potranno essere concessi permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali pro capite e nei limiti di un monte annuo di ore determinato come in appresso precisato.
2. Il monte ore complessivo di permessi a carico delle aziende verrà determinato, per il triennio, moltiplicando 150 per un fattore pari a 1/15 del numero dei dipendenti occupati.
3. Dovrà essere comunque garantito il normale svolgimento dell'attività produttiva.
4. Il lavoratore che intende avvalersi dei permessi retribuiti dovrà specificare il corso di studio al quale intende iscriversi, presentando apposita domanda scritta; dovrà inoltre fornire all'azienda un certificato di iscrizione e, mensilmente, la certificazione di frequenza con l'indicazione delle ore utilizzate.
5. Le aziende, durante la frequenza ai corsi, erogheranno acconti mensili, a copertura delle ore di permesso goduto, fermo restando che il diritto al pagamento di dette ore è subordinato all'effettiva frequenza per tutto il corso di studio.

### **Art. 35 - CONGEDO MATRIMONIALE**

1. Il congedo matrimoniale è fissato, per tutte le categorie dei lavoratori, in 15 giorni consecutivi di calendario retribuiti.

2. Le quote di retribuzione si intendono comprensive della quota a carico dell'Istituto Previdenziale.
3. Alla richiesta di congedo matrimoniale deve far seguito l'esibizione della relativa documentazione.

#### **Art. 36 - ASSENZE E PERMESSI**

1. Tutte le assenze dovranno essere comunicate all'Azienda e successivamente giustificate negli stessi termini di cui all'art. 29 - 1° comma, salvo giustificato motivo di impedimento
2. Al dipendente che ne faccia domanda, l'azienda accorderà permessi per un massimo di 32 ore annuali per giustificati e documentati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione.
3. Tali permessi non possono essere computati in conto dell'eventuale periodo di ferie, salvo che il lavoratore ne faccia richiesta.
4. In caso di grave lutto di famiglia (decesso del coniuge, del genitore, dei figli, dei fratelli o sorelle) al lavoratore verrà concesso un permesso retribuito di tre giorni.

#### **Art. 37 - PERMESSI PER CURE MEDICHE**

1. Al lavoratore potranno essere concessi, previa presentazione di idonea certificazione medica, permessi retribuiti per un massimo di 32 ore annue, per sottoporsi a necessarie cure ambulatoriali.
2. Nel rispetto della Legge 675/1996, nel certificato medico dovrà essere precisato:
  - a) la necessità di sottoporsi a cure ambulatoriali;
  - b) il tempo occorrente per l'effettuazione della cura;
  - c) la durata della cura.
3. Il lavoratore dovrà inoltre attestare l' Istituto prescelto, nonché gli orari nei quali la cura deve essere effettuata, coincidenti con l'orario di lavoro risultante dal turno assegnato al lavoratore stesso.
4. Al termine della cura il lavoratore dovrà presentare all'azienda una documentazione, rilasciata dal sanitario, comprovante l'avvenuta integrale effettuazione della prescrizione, che è condizione necessaria per la retribuzione dei permessi fruiti.



**CAPO VII**  
**UTENSILI E MATERIALI – INDUMENTI DI LAVORO**

**Art. 38 - UTENSILI E MATERIALE**

1. Gli utensili, attrezzi e materiale occorrenti allo svolgimento delle prestazioni, dovranno essere forniti dall'Azienda. Per provvedersi degli utensili, attrezzi e materiale occorrenti, il personale deve farne richiesta alla Direzione.
2. Il lavoratore è responsabile degli oggetti datigli in consegna. La perdita e la rottura degli oggetti in consegna e il loro deterioramento per ragioni di uso non costituiscono motivi di addebito, salvo che ciò sia avvenuto per colpa del lavoratore.

**Art. 39 - INDUMENTI DI LAVORO**

1. A cura dell'Azienda, i lavoratori con qualifica operaia, addetti ai lavori all'aperto, dovranno essere forniti di stivaloni di gomma, di impermeabili e di tute, adeguate sia alla stagione invernale che a quella estiva. La fornitura di cui sopra potrà essere sostituita con accordo aziendale da una speciale indennità annua.
2. Gli indumenti di cui al precedente comma saranno assegnati dall'Azienda individualmente ai singoli lavoratori, e dovranno essere usati con la massima cura solo durante le ore di servizio.



## **CAPO VIII NORME DISCIPLINARI**

### **Art. 40 - NORME DI DISCIPLINA INTERNA. DOVERI E DIVIETI**

1. Ogni lavoratore è alle dirette dipendenze del suo superiore e nella esecuzione del lavoro deve attenersi alle disposizioni da questo impartite. Durante il lavoro nessun dipendente può allontanarsi dal posto di lavoro se non dopo aver ottenuto il consenso del suo superiore.
2. Il lavoratore licenziato, dimissionario o sospeso, non può entrare nell'Ippodromo e nei luoghi ove l'Azienda esercita la sua attività senza il permesso della Direzione.
3. E' assolutamente proibita l'introduzione di bevande alcoliche nell'Azienda senza il permesso della Direzione.
4. E' parimenti fatto tassativo divieto a tutti i dipendenti di scommettere sulle corse dei cavalli.

### **Art. 41 - MOLESTIE SESSUALI**

1. Le parti stipulanti affermano che le molestie sessuali nei luoghi di lavoro sono un'offesa alla dignità della persona ed una forma di discriminazione e di ricatto sul lavoro.
2. Convengono di demandare all'Osservatorio paritetico di cui al successivo art. 56 il compito di studiare le relative problematiche e suggerire le misure più appropriate per la prevenzione e repressione del fenomeno.

### **Art. 42 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

1. Le infrazioni dei lavoratori alle norme contenute nel presente contratto potranno dar luogo, a seconda della loro gravità, alla irrogazione dei seguenti provvedimenti disciplinari:
  - a) richiamo verbale;
  - b) richiamo scritto;
  - c) multa non superiore a tre ore di retribuzione;
  - d) sospensione dal lavoro fino a tre giorni.
2. Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale, deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica della infrazione commessa.
2. Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi cinque giorni dalla contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale.
3. Il provvedimento disciplinare dovrà essere motivato e comunicato per iscritto.
4. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

5. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

### **Art. 43 - AMMONIZIONI SCRITTE - MULTE - SOSPENSIONI**

1. Incorre nell'ammonizione scritta, nella multa e nella sospensione, fermo rimanendo quanto previsto dalla Legge 30 maggio 1970, n. 300, il lavoratore che:

- a) abbandoni temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) esegua negligenemente il lavoro affidatogli;
- d) guasti, per colpa o disattenzione, il materiale di uso oppure non avverta subito il suo superiore diretto di eventuali guasti degli apparecchi o di evidenti irregolarità nel funzionamento degli apparecchi stessi;
- e) sia trovato addormentato;
- f) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
- g) commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, alla sicurezza e al normale andamento del lavoro;
- h) arbitrariamente dia disposizioni contrarie a quelle della Direzione;
- i) offenda i compagni di lavoro e in genere il personale della Azienda;
- j) commetta altre mancanze di gravità consimile.

2. L'ammonizione scritta va applicata per le mancanze più lievi.

3. La multa va applicata per le mancanze di maggior rilievo rispetto a quelle del comma precedente e non può superare l'importo di tre ore di retribuzione.

4. La sospensione dal servizio e dalla retribuzione va applicata per le mancanze più gravi o nei casi di recidiva e non può superare il limite di tre giorni.

5. L'importo

delle multe è devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali aziendali, ove esistano, o, in mancanza di queste, all'INPS.

## **CAPO IX LICENZIAMENTI**

### **Art. 44 - LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA**

1. Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso, o corrispondente indennità, può essere intimato al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro, o che provochi all'Azienda grave nocumento morale o materiale, o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

2. In via esemplificativa, ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) insubordinazione grave;
- b) omissioni o negligenze implicanti dolo o colpa grave, siano seguite o meno da danneggiamenti;
- c) vie di fatto o risse sul luogo di lavoro;
- d) lavoro o costruzioni di oggetti per proprio uso o per terzi;
- e) introduzione nell'Ippodromo di persone estranee, senza il regolare permesso della Direzione;
- f) recidiva in qualunque delle mancanze che abbiano dato luogo all'applicazione delle sospensioni nei sei mesi precedenti, oppure recidiva nella identica mancanza che abbia già dato luogo a due sospensioni. Non potrà tuttavia tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione;
- g) furti, danneggiamenti gravi al materiale dell'Azienda o al materiale di lavorazione, o a qualsiasi altra cosa di proprietà dell'Azienda;
- h) delitti contro le persone o la proprietà per i quali sia intervenuta condanna penale;
- i) assenze non giustificate e prolungate oltre tre giorni consecutivi o le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni successivi ai festivi;
- j) effettuazione di scommesse sulle corse dei cavalli.

### **Art. 45 - LICENZIAMENTI INDIVIDUALI**

1. La materia dei licenziamenti individuali è disciplinata dalla Legge 11 maggio 1990, n. 108.

## Art. 46 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

1. Ferme restando le disposizioni di legge che regolano la materia, il contratto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

	<b>Livelli fino al 31/5/00</b> <b>8</b>	Fino a 5 anni di anzianità	Da 5 a 10 anni di anzianità	Oltre 10 anni di anzianità
Lavor. con qualifica operaia	1, 2, 3, 4, 5	10 giorni di calendario	10 giorni di calendario	10 giorni di calendario
Lavor. con qualifica impiegati z.	3, 4	Mesi 1	Mesi 1,5	Mesi 2
	5	Mesi 1,5	Mesi 2	Mesi 2,5
	6, 7	Mesi 2	Mesi 3	Mesi 4

	<b>Livelli dal 1/6/2000</b> <b>8</b>	Fino a 5 anni di anzianità	Da 5 a 10 anni di anzianità	Oltre 10 anni di anzianità
Lavor. con qualifica operaia	F1, E1, E2, D1, D2, D3, C1	10 giorni di calendario	10 giorni di calendario	10 giorni di calendario
Lavor. con qualifica impiegati z.	D1, D2, D3	Mesi 1	Mesi 1,5	Mesi 2
	C1, C2	Mesi 1,5	Mesi 2	Mesi 2,5
	B1, B2, A	Mesi 2	Mesi 3	Mesi 4

2. I suddetti termini di disdetta decorrono, per i lavoratori con qualifica operaia, da qualunque giorno della settimana, e per quelli con qualifica impiegatizia, dal 1° o dal 16 del mese.

3. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso, calcolata secondo quanto previsto all'art. 2121 C.C.

4. Il periodo di preavviso lavorato sarà computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

5. In caso di risoluzione del rapporto da parte del lavoratore per cause attribuibili all'Azienda e così gravi da non consentire la prosecuzione del rapporto stesso, è dovuta allo stesso oltre all'indennità di anzianità anche l'indennità sostitutiva del preavviso.

6. In caso di licenziamento, durante il compimento del periodo di preavviso l'azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dall'Azienda in rapporto alle esigenze di servizio.

7. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.

8. Successivamente all'entrata in vigore della nuova classificazione unica (1/6/2008), per l'attribuzione dei valori di cui al I° comma sarà fatto riferimento alla corrispondenza fra i livelli in vigore fino a tale data e quelli in vigore successivamente, indicata nella tabella sopra riportata.





**CAPO X**  
**TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

**Art. 47 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

1. Al momento della risoluzione del rapporto di lavoro verrà corrisposto al lavoratore dipendente il trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 2120 C.C., nella misura rapportata al coefficiente 30/30.

2. Sono fatte salve, per il personale con qualifica operaia, le diverse misure previste dai contratti collettivi precedenti l'entrata in vigore del presente contratto, a valere per i rispettivi periodi di applicazione, in base alla seguente tabella.

**Misure dell'indennità di anzianità per il personale con qualifica operaia fino al  
31 maggio 1982:**

C.C.N.L.	Dal	Al	Giorni di retribuzione. per ogni anno di servizio	Riferiti ad anzianità
19-9 1947	19-9 1947	31-12 1960	12	tutto il periodo
20-3 1961	1-1 1961	31-3-1975	13 14 15	fino al 10° anno dall'11° al 15° anno oltre il 15° anno
27-3 1975	1-4 1975	30-6 -1977	18 20 22	fino al 5° anno dal 6° al 10° anno oltre il 10° anno
30-6 1977	1-7 1977	31-5 -1982	22	tutto il periodo



**CAPO XI**  
**ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE**

**Art. 48 - SISTEMA DI INFORMAZIONI**

1. Le parti, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive, distinte responsabilità degli imprenditori e delle OO.SS. dei lavoratori, concordano il seguente sistema di informazione:

- a) a livello nazionale, su richiesta di una delle parti ed entro il 30/6 ed il 31/12 di ogni anno, FEDERIPPODROMI ed UNI si impegnano ad informare preventivamente, a livello globale, le OO.SS. su prospettive produttive, su tendenze generali di investimenti e di occupazione, su articolazioni di calendari di corse, su processi di riconversione e ristrutturazione, su nuovi insediamenti e loro localizzazione;
- b) FEDERIPPODROMI ed UNI confermano la propria disponibilità a fornire strumenti atti alla identificazione dei soggetti contrattuali, ad ogni livello;
- c) viene allegato sub "B" il Regolamento quadro, adottato da FEDERIPPODROMI ed UNI, per l'assunzione di iniziative comuni con le OO.SS., nei confronti dei competenti Ministeri e dell'UNIRE, tendenti alla risoluzione delle problematiche relative al lavoro nero nelle scuderie, mediante la adozione di efficaci strumenti di controllo degli accessi agli ippodromi, demandando la relativa regolamentazione agli Enti competenti;
- d) a livello territoriale ed aziendale, ogni volta che si renda necessario e su richiesta di una delle parti, i confronti avverranno su problemi attinenti alla formazione professionale, alla organizzazione del lavoro, alle dinamiche occupazionali ed ai livelli di occupazione;
- e) saranno previsti incontri fra le Parti sociali, a livello nazionale e, ove richiesto, anche a livello territoriale o aziendale, per la definizione di progetti formativi e di aggiornamento professionale, utilizzando anche i supporti legislativi, nonché tutte le possibili forme di finanziamento;
- f) le società effettueranno, con periodicità quadrimestrale, comunicazione non preventiva circa gli appalti che non comportino le conseguenze di cui al 1° cpv. del 4° comma del successivo art. 55.

**Art. 49 – FORMAZIONE – AGGIORNAMENTO - SVILUPPO PROFESSIONALE**

1. Le Parti concordano sull'opportunità del riconoscimento e della valorizzazione della capacità professionale dei lavoratori.

2. A tal fine le Aziende favoriranno, nel rispetto delle esigenze di efficienza e produttività, il miglioramento e lo sviluppo delle professionalità dei lavoratori, sia attraverso appositi e mirati moduli formativi, sia attraverso lo strumento degli affiancamenti (senza che ciò determini pregiudizio alla organizzazione del lavoro), sia attraverso l'intercambiabilità dei compiti e/o delle mansioni (nell'ambito della tipologia professionale e del settore di attività del lavoratore) con opportuni percorsi di mobilità orizzontale e verticale; il tutto in un quadro di regole e modalità definite a livello aziendale tra Direzione e Strutture sindacali.

3. Pertanto le Parti, ritenendo la formazione e l'aggiornamento professionale quali mezzi irrinunciabili per l'incremento e la conservazione delle capacità professionali indispensabili a valorizzare un ottimale utilizzo degli impianti e delle strutture produttive, nel demandare alle parti aziendali l'individuazione e l'organizzazione delle iniziative formative e di aggiornamento nonché la ricerca di tutte le opportunità e sostegni resi disponibili dalle Istituzioni, sia a livello locale che nazionale e/o europeo, stabiliscono che:

- a) L'offerta di formazione e/o l'aggiornamento trovino una loro concretizzazione con cadenza almeno triennale;
- b) A tale fine potranno essere utilizzate un numero di ore retribuite a carico dell'azienda pari a quelle previste al 2° comma dell'art. 36 del vigente CCNL, comunque in un limite non superiore a 2/3 delle ore di durata della formazione stessa;
- c) La partecipazione volontaria del lavoratore a percorsi formativi, esclusi quelli di mantenimento, conclusa con esito positivo, potrà determinare il relativo sviluppo inquadramentale o, comunque, il diritto di prelazione nella copertura di posti, resisi disponibili in pianta organica, anche a livello superiore purché attinenti ai contenuti professionali già oggetto della formazione svolta positivamente dal lavoratore.

#### **Art. 50 - AMBIENTE DI LAVORO**

1. I lavoratori e le Società di corse hanno un comune interesse all'applicazione delle vigenti norme di legge per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, per l'igiene del lavoro e per l'attuazione delle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori in relazione all'ambiente di lavoro: pertanto le parti si impegnano ad operare affinché l'attività dei servizi di medicina del lavoro delle A.S.L. trovi sviluppo anche nei confronti dei dipendenti delle Società di corse, fatte salve le realtà aziendali nelle quali siano già in atto analoghi servizi.

2. I lavoratori hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, per l'igiene sul lavoro e per tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

3. Tale attività si esplica attraverso la R.S.U. .

#### **Art. 51 - PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO SINDACALE**

1. Impegno ad un confronto preventivo ed al relativo termine di trattativa, in occasione di vertenze coincidenti con i 6 più importanti avvenimenti ippici nazionali, in atto: Derby Trotto, Derby Galoppo, Lotteria di Agnano, Lotteria di Merano, Campionato Europeo, Gran Premio Milano.

#### **Art. 52 - RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI**

1. Valgono le norme della Legge 30 maggio 1970, n. 300. Per le Società con meno di 15 dipendenti le rappresentanze sindacali potranno designare un loro delegato al quale verranno assicurati permessi retribuiti per lo svolgimento della propria attività per un massimo di 20 ore all'anno. Nelle

società con almeno 15 dipendenti, ai dirigenti di tali organismi competeranno i permessi di cui all'art. 23 Legge 300/70, con un minimo di 20 ore l'anno.

2. Le Parti concordano sul riconoscimento delle R.S.U.

#### **Art. 53 - PERMESSI SINDACALI**

1. Ai dirigenti sindacali nazionali e territoriali, indicati come tali dalle rispettive organizzazioni, verranno concessi permessi sindacali retribuiti che non superino, per ogni azienda, le 40 ore annuali. L'assenza dal lavoro verrà preventivamente richiesta dalle OO.SS. con, di norma, almeno 24 ore di preavviso.

#### **Art. 54 - CONTRIBUTI SINDACALI**

1. Le aziende opereranno la trattenuta del contributo sindacale nella misura dell'1% del minimo gabellare (stipendio o paga base conglobati) (per 14 mensilità), previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati e consegnate o fatte pervenire all'azienda.

2. La trattenuta sarà effettuata ogni mese sulle competenze del lavoratore.

3. Le quote trattenute dalle Aziende saranno versate, con le modalità previste nella lettera di delega, sui conti correnti indicati da ciascuna organizzazione sindacale.

#### **Art. 55 - APPALTI**

1. Le parti stipulanti concordano che la materia relativa agli appalti è disciplinata dalla legge 23 ottobre 1960, n. 1369 che detta norme relative alla intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di mera mano d'opera, in base alla quale sono esclusi dagli appalti i lavori che siano strettamente e direttamente pertinenti all'attività propria dell'Azienda.

2. Le Società di corse appaltanti dovranno esigere dalle Aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico di attività propria delle Aziende appaltatrici stesse, nonché quello di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche. A tale scopo sarà inserita nei capitolati di appalto un'apposita clausola, il cui testo sarà comunicato per iscritto alla R.S.U., o, in assenza, alle OO.SS. territoriali.

3. Le parti riaffermano la comune volontà di dar luogo alla massima utilizzazione della forza lavoro esistente all'interno delle aziende, nell'ottica di garantire la salvaguardia dei posti di lavoro e lo sviluppo delle professionalità, nonché di consentire la migliore utilizzazione e gestione degli impianti e delle attrezzature esistenti nell'azienda, in funzione di un corretto svolgimento della produzione dello spettacolo.

4. Qualora l'introduzione di appalti per opere e servizi, non strettamente e direttamente pertinenti all'attività propria dell'Azienda, comunque autonomamente ritenuti necessari e decisi dalle singole società di corse, dovesse comportare riduzione di personale dell'azienda appaltante o modifiche nella utilizzazione delle professionalità individuali esistenti, o determinanti variazioni nella organizzazione del lavoro, l'azienda stessa sarà tenuta a darne informazione alle OO.SS. territoriali stipulanti il presente CCNL, nonché alle strutture sindacali aziendali, ai fini di un preventivo

confronto sulla materia. L'esecuzione di appalti che non comportino le conseguenze di cui al 1° cpv. del presente comma, sarà oggetto delle comunicazioni di cui alla lettera f) del precedente art. 48.

5. Il comma precedente si applica alle Società di corse con più di 15 dipendenti e che non svolgono attività stagionale.

**Nota a verbale :** in caso di emanazione di nuove norme in materia di appalti e/o di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di mano d' opera, le Parti si incontreranno per le conseguenti determinazioni.

### **Art. 56 - OSSERVATORIO PARITETICO**

1. E' costituito un Osservatorio, paritetico fra le parti, con lo scopo di individuare e conoscere l'andamento del settore, con particolare riferimento a:

- a) appalti;
- b) orario di lavoro;
- c) molestie sessuali;
- d) pari opportunità;
- e) portatori di handicap;
- f) previdenza integrativa;
- g) costo del lavoro;
- h) ricorso al lavoro interinale.

### **Art. 57 - COMMISSIONE PARITETICA**

1. Nell'ambito dell' Osservatorio di cui al precedente articolo viene confermata la Commissione paritetica, composta da 6 membri, di cui 3 designati dalle Associazioni datoriali ed altrettanti dalle OO.SS. dei lavoratori.

2. La sede di tale Commissione è presso la Federippodromi.

3. La Commissione è competente ad esprimere pareri interpretativi delle norme del presente CCNL, vincolanti per le parti contraenti qualora assunti all' unanimità.

4. La Commissione provvederà inoltre a:

- a) effettuare lo studio circa l' opportunità e le modalità per istituire un sistema di ammortizzatori sociali per i casi di crisi aziendali;

- b) studiare i limiti e le sperequazioni prodotte dall'attuale sistema di distribuzione del costo del lavoro, al fine di elaborare varie soluzioni da utilizzare come supporti tecnici alle successive contrattazioni su una diversa formulazione delle maggiorazioni, che premi la professionalità dei lavoratori e che punti alla massima occupazione;
- c) formulare l'articolo contrattuale relativo alla mensilizzazione contabile del salario da attuare nei confronti del personale operaio, con i necessari coordinamenti testuali.





## **CAPO XII CLAUSOLE PARICOLARI**

### **Art. 58 - TRASFERIMENTO O TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA**

1. Il trasferimento o la trasformazione dell'azienda non determinano la risoluzione del rapporto di lavoro.
2. Si applicano in questi casi le disposizioni di cui all'art. 2112 C.C.

### **Art. 59 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE**

1. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore, in quanto compatibili, previste dagli accordi aziendali.

### **Art. 60 - RECLAMI E CONTROVERSIE**

1. Per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale, si ricorrerà a trattative dirette fra le parti eventualmente assistite dai rispettivi rappresentanti.
2. A seconda della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto, saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni Provinciali o Nazionali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori, per la loro definizione, ove non venissero risolte, in prima istanza, tra la Direzione Aziendale e la R.S.U.

### **Art. 61 - MENSE AZIENDALI**

1. Le parti riconfermano l'impegno a risolvere in sede locale, là dove esistano adeguate strutture, il problema della mensa aziendale per i dipendenti.

### **Art. 62 - TRASFERTE**

1. Al lavoratore in missione per servizio verranno rimborsate le spese, a piè di lista e documentate, sostenute per viaggio, vitto e alloggio; verrà inoltre corrisposta, per trasferte di durata almeno pari all'intera giornata lavorativa, un'indennità a fronte delle altre spese, diverse da quelle di cui al precedente periodo, sempre a piè di lista anche se non documentate, fino ad un massimo di euro 10 al giorno.

### **Art. 63 - CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE**

1. Si applicano le norme contenute nell'Accordo 23 luglio 1993, di cui alla premessa.
2. L'eventuale contrattazione aziendale avrà per oggetto soltanto le seguenti materie:
  - a) distribuzione degli orari di lavoro contrattuali;
  - b) norme attuative dei rapporti a tempo parziale;
  - c) determinazione dei calendari delle ferie;
  - d) norme attuative dei contratti a termine;

- e) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza dei luoghi di lavoro;
- f) norme attuative delle "pari opportunità";
- g) erogazioni integrative correlate all'incremento della produttività aziendale, della redditività, della qualità e di altri elementi di competitività dell'azienda;
- h) definizione dell'inquadramento di nuove figure professionali non previste dall'attuale classificazione del personale;
- i) modalità pratiche di svolgimento delle attività dei Patronati e della R.S.U.;
- j) quanto rinviato alla contrattazione collettiva dagli artt. 20 e 21 Legge 300/70;
- k) esercizio dei diritti di informazione a livello aziendale;
- l) in caso di necessità aziendale di attuazione di programmi di innovazione, riorganizzazione e ristrutturazione, modalità di informazione su:
  - organizzazione del lavoro;
  - occupazione;
  - condizioni di lavoro.
  - 3. Gli accordi per quanto riguarda il punto g) avranno durata quadriennale.

#### **Art. 64 - DECORRENZA E DURATA**

1. Il presente contratto entra in vigore il 7 novembre 2006, escluse le tabelle retributive che hanno le decorrenze indicate a margine di ciascuna di esse.
2. Il contratto avrà scadenza per la parte normativa il 30 giugno 2010 e si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato, da una delle parti contraenti, almeno due mesi prima della data di scadenza, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno; per la parte economica avrà scadenza con il 30 giugno 2008, con l'impegno delle Parti ad incontrarsi entro il 30 aprile 20

## TABELLE RETRIBUTIVE

liv.	VALORE al 31.12.005	1tranche di Aumento	TOTALE AL 1.11.2006	2tranche di aumento	TOTALE AL 1/7/2007
<b>1</b>	<b>1.202,88</b>	<b>33,71</b>	<b>1.236,59</b>	<b>33,71</b>	<b>1.270,30</b>
<b>2</b>	<b>1.316,04</b>	<b>36,88</b>	<b>1.352,92</b>	<b>36,88</b>	<b>1.389,80</b>
<b>3</b>	<b>1.427,21</b>	<b>40,00</b>	<b>1.467,21</b>	<b>40,00</b>	<b>1.507,21</b>
<b>4</b>	<b>1.493,39</b>	<b>41,86</b>	<b>1.535,25</b>	<b>41,86</b>	<b>1.577,11</b>
<b>5</b>	<b>1.555,45</b>	<b>43,59</b>	<b>1.599,04</b>	<b>43,59</b>	<b>1.642,63</b>
<b>6</b>	<b>1.790,44</b>	<b>50,18</b>	<b>1.840,62</b>	<b>50,18</b>	<b>1.890,80</b>
<b>7</b>	<b>1.942,74</b>	<b>54,45</b>	<b>1.997,19</b>	<b>54,45</b>	<b>2.051,64</b>

1. Gli aumenti suindicati, per quanto riguarda la scadenza 1/11/2006, saranno corrisposti entro il 31/12/2006, operando i necessari conguagli per il mese di novembre 2006.

### Una Tantum

1. Ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente CCNL ( 7 novembre 2006 ) verrà corrisposto, entro il 31 dicembre 2006, un importo una tantum, a copertura del periodo di vacanza contrattuale (1/1/2006 - 31/10/2006 ) nelle misure sottoindicate comprensive dell'eventuale indennità di vacanza contrattuale, se corrisposta:

livello	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°
€.	<b>230</b>	<b>250</b>	<b>270</b>	<b>280</b>	<b>290</b>	<b>340</b>	<b>370</b>

2. I suddetti importi non saranno utili per alcun istituto contrattuale, né per il TFR; essi saranno proporzionalmente ridotti per i rapporti a tempo parziale e per quelli iniziati nel periodo indicato (1/1/2006 – 31/10/2006), con arrotondamento all'unità della frazione di mese superiore a 15 giorni. L'eventuale I.V.C. erogata dovrà essere detratta dagli importi stessi.

3. Dal 1 giugno 2008 le retribuzioni assumeranno i seguenti valori, riferiti ai nuovi livelli derivanti dalla Classificazione unica che entra in vigore in pari data:

<b>livello</b>	<b>Stipendio</b>
<b>F1</b>	<b>1.202,88</b>
<b>E1</b>	<b>1.389,80</b>
<b>E2</b>	<b>1.443,46</b>
<b>D1</b>	<b>1.507,21</b>
<b>D2</b>	<b>1.577,11</b>
<b>D3</b>	<b>1.599,83</b>
<b>C1</b>	<b>1.642,63</b>
<b>C2</b>	<b>1.791,52</b>
<b>B1</b>	<b>1.890,80</b>
<b>B2</b>	<b>2.051,64</b>
<b>A</b>	<b>2.071,60</b>

I lavoratori già inquadrati, alla data del **1/6/2008**, al livello **1°**, continueranno a percepire, per tutta la loro permanenza in tale livello, lo stipendio mensile di **€ 1.270,30**.

**Note:**

1. Ai suddetti valori degli stipendi decorrenti dal 1/11/2006, 1/7/2007 e 1/6/2008 devono essere aggiunti quelli dell' E.D.R., pari ad euro 10,33 ( Accordo 31 luglio 1992 ).
2. Agli effetti della determinazione della quota oraria, per i vari istituti contrattuali, si applica il divisore 173.
3. Gli aumenti sopra indicati, relativi al periodo dal 1 gennaio 2006 al 30 giugno 2008, sono correlati al tasso di inflazione, anticipato per lo stesso periodo, del 5,42%.

**Accordo 3 aprile 2009 (biennio economico):**

**tabella in vigore dal 1° settembre 2009 al 30 settembre 2010**

<b>livello</b>	<b>Stipendio</b>	<b>E.D.R.</b>	<b>Totale</b>
<b>F1</b>	<b>1.256,27</b>	<b>10,33</b>	<b>1.266,60</b>
<b>E1</b>	<b>1.451,48</b>	<b>10,33</b>	<b>1.461,81</b>
<b>E2</b>	<b>1.507,52</b>	<b>10,33</b>	<b>1.517,85</b>
<b>D1</b>	<b>1.574,11</b>	<b>10,33</b>	<b>1.584,44</b>
<b>D2</b>	<b>1.647,11</b>	<b>10,33</b>	<b>1.657,44</b>
<b>D3</b>	<b>1.670,84</b>	<b>10,33</b>	<b>1.681,17</b>
<b>C1</b>	<b>1.715,54</b>	<b>10,33</b>	<b>1.725,87</b>
<b>C2</b>	<b>1.871,04</b>	<b>10,33</b>	<b>1.881,37</b>
<b>B1</b>	<b>1.974,73</b>	<b>10,33</b>	<b>1.985,06</b>
<b>B2</b>	<b>2.142,64</b>	<b>10,33</b>	<b>2.152,97</b>
<b>A</b>	<b>2.163,55</b>	<b>10,33</b>	<b>2.173,88</b>

**Indennità di funzione Quadro: € 110,00**



## **Allegato A**

### **AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'**

1. Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, anche in riferimento alla raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635 e alle disposizioni legislative in tema di parità uomo - donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.
2. In relazione a quanto sopra le Parti costituiranno una Commissione paritetica, nell'ambito dell'Osservatorio di cui all'art. 56 CCNL, che, verificati i presupposti di fattibilità, predisporrà schemi di progetti di azioni positive a favore del personale femminile con l'obbiettivo di valorizzarne l'impiego.
3. Gli schemi di progetto di formazione professionale, qualora consensualmente definiti a livello nazionale, sono considerati progetti concordati con le Organizzazioni Sindacali e l'eventuale adesione ad uno di essi da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
4. Le Parti promuoveranno la conoscenza dei progetti di formazione concordati da parte delle proprie strutture associative.
5. La Commissione paritetica verificherà l'efficacia dei programmi applicati.





## **Allegato B – (Lavoro irregolare, controllo accessi)**

1. Le Associazioni datoriali e le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il CCNL, al fine di meglio tutelare le esigenze di ordine sociale prospettate dalle organizzazioni sindacali a proposito delle condizioni, sia giuridiche che operative, nella quali si svolge il lavoro nelle scuderie, convengono di assumere iniziative comuni nei confronti dei competenti Ministeri e dell' UNIRE, oltre che per tutte le problematiche dell' ippica in generale, con la finalità, in particolare, di affrontare in modo significativo le problematiche relative al lavoro nero nelle scuderie, e la connessa necessità di porre in essere efficaci strumenti di controllo degli accessi agli Ippodromi, demandando la relativa regolamentazione agli Enti competenti.

2. Tali regolamentazioni dovranno garantire, in linea di massima, che :

- tra gli altri aventi diritto all'accesso alle scuderie (proprietari, allenatori, guidatori, ecc.) siano previsti gli artieri ippici (dipendenti da allenatori, guidatori e proprietari);

- a questi ultimi l'accesso alle scuderie sia consentito dietro l'esibizione di una tessera di riconoscimento rilasciata dalla direzione dell'ippodromo;

- per il rilascio della tessera sia prevista una richiesta scritta da parte del datore di lavoro, che attesti la sussistenza del rapporto di lavoro e la decorrenza dello stesso, nonché l'impegno a notificare entro 5 giorni alla direzione dell'ippodromo l'eventuale cessazione del rapporto di lavoro, ai fini del conseguente ritiro della tessera. Il ritiro della tessera sarà effettuato immediatamente in caso di accertata insussistenza delle condizioni che ne avevano determinato il rilascio;

- le predette dichiarazioni, che legittimano l'ingresso alle scuderie, siano tenute a disposizione degli organi preposti dalla legge, ai fini dell'accertamento di eventuali violazioni della legge stessa;

- la Direzione dell'ippodromo curi l'affissione di un elenco delle tessere rilasciate agli aventi diritto, provvedendo altresì al tempestivo aggiornamento dello stesso;

- la Direzione dell'ippodromo tenga conto, nelle assegnazioni periodiche dei boxes, delle violazioni di legge accertate e comunicate dai competenti Enti, in cui possano essere incorsi gli assegnatari dei boxes stessi, in ordine al rispetto delle norme vigenti a tutela dei lavoratori;

- nei casi più gravi la stessa Direzione possa disporre di non rinnovare l'assegnazione dei boxes o di revocare l'assegnazione già effettuata.



## **Allegato C. – Profili formativi individuali**

I profili formativi individuali sotto riportati, riferiti alle principali figure professionali della classificazione del personale, per le quali il CCNL prevede il ricorso all'apprendistato professionalizzante, indicano conoscenze e competenze utili per la redazione del piano formativo individuale, che deve costituire l'effettivo percorso formativo dell'apprendista, parte integrante e qualificante del contratto individuale di tale tipologia contrattuale, e che deve essere sottoposto ai competenti uffici provinciali e/o regionali.

Tali profili potranno essere integrati dalle Aziende utilizzatrici dello specifico strumento contrattuale, sulla base delle effettive necessità operative e delle caratteristiche strutturali delle Aziende stesse, e costituiranno un imprescindibile riferimento analogico per la disciplina formativa degli apprendisti inseriti nelle altre figure professionali appartenenti ai diversi livelli classificatori, qui non indicate.

### *Modello di intestazione per i vari profili formativi*

**Allegato al contratto di apprendistato del .....**

**tra l'impresa ..... ed il Sig. ....**

**durata : .... mesi**

<b>PROFILO FORMATIVO INDIVIDUALE</b>
--------------------------------------

**PROFILO FORMATIVO per: .....**

---

**Modello da allegare ai vari profili formativi**

**FORMAZIONE ESTERNA**

Sarà effettuata secondo il piano e le modalità previste dalle leggi regionali

**Tutor aziendale:** Sig. \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

Il Lavoratore

L'Impresa

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**QUALIFICA:** apprendista operaio per il conseguimento della qualifica di “ADDETTO ALLA PISTA”, livello E2, CCNL per i dipendenti da Società di Corse dei Cavalli.

**FORMAZIONE INTERNA e/o ESTERNA**

<b>1° periodo (6 mesi)</b>	<b>2° Periodo (12 mesi)</b>	<b>3° Periodo (12 mesi)</b>
<p><b>Conoscenze:</b>  - nozioni di igiene del lavoro, prevenzione e pronto soccorso;  - conoscere le caratteristiche del settore;  - conoscere il proprio ruolo all'interno dell'azienda;  - conoscere il CCNL e le principali normative regolanti il rapporto di lavoro;  - iniziare a conoscere le principali attrezzature meccaniche dell'azienda.</p> <p><b>Competenze:</b>  - corretto uso delle macchine e delle attrezzature per la lavorazione di mantenimento della pista;  - rapporti interpersonali a monte e a valle e con i livelli di responsabilità.</p>	<p><b>Conoscenze:</b>  - nozioni generali di organizzazione aziendale relativa al ruolo svolto;  - lavorazioni ordinarie e straordinarie di concimazione, irrigazione, manutenzione;  - Completare la conoscenza delle principali attrezzature meccaniche dell'azienda.</p> <p><b>Competenze:</b>  - riparazione di semplici guasti delle macchine operatrici e delle attrezzature.</p>	<p><b>Conoscenze:</b>  - tecniche di lavorazione, manutenzione e preparazione dei terreni;</p> <p><b>Competenze:</b>  - preparazione e lavorazione dei terreni;  - tecniche di irrigazione;  - eventuali tecniche di concimazione;  - tecniche di manutenzione degli steccati.</p>

**QUALIFICA:** apprendista operaio per il conseguimento della qualifica di “ADDETTO ALLA MANUTENZIONE DELLE PISTE CHE UTILIZZA CON ADEGUATA PERIZIA PER IL PROPRIO LAVORO TRATTORI e/o MACCHINE SEMOVENTI SEMPLICI (TRATTORISTA)”, livello D1, CCNL per i dipendenti da Società di Corse dei Cavalli.

**FORMAZIONE INTERNA e/o ESTERNA**

1° periodo (12 mesi)	2° Periodo (12 mesi)	3° Periodo (12 mesi)
<p><b>Conoscenze:</b>  - nozioni di igiene del lavoro, prevenzione e pronto soccorso;  - conoscere le caratteristiche del settore;  - conoscere il proprio ruolo all'interno dell'azienda;  - conoscere il CCNL e le principali normative regolanti il rapporto di lavoro;  - conoscere le principali attrezzature meccaniche dell'azienda.</p> <p><b>Competenze:</b>  - corretto uso delle macchine e delle attrezzature per la lavorazione di mantenimento della pista;  - conduzione delle macchine semoventi e dei trattori e loro manutenzione ordinaria;  - rapporti interpersonali a monte e a valle e con i livelli di responsabilità.</p>	<p><b>Conoscenze:</b>  - nozioni generali dell'organizzazione aziendale relativa al ruolo svolto;  - lavorazioni ordinarie e straordinarie di irrigazione e manutenzione;  - macchine agricole e loro accessori;  - eventuali lavorazioni ordinarie di concimazione.</p> <p><b>Competenze:</b>  - riparazione di semplici guasti;  - manutenzione ordinaria delle macchine operatrici e delle attrezzature.</p>	<p><b>Conoscenze:</b>  - nozioni di climatologia, geologia, morfologia del terreno;  - tecniche di lavorazione e preparazione dei terreni con l'uso di macchine agricole.</p> <p><b>Competenze:</b>  - preparazione e lavorazione dei terreni con l'uso di macchine agricole;  - tecniche di irrigazione con l'uso di macchine agricole;  - eventuali tecniche di concimazione con l'uso di macchine agricole.</p>

**QUALIFICA:** apprendista impiegato per il conseguimento della qualifica di “**ADDETTO A MANSIONI ESECUTIVE DI SEMPLICE SEGRETERIA**”, livello D1, CCNL per i dipendenti da Società di Corse dei Cavalli.

**FORMAZIONE INTERNA e/o ESTERNA**

<b>1° periodo (12 mesi)</b>	<b>2° Periodo (12 mesi)</b>	<b>3° Periodo (12 mesi)</b>
<p><b>Conoscenze:</b>  <i>- nozioni di igiene del lavoro, prevenzione e pronto soccorso;</i>  <i>-conoscere le caratteristiche del settore;</i>  <i>-conoscere il proprio ruolo all'interno dell'azienda;</i>  <i>-conoscere il CCNL e le principali normative regolanti il rapporto di lavoro;</i>  <i>-conoscere le basilari tecniche di comunicazione e gestione dei rapporti.</i></p> <p><b>Competenze:</b>  <i>-gestione documenti in entrata e uscita;</i>  <i>-utilizzo strumenti di comunicazione commerciale (telex, telefax, spedizionieri, fotoriproduttori, comunicazione tramite posta elettronica, internet, ecc.</i>  <i>-rapporti interpersonali a monte e a valle, secondo i livelli di responsabilità</i></p>	<p><b>Conoscenze:</b>  <i>-dattilografia;</i>  <i>basi di informatica ed uso del P.C. (foglio elettronico, data base, word-processor)</i>  <i>-uso di programmi gestionali specifici per il settore di attività;</i>  <i>-tenuta dell'agenda e gestione impegni conto terzi.</i></p> <p><b>Competenze:</b>  <i>-realizzazione di documenti informativi;</i>  <i>-utilizzo degli strumenti assegnati per lo svolgimento del proprio compito.</i></p>	<p><b>Conoscenze:</b>  <i>-conoscenza della rete Intranet;</i>  <i>-gestione di attività economiche di comune livello.</i></p> <p><b>Competenze:</b>  <i>-logica dell'office automation;</i>  <i>-rilevazione, classificazione, gestione e spedizione di documenti;</i>  <i>-basi di organizzazione del lavoro di ufficio;</i>  <i>-cenni di time management.</i></p>

**QUALIFICA:** apprendista impiegato per il conseguimento della qualifica di “CENTRALINISTA”, livello D1, CCNL per i dipendenti da Società di Corse dei Cavalli.

**FORMAZIONE INTERNA e/o ESTERNA**

<b>1° periodo (12 mesi)</b>	<b>2° Periodo (12 mesi)</b>	<b>3° Periodo (12 mesi)</b>
<p><b>Conoscenze:</b>  - nozioni di igiene del lavoro, prevenzione e pronto soccorso;  - conoscere il proprio ruolo all'interno dell'azienda;  - conoscere il CCNL e le principali normative regolanti il rapporto di lavoro;  - conoscere i vari tipi di centralino telefonico.</p> <p><b>Competenze:</b>  - conversare con proprietà di linguaggio e padronanza delle informazioni da dare o da chiedere;  - uso della macchina da scrivere o del pc., uso dei tasti della centralina , uso della lista di attesa (hold);  - rapporti interpersonali a monte e a valle, secondo i livelli di responsabilità .</p>	<p><b>Conoscenze:</b>  - segreterie telefoniche e chiamate d'urgenza;  - struttura gerarchica dei vari livelli di responsabilità dell'unità lavorativa a cui si è preposti;  - uso di programmi gestionali specifici per il settore di attività.</p> <p><b>Competenze:</b>  - comunicazione interna, urbana ed interurbana;  - utilizzo degli strumenti assegnati per lo svolgimento del proprio compito.</p>	<p><b>Conoscenze:</b>  - normative e regolamenti sulla comunicazione telefonica;  - organizzazione del centralino telefonico in relazione al volume e alla tipologia delle comunicazioni;  - servizi telefonici ausiliari, speciali ed opzionali, tariffe ordinarie, tariffe ridotte, fasce di punta.</p> <p><b>Competenze:</b>  - gestione completa di un centralino complesso.</p>



**QUALIFICA:** apprendista operaio per il conseguimento della qualifica di “IDRAULICO”, livello D1, CCNL per i dipendenti da Società di Corse dei Cavalli.

### FORMAZIONE INTERNA e/o ESTERNA

1° periodo (12 mesi)	2° Periodo (12 mesi)	3° Periodo (12 mesi)
<p><b>Conoscenze:</b>            - nozioni di igiene del lavoro, prevenzione e pronto soccorso;            -conoscere le caratteristiche del settore;            -conoscere il proprio ruolo all'interno dell'azienda;            -conoscere il CCNL e le principali normative regolanti il rapporto di lavoro;            -conoscere le norme nazionali ed internazionali sulla sicurezza degli impianti.</p> <p><b>Competenze:</b>            -lettura ed interpretazioni di schemi idraulici;            -controllo della funzionalità delle apparecchiature e degli impianti;            -rapporti interpersonali a monte e a valle, secondo i livelli di responsabilità .</p>	<p><b>Conoscenze:</b>            -impiantistica meccanica;            -impiantistica termoidraulica.</p> <p><b>Competenze:</b>            -organizzazione delle fasi di lavoro (montaggio e manutenzione);            -assemblaggio di parti e controllo funzionale;            -utilizzo degli strumenti assegnati per lo svolgimento del proprio compito.</p>	<p><b>Conoscenze:</b>            -impiantistica oleodinamica;            -sistemi di distribuzione e controllo dei fluidi (fasi e fluidi);            -fasi di montaggio dei pezzi;            -strumenti e attrezzature per il montaggio e la misurazione;            -manutenzione preventiva..</p> <p><b>Competenze:</b>            -riconoscimento delle anomalie dell'impianto;            -manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti idraulici e termoidraulici;            -previsione dell'evoluzione del proprio ruolo professionale.</p>

**QUALIFICA:** apprendista operaio per il conseguimento della qualifica di “MECCANICO”, livello D1, CCNL per i dipendenti da Società di Corse dei Cavalli.

### FORMAZIONE INTERNA e/o ESTERNA

<b>1° periodo (12 mesi)</b>	<b>2° Periodo (12 mesi)</b>	<b>3° Periodo (12 mesi)</b>
<p><b>Conoscenze:</b>            - nozioni di igiene del lavoro, prevenzione e pronto soccorso;            -conoscere le caratteristiche del settore;            -conoscere il proprio ruolo all'interno dell'azienda;            -conoscere il CCNL e le principali normative regolanti il rapporto di lavoro;            -conoscere le norme di tecnologia meccanica;            -conoscere la normativa relativa ai rifiuti tossici e agli scarichi civili ed industriali.</p> <p><b>Competenze:</b>            -individuazione dei guasti di parti meccaniche dei veicoli            -saper effettuare lo smontaggio e il rimontaggio dei pezzi meccanici;            -rapporti interpersonali a monte e a valle, secondo i livelli di responsabilità .</p>	<p><b>Conoscenze:</b>            -motori a 2 tempi, 4 tempi, diesel, elettrici            -sistemi di alimentazione e di accensione;            -impianti di trasmissione e di frenata;            -assetto del veicolo;            -sistemi di raffreddamento e di carburazione.</p> <p><b>Competenze:</b>            -riparazione e sostituzione delle parti usurate o danneggiate;            -collaudo e verifica del funzionamento del veicolo dopo la riparazione;            -utilizzo degli strumenti assegnati per lo svolgimento del proprio compito.</p>	<p><b>Conoscenze:</b>            -consultazione delle specifiche relative a tarature e ricambi su supporti specifici (microfiches, pc. ecc.);            -basi di informatica e uso del pc.</p> <p><b>Competenze:</b>            -esecuzione del check-up elettronico del motore;            -revisione degli organi e degli strumenti soggetti a tale verifica;            -previsione dell'evoluzione del proprio ruolo professionale.</p>

**QUALIFICA:** apprendista operaio per il conseguimento della qualifica di “FABBRO”, livello D1, CCNL per i dipendenti da Società di Corse dei Cavalli.

*FORMAZIONE INTERNA e/o ESTERNA*

<b>1° periodo (12 mesi)</b>	<b>2° Periodo (12 mesi)</b>	<b>3° Periodo (12 mesi)</b>
<p><b>Conoscenze:</b>            - nozioni di igiene del lavoro, prevenzione e pronto soccorso;            -conoscere le caratteristiche del settore;            -conoscere il proprio ruolo all'interno dell'azienda;            -conoscere il CCNL e le principali normative regolanti il rapporto di lavoro;            -iniziare a conoscere gli elementi di base della tecnologia dei macchinari utilizzati;            -Conoscere le innovazioni tecnologiche di processo, di prodotto e di contesto.</p> <p><b>Competenze:</b>            -leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza , nonché il disegno tecnico, relativi al proprio lavoro, compresa la scheda tecnica di qualità e la scheda utensili;            -comprendere le specifiche standards di sicurezza in relazione al proprio e altrui lavoro;            -rapporti interpersonali a monte e a valle, secondo i livelli di responsabilità .</p>	<p><b>Conoscenze:</b>            -conoscere le basi del disegno tecnico;            -completare la conoscenza degli elementi di base della tecnologia dei macchinari utilizzati;            -conoscere tutta la documentazione necessaria alla tipologia di lavoro.</p> <p><b>Competenze:</b>            -organizzare il posto di lavoro, identificare e predisporre gli utensili e i macchinari per l'esecuzione delle lavorazioni;            -saper utilizzare le attrezzature necessarie .</p>	<p><b>Conoscenze:</b>            -conoscere il ciclo di produzione: fasi, attività e tecnologie;            -conoscere le caratteristiche, la composizione fisico-chimica, il comportamento, e la lavorabilità dei materiali utilizzati.</p> <p><b>Competenze:</b>            -saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria;            -previsione della evoluzione del proprio ruolo professionale;            -saper creare prodotti specifici per le esigenze degli impianti di corse cavalli e loro pertinenze.</p>

**QUALIFICA:** apprendista operaio per il conseguimento della qualifica di “**ADDETTO IMPIANTI TV**”, livello D1, CCNL per i dipendenti da Società di Corse dei Cavalli.

**FORMAZIONE INTERNA e/o ESTERNA**

1° periodo (12 mesi)	2° Periodo (12 mesi)	3° Periodo (12 mesi)
<p><b>Conoscenze:</b>  <i>- nozioni di igiene del lavoro, prevenzione e pronto soccorso;</i>  <i>-conoscere le caratteristiche del settore;</i>  <i>-conoscere il proprio ruolo all'interno dell'azienda;</i>  <i>-conoscere il CCNL e le principali normative regolanti il rapporto di lavoro;</i>  <i>-iniziare la conoscenza degli strumenti di lavoro, del loro utilizzo e della loro manutenzione.</i></p> <p><b>Competenze:</b>  <i>-individuare gli elementi tecnici con i quali si dovrà, di volta in volta, eseguire il lavoro e saper organizzare la propria attività;</i>  <i>-tecnica di ripresa audio; tecnica di ripresa video.</i></p>	<p><b>Conoscenze:</b>  <i>-completare la conoscenza degli strumenti di lavoro, del loro utilizzo e della loro manutenzione;</i>  <i>-conoscere le principali fasi e tecniche di lavoro;</i>  <i>-elementi di acustica;</i>  <i>-circuiti elettronici e elettronici digitali.</i></p> <p><b>Competenze:</b>  <i>-comunicare e sapersi coordinare con i compagni di lavoro;</i>  <i>-interventi per registrazione, riproduzione, conservazione filmati;</i>  <i>-individuazione problematiche tecniche e loro risoluzione.</i></p>	<p><b>Conoscenze:</b>  <i>-elementi di fisica ed elettronica hardware multimediale;</i>  <i>- file multimediale interattivo su CD ROM.</i></p> <p><b>Competenze:</b>  <i>-tecniche di campionatura;</i>  <i>-tecniche di produzione audio/video e post produzione audio/video;</i>  <i>-installazione di impianti audio/video funzionali alle riprese televisive.</i></p>

**QUALIFICA:** apprendista operaio per il conseguimento della qualifica di “ELETTRICISTA”, livello D1, CCNL per i dipendenti da Società di Corse dei Cavalli.

### FORMAZIONE INTERNA e/o ESTERNA

<b>1° periodo (12 mesi)</b>	<b>2° Periodo (12 mesi)</b>	<b>3° Periodo (12 mesi)</b>
<p><b>Conoscenze:</b>            - nozioni di igiene del lavoro, prevenzione e pronto soccorso;            -conoscere le caratteristiche del settore;            -conoscere il proprio ruolo all'interno dell'azienda;            -conoscere il CCNL e le principali normative regolanti il rapporto di lavoro;            -conoscere le norme nazionali e internazionali sulla sicurezza degli impianti.</p> <p><b>Competenze:</b>            -lettura e interpretazione di schemi elettrici;            -controllo della funzionalità delle apparecchiature e degli impianti.            -rapporti interpersonali a monte e a valle, secondo i livelli di responsabilità .</p>	<p><b>Conoscenze:</b>            -disegno di schemi elettrici e relativa interpretazione;            -macchine elettriche;            -impiantistica civile e industriale;            montaggio, controllo funzionale, manutenzione di apparecchiature elettriche.</p> <p><b>Competenze:</b>            -corretta scelta dei cavi e dei materiali da utilizzare per i lavori di installazione;            -installazione e manutenzione ordinaria di impianti civili ed industriali;            -utilizzo degli strumenti assegnati per lo svolgimento del proprio compito.</p>	<p><b>Conoscenze:</b>            -principi di elettronica generale, principi di elettronica;            -impianti e circuiti elettrici.</p> <p><b>Competenze:</b>            -montaggio di organi di manovra e/o di protezione;            -previsione dell'evoluzione del proprio ruolo professionale;            manutenzione straordinaria di impianti elettrici e di apparecchiature elettriche-elettroniche.</p>

**QUALIFICA:** apprendista operaio per il conseguimento della qualifica di “FALEGNAME”, livello D1, CCNL per i dipendenti da Società di Corse dei Cavalli.

### FORMAZIONE INTERNA e/o ESTERNA

<p><b>1° periodo (12 mesi)</b>  <b>Conoscenze:</b>  - nozioni di igiene del lavoro, prevenzione e pronto soccorso;  - conoscere le caratteristiche del settore;  - conoscere il proprio ruolo all'interno dell'azienda;  - conoscere il CCNL e le principali normative regolanti il rapporto di lavoro;  - conoscere le caratteristiche e l'utilizzo delle attrezzature, degli utensili e dei macchinari da utilizzare;  - principali norme di disegno tecnico e ornato di manufatti in legno.  <b>Competenze:</b>  - applicare la normativa vigente in materia d'igiene, prevenzione e sicurezza del luogo di lavoro;  - saper utilizzare in sicurezza gli attrezzi, gli utensili e le macchine per le lavorazioni sia manuali che automatiche;  - organizzare il posto di lavoro, identificare e predisporre gli utensili e i macchinari per le lavorazioni.</p>	<p><b>2° Periodo (12 mesi)</b>  <b>Conoscenze:</b>  - conoscere le tecniche e le attrezzature per la realizzazione, posa, inserimento e rifinitura manufatti in legno;  - principali strumenti di misura.   <b>Competenze:</b>  - saper programmare le fasi di lavoro e predisporre gli utensili, le attrezzature e le macchine necessarie per la realizzazione dei componenti in legno;  - applicare tecniche di montaggio e assemblaggio di manufatti in lignei composti da più pezzi e particolari singoli;  - impostare i parametri di funzionamento dei macchinari per la lavorazione e riconoscere le più frequenti anomalie dei macchinari.</p>	<p><b>3° Periodo (12 mesi)</b>  <b>Conoscenze:</b>  - principali metodi di lavorazione: taglio, piallatura, spessoratura, squadratura, lavorazioni e di incastri, foratura, carteggiatura/levigatura, fresatura, tornitura, assemblaggio;  - conoscere le innovazioni tecnologiche del proprio lavoro.   <b>Competenze:</b>  - leggere e interpretare il disegno tecnico, realizzazione di un elemento costruttivo individuando i materiali, le forme, gli incastri;  - valutare i difetti del legname ai fini dell'idoneità a determinati impieghi;;  - calcolare superfici e volumi di un elemento tecnico partendo dal disegno o da modello;  - riconoscere il tipo di materiale più indicato e le attrezzature necessarie per la realizzazione del lavoro da eseguire. .</p>
--	--	--

**QUALIFICA:** apprendista operaio per il conseguimento della qualifica di “MURATORE”, livello D1, CCNL per i dipendenti da Società di Corse dei Cavalli.

### FORMAZIONE INTERNA e/o ESTERNA

<p><b>1° periodo (12 mesi)</b>  <b>Conoscenze:</b>  - nozioni di igiene del lavoro, prevenzione e pronto soccorso, infortunistica nei cantieri edili;  - conoscere le caratteristiche del settore;  - conoscere il proprio ruolo all'interno dell'azienda;  - conoscere il CCNL e le principali normative regolanti il rapporto di lavoro;  - conoscere le principali attrezzature operative dell'azienda;  - conoscere gli strumenti di lavoro, il loro utilizzo e la loro manutenzione;  - conoscere la normativa in materia di rifiuti tossici e di scarichi civili ed industriali;  - caratteristiche della livella e del filo a piombo.  <b>Competenze:</b>  - preparazione delle malte e dei cementi;  - realizzazione di opere murarie con diversi materiali;  - conoscere gli strumenti di lavoro, il loro utilizzo e la loro manutenzione;  - applicare la normativa in materia di rifiuti tossici e di scarichi civili ed industriali;  - rapporti interpersonali a monte e a valle e con i livelli di responsabilità.</p>	<p><b>2° Periodo (12 mesi)</b>  <b>Conoscenze:</b>  - composizione e qualità delle malte e dei cementi;  - caratteristiche dei materiali adoperati;  - conoscere le caratteristiche dei materiali di finitura e il loro utilizzo (malte, cemento, gesso, mastici, colle e leganti in genere, stucchi, piastrellame, linoleum, legno, tessuto ecc.);    <b>Competenze:</b>  - realizzazione di opere di sostegno per il consolidamento della statica sia dell'esistente che delle nuove realizzazioni;  - comprensione e valutazione delle indicazioni ricevute per la realizzazione dell'opera e degli elaborati e/o disegni tecnici;  - controllare lo stato di funzionamento dei macchinari e delle attrezzature, provvedere alla loro manutenzione ordinaria e rilevare malfunzioni e stato di usura..</p>	<p><b>3° Periodo (12m.)</b>  <b>Conoscenze:</b>  - nozioni di disegno tecnico professionale;  - elementi di statica e di tecnica delle costruzioni;  - controllo della verticalità ed orizzontalità delle superfici;  - conoscere le principali tecniche per lavori di finitura, intonacatura, pavimentazione, rivestimenti, decorazioni ecc .    <b>Competenze:</b>  - adattamento delle operazioni richieste ad un supporto già esistente, a vicoli ambientali, tecnologici e urbanistici;  - previsione dell'evoluzione del proprio ruolo professionale.</p>
--	---	---

**QUALIFICA:** apprendista operaio per il conseguimento della qualifica di “**IMBIANCHINO o VERNICIATORE**”, livello D1, CCNL per i dipendenti da Società di Corse dei Cavalli.

### FORMAZIONE INTERNA e/o ESTERNA

1° periodo (12 mesi)	2° Periodo (12 mesi)	3° Periodo (12 mesi)
<p><b>Conoscenze:</b>  - nozioni di igiene del lavoro, prevenzione e pronto soccorso;  - conoscere le caratteristiche del settore;  - conoscere il proprio ruolo all'interno dell'azienda;  - conoscere il CCNL e le principali normative regolanti il rapporto di lavoro;  - iniziare a conoscere gli strumenti di lavoro, il loro utilizzo e la loro manutenzione;  - conoscere la normativa in materia di rifiuti tossici e di scarichi civili ed industriali.</p> <p><b>Competenze:</b>  - individuare gli elementi tecnici con i quali si dovrà, di volta in volta, eseguire il lavoro e organizzare la propria attività;  - applicare la normativa ai rifiuti tossici e scarichi industriali .</p>	<p><b>Conoscenze:</b>  - conoscere le principali fasi e tecniche del lavoro;  - completare la conoscenza degli strumenti di lavoro, del loro utilizzo e della loro manutenzione;  - conoscere le principali tecniche per l'esecuzione dei lavori di finitura.</p> <p><b>Competenze:</b>  - comunicare e sapersi coordinare con i compagni di lavoro;  - individuare i materiali da impiegare secondo le lavorazioni da realizzare, rispettando ordine e tipologia delle lavorazioni: malte, cemento, gesso, mastici, colle e leganti in genere, stucchi, pitture ecc.;</p> <p>- applicare le principali tecniche per l'esecuzione dei lavori di finitura.</p>	<p><b>Conoscenze:</b>  - conoscere le caratteristiche dei materiali e il loro utilizzo ottimale .</p> <p><b>Competenze:</b>  - selezionare e utilizzare in sicurezza gli utensili e gli attrezzi individuali di lavoro richiesti dalla lavorazione da eseguire;  - controllare lo stato di funzionamento dei macchinari e delle attrezzature e provvedere alla loro manutenzione ordinaria rilevando eventuali malfunzionamenti e loro stato di usura.</p>



**QUALIFICA:** apprendista operaio per il conseguimento della qualifica di “GIARDINIERE”, livello D1, CCNL per i dipendenti da Società di Corse dei Cavalli.

### FORMAZIONE INTERNA e/o ESTERNA

<p><b>1° periodo (12 mesi)</b>  <b>Conoscenze:</b>          - nozioni di igiene del lavoro, prevenzione e pronto soccorso;          -conoscere le caratteristiche del settore;          -conoscere il proprio ruolo all'interno dell'azienda;          -conoscere il CCNL e le principali normative regolanti il rapporto di lavoro;          - conoscere gli strumenti, le tecnologie delle propria attività e le sue innovazioni;          -nozioni di tecniche grafiche e plastiche per la realizzazione di elementi di arredo del verde;          -conoscere la normativa in materia di rifiuti tossici e di scarichi civili ed industriali.  <b>Competenze:</b>          -saper accostare colori e forme per creare elementi di arredo del verde;          -saper impostare un disegno in uno spazio determinato;          -conoscere gli strumenti di lavoro, il loro utilizzo e la manutenzione .</p>	<p><b>2° Periodo (12 mesi)</b>  <b>Conoscenze:</b>          -la manutenzione del verde ornamentale;          -le tecniche per la manutenzione di spazi verdi:tecniche di scerbatura,di utilizzo degli attrezzi da lavoro, le tecniche di allocazione delle piante, le tecniche di irrigazione, le tecniche di concimazione del verde ornamentale,le tecniche per la preparazione di un letto profondo;          -le tecniche per la semina e la manutenzione dei giardini.  <b>Competenze:</b>          -saper utilizzare le tecniche di scerbatura e gli attrezzi da lavoro, le tecniche di allocazione delle piante,le tecniche di irrigazione, le tecniche di concimazione del verde ornamentale, le tecniche per la preparazione di un letto profondo;          -Saper individuare il materiale per la compostazione;          -saper realizzare e mantenere un giardino e un prato a verde.</p>	<p><b>3° Periodo (12 mesi)</b>  <b>Conoscenze:</b>          -le principali tecniche di moltiplicazione delle piante: le cure culturali da effettuarsi sulle piantine rinvasate;          -i metodi di stoccaggio del materiale in vivaio;          -le cure culturali da effettuare sulle piante trapiantate;          -le principali tecniche di potatura delle piante ornamentali;          -le tecniche di fertirrigazione e di trattamento con presidi sanitari .  <b>Competenze:</b>          -conoscere e saper utilizzare le tecniche culturali e vivaistiche finalizzate alla realizzazione e manutenzione di spazi verdi;          -essere in grado di riconoscere quando una pianta è pronta per il rinvaso;          -essere in grado di individuare le cure culturali da effettuare sulle piante trapiantate;          -utilizzare le tecniche di fertirrigazione e di trattamento con presidi sanitari.</p>
--	--	--





Sindacato Lavoratori Comunicazione

**S.L.C-C.G.I.L** piazza Sallustio, 24 – 00187 Roma  
tel. 06.42.10.71 – fax 06.48.24.325  
[www.cgil.it/slc](http://www.cgil.it/slc) - [segreteria.nazionale@slc.cgil.it](mailto:segreteria.nazionale@slc.cgil.it)