Contratto Nazionale Collettivo del Lavoro
per i Dipendenti delle Agenzie Ippiche

Il giorno 10 gennaio 1996 in Roma

TRA

- il Sindacato Nazionale delle Agenzie Ippiche (S.N.A.I.) in persona dei Sigg.ri Maurizio Ughi, Claudio Corradini, Emilio Laia, con l'assistenza del Dott. Giuseppe Campelli
- la FILIS-CGIL: in persona del suo Segretario Generale Massimo Bordini, del Segretario Aggiunto Claudia Tempestini e dei Segretari Nazionali Lucio Muoio, Alberto di (Giovanni, Giorgio Garavaglia assistiti da Vinicio De Renzi, Gabriella Colombo con l'intervento del coordinamento nazionale e dei rappresentanti di Roma, Pisa e Firenze;
- la UIL SIC-UIL in persona del Segretario Generale Bruno Di Cola, del Segretario Nazionale Bruno Zino, del responsabile del coordinamento nazionale Gioacchino Arcella, dei Segretari Territoriali Domenico Cascone, Romeo Ballarini, Gianfranco Martelli e una delegazione di lavoratori di Roma, Bologna, Trieste e Napoli;
- la FISASCAT-CISL in persona del Segretario Generale e Nazionale Gianni Baratta, dei Segretari Nazionali Mario Marchetti, Pierangelo Ranieri e Luciana Cirillo, assistiti dall'Ufficio sindacale rappresentato dai Sigg.ri Antonio Michelagnoli e Nicola Nesticò e una delegazione dei lavoratori del settore;

è stato stipulato il seguente CCNL che disciplina in misura unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e - per quanto compatibile con le disposizioni di legge - i rapporti di lavoro a tempo determinato fra le Agenzie Ippiche e il relativo personale dipendente, composto da n.53 articoli e n.7 allegati.

TITOLO I - ASSUNZIONE

ART.1 - ASSUNZIONI

L'assunzione dei lavoratori sarà effettuata in conformità alle norme di Legge.

L'assunzione si intenderà di norma a tempo indeterminato: è tuttavia consentita l'assunzione con prefissione di termini in tutti i casi o nelle condizioni previste dalla Legge.

Il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica preventiva.

L'assunzione risulterà da atto scritto (una copia del quale verrà consegnata al lavoratore), nel quale saranno specificati:

1) la data di assunzione;
2) la durata del periodo di prova;
3) la qualifica e la categoria di inquadramento;
4) il trattamento economico;
5) la indicazione del numero di matricola assegnato;
6) tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

ART.2 - DOCUMENTI Dl LAVORO

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:
- libretto di lavoro;
- tessera e libretto di assicurazione sociale;
- documento di identità e codice fiscale;
- certificato di residenza in data non anteriore a tre mesi;
- stato di famiglia.

Il lavoratore dovrà comunicare il domicilio, la residenza e gli eventuali cambiamenti. Dovrà inoltre comunicare per iscritto, con assunzione di responsabilità, i dati necessari per gli adempimenti fiscali da effettuarsi dal datore di lavoro.

Potrà inoltre essergli richiesto, ai sensi dell'art.607 del c.p.p. e nei limiti di cui all'art. 8 della Legge 20/5/1970 n.300, il certificato penale.

ART.3 - DONNE E MINORI

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei minori sono regolati dalle disposizioni di Legge.

ART.4 - PERIODO Dl PROVA

L'assunzione dei lavoratori è subordinata al superamento di un periodo di prova durante il quale il rapporto potrà essere risolto da ciascuna delle due parti senza obbligo di preavviso né di indennità.

Durante tale periodo la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo stabilito dal presente contratto.
In caso di risoluzione del rapporto durante il periodo di prova, avvenuta per qualsiasi causa, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

1° e 2° livello	mesi 1;
3° e 4° livello	mesi 2;
5° livello	mesi 3.

TITOLO II - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART.5 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

La classificazione dei lavoratori avverrà sulla base di declaratorie e profili, come sotto indicato.

La declaratoria determina le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento delle mansioni nei vari livelli.

I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in esse considerate ed hanno valore esemplificativo minimo.

Per le mansioni non rappresentate nei profili o aventi contenuto professionale superiore a quello del relativo profilo, l'inquadramento sarà effettuato sulla base delle declaratorie e utilizzando per analogia i profili esistenti.

Rimane inteso che nessun lavoratore, svolgente mansioni rappresentate dal profilo, potrà essere inquadrato in categoria inferiore a quella cui il profilo si riferisce.

Il sistema di classificazione come sopra definito, unitamente alla scala parametrale di cui alle allegate tabelle retributive, individua lo strumento idoneo a cogliere il valore professionale del lavoro svolto e realizza la corrispondenza fra livello retributivo e tale valore.

DECLARATORIE E PROFILI ESEMPLIFICATIVI

1. Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni per le quali sono richieste una generica capacità ed una generica preparazione pratica.

Profili esemplificativi: fattorini, addetti alle pulizie.

2. Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di normali e specifiche capacità tecnico-pratiche acquisite con adeguato tirocinio o equivalente preparazione professionale, svolgono semplici mansioni esecutive.

Profili esemplificativi: addetto all'emissione, riscontro, incasso e pagamento delle giocate.

3. Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori d'ordine aventi mansioni esecutive che richiedono una adeguata preparazione professionale od una adeguata esperienza comunque acquisita.

Profili esemplificativi: vice cassiere, vice responsabile delle chiusure del gioco, contabile, addetto alla segreteria.

4. Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che comportano iniziativa ed autonomia operative nell'ambito

delle direttive ricevute, mansioni per le quali si richiede una particolare e specifica conoscenza o adeguata esperienza nel campo tecnico od amministrativo, comunque acquisite.

Profili esemplificativi: cassiere principale, responsabile dell'amministrazione, responsabile delle chiusure del gioco.

5. Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello gli impiegati che, in possesso di specifica preparazione professionale ed adeguata capacità, svolgono funzioni direttive con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare o di chi ne fa le veci.

Profili esemplificativi: direttore di agenzia, responsabile del controllo di gestione.

ART. 6 - MANSIONI DEL LAVORATORE

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.
Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento economico previsto contrattualmente per l'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, qualora essa non abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore assente con diritte alla conservazione del posto, dopo un periodo continuativo non superiore a 3 mesi.

ART.7 - CUMULO DI MANSIONI E MANSIONI PROMISCUE

Qualora al lavoratore vengano affidati con carattere di continuità mansioni pertinenti a diversi livelli, si farà riferimento, ai fini del livello di inquadramento, all'attività prevalente.

Per attività prevalente si intende quella di maggior valore professionale, sempreché venga prestata abitualmente, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

In tal caso, ferme le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

Ciò senza pregiudizio di quanto previsto dall'art.13 della Legge 20 maggio 1970 n.300.

TITOLO III - FORME DI CONTRATTI DI LAVORO

ART.8 - CONTRATTI Dl FORMAZIONE LAVORO

Le parti, ciascuna per le proprie competenze, convengono di attivare strumenti contrattuali e legislativi finalizzati all'utilizzo

dell'istituto dei contratti di formazione e lavoro in quanto mezzo idoneo a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile.

Le parti, quindi, nel rispetto delle proprie autonomie e competenze, esprimono la volontà di recepire le disposizioni dell'art.31 legge n.863/1984 e successive modifiche ed integrazioni, al fine di incentivare le assunzioni di giovani e di assicurare agli stessi una adeguata formazione, finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi alle esigenze delle aziende.

Il progetto di formazione deve indicare l'iter professionale dei lavoratori interessati, l'inquadramento iniziale, l'eventuale inquadramento intermedio e quello finale e la durata del contratto di formazione lavoro.

L'inquadramento previsto all'atto dell'assunzione sarà al massimo inferiore di due livelli a quello previsto al termine del contratto di formazione lavoro.

Fatti salvi specifici accordi in deroga, ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato nonché la normativa, anche economica, del presente contratto e della contrattazione collettiva ed integrativa, laddove esistente.
L'assunzione dovrà risultare all'atto scritto, che conterrà quanto previsto all'art.1 nonché il periodo di prova.

Il contratto di formazione e lavoro avrà una durata non superiore a 24 mesi.

L'iter formativo dovrà svilupparsi secondo lo schema di cui all'allegato 1.

I contratti di formazione e lavoro devono essere notificati dal datore di lavoro, all'atto dell'assunzione agli uffici circoscrizionali per l'impiego territorialmente competenti, secondo le norme vigenti.

Alla conclusione del contratto di formazione e lavoro, l'azienda è tenuta ad attestare agli uffici territorialmente competenti l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti.

Il presente titolo e gli accordi applicativi verranno notificati, a cura delle parti, al Ministero del Lavoro e agli Uffici Regionali e Provinciali del Lavoro per il rilascio immediato del nulla osta alle assunzioni da parte degli uffici circoscrizionali territorialmente competenti.

ART.9 - SALARIO Dl INGRESSO

Le patti concordano sulla opportunità di adottare misure atte a favorire lo sviluppo di nuova occupazione nel settore.

Convengono quindi di definire, per i lavoratori di prima occupazione nel settore e che non siano assunti con contratto di formazione e lavoro, un minimo contrattuale mensile, denominato salario di ingresso, pari al 70% del minimo contrattuale mensile del lavoratore di corrispondente livello.

Sarà invece corrisposta nella misura del 100% l'indennità di contingenza prevista per il lavoratore di corrispondente livello.

Il salario di ingresso sarà corrisposto per un periodo non superiore a 12 mesi dalla data di assunzione.

La norma di cui sopra troverà applicazione solo per le unità occupate in più rispetto all'organico di ciascuna azienda alla data di entrata in vigore del presente contratto e, successivamente, al 31 dicembre di ogni anno.

Cesserà di trovare applicazione in caso di licenziamenti collettivi e/o individuali, fatta eccezione per i licenziamenti disciplinari, e per raggiunti limiti di età.

La possibilità di avvalersi della normativa del presente articolo è riservata alle Aziende che determineranno occupazione aggiuntiva.

ART.10 - CONTRATTI Dl LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME)

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorative ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente contratto.

Il part-time può essere sia di tipo verticale che di tipo orizzontale.

Si intende per part-time verticale quello nel quale la prestazione lavorativa ridotta viene concentrata solo in alcuni giorni dalla settimana. Si intende per part-time orizzontale quello nel quale la prestazione lavorativa ridotta viene distribuita per più giorni alla settimana, o al mese, o all'anno.

Qualora nel contratto part-time di tipo verticale sia normalmente prevista la prestazione lavorativa nei giorni di domenica, al lavoratore verrà corrisposta in aggiunta alla retribuzione una indennità in cifra fissa pari al dieci per cento della quota oraria della paga base e della contingenza per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.

L'instaurazione del rapporto di lavoro part-time avverrà con atto scritto nel quale saranno precisati l'orario di lavoro - con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno - e gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno. Nel caso di part-time giornaliero e settimanale il periodo di prova sarà ragguagliato, rispetto ai termini di cui all'art.4 alla minor durata dell'orario di lavoro concordato.

Copia del contratto deve essere inviata entro 30 giorni all'Ispettorato Provinciale del Lavoro, come previsto dall'art.5, comma 2°, della legge 19/12/1984 n.863.

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

Nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, le agenzie daranno priorità ai lavoratori già in forza che ne abbiano fatto richiesta, rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.

Il riproporzionamento economico e normativo del trattamento del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive del

settore è consentita, in attuazione dei commi 3 lett. c) e 4 dell'art.5 della Legge 19/12/1984 n.863 e con l'accordo degli interessati, la prestazione di lavoro supplementare.

Per lavoro supplementare si intende quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.
Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite oltre che con la quota oraria della retribuzione, con una maggiorazione pari al 25% da calcolarsi con i criteri di cui all'art. 16.

ART 11 - CONTRATTI A TERMINE

Ferma restando la possibilità di ricorso a contratti a tempo determinato in tutti gli altri casi previsti dalla legge e dal presente contratto, ai sensi del 1° comma dell'art.23 della Legge 28 febbraio 1987, n.56, è consentita l'apposizione di un termine alla durata dei contratti di lavoro anche nelle seguenti ulteriori ipotesi:

a) intensificazioni temporanee dell'attività derivanti dai programmi estivi di svolgimento delle corse, ovvero da situazioni straordinarie;

b) sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettative diverse da quelle già previste dall'arto della Legge n.230/1962;

c) esecuzione di servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile sopperire con il normale organico.

La durata dei contratti di cui alle lett. a) e c) non potrà essere superiore a sei mesi consecutivi.

Il numero dei lavoratori assunti a tempo determinato ai sensi delle precedenti lett. a) e c) non potrà superare, in ciascuna impresa, i seguenti limiti:

lavoratori dipendenti a tempo indeterminato	lavoratori dipendenti a tempo determinato
da 1 a 3	2 unità
da 4 a 9	4 unità
da 10 a 50	6 unità

La base di computo per il calcolo della percentuale di cui al comma precedente è costituita dal numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato all'atto dell'assunzione dei lavoratori a tempo determinato. Le frazioni di unità si computano per intero.

Le aziende a conduzione familiare che non abbiano altri dipendenti a tempo indeterminato oltre i familiari stessi possono comunque assumere sino a tre dipendenti a tempo determinato.

TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO

ART.12 - ORARIO Dl LAVORO

La durata massima settimanale del lavoro ordinario viene fissata in 40 ore normalmente distribuite su sei giorni. Ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono peraltro quelli fissati dalle vigenti disposizioni di legge.

Ai sensi dell'art.12 R.D. 10 settembre 1923 n.1955, l'articolazione dell'orario deve risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato. Essa dovrà indicare l'ora di inizio e di termine del lavoro, nonché la durata delle eventuali pause.

ART.13 - RIPOSO SETTIMANALE

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento.

In considerazione delle caratteristiche del settore ed ai sensi di quanto previsto dall'art. 5 della Legge 22/2/1934 n.370, il riposo settimanale cadrà nella giornata di lunedì anziché di domenica la quale quindi viene considerata feriale ad ogni effetto.

Le parti si danno reciprocamente atto di aver tenuto conto, nella determinazione dei complessivi livelli retributivi, della maggior penosità del lavoro domenicale.

ART.14 - FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO

In relazione alle peculiarità del settore, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali, intendendosi per tali quei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano per una o più settimane prestazioni lavorative di durata superiore a quelle prescritte dal precedente art.12, ma comunque non oltre le 48 ore, e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore.

Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto dall'art.12 non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dallo stesso art.12 non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore a quelle dell'art.12 non potrà superare le sei nel corso dell'anno ed in ogni caso l'orario di lavoro non potrà superare le otto ore giornaliere, fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di Legge.

Il recupero delle maggiori prestazioni di lavoro verrà effettuato attraverso permessi di conguaglio il cui godimento avverrà, previo accordo fra le parti, nei periodi di minore intensità produttiva e comunque entro quindici settimane a far data dall'inizio del periodo di maggior prestazione lavorativa.

ART.15 - FESTIVITÀ

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

a) Tutti i lunedì

b) Festività nazionali
1 25 aprile

Ricorrenza della Liberazione
2 1° maggio
Festa dei lavoratori

Festività infrasettimanali :

1 il 1° giorno dell'anno
2 l'Epifania
3 Pasqua
4 il giorno di lunedì dopo Pasqua
5 il 15 agosto
festa dell'Assunzione
6 il 1° novembre
Ognissanti
7 1'8 dicembre
Immacolata Concezione
8 il 25 dicembre
Natale
9 il 26 dicembre
S. Stefano
10 la solennità del S. Patrono del luogo dove ha sede l'Agenzia.

In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempreché non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità.

Nulla è dovuto ad alcun titolo al lavoratore - qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con un lunedì, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione normale di cui all'art.22.

In caso di prestazione lavorativa in una giornata di cui ai punti b) e c) dovranno essere corrisposte al lavoratore, in aggiunta alla normale retribuzione, tante quote orarie di retribuzione quante sono le ore prestate, con la maggiorazione percentuale di cui all'art.16.

Analogamente si procederà per le due festività civili la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art.1, secondo comma, Legge 5 marzo 1977 n.54 (2 giugno e 4 novembre).

Per i soli lavoratori dipendenti da Agenzie con sede nella città di Roma verrà considerata festiva, a titolo di S.Patrono, la solennità dei SS. Pietro e Paolo nonostante il disposto di cui all'art.1 della Legge 5 marzo 1977 n.54.

ART.16 - LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Ai soli tini retributivi si considera lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali e lavoro supplementare quello effettuato dai lavoratori a tempo parziale oltre l'orario convenuto e fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

La qualificazione legale ed i relativi adempimenti per il lavoro

straordinario rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di Legge.

Nessun lavoratore, entro i limiti consentiti dalla Legge, potrà esimersi dall'effettuare lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.

Si considera lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino; straordinario notturno quello prestato in tali ore in eccedenza all'orario normale di lavoro giornaliero.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni indicati nell'art.15, straordinario festivo quello prestato in tali giorni in eccedenza all'orario normale di lavoro giornaliero. Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sulla quota oraria della normale retribuzione come indicata all'art.22, sono le seguenti:

- lavoro supplementare 25%;
- lavoro straordinario diurno 30%;
- lavoro straordinario notturno 30%;
- lavoro festivo 60%;
- lavoro straordinario festivo diurno e/o notturno 60%.

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

ART.17 - RIPOSI AGGIUNTIVI E RIDUZIONE Dl ORARIO

I lavoratori potranno usufruire di gruppi di 4 o 8 ore di permesso individuale retribuito in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della Legge 5 marzo 1977 n.54 e del D.P.R.28 dicembre 1985 n.792.

I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività ed in modo da non ostacolare il normale andamento dell'attività aziendale.

I permessi non fruiti entro l'anno decadranno e saranno pagati con la retribuzione normale di cui all'art.22, in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di effettivo servizio.
A far data dal 12 luglio 1989 viene riconosciuta a tutti i lavoratori una riduzione dell'orario effettivo di lavoro, a parità di retribuzione, pari a complessive 120 ore in ragione d'anno.

Tale riduzione, oltre che essere utilizzata per effettive riduzioni dell'orario normale giornaliero e/o settimanale e mensile di lavoro, potrà essere usufruita compatibilmente con le necessità tecnico - organizzative dell'Azienda con le esigenze dei lavoratori anche mediante la concessione di permessi individuali retribuiti.

ART.18 - FERIE

Il lavoratore ha diritto per ciascun anno di servizio ad un periodo di

ferie retribuite pari a 30 giorni lavorativi.

La determinazione dei turni feriali avverrà tenendo conto delle reciproche esigenze. Di norma, l'epoca delle ferie coinciderà in parte con la chiusura dell'Agenzia e sarà concordata fra Agenzia e singolo dipendente per la parte rimanente.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo feriale, spetterà per ciascun mese di servizio prestato un dodicesimo del periodo feriale di cui al primo comma. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto, al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Non è ammessa la rinuncia né tacita né esplicita al godimento annuale delle ferie. Qualora per cause dovute ad imprescindibili esigenze aziendali, il lavoratore non possa fruire dell'intero periodo di ferie entro il 30 giugno dell'anno successivo, l'Agenzia dovrà corrispondergli in luogo delle ferie non godute una corrispondente indennità, determinata secondo i criteri di cui all'art.22, e da intendersi a titolo risarcitorio.

TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO

ART.19 - MINIMI TABELLARI

I minimi contrattuali mensili per ciascun livello sono i seguenti:

	dal 1.1.96	dal 1.1.97
1° LIV.	622.500	672.500
2° LIV.	778.125	840.625
3° LIV.	870.300	940.300
4° LIV.	1.088.875	1.176.375
5° LIV.	1.369.300	1.479.300

ART.20 - INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Per la disciplina della indennità di contingenza valgono le norme generali vigenti.

La misura mensile intera della indennità di contingenza a far data dal 1/1/96 è la seguente:

1° LIV.	950.315
2° LIV.	1.017.647
3° LIV.	1.023.538
4° LIV.	1.035.042
5° LIV.	1.050.008

Detti importi sono comprensivi dell'E.D.R. di L. 20.000.

ART.21 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Agenzia nel corso di tutto il rapporto di lavoro ed indipendentemente dagli eventuali passaggi di livello il lavoratore ha diritto ad un massimo di sei aumenti biennali.

Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello nel quale si compie il biennio di anzianità di servizio.

Il passaggio al livello superiore, come pure le eventuali variazioni in aumento del minimo contrattuale, nel corso del biennio intercorrente fra l'uno e l'altro aumento periodico non comportano, al momento della maturazione del successivo aumento, la rivalutazione degli aumenti periodici pregressi.

L'importo di ciascuno degli aumenti periodici maturati prima del 30 settembre 1988 è fissato nella misura del 5% (cinque per cento) del minimo contrattuale e della indennità di contingenza vigenti per il livello di inquadramento al momento della maturazione dei singoli aumenti periodici.

L'importo di ciascuno degli aumenti periodici maturati dopo il 1° ottobre 1988 è determinato in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento e nella seguente misura:

1° livello	60.000
2° livello	65.000
3° livello	68.000
4° livello	75.000
5° livello	85.000

ART.22 - NORMALE RETRIBUZIONE

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

a) minimo contrattuale del livello di inquadramento;
b) indennità di contingenza di cui all'art.20;
c) aumenti di merito e/o eventuali superminimi individuali o collettivi;
d) aumenti periodici di anzianità.

ART.23 - RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

La retribuzione oraria si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173.

La retribuzione giornaliera si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26.

ART.24 - TREDICESIMA MENSILITÀ

In coincidenza delle festività natalizie e di norma entro il 20 dicembre, l'azienda corrisponderà a tutti i dipendenti un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui all' art. 22 .

Nel caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti la suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato. A tal fine, la frazione di mese superiore a 15 giorni

sarà computata come mese intero.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

ART.25 - QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda, di norma entro il 30 giugno di ciascun anno, corrisponderà a tutti i dipendenti un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui all'art.22.

In caso di prestazione lavorativa ridotta rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti la suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato. A tal fine, la frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.

Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme riguardanti la tredicesima mensilità.

ART.26 - INDENNITÀ DI CASSA O DI MANEGGIO DENARO

A tutti i lavoratori cui siano affidate mansioni che comportano il maneggio di denaro e/o responsabilità di cassa con obbligo di rendiconto, verrà corrisposta una indennità giornaliera pari a L.2.000 per ciascun giorno feriale e a L.5.000 per ciascuna domenica.

L'indennità di cui sopra non verrà corrisposta nel caso in cui la prestazione di lavoro sia inferiore alle 4 ore.

Ai fini di cui al presente articolo le festività infrasettimanali e quelle nazionali non coincidenti con la domenica saranno considerate giorno feriale.

ART.27 - AMMANCHI Dl CASSA E DIRITTO Dl RIVALSA

Ogni eventuale discordanza contabile che comporti un ammanco di cassa dovrà essere immediatamente contestata all'interessato il quale potrà comunicare per iscritto al datore di lavoro entro 3 giorni le eventuali eccezioni.

In ogni caso, fermo restando il diritto dell'Agenzia di adottare gli opportuni provvedimenti disciplinari, l'eventuale ammanco dovrà essere rifuso dal lavoratore.

Tale rifusione potrà avvenire tramite trattenuta sulle competenze mensili del lavoratore e potrà essere rateizzata in modo tale che ciascuna rata non superi l'importo massimo del 15% delle competenze mensili stesse.

TITOLO VI - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO E CONSERVAZIONE DEL POSTO

ART.28 - TRATTAMENTO Dl INFORTUNIO SUL LAVORO O MALATTIA PROFESSIONALE

Ogni infortunio sul lavoro, anche se di natura leggera e tale da consentire la continuazione dell'attività lavorativa, dovrà essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto, il quale provvederà affinché siano espletate tutte le formalità previste dalla legge.

e Agenzie corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale, in forza delle disposizioni legislative e/o di altre norme:

- l'intera retribuzione, per i primi tre giorni;
- dal 4° giorno fino a guarigione avvenuta l'integrazione al 100% della retribuzione.

In caso di malattia professionale, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per il periodo per il quale percepisce dall'INAIL l'indennità temporanea per anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti e per mesi 10 per anzianità di servizio oltre 10 anni.

Il lavoratore infortunato che entro 3 giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia professionale o infortunio da parte dell'Istituto assicuratore, nonché alla presentazione dei seguenti documenti:

- denuncia dell'infortunio sul lavoro e/o della malattia professionale nei termini e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia;

- in caso di ricovero ospedaliero, il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione.

ART.29 - TRATTAMENTO IN CASO Dl MALATTIA O DI INFORTUNIO NON SUL LAVORO

L'assenza in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dal lavoratore all'Agenzia, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento, entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza,

Il lavoratore dovrà far pervenire all'Agenzia, non oltre il secondo giorno dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

I lavoratori non in prova assenti per malattia od infortunio non sul lavoro hanno diritto alla conservazione del posto fino ad un periodo massimo di:

- mesi 6 per anzianità di servizio fino a dieci anni compiuti;
- mesi 10 per anzianità di servizio oltre dieci anni.

Durante tali periodi le Agenzie corrisponderanno ai lavoratori assenti per malattia od infortunio non sul lavoro l'intero trattamento economico loro spettante ai sensi dell'art. 22 fino al termine del periodo di conservazione del posto, ovvero l'integrazione al 100% della retribuzione di cui sopra qualora le norme prevedano una indennità a carico degli Enti

ed Istituti assicuratori.

Qualora, superato il termine massimo di conservazione del posto, il lavoratore non possa riprendere il servizio, l'Agenzia potrà risolvere il rapporto corrispondendo la liquidazione delle indennità relative, come nel caso di licenziamento.

Il periodo di conservazione del posto sarà peraltro limitato alla durata del periodo di preavviso, anche se intimato in corso di malattia, per il lavoratore che abbia raggiunto l'età pensionabile.

Qualora superato il termine massimo di conservazione del posto l'Agenzia non proceda al licenziamento, il rapporto di lavoro rimarrà sospeso ad ogni effetto retributivo e contrattuale, fatta salva la decorrenza dell'anzianità ai fini dell'indennità di preavviso per licenziamento e dimissioni.

Il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Assenze per diverse malattie, anche se intervallate, si sommano ai fini del conteggio dei periodi di conservazione del posto sopra indicati per un anno a decorrere dal primo giorno di assenza.

Il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio da parte dei rispettivi istituti assicuratori, nonché alla presentazione del certificato medico indicante la data di inizio, di prosecuzione e di chiusura dell'incapacità al lavoro redatto sugli appositi Moduli degli istituti stessi.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi presso il proprio domicilio al fine di consentire eventuali controlli da parte degli organi preposti negli orari previsti dalle disposizioni vigenti, e cioè dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 di tutti i giorni compresi i festivi e i giorni di riposo settimanali.

ART.30 - CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio, al lavoratore non in prova sarà concesso un congedo di 16 giorni consecutivi, con decorrenza della normale retribuzione. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata con almeno 10 giorni di anticipo. Tale congedo non sarà computato nel periodo delle ferie annuali, né potrà essere considerato quale periodo di preavviso. Le festività nazionali ed infrasettimanali che cadono nel periodo di congedo non sono computabili, per cui si darà luogo al corrispondente prolungamento del periodo stesso.

Compatibilmente con le esigenze aziendali, l'Agenzia concederà il congedo con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire, al termine del congedo, e comunque entro 30 giorni successivi all'inizio di esso, regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione del matrimonio.

In difetto, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

ART.31 - GRAVIDANZA E PUERPERIO

1. Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro:

a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
o) per i tre mesi dopo il parto;
d) per un ulteriore periodo di 6 mesi dopo il periodo di cui alla lettera c).

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'impresa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato).

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art.4 del D.P.R. 25 novembre 1976, n.1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice.

I periodi di assenza obbligatoria di cui alle lettere a),b)e c)devono essere computati agli effetti indicati dall'art.6 della Legge 30 dicembre 1971, n.1204.Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art.7 della Legge 30 dicembre 1971 n.1204.

2. Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'ottanta per cento ed al trenta per cento della normale retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art.74 della Legge 23 dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art.1 della Legge 29 febbraio 1980, n.33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt.1 e 2 della Legge 29 febbraio 1980 n.33. Durante il periodo di assenza obbligatoria l'indennità posta a carico dell'INPS sarà integrata dall'Azienda fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione.

Nei confronti delle lavoratici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art.1 della Legge 29 febbraio 1980, n.33.

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica l'art.6 della Legge

9 dicembre 1977, n.903.

In tal caso, nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa.

3. La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'ufficiale sanitario o da un medico del servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro il quindicesimo giorno successivo al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di Stato Civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n.2128.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 43 e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'art.42.

La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice determina di diritto lo scioglimento senza preavviso del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.

Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di gravidanza e puerperio, valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.

4. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice madre ad uscire dall'azienda; sono di mezz'ora ciascuno e non comportano il diritto ad uscire dall'azienda quando la lavoratrice voglia usufruire della camera di allattamento o dell'asilo nido, ove istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art.8 della Legge 9 dicembre 1977, n.903.

La lavoratrice ha diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico.

I periodi di assenza di cui al precedente comma non sono retribuiti e sono computabili solo ai fini di cui all'art.7, ultimo comma, della Legge 30 dicembre 1971, n.1204.

5. Il diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria della lavoratrice madre, per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino ed il relativo trattamento economico, previsti rispettivamente dagli artt.7 e 15 della Legge 30 dicembre 1971, n.1204, nonché il diritto di assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a tre anni sono riconosciuti anche al padre

lavoratore, anche se adottivo o affidatario ai sensi della Legge 4 maggio 1983, n.184, in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.

A tal fine, il padre lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti di cui sopra, nonché nel caso di malattia del bambino di età inferiore a tre anni, il relativo certificato medico.

Nel caso di assenza per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino, il padre lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al comma precedente, deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.

I periodi di assenza di cui ai precedenti commi non sono retribuiti e sono compatibili solo ai tini di cui all'art.7, ultimo comma, della Legge 30 dicembre 1971, n.1204.

ART.32 - SERVIZIO MILITARE

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.L. 13 settembre 1946 n.303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare. Il lavoratore conserva, per tutta la durata del servizio, il diritto al posto.

Tanto nel caso di chiamata di leva, quanto in quello di richiamo alle armi, il lavoratore è tenuto a presentarsi alla Direzione dell'Azienda entro 15 giorni dalla data di cessazione del servizio militare.

In difetto, l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro a norma di Legge.

Richiamo alle armi

Il richiamo alle armi è regolato dalla Legge 3 maggio 1955 n.370 e dalla Legge 10 giugno 1940 n.653.

Obiezione di coscienza

Le norme di cui agli articoli precedenti si applicano, per effetto dell'art.7 della Legge 15 dicembre 1972 sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestino servizio civile retribuito.

ART.33 - PERMESSI

Al lavoratore che per giustificati motivi ne faccia richiesta, potranno essere concessi brevi permessi non retribuiti.

Il permesso, per un massimo di tre giorni, sarà retribuito nel caso di assenza dal posto di lavoro per morte di parenti di primo grado, previa comunicazione al datore di lavoro.

ART.34 - LAVORATORI STUDENTI - DIRITTO ALLO STUDIO

Le parti contraenti riconoscono la necessità di dare impulso all'istruzione professionale, come mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche dei dipendenti. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

Pertanto, richiamato a questo esclusivo fine quanto previsto dall'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n.300 si conviene:

a)lavoratori studenti universitari: a tali lavoratori sarà concesso un giorno di permesso retribuito per ciascun esame sostenuto con esito positivo. In caso di esito negativo il permesso sarà considerato non retribuito. Per sostenere gli esami di laurea saranno concessi al lavoratore studente 4 giorni di permessi retribuiti, inoltre ai lavoratori studenti universitari potranno essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni all'anno.

b) lavoratori studenti di scuole medie superiori e scuole professionali: a tali lavoratori saranno concessi tanti permessi retribuiti quanti sono i giorni degli esami di diploma. Potranno inoltre essere loro concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 10 giorni all'anno.

Il lavoratore che intenda usufruire dei permessi di cui al presente articolo dovrà presentare all'Agenzia un certificato di iscrizione al corso di laurea o di diploma ed una documentazione che comprovi l'effettivo sostenimento degli esami.

TITOLO VI - NORME GENERALI

ART.35 - INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO TRATTAMENTO DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto nell'ambito di ogni singolo istituto costituiscono un complesso normativo inscindibile migliorativo della precedente disciplina.

Esse pertanto sostituiscono ad ogni effetto le condizioni in atto eventualmente difformi da esse.

ART.36 - COMPUTO ANZIANITA'- FRAZIONE ANNUA

Le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.

Per mesi si intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo etc.)

ART.37 - CESSIONE, TRASFORMAZIONE, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

La cessione o trasformazione dell'azienda non risolve di per sè il rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva nei confronti del nuovo

titolare i diritti derivanti dall'anzianità raggiunta anteriormente alla cessione o trasformazione dell'azienda se l'alienante non ha dato disdetta in tempo utile.

Il cessionario è obbligato in solido con il cedente nei termini di legge per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo della cessione o della trasformazione in dipendenza del lavoro prestato.

Qualora il licenziamento dei lavoratori sia causato dal fallimento o da cessione dell'azienda, il lavoratore conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso ed all'indennità di anzianità nonché alle eventuali altre spettanze derivanti dal presente contratto.

ART.38 - IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Ai sensi di quanto previsto dall'art.9 della Legge 300/70, i lavoratori, mediante i loro rappresentanti, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee alla tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori.

TITOLO VIII - DOVERI E NORME DISCIPLINARI

ART.39 - DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

Obblighi

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso il dovere al segreto d'ufficio, di usare modi cortesi con il pubblico e di tenere una condotta conforme alle leggi che regolano lo svolgimento e l'accettazione delle scommesse, ai regolamenti e alle disposizioni aziendali.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente i materiali e le attrezzature.

Divieti

E' vietato al personale ritornare nei locali dell'Agenzia e trattenersi oltre l'orario prescritto se non per ragioni di servizio e dietro autorizzazione. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e dietro autorizzazione.

A sua volta il datore di lavoro non potrà trattenere il personale oltre l'orario normale, salvo il caso di prestazioni di lavoro straordinario.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio, in tal caso è facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro, nella misura massima di una al giorno, senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Giustificazione delle assenze

Salvo il caso di legittimi impedimenti, per i quali incombe sempre al

lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto entro 48 ore.

In caso di assenze ingiustificate, sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzioni di cui all'art.22 quante sono le giornate di assenza, fatta salva 1'applicazione delle eventuali sanzioni disciplinari.

Rispetto dell'orario di lavoro

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione delle eventuali sanzioni disciplinari.

Comunicazione del mutamento di domicilio

E' dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

ART.40 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dei lavoratori comportano l'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari, in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

a) richiamo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
b) richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto a);
c) multa in misura non eccedente l'importo di tre ore della normale retribuzione di cui all'art.22;
d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 5;
e) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

A titolo semplificativo, il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

· non si presenti al lavoro o si presenti in ritardo senza giustificato motivo;
· esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
· per disattenzione e senza diretta responsabilità arrechi danni non gravi al materiale e alle attrezzature aziendali;
· non avverta sollecitamente il diretto superiore delle eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
· non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

Sempre a titolo esemplificativo il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti dei lavoratori che:

· arrechi danno alle cose ricevute e in uso, con dimostrata responsabilità;
· si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
· commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso

dell'assenza ingiustificata.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto e) (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- grave violazione degli obblighi di cui all'art.39;
- rissa all'interno dei locali aziendali;
- sottrazione e trafugamento di denaro, materiali, oggetti e quant'altro di proprietà dell'azienda;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza e la violazione del segreto d'ufficio;
- l'esecuzione, in concorrenza all'attività dell'azienda, di lavori per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione;
- violazione alle norme di legge ed alle disposizioni in materia di svolgimento ed accettazione delle scommesse.
- reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive o che, per la natura loro e tenuto conto delle mansioni affidate al lavoratore, non consentano la ulteriore prosecuzione del rapporto.

L'adozione del provvedimento disciplinare non esime il lavoratore dal risarcimento dei danni.

Per le procedure relative all'adozione dei provvedimenti di cui sopra, si fa riferimento a quanto previsto dalla Legge 20 maggio 1970 n.300.

Si fa altresì riferimento, per quanto applicabili, alle norme di cui alla Legge 11 maggio 1990 n.108.

TITOLO IX - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO Dl LAVORO

ART.41 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Ai sensi dell'art.21 18 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo articolo.

Ai sensi dell'art.2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui all'art.42.

ART.42 - PREAVVISO

I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di

ciascun mese, sono i seguenti:

	5°e 4° livello	3°e 2° livello	1° livello
fino a 5 anni di anzianità	1 mese	20 giorni	10 giorni
oltre 5 anni e fino a 10 anni	2 mesi	1 mese	20 giorni
oltre 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese

In caso di dimissioni, i termini suddetti sono ridotti alla metà.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso dovrà corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il periodo di mancato preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti delle indennità in caso di licenziamento.

ART.43 - TRATTAMENTO Dl FINE RAPPORTO

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro il lavoratore ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della Legge 29 maggio 1982 n. 297 e sulla base di una mensilità per ciascun anno di anzianità di servizio.

Sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di una tantum, gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui all'art.42;
- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art.18;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Nota a verbale

Il trattamento di fine rapporto è costituito da quanto di competenza dei lavoratori ai sensi del presente articolo e di quanto già percepito a titolo di anticipazione della indennità di anzianità dai lavoratori aventi diritto ai sensi delle Norme Transitorie dell'art.30 del CCNL 1/10/1984.

ART.44 - CORRESPONSIONE DEL TRATTAMENTO Dl FINE RAPPORTO

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n.297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

ART.45 - DECESSO DEL DIPENDENTE

In cado di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di Legge vigenti in materia.

TITOLO X - RELAZIONI SINDACALI

ART.46 - DIRITTI SINDACALI

Fermo restando quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, con particolare riguardo alla legge 20/5/1970 n.300, le OO.SS. stipulanti potranno nominare rappresentanti sindacali in ragione di 1 ogni 15 aziende o frazione superiore a 10 nell'ambito di ciascuna regione con un minimo di un rappresentante per regione.

I nominativi di detti rappresentanti saranno comunicati dalle OO.SS. stipulanti allo S.N.A.I. e per conoscenza all'azienda di appartenenza.

Le OO.SS. cureranno che i rappresentanti sindacali non appartengano alla stessa Agenzia.

Per l'espletamento del loro mandato i rappresentanti sindacali di cui sopra usufruiranno di permessi retribuiti nella misura complessiva di 1.500 ore per ciascun anno solare ripartite pro quota.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui sopra dovrà dare comunicazione scritta all'azienda di appartenenza e allo S.N.A.I. di regola almeno 24 ore prima, tramite le OO.SS. territoriali.

Le parti si danno reciprocamente atto di non aver inteso in alcun modo con la presente regolamentazione modificare criteri ed ambiti di applicazione della legge 2/5/1970 n.300.

Le parti concordano di individuare nel livello territoriale regionale il secondo livello di contrattazione previsto nel capitolo degli assetti contrattuali del protocollo 23 luglio 1993 al quale è demandata la trattazione, in via esclusiva, delle sole seguenti materie:

- individuazione delle ipotesi nelle quali è possibile, oltre ai casi previsti dall'art.11, il ricorso ai contratti a termine;
- articolazione e distribuzione dell'orario di lavoro;
- determinazione delle eventuali quote di incremento salariale collegate alla produttività ed alla redditività.

Concordano altresì di definire mediante successivi atti che costituiranno parte integrante e sostanziale del presente contratto, i seguenti punti:

- riconoscimento delle RSU;
- delegato alla sicurezza ex legge 626;
- previdenza integrativa.

ART.47 - ENTE BILATERALE

E' costituito fra il Sindacato Nazionale Agenzie Ippiche e la Filis/Cgil - Fisasca/Cisl e Uilsic/Uil, un Ente Bilaterale con le seguenti funzioni:
1 istituire l'osservatorio Nazionale;
2 promuovere e gestire iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in collaborazione con le Regioni e gli Enti competenti.

OSSERVATORIO NAZIONALE

L'Osservatorio Nazionale costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate e da adottare in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine:

- programma ed organizza rilevazioni e studi sul quadro economico e normativo del settore, con specifico riguardo allo stato ed alle previsioni occupazionali;
- elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale;
- predispone i progetti formativi per le singole figure professionali al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione, di inserimento e di apprendistato;
- riceve gli accordi realizzati a livello territoriale e ne cura l'analisi e la registrazione.

COMMISSIONE NAZIONALE

La Commissione Nazionale ha il compito di garantire il rispetto degli accordi e di proporre alle Organizzazioni stipulanti le eventuali modifiche.

A tal fine:

- esamina tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, con particolare riguardo alle norme poste a tutela dei diritti acquisiti;
- interviene nel caso di mancato accordo fra le parti in sede di contrattazione territoriale o di secondo livello;
- esperisce il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art.49 da valere agli effetti della Legge 11/8/1973 n.533, di tutte le controversie individuali, singole o plurime, relative all'applicazione del contratto, nonché di tutte quelle relative ai licenziamenti individuali non derivanti da provvedimenti disciplinari.

CONTRIBUTI Dl ASSISTENZA CONTRATTUALE

Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli articoli precedenti e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, il Sindacato Nazionale Agenzie Ippiche e Filis/CGIL, Fisascat/Cisl e Uilsic/Uil, procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della Legge 4/ó/1973 n.311.

Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al punto precedente tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti. Le misure dei contributi sono fissate al 2% del minimo tabellare e contingenza per i datori di lavoro e allo 0,25% per i lavoratori previa espressa delega individuale. Le relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi accorti tra le parti e l'istituto previdenziale o assistenziale prescelto.

Le norme di cui ai punti precedenti fanno parte integrante del contratto e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il contratto stesso si applica.

ART.48 - CONTRIBUTO SINDACALE

Ai lavoratori sarà trattenuto dai datori di lavoro, dietro espressa delega individuale il contributo sindacale nella misura dell'1% sulla paga base e contingenza comprese 1 Sa e la 1 4a mensilità.

La delega può essere revocata in ogni momento: la revoca avrà efficacia dal periodo di paga immediatamente successivo a quello nel quale essa perverrà al datore di lavoro.

Detto contributo dovrà essere versato mensilmente dal datore di lavoro alla Organizzazione Sindacale indicata dal lavoratore secondo le indicazioni che essa farà pervenire unitamente alla delega.

ART.49 - COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto, cosa come di ogni altro contratto e/o accordo comunque riguardante i rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo, da esperirsi a cura della Commissione Nazionale di cui all'a,rt.47.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite una delle Organizzazione Sindacali di cui sopra, alla quale è iscritta o conferisce mandato.

L'Organizzazione Sindacale che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Organizzazione contrapposta per mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Nel caso in cui il tentativo di conciliazione sia promossa da un datore di lavoro, la Commissione Nazionale di cui all'art.47, ne darà comunicazione per lettera raccomandata con ricevuta di ritorno al prestatore d'opera, invitandolo a designare entro 8 giorni l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori che dovrà assisterlo.

Ricevuta la segnalazione, la Commissione provvede entro 10 giorni alla convocazione delle parti e delle Organizzazioni Sindacali, fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive Organizzazioni. Due copie del verbale saranno inviate dalla Commissione all'Ufficio del Lavoro competente per territorio, per gli effetti di cui all'art.411 3° comma e 412 c.p.c. e 2113 c.c., come modificati dalla Legge 11 agosto 1973 n.533 e di ogni altra norma relativa alla conciliazione

delle vertenze di lavoro.

ART.50 - TENTATIVO Dl COMPOSIZIONE DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

Il tentativo di composizione delle controversie di cui al precedente art.49 dovrà essere esperito anche nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali non derivanti da provvedimenti disciplinari.

ART.51 - PARI OPPORTUNITÀ

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n.635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo-donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzata alla promozione e attivazione di azioni positive a favore delle lavoratrici.

ART.52 - TUTELA DELLE LAVORATRICI

Le parti premesso di considerare prioritaria la necessità di adottare misure volte a migliorare le condizioni di vita e di lavoro del personale femminile, al fine dell'effettiva integrazione delle donne nel mercato del lavoro, provvederanno ad elaborare un codice di condotta sulla tutela della dignità della persona nel mondo del lavoro, per lo sviluppo di una politica positiva appropriata sulla materia.

Sulla base di tale codice provvederanno a individuare misure atte a garantire un clima di rispetto reciproco della integrità umana, nell'ambiente di lavoro. Ciò con particolare riferimento al rispetto della dignità della persona che possa essere offesa da qualsiasi tipo di comportamento indesiderato.

TITOLO XI - DECORRENZA E DURATA

ART.53 - DECORRENZA E DURATA

In relazione a quanto previsto al punto 2 del protocollo 23/7/1993 che le parti qui espressamente richiamano, il presente contratto avrà durata quadriennale, con decorrenza dal 1/1/96 e scadenza al 31/12/1999.

Le parti si danno atto di aver inteso, mediante la previsione di un diverso scaglionamento per la decorrenza degli aumenti retributivi, adempiere alla disposizione del citato protocollo 23/7/1993 sulla diversa e ridotta durata della materia retributiva rispetto a quella normativa. La parte economica andrà pertanto a scadere il 31/12/1997.

ALLEGATI

ALLEGATO N.1

PROGETTO STANDARD Dl FORMAZIONE E LAVORO

Alla Commissione Regionale per l'impiego del .....
c/o Ufficio Regionale del Lavoro e della massima occupazione
.....

Oggetto:

Progetto di formazione lavoro ai sensi dell'art. 3 della Legge 19/12/1984 e successive modificazioni per addetto alla ricezione delle scommesse

Il sottoscritto.....
nella sua qualità di Amministratore Unico della .....
sita in Via .....
iscrizione CCIAA ..... P. I.V.A e C.F .....
settore Agenzie Ippiche - CCNL Agenzie Ippiche, esercente attività di gestione .....,
dichiara di avere in forza n. ..... appr., n..... operaio, n..... imp., n..... CFL, per un totale di n..... dipendenti come da libro matricola.

Dichiara che non è in atto il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria.

Dichiara che negli ultimi dodici mesi di attività non sono state effettuate riduzioni di personale.

SITUAZIONE AZIENDALE CIRCA I CONTRATTI DI FORMAZIONE/LAVORO DEGLI ULTIMI DUE ANNI:

a) Totale unità assunte n° .....
b) Dimessi n° ...../
c) CFL trasformati a tempo indeterminato /
d) CFL in corso scadenza ..... (.....)

chiede che venga approvato il seguente progetto di formazione-lavoro:
e) qualifica n° ..... (.....)

LIVELLO INIZIALE Dl INQUADRAMENTO .....
LIVELLO FINALE Dl INQUADRAMENTO .....
DURATA DEL CONTRATTO Dl FORMAZIONE-LAVORO .....mesi
ORARIO CONTRATTUALE .....ore settimanali di ..... ore di formazione.

Il programma di formazione tecnico-pratica sarà svolto presso i locali dell'Agenzia mediante affiancamento di personale specializzato.

Il progetto sarà diviso in due fasi:

I fase: Accoglimento e addestramento teorico;
II fase: Addestramento pratico ed inserimento operativo.

I FASE

L'accoglimento è relativo all'illustrazione dell'organizzazione dell'Agenzia, delle attrezzature e degli strumenti di cui essa dispone e su cui il lavoratore dovrà operare.

Avrà poi inizio l'apprendimento teorico durante il quale il lavoratore dovrà apprendere gli adempimenti connessi allo svolgimento del suo compito e che riguardano soprattutto le particolare caratteristiche dell'attività

aziendale, con specifico riferimento alle mansioni che gli saranno affidate.

Si provvederà ad insegnare al lavoratore in corso di formazione, mediante esempi via via più complessi:

- le varie tipologie di scommesse sulle corse dei cavalli, sia a riferimento che a riversamento;
- le norme regolamentari e di legge in materia di gioco, con particolare attenzione alla repressione del gioco clandestino;
- gli obblighi nei confronti delle Autorità di P.S. e quelli derivanti dalla delega al gioco rilasciata dall'UNIRE.

L'addestramento teorico impartito dal diretto superiore riguarderà le procedure relative a:

- emissione e controllo delle giocate, anche attraverso l'uso dei terminali;
- riscontro delle chiusure e modalità di pagamento delle vincite;
- compilazione dei moduli di legge.

II FASE

Durante questa fase il giovane, assistito da un responsabile professionale, inizierà l'applicazione pratica di tutte le nozioni apprese nella fase precedente.

A questo punto il processo formativo avrà raggiunto un grado di sviluppo tale da consentire al lavoratore di mettere in atto tutto quanto fin qui appreso, di rispettare rigorosamente tutte le procedure aziendali e di legge e di offrire quindi una prestazione di lavoro valida e pienamente utilizzabile dall'Agenzia.

Già a metà di questa seconda e ultima fase il lavoratore cesserà di operare in posizione tutelata per operare autonomamente nel quadro delle direttive generali impartite dall'Agenzia.

Tale formazione sarà effettuata in conformità alla Legge Regionale del 16 aprile 1978 n.14.

Ai sensi della Legge 1618.62 il sottoscritto dichiara che non vi sono stati licenziamenti negli ultimi 12 mesi e riduzioni di personale con la stessa qualifica.

Le unità interessate all'assunzione non risultano tra coloro che si sono dimessi nei tre mesi precedenti alla data del presente progetto.

Gli oneri del finanziamento sono a totale carico dell'azienda.

Alla lettera di assunzione verrà allegata copia del presente progetto formativo.

Ai lavoratori l'azienda applicherà il trattamento normativo e retributivo previsto dalla legge, dal CCNL vigente per il livello di inquadramento dell'eventuale contratto integrativo aziendale e comunque tutti i trattamenti collettivi vigenti in azienda.

Il progetto ha validità 120 giorni dalla data della seduta.

L'autorizzazione relativa al presente progetto dovrà essere presentata alla Sez. Circ.le per l'impiego competente.

All'atto della cessazione sul libretto di lavoro sarà inoltre indicato che il rapporto di lavoro instaurato è stato di formazione-lavoro.

L'azienda dichiara inoltre che le persone da assumere non hanno prestato attività presso la propria struttura o presso consociate con qualsivoglia rapporto di lavoro autonomo ed indipendente.

.....

L'AGENZIA

ALLEGATO N. 2

IPOTESI Dl ACCORDO

Il giorno 10 gennaio 1996 in Roma

tra

Sindacato Nazionale Agenzie Ippiche (S.N.A.I.)

e

le Federazioni Sindacali FILIS-CGIL, FISACAT-CISL, UILSIC-UIL;
è stata raggiunta la seguente ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle Agenzie Ippiche:

1. lo S.N.A.I. dichiara di aderire, come in effetti aderisce, all'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993;
2. in conseguenza di ciò le parti convengono che il contratto avrà decorrenza dal 1° gennaio 1996 e validità e durata al 31/12/1999 per la parte normativa ed al 31 dicembre 1997 per la parte economica;

eventuali accordi integrativi di 2° livello non potranno essere discussi prima del 1° gennaio 1997;

3. non appena definito il quadro legislativo di regolamentazione delle cosiddette pensioni integrative, le parti si incontreranno per valutare la possibilità dell'introduzione di tale istituto;
4. gli attuali minimi contrattuali verranno incrementati dei seguenti importi lordi mensili:

	DAL 1/1/1996	DAL 1/1/1997
1° livello	36.000	50.000
2° livello	45.000	62.500
3° livello	50.000	70.000
4° livello	62.500	87.500
5° livello	79.000	110.000

5. sempre a far data dal 1/1/1996 l'EDR verrà conglobato nell'indennità di Contingenza;
6. a tutti i lavoratori in servizio alla data odierna verrà corrisposta, a titolo di carenza contrattuale, una somma, una tantum, pari a L.1.100.000 lorde, cosi ripartite:

· L. 500.000 unitamente alle competenze relative al mese di gennaio 1996;
· L. 300.000 insieme alle retribuzioni relative al mese di giugno 1996;
:
· L. 300.000 unitamente alle retribuzioni relative al mese di novembre 1996.

Per i rapporti di lavoro iniziati dopo la data del 1° dicembre 1993 gli importi di cui sopra saranno agguagliati ai mesi di effettivo lavoro;

7. la Stampa e la distribuzione del testo del nuovo CCNL avverrà a cura e spese dello S.N.A.I.

Letto, confermato e sottoscritto

...OMISSIS... DA PAG. 56 A PAG. 72 NON ACQUISITE
VEDI ARCHIVIO LEGGI
ERANO RIPORTATE:
ALLEGATO 3 - PROTOCOLLO 23 LUGLIO 1993 (Estratto)
LA LEGGE 1990/108
LA LEGGE 1962/230
LA LEGGE 1984/863.