IPOTESI DI ACCORDO

Addì 7 novembre 2006, presso la sede di Federippodromi in Roma, si sono incontrati:
per Federippodromi, il Vice Presidente Elio Pautasso, Mauro Boccardo, Marcello Munalli e Tiziano Casprini,
per UNI, Attilio D'Alesio,
per Trenno Srl, Francesco Ruffo Scaletta, Ferdinando Tuveri e Basilio Mussolin
da una parte, e, dall'altra
per SLC-CGIL, Carlo Tarlini
per FISASCAT-CISL Alfredo Magnifico
per UILCOM Franco Mandiali
e una delegazione di lavoratori di vari ippodromi
per verificare la possibilità di addivenire al rinnovo del CCNL per i dipendenti delle società di corse dei cavalli 9 luglio 2002.
Al termine dell'incontro hanno convenuto quanto segue:
il CCNL di cui sopra è rinnovato per i seguenti periodi:

- Per la parte normativa, dalla data odierna fino al 30 giugno 2010;
- Per la parte economica, dalla data odierna fino al 30 giugno 2008,

e con le seguenti modifiche:

1. classificazione del personale: si conviene di definire l'intesa, sulla base degli accordi di massima già intervenuti, entro la fine del corrente mese di novembre 2006. Resta inteso che l'accordo sul punto è condizione necessaria per la validità della presente ipotesi;
2. apprendistato professionalizzante, contratto di inserimento, contratto di lavoro a tempo parziale, previdenza integrativa, banca ore, orario di lavoro: si allegano i relativi testi concordati;
3. contratto a termine e contratto di somministrazione: le Parti si riservano di valutare testi proposti dalle OO.SS.;
4. formazione professionale: si allegano i relativi testi concordati;
5. aumento salariale: viene concordato un aumento di € 80 per il 3° livello (parametro 118,65), e proporzionale ai seguenti parametri per gli altri livelli, a valere fino al 31 maggio 2008:

   | | |
   |---|---|
   | 1°liv. : | 100 |
   | 2°liv. : | 109,4 |
   | 4°liv. : | 124,16 |
   | 5°liv. : | 129,31 |
   | 5°liv. 3° n.a v. : | 140,37 |
   | 6°liv. : | 148,85 |
   | 7°liv. : | 161,5 |

   Gli importi derivanti dal calcolo di cui sopra verranno corrisposti con le seguenti decorrenze:
   il 50% dal 1 novembre 2006,
   l'ulteriore 50% dal 1 luglio 2007.
   L'aumento di cui sopra corrisponde al 5,42% quale tasso di inflazione anticipato per il periodo dal 1/1/2006 al 30/6/2008.
6. dal 1 giugno 2008, livelli e parametri assumeranno i seguenti riferimenti e valori:

   | | | |
   |---|---|---|
   | 1° liv. : | liv. F1 | param. 100 |
   | liv.nuovo : | liv. E1 | param. 115,54 |
   | 2°liv. : | liv. E2 | param. 125,3 |
   | liv.nuovo : | liv. D1 | param. 128,2 |
   | 3° liv.: | liv. D2 | param. 129,5 |
   | 4° liv. : | liv. D3 | param. 131,11 |
   | 5°liv. : | liv. C1 | param. 136,56 |

5°liv. 3° n.a v.: liv. C2 param. 148,94
6° liv. : liv. B1 param. 157,19
7° liv. liv. B2 param. 163,88
liv.nuovo liv. A param. 170,56

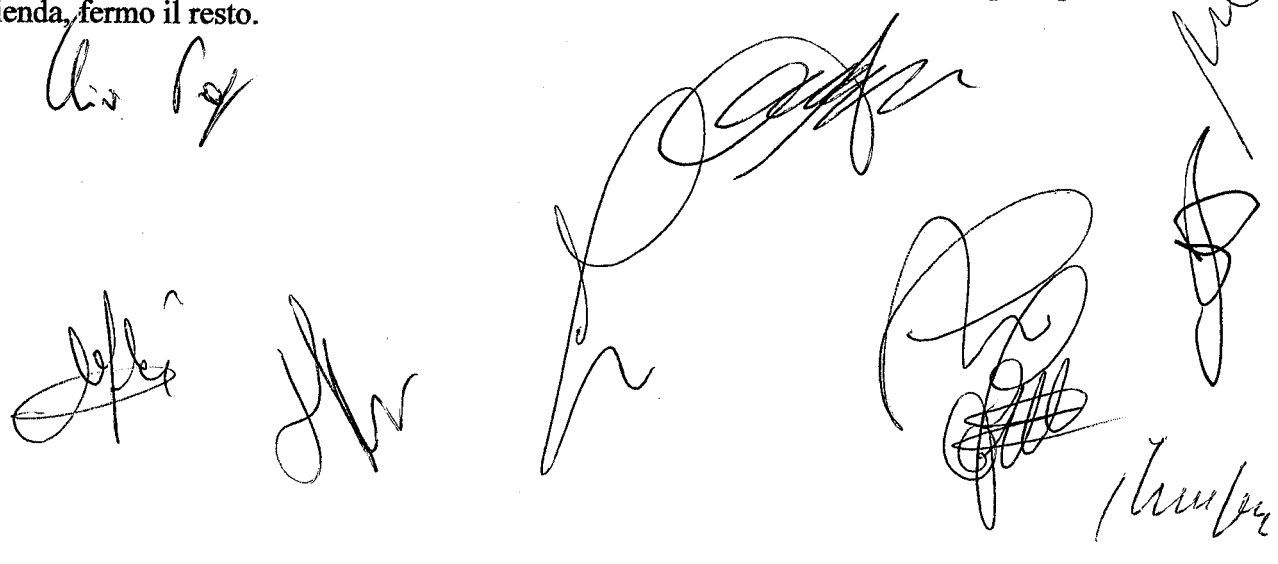
In pari data verrà azzerato l'elemento retributivo pari al 60% della differenza dello stipendio base fra il 5° ed il 6° livello, già corrisposta, a norma della Nota a verbale all'art. 11, 3° cpv., ai soggetti ivi indicati.

7. Dal 1 giugno 2008 il valore del salario al piede (param. 100) sarà di € 1.202,88, pari al valore retributivo in atto per tale livello al 31 ottobre 2006.
8. Per il periodo di vacanza contrattuale verranno corrisposti, entro il 30 novembre 2006, ed ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione della presente, i seguenti importi, comprensivi dell'eventuale indennità di vacanza contrattuale, se corrisposta:

| | | |
|---|---|---|
| 1° liv. | € | 230 |
| 2°liv. | " | 250 |
| 3° liv. | " | 270 |
| 4° liv. | " | 280 |
| 5° liv. | " | 290 |
| 6°liv. | " | 340 |
| 7°liv. | " | 370 |

Vale il punto 3) alla tabella retributiva.

9. Dal 1 novembre 2006:
la nota 2) alla Tabella retributiva è abrogata;
la percentuale di maggiorazione indicata all'art. 13 comma 4 è così modificata: dal 60% al 45%;
l'art. 16 comma 5 è così modificato: "Si considera festivo il lavoro effettuato nelle giornate indicate all'art. 17, lett. b) e c);
l'art. 16 comma 6 è così modificato:
.....omissis .....
Anziché: "lavoro festivo 60%",
Scrivere: "lavoro festivo prestato nei giorni di festività nazionali, infrasettimanali, di Pasqua e del Santo Patrono: 60%".
10. Ai lavoratori nuovi assunti la 15° mensilità, calcolata come previsto all'art. 21 CCNL, verrà corrisposta nelle seguenti misure:
per i primi 12 mesi di lavoro, il 50%;
per i periodi successivi, il 100%.
11. L'art. 13 è così modificato:
"1. L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, distribuite, di norma, in 5 giorni di 8 ore ciascuno, .....omissis.
2. Esclusivamente previo accordo fra le parti, a livello aziendale potrà essere concordata una deroga rispetto a quanto indicato al 1° comma, a fronte di obiettive esigenze organizzative, tenendo conto.... .....omissis." fermo il resto.
12. I permessi sindacali retribuiti previsti all'art. 53 sono elevati da 20 a 40 annuali per ogni azienda, fermo il resto.



## NUOVA CLASSIFICAZIONE UNICA

| Livelli | Param. | Declaratorie | Es. profili |
|---|---|---|---|
| **F1 (ex 1°)** | **100** | **Lavoratori di prima assunzione che svolgono attività di manovalanza comune** | ***-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 |
| **E1 (ex 2°)** | **115,54** | **Lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di generiche conoscenze pratiche e tecniche** | ***-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*** |
| **E2 (nuovo 2° +)** | **120** | **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 )** | ***-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;*** |
| **D1 (ex 3°)** | **125,30** | **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.** | ***-portiere e/o custode che provvede 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. ;*** |
| **D2 (ex 4°)** | **131,11** | **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** | ***- addetti alla manutenzione delle piste che svolgono tutte le mansioni inerenti, con l'utilizzo di macchine agricole particolarmente complesse (greader e/o ruspa e/o escavatore e/o pala meccanica e/o autostarter e/o simili)*** ***- autista 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;*** ***- centralinista con corretta conoscenza della lingua inglese o altra prescelta dalla società;*** ***- addetto mansioni di segreteria in grado di tradurre da testo in inglese o altra lingua scelta dalla società;*** |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **D3 (nuovo 4° +)** | **133** | **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** | ***addetti alla manutenzione delle piste, con le caratteristiche di cui al livello precedente, che garantisce ed espleta funzioni di ausilio al caposquadra; - meccanico,fabbro, idraulico, elettricista, muratore, falegname, giardiniere ecc. specializzati,che effettua anche interventi operativi complessi e che garantisce ed espleta funzioni di ausilio al caposquadra; - contabile, primanotista, addetto segreteria tecnica;*** |
| **C1 (ex 5°)** | **136,56** | **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.** | ***- Caposquadra - 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 fornito di adeguata esperienza ; - contabile primanotista che collabora all'impostazione ed applicazione delle procedure di contabilità e/o con la responsabilità della cassa della società;*** |
| **C2 (ex 5° +60%)** | **148,94** | **Impiegati di concetto, con mansioni sia tecniche che amministrative, in possesso di notevole preparazione professionale, che svolgono funzioni di coordinamento, controllo operativo, gestionale, procedurale** | ***- analista programmatore; -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.*** |
| **B1 (ex 6°)** | **157,19** | **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.** | ***addetto alle segreterie tecniche con mansioni anche di preparazione dei programmi; - addetto all'ufficio del personale, che studia e cura l'applicazione di norme e procedure legislative e contrattuali; -analista di sistemi e procedure; - responsabile dei servizi vari; - responsabile del totalizzatore;*** |
| **B2 (ex 7°)** | **170,56** | **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 nuvole importanza** | ***Capo ufficio*** |
| **A** | **172,22 +ind.funz. .€ 110** | **Lavoratori con funzioni direttive che comportano il coordinamento e controllo di unità organizzative di ~~notevole~~ importanza strategica per gli obiettivi aziendali, che attuano i programmi aziendali con ampia discrezionalità di poteri e di iniziativa** | ***- Quadri*** |

**L'elenco dei parametri retributivi indicato al punto 6 del Ipotesi di accordo sottoscritta il 7 novembre 2006, si intendono così modificato: F1, 100; E1, 115,54; E2, 120; D1, 125,3; D2, 131,11; D3, 133; C1, 136,56; C2, 148,94; B1, 157,19; B2, 170,56; A 172,22.**

**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 inquadrate 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.**

Roma 23/11/06

**Formazione – Aggiornamento - Sviluppo professionale:**

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

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:

1. l'offerta di formazione e/o l'aggiornamento trovi una sua concretizzazione con cadenza almeno triennale;
2. a tal 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;
3. 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.

23/11/2006

25.11.08: la presente pagina sostituisce la medesima pagina precedentemente sottoscritta.

**APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

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.
La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni.
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.
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.
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.

**La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento è così fissata :**

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **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** |
| | | | | |
| | | | | |

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

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

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

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.

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.

**Formazione**

**APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

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.
La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni.
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.
Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai e impiegati dei gruppi E/D/C e B1 della C.U. e per tutte le relative mansioni.
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.

**La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento è così fissata :**

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

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

- ***nel primo periodo di apprendistato professionalizzante, due livelli sotto il livello di destinazione; per il* livello E1 il 90% del livello F;**

- **nel secondo periodo di apprendistato professionalizzante, un livello sotto il livello di destinazione;**

- **nel terzo ed ultimo periodo di apprendistato, inquadramento nel livello di destinazione, con retribuzione pari al 100% del netto previdenziale del lavoratore qualificato;**

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

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.

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.

**Formazione**

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.
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 e rimessa ai CCNL, si conviene quanto segue.
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.
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.
I profili formativi sono definiti nell'allegato ....., che forma parte integrante del presente contratto.
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.
La formazione potrà avvenire in alternanza sul lavoro e in affiancamento.
La formazione formale può essere esterna o interna all'azienda.
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 e/o altre strutture aziendali, idonei in relazione agli obbiettivi formativi e alle dimensioni aziendali. Su tali basi la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di assunzione.
Il datore di lavoro o suo delegato attesterà altresì l'idoneità dei locali e/o altre strutture aziendali, che l'impresa intende utilizzare per la formazione formale.
Per i requisiti del tutor aziendale si fa riferimento al D.M.28 febbraio 2000.

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

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**
L'apprendista assente per infortunio sul lavoro o malattia professionale ha diritto al seguente trattamento:
1) conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL l'indennità temporanea;
2) 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 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.

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 a farsi anticipare ai singoli periodi di paga anche il trattamento economico dovuto dagli Istituti Assicurativi. Conseguentemente le aziende provvederanno a farsi rilasciare dagli apprendisti apposita delega, d'accordo con gli Enti assicuratori.

E'abrogato l'art. 4 CCNL. Ai rapporti di apprendistato in corso continuerà ad applicarsi, fino alla relativa scadenza, la normativa di cui al suddetto art. 4.

**CONTRATTO d' INSERIMENTO (sostituisce CFL)**

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.
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/o il reinserimento 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, gia possedute dai lavoratori, al contesto lavorativo dell'azienda.
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. L'inquadramento previsto all'atto dell'assunzione sarà al massimo inferiore di due livelli a quello previsto al termine del contratto di inserimento.
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.
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, là dove esistente.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, che conterrà quanto previsto dalla normativa vigente e cioè:
- la durata;
- l'eventuale periodo di prova;
- l'orario di lavoro, in funzione della tipologia del contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- l'inquadramento;
- il progetto di inserimento.

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).

Nel progetto di inserimento/reinserimento verranno indicati:
- la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- la durata e le modalità della formazione.

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 e di organizzazione aziendale. Detta formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.
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.
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.
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.
E' abrogato l'art. 8 CCNL.

**CONTRATTO di LAVORO a TEMPO PARZIALE**

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 dalla precedente legislazione in materia, come modificata dal D.Lgs. 276/2003, comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente contratto.
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.
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.

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);

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.

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%.

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.

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.
Le ore di lavoro supplementare che eccedono l'orario normale contrattuale giornaliero del lavoratore a tempo pieno sono retribuite come straordinarie.

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.

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.
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.
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.

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.

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

(ex Art. 5) **CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

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.

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.

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

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

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

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.

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, entro dodici mesi dal termine dei relativi rapporti.

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

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

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.

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

E'abrogato l'art. 5 CCNL (testo precedente).

(ex art. 6) **DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

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.

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.

Il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato dovrà essere oggetto di comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 56 del CCNL.

Il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato avviene nei limiti quantitativi di cui al successivo art. 7.

**PREVIDENZA INTEGRATIVA**

- Visti gli impegni assunti tra le parti nei precedenti rinnovi contrattuali relativamente alla **"previdenza complementare"**;

- Verificato che il bacino di utenza rappresentato dai soli lavoratori dipendenti del 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;

- Considerato che, anche per le modifiche apportate al D.Lgs. n° 47/00, la normativa di riferimento introdotta con il D.Lgs. n°124/93 è tale da rendere, per i lavoratori cui si rivolge il presente CCNL, comunque opportuno l'accesso a forme di previdenza complementare;

- Preso atto che il Fondo Nazionale Pensione Complementare per i lavoratori delle aziende esercenti l'industria della Carta e del Cartone, delle aziende Grafiche ed 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;

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

a) contributo a carico del datore di lavoro pari all'1% della retribuzione contrattuale annua (paga base-contingenza-aumenti periodici di anzianità-EDR-13° mensilità-14° mensilità);
b) contributo a carico del dipendente pari almeno all'1,5% della retribuzione contrattuale annua (paga base -contingenza - aumenti periodici di anzianità - EDR -13° mensilità -14° mensilità – 15° mensilità);
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.

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.

(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 a 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 obbiettive necessità, tenendo conto delle preminenti esigenze organizzative aziendali e della produzione dello spettacolo, nel rispetto delle professionalità e dei livelli occupazionali necessari.
3. Invariato.
4. Invariato.
5. Invariato.
6. Invariato.
7. Invariato.
8. Invariato.

**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 (comprensive di lavoro straordinario) stabilito al comma 2, è elevato a 8 mesi.

**Riposo giornaliero**

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 o alla bagnatura notturna delle piste, 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**

Resta tutto invariato ad esclusione del comma 1 nel quale vengono sostituite le parole "45 ore settimanali" con "48 ore settimanali" …….. .

**BANCA ORE**

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

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

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

2. al conto individuale di cui al precedente punto 1. può essere conferito annualmente anche quanto dovuto in forza del comma 7 dell'art. 13 (orario di lavoro) del vigente CCNL;

3. il conto individuale potrà essere alimentato, previa comunicazione annuale del singolo lavoratore presentata entro il 31.12, 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;

4. 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:
   a) accantonamento delle eventuali ore straordinarie effettuate (tutte o parte) comprensive delle relative maggiorazioni ricalcolate in minuti;
   b) accantonamento delle sole ore straordinarie prestate (tutte o parte) e pagamento , nel mese di competenza, di quanto dovuto relativamente alle maggiorazioni contrattualmente previste;
   c) 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.

5. l'utilizzo dei recuperi da parte del dipendente, comunque in misura non inferiore a 4 ore consecutive, avverrà previa richiesta al responsabile del proprio reparto/ufficio/servizio o area;

6. 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;

7. con il mese di gennaio di ogni anno l'azienda fornirà a ciascun lavoratore la situazione del proprio conto individuale;

8. 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;

9. in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, le ore residue del conto individuale saranno liquidate con la retribuzione corrente;

10. 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..

**DECORRENZA E DURATA**

Il presente contratto entra in vigore dalla relativa sottoscrizione, escluse le tabelle retributive che hanno le decorrenze indicate a margine di ciascuna di esse.

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 al 30 Giugno 2008, con l'impegno delle parti a incontrarsi entro il 30 Aprile 2008.