

**Sindacato Lavoratori della Comunicazione**

**S.L.C. – C.G.I.L.**

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER I DIPENDENTI  
DALLE SCUDERIE DI  
CAVALLI DA CORSA AL TROTTO**

**Roma, 13 Giugno 2007**



**Addì 13 giugno 2007**

**Tra**

L' **Associazione Nazionale Allenatori Guidatori Trotto** (A.N.A.G.T.) rappresentata dal Presidente Gabriele Baldi e dal Vice Presidente Remigio Franco Talpo, con l'assistenza del dott. Maurizio Rossi;

l'**Unione Nazionale Allenatori Guidatori Trotto** (U.N.A.G.T.) rappresentata dal Presidente Enrico Dall'Olio, assistito dall'Avv. Mauro Cimmino

**e**

le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori:

**SLC-CGIL** (Sindacato Lavoratori della Comunicazione) rappresentata dal suo Segretario Generale Emilio Miceli, dai Segretari Nazionali Stefania Baschieri, Massimo Cestaro, Silvano Conti Riccardo Ferraro, Alessandro Genovese, Donatella Perazzi, Elisabetta Ramat assistiti dal Coordinatore Nazionale del Settore Ippico Carlo Tarlini

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

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

è stato stipulato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dalle scuderie di cavalli da corsa al trotto.



## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 15 maggio 2008, in via Bompiani 11 in Roma, si sono incontrate le OO.SS. dei lavoratori SLC-CGIL/FISASCAT-CISL/UILCOM-UIL nelle persone di Carlo Tarlini, Alfredo Magnifico, Franco Marziale

e

le associazioni dei datori di lavoro ANAGT e UNAGT nelle persone di Franco Talpo vice Presidente ANAGT e Enrico Dall'Olio Presidente UNAGT;

nel corso dell'incontro le parti hanno analizzato la situazione inerente il rinnovo del contratto, a suo tempo sottoscritto solo da UNAGT, per dare adeguate soluzioni all'applicazione del contratto stesso.

Dopo lunga e approfondita discussione, considerato la particolare situazione del settore; considerato altresì che nel mese di Febbraio 2008 è stato emanato il D.M. di proroga del Fondo per il sostegno al reddito degli artieri specializzati, provvedendo ad allargarne le finalità e definendone le dotazioni economiche annue,

si conviene quanto segue:

1. il rinnovo di CCNL sottoscritto in sede UNIRE in data 13.06.2007 viene sottoscritto in data odierna da tutte le parti e pertanto assume totale efficacia e applicabilità;
2. nell'ambito della stesura contrattuale saranno apportati i necessari adeguamenti relativamente a:
  - giornata di riposo settimanale;
  - profili per apprendistato professionalizzante;
  - modifiche allo Statuto del Fondo inserendo, tra l'altro, l'UNAGT;
  - attivazione dell'EBT e aggiornamento dello statuto con particolare riferimento alla formazione.
3. a totale copertura del periodo giugno 2005/maggio 2008 sarà erogata ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, una U.T. Comprensiva dei 900 € già previsti, pari a € 2985 per il 4° livello, € 2855 per il 3° livello, € 2700 per il 2° livello e € 2550 per il 1° livello; tale importo sarà riconosciuto per tanti 36esimi per ciascun mese intero lavorato nel suddetto periodo (giugno 005/maggio 008).

Il valore dell'UT di cui sopra sarà riproporzionato per i dipendenti assunti a tempo parziale.

L'UT sarà erogata in 2 rate del 50% , la prima con la retribuzione del mese di giugno 008 e la seconda con il mese di novembre 008.

4. Le parti, nello loro qualità di componenti il C.D. Del Fondo, si impegnano fino dai prossimi giorni a provvedere alle necessarie modifiche statutarie con particolare attenzione alla valorizzazione del sostegno e promozione della Formazione come uno degli strumenti primari per l'emersione e la regolarizzazione dei rapporti di lavoro. Si impegnano altresì a deliberare in tempo utile le forme di sostegno al reddito dei dipendenti dalle Scuderie di Cavalli da Corsa al Trotto a cui si applica integralmente il CCNL e le norme di legge vigenti.

## **ACCORDI PER AGEVOLARE LA REGOLARIZZAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO**

Le parti concordano sulla necessità di adottare ogni misura e di utilizzare ogni strumento legislativo e contrattuale per:

- ⑩ combattere il fenomeno del lavoro irregolare e agevolarne l'emersione anche utilizzando le disposizioni concernenti il mercato del lavoro quali part-time, apprendistato professionalizzante, contratto d'inserimento;
- ⑩ contrastare il rischio strisciante della dequalificazione degli addetti sostenendo la formazione e riqualificazione dei lavoratori.

In relazione alle finalità di cui sopra, a livello territoriale le O.O. Imprenditoriali e Sindacali, previo consenso vincolante delle organizzazioni Nazionali potranno concordare progetti e piani di emersione e regolarizzazione dei rapporti di lavoro utilizzando tutti i supporti legislativi e contrattuali disponibili.

Gli accordi territoriali diventeranno operativi presso le singole unità a seguito di accordi nazionali di recepimento stipulati con la partecipazione anche delle direzioni aziendali e le RSU interessate oltre le Associazioni territoriali del Trotto e delle Organizzazioni sindacali stipulanti l'accordo territoriale.

Le parti si impegnano a concordare entro tre mesi dalla stipula della presente intesa, misure di intervento e proposte da presentare agli organismi competenti con esplicito riguardo all'UNIRE, ai suoi organismi tecnici, ai Ministeri del Lavoro – delle Politiche Agricole - e del Tesoro, affinché vengano adottate misure concrete contro il fenomeno del lavoro irregolare, compreso l'applicazione del regolamento che dispone il divieto di ammissione alle corse delle scuderie non in regola con il rispetto dell'insieme delle normative poste a tutela del lavoro.

Le misure e le proposte di cui al punto precedente dovranno altresì avere la finalità di favorire il consolidamento e lo sviluppo del settore anche sotto il profilo occupazionale.

Dichiarazioni comuni sulle prospettive del trotto

Le parti nel concordare la necessità di adottare ogni strumento legislativo e di Settore per combattere il lavoro irregolare, per dare maggiore trasparenza e sviluppo allo specifico comparto, per una maggiore qualificazione dell'occupazione, chiederanno un incontro urgente all'UNIRE per affrontare nel merito i seguenti punti:

- **Interventi** di misure concrete per combattere il lavoro irregolare anche attraverso il divieto di ammissione alle corse delle scuderie non in regola.
- **Utilizzo** di tutti gli strumenti, nuovi e/o già a disposizione dell'UNIRE, per favorire l'occupazione stabile e regolare.
- **Impegni** per favorire a livello nazionale e territoriale per progetti di formazione continua per gli Artieri del Trotto.
- **Misure e procedure** per intervenire e sostenere l'impegno presso gli ippodromi e le scuderie per ottemperare a quanto disposto dalla L. 626/94.

### **Formazione Professionale**

Le Organizzazioni contraenti riconoscono la necessità e si impegnano a dare impulso alla Formazione Professionale come mezzo necessario per l'incremento quantitativo e qualitativo dell'occupazione al fine di ottenere e mantenere stabilità occupazionale nelle attività del Settore Trotto.

A tal fine nell'ambito dell'osservatorio nazionale / Ente Bilaterale viene istituita una Commissione Tecnica che valuterà i bisogni formativi e relativi Progetti di Formazione.

La realizzazione di tali progetti viene demandata alle strutture territoriali con possibilità di utilizzare tutti i supporti legislativi, i programmi dell'UNIRE e gli eventuali contributi messi a disposizione dal Fondo per il Sostegno del Reddito dei Dipendenti dalle Scuderie di Cavalli da Corsa al Trotto.

Art. 1

**SISTEMA D'INFORMAZIONE**

Ferma restando l'autonomia decisionale di scelta e di indipendenza delle parti, le Organizzazioni dei datori di lavoro si impegnano ad informare preventivamente, in modo globale ed a livello nazionale e territoriale le OO.SS. su prospettive, su tendenze generali di investimenti e di occupazione nonché sui processi di ristrutturazione e di riorganizzazione in atto nel settore.

A tale fine, si conviene di istituire una Commissione Paritetica Nazionale della quale faranno parte anche i rappresentanti dell'Ente tecnico e dell'UNIRE.

La Commissione così costituita a che sarà articolata territorialmente, costituisce l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse. A tale fine:

- esamina, ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali;
- riceve ed elabora dati, a fini statistici ed allo scopo di suggerire alle parti opportune iniziative in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare importanza, sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in sede locale specialmente in materia di contratti di formazione e lavoro, part-time e modalità di distribuzione dell'orario di lavoro.

In fase di prima applicazione del presente contratto, la Commissione curerà con particolare attenzione la corretta applicazione delle norme relative all'inquadramento dei lavoratori, secondo le modalità contrattualmente definite per quei lavoratori che ne usufruivano all'atto dell'entrata in vigore del contratto stesso.

Art. 2

**DIRITTI SINDACALI**

Fermo restando quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, con particolare riguardo alla legge 20.05.1970 n. 300, le OO.SS. stipulanti potranno nominare un delegato nelle scuderie con meno di 15 dipendenti.

Al delegato così nominato, il cui nominativo dovrà essere comunicato dalle OO.SS. stipulato alle Organizzazioni dei datori di lavoro ed alla azienda di appartenenza, saranno concessi permessi retribuiti per un massimo di otto ore il mese per lo svolgimento della propria attività.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui sopra dovrà darne comunicazione scritta all'azienda di appartenenza e alle Organizzazioni dei datori di lavoro - tramite le OO.SS. territoriali - di regola 24 ore prima.

Le parti si danno reciprocamente atto di non aver inteso in alcun modo modificare, con la presente regolamentazione, criteri ed ambiti di applicazione della legge 20.05.1970 n. 300.

Art. 3

**CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

Le Organizzazioni Sindacali CGIL CISL e UIL del settore e i datori di lavoro hanno espresso la volontà di aderire all'accordo interconfederale del 23 luglio 1993. Pertanto le parti potranno stipulare accordi integrativi del presente contratto relativi all'accordo stesso...(Allegato 1).

Art. 4

**VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI SINDACALI**

Le aziende opereranno la trattenuta dei contributi sindacali per quattordici mensilità nella misura dell'1% del minimo tabellare e contingenza del lavoratore interessato, previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati e

consegnate o fatte pervenire all'azienda.

Ogni delega dovrà specificare le generalità del lavoratore, nonché il sindacato o l'organismo da questi all'uopo indicato ed al quale deve essere devoluto il contributo. Le quote trattenute dalle aziende saranno versate sui conti correnti bancari indicati dai sindacati interessati.

#### **Finanziamento attività Ente Bilaterale Trotto**

Ai fini del sostegno dell'attività connessa ai fini istituzionali dell'Ente Bilaterale le rappresentanze delle aziende convengono di istituire una quota di partecipazione, pari all'1,5% del minimo tabellare contrattuale.

L'importo sarà versato trimestralmente tramite bonifico bancario. L'Ente Bilaterale si riserva di affidare al Fondo per il Sostegno al reddito degli artigiani specializzati la trattenuta di quanto dovuto dalle provvidenze erogate.

Detta quota va rapportata al periodo e alle ore lavorate dal dipendente.

#### Art. 5

#### **VIGILANZA SUI LICENZIAMENTI**

Il licenziamento deve essere comunicato per iscritto. Qualora la comunicazione dei motivi in esso non sia contestuale a quella del licenziamento e l'interessato richieda di conoscerle, l'azienda dovrà comunicare, per iscritto, nei cinque giorni dalla richiesta.

E' nullo il licenziamento determinato da credo politico, fede religiosa, appartenenza ad un sindacato o partecipazione ad attività sindacali indipendentemente dalla motivazione adottata.

Sono istituite Commissioni Regionali paritetiche composte da due rappresentanti delle parti contraenti e presiedute da un Presidente designato di comune accordo fra i funzionari dell'Ufficio Regionale del Lavoro competente per territorio.

Dette Commissioni avranno il compito di vigilare sulla corretta applicazione del contratto, si potrà ricorrere ad esse in caso di vertenze determinate da licenziamenti.

Il lavoratore che ritenga ingiustificato il licenziamento comunicatogli potrà ricorrere, entro il termine perentorio di cinque giorni dalla comunicazione del provvedimento, alla Commissione come sopra costituita che, convocate le parti entro sette giorni dalla presentazione del ricorso, si adopererà per una amichevole composizione della vertenza stessa.

Qualora il datore di lavoro decida di riassumere il lavoratore licenziato e di corrispondergli la retribuzione minima tabellare per il periodo intercorso tra la data del licenziamento e quello della comunicazione della riassunzione, la vertenza si intenderà composta ad ogni effetto e il rapporto dovrà intendersi come mai interrotto.

In caso di mancata composizione della vertenza, la Commissione in funzione di Collegio Arbitrale, senza formalità di procedura, valuterà i termini del licenziamento e, qualora accetti l'arbitrarietà del licenziamento, potrà – con lodo pronunciato a maggioranza – disporre per l'azienda l'obbligazione alternativa della reintegrazione nel posto di lavoro ovvero della corresponsione al lavoratore una indennità non superiore a tre mesi di retribuzione globale di fatto.

#### Art. 6

#### **ASSUNZIONI**

L'assunzione dei lavoratori verrà effettuata in conformità alle norme di legge in materia di avviamento al lavoro.

Il rapporto si reputa a tempo indeterminato.

Peraltro l'assunzione del lavoratore potrà essere fatta con previsione del termine, in base alle vigenti disposizioni di legge che disciplinano il rapporto di lavoro a tempo determinato.

Il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica.

L'assunzione risulterà da atto scritto a cura del datore di lavoro di cui una copia consegnata immediatamente al



lavoratore, nel quale saranno specificate:

- data di assunzione;
- la categoria cui il lavoratore viene inizialmente assegnato;
- il trattamento economico iniziale;
- il luogo di lavoro;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

#### Art. 7

### **ASSUNZIONE DEI MINORI**

L'ammissione al lavoro dei minori è regolata dalle disposizioni di legge.

#### **Nota a verbale**

Riconosciuto che non può essere disattesa l'opportunità di creare nuovi posti di lavoro al fine di dare un contributo alla soluzione dei problemi che riguardano l'occupazione anche giovanile, le parti convengono di realizzare con l'EBT l'istituzione di corsi di formazione professionale ed a tal fine si impegnano a promuovere tramite lo stesso Ente incontri con l'UNIRE, e con altre strutture istituzionali, anche in ambito CEE.

#### Art. 8

### **DOCUMENTI DI LAVORO**

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- carta d'identità o documento equipollente;
- certificato di nascita in duplice copia una delle quali per iscrizione fondo totip;
- certificato di residenza in data non anteriore a tre mesi;
- stato di famiglia;
- certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
- libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
- documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali.

E' in facoltà dell'azienda di richiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale in data non anteriore a tre mesi.

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'azienda la residenza ed il domicilio ed a notificarne i successivi mutamenti.

#### Art. 9

### **VISITA MEDICA**

Prima delle assunzioni in servizio il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica che ne attesti la idoneità specifica al lavoro a cura degli Enti preposti.

#### Art. 10

### **PERIODO DI PROVA**

L'assunzione del lavoratore è subordinata ad un periodo di prova pari a 15 (quindici) giorni lavorativi i dipendenti con qualifica operaia e a un mese per i dipendenti con qualifica impiegatizia.

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso né di

indennità. Durante tale periodo il salario non potrà essere inferiore al minimo stabilito dal presente contratto.

In caso di risoluzione del rapporto durante il periodo di prova, comunque avvenuto, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il lavoro prestato durante il periodo di prova sarà computato a tutti gli effetti contrattuali.

L'apposizione del periodo di prova deve risultare da atto scritto.

#### Art. 11

### **CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI**

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 essi 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, svolgendo 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 parametrica di cui alle allegate tabelle retributive, individua lo strumento idoneo a cogliere il valore professionale del lavoratore svolto e realizza la corrispondenza fra livello retributivo e tale valore.

#### **1° LIVELLO**

##### **Declaratoria**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di semplice manualità per le quali sono richieste generiche capacità operative.

##### **Profili**

- addetti alle lettiere, rotabili, sulky, finimenti etc;
- addetti alle pulizie;
- addetti all'effettuazione di carichi e/o scarichi di materiali.

#### **2° LIVELLO**

##### **Declaratoria**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni per le quali sono richieste generiche conoscenze comunque acquisite, nonché specifica capacità e pratica di mestiere.

Vi appartengono altresì i giovani al termine del periodo di apprendistato, nonché i giovani assunti con contratto di formazione lavoro.

##### **Profili**

- addetti alle pulizie dei cavalli come bagno, brusca e striglia, etc;
- addetti alla somministrazione di biada, fieno e quant'altro necessario per la ordinaria cura ed alimentazione dei cavalli su indicazione del diretto superiore.
- Cavalli da treno;

### **3° LIVELLO**

#### **Declaratoria**

Appartengono a questo livello gli artieri che svolgono mansioni per le quali sono richieste specifiche capacità tecnico-pratiche acquisite con adeguate conoscenze teoriche e mediante esperienza di lavoro.

#### **Profili**

- addetti all'accudimento, cura e preparazione dei cavalli;
- addetti alla preparazione dei cavalli per la corsa e/o gli allenamenti;
- addetti a somministrazioni specifiche;
- contabile d'ordine.

### **4° LIVELLO**

#### **Declaratoria**

Appartengono a questo livello, i lavoratori che oltre a svolgere le mansioni proprie del 3° livello, sono preposti alla guida ed al controllo di altri artieri.

- contabile/impiegato amministrativo che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo.

#### **Nota a verbale**

Le parti concordano sulla necessità di ribadire la separazione esistente ad ogni effetto, di natura, ruolo e funzioni, degli allievi rispetto a quelle degli artieri. A tal fine ribadiscono che per allievo si deve intendere colui che, essendo in possesso di tutti i requisiti di cui alla legge 92/1981 e all'art. 31 del Regolamento delle corse, svolge la sola attività di guida e allenamento, all'esclusivo scopo di conseguire la licenza di guidatore professionista.

Convengono altresì di utilizzare gli strumenti dell'apprendistato e del contratto di formazione e lavoro per risolvere eventuali problemi di errata attribuzione della qualifica di allievo.

Le parti si danno reciprocamente atto che la possibilità di assumere personale di livello inferiore al 3° è riservata alle aziende che abbiano già alle proprie dipendenze lavoratori inquadrati al 3° livello, salvo specifiche esigenze aziendali soggettive da verificarsi tramite richiesta da inoltrarsi alla Commissione di Controllo di cui all'art. 1.

#### Art. 12

### **CONTRATTO D'INSERIMENTO**

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.

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 di assicurare agli stessi una adeguata formazione, finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi alle esigenze delle aziende.

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 di 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 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, la 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 ed 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.

### Art. 13 **APPRENDISTATO**

Il trattamento degli apprendisti verrà regolato dalle norme di cui all'allegato A, che fa parte integrante del presente contratto e ne segue le sorti.

#### **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 instaurare 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 livelli 2°-3°- 4° 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 sono così fissate:

<b>Livelli</b>	<b>Durata complessiva mesi</b>	<b>Primo periodo mesi</b>	<b>Secondo periodo mesi</b>	<b>Terzo periodo mesi</b>
<b>4°</b>	<b>60</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>24</b>
<b>3°</b>	<b>48</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>12</b>
<b>2°</b>	<b>36</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>6</b>

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.

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

Iter per 3° e/o 4° livello

- Ⓢ nel primo periodo di apprendistato professionalizzante, due livelli sotto quello di destinazione;
- Ⓢ nel secondo periodo di apprendistato professionalizzante, un livello sotto quello di destinazione;
- Ⓢ nel terzo ed ultimo periodo, inquadramento al livello di destinazione.

Iter per 2° livello

- Ⓢ nel primo periodo di apprendistato professionalizzante, inquadramento al 1° livello;
- Ⓢ nel secondo periodo di apprendistato professionalizzante, inquadramento al 1° livello e minimi tabellari maggiorati del 50% della differenza tra i minimi previsti al 1° livello ed i minimi tabellari previsti per il 2° livello;
- Ⓢ nel terzo ed ultimo periodo inquadramento nel livello di destinazione.

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 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 seguente 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 prestatori di lavoro, e che in via transitoria detta regolamentazione è 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 idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali. Su tali basi la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di assunzione.

Il datore di lavoro o suo delegato attesterà altresì l'idoneità dei locali 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 8 mesi, mentre la durata dell'apprendistato viene prorogata per un tempo equivalente all'assenza nel caso di malattia di durata superiore a 30 giorni lavorativi consecutivi.

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°, un trattamento economico pari al 100% della normale retribuzione giornaliera, 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 netta (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 imputabili all'apprendista stesso. Tale trattamento non è cumulabile con eventuale altro trattamento per lo stesso titolo 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:

- ⑩ conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposto dall'INAIL l'indennità temporanea;
- ⑩ corresponsione, da parte dell'azienda, oltre all'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio, di un'integrazione, a partire dal giorno seguente l'infortunio e fino alla scadenza dell'anzidetto periodo di conservazione del posto, dell'indennità erogata dall'INAIL fino al raggiungere il 100% della normale retribuzione giornaliera netta che sarà ragguagliata a 1/6 dell'orario contrattuale settimanale in caso di quest'ultimo 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 Mutualistici. Conseguentemente le aziende provvederanno a farsi rilasciare dagli apprendisti apposita delega, d'accordo con gli Enti assicuratori.

## Art. 14 **PART-TIME**

Il contratto di lavoro a tempo parziale (part-time), disciplinato dal D.Lgs. n. 61 del 20 febbraio 2000, dal successivo D.Lgs. n. 100 del 26 febbraio 2001 e come modificato dal D.Lgs. 276/2003 e dalla precedente legislazione in materia, comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente contratto.

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.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

- ⓐ di tipo orizzontale, con una prestazione giornaliera ridotta rispetto al normale orario giornaliero;
- ⓑ 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;
- ⓒ 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 e comporta, per le ore non coincidenti con l'orario stabilito nel contratto di assunzione, 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.

**Dal computo del 20% di cui sopra sono escluse le prestazioni effettuate fuori dal normale orario di lavoro inerenti le portature.**

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 ripetibili, 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.

Art. 15  
**ORARIO DI LAVORO**

Premesso che la durata massima dell'orario normale è disciplinata dalle norme di legge e che nulla viene innovato rispetto a tali disposizioni, la durata settimanale dell'orario normale del singolo lavoratore è fissata in 40 ore normalmente distribuite su sei giorni lavorativi di cui cinque di sette ore ciascuno e uno di cinque ore.

Eventuali esigenze di scuderia che non dovessero consentire tale distribuzione, verranno esaminate dalle parti.

L'orario di inizio del lavoro giornaliero verrà fissato in relazione alle esigenze e alla stagionalità. La prestazione giornaliera sarà normalmente divisa in due frazioni opportunamente intervallate.

Nel periodo invernale il lavoro avrà inizio alle ore 7,00 e nel periodo estivo alle ore 6,00. La pausa giornaliera per il pasto sarà normalmente di una ora e mezza

Viene tuttavia demandata agli accordi locali, nell'ambito delle intese per la distribuzione dell'orario di lavoro, la determinazione dell'orario di inizio e termine del lavoro giornaliero, come pure della durata della pausa, in relazione alle necessità e stagionalità delle prestazioni.

Con riferimento all'art. 7 comma 1 Capo III del D.Lgs. 66/2003, le parti concordano che, per il personale addetto alla cura dei cavalli, le 11 ore di riposo giornaliero possono essere fruito 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.

Ai sensi delle vigenti norme, presso ciascuna azienda dovrà essere esposta una tabella indicante l'orario normale di lavoro con la precisazione dell'ora di inizio e di termine della prestazione nonché degli intervalli di riposo.

Analogamente, presso ciascuna azienda, verrà installato un sistema di rilevazione delle presenze e delle ore di lavoro effettuate da ciascun dipendente.

Art. 16  
**RIPOSO SETTIMANALE E RIPOSI AGGIUNTIVI**

In relazione alle norme di cui alla Legge n. 370 del 22.02.1934 i lavoratori potranno godere del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica. In tal caso la domenica verrà considerata giorno feriale ad ogni effetto. Di norma il riposo settimanale va fruito dopo sei giorni di lavoro. In via eccezionale, per motivi contingenti, con un preavviso al lavoratore di almeno 48 ore il riposo può essere spostato e comunque goduto entro la settimana successiva alla sua maturazione.

Art. 17  
**FESTIVITA'**

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle indicate di seguito:

**Festività nazionali:**

- Ⓢ 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione
- Ⓢ 1 maggio - Festa dei lavoratori

**Festività infrasettimanali e religiose:**

- Ⓢ Il 1° gennaio dell'anno
- Ⓢ Il 6 gennaio - Epifania
- Ⓢ Pasqua
- Ⓢ Il giorno di lunedì dopo Pasqua
- Ⓢ Il 15 agosto - festa dell'Assunzione
- Ⓢ Il 1° novembre - Ognissanti
- Ⓢ L'8 dicembre - Immacolata Concezione
- Ⓢ Il 25 dicembre - Natale
- Ⓢ Il 26 dicembre - Santo Stefano
- Ⓢ La solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.



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 prestatore d'opera- qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione- nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione della retribuzione o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

In caso di coincidenza delle festività sopra elencate con una domenica in aggiunta alla retribuzione normale sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione normale.

Nel caso di coincidenza con una di dette festività, la celebrazione del Santo Patrono verranno spostate ad un altro giorno.

Per le due festività civili la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva ai sensi dell'art. 1, secondo comma, della legge 5 marzo 1977 n. 54 (2 giugno e 4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

In sostituzione delle festività abolite dalla legge n. 54 del 1977 e successive modifiche ed integrazioni, i lavori potranno fruire compatibilmente con le esigenze aziendali di permessi individuali retribuiti.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione normale di cui all'art. 24, 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 servizio prestato.

Le ore di lavoro, a qualunque titolo richieste, prestate nei giorni festivi sopra indicati dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dall'art. 18.

#### **Note a verbale**

Per i lavoratori del Comune di Roma è considerato festivo anche il 29 giugno (San Pietro e Paolo). Di conseguenza, per i lavoratori del Comune di Roma, i giorni di permesso a fronte delle ex-festività religiose sono 4.

### **Art. 18**

#### **LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO**

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

Si considera lavoro straordinario quello prestato oltre il limite delle 40 ore settimanali.  
Il lavoro straordinario deve essere autorizzato.

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00.

Si considera lavoro festivo quello effettuato nelle giornate indicate nell'art.17 straordinario festivo quello prestato in tali giorni in eccedenza dell'orario normale di lavoro giornaliero.

Le percentuali di maggiorazione da calcolarsi sulla retribuzione oraria (per tale intendendo la quota di minimo tabellare di categoria più la quota oraria di contingenza) sono le seguenti:

- lavoro supplementare di cui all'art. 19	20%
- lavoro straordinario diurno	30%
- lavoro ordinario notturno	15%
- lavoro festivo	50%
- lavoro straordinario notturno e/o festivo	50%

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

In relazione di 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 al presente articolo.

#### **Nota a verbale**

Le prestazioni supplementari effettuate per lo svolgimento delle corse anziché venire retribuite con la maggiorazione di cui al presente articolo potranno essere compensate con una somma forfetaria equivalente all'importo di tre ore di retribuzione, sempre con le maggiorazioni sopra previste, per le corse notturne.

Le suddette indennità assorbono e sostituiscono ogni competenza spettante ai lavoratori in conseguenza della prestazione dell'orario normale di lavoro, ovvero della loro presenza in scuderia allorché i cavalli cui accudiscono devono svolgere prova pubblica di qualificazione, a norma dell'art. 42 del Regolamento ENCAT.

#### Art. 19

### **FLESSIBILITÀ ORARIO DI LAVORO**

In relazione alle peculiarità del settore, potranno essere concordati anticipatamente sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettemanali, 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, ma comunque non oltre 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 non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dallo stesso non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore 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 nei periodi di minore intensità produttiva e comunque entro quindici settimane a far data dall'inizio del periodo di maggior prestazione lavorativa.

Al fine dell'esatto adempimento della presente regolamentazione le imprese provvederanno ad installare nelle rispettive scuderie idonei strumenti di rilevazione delle presenze

#### Art. 20

### **CUMULO DI MANSIONI**

Ai lavoratori ai quali vengono affidate con carattere di continuità, mansioni pertinenti a diversi livelli, sarà attribuito il livello corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere prevalente, fermo restando quanto stabilito in materia di mansioni dell'art. 13 della legge 20.05.1970, n. 300.

Art. 21

**MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI**

In relazione alle esigenze di servizio, il lavoratore potrà essere assegnato temporaneamente a mansioni superiori a quelle inerenti al proprio livello.

Al lavoratore che sia destinato a compiere mansioni rientranti nel livello superiore al suo, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra il salario percepito a quello minimo del livello superiore.

Trascorso un periodo continuativo di tre mesi nel disimpegno delle mansioni superiori avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti del presente contratto, nel nuovo livello, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, ferie, richiamo alle armi, permessi, nel qual caso, pur rimanendo fermo il diritto di cui al comma precedente, per tutta la durata della sostituzione, non si avrà diritto al passaggio di livello.

Art. 22

**ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE**

La retribuzione normale del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- Ⓣ minimo tabellare del livello di inquadramento;
- Ⓣ aumenti periodici di anzianità;
- Ⓣ aumenti di merito e/o eventuali superminimi individuali e collettivi di carattere nazionale;
- Ⓣ indennità di contingenza;
- Ⓣ elemento distinto della retribuzione.

Art. 23

**RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA**

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26.

Agli effetti di cui sopra si intende per retribuzione mensile la somma degli elementi retributivi di cui al primo comma dell'art. 22.

Art. 24

**EX-INDENNITA' DI CONTINGENZA**

Ai fini della determinazione della contribuzione si prendono a riferimento gli ultimi valori della ex-contingenza con l'inclusione dell'Elemento Distinto della Retribuzione (E.D.R. pari a £.20.000)

1 livello	lire 1.021.013	€. 527,31
2 livello	lire 1.030.806	€. 532,37
3 livello	lire 1.043.050	€. 538,69
4 livello	lire 1.051.350	€. 542,98

Art. 25

**AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'**

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda nel corso di tutto il rapporto di lavoro e indipendentemente dagli eventuali passaggi di livello il lavoratore ha diritto ad un massimo di 5 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 primo di tali aumenti periodici decorre dal 1° gennaio 2009 e riguarderà tutti i lavoratori che a quella data abbiano maturato almeno un biennio di anzianità presso la stessa azienda.

L'importo di ciascun aumento periodico di anzianità è pari a € **20**.

#### Art. 26

### **CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE**

La retribuzione verrà corrisposta nei termini e secondo le modalità in atto nelle singole aziende. Essa dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro, il suo importo, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma corrisposta nonché di tutte le ritenute effettuate, oltre i dati anagrafici e la data di assunzione.

Il prospetto paga deve recare la sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata rispetto a quella risultante sulla busta paga, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto della riscossione.

#### Art. 27

### **FERIE**

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio presso la stessa azienda un periodo irrinunciabile di ferie, con decorrenza della retribuzione, pari a 26 giorni lavorativi.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, al lavoratore qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, sarà corrisposto il compenso delle ferie stesse.

Qualora il diritto alle ferie intere non sia maturato, saranno corrisposti al lavoratore tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di servizio prestato, computandosi come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

L'epoca di godimento delle ferie sarà concordata di volta in volta fra le parti. Il periodo feriale avrà normalmente carattere continuativo.

Sono fatte salve le disposizioni di legge relative al lavoro minorile e all'apprendistato

#### Art. 28

### **MENSILITA' AGGIUNTIVE**

Con la retribuzione relativa ai mesi di giugno e dicembre verrà corrisposta ai lavoratori considerati in servizio una mensilità aggiuntiva di retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi delle mensilità aggiuntive quanti sono i mesi di servizio prestati presso la medesima scuderia.

A questi effetti la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Art. 29  
**TRASFERTA**

L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dal luogo ove si svolge la sua attività.

Al lavoratore comandato in trasferta spettano l'alloggio e il vitto, da usufruire – come d'uso – nei locali e strutture predisposte dalle società di corse.

Nel caso di indisponibilità e/o inagibilità, sarà cura del datore di lavoro provvedere a sue spese ad altra sistemazione.

Al lavoratore inviato in trasferta verrà inoltre corrisposta, a far data dal 1° gennaio 2006 in aggiunta alla normale retribuzione una indennità così determinata:

- per trasferte fino a .....300 Km.	<b>€. 25,82</b>
- per trasferte da .....301 a 700 Km.	<b>€. 36,15</b>
- per trasferte da .....701 a 900 Km.	<b>€. 51,65</b>
- per trasferte oltre i .....900 Km.	<b>€. 67,14</b>

Le distanze sono considerate andata e ritorno.

Tale indennità giornaliera assorbe ogni compenso e/o elemento retributivo spettante al lavoratore in conseguenza dell'eventuale anticipazione dell'orario normale di lavoro.

Il lavoratore comandato a prestare servizio fuori dal luogo ove normalmente svolge la sua attività, per un periodo superiore a 24 ore consecutive sarà corrisposta una diaria giornaliera, per ciascun giorno di missione, pari a €. 15,49.

**Nota a verbale**

I trasferimenti dai centri di allevamento e allenamento agli ippodromi effettuati durante l'orario di lavoro non sono considerati trasferte.

Art. 30  
**TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO NON SUL LAVORO**

L'assenza in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere comunicato dal lavoratore all'azienda entro lo stesso giorno di inizio dell'assenza salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

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

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia o l'infortunio non sul lavoro del lavoratore in conformità delle vigenti disposizioni di legge.

Le aziende corrisponderanno ai lavoratori assenti per malattia o infortunio non sul lavoro il seguente trattamento economico:

- ⌘ l'intera retribuzione (esclusa l'indennità di mensa) per i primi tre giorni;
- ⌘ dal 4° al 180° giorno l'integrazione al 100% della retribuzione lorda.

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto, senza interruzione dell'anzianità, per un periodo di nove mesi. Superato il termine massimo di conservazione del posto di cui sopra qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro potrà richiedere la concessione di una aspettativa senza retribuzione né indennità, per un periodo massimo di nove mesi. Detto periodo di aspettativa sarà considerato valido ai soli fini dell'anzianità di servizio e solo nel caso di prosecuzione del rapporto.

Qualora decorso il periodo di aspettativa non retribuita, ovvero superato il periodo di conservazione del posto senza che il lavoratore abbia richiesto l'aspettativa, il lavoratore non possa riprendere il lavoro, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto corrispondendo la liquidazione delle indennità relative compreso il preavviso.

Il lavoratore che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato

dimissionario.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio da parte dei rispettivi istituti assicurativi, nonché la presentazione del certificato medico indicante la data di inizio, di prosecuzione e di termine dello stato di 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 fra le ore 10,00 e le ore 12,00 e fra le ore 17,00 e le ore 19,00 di tutti i giorni.

#### Art. 31

### **TRATTAMENTO IN CASO DI 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.

Le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale:

- ⌘ l'intera retribuzione (esclusa l'indennità di mensa), per i primi tre giorni;
- ⌘ dal 4 giorno fino a guarigione avvenuta l'integrazione al 100% della retribuzione lorda.

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.

Nel caso di superamento di detto termine massimo di conservazione del posto, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da una delle parti con le stesse modalità ed indennità previste in caso di licenziamento.

Qualora decorso il periodo di aspettativa non retribuita ovvero superato il periodo di conservazione del posto senza che il lavoratore abbia richiesto l'aspettativa, il lavoratore non possa riprendere il lavoro, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto corrispondendo la liquidazione delle indennità relative come per il caso di licenziamento.

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 caso di ricovero ospedaliero, il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero. In quest'ultimo caso il lavoratore è tenuto a far conoscere successivamente la data di dimissione.

#### Art. 32

### **CONGEDO MATRIMONIALE**

Il lavoratore che contrae matrimonio ha diritto ad un permesso retribuito di 15 giorni di calendario.

Tale permesso non sarà computato quale periodo di ferie annuali né potrà essere considerato come periodo di preavviso.

Il trattamento economico di cui sopra spetta ai lavoratori occupati quando gli stessi fruiscono effettivamente del congedo.

La richiesta del congedo deve essere avanzata dal lavoratore, salvo casi eccezionali, con un preavviso di almeno 10 giorni. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

L'azienda provvederà al conguaglio dall'importo mensile dei contributi dovuti di quanto corrisposto al lavoratore a titolo di congedo matrimoniale per conto dell'INPS.

#### Art. 33

### **SERVIZIO MILITARE**

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, è disciplinato dal D.L. 13.09.1946 n. 303 a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo del servizio militare ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio ai soli effetti del trattamento di fine rapporto.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, il lavoratore è tenuto a presentarsi alla Direzione dell'azienda entro 30 giorni dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto, il lavoratore sarà considerato dimissionario.

Saranno considerati permesso retribuito, dietro presentazione di idonea documentazione, i giorni di assenza del lavoratore sottoposto a visita attitudinale.

#### Art. 34

### **ASSENZE**

Tutte le assenze dovranno essere giustificate, possibilmente entro la stessa giornata salvo giustificato motivo di impedimento.

#### Art. 35

### **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 del posto di lavoro per morte di parenti di primo grado previa comunicazione al datore di lavoro.

#### Art. 36

### **MENSA**

Ai dipendenti è consentito la consumazione di un pasto giornaliero presso la locale mensa o presso il ristorante con il quale è stato concordato tale Servizio.

La consumazione del pasto avverrà dietro presentazione di un apposito buono fornito ai lavoratori che ne hanno diritto.

Agli artieri inviati in trasferta è concesso un secondo pasto serale alle medesime condizioni del primo. A tale fine, le aziende forniranno l'elenco degli aventi diritto con l'obbligo di aggiornamento ogni 4 mesi e nel caso di variazione, con la dovuta tempestività.

La mancata consumazione dei pasti non darà luogo alla corresponsione di alcuna indennità.

#### Art. 37

### **UTENSILI E MATERIALE**

Per provvedersi degli utensili, attrezzi e materiale occorrente, il lavoratore deve farne richiesta al suo superiore diretto.

Il lavoratore è responsabile degli oggetti che ha ricevuto in consegna e risponderà delle perdite eventuali e dei danni

arrecati agli oggetti stessi che non derivino da uso o logorio e che siano a lui imputabili.

Il datore di lavoro potrà in qualsiasi momento procedere all'inventario degli oggetti affidati al lavoratore.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore dovrà consegnare tutto ciò che gli era stato affidato; qualora non lo restituisca in tutto o in parte, l'azienda tratterà l'importo corrispondente al valore degli oggetti non riconsegnati sui compensi e sulle indennità spettanti al lavoratore a qualsiasi titolo.

Nel caso che l'azienda richieda l'uso di determinati indumenti, l'onere relativo sarà interamente a suo carico.

#### Art. 38 **DIVIETI**

E' proibita l'introduzione nelle scuderie di bevande alcoliche e farmaci che possano alterare le condizioni psicofisiche dei cavalli, se non per espresso ordine del datore di lavoro.

E' assolutamente proibito a tutto il personale di fumare nelle scuderie.

E' assolutamente proibito al personale di prestare, anche nei periodi di riposo, la propria opera presso scuderie diverse da quella da cui è stato assunto.

#### Art. 39 **NORME AZIENDALI**

Il lavoratore deve altresì attenersi alle norme speciali che fossero stabilite dall'azienda, sempre che non siano in contrasto e non modifichino quelle previste, del presente contratto e dalle leggi vigenti.

#### Art. 40 **NORME DI DISCIPLINA INTERNA**

Ogni lavoratore è alle dipendenze del suo superiore diretto e nell'esecuzione del lavoro deve attenersi alle istruzioni ricevute.

Durante l'orario di lavoro nessun lavoratore potrà allontanarsi dalle scuderie se non dopo aver ottenuto il consenso del suo superiore diretto.

Il lavoratore licenziato o sospeso non potrà entrare nelle scuderie. Salvo speciale permesso del proprio superiore, il lavoratore non potrà entrare né trattenersi nelle scuderie se non per ragioni di servizio.

Il permesso di uscita deve essere richiesto dai lavoratori nelle prime ore di lavoro salvo casi eccezionali.

#### Art. 41 **PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

Le infrazioni del lavoratore alle norme del presente contratto ed a quelle aziendali compatibili, potranno dar luogo, a secondo della gravità della mancanza, ai seguenti provvedimenti disciplinari:

- ⌘ richiamo verbale;
- ⌘ richiamo scritto;
- ⌘ multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione (minimo contrattuale, eventuale superminimo, indennità di contingenza);
- ⌘ sospensione dal lavoro o dal trattamento economico e dal lavoro per un periodo non superiore a tre giorni;
- ⌘ licenziamento senza preavviso né indennità sostitutiva.



La sospensione di cui al lettera d) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggior sanzione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b) e c), ovvero in casi di recidiva.

Il licenziamento di cui alla lettera e) potrà essere adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri anche se non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali non siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, salve restando le procedure in atto.

A titolo esemplificativo, incorrerà nei provvedimenti della multa o della sospensione il lavoratore che:

- ☒ abbandoni temporaneamente il lavoro senza giustificato motivo;
- ☒ ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
- ☒ esegua negligenemente il lavoro affidatogli;
- ☒ per disattenzione, cagioni danni al materiale ed agli animali e non avverta subito il suo superiore diretto di eventuali danneggiamenti riscontrati nel materiale o di evidenti irregolarità nello stato degli animali;
- ☒ venga trovato addormentato durante l'orario di lavoro;
- ☒ si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
- ☒ fumi nelle scuderie durante il lavoro o introduca bevande alcoliche;
- ☒ dia arbitrariamente disposizioni contrarie a quelle disposte dal suo superiore diretto e dalla Direzione;
- ☒ arrechi offesa ai compagni di lavoro o in genere al personale addetto alle scuderie;
- ☒ trasgredisca in qualunque modo alle disposizioni del presente contratto o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale all'igiene, al normale e puntuale andamento del lavoro.

Sempre a titolo esemplificativo, incorrerà nel provvedimento del licenziamento senza preavviso né indennità sostitutiva nei casi di:

- ☒ insubordinazione verso i superiori e gravi offese verso compagni di lavoro;
- ☒ reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive o per i quali, data la loro natura e il complesso delle mansioni affidate al lavoratore, non consentano la prosecuzione del rapporto;
- ☒ rissa all'interno dei locali aziendali;
- ☒ gravi omissioni o negligenze colpose o dolose, siano o meno seguite da danneggiamenti economici, abuso di fiducia, maltrattamento agli animali;
- ☒ inosservanza alle disposizioni per l'assistenza e l'allenamento dei cavalli;
- ☒ danneggiamenti volontari del materiale;
- ☒ trafugamento di oggetti, materiali ed altro di proprietà dell'azienda;
- ☒ recidiva in qualunque mancanza che abbia dato luogo a più sospensioni nell'anno precedente;
- ☒ assenza ingiustificata per tre giorni di seguito;
- ☒ violazione al divieto di prestare la propria opera in costanza di rapporto, a favore di altre scuderie;
- ☒ violazione ai divieti di cui all'art. 40.

Indipendentemente dal provvedimento disciplinare, in caso di danneggiamento volontario o per colpa grave e furto, il lavoratore sarà tenuto al risarcimento dei danni.

Per le procedure relative ai provvedimenti di cui sopra, si fa riferimento quanto espressamente previsto dalla legge 20.05.1970 n. 300.

#### Art. 42

### **PREAVVISO DI LICENZIAMENTI E DIMISSIONI**

Il licenziamento del lavoratore non in prova, fermo a quanto previsto dalle disposizioni legislative vigenti in materia, e le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso da comunicarsi per iscritto e pari a dieci giorni lavorativi per i dipendenti con qualifica operaia e da un mese dipendenti con qualifica impiegatizia.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini, deve corrispondere all'altra un'indennità pari alla normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso sarà utilmente considerato agli effetti della decorrenza dell'anzianità.

Art. 43

**TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda, ai sensi della legge 29.05.1982 n. 297, corrisponderà il trattamento di fine rapporto secondo criteri stabiliti dalla legge stessa.

La quota annua, ottenuta dividendo per 13,5 gli elementi retributivi corrisposti nell'anno al lavoratore sarà computata sulla base di una mensilità di retribuzione per ciascun anno di servizio prestato.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Art. 44

**MINIMI CONTRATTUALI**

I minimi contrattuali vigenti alla data del 31.05.2007 saranno incrementati con i seguenti valori economici mensili:

4° livello €. **162,00**  
 3° livello €. **152,00**  
 2° livello €. **140,00**  
 1° livello €. **128,00**

I valori di cui sopra saranno riconosciuti, in 2 tranches, per 14 mensilità annue con un Elemento Distinto della Retribuzione, utile ai soli fini del calcolo del T.F.R., e con le seguenti scadenze:

	<b>E.D.R. dal 1° Giugno 2007</b>	<b>E.D.R. dal 1° Settembre 2007</b>
4° liv.	€. <b>116,00</b>	€. <b>162,00</b>
3° liv.	€. <b>108,50</b>	€. <b>152,00</b>
2° liv.	€. <b>99,50</b>	€. <b>140,00</b>
1° liv.	€. <b>91,00</b>	€. <b>128,00</b>

**Nuovi minimi mensili dal 1° Giugno 2007:**

liv.	<b>Paga base</b>	<b>Contingenza</b>	<b>E.D.R.</b>	<b>Totale</b>
4°	€. <b>514,76</b>	€. <b>542,98</b>	€. <b>116,00</b>	€. <b>1173,74</b>
3°	€. <b>453,93</b>	€. <b>538,69</b>	€. <b>108,50</b>	€. <b>1101,12</b>
2°	€. <b>380,79</b>	€. <b>532,37</b>	€. <b>99,35</b>	€. <b>1012,51</b>
1°	€. <b>307,17</b>	€. <b>527,31</b>	€. <b>90,79</b>	€. <b>925,27</b>

**Nuovi minimi mensili dal 1° Settembre 2007:**

liv.	<b>Paga base</b>	<b>Contingenza</b>	<b>E.D.R.</b>	<b>Totale</b>
4°	€. <b>514,76</b>	€. <b>542,98</b>	€. <b>162,00</b>	€. <b>1219,74</b>
3°	€. <b>453,93</b>	€. <b>538,69</b>	€. <b>152,00</b>	€. <b>1144,62</b>
2°	€. <b>380,79</b>	€. <b>532,37</b>	€. <b>140,00</b>	€. <b>1053,16</b>
1°	€. <b>307,17</b>	€. <b>527,31</b>	€. <b>128,00</b>	€. <b>962,48</b>

**Una TANTUM (vedere anche pag. 1 accordo 15.05.008)**

Per il periodo di vacanza contrattuale, ai lavoratori in forza alla data della stipula del presente accordo le imprese riconosceranno un UNA TANTUM quantificata in €. **900** (novecento) .

L'erogazione dell'una TANTUM di cui sopra avverrà in 3 trance ciascuna delle quali pari a 1/3 del valore spettante al lavoratore.

L'erogazione delle 3 trance di cui sopra avverrà entro le seguenti scadenze:

- ⌘ 1° trance entro il 31 luglio 2007;
- ⌘ 2° trance entro il 31 ottobre 2007;
- ⌘ 3° trance entro il 31 dicembre 2007.

A ciascun lavoratore in forza alla data della stipula del presente accordo spetteranno tanti ventiquattresimi del valore di cui al 1° comma, quanti sono i mesi interi lavorati presso l'azienda nel periodo di vacanza contrattuale (giugno 2005 – Maggio 2007).

I valori saranno riproporzionati per i dipendenti con rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale.

#### Art. 45

### **CESSIONE, TRASFORMAZIONE, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA**

La cessione o trasformazione dell'azienda non risolve di per se il rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti derivanti dall'anzianità raggiunta anteriormente dalla 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 nel tempo della trasformazione in dipendenza del lavoro prestato.

Qualora il licenziamento dei lavoratori fosse causato dal fallimento o da cessazione 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. 46

### **FONDO PER IL SOSTEGNO DEL REDDITO DEGLI ARTIERI SPECIALIZZATI**

Preso atto della situazione occupazionale del settore le parti convengono sulla opportunità di riconoscere ai lavoratori il cui nominativo è ricompreso nell'elenco allegato sub C in considerazione della specifica esperienza maturata nel settore, particolari condizioni.

Perciò, ferma restando l'applicabilità ad essi come a tutti gli altri lavoratori dell'intera normativa prevista dal presente contratto, a tali lavoratori verrà mantenuta l'attuale singola rispettiva assegnazione di lavoro come derivante dalla precedente normativa. Ad essi verrà inoltre corrisposto, a titolo di elemento distinto dalla retribuzione, per l'importo di Lire ..... lorde mensili. Detto importo comprende e sostituisce qualsiasi indennità comunque denominata e corrisposta, anche a titolo individuale, in relazione ad assegnazioni di lavoro eccedenti purché nell'ambito del normale orario di lavoro. Per la pratica realizzazione di quanto previsto ai punti precedenti viene istituito tra l'Associazione Nazionale Allenatori Guidatori Trotto (A.N.A.G.T.) e la SLC/CGIL – FISASCAT/CISL e UILSIC/UIL il Fondo per il sostegno del reddito degli artieri specializzati, per tali intendendo, a questo fine, soltanto i lavoratori il cui nominativo è ricompreso nell'elenco allegato sub C. Il Fondo viene finanziato dall'UNIRE sulla base delle indicazioni degli organi amministrativi del Fondo stesso, anno per anno a decorrere dal 1° gennaio 1998.

Il Fondo eroga contributi alle scuderie che, in ciascun periodo considerato, hanno avuto alle proprie dipendenze artieri il cui nominativo è compreso nell'elenco allegato sub C e che abbiano rilasciato le dichiarazioni di responsabilità richieste dagli enti tecnici.

Le misure del contributo alle scuderie saranno determinate dagli organi amministrativi del Fondo sulla base del Regolamento allegato il quale fa parte integrante – ad ogni effetto – del presente contratto.

La previsione di condizioni economiche e normative particolari per i lavoratori di cui all'elenco allegato sub C ed indicate nei precedenti capoversi rappresenta il comune presupposto valido per la stipula del presente contratto. Le parti si danno pertanto atto che eventuali azioni, in qualunque sede avviate, intese ad ottenere l'estensione di tali condizioni a lavoratori non ricompresi nell'elenco allegato sub C, anche a parità di mansioni, avranno come conseguenza l'automatico scioglimento dell'Associazione Nazionale Allenatori Guidatori Trotto e delle aziende da essa rappresentate, dalle obbligazioni assunte.

Ai lavoratori di cui sopra verrà garantita, nell'ambito delle esigenze tecniche e produttive delle Scuderie, la priorità nelle assunzioni.

Fermo restando quanto sopra; in conformità con le finalità di cui al punto relativo alla formazione e riqualificazione del personale nonché all'impegno delle parti per concrete politiche di emersione e regolarizzazione del lavoro, si concorda che:

**Il Fondo potrà intervenire con contributi a sostegno di politiche di emersione - regolarizzazione del lavoro e di progetti di formazione preventivamente approvati e/o promossi dall'Ente Bilaterale per il Trotto (EBT) di cui all'art. 4 del presente CCNL.**

Art. 47

#### **FONDO INTEGRAZIONE PENSIONI**

Le parti convengono di valutare l'opportunità di adesione al costituendo Fondo Integrazione Pensioni in specifica riunione da convocarsi su richiesta delle relative organizzazioni.

Art. 48

#### **INTERPRETAZIONE DELLE NORME CONTRATTUALI**

Eventuali controversie relative alla integrazione nonché, alle modalità di applicazione del presente contratto sono riservate, in via esclusiva, agli Organismi a livello nazionale nelle Organizzazioni congiuntamente stipulanti alle quali sole spetta di fornire l'interpretazione autentica.

Art. 49

#### **DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO**

Il presente contratto annulla e sostituisce il precedente.

Decorre dal 1° Giugno 2007 e resterà in vigore sino al 31 Dicembre 2010 per la parte normativa, e fino al 31 Dicembre 2008 per la parte economica.

Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti, mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno almeno tre mesi prima della sua scadenza.

Art. 50

#### **DISTRIBUZIONE DEL PRESENTE CONTRATTO**

Sarà cura del datore di lavoro fornire ai propri dipendenti copia del presente contratto.

## **STATUTO DELL'ENTE BILATERALE PER IL TROTTO**

### **Art. 1**

E' costituito ad iniziativa dell'ANAGT, dell' UNAGT e delle Federazioni Sindacali SLC/CGIL – FISASCAT/CISL – UILCOM/UIL (di seguito chiamate Parti), l'Ente Bilaterale per il Trotto, più avanti denominato E.B.T.

### **Art. 2**

L'Ente è retto dalle norme del presente Statuto e dalle disposizioni degli accordi al proposito sottoscritti fra le Parti.

### **Art. 3**

L'Ente non ha fini di lucro ed ha la sua sede legale temporanea in Roma, via Bompiani 11.

### **Art. 4**

La durata dell'E.B.T. è fissata al 31 Dicembre 2019 e potrà essere prorogata per deliberazione del Consiglio Direttivo.

### **Art. 5**

L'Ente bilaterale:

- promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, comprese quelle finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
- istituisce l'Osservatorio Nazionale e la Commissione Nazionale;
- promuove e gestisce tutte le iniziative che le parti contraenti il CCNL delibereranno di adottare per lo sviluppo del settore.

### **Art. 6**

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 e 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 per gli addetti al settore;
- predispone i progetti formativi per le singole figure professionali al fine del migliore dei contratti di inserimento e di apprendistato;
- riceve gli accordi realizzati a livello territoriale e ne cura l'analisi e la registrazione.

### **Art. 7**

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. 57, da valere agli effetti della legge 11.08.1973 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.

#### **Art. 8**

Le entrate dell'EBT sono costituite dai contributi versati sia dai datori di lavoro che da i loro dipendenti secondo le modalità e nelle misure fissate dagli accordi sindacali di cui all'art. 4 del CCNL.

Può costituire forma di entrata ogni altro contributo anche di carattere straordinario in qualsiasi modo erogato da enti, associazioni o privati, nonché ogni reddito, interesse o provento di qualsiasi natura.

#### **Art. 9**

Le disponibilità dell'EBT dedotte le spese di gestione e di amministrazione, potranno essere impiegate esclusivamente per gli scopi istituzionali e comunque secondo le modalità impartite dal Comitato Esecutivo.

#### **Art. 10**

Sono organi dell'EBT:

- L'Assemblea
- Il Consiglio Direttivo
- Il Presidente e il Vice Presidente del Consiglio Direttivo
- Il Collegio dei Revisori.

#### **Art. 11**

L'Assemblea è composta da 12 membri 6 (sei) dei quali nominati dalle Organizzazione datoriale e 6 (sei) dalle Organizzazioni sindacali di cui all'art. 1 del presente Statuto.

I membri dell'Assemblea durano in carica quattro anni e si intendono riconfermati di quadriennio in quadriennio, qualora dalle rispettive Organizzazioni non siano state fatte nomine diverse almeno un mese prima della scadenza. E' però consentito alle stesse Organizzazioni di provvedere alla sostituzione dei propri membri e per qualsiasi causa, con comunicazione scritta. Il nuovo membro avrà per la durata della carica la stessa anzianità di quello sostituito.

#### **Art. 12**

Spetta all'Assemblea:

- Modificare lo Statuto;
- Approvare i regolamenti interni dell'EBT;
- Deliberare le iniziative per l'attuazione degli scopi di cui all'art. 5 del presente Statuto;
- Provvedere all'approvazione dei bilanci preventivi e consuntivi dell'EBT;
- promuovere provvedimenti amministrativi e giudiziari nell'interesse dell'EBT;
- Deliberare in ordine dell'eventuale compenso del Comitato Direttivo e dei Sindaci;
- Svolgere tutte le altre attività ad essa demandate dal presente statuto.

### **Art. 13**

L'Assemblea si riunisce almeno una volta l'anno ordinariamente e, straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesto da almeno la metà dei suoi membri o dal Presidente o dal Vice Presidente Vicario o dal Collegio dei Revisori.

La convocazione dell'Assemblea è effettuata mediante avviso scritto da recapitarsi almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo.

Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'EBT: Per la validità delle adunanze dell'Assemblea è necessaria la presenza di almeno la metà dei suoi componenti.

Le deliberazioni sono adottate a maggioranza dei presenti. Ciascun membro ha un voto.

In caso di parità prevale il voto del Presidente.

E' ammessa delega ad altro membro.

Ogni membro non può essere portatore di più di una delega.

### **Art. 14**

Il Presidente dell'EBT viene eletto dal Consiglio Direttivo fra i Consiglieri rappresentanti delle Organizzazioni datoriali. Il Presidente dura in carica un quadriennio. Qualora nel corso del quadriennio il Presidente venga a mancare, il nuovo Presidente dura in carica fino alla prevista scadenza del quadriennio.

Spetta al Presidente dell'EBT di:

- Rappresentare l'EBT di fronte a terzi e stare in giudizio;
- Promuovere le convocazioni ordinarie e straordinarie dell'Assemblea e presiederne le adunanze;
- Presiedere le riunioni del Comitato Direttivo;
- Sovrintendere all'applicazione del presente Statuto;
- Dare esecuzione alle deliberazioni dell'Assemblea;
- Svolgere tutti gli altri compiti ad esso demandati dal presente Statuto o che gli vengano affidate dall'Assemblea;

Il Presidente ha la firma sociale.

### **Art. 15**

Il vice Presidente collabora con il Presidente nell'espletamento delle sue funzioni e può essere delegato, dal Presidente stesso, a svolgere determinati e specifici incarichi.

Sostituisce il Presidente in caso di sua assenza o impedimento.

Il vice Presidente viene eletto dal Consiglio Direttivo fra i Consiglieri rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali su designazione delle stesse e dura in carica un quadriennio.

Qualora nel corso del quadriennio il il Presidente venga a mancare, il vice Presidente dura in carica fino alla prevista scadenza del quadriennio.

### **Art.16**

Il consiglio Direttivo si compone di 6 (sei) membri, tre dei quali nominati dalle Organizzazioni Datoriali e tre dalle Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 1 del presente Statuto.

I Consiglieri durano in carica quattro anni e si intendono riconfermati di quadriennio in quadriennio, qualora dalle rispettive organizzazioni non siano state fatte nomine diverse almeno un mese prima della scadenza.

E' però consentito alle stesse organizzazioni di provvedere alla sostituzione dei propri membri anche prima della scadenza del quadriennio, in qualunque momento e per qualsiasi causa, con comunicazione scritta.

Il nuovo Consigliere avrà per la durata della carica la stessa anzianità di quello sostituito.

#### **Art. 17**

Spetta al Consiglio Direttivo:

- Eleggere il Presidente e il vice Presidente Vicario dell'EBT;
- Vigilare sul funzionamento di tutti i servizi sia tecnici che amministrativi;
- Vigilare sul funzionamento delle iniziative promosse dall'EBT e riferirle all'Assemblea;
- Provvedere alla redazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'EBT;
- Assumere e licenziare il personale dell'EBT e regolarne il trattamento economico;
- Predisporre i regolamenti interni dell'EBT e sottoporli all'approvazione dell'Assemblea;
- Provvedere a quanto stabilito al sesto comma dell'articolo 5;
- Riferire all'Assemblea in merito alle proprie delibere.

#### **Art. 18**

Il Consiglio Direttivo si riunisce ordinariamente ogni due mesi e straordinariamente ogni qualvolta sia richiesto da almeno 4 (quattro) membri del Consiglio, dal Presidente o dal vice Presidente Vicario.

La convocazione del Consiglio è effettuata con avviso scritto almeno 5 (cinque) giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo.

Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'EBT.

Per la validità delle adunanze e delle relative deliberazioni è necessaria rispettivamente la presenza ed il voto di almeno la metà più uno dei suoi componenti.

Ciascun membro ha un voto. In caso di parità prevale il voto del Presidente.

#### **Art. 19**

Il Collegio dei Revisori si compone di tre membri effettivi così designati:

1 (uno) dalle Organizzazioni Datoriali, 1 (uno) OO.SS.LL., il terzo dalla Camera di Commercio Industria agricoltura ed Artigianato, scelto fra gli iscritti all'Albo dei Revisori Ufficiali dei conti, che ne è il Presidente.

Le Organizzazioni Datoriali e le OO.SS.LL. Designano inoltre due Sindaci Supplenti, uno per parte, destinati a sostituire i Sindaci eventualmente assenti per cause di forza maggiore.

I Revisori, sia effettivi che supplenti, durano in carica quattro anni e possono essere riconfermati.

I Revisori esercitano le attribuzioni ed hanno i doveri di cui agli articoli 2403, 2404, 2407 C.C. In quanto applicabili.

Essi devono riferire immediatamente all'Assemblea le eventuali irregolarità riscontrate durante l'esercizio delle loro funzioni.

Il Collegio dei Revisori esamina il bilancio consuntivo dell'EBT per controllarne la corrispondenza nei registri contabili.

La convocazione del Collegio dei Revisori è fatta senza alcuna formalità procedurale.

I Revisori potranno essere invitati a partecipare alle riunioni dell'Assemblea senza voto deliberativo.

#### **Art. 20**

Il Comitato Direttivo nomina congiuntamente, anche al di fuori del proprio seno un direttore.

Il Direttore non può essere dipendente dell'EBT.

All'atto della nomina il Consiglio Direttivo ne determina i compensi e le responsabilità.

Il Direttore resterà in carica quattro anni.

Il Direttore sovrintende agli uffici ed ai servizi dell'EBT, assicura il buon funzionamento dell'istituzione e la corretta esecuzione delle delibere del Consiglio Direttivo.



### **Art. 21**

Le disponibilità dell'EBT sono costituite dall'ammontare dei contributi di cui al precedente art. 8, dagli interessi attivi maturati sull'ammontare dei contributi stessi e degli interessi di mora per ritardati versamenti.

Costituiscono inoltre disponibilità dell'EBT le somme ed i beni mobili ed immobili che per lasciti, donazioni o per qualsiasi altro titolo, preve, occorrendo, eventuali autorizzazioni di legge, entrano a far parte del patrimonio dell'EBT ed eventuali contributi provenienti dello Stato, dalle Regioni o da altre istituzioni pubbliche anche internazionali.

Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio dell'EBT, è quello del fondo comune regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema comunione dei beni.

I singoli Associati non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell'EBT sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento dello stesso.

### **Art. 22**

Per spese di impianto e di gestione l'EBT potrà avvalersi delle disponibilità di cui all'art. 18.

Ogni pagamento di spese ed ogni erogazione per qualsiasi titolo, ordinario o straordinario, dovrà essere giustificato dalla relativa documentazione firmata dal Presidente.

### **Art. 23**

Gli esercizi finanziari dell'EBT hanno inizio il primo gennaio e termineranno il 31 Dicembre di ciascun anno. Alla fine di ogni esercizio il Consiglio Direttivo provvede alla redazione del bilancio consuntivo riguardante la gestione dell'EBT e del bilancio preventivo.

Entrambi i bilanci, consuntivo e preventivo, devono essere approvati dall'Assemblea entro tre mesi dalla chiusura dell'esercizio e cioè entro il 31 Marzo dell'anno successivo. Il bilancio consuntivo, la situazione patrimoniale e conto economico, accompagnato dalla relazione del Consiglio Direttivo e dei Revisori, nonché il bilancio preventivo, devono essere trasmessi entro 10 giorni dall'approvazione, alle Organizzazioni Datoriali e alle OO:SS:LL. di cui all'art. 1.

### **Art. 24**

La messa in liquidazione dell'EBT è disposta su conforme deliberazione delle Organizzazioni aderenti, nei seguenti casi:

- ☒ qualora esso cessi da ogni attività per disposizioni di legge;
- ☒ qualora esso venga a perdere per qualsiasi titolo o causa la propria autonomia finanziaria e funzionale;
- ☒ qualora per qualsiasi motivo, cessi l'efficacia generale per tutti gli appartenenti alla categoria delle disposizioni contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro in ordine all'accantonamento e versamento dei contributi.

Nel momento stesso in cui dovesse verificarsi una delle ipotesi di cui innanzi, cesserà automaticamente l'obbligo per le Aziende e per i lavoratori di corrispondere i contributi nonché l'obbligo per le Aziende di versarli all'EBT.

Nella ipotesi di messa in liquidazione si provvederà alla nomina di due liquidatori uno nominato dalle Organizzazioni Datoriali e uno nominato dalle OO.SS.LL., trascorso un mese dalla messa in liquidazione provvederà in difetto, a istanza della parte diligente, il Presidente del Tribunale.

Le anzidette Organizzazioni determinano all'atto della messa in liquidazione dell'EBT i compiti dei liquidatori e successivamente ne ratificano l'operato.

Il patrimonio netto risultante dai conti di chiusura della liquidazione sarà devoluto ad attività assistenziali da concordare tra le Organizzazioni firmatarie dell'accordo istitutivo.

In caso di mancato accordo la devoluzione sarà effettuata dal Presidente del Tribunale tenuti presenti i suddetti scopi.

**Art. 25**

Qualunque modifica al presente Statuto, nonché al regolamento, deve essere deliberata dall'Assemblea dell'EBT con votazione a maggioranza di due terzi dei componenti dell'Assemblea stessa.

**Art. 26**

Per quanto non è espressamente previsto dal presente Statuto, valgono le norme di cui al regolamento ed, in quanto applicabili, le norme di legge in vigore.

L'EBT può svolgere funzioni di cassa per i contributi associativi.

## STATUTO DEL FONDO PER IL SOSTEGNO DEL REDDITO AGLI ARTIERI SPECIALIZZATI

### Articolo 1

E' costituito, a cura dell' Associazione Nazionale Allenatori e Guidatori Trotto (U.N.A.G.T.) - L' Unione Nazionale Allenatori e Guidatori Trotto (U.N.A.G.T.), e le Organizzazioni Sindacali Nazionali SLC-CGIL, FISASCAT-CISL, UILCOM-UIL, il Fondo per il sostegno del reddito agli artieri specializzati.

### Articolo 2

Il Fondo è retto dalle norme del presente Statuto e dal Regolamento che ne costituisce parte integrante e sostanziale e dalle disposizioni degli accordi al proposito sottoscritti tra l'ANAGT - UNAGT e le OO.SS. di cui al precedente articolo 1 ovvero tra le organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale firmatarie del Contratto Collettivo di lavoro per i dipendenti dalle scuderie di cavalli da corsa I Trotto.

### Articolo 3

Il Fondo ha sede a Roma.

### Articolo 4

La durata del Fondo è fissata al 31.12.2010 e potrà essere prorogata per deliberazione del Consiglio Direttivo.

### Articolo 5

Il Fondo ha il compito di erogare contributi alle Scuderie di cavalli da corsa al trotto che applichino integralmente il **CCNL per i dipendenti dalle scuderie di cavalli da corsa al trotto** (di seguito richiamato solo come CCNL), le norme in materia di assunzione e trattamenti economici e normativi, la contribuzione in materia previdenziale – assistenziale e infortunistica, le disposizioni legislative in materia di sicurezza sul lavoro e fiscali, che abbiano alle loro dipendenze lavoratori con rapporto subordinato ovvero artieri specializzati il nominativo dei quali sia compreso nell'elenco allegato sotto la lettera C) del CCNL vigente.

Il Fondo ha altresì il compito di sostenere e agevolare la formazione professionale dei lavoratori del settore.

### Articolo 6

Le entrate del Fondo sono costituite dai contributi erogati dall'UNIRE, su richiesta del Consiglio Direttivo del Fondo stesso,

Può costituire forma di entrata ogni altro contributo anche di carattere straordinario in qualsiasi modo erogato da Enti, Associazioni o privati, nonché ogni reddito, interesse o provento di qualsiasi natura.

### Articolo 7

Le disponibilità del Fondo, dedotte le spese di gestione, potranno essere impiegate esclusivamente per gli scopi istituzionali e comunque secondo le modalità impartite dal Consiglio Direttivo.

### **Articolo 8**

Sono organi del Fondo:

- ✎ il Consiglio Direttivo;
- ✎ il Presidente del Consiglio Direttivo;
- ✎ il Collegio dei Revisori.

### **Articolo 9**

Il Fondo è amministrato da un Consiglio Direttivo composto da 8 sei membri tre dei quali nominati dall' ANAGT e UNAGT tre dalle Organizzazioni Sindacali di cui all' articolo 1.

### **Articolo 10**

Al Consiglio Direttivo spettano le più ampie facoltà per tutti gli atti di amministrazione ordinaria e straordinaria del Fondo.

In particolare spetta al Consiglio Direttivo:

- ✎ redigere il bilancio consuntivo annuale e quello preventivo dell'esercizio successivo;
- ✎ definire politiche e strumenti idonei alla realizzazione delle finalità del FONDO;
- ✎ stabilire i criteri, requisiti e modalità per la erogazione dei contributi di cui all' articolo 5 in armonia con le finalità del Fondo.

### **Articolo 11**

Il Consiglio Direttivo nomina il Segretario del Consiglio anche al di fuori del Consiglio stesso. Il Segretario provvede alla contabilizzazione delle entrate e delle spese, tiene aggiornati i registri delle scuderie e/o degli altri soggetti beneficiari dei contributi di cui all'articolo 5 e l'elenco degli artieri specializzati di cui allo stesso articolo, tiene aggiornati i libri e i documenti contabili, coadiuva il Presidente nel disbrigo della corrispondenza ordinaria e mantiene tutti i contatti di ordine amministrativo.

### **Articolo 12**

Il Fondo non può assumere personale dipendente sotto nessuna forma, neppure in via temporanea. Qualora opportuno il Consiglio Direttivo potrà affidare lo svolgimento degli incarichi di cui all'articolo precedente, o altri che ritenesse necessari, a consulenti esterni o società specializzate, precisandone compiti e compensi.

### **Articolo 13**

Il Consiglio Direttivo si riunisce almeno quattro volte l'anno con non oltre quattro mesi di intervallo tra una riunione e l'altra, nonché tutte le volte che il Presidente ritiene opportuno convocarlo o quando la convocazione venga richiesta da almeno tre dei suoi componenti o dal Collegio dei Revisori.

### **Articolo 14**

La convocazione del Consiglio Direttivo viene effettuata dal Presidente mediante avviso di convocazione da inviare a tutti i componenti con almeno sette giorni di preavviso, salvo casi di particolare urgenza. L'avviso di convocazione dovrà contenere la data, l'ora e il luogo della seduta nonché gli argomenti posti all'ordine del giorno.

Le sedute del Consiglio Direttivo sono valide con la presenza effettiva della maggioranza dei componenti il Consiglio stesso.

Il Collegio dei Revisori deve essere invitato a parteciparvi.

Il Consiglio delibera con il voto favorevole della maggioranza degli intervenuti. In caso di parità prevale il voto del Presidente.

Di ogni seduta del Consiglio Direttivo dovrà essere redatto verbale su un apposito libro. I verbali dovranno essere firmati dal Presidente e dal Segretario.

#### **Articolo 15**

Il Presidente viene eletto dal Consiglio Direttivo scegliendo tra i membri nominati dalle associazioni datoriali.

Al Presidente spettano la firma e la rappresentanza legale del Fondo di fronte a terzi e in giudizio. Può per atti determinati delegare i suoi poteri ad altri membri del Consiglio Direttivo stesso.

Egli convoca il Consiglio Direttivo ed è responsabile dell'attuazione delle delibere del Consiglio e delle finalità del Fondo. Firma la corrispondenza dispositiva, provvede ai movimenti contabili ed è responsabile dei fatti amministrativi compiuti in nome e per conto del Fondo.

In caso di assenza o di impedimento, il Presidente viene sostituito dal più anziano fra i membri del Consiglio Direttivo.

#### **Articolo 16**

Il Collegio dei Revisori ha il compito di controllare la gestione del Fondo. E' composto da tre membri effettivi e due supplenti e nomina al proprio interno il Presidente.

I membri del Collegio dei Revisori sono nominati dal Consiglio Direttivo nella sua prima riunione.

#### **Articolo 17**

IL Collegio dei Revisori accerta la regolare tenuta della contabilità, redige una relazione al bilancio di previsione, accerta l'eventuale consistenza di cassa, l'esistenza di valori e titoli di proprietà e può provvedere ad atti di ispezione e di controllo in qualsiasi momento lo ritenga opportuno.

I Revisori partecipano alle riunioni del Consiglio Direttivo senza diritto di voto.

#### **Articolo 18**

Il Presidente, i membri del Consiglio Direttivo e del Collegio dei Revisori durano in carica quattro anni e sono rieleggibili.

Qualora uno dei membri del Consiglio Direttivo venisse a cessare per qualsiasi ragione dall'incarico, alla sua sostituzione provvede l'organizzazione di appartenenza ovvero l'organizzazione che lo ha designato.

L'eventuale assenza alle riunioni del Consiglio Direttivo regolarmente convocate dovrà essere giustificata.

L'assenza non giustificata ad almeno due sedute consecutive del Consiglio nel corso dello stesso anno costituisce, per i membri del Consiglio Direttivo e de il Collegio dei Revisori, causa di decadenza.

#### **Articolo 19**

Le modifiche al presente statuto potranno essere apportate solamente a seguito di accordi in tal senso sottoscritti tra le Parti di cui all'articolo 1.

Le modifiche verranno disposte dal Consiglio Direttivo in apposita riunione alla quale parteciperà, senza diritto di voto, un rappresentante per ciascuna delle Parti firmatarie dei patti di modifica.

## **Articolo 20**

Tutte le eventuali controversie fra i soggetti destinatari dei contributi di cui all'articolo 5 del Fondo saranno sottoposte alla decisione di tre arbitri, due dei quali da nominarsi uno ciascuno dalla parte attrice e da quella convenuta.

Essi nomineranno un terzo arbitro con funzioni di Presidente, in caso di disaccordo sul nome il terzo arbitro dovrà essere designato dal Tribunale di Roma .

Gli arbitri decideranno ex bono et aequo senza formalità.

Resta salva l'impugnativa ai sensi dell'articolo 827c.p.c. .

## **Articolo 21**

Le spese per la gestione del Fondo sono a carico dello stesso.

Al Presidente, ai membri del Consiglio Direttivo e del Collegio dei Revisori compete il rimborso delle spese.

## **Articolo 22**

L'esercizio sociale inizia con il primo gennaio e si chiude il 31 dicembre di ogni anno.

Entro il mese di dicembre di ogni anno il Consiglio, Direttivo provvederà a redigere il bilancio preventivo dell'esercizio successivo. Entro quattro mesi dalla fine di ciascuno esercizio il Consiglio Direttivo provvederà a redigere il bilancio consuntivo annuale.

## **Articolo 23**

Sono causa di scioglimento del Fondo:

- ✶ decorso il termine di cui all'articolo 4;
- ✶ la sopravvenuta impossibilità di conseguire lo scopo sociale;
- ✶ la volontà unanime delle Parti costituenti.

## **Articolo 24**

Qualora dovesse manifestarsi una qualsiasi fra le ipotesi indicate al precedente articolo, verranno applicate le disposizioni di cui agli articoli 2274, 2275 e successivi del c.c. .

## **Articolo 25**

Per tutto quanto non previsto dal presente statuto valgono le norme del c.c. e le leggi speciali in materia in quanto applicabili.

## **REGOLAMENTO DEL FONDO PER IL SOSTEGNO DEL REDDITO AGLI ARTIERI SPECIALIZZATI**

1 - Alle Scuderie di cavalli da corsa al trotto che applichino integralmente il CCNL per i dipendenti dalle scuderie di cavalli da corsa al trotto (di seguito richiamato solo come CCNL), le norme in materia di assunzione e trattamenti economici e normativi, la contribuzione in materia previdenziale – assistenziale e infortunistica, le disposizioni legislative in materia di sicurezza sul lavoro e fiscali, che abbiano alle loro dipendenze lavoratori con rapporto subordinato ovvero artieri specializzati il nominativo dei quali sia compreso nell'elenco allegato sotto la lettera C) del CCNL vigente, potrà essere corrisposto un contributo mensile nella misura annualmente deliberata dal Consiglio Direttivo del Fondo;

2 - Ai soggetti di cui al punto 1, compatibilmente con le risorse disponibili, potranno altresì essere deliberate erogazioni straordinarie sotto forma di una-tantum previa presentazione di idonea certificazione che il Consiglio provvederà a stabilire di volta in volta;

3 - Costituiscono requisiti indispensabili per l'erogazione del contributo:

- a) l'attribuzione ai dipendenti di trattamenti economici e normativi non inferiori ai minimi previsti dal CCNL per i dipendenti dalle Scuderie di cavalli da corsa al trotto;
- b) il rispetto integrale delle norme contrattuali e di legge in materia di assunzione del personale dipendente il rispetto delle normative riguardanti la contribuzione previdenziale e assistenziale, le disposizioni contrattuali e di legge inerenti la prevenzione infortuni e la sicurezza del lavoro, gli obblighi fiscali e il rispetto dei regolamenti UNIRE.

Nell'eventualità di contestazioni e/o procedure da parte degli organi preposti o autonomamente promosse dal Consiglio di Amministrazione stesso sulle materie di cui sopra, nei confronti di Aziende richiedenti o che già fruiscono del contributo del Fondo quest'ultimo sospenderà in via cautelativa il contributo riservandosi la riattivazione (con i relativi conguagli) o la definitiva inibizione in base agli esiti definitivi degli accertamenti;

4 - L'erogazione del contributo avverrà posticipatamente per ciascun trimestre dell'anno previo invio al Fondo, da parte delle Scuderie interessate, delle seguenti documentazioni:

- a- fotocopia autentica dei cedolini paga mensili con allegate fotocopie autentiche delle ricevute inerenti l'avvenuto pagamento delle relative contribuzioni dovute;
- b- fotocopia del modello 031/CM ENPALS relativo al trimestre di competenza;
- c- autocertificazione e dichiarazione del legale rappresentante dell'impresa, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, di applicare il CCNL per i dipendenti dalle Scuderie di cavalli da corsa al trotto in tutte le sue parti economiche e normative, di essere in regola con le disposizioni riguardanti la sicurezza sul lavoro e di non avere in corso contestazioni e/o procedure per inadempienze in materia di rapporti di lavoro contributivi e fiscali;

5 - Si intende per "fotocopia autentica" una fotocopia sulla quale siano stati apposti timbro e firma autografa del Consulente al quale è affidata la gestione delle paghe ovvero, in caso di gestione diretta, del titolare della Scuderia;

6 - Sulla base di idonea documentazione e certificazione e previo parere favorevole dell'EBT, il Consiglio di Amministrazione, potrà deliberare contributi a sostegno di progetti e/o iniziative che abbiano finalità formative per professionalità inerenti al settore; il Consiglio di Amministrazione potrà altresì deliberare modalità e quantità di contributi da erogare a sostegno di iniziative in linea con i fini istituzionali del Fondo.





	<b>INDICE GENERALE</b>	
<b>A.</b>	<b>COSTITUZIONE DELLE PARTI</b>	<b>PAG.</b>
<b>B.</b>	<b>VERBALE DI ACCORDO 15 MAGGIO 2008</b>	<b>PAG.</b>
<b>C.</b>	<b>ACCORDO PER AGEVOLARE LA REGOLARIZZAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO</b>	<b>PAG.</b>
<b>ART. 1</b>	<b>SISTEMA D'INFORMAZIONE</b>	<b>PAG.</b>
<b>ART. 2</b>	<b>DIRITTI SINDACALI</b>	<b>PAG.</b>
<b>ART. 3</b>	<b>CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	<b>PAG.</b>
<b>ART. 4</b>	<b>VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI SINDACALI</b>	<b>PAG.</b>
<b>ART. 5</b>	<b>VIGILANZA SUI LICENZIAMENTI</b>	<b>PAG.</b>
<b>ART. 6</b>	<b>ASSUNZIONI</b>	<b>PAG.</b>
<b>ART. 7</b>	<b>ASSUNZIONE DEI MINORI</b>	<b>PAG.</b>
<b>ART. 8</b>	<b>DOCUMENTI DI LAVORO</b>	<b>PAG.</b>
<b>ART. 9</b>	<b>VISITA MEDICA</b>	<b>PAG.</b>
<b>ART.10</b>	<b>PERIODO DI PROVA</b>	<b>PAG.</b>
<b>ART 11</b>	<b>CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI</b>	<b>PAG.</b>
<b>ART.12</b>	<b>CONTRATTI DI INSERIMENTO</b>	<b>PAG.</b>
<b>ART.13</b>	<b>APPRENDISTATO</b>	<b>PAG.</b>
<b>ART.14</b>	<b>PAR-TIME</b>	<b>PAG.</b>
<b>ART.15</b>	<b>ORARIO DI LAVORO</b>	<b>PAG.</b>
<b>ART.16</b>	<b>RIPOSO SETTIMANALE E RIPOSI AGGIUNTIVI</b>	<b>PAG.</b>
<b>ART.17</b>	<b>FESTIVITA'</b>	<b>PAG.</b>
<b>ART.18</b>	<b>LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO</b>	<b>PAG.</b>
<b>ART.19</b>	<b>FLESSIBILITA' ORARIO DI LAVORO</b>	<b>PAG.</b>
<b>ART.20</b>	<b>CUMULO DI MANSIONI</b>	<b>PAG.</b>
<b>ART.21</b>	<b>MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI</b>	<b>PAG.</b>
<b>ART.22</b>	<b>ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE</b>	<b>PAG.</b>
<b>ART.23</b>	<b>RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA</b>	<b>PAG.</b>
<b>ART.24</b>	<b>EX-INDENNITA' DI CONTINGENZA</b>	<b>PAG.</b>
<b>ART.25</b>	<b>AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'</b>	<b>PAG.</b>
<b>ART.26</b>	<b>CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE</b>	<b>PAG.</b>

ART.27	FERIE	PAG.
ART.28	MENSILITA' AGGIUNTIVE	PAG.
ART.29	TRASFERTA	PAG.
ART.30	TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO NON SUL LAVORO	PAG.
ART.31	TRATTAMENTO IN CASO D'INFORTUNIO SUL LAVORO O MALATTIA PROFESSIONALE	PAG.
ART.32	CONGEDO MATRIMONIALE	PAG.
ART.33	SERVIZIO MILITARE	PAG.
ART.34	ASSENZE	PAG.
ART.35	PERMESSI	PAG.
ART.36	MENSA	PAG.
ART.37	UTENSILI E MATERIALE	PAG.
ART.38	DIVIETI	PAG.
ART.39	NORME AZIENDALI	PAG.
ART.40	NORME DI DISCIPLINA INTERNA	PAG.
ART.41	PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	PAG.
ART.42	PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI	PAG.
ART.43	TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	PAG.
ART.44	MINIMI CONTRATTUALI	PAG.
ART.45	CESSIONE, TRASFORMAZIONE, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA	PAG.
ART.46	FONDO PER IL SOSTEGNO DEL REDDITO DEGLI ARTIERI SPECIALIZZATI	PAG.
ART.47	FONDO INTEGRAZIONE PENSIONI	PAG.
ART.48	INTERPRETAZIONE DELLE NORME CONTRATTUALI	PAG.
ART.49	DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO	PAG.
ART.50	DISTRIBUZIONE DEL PRESENTE CONTRATTO	PAG.
U.	STATUTO DELL'ENTE BILATERALE PER IL TROTTO	PAG.
V.	STATUTO DEL FONDO PER IL SOSTEGNO DEL REDDITO AGLI ARTIERI SPECIALIZ.	PAG.
Z.	REGOLAMENTO DEL FONDO	PAG.

