

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

per i
***DIPENDENTI DELLE SCUDERIE
DEI CAVALLI DA CORSA
AL GALOPPO***

21 maggio 2007

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Il 21 Maggio 2007

Tra

UNAG (Unione Nazionale Allenatori Galoppo), in persona dei signori Giuseppe Botti, Maria Sacco, Paola Pezzetti, con l'assistenza del dott. Giuseppe Campelli

E

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

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

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

E' stato stipulato il seguente Contratto Collettivo nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Scuderie dei Cavalli da Corsa al Galoppo, composto da 63 articoli e 2 allegati (A e C).

Il Pre4sente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro è stato altresì firmato e sottoscritto

tra:

ASSOGALOPPO (Associazione Allenatori, Allevatori e Proprietari Galoppo) in persona del suo Presidente Fabio Carnevali

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

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

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

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro è stato altresì firmato e sottoscritto

tra:

UNAG (Unione Nazionale Allenatori Galoppo), in persona dei signori Giuseppe Botti, Maria Sacco, Paola Pezzetti, con l'assistenza del dott. Giuseppe Campelli

e

FAAG-CISAL (Federazione Autonoma Artieri Galoppo), in persona dei signori Egidio Sacchi e Vincenzo Pontieri.

TITOLO I ASSUNZIONE

Articolo I ASSUNZIONI

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

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

Il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica preventiva.

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

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

Articolo 2 DOCUMENTI DI LAVORO

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

- libretto di lavoro;
- tessera e libretto di assicurazione sociale;
- documento d'identità;
- certificato di residenza in data non inferiore a tre mesi;
- certificato di nascita per uso UNIRE;
- stato di famiglia.

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

Articolo 3 DONNE E MINORI

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

Articolo 4 PERIODO DI PROVA

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

Durante tale periodo la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo stabilito dal presente contratto.

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

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

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

I° e II° livello	15 giorni di calendario
III° e IV° livello	1 mese

TITOLO II

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 5

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 esse considerate ed hanno valore esemplificativo minimo.

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

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

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

I° livello.

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di semplice manualità per le quali sono richieste generiche capacità operative. Vi appartengono inoltre i giovani assunti con contratto di formazione lavoro.

Profili

- Operai generici addetti alle lettieri, ai finimenti, pulizie, alla effettuazione di carichi e/o scarichi di materiale etc.

II° livello.

Declaratoria

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

Vi appartengono altresì giovani al termine del periodo di apprendistato nonché i giovani assunti con contratto di formazione e lavoro decorsi 12 mesi dalla assunzione e, per 18 mesi, gli allievi in iter professionale usciti dai corsi di formazione di cui all'art. 9.

Profili

- Addetti alla ordinaria cura e pulizia dei cavalli;
- Addetti alla somministrazione di biada, fieno e quant'altro necessario per l'ordinaria cura dei cavalli;
- Addetti all'accompagnamento dei cavalli;
- Impiegati con mansioni d'ordine;
- Addetti all'accudimento, cura e preparazione dei cavalli usciti dai corsi professionali di cui all'art. 9.

III° livello.

Declaratoria

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

Vi appartengono altresì i giovani assunti con contratto di formazione e lavoro decorsi 24 mesi dall'assunzione, nonché i giovani usciti dai corsi di formazione di cui all'art. 9 al termine dell'iter professionale di 18 mesi.

Profili

- Artieri addetti all'accudimento, cura e preparazione dei cavalli nonché a somministrazioni specifiche.

IV° livello.

Declaratoria

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

Profili

- Impiegato di concetto;
- Caporale di scuderie.

Nota a verbale: le parti si danno reciprocamente atto che la possibilità di assumere personale di livello inferiore al terzo è riservato alla aziende che abbiano già alle proprie dipendenze lavoratori inquadrati al terzo livello. Detta norma, tuttavia, non è applicabile alle scuderie attualmente prive di personale dipendente e a quanti procedono ad assunzioni per la prima volta.

Articolo 6 MANSIONI DEL LAVORATORE

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

Articolo 7 CUMULO DI MANSIONI E MANSIONI PROMISCUE

Qualora al lavoratore vengano affidati con carattere di continuità mansioni pertinenti a diversi livelli, si farà riferimento ai fini del livello di inquadramento, all'attività prevalente. Per attività prevalente si intende quella di maggior valore professionale, sempreché venga prestata abitualmente, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare. In tal caso, ferme le mansioni di fatto espletate al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore. Ciò senza pregiudizio di quanto previsto dall'art. 13 della Legge 20 maggio 1970 n. 300.

TITOLO III

FORME DI CONTRATTI DI LAVORO

Premessa

Le parti, con la sottoscrizione del presente contratto, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili mediante il ricorso ad una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle aziende e dei lavoratori.

Obiettivo condiviso è quello di governare l'andamento del mercato del lavoro, svilupparne le potenzialità e facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

A tal fine le parti confermano la validità degli istituti dei contratti di inserimento e di apprendistato al quale intendono apportare modifiche ed arricchimenti, in particolare per gli aspetti relativi alla formazione, al fine di promuovere l'effettiva qualificazione e lo stabile impiego dei lavoratori.

Convengono inoltre sulla necessità di poter disporre di altri strumenti che permettano di facilitare l'inserimento nel lavoro di fasce deboli di lavoratori.

Articolo 8

CONTRATTO DI INSERIMENTO

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone, individuate di comune accordo tra le parti rispetto alla elencazione di cui all'art. 2, comma 1, lett. K) del Dlgs.276/2003 in considerazione delle caratteristiche del settore:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove a trentadue anni;
- c) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- d) donne di qualsiasi età residenti in una delle aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile determinato dall' apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze è inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile supera del 10 per cento quello maschile.

Per contratto di reinserimento si intende il rapporto di lavoro, instaurato ai sensi del presente articolo, con i soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale che, sulla base di quanto certificato nel libretto formativo o, in mancanza, da documentazione equipollente, risultino aver svolto, nel corso degli ultimi diciotto mesi, le medesime mansioni, nello stesso settore, per un periodo di almeno tre mesi, oppure che abbiano seguito gli specifici percorsi formativi promossi dagli Enti bilaterali o dalle istituzioni pubbliche o centri formativi regolarmente accreditati per il reinserimento dei lavoratori.

Le attività formative svolte ai sensi del precedente capoverso sono valide ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi di cui al comma 13 del presente articolo.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento/ reinserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

Il contratto di inserimento/reinserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta del contratto il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- a) la durata;
- b) l'eventuale periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;
- c) l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- d) la categoria di inquadramento del lavoratore: tale categoria non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto. Nel caso in cui il lavoratore abbia svolto per più di 12 mesi la stessa mansione cui è preordinato il progetto presso altra azienda o mansioni analoghe in aziende dello stesso settore l'inquadramento non potrà essere inferiore di un livello rispetto a quello contrattualmente previsto per la mansione.

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

L'orario di lavoro in caso di assunzione a tempo parziale, non potrà avere una durata inferiore al 50 per cento dell'orario a tempo pieno, ferme restando le ore di formazione previste.

Nel progetto verranno indicati:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione.

Il contratto di inserimento avrà una durata massima di 18 mesi.

Nell'ipotesi di contratto di reinserimento, la contrattazione integrativa potrà individuare durate inferiori, comunque non al di sotto dei 12 mesi.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica di 16 ore per i contratti di reinserimento e di 24 ore per i contratti di inserimento, 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.

Le ore di formazione di cui al comma precedente sono comprese nell'orario normale di lavoro.

La formazione teorica sarà effettuata coerentemente a progetti o programmi predisposti dagli enti competenti accreditati.

La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i), del D.Lgs. n. 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

Ai lavoratori assunti con contratto d'inserimento, si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato nonché la normativa del presente contratto.

Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento dall'utilizzazione degli eventuali servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

Le imprese forniranno annualmente alle OO.SS. anche per il tramite degli Enti bilaterali, i dati quantitativi sui contratti di inserimento.

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nella anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità.

Per poter assumere mediante contratti di inserimento/reinserimento, il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere 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 di rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio a tempo indeterminato e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

La disposizione di cui al comma che precede non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto.

I datori di lavoro che intendano assumere lavoratori con contratto di inserimento debbono darne comunicazione scritta alla specifica Commissione dell'Ente bilaterale, prevista dall'art. 59, ai fini della verifica del rispetto della percentuale di conferme di cui al presente articolo.

Nel caso in cui la Commissione riscontri la mancata rispondenza del suddetto elemento ne darà immediata comunicazione all'azienda per i conseguenti adeguamenti

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.

Articolo 9 CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME)

Il contratto di lavoro a tempo parziale, disciplinato dal Dlgs. n. 61 del 20/02/2000 come modificato dal Dlgs. n. 100 del 26/02/2001 nonché da tutta la precedente legislazione in materia, comporta lo svolgimento di attività lavorativa con 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, in conformità a quanto previsto dall'art. 4 del Dlgs. n. 61/2000.

Le prestazioni a tempo parziale potranno essere organizzate anche su turni collocati in fasce orarie predeterminate e programmate secondo le articolazioni orarie in atto nel settore e saranno concordate. 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 come disciplinata dall'art. 3, comma 7, del Dlgs. n. 61/2000.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

- 1) di tipo orizzontale, con una prestazione giornaliera ridotta rispetto al normale orario giornaliero;
- 2) di tipo verticale, con lo svolgimento di attività lavorativa a tempo pieno ma limitata a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno;
- 3) di tipo misto, con una prestazione che si svolge secondo una combinazione delle modalità indicate ai punti 1) e 2).

Qualora non concordata tra le parti la variazione della prestazione deve essere preannunciata con un preavviso di almeno 10 giorni e, nel caso in cui sia richiesta dalla scuderia, comporta per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata una maggiorazione del 10% della normale retribuzione.

In considerazione delle caratteristiche specifiche del settore è consentita, con l'accordo del lavoratore ed anche nel caso di rapporti a termine, la prestazione di lavoro supplementare nella misura massima del 30% del normale orario annuo concordato.

Le ore di lavoro supplementare, nei limiti dell'orario normale contrattuale dei lavoratori a tempo pieno, sono retribuite con la maggiorazione del 15% sulla retribuzione come previsto dall'art.16.

Le ore di lavoro supplementare che eccedono l'orario normale contrattuale giornaliero dei lavoratori a tempo pieno saranno retribuite come straordinarie.

Il lavoratore potrà richiedere per iscritto il consolidamento nel proprio orario di lavoro ordinario di tutto o parte del lavoro supplementare qualora effettuato per almeno 12 mesi nell'arco temporale dei

24 mesi precedenti la richiesta per motivi occasionali o non ripetibili, in misura superiore al 30% rispetto all'orario inizialmente concordato o successivamente di comune intesa modificato.

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

Le scuderie terranno in particolare considerazione le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovate ragioni di salute del richiedente ovvero di suoi familiari conviventi che comportino necessità di assistenza continua, nonché per la partecipazione certificata a corsi di formazione e/o di studio.

Come previsto dall'art.5 del Dlgs. n. 61/2000 e secondo le modalità ivi precisate, le aziende daranno priorità, in caso di passaggio da tempo pieno a tempo parziale, ai lavoratori che ne abbiano fatto richiesta, rispetto a nuove assunzioni relative alle stesse mansioni dei lavoratori interessati.

Articolo 10 CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO E DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

A) CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro è consentita, oltre che nelle ipotesi previste dalle leggi in materia, nelle seguenti ulteriori ipotesi:

- attività a fasi successive che richiedano maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate;
- sostituzione di lavoratori in ferie e aspettativa;
- punte di più intensa attività derivanti da specifiche esigenze di allenamento e di partecipazione alle corse e che non si possano fronteggiare con il normale organico;

I contratti di lavoro a tempo determinato avranno una durata massima iniziale non superiore ad otto mesi e potranno essere rinnovati una sola volta.

B) CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Il contratto di somministrazione di lavoro, disciplinato dal Dlgs. 276/2003 e successive modifiche ed integrazioni, può essere concluso oltre che nei casi previsti dalla legge stessa anche nei casi di possibile ricorso al contratto a termine di cui alla precedente lettera A), nonché per ricoprire posizioni di lavoro stabilizzate ma temporaneamente scoperte per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro di personale a tempo indeterminato.

Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali è vietato il ricorso alla somministrazione sono quelle di cui al 1° livello.

Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato per un periodo massimo di 4 volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 mesi.

I lavoratori assunti con i contratti di cui alla precedente lettera A) con riferimento alle fattispecie sopra individuate non potranno superare il 20% (ventipercento) dei lavoratori occupati a tempo indeterminato.

I lavoratori assunti con i contratti di cui alle lettere A) e B) non potranno complessivamente superare il 30% (trentapercento) dei lavoratori occupati a tempo indeterminato.

Nel caso in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 3 resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 3 contratti. In ogni caso il numero totale dei contratti in questione non dovrà superare il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'azienda.

In sede territoriale le parti potranno elevare le percentuali di cui sopra oppure potranno individuare nuove fattispecie.

Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali di cui sopra saranno arrotondate all'unità intera superiore.

In appositi incontri, di norma annuali, le parti valuteranno lo stato, le modalità e la frequenza di utilizzo degli strumenti contrattuali di cui al presente articolo.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 11 ORARIO DI LAVORO

La durata massima settimanale del lavoro ordinario viene fissata in 39 ore normalmente distribuite su cinque o sei giorni.

I limiti del lavoro ordinario rimangono peraltro fissati dalle vigenti disposizioni di legge.

La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare per ogni periodo di 7 giorni le 48 ore di lavoro complessive. Tale durata media verrà calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 8 mesi a fronte di ragioni inerenti l'organizzazione del lavoro. A questo esclusivo fine non si terrà conto delle ore di lavoro straordinario eventualmente effettuato per le cosiddette portature in pista.

Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale di lavoro su 6 giorni verrà corrisposta per ciascuna ora di lavoro ordinario prestata nel sesto giorno, purchè coincidente con la domenica, un premio di efficienza a livello di settore calcolato in misura pari al 40% della retribuzione di cui all'art. 21 del vigente CCNL .

Detto premio di efficienza assume ad ogni effetto contrattuale e di legge la qualificazione di salario variabile di 2° livello ai sensi di quanto previsto dall'accordo interconfederale del 3/7/93 e dal D.L. n. 295/96 e successive modifiche ed integrazioni.

Qualora tale ripartizione giornaliera comporti l'osservanza di un orario spezzato, le frazioni dell'orario giornaliero non potranno essere superiori a due e la durata di ciascuna frazione non potrà essere inferiore a un'ora e mezza.

Ai sensi dell'art.12 del R.D. 10 settembre 1923 n.1955, l'articolazione dell'orario deve risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

Essa dovrà indicare l'ora di inizio e di termine del lavoro, nonché la durata delle pause.

Le ore di lavoro sono contate con l'orologio marcatempo posto in ciascuna scuderia o, laddove opportuno, per gruppi di scuderie.

Copia del cartellino sarà allegata a ciascuna busta paga.

Articolo 12 RIPOSO SETTIMANALE

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento. Nel caso di ripartizione su cinque giorni dell'orario settimanale di lavoro, il giorno di riposo per legge ed il giorno contrattuale di non lavoro

potranno essere anche non consecutivi. Qualora in relazione alla norma di cui alla legge 22/02/1934 n. 370, i lavoratori godano del riposo settimanale di legge in giorno diverso dalla domenica, questa verrà considerata feriale ad ogni effetto e verrà loro riconosciuta una indennità in cifra fissa pari al 10% della paga base e contingenza per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.

Con riferimento agli artt. 7 e 17 del Dlgs. 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 continuativo purchè tra il termine dell'orario giornaliero e l'inizio dell'orario relativo al giorno successivo venga garantito un riposo continuato di almeno 8 ore.

Articolo 13 FLESSIBILITA' DELL'ORARIO

In relazione alle peculiarità del settore, potranno essere adottati 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 dal precedente art. 14, ma comunque non oltre le 48 ore, e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore. Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nella settimana con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto dall'art. 14 non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dallo stesso art. 14 non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

Dette prestazioni lavorative non potranno superare un monte ore complessivamente determinato in 70 ore per ciascun anno.

Il recupero delle prestazioni di cui al punto precedente verrà effettuato anche attraverso riposi e/o permessi aggiuntivi, tenuto conto delle esigenze aziendali.

Qualora dette esigenze non consentano il recupero di tutto o parte del monte ore entro il 31/12 di ciascun anno, le aziende corrisponderanno ai dipendenti le retribuzioni contrattualmente dovute per ciascuna ora prestata oltre i limiti di cui all'art.14 nell'ambito delle previsioni di cui al presente articolo.

Articolo 14 FESTIVITA'

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate.

Il giorno convenuto per il riposo settimanale di legge.

Festività nazionali.

- 25 Aprile – Ricorrenza della Liberazione
- 1 Maggio – Festa dei lavoratori
- 2 Giugno – Festa della Repubblica

Festività infrasettimanali.

- il 1° giorno dell'anno
- l'Epifania
- Pasqua
- Il giorno di lunedì dopo Pasqua
- 15 Agosto – festa dell'Assunzione
- 1 Novembre – Ognissanti
- 8 Dicembre – Immacolata Concezione
- 25 Dicembre – Natale
- 26 Dicembre – Santo Stefano
- la solennità del S. 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 lavoratore – qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione – nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso. In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione normale di cui all'art. 23. Per la festività civile del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese ai sensi dell'art. 1, legge 5 marzo 1977 n. 54, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Articolo 15 LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Le mansioni di ciascun lavoratore, ivi comprese quelle connesse all'accompagnamento dei cavalli in pista, devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto. Ai soli fini retributivi si considera lavoro supplementare quello effettuato oltre l'orario giornaliero stabilito per ciascuna azienda fino al limite di 40 ore settimanali.

In relazione a quanto previsto dalle vigenti norme in materia di orario di lavoro, si considera lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali. La qualificazione legale ed i relativi adempimenti per il lavoro straordinario rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge. Nessun lavoratore, entro i limiti consentiti dalla legge, potrà esimersi dall'effettuare lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi di impedimento. Si considera lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino; straordinario notturno quello prestato in tali ore in eccedenza all'orario normale di lavoro giornaliero. E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni indicati nell'art. 17, straordinario festivo quello prestato in tali giorni in eccedenza all'orario normale di lavoro giornaliero. Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione normale di cui all'art.23, sono le seguenti:

- lavoro supplementare per le prestazioni di lavoro dalla 39° alla 40° ora settimanale 15%;
- lavoro straordinario diurno per le prestazioni di lavoro dalla 41^ alla 44^ ora settimanale 20%;
- lavoro straordinario diurno per le prestazioni di lavoro dalla 44^ alla 48^ ora settimanale 25%;
- lavoro straordinario diurno per le prestazioni eccedenti la 48° ora settimanale 30%;
- lavoro ordinario notturno 15%;
- lavoro straordinario notturno 50%;
- lavoro festivo 30%;
- lavoro straordinario festivo 50%.

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

Nota a verbale

Al lavoratore al quale venisse richiesta nella giornata di domenica una prestazione lavorativa di durata inferiore alle tre ore – fatta eccezione per le portature in pista – verrà corrisposto comunque un compenso minimo pari a tre ore della retribuzione spettante.

Articolo 16 PERMESSI RETRIBUITI

Gruppi di 4 e 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto dalla legge 5 marzo 1977 n. 54 e del D.P.R. 28 dicembre 1985 n. 792, verranno fruiti dai lavoratori.

I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività ed in modo da non ostacolare il normale andamento dell'attività aziendale. I permessi non fruiti entro l'anno decadranno e saranno pagati con la retribuzione normale di cui all'art. 23, in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di effettivo servizio.

Articolo 17 FERIE

Il lavoratore ha diritto per ciascun anno di servizio ad un periodo di ferie retribuite pari a 169 ore lavorative.

Dal computo del predetto periodo di ferie, vanno esclusi i giorni festivi di cui all'art. 15 cadenti nel periodo stesso, per cui si darà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

La determinazione dei turni feriali avverrà di comune accordo fra le parti e mediante programmazione tenendo conto del desiderio dei lavoratori, compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda.

Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi.

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

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

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

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove per cause dovute e imprescindibili esigenze aziendali, il lavoratore non fruisca dell'intero periodo di ferie spettanti, è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità pari alla relativa retribuzione di cui all'art. 23.

Nota a verbale: nell'ipotesi in cui il periodo di ferie venga effettuato nel mese di giugno, al lavoratore potrà essere versato in anticipo un congruo acconto sulla 14^o mensilità di cui all'art. 29.

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 18 MINIMI TABELLARI

I minimi contrattuali mensili per ciascun livello sono i seguenti:

	Dal 1.03.07	dal 1.10.07	dal 1.05.08
1° livello	416,36	432,95	449,54
2° livello	365,45	484,00	501,55
3° livello	627,41	652,41	677,41
4° livello	741,80	771,36	800,92

Articolo 19 INDENNITA' DI CONTINGENZA

Per la disciplina dell'indennità di contingenza valgono le norme generali vigenti. La misura mensile intera dell'indennità di contingenza è la seguente:

1° livello	523,71
2° livello	527,57
3° livello	539,05
4° livello	549,18

Detti importi sono comprensivi dell'E.D.R. di € 10,33.

Articolo 20 NORMALE RETRIBUZIONE

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalla seguenti voci:

- minimo contrattuale del livello di inquadramento;
- indennità di contingenza;
- aumenti periodici di anzianità;
- aumenti di merito e/o eventuali superminimi individuali o collettivi;
- eventuale E.D.R. di cui all'art. 37.

Articolo 21 AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa scuderia nel corso di tutto il rapporto di lavoro ed 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° luglio 2007 e riguarda i lavoratori che alla data del 30 giugno 2007 hanno maturato almeno un biennio di anzianità presso la stessa scuderia.

L'importo di ciascun aumento periodico è pari a € 15,50.

Articolo 22 RETRIBUZIONE DI FATTO

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. 23 nonché da tutti gli elementi retributivi aventi carattere continuativo compresa l'indennità sostitutiva di mensa, con esclusione dei rimborsi spese, delle indennità di trasferta, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum e di ogni altro elemento espressamente escluso dalla parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali, ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Articolo 23 RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

La retribuzione oraria si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 169.

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

Articolo 24 CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento della retribuzione dovrà essere effettuato entro il giorno 10 del mese successivo a quello cui la retribuzione si riferisce.

Dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro, l'importo della retribuzione ordinaria, la misura e l'importo dell'eventuale straordinario e tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché di tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto paga deve recare l'indicazione del datore di lavoro.

L'azienda, a richiesta del lavoratore, corrisponderà un acconto entro il 25 di ogni mese.

Qualsiasi reclamo sulla non corrispondenza della somma pagata rispetto a quella dovuta, dovrà essere fatto entro 5 giorni dalla riscossione o dalla avvenuta conoscenza; eventuali differenze a favore del lavoratore saranno corrisposte entro i 5 giorni successivi.

Articolo 25 TREDICESIMA MENSILITA'

In coincidenza delle festività natalizie e di norma entro il 20 dicembre, l'azienda corrisponderà a tutti i dipendenti un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui all'art. 23. Nel caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti la suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Articolo 26 QUATTORDICESIMA MENSILITA'

L'azienda, di norma entro il 31 luglio di ciascun anno, corrisponderà a tutti i dipendenti un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui all'art. 23. In caso di prestazione lavorativa ridotta rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti la suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della 14^a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

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

Articolo 27 TRASFERITA

L'azienda ha la facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori del luogo dove normalmente svolge la sua attività.

In tal caso al personale compete oltre alla normale retribuzione:

- il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute;
- il rimborso delle spese di vitto e alloggio a piè di lista entro i limiti di € 15,49 per ciascun pasto e di € 41,32 per ciascun pernottamento, sempreché nell'ippodromo presso il quale il lavoratore viene inviato non siano disponibili i servizi di mensa e alloggio predisposti dalle società di corse. Nel caso che detti servizi siano disponibili, il lavoratore è tenuto a farne uso e non avrà diritto ad alcun rimborso a questo titolo;
- il rimborso di eventuali altre spese sostenute in stretta relazione all'espletamento della missione, sempreché autorizzate e documentate;

- un'indennità giornaliera di trasferta pari a € 7,75 che per sua natura ha lo scopo di risarcire forfettariamente il maggior disagio e le eventuali spese non documentabili. Per tale motivo detta indennità non ha carattere retributivo.

A far data dal 1° ottobre 2002 al lavoratore comandato in trasferta, oltre al trattamento di cui ai punti precedenti, spetterà un compenso forfettario per eventuali protrazioni di orario, rispetto al normale orario contrattuale compreso il tempo di viaggio andata e ritorno, pari a:

- per trasferte fino a 160 km.	€ 27,27
- per trasferte fino da 160 km a 350 km	€ 59,65
- per trasferte oltre 350 km	€ 96,58

Nel caso di trasferte notturne con rientro a fine corse, il lavoratore avrà diritto al riposo compensativo da usufruirsi nel giorno successivo.

L'organizzazione della trasferta sarà determinata dal datore di lavoro e comunicata al lavoratore con congruo anticipo. Il lavoratore potrà richiedere un'anticipazione sulle spese che presumibilmente dovrà sostenere. In caso di trasferta di lunga durata, le parti potranno concordare un rimborso forfettario sostitutivo dell'indennità del secondo comma del presente articolo, nonché della indennità di cui al terzo comma del presente articolo.

In caso di trasferta all'estero al lavoratore spetterà anche il rimborso a piè di lista delle spese effettivamente sostenute e documentate.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che con l'espressione "trasferte fino a" esse hanno inteso indicare la distanza chilometrica di sola andata per recarsi dal comune presso il quale ha sede la scuderia al luogo di destinazione per lo svolgimento delle corse.

TITOLO VI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO

Articolo 28 **TRATTAMENTO 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 denunciata 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, in forza delle disposizioni legislative e/o di altre norme:

- l'intera retribuzione (elusa 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.

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

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

- denuncia dell'infortunio sul lavoro e/o della malattia professionale nei termini e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia;
- in caso di ricovero ospedaliero, il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione.

Articolo 29 **TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO NON SUL LAVORO**

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

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

In mancanza di una delle comunicazioni, l'assenza verrà considerata ingiustificata. L'Azienda ha facoltà di far controllare la malattia o l'infortunio non sul lavoro del lavoratore in conformità alle 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 infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di ulteriori sei mesi non retribuiti.

Superato il termine massimo di conservazione del posto risultante dalle norme precedenti, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto corrispondendo la liquidazione delle indennità relative, come nel caso di licenziamento.

Il lavoratore che entro 3 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 assicuratori, nonché alla presentazione della certificazione medica indicante la data di inizio, di prosecuzione e di chiusura dell'incapacità al lavoro redatto sugli appositi moduli degli istituti stessi.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a farsi trovare presso il domicilio denunciato all'azienda al fine di consentire eventuali controlli da parte degli organi preposti negli orari previsti dalle disposizioni vigenti.

Articolo 30 CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio, al lavoratore non in prova, sarà concesso un periodo retribuito della durata di quindici giorni di calendario consecutivi. La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dal lavoratore, salvo casi eccezionali, almeno dieci giorni prima della data di celebrazione del matrimonio. Compatibilmente con le esigenze dell'azienda il datore di lavoro dovrà concedere il congedo con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, alla fine del congedo, e comunque entro i trenta giorni successivi all'inizio di esso, regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione del matrimonio.

In difetto, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Articolo 31 GRAVIDANZA E PUERPERIO

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

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

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

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

Ai sensi dell'art. 4 del D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione.

Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso. I periodi di assenza obbligatoria di cui alle lettere a),b) e c) devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6 della L. 30 dicembre 1971, n. 1204. Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della L. 30 dicembre 1971 n.1204.

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

Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della L. 29 febbraio 1980,n.33. Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica l'art. 6 della L. 9 dicembre 1977, n. 903. Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa.

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

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

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 52 e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'art. 49.

La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice determina di diritto lo scioglimento senza preavviso del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso. Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.

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

Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda; sono di mezz'ora ciascuno e non comportano il diritto ad uscire dall'azienda quando la lavoratrice voglia usufruire della camera di allattamento o dell'asilo nido, ove istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro. Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8 della L. 9 dicembre 1977, n.903.

La lavoratrice ha diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico. I periodi di assenza di cui al precedente comma sono retribuiti e sono computabili solo ai fini di cui all'art. 7, ultimo comma, della L. 30 dicembre 1971, n. 1204.

5. Il diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria della lavoratrice madre, per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino ed il relativo trattamento economico, previsti rispettivamente dagli artt. 7 e 15 della L. 30 dicembre 1971, n. 1204, nonché il diritto di assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a tre anni sono riconosciuti anche al padre lavoratore, anche se adottivo o affidatario ai sensi della L. 4 maggio 1983, n. 184, in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.

A tal fine, il padre lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti di cui sopra, nonché nel caso di malattia del bambino di età inferiore a tre anni, il relativo certificato medico. Nel caso di assenza per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino, il padre lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al comma precedente, deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi non sono retribuiti e sono compatibili solo ai fini di cui all'art. 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Articolo 32 SERVIZIO MILITARE

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sono disciplinati dal D.L. 13/09/1946 n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare.

Il lavoratore conserva, per tutta la durata del servizio, il diritto al posto. Tanto nel caso di chiamata di leva, quanto in quello di richiamo alle armi, il lavoratore tenuto a presentarsi alla Direzione dell'azienda entro 15 giorni dalla data di cessazione del servizio militare. In difetto, l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro a norma di legge.

Richiamo alle armi

Il richiamo alle armi è regolato dalla legge 03/05/1955 n. 370 e dalla legge 10/06/1940 n. 653.

Obiezione di coscienza

Le norme di cui agli articoli precedenti si applicano, per effetto dell'art. 7 della legge 15/12/1972 sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestino servizio civile retribuito.

Articolo 33 PERMESSI

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

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

TITOLO VII NORME GENERALI CLAUSOLE DI SALVAGUARDIA

Articolo 34 NORME PARTICOLARI

Preso atto della situazione occupazionale del settore le parti convengono sull'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, l'importo di €. 335,69 lorde mensili. Detto importo comprende e sostituisce qualsiasi indennità comunque denominata e corrisposta, anche a titolo individuale, in relazione ad assegnazioni di lavoro eccedenti rispetto a quella di cui all'ipotesi di accordo del 20 ottobre 1995 purché nell'ambito del normale orario di lavoro. Per la pratica realizzazione di quanto previsto ai punti precedenti viene istituito tra l'Unione Nazionale Allenatori Galoppo e la Filis/Cgil – Fisascat/Cisl e Uil/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 allegati sub. C e successive modifiche ed integrazioni concordate dalle parti e adottate dal Fondo. Il Fondo è finanziato dall'Unire sulla base dell'apposito Decreto Ministeriale.

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 e del prelievo dal montepremi sono 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'Unione Nazionale Allenatori Galoppo 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.

Articolo 35
INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI
DEL CONTRATTO E
TRATTAMENTO DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto nell'ambito di ogni singolo istituto costituiscono un complesso normativo inscindibile migliorativo della precedente disciplina. Esse pertanto sostituiscono ad ogni effetto le condizioni in atto eventualmente difformi da esse, fatto salvo per quanto precisato agli artt. 37 e 21.

Articolo 36
COMPUTO ANZIANITA' FRAZIONE ANNUA

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

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

Articolo 37
CESSIONE, TRASFORMAZIONE, CESSAZIONE
E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

La cessione o trasformazione dell'azienda non risolve di per sé il rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti derivanti dall'anzianità raggiunta anteriormente alla cessione o trasformazione dell'azienda se l'alienante non ha dato disdetta in tempo utile. Il cessionario è obbligato in solido con il cedente nei termini di legge per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo della cessione o della trasformazione in dipendenza del lavoro prestato.

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

Articolo 38
IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 9 della Legge 300/70, i lavoratori, mediante i loro rappresentanti, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee alla tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori. In particolare i datori di lavoro si impegnano a intervenire presso tutte le società di corse ed enti competenti affinché siano assicurati, nei comprensori delle scuderie, impianti igienici efficienti e sufficienti, una sistematica manutenzione, un servizio di stazionamento di autoambulanza durante l'orario di lavoro mattutino, un rigido rispetto delle norme antincendio sui luoghi di lavoro.

Nota a verbale

Le parti convengono di intervenire congiuntamente presso gli enti e presso le società di corse al fine di ottenere l'impegno dei proprietari delle strutture ad operare tutti gli interventi necessari per la regolarizzazione di detti locali ai fini dell'applicazione della legge 626/94.

A tal fine ribadiscono l'impegno ad intervenire presso gli enti e le istituzioni preposte alla vigilanza ed al controllo dell'applicazione della legge 626 perchè considerino tutte le scuderie operanti presso lo stesso ippodromo come una unica azienda ai fini delle procedure di analisi, verifica e certificazione dei rischi.

Le parti concordano altresì di porre allo studio la possibilità di redigere insieme un manuale di applicazione della legge 626 da distribuire a tutti i lavoratori, nonché di richiedere all'Unire un incontro con tutti i soggetti interessati affinché si affrontino le problematiche della sicurezza e si realizzino gli interventi di cui sopra.

Articolo 39 POLIZZA ASSICURATIVA

Viene istituita una polizza assicurativa, in aggiunta a quanto già previsto dall'INAIL, che copra i rischi di morte e/o invalidità permanente occorsi in occasione di infortuni sul lavoro subiti dai dipendenti.

I massimali individuali previsti dovranno essere:

€ 25.823,00 in caso di morte;

€ 51.646,00 in caso di invalidità permanente.

Il testo e le condizioni di polizza dovranno esser conformi a quelle tipo convenute a livello nazionale fra le parti.

Copia della polizza sarà consegnata a tutti i lavoratori.

Articolo 40 FONDO INTEGRAZIONE PENSIONI

E' istituito un Fondo Integrazioni Pensioni per i lavoratori cui si applica il presente contratto. Detto fondo è alimentato da una trattenuta pari allo 0,40% da effettuarsi su premi vinti.

Articolo 41 PREVIDENZA COMPLEMENTARE

L'Unag conferma la propria disponibilità a valutare l'opportunità di partecipare alla costituzione di forme di previdenza complementare per i lavoratori del settore. In tale eventualità, Unag dichiara che il contributo economico delle aziende potrà esclusivamente consistere nella destinazione al fondo di previdenza complementare degli importi di cui al comma precedente.

A tal fine, poiché il bacino di possibile utenza dei soli lavoratori dipendenti del settore non consente la costituzione di un fondo specifico, valuterà – d'intesa con le Organizzazioni Sindacali – tempi modalità dell'eventuale adesione in forma collettiva e contrattata a fondi anche costituiti per altri settori.

Entro il primo anno di validità del contratto le parti ne definiranno le possibilità di attuazione.
Nel rispetto di quanto previsto dai DM 30 gennaio 2007 sulle modalità di attuazione dell'art. 1, commi 755,756 e 765 della legge 27 dicembre 2006 n. 296, le parti concordano le modalità di informazione ai lavoratori al fine di consentire loro una scelta responsabile.

TITOLO VIII DOVERI E NORME DISCIPLINARI

Articolo 42 ASSENZE

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

Articolo 43 DIVIETI

E' proibita l'introduzione nelle scuderie di sostanze o farmaci che possano alterare le condizioni psicofisiche dei cavalli. E' assolutamente proibito a tutto il personale di fumare nei boxes dei cavalli. E' altresì proibito al personale di prestare, anche nei periodi di riposo, la propria opera presso scuderie diverse da quelle da cui è stato assunto. E' fatto divieto di montare a cavallo senza casco di protezione.

Articolo 44 NORME DI DISCIPLINA INTERNA

Il lavoratore deve attenersi, nella esecuzione del lavoro, alle istruzioni impartite dal datore di lavoro o dalla persona da questi espressamente indicata. Durante l'orario di lavoro nessun lavoratore potrà allontanarsi dalle scuderie se non dopo aver ottenuto il consenso dal suo superiore diretto. Il lavoratore licenziato o sospeso non potrà entrare nelle scuderie e dovrà restituire al datore di lavoro il cartellino di accesso agli impianti. 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.

Il lavoratore deve altresì attenersi alle norme speciali che fossero stabilite dalle aziende, sempreché non siano in contrasto e non modifichino quelle previste dal presente contratto e dalle leggi vigenti.

Articolo 45 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

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

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dal trattamento economico per un periodo non superiore a tre giorni;
- e) licenziamento senza preavviso.

La sospensione di cui alla 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 maggiore sanzione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b) e c), ovvero in caso 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 espressamente richiamati nel presente contratto), che siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, salve restando le procedure in atto.

A titolo esemplificativo, e sempre che il fatto non abbia comportato più gravi conseguenze, 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 che ha in consegna 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 sul lavoro in stato di ubriachezza;
- fumi nei boxes o introduca nelle scuderie bevande alcoliche;
- dia arbitrariamente disposizioni contrarie a quelle disposte dal suo superiore diretto o dalla Direzione;
- arrechi offesa ai compagni di lavoro o in genere al personale addetto alle scuderie;
- non adoperi il casco durante il periodo in cui è a cavallo;
- trasgredisca in qualunque modo le disposizioni del presente contratto o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina o al normale e puntuale andamento del lavoro.

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

- alterazione o manomissione dei cartellini di presenza ovvero di timbratura in luogo di altri;
- insubordinazione verso i superiori e gravi offese verso i compagni di lavoro;
- reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive o per i quali, data la natura loro e il complesso delle mansioni affidate al lavoratore, non sia consentita la prosecuzione del rapporto;
- rissa all'interno dei locali aziendali;
- gravi omissioni o negligenze colpose o dolose, siano o meno seguite da danneggiamenti economici a tutto il materiale affidato;
- inosservanza delle disposizioni per l'assistenza e l'allenamento dei cavalli;
- 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 lavorativi consecutivi.

Per le procedure relative ai provvedimenti di cui sopra, si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalla legge 20 maggio 1970 n. 300.

Articolo 46 UTENSILI E MATERIALE

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

Ogni 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.

Il datore di lavoro fornirà agli artieri che montino a cavallo il casco di protezione usuale, con l'obbligo di usarlo.

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

TITOLO IX

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 47 **PREAVVISO**

Il licenziamento del lavoratore non in prova e le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno con un preavviso di 12 giorni di calendario per i dipendenti con qualifica operaia e 1 mese per i dipendenti con qualifica impiegatizia.

Articolo 48 **INDENNITA' SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO**

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 c.c. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di cui all'art. 23.

Articolo 49 **DIMISSIONI**

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 52. Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 49. Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo di cui all'art. 50. Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Articolo 50 **TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme delle leggi 297/1982 e 296/2006.

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

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di una tantum, gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui all'art. 50;
- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. 20;

- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente da IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 c.c., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia previsto l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL) deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Articolo 51 CORRESPONSIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto – nel rispetto di quanto stabilito dalle legge 296/2006 - all'atto della cessazione del servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto alla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto. L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Articolo 52 DECESSO DEL DIPENDENTE

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

TITOLO X RELAZIONI SINDACALI

Articolo 53 DIRITTI SINDACALI

Fermo restando quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, con particolare riguardo alla legge 20 maggio 1970 n. 300, le OO.SS. stipulanti potranno nominare rappresentanti sindacali.

I nominativi di detti rappresentanti saranno comunicati dalle OO.SS. stipulanti alle Organizzazioni dei datori di lavoro e all'azienda di appartenenza. Le OO.SS. cureranno che i rappresentanti sindacali non appartengano alla stessa azienda. Le rappresentanze hanno il compito di coordinamento fra unità produttive, e possono intervenire presso il datore di lavoro per l'esatta applicazione del contratto e delle leggi. I rappresentanti sindacali hanno diritto a permessi retribuiti di almeno 10 giorni all'anno, per partecipare a trattative, congressi, convegni sindacali, ecc. 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 avere inteso in alcun modo modificare, con la presente regolamentazione, criteri ed ambiti di applicazione della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Articolo 54 ASSEMBLEA

Fermo restando quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, con particolare riguardo alla legge 20 maggio 1970 n. 300, si conviene che presso ciascuna azienda i lavoratori avranno diritto ad usufruire, per assemblee sindacali, di un monte ore annuo di 5 ore retribuite per ciascun anno solare.

La convocazione dell'assemblea, che dovrà essere effettuata solo dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto sarà comunicata alla scuderia con un preavviso di almeno tre giorni lavorativi e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

I nominativi dei dirigenti sindacali che parteciperanno all'assemblea dovranno essere preventivamente comunicati alla scuderia.

Le parti si danno atto di non aver inteso modificare in alcun modo criteri ed ambiti di applicazione di legge 20/05/1970 n. 300.

Articolo 55 CONTRIBUTO SINDACALE

Ai lavoratori sarà trattenuto dai datori di lavoro, dietro espressa delega individuale il contributo sindacale nella misura dell'1% sulla paga base e contingenza comprese 13^a e 14^a mensilità. La delega può essere revocata in qualsiasi momento: la revoca avrà efficacia dal periodo di paga immediatamente successivo a quello nel quale essa perverrà al datore di lavoro. Detto contributo dovrà essere versato mensilmente dal datore di lavoro alla Organizzazione Sindacale indicata dal lavoratore secondo le indicazioni che essa farà pervenire unitamente alla delega.

Articolo 56 CONTRATTAZIONE TERRITORIALE

Le parti si danno atto che a norma di quanto previsto al punto 2 del protocollo del 23 luglio 1993, la contrattazione a livello territoriale e/o aziendale dovrà riguardare esclusivamente materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL.

Conseguenza di ciò, la contrattazione a livello territoriale e/o aziendale potrà riguardare esclusivamente le seguenti materie:

- distribuzione e articolazione giornaliera e settimanale dell'orario di lavoro;
- individuazione delle ipotesi di ricorso alla flessibilità dell'orario di lavoro settimanale di cui all'art. 16,
- ambiente e misure di sicurezza ed igiene sul lavoro.

A norma di quanto previsto al punto 2 del protocollo del 23 luglio 1993, le parti convengono che non potranno essere avanzate richieste a livello territoriale e/o aziendale se non dopo decorsi almeno 12 mesi dalla data di decorrenza del presente contratto.

Articolo 57 ENTE BILATERALE

E' costituito fra la Unione Nazionale Allenatori Galoppo e la Filis/Cgil – Fisascat/Cisl e Uil/Uil, un Ente Bilaterale con le seguenti funzioni:

1. Istituire l'Osservatorio Nazionale;
2. Promuovere e gestire iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in collaborazione con le Regioni e gli Enti competenti.

OSSERVATORIO NAZIONALE

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

A tal fine:

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

COMMISSIONE NAZIONALE

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

A tal fine:

- esamina tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, con particolare riguardo alle norme poste a tutela dei diritti acquisiti;
- interviene nel caso di mancato accordo fra le parti in sede di contrattazione territoriale o di secondo livello;
- esperisce il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 60, di 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.

Ha inoltre il compito di:

- raccogliere ed analizzare le informazioni relative al numero dei contratti di inserimento;
- elaborare i progetti standard per l'apprendistato.

CONTRIBUTI DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli articoli precedenti e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le Organizzazioni Unag e Filis/Cgil, Fisascat/Cisl e Uilsic/Uil, procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuali per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della Legge 04/06/1973 n. 311.

Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al punto precedente tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti.

Le misure dei contributi e le relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi accordi tra le parti e l'Istituto previdenziale o assistenziale prescelto.

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

Articolo 58 COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto, così come di ogni altro contratto e/o accordo comunque riguardante i rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo, da esperirsi a cura della Commissione Nazionale di cui all'art. 59 con l'assistenza:

- a) per i datori di lavoro, della sede della UNAG competente per territorio;
- b) per i lavoratori, della Organizzazione Sindacale locale aderente alle Federazioni CGIL/CISL/UIIL del presente CCNL.

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

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

Nel caso in cui il tentativo di conciliazione sia promossa da un datore di lavoro, la Commissione Nazionale di cui all'art. 59, ne darà comunicazione per lettera raccomandata con ricevuta di ritorno al prestatore d'opera, invitandolo a designare entro 8 giorni l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori che dovrà assisterlo.

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

I verbali di conciliazione o di mancato accordo dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive Organizzazioni. Due copie del verbale saranno inviate dalla Commissione all'Ufficio del Lavoro competente per territorio, per gli effetti di cui all'art. 411 3° comma c.p.c. e 2113 c.c., come modificati dalla Legge 1170871973 n. 533 e di ogni altra norma relativa alla conciliazione delle vertenze di lavoro.

Articolo 59 TENTATIVO DI COMPOSIZIONE PER LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla Legge 15/07/1966 n. 604 e alla Legge 20/05/1970 n. 300, così come modificate dalla Legge 11/05/1990 n. 108, non derivanti da provvedimenti disciplinari, devono egualmente essere esperiti i tentativi di composizione di cui al precedente articolo.

Articolo 60 PARI OPPORTUNITA'

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

Articolo 60 PARI OPPORTUNITA'

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

Articolo 61 TUTELA DELLE LAVORATRICI

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

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

Articolo 62 ESCLUSIVITA' DI STAMPA

Il presente contratto, conforme all'originale, è edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme la esclusività a tutti gli effetti.

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

TITOLO XI DECORRENZA E DURATA

Articolo 63 DECORRENZA E DURATA

In relazione a quanto previsto al punto 2 del protocollo 23/07/1993 che le parti qui espressamente richiamano, il presente contratto avrà durata quadriennale, con decorrenza dal 01/03/2007 e scadenza 28/02/2010.

Le parti si danno atto di aver inteso, mediante la previsione di un diverso scaglionamento per la decorrenza degli aumenti retributivi, adempiere alla disposizione del citato protocollo 23/07/1993 sulla diversa e ridotta durata della materia retributiva rispetto a quella normativa. La parte economica andrà pertanto a scadere il 31/12/2008.

Analogamente, le parti convengono che gli eventuali accordi di 2° livello e cioè territoriale e/o aziendale per le materie di cui all'art. 58, avranno durata quadriennale.

Allegato A)

APPRENDISTATO

Premessa

Le parti, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione europea, alla luce delle nuove normative introdotte, a seguito del Patto per il lavoro del 24 settembre 1996, della legge 19 luglio 1997, n. 196, in materia di promozione dell'occupazione, ed in particolare in adempimento all'art. 16 che disciplina l'apprendistato e il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, riconoscono in tale istituto uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile.

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale.

In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato venga attuata anche con riferimento alla regolamentazione dei profili formativi rimessi alle regioni e alle durate per l'apprendistato di tipo a) le parti concordano la presente disciplina sperimentale dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

Le parti assegnano all' Ente bilaterale un ruolo primario per il monitoraggio delle attività formative

Articolo 1 Ambito di applicazione

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio.

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel livello della classificazione del personale.

Ai sensi ed alle condizioni previste dalla legislazione vigente è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

Articolo 2 Proporzione numerica

Considerato che la legge 19 luglio 1997, n. 196, e successive modifiche, prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 21 della legge n. 56/1987, e successive modifiche, l'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Articolo 3 Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal Titolo sesto del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53.

Articolo 4 Assunzione

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.

Articolo 5 Percentuale di conferma

Le aziende non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Articolo 6 Procedure di applicabilità

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard, alla Commissione dell'Ente

bilaterale, prevista dall'art.59, competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal c.c.n.l. in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al precedente art. 46.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

La Commissione paritetica istituita in seno all'Ente bilaterale nazionale, esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal c.c.n.l. in materia di apprendistato, ai programmi formativi indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ove la Commissione paritetica in seno all'Ente bilaterale nazionale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della domanda, la conformità del piano formativo si intenderà acquisita.

Articolo 7 Periodo di prova

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Articolo 8 Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purchè l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna o interna all'azienda, verrà determinato in conformità alla regolamentazione dei profili formativi, rimessa alle regioni ed alle province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'art. 49, comma 5, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'art. 2, lett. i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

Articolo 9 Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perchè possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna alle singole aziende;
- e) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lett. c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato..

Articolo 10 Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purchè questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lett. c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Articolo 11 Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Le ore di insegnamento di cui alla lett. d) del precedente art. 16, sono comprese nell'orario di lavoro.

Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento dell'orario settimanale di lavoro di cui all' art. , ferme restando le ore di formazione medie annue di cui all'art. 24 e le durate di cui all'art. 22 .

Articolo 12

Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Articolo 13

Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:

- a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. 167, ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Articolo 14

Durata dell'apprendistato

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

- II: 24 mesi;
- III: 36 mesi;
- IV: 48 mesi;

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'impiego di cui al decreto legislativo n. 469/1997, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

Articolo 15

Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante.

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

Articolo 16

Formazione: durata

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, di almeno 120 ore per anno.

Per il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e per il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalle regioni.

Al secondo livello di contrattazione potrà essere stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Articolo 17

Formazione: contenuti

Per la formazione degli apprendisti le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi che saranno elaborati dalle parti stipulanti il presente c.c.n.l. e che a tal fine si rifaranno ai modelli ISFOL in quanto applicabili.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere tecnico-professionale andranno predisposti, anche all'interno dell' Ente bilaterale, per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:

- accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo;
- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro;

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;

Articolo 18

Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

INDICE		
Art. 1	Assunzione	pagina 7
Art. 2	Documenti di lavoro	pagina 7
Art. 3	Donne e minori	pagina 8
Art. 4	Periodo di prova	pagina 8
Art. 5	Classificazione del personale	pagina 9
Art. 6	Mansioni del lavoratore	pagina 11
Art. 7	Cumulo di mansioni e mansioni promiscue	pagina 11
Art. 8	Contratto di inserimento	pagina 13
Art. 9	Contratti di lavoro a tempo parziale (part-time)	pagina 16
Art. 10	Contratti a tempo determinato e di somministrazione di lavoro	pagina 17
Art. 11	Orario di lavoro	pagina 21
Art. 12	Riposo settimanale	pagina 21
Art. 13	Flessibilità dell'orario	pagina 22
Art. 14	Festività	pagina 22
Art. 15	Lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo	pagina 23
Art. 16	Permessi retribuiti	pagina 24
Art. 17	Ferie	pagina 24
Art. 18	Minimi tabellari	pagina 27
Art. 19	Indennità di contingenza	pagina 27
Art. 20	Normale retribuzione	pagina 27
Art. 21	Aumenti periodici di anzianità	pagina 28
Art. 22	Retribuzione di fatto	pagina 28
Art. 23	Retribuzione oraria e giornaliera	pagina 28
Art. 24	Corresponsione della retribuzione	pagina 24
Art. 25	Tredicesima mensilità	pagina 29
Art. 26	Quattordicesima mensilità	pagina 29
Art. 27	Trasferta	pagina 29
Art. 28	Trattamento di infortunio sul lavoro o malattia professionale	pagina 31
Art. 29	Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro	pagina 31
Art. 30	Congedo matrimoniale	pagina 32
Art. 31	Gravidanza e puerperio	pagina 32
Art. 32	Servizio militare	pagina 34
Art. 33	Permessi	pagina 35
Art. 34	Norme particolari	pagina 37
Art. 35	Inscindibilità delle disposizioni del contratto e trattamento di miglior favore	pagina 38
Art. 36	Computo anzianità frazione annua	pagina 38
Art. 37	Cessione, trasformazione, cessazione e fallimento dell'azienda	pagina 38
Art. 38	Igiene e sicurezza sul lavoro	pagina 38
Art. 39	Polizza assicurativa	pagina 39
Art. 40	Fondo integrazione pensioni	pagina 39
Art. 41	Previdenza complementare	pagina 39
Art. 42	Assenze	pagina 41
Art. 43	Divieti	pagina 41
Art. 44	Norme di disciplina interna	pagina 41
Art. 45	Provvedimenti disciplinari	pagina 41
Art. 46	Utensili e materiale	pagina 43
Art. 47	Preavviso	pagina 45
Art. 48	Indennità sostitutiva del preavviso	pagina 45
Art. 49	Dimissioni	pagina 45

Art. 50	Trattamento di fine rapporto	pagina 45
Art. 51	Corresponsione del trattamento di fine rapporto	pagina 46
Art. 52	Decesso del dipendente	pagina 46
Art. 53	Diritti sindacali	pagina 47
Art. 54	Assemblea	pagina 47
Art. 55	Contributo sindacale	pagina 47
Art. 56	Contrattazione territoriale	pagina 48
Art. 57	Ente bilaterale	pagina 48
Art. 58	Composizione delle controversie	pagina 49
Art. 59	Tentativo di composizione per licenziamenti individuali	pagina 50
Art. 60	Pari opportunità	pagina 50
Art. 61	Tutela delle lavoratrici madri	pagina 51
Art. 62	Esclusività di stampa	pagina 51
Art. 63	Decorrenza e durata	pagina 53
Alleg. A	Apprendistato	pagina 55

