# CONTRATTO

# COLLETTIVO NAZIONALE

# DI LAVORO

# PER I DIPENDENTI

# DELLE SOCIETA' DI CORSE

# DEI CAVALLI

ROMA - 9 luglio 2002

Il giorno 9 luglio 2002 in Roma

FRA

LA FEDERIPPODROMI
Rappresentata dal suo Presidente Conte Guido Melzi d' Eril, assistito dal segretario Rag. Marcello Munalli, con la partecipazione della Commissione nominata dal Consiglio delle Associate nelle persone dell'Avv. Antonino Cascio, dell' Avv. Augusto Calzolari, del Cav. Tiziano Casprini, dell' Ing. Elio Pautasso

La UNIONE IPPODROMI D' ITALIA ( U.N.I. ),
rappresentata dal suo Presidente dr. Gaetano Papalia, assistito dal sig. Attilio D' Alesio

con la presenza della TRENNO S.p.A., rappresentata dal dr. Francesco Ruffo Scaletta , assistito dal Rag. Ferdinando Tuveri

E

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI

- SLC - CGIL rappresentata dal Segretario Generale Fulvio Fammoni, e dai Segretari Nazionali Salvatore Barone, Stefania Baschieri, Silvano Conti, Piero Leonesio, Elisabetta Ramat, Rosario Strazzullo, assistiti da Emiliano Baratella, Carlo Tarlini, e dalla delegazione del coordinamento nazionale di settore, con i rappresentanti di Lombardia, Piemonte, Lazio, Toscana e Campania;

- Federazione italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo - FISASCAT CISL rappresentata dal Segretario Generale Gianni Baratta, dai Segretari Nazionali Pierangelo Raineri, Pietro Giordano, Mario Piovesan, Giovanni Pirulli, da: Antonio Michelagnoli, Salvatore Falcone, Marcello Pasquarella, Daniela Rondinelli, dell'Ufficio Sindacale unitamente ad una delegazione trattante composta da: Antonio Bacci, Renato Calì, Riccardo Camporese, Alberto Cavalloni, Antonio Cinosi, Adriano Degioanni, Carlo Di Paola, Rosario Lo Proto, Amedeo Meniconi, Nicola Nesticò, Francesco

Sanfile, Santo Schiappacasse, Giuseppe Viviano, Mario Lapia; con l' intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Luigi Bonfanti;

- UILCOM – Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione, rappresentata dal Segretario Generale Bruno di Cola, dal Segretario Generale Aggiunto Enzo Canettieri e dai Segretari Nazionali Riccardo Catini, Simonetta Corsi, Alessandro Cucchi, Pierluigi Salvagni, Giacinto Menis, Giorgio Serao, Franco Alessi, Goffredo Mampieri e dal Responsabile del Settore Artigianato Antonio Giansenti , assistiti dalle Delegazioni Territoriali composte da Franco Marziale, Lorenzo Sonnino, Andrea Vitale, Antonio Oliverio e Andrea Siracusa,

è stato stipulato

il seguente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Società di corse dei cavalli.

**PREMESSA**

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

## CAPO I

## COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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

1. L'assunzione dei lavoratori verrà effettuata tramite i competenti Uffici di Collocamento, in conformità alle norme di legge in materia di avviamento al lavoro.

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

   a) carta di identità o documento equipollente;

   b) libretto di lavoro e certificato di iscrizione alle liste di collocamento;

   c) libretto di iscrizione all'ENPALS, ove ne sia in possesso, nonché certificato mod. CUD relativo ad un eventuale precedente rapporto di lavoro nell'anno;

   d) stato di famiglia, se capofamiglia;

   e) codice fiscale.

3. Il lavoratore dovrà notificare all' Azienda il proprio domicilio e comunicarne gli eventuali spostamenti.

### Art. 2 - PERIODO DI PROVA

1. L'assunzione potrà avvenire con un periodo di prova che dovrà risultare da atto scritto. Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle parti, senza obbligo di preavviso.

2. Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

3. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato, con la corresponsione dei ratei di ferie e di trattamento di fine rapporto.

4. Per il personale con qualifica operaia il periodo di prova è fissato :
   a) per gli appartenenti al 4° e 5° livello in 2 mesi;
   b) per gli altri in un mese.

5. Per il personale con qualifica impiegatizia il periodo di prova è fissato :
   a) per gli appartenenti al 7° livello in 6 mesi;
   b) per gli appartenenti al 6° livello in 4 mesi;
   c) per gli altri livelli in 3 mesi.

### Art. 3 - VISITA MEDICA

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

### Art. 4 - DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

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

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

2. L'apprendistato avrà la seguente durata:
   - 2° livello 2 anni
   - 3° livello 3 anni.

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

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

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

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

## Art. 5 - CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

1. Con riferimento alla nuova disciplina legislativa di cui al D.Lgs. 368/2001, le Parti concordano di incontrarsi entro 12 mesi, per definire norme attuative della Legge.

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

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

## Art. 6 - LAVORO INTERINALE

1. L'assunzione di lavoratori con contratto di lavoro interinale è consentita nelle stesse ipotesi stabilite dalle norme di legge per il contratto a tempo determinato, oltre che per coprire posizioni di lavoro stabilizzate ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento del corrispondente personale a tempo indeterminato.

2. Per l'identificazione delle qualifiche e mansioni per le quali può essere fatto ricorso al lavoro interinale si fa riferimento alle norme di legge.

3. Anche per questa tipologia di contratti si applica il 2° comma dell'art. 5.

4. Il ricorso al lavoro interinale dovrà essere inoltre oggetto di comunicazione all'Osservatorio di cui al successivo art. 56.

5. Si applica la Legge 24.6.1997, n. 196 e successive modifiche ed integrazioni.

6. Il ricorso al lavoro interinale avviene nei limiti quantitativi di cui al successivo art. 7.

## Art. 7 - LIMITI NUMERICI

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

Nota a verbale: La normativa del presente articolo sarà rivista in occasione delle definizione di cui al precedente articolo 5, entro il 30.6.2003, data in cui essa perderà ogni efficacia.

## Art. 8 - CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

1. E' consentito il ricorso al contratto di formazione e lavoro, di cui all'art. 3, legge 19 dicembre 1984, n. 863, e successive modifiche ed integrazioni, compreso l'art. 15 della Legge 24.6.1997, n. 196.

## Art. 9 - CONTRATTI A TEMPO PARZIALE

1. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire mediante contratto da formularsi per iscritto. In tale contratto saranno indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione, anche articolata nel corso dell'anno, nonché quant'altro previsto dal presente CCNL.

2. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa, dovrà avvenire con il consenso di entrambe le parti. Sia il contratto di lavoro a tempo parziale che l'accordo di trasformazione saranno assoggettati alle formalità previste dalla Legge.

3. In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il diritto di precedenza di cui all'art. 5 - comma 3 bis - del D.L. 30 ottobre 84, n. 726, convertito in Legge 863/84, si intende applicabile qualora l'assunzione avvenga per le stesse qualifiche e mansioni fungibili per le quali sia in corso un rapporto di lavoro a tempo parziale.

4. In caso di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, il lavoratore non è tenuto ad effettuare prestazioni orarie aggiuntive, salvo intesa fra azienda e lavoratore stesso per motivate esigenze organizzative aziendali. In caso di tali prestazioni orarie aggiuntive, tutti gli istituti contrattuali retributivi saranno proporzionalmente ragguagliati.

5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, il periodo di prova verrà prolungato, rispetto alla normale misura di cui al precedente art. 2, in rapporto alla minore durata dell'orario di lavoro pattuito rispetto a quella dell'orario del tempo pieno.

6. La definizione dei limiti quantitativi di ricorso al contratto a tempo parziale avverrà in sede aziendale.

7. Il lavoro a tempo parziale è disciplinato dalla Legge 19 dicembre 1984, n. 863 e successive modificazioni ed integrazioni, compreso l'art. 13 Legge 196/97. Secondo quanto previsto all'art. 5 - 4° comma - della L. 863/84, è consentita la prestazione di lavoro supplementare rispetto a quello concordato, quando tale prestazione aggiuntiva sia resa necessaria dalle esigenze della giornata di corse, per il personale direttamente occupato durante tali giorni, ferma restando la volontarietà del lavoratore.

8. Per quanto non previsto dal presente articolo si applica il D.L. 30.10.84, n. 726, convertito in Legge 19.12.84, n. 863, e successive modificazioni ed integrazioni, compreso l'art. 13 della Legge 196/97.

Nota a verbale : con riferimento alla nuova disciplina legislativa di cui ai DD.Lgs. 61/2000, 100/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, le Parti concordano di incontrarsi entro 12 mesi, per definire norme attuative della Legge, sostitutive o integrative di quanto previsto al presente articolo.

## Art. 10 - HANDICAPPATI ED INVALIDI

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

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

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

## CAPO II

### CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 11 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

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

**1° livello:**
Lavoratori che compiono lavori di pulizia, purché svolti con procedure e/o apparati non del tutto meccanizzati, e di manovalanza.
Lavoratori di prima assunzione nell'Azienda, addetti alle piste e badilanti, per un periodo di 6 mesi dall'assunzione, decorso il quale saranno inseriti al 2° livello.

**2° livello:**
Lavoratori che svolgono mansioni che necessitano, per la loro esecuzione di normale capacità tecnico-pratica.

**3° livello:**
Lavoratori che svolgono mansioni che necessitano, per la loro esecuzione, di particolare competenza tecnico-pratica .
Lavoratori che svolgono mansioni d'ufficio d'ordine, sia tecniche che amministrative.

**4° livello:**
Lavoratori che svolgono attività tecnico-pratiche con elevato grado di professionalità .
*Profili:* elettricisti addetti alla conduzione di cabine ad alta tensione; addetti agli impianti termotecnici, idraulici, televisivi o elettronici, in grado di effettuare interventi operativi complessi; autisti meccanici, falegnami, muratori, fabbri, pittori cartellonisti, dei quali l'azienda abbia accertato, tramite esecuzione di capo d'opera, l'alto livello di specializzazione nelle rispettive attività.
Lavoratori che, avendo acquisito la capacità di operare seguendo i flussi (flowchart) dei programmi, operino su terminali e consolles video, in modo strumentale rispetto alle loro normali attività di ufficio.

**5° livello:**
Lavoratori che operano in condizioni di autonomia operativa e decisionale nell'ambito delle proprie funzioni.
*Profili:* capi squadra con mansioni di coordinamento di attività lavorative di altri prestatori d'opera.
Lavoratori con mansioni impiegatizie di concetto, sia tecniche che amministrative.

**6° livello:**
Lavoratori che, disponendo di particolare preparazione e capacità professionali, svolgono funzioni direttive con poteri di iniziativa e facoltà di decisione in esecuzione delle disposizioni di carattere generale loro impartite, e/o usano professionalità individuali di pari contenuto.
*Profili:* addetti alle segreterie con mansioni di preparazione dei programmi; responsabili dei servizi vari; responsabili del totalizzatore; analisti (lavoratori che progettano metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico, individuano gli scopi del lavoro, i risultati da ottenere, le fonti di informazione al fine di definire le fasi di elaborazione, i dati, le procedure, i procedimenti di calcolo, i flussi di lavoro); programmatori analisti (lavoratori che elaborano l'impostazione generale dei programmi, contribuendo alla analisi di metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico).

**7° livello:**
Lavoratori con funzioni direttive che comportano il coordinamento e controllo di unità organizzative di notevole importanza, con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione dei programmi stabiliti dalla Direzione Generale, nonchè lavoratori con mansioni specialistiche comportanti autonomia e responsabilità maggiori di quelle richieste per gli appartenenti al 6° livello.
*Profili:* Capi-ufficio; sistemisti (lavoratori che, nell'ambito delle sole direttive strategiche loro fornite, sulla base di una approfondita analisi delle necessità e strutture organizzative aziendali, conoscendo tutte le problematiche di interfacciamento delle periferiche al sistema centrale e le relative caratteristiche strutturali ed operative, sia di tipo hardware che software di base, progettano un completo sistema di elaborazione dati, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei relativi risultati).

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

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

Note a verbale*:*

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

II. Per i lavoratori addetti alle piste e/o alla manutenzione degli impianti, inquadrati al 2° livello, che esplicano mansioni polivalenti in parte riconducibili al possesso di particolare competenza tecnico-pratica, dopo ogni anno dalla assunzione avrà luogo un confronto fra la Direzione aziendale e la R.S.U. al fine di valutare il grado di professionalità acquisita, nell'ottica di migliorarne e completarne la formazione, strumento utile per l' eventuale attribuzione del livello superiore, fermo restando che il giudizio circa l' attribuzione di tale livello superiore avrà luogo allo scadere di ogni biennio dall' assunzione stessa. I lavoratori interessati garantiranno in ogni caso la continuità dello svolgimento delle mansioni proprie del livello inferiore di provenienza.

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

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

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

1. Le aziende applicheranno, in tempi e modi stabiliti dall'ordinamento nazionale, le normative, anche a livello comunitario, in materia di videoterminali.

2. Per i lavoratori adibiti all'utilizzo costante e continuativo, nell'arco della giornata, del videoterminale, le parti ricercheranno in sede aziendale idonee soluzioni atte ad assicurare un'adeguata sistemazione da un punto di vista ergonomico del posto di lavoro, prevedendo anche, ove necessario, l'alternanza di mansioni equivalenti.

## Art. 12 - QUADRI

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

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

   II. tale qualifica sarà attribuita ai lavoratori che svolgono, con carattere di continuità, personale contributo di particolare originalità, elevato grado di capacità gestionale, organizzativa e professionale, in posizione di rilevante importanza e con responsabilità di unità organizzative di particolare rilievo per l'attività aziendale, con ampia discrezionalità di poteri, anche di rappresentanza, ai fini dello sviluppo e della realizzazione delle

mete istituzionali e degli obbiettivi aziendali, funzioni di guida, coordinamento e controllo, nell'ambito di uffici, settori e unità organizzative essenziali delle Aziende;

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

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

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

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

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

## CAPO III

### ORARIO DI LAVORO - RIPOSI - FESTIVITA' - FERIE

Art. 13 - ORARIO DI LAVORO

1. L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, distribuite in 5 giorni di 8 ore ciascuno, intervallate da una pausa per il pasto della durata non inferiore ad un'ora e non superiore a 2 ore.

2. Previo accordo tra le parti, a livello aziendale, potrà essere concordata una diversa distribuzione dell'orario di lavoro e una diversa durata della relativa pausa, tenendo conto delle preminenti esigenze organizzative aziendali e della produzione dello spettacolo, nel rispetto della professionalità e dei livelli occupazionali necessari.

3. Fermo restando quanto previsto ai comma precedenti, le parti si impegnano a definire nella contrattazione aziendale una utilizzazione dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale funzionale all'espletamento in orario ordinario di tutte le operazioni di preparazione e produzione dello spettacolo e quant'altro connesso all'insieme della gestione dell'attività.

4. Il giorno di riposo di legge e quello contrattuale di non lavoro verranno stabiliti in sede aziendale, previa intesa tra le parti direttamente interessate. Le prestazioni lavorative effettuate nei giorni di Domenica, quand'anche svolte in regime normale di orario di lavoro settimanale, saranno retribuite con la maggiorazione del 60% da applicare con le modalità indicate alla tabella allegata al testo contrattuale.

5. In sede aziendale, le parti potranno fissare, nell'ambito di turni di lavoro predeterminati dalla direzione aziendale, sia la giornata di godimento della festività settimanale, sia quella del secondo giorno di non lavoro. Sulla base della situazione aziendale (organici, organizzazione del lavoro, giornate di corse) e fatte salve le situazioni esistenti, contrattualmente definite in sede locale e nazionale, le parti, al fine di realizzare l'obbiettivo dell'efficienza aziendale e di migliorare il servizio all'utenza, potranno definire, fermo restando il diritto ad usufruire della giornata festiva, a

fronte di prestazioni effettuate nella seconda giornata di non lavoro, i relativi corrispettivi economico-normativi, anche forfettari.

6. Agli effetti del pagamento delle ore di lavoro straordinario, si considera la domenica festiva e feriale il giorno contrattuale di non lavoro. Sono salve le deroghe e le eccezioni previste dalla legge.

7. Viene attuata una riduzione dell'orario di lavoro pari a 48 ore su base annuale. Per i lavoratori a tempo parziale tale riduzione verrà proporzionalmente ridotta.

8. L'utilizzazione individuale di tale riduzione sarà stabilita tra le parti, a livello aziendale, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative.

## Art. 14 - FLESSIBILITÀ DEGLI ORARI DI LAVORO

1. Per far fronte alle variazioni dell'attività, nell'intento di cercare di realizzare obiettivi di maggiore funzionalità operativa e di incremento dell'occupazione, a livello aziendale, previo accordo con la R.S.U., assistita dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto, potranno essere raggiunte intese in merito a diversi regimi di flessibilità degli orari di lavoro, con il superamento dell'orario contrattuale di cui al primo comma del precedente art. 13, sino ad un limite di 45 ore settimanali e 9 giornaliere.

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

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

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

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

## Art. 15 - BANCA ORE INDIVIDUALE

1. Le Parti, riconoscendo l’ opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di effettuare la scelta, in alternativa alla retribuzione spettante per le prestazione di lavoro straordinario, o supplementare per i lavoratori a tempo parziale, per l’ accantonamento delle ore stesse in una speciale “banca ore individuale”, dalla quale successivamente attingere per fruire di riposi supplementari o per l’ utilizzo di ore di recupero, concordano sulla istituzione, a livello sperimentale per la durata di un anno e mezzo, della suddetta banca ore individuale.
2. I criteri e le modalità applicativi saranno oggetto di successivo accordo nazionale, da stipulare entro il 31 marzo 2003. In tale accordo sarà previsto che le modalità di fruizione delle ore accantonate possano essere definite a vari livelli contrattuali, compreso quello aziendale.

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

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

2. Viene fissato un tetto annuo di ore straordinarie pari a 180 ore per ogni lavoratore, per le aziende che superino le 100 giornate di attività, e pari a 160 ore per lavoratore per le aziende che non superino le suddette 100 giornate di attività. In caso di constatata necessità derivante da eventi od occasioni imprevedibili o eccezionali, e da particolari contingenze stagionali, in sede aziendale potrà essere consentito il superamento del tetto.

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

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

5. Si considera festivo il lavoro effettuato nelle giornate indicate nell'art. 17.

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

| | |
|---|---|
| - lavoro straordinario diurno | 40% |
| - lavoro notturno | 35% |
| - lavoro straordinario notturno | 60% |
| - lavoro festivo | 60% |
| - lavoro straordinario festivo e nel 2° giorno di riposo | 70% |
| - innaffiamento delle piste di galoppo effettuato tra le 17 e le 8 del mattino | 100% |

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

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

Art. 17 - FESTIVITA'

1. Sono considerate festive, ai sensi della Legge 5 marzo 1977, n. 54 - che ha modificato le precedenti disposizioni contenute nella Legge 27 maggio 1949, n. 260, nella Legge 31 marzo 1954, n 90 - , del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, e della Legge 20 novembre 2000, n° 336, le seguenti giornate:

   a) tutte le domeniche;

   b) il 1° gennaio - Capodanno,
   il 6 gennaio - Epifania,
   il 25 aprile - Anniversario della liberazione,
   il 1° maggio - Festa del lavoro,
   il giorno di Pasqua, mobile,
   il lunedì di Pasqua, mobile,
   il 2 giugno, Fondazione della Repubblica,
   il 15 agosto - Assunzione,
   il 1° novembre - Ognissanti,
   l'8 dicembre - Immacolata Concezione,
   il 25 dicembre - Natale,
   il 26 dicembre - S. Stefano;

   c) la ricorrenza del Patrono della località in cui ha sede l'azienda. Qualora la suddetta ricorrenza dovesse coincidere con altra festività elencata al punto b), la stessa, d'accordo tra le parti, potrà essere spostata ad altro giorno;

d) il 4 Novembre - giorno dell' Unità nazionale -, che tuttavia viene spostato, a norma dell'art. 1, comma 2°, della legge n. 54/77, alla prima domenica di novembre.

2. Il lavoratore, compatibilmente con le esigenze di servizio, ha facoltà di usufruire delle 4 festività soppresse come ferie o come permessi retribuiti, pari a 32 ore complessive.

*Trattamento economico*

3. Nelle festività elencate al punto b) sarà corrisposta la normale retribuzione giornaliera ai lavoratori anche se risultino assenti dal lavoro per i seguenti motivi:

   a) ferie, permessi, congedo matrimoniale, malattia, infortunio;
   b) sospensione del lavoro dovuta a causa non dipendente dalla loro volontà;
   c) assenza dal lavoro dovuta a riposo compensativo;
   d) assenza dal lavoro dovuta a coincidenza delle festività con il riposo settimanale.

4. Ai lavoratori che prestino la loro opera in una delle festività indicate al punto b) è dovuta, oltre alla retribuzione innanzi prevista, anche il compenso per le ore lavorate maggiorato con la percentuale prevista, per il lavoro festivo, dal precedente art. 16 (60 %).

5. La giornata del 4 novembre è ridotta a normale giornata lavorativa, che viene compensata nel seguente modo:

   a) per gli impiegati ed equiparati, con la normale retribuzione mensile senza maggiorazione per lavoro festivo;
   b) per gli operai, con le quote orarie per le ore di lavoro effettivamente prestate senza maggiorazione per lavoro festivo.

6. Per la prima domenica di novembre, nella quale la suddetta festività è trasferita, ai lavoratori verrà corrisposto il trattamento previsto per le festività cadenti di domenica.

7. Eventuali future modificazioni di provvedimenti legislativi, nonché dell'accordo interconfederale 29 gennaio 1977, verranno automaticamente recepite.

Art. 18 - FERIE

1. Il lavoratore ha diritto, nel corso di ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie pari a 22 giorni lavorativi retribuiti.

2. L'epoca del godimento delle ferie verrà stabilita aziendalmente, d'accordo con la R.S.U., in relazione alle richieste dei lavoratori ed alle esigenze dell'Azienda.

3. In caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi di ferie per quanti sono i mesi di servizio prestato, da usufruire entro il 31 dicembre dell'anno in cui il rapporto si è instaurato.

4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore che ne abbia diritto, sarà corrisposto il compenso per le ferie maturate e non godute in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di anzianità maturati.

5. Nei casi di cui al 3° e 4° comma, la frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata mese intero.

6. L'eventuale periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

7. La malattia insorta durante il godimento delle ferie ne interrompe il decorso.

8. Il lavoratore è tenuto a rientrare al lavoro al termine delle ferie programmate od al termine della malattia, se successiva. Il periodo di ferie non goduto potrà essere usufruito in altra epoca.

## CAPO IV

### TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 19 - RETRIBUZIONE

1. La normale retribuzione del lavoratore è composta dai seguenti elementi:

   a) stipendio o paga base conglobati;
   b) E.D.R. ( euro 10,33 ) ex - Accordo 31 luglio 1992;
   c) aumenti periodici;
   d) ogni altro emolumento, sia collettivo che individuale, corrisposto con carattere di continuità e determinatezza, esclusi in ogni caso i compensi per lavoro straordinario, di cui agli artt. 13 e 16, i rimborsi spese, le gratifiche straordinarie o una tantum.

2. Lo stipendio, o paga base, conglobato verrà corrisposto nelle misure previste per i vari livelli e con le relative decorrenze, nella tabella allegata in calce al testo contrattuale, derivante dal conglobamento degli importi riferiti, precedentemente al 1 luglio 2002, allo stipendio, o paga base, ed alla indennità di contingenza.

Art. 20 - MODALITA' DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

1. La retribuzione sarà corrisposta mediante busta o prospetto paga, nel quale saranno specificate le singole competenze e le ritenute applicate.

2. Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta paga, nonchè sulla quantità o qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

3. Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro 10 giorni da quello della ricezione della paga, affinché il datore di lavoro possa provvedere all'eventuale regolamento della differenza.

4. Trascorso il periodo di 10 giorni, la differenza segnalata in ritardo sarà compresa nella busta paga successiva.

5. In caso di contestazione sul pagamento o sugli emolumenti costitutivi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere corrisposta la parte della retribuzione non contestata.

6. Nel corso del mese e prima della liquidazione, potranno essere corrisposti acconti.

Art. 21 - MENSILITA' AGGIUNTIVE

1. Ai dipendenti non in prova e considerati in servizio verranno corrisposte le seguenti mensilità aggiuntive, d'importo pari a 173 ore di retribuzione per gli operai e ad una mensilità per gli impiegati, alle seguenti scadenze:

   - entro il 15 dicembre: la 13.a mensilità;

   - entro il 31 marzo: la 15.a mensilità;

- entro il 31 luglio: la 14.a mensilità.

2. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica stessa quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

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

4. Agli effetti del presente articolo la retribuzione da considerare è quella composta da: stipendio conglobato, EDR, aumenti periodici, superminimi, assegni personali e/o di merito. Sono in ogni caso da escludere i rimborsi spese, anche se forfettizzati, i compensi per lavoro straordinario, festivo e simili, di cui agli artt. 13 e 16, le gratificazioni straordinarie ed una tantum.

## Art. 22 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

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

| | Euro |
|---|---|
| ▪ 7° livello: | 32,02 |
| ▪ 6° livello: | 28,92 |
| ▪ 5° livello: | 27,37 |
| ▪ 4° livello: | 25,82 |
| ▪ 3° livello: | 24,79 |
| ▪ 2° livello: | 23,76 |
| ▪ 1° livello: | 22,72 |

2. I valori di cui sopra resteranno congelati in cifre fisse.

3. Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compia il biennio di anzianità.

4. In caso di passaggio di livello successivamente all'entrata in vigore della nuova regolamentazione, l'importo degli aumenti periodici già maturati sarà ricalcolato in base al valore dell'aumento relativo al nuovo livello acquisito, e corrisposto a partire dalla data di passaggio di livello.

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

## Art. 23 - INDENNITA' DI CASSA

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

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

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

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

Art. 25 - ASSICURAZIONE INTEGRATIVA

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

Art. 26 - PREVIDENZA INTEGRATIVA

1. Le Parti stipulanti riconoscono l'opportunità di introdurre forme di previdenza integrativa, con la salvaguardia del diritto di adesione individuale volontaria.

2. A tale proposito si impegnano a costituire una Commissione nazionale, composta dalle Associazioni imprenditoriali e dalle OO.SS. nazionali, firmatarie del presente CCNL, che, entro e non oltre il 30 giugno 2003, individui lo strumento idoneo al conseguimento dell'obbiettivo prefissato al comma precedente, vagliando le seguenti ipotesi, elencate in ordine di priorità:

   a) inizio dell' attività del Fondo chiuso denominato "FONDIP", costituito dalle Associazioni imprenditoriali ippiche nonché dalle OO.SS. di categoria, regolato da apposito statuto, in conformità con il D. Lgs. 124/93, e successive modifiche ed integrazioni, sulla disciplina delle forme pensionistiche complementari;
   b) adesione ad altro Fondo chiuso già costituito dalle Associazioni o dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL ( c.d. "settore affine" );
   c) adesione collettiva ad uno o più fondi aperti, ferma restando la facoltà di recesso collettivo, con determinazione comune delle Parti sociali.

3. I relativi costi verranno definiti entro la data di cui sopra, e decorreranno dal 1.1.2003.

## CAPO V

### MUTAMENTO, INTERRUZIONE, SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 27 - MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI

1. In relazione alle esigenze di servizio, il lavoratore potrà essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla propria qualifica.

2. Al lavoratore che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella qualifica superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima, compresi aumenti periodici nello stesso numero percepito, della qualifica superiore, a partire dal secondo giorno.

3. Trascorso un periodo continuativo di tre mesi nel disimpegno delle mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, nella nuova qualifica, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per una delle cause che danno diritto alla conservazione del posto, secondo quanto previsto dalla Legge o dal presente CCNL.

Art. 28 - SERVIZIO MILITARE

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

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

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

Art. 29 - MALATTIA ED INFORTUNIO

1. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'Azienda nel corso dello stesso giorno di inizio dell'assenza, entro il termine di due ore dall'apertura dell'ufficio competente a ricevere tale comunicazione. Il lavoratore deve inviare all'Azienda, entro il secondo giorno successivo a quello di inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia.

2. Analoga procedura dovrà essere seguita nel caso di prosecuzione di malattia. In tal caso, per giorno di inizio dell'assenza si intende il primo giorno successivo al termine della prognosi precedente.

3. In mancanza di dette comunicazioni, o anche di una sola di esse, l'assenza verrà considerata ingiustificata, salvo il caso di giustificato impedimento. L'Azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore da un medico dell'Istituto assistenziale.

4. L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto, perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

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

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

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

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

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

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

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

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

    a) anticipazione mensile da parte dell'Azienda delle indennità a carico degli Istituti assicurativi;
    b) integrazione di tali indennità fino a concorrenza della normale retribuzione netta.

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

    a) malattia: certificati medici di inizio e di eventuale prosecuzione;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

19. Durante il periodo di aspettativa non retribuita di cui al comma precedente non matura alcuna retribuzione, né, comunque, alcun onere per l'Azienda, ivi compreso il T.F.R.; al momento della definitiva risoluzione del rapporto di lavoro saranno dovute tutte le indennità previste per il caso di licenziamento. Resta inoltre sospeso il decorso dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali e di legge.

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

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

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

Art. 30 - ASPETTATIVE

1. Ai lavoratori aventi un'anzianità di servizio non inferiore a 3 anni, che ne facciano richiesta, sarà concessa un'aspettativa fino a un massimo di 3 mesi. Ove la richiesta sia motivata da gravi e comprovate necessità personali o famigliari, la durata potrà essere prevista fino ad un anno, prescindendo dal requisito dell'anzianità.

2. L'anzidetto periodo di aspettativa non è retribuito e non deve comunque comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto. Durante tali periodi resta altresì sospeso il decorso dell'anzianità di servizio, a tutti gli effetti contrattuali e di legge.

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

*A – Lavoratore in stato di tossicodipendenza*

1. Il lavoratore, assunto a tempo indeterminato, del quale sia accertato lo stato di tossicodipendenza e che intenda sottoporsi ai programmi terapeutici e di riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto per il tempo necessario all'esecuzione del trattamento riabilitativo.

2. La durata massima della conservazione del posto è di tre anni.

3. Lo stato di tossicodipendenza dovrà essere accertato dal Servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

4. Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza ed il programma di terapia e riabilitazione da svolgere presso i servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutico - riabilitative e socio assistenziali.

5. Il datore di lavoro potrà richiedere la documentazione rilasciata dalla struttura di cura e riabilitazione attestante l'effettivo svolgimento e la prosecuzione del programma terapeutico.

6. Il lavoratore è tenuto a riprendere il servizio entro sette giorni dal termine del programma di riabilitazione.

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

7. I lavoratori, assunti a tempo indeterminato, che siano genitori o tutori di tossicodipendenti, per i quali il servizio pubblico per le tossicodipendenze accerti la necessità di concorrere al programma di riabilitazione, hanno diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa.

8. La durata massima di tale aspettativa è di un anno, e può essere concessa una sola volta per ogni soggetto tossicodipendente coinvolto.

9. Tale aspettativa può essere usufruita anche per periodi frazionati.

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

*NORME APPLICATIVE*

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

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

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

Art. 32 - TUTELA DELLA MATERNITA'

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

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

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

## CAPO VI

**ASSENZE - PERMESSI**

Art. 33 - LAVORATORI STUDENTI

1. I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o regolarmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino le frequenze ai corsi e la preparazione agli esami, e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali; hanno inoltre diritto ad usufruire di permessi non retribuiti per un massimo di 2 settimane all'anno.

2. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per sostenere tali prove, in misura pari a n. 2 giorni per ogni prova d'esame.

3. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 34 - DIRITTO ALLO STUDIO

1. Oltre ai casi previsti dalla L. 30 maggio 1970, n. 300, ai lavoratori che intendano completare le scuole dell'obbligo o frequentare corsi di studio a carattere professionale attinenti all'attività aziendale, potranno essere concessi permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali pro capite e nei limiti di un monte annuo di ore determinato come in appresso precisato.

2. Il monte ore complessivo di permessi a carico delle aziende verrà determinato, per il triennio, moltiplicando 150 per un fattore pari a 1/15 del numero dei dipendenti occupati.

3. Dovrà essere comunque garantito il normale svolgimento dell'attività produttiva.

4. Il lavoratore che intende avvalersi dei permessi retribuiti dovrà specificare il corso di studio al quale intende iscriversi, presentando apposita domanda scritta; dovrà inoltre fornire all'azienda un certificato di iscrizione e, mensilmente, la certificazione di frequenza con l'indicazione delle ore utilizzate.

5. Le aziende, durante la frequenza ai corsi, erogheranno acconti mensili, a copertura delle ore di permesso goduto, fermo restando che il diritto al pagamento di dette ore è subordinato all'effettiva frequenza per tutto il corso di studio.

Art. 35 - CONGEDO MATRIMONIALE

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

2. Le quote di retribuzione si intendono comprensive della quota a carico dell'Istituto Previdenziale.

3. Alla richiesta di congedo matrimoniale deve far seguito l'esibizione della relativa documentazione.

Art. 36 - ASSENZE E PERMESSI

1. Tutte le assenze dovranno essere comunicate all’Azienda e successivamente giustificate negli stessi termini di cui all’art. 29 - 1°comma, salvo giustificato motivo di impedimento

2. Al dipendente che ne faccia domanda, l'azienda accorderà permessi per un massimo di 32 ore annuali per giustificati e documentati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione.

3. Tali permessi non possono essere computati in conto dell'eventuale periodo di ferie, salvo che il lavoratore ne faccia richiesta.

4. In caso di grave lutto di famiglia (decesso del coniuge, del genitore, dei figli, dei fratelli o sorelle) al lavoratore verrà concesso un permesso retribuito di tre giorni.

Art. 37 - PERMESSI PER CURE MEDICHE

1. Al lavoratore potranno essere concessi, previa presentazione di idonea certificazione medica, permessi retribuiti per un massimo di 32 ore annue, per sottoporsi a necessarie cure ambulatoriali.

2. Nel rispetto della Legge 675/1996, nel certificato medico dovrà essere precisato:

    a) la necessità di sottoporsi a cure ambulatoriali;

b) il tempo occorrente per l'effettuazione della cura;
c) la durata della cura.

3. Il lavoratore dovrà inoltre attestare l' Istituto prescelto, nonché gli orari nei quali la cura deve essere effettuata, coincidenti con l'orario di lavoro risultante dal turno assegnato al lavoratore stesso.

4. Al termine della cura il lavoratore dovrà presentare all'azienda una documentazione, rilasciata dal sanitario, comprovante l'avvenuta integrale effettuazione della prescrizione, che è condizione necessaria per la retribuzione dei permessi fruiti.

## CAPO VII

### UTENSILI E MATERIALE - INDUMENTI DI LAVORO

Art. 38 - UTENSILI E MATERIALE

1. Gli utensili, attrezzi e materiale occorrenti allo svolgimento delle prestazioni, dovranno essere forniti dall'Azienda. Per provvedersi degli utensili, attrezzi e materiale occorrenti, il personale deve farne richiesta alla Direzione.

2. Il lavoratore è responsabile degli oggetti datigli in consegna. La perdita e la rottura degli oggetti in consegna e il loro deterioramento per ragioni di uso non costituiscono motivi di addebito, salvo che ciò sia avvenuto per colpa del lavoratore.

Art. 39 - INDUMENTI DI LAVORO

1. A cura dell'Azienda, i lavoratori con qualifica operaia, addetti ai lavori all'aperto, dovranno essere forniti di stivaloni di gomma, di impermeabili e di tute, adeguate sia alla stagione invernale che a quella estiva. La fornitura di cui sopra potrà essere sostituita con accordo aziendale da una speciale indennità annua.

2. Gli indumenti di cui al precedente comma saranno assegnati dall'Azienda individualmente ai singoli lavoratori, e dovranno essere usati con la massima cura solo durante le ore di servizio.

## CAPO VIII

### NORME DISCIPLINARI

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

1. Ogni lavoratore è alle dirette dipendenze del suo superiore e nella esecuzione del lavoro deve attenersi alle disposizioni da questo impartite. Durante il lavoro nessun dipendente può allontanarsi dal posto di lavoro se non dopo aver ottenuto il consenso del suo superiore.

2. Il lavoratore licenziato, dimissionario o sospeso, non può entrare nell'Ippodromo e nei luoghi ove l'Azienda esercita la sua attività senza il permesso della Direzione.

3. E' assolutamente proibita l'introduzione di bevande alcoliche nell'Azienda senza il permesso della Direzione.

4. E' parimenti fatto tassativo divieto a tutti i dipendenti di scommettere sulle corse dei cavalli.

Art. 41 - MOLESTIE SESSUALI

1. Le parti stipulanti affermano che le molestie sessuali nei luoghi di lavoro sono un'offesa alla dignità della persona ed una forma di discriminazione e di ricatto sul lavoro.

2. Convengono di demandare all'Osservatorio paritetico di cui al successivo art. 56 il compito di studiare le relative problematiche e suggerire le misure più appropriate per la prevenzione e repressione del fenomeno.

Art. 42 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

1. Le infrazioni dei lavoratori alle norme contenute nel presente contratto potranno dar luogo, a seconda della loro gravità, alla irrogazione dei seguenti provvedimenti disciplinari:

   a) richiamo verbale;
   b) richiamo scritto;
   c) multa non superiore a tre ore di retribuzione;
   d) sospensione dal lavoro fino a tre giorni.

2. Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale, deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica della infrazione commessa.

3. Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi cinque giorni dalla contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale.

4. Il provvedimento disciplinare dovrà essere motivato e comunicato per iscritto.

5. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

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

Art. 43 - AMMONIZIONI SCRITTE - MULTE - SOSPENSIONI

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

   a) abbandoni temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
   b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
   c) esegua negligentemente il lavoro affidatogli;
   d) guasti, per colpa o disattenzione, il materiale di uso oppure non avverta subito il suo superiore diretto di eventuali guasti degli apparecchi o di evidenti irregolarità nel funzionamento degli apparecchi stessi;

e) sia trovato addormentato;
f) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
g) commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, alla sicurezza e al normale andamento del lavoro;
h) arbitrariamente dia disposizioni contrarie a quelle della Direzione;
i) offenda i compagni di lavoro e in genere il personale della Azienda;
j) commetta altre mancanze di gravità consimile.

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

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

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

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

## CAPO IX

### LICENZIAMENTI

Art. 44 - LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

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

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

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

Art. 45 - LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

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

Art. 46 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

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

   - Lavoratori con qualifica operaia: 10 giorni di calendario, decorrenti da qualunque giorno della settimana

   - Lavoratori con qualifica impiegatizia

| Anni compiuti di servizio | l i v e l l i 7°e 6° | 5° | 4° e 3° |
|---|---|---|---|
| fino a 5 anni | mesi 2 | mesi 1 e ½ | mesi 1 |
| da 5 anni a 10 | mesi 3 | mesi 2 | mesi 1 e ½ |
| oltre 10 anni | mesi 4 | mesi 2 e ½ | mesi 2 |

2. I suddetti termini di disdetta decorrono dal giorno successivo alla metà o alla fine di ciascun mese.

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

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

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

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

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

## CAPO X

### TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 47 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

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

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

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

| *C.C.N.L .* | *DA* | *A* | Giorni di retribuzione per anni di servizio |
|---|---|---|---|
| 19.09.1947 | 19.09.1947 | 31.12.1960 | 12 |
| 20.03.1961 | 01.01.1961 | 31.03.1975 | 13 fino al 10° anno di anzian.<br>14 dal 11° al 15° anno<br>15 oltre il 15° anno |
| 27.03.1975 | 01.04.1975 | 30.06.1977 | 18 fino al 5° anno di anzianità<br>20 dal 6° al 10° anno<br>22 oltre il 10° anno |
| 30.06.1977 | 01.07.1977 | 31.05.1982 | 22 per ogni anno di anzianità |

## CAPO XI

### ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

Art. 48 - SISTEMA DI INFORMAZIONI

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

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

Art. 49 - FORMAZIONE PROFESSIONALE

1. Le Associazioni datoriali e le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente CCNL riconoscono la necessità di dare impulso alla formazione professionale come mezzo necessario per l' incremento dell' occupazione ed il mantenimento della stabilità dell' occupazione esistente nel settore. A tal fine effettueranno incontri, con periodicità almeno annuale, a livello nazionale, e, ove richiesto, anche a livello territoriale, per valutare i fabbisogni formativi e dar luogo alla definizione di progetti formativi e di aggiornamento professionale.
2. A tale scopo verranno utilizzati tutti i supporti legislativi esistenti, nonché ogni possibile forma di finanziamento, pubblica e/o privata.

Art. 50 - AMBIENTE DI LAVORO

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

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

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

Art. 51 - PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO SINDACALE

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

Art. 52 - RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

1. Valgono le norme della Legge 30 maggio 1970, n. 300. Per le Società con meno di 15 dipendenti le rappresentanze sindacali potranno designare un loro delegato al quale verranno assicurati permessi retribuiti per lo svolgimento della propria attività per un massimo di 20 ore all'anno. Nelle società con almeno 15 dipendenti, ai dirigenti di tali organismi competeranno i permessi di cui all'art. 23 Legge 300/70, con un minimo di 20 ore l'anno.

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

Art. 53 - PERMESSI SINDACALI

1. Ai dirigenti sindacali nazionali e territoriali, indicati come tali dalle rispettive organizzazioni, verranno concessi permessi sindacali retribuiti che non superino nel loro insieme le 20 ore annuali. L'assenza dal lavoro verrà preventivamente richiesta dalle OO.SS. con, di norma, almeno 24 ore di preavviso.

Art. 54 - CONTRIBUTI SINDACALI

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

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

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

Art. 55 - APPALTI

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

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

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

4. Qualora l'introduzione di appalti per opere e servizi, non strettamente e direttamente pertinenti all'attività propria dell'Azienda, comunque autonomamente ritenuti necessari e decisi dalle singole società di corse, dovesse comportare riduzione di personale dell'azienda appaltante o modifiche nella utilizzazione delle professionalità individuali esistenti, o determinanti variazioni nella organizzazione del lavoro, l'azienda stessa sarà tenuta a darne informazione alle OO.SS. territoriali stipulanti il presente CCNL, nonché alle strutture sindacali aziendali, ai fini di un preventivo confronto sulla materia. L'esecuzione di appalti che non comportino le conseguenze di cui al 1° cpv. del presente comma, sarà oggetto delle comunicazioni di cui alla lettera f) del precedente art. 48.

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

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

Art. 56 - OSSERVATORIO PARITETICO

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

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

Art. 57 - COMMISSIONE PARITETICA

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

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

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

4. La Commissione provvederà inoltre a:

   a) effettuare preliminarmente lo studio per un' eventuale riformulazione dell' intera normativa inerente la classificazione. Tale studio sarà iniziato entro 60 giorni dalla sottoscrizione del CCNL, ed i risultati ne saranno riferiti alle Parti sociali entro il 31 dicembre 2003. La operatività sopra indicata della Commissione assorbe e completa quella già indicata alla nota a verbale IV all' art. 11;

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

   c) studiare i limiti e le sperequazioni prodotte dall'attuale sistema di distribuzione del costo del lavoro, al fine di elaborare varie soluzioni da utilizzare come supporti tecnici alle successive contrattazioni su una diversa formulazione delle maggiorazioni, che premi la professionalità dei lavoratori e che punti alla massima occupazione;

   d) formulare l'articolo contrattuale relativo alla mensilizzazione contabile del salario da attuare nei confronti del personale operaio, con i necessari coordinamenti testuali.

## CAPO XII

### CLAUSOLE PARTICOLARI

Art. 58 - TRASFERIMENTO O TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

1. Il trasferimento o la trasformazione dell'azienda non determinano la risoluzione del rapporto di lavoro.

2. Si applicano in questi casi le disposizioni di cui all'art. 2112 C.C.

Art. 59 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

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

Art. 60 - RECLAMI E CONTROVERSIE

1. Per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale, si ricorrerà a trattative dirette fra le parti eventualmente assistite dai rispettivi rappresentanti.

2. A seconda della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto, saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni Provinciali o Nazionali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori, per la loro definizione, ove non venissero risolte, in prima istanza, tra la Direzione Aziendale e la R.S.U.

Art. 61 - MENSE AZIENDALI

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

Art. 62 - TRASFERTE

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

Art. 63 - CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

1. Si applicano le norme contenute nell'Accordo 23 luglio 1993, di cui alla premessa.

2. L'eventuale contrattazione aziendale avrà per oggetto soltanto le seguenti materie:

   a) distribuzione degli orari di lavoro contrattuali;
   b) norme attuative dei rapporti a tempo parziale;
   c) determinazione dei calendari delle ferie;
   d) norme attuative dei contratti a termine;
   e) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza dei luoghi di lavoro;
   f) norme attuative delle "pari opportunità";
   g) erogazioni integrative correlate all'incremento della produttività aziendale, della redditività, della qualità e di altri elementi di competitività dell'azienda;
   h) definizione dell'inquadramento di nuove figure professionali non previste dall'attuale classificazione del personale;
   i) modalità pratiche di svolgimento delle attività dei Patronati e della R.S.U.;
   j) quanto rinviato alla contrattazione collettiva dagli artt. 20 e 21 Legge 300/70;
   k) esercizio dei diritti di informazione a livello aziendale;
   l) in caso di necessità aziendale di attuazione di programmi di innovazione, riorganizzazione e ristrutturazione, modalità di informazione su:
      - organizzazione del lavoro;
      - occupazione;
      - condizioni di lavoro.

3. Gli accordi per quanto riguarda il punto g) avranno durata quadriennale.

Art. 64 - DECORRENZA E DURATA

1. Il presente contratto entra in vigore il 9 luglio 2002, escluse le tabelle retributive che hanno le decorrenze indicate a margine di ciascuna di esse.

2. Il contratto avrà scadenza per la parte normativa il 31 dicembre 2005 e si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato, da una delle parti contraenti, almeno due mesi prima della data di scadenza con lettera

raccomandata con ricevuta di ritorno; per la parte economica avrà scadenza con il 31 dicembre 2003, con l'impegno delle Parti ad incontrarsi entro il 31 ottobre 2003.

TABELLA RETRIBUTIVA (in euro):

| liv. | prec. misura | 1a tranche (1/7/2002) | TOTALE | 2a tranche (1/1/2003) | TOTALE A REGIME |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 1.063,51 | 40,66 | 1.104,17 | 20,33 | 1.124,50 |
| 2 | 1.163,67 | 44,41 | 1.208,08 | 22,20 | 1.230,28 |
| 3 | 1.261,91 | 48,20 | 1.310,11 | 24,10 | 1.334,21 |
| 4 | 1.320,61 | 50,32 | 1.370,93 | 25,15 | 1.396,08 |
| 5 | 1.375,43 | 52,44 | 1.427,87 | 26,22 | 1.454,09 |
| 6 | 1.583,50 | 60,18 | 1.643,68 | 30,09 | 1.673,77 |
| 7 | 1.718,13 | 65,35 | 1.783,48 | 32,67 | 1.816,15 |

1. Ai suddetti valori devono essere aggiunti quelli dell' E.D.R., pari ad euro 10,33 ( Accordo 31 luglio 1992 ).

2. Ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente CCNL ( 9 luglio 2002 ) verrà corrisposto, entro il 31 luglio 2002, un importo una tantum, a copertura del periodo di vacanza contrattuale (1/1/2002 - 30/6/2002 ) nelle misure sottoindicate:

| liv. | euro |
|---|---|
| 1 | 284,62 |
| 2 | 310,87 |
| 3 | 337,40 |
| 4 | 352,24 |
| 5 | 367,08 |
| 6 | 421,26 |
| 7 | 457,45 |

3. I suddetti importi non saranno utili per alcun istituto contrattuale né per il TFR; essi saranno proporzionalmente ridotti per i rapporti a tempo parziale e per quelli iniziati nel corso del 2002, con arrotondamento all'unità della frazione di mese superiore a 15 giorni; verranno infine corrisposti al netto di quanto già erogato a titolo di I.V.C.

**Note:**

1) Agli effetti della determinazione della quota oraria, per i vari istituti contrattuali, si applica il divisore 173.

2) Gli aumenti sopra indicati, unitamente a quelli definiti con i CCNL 31 ottobre 1985, 18 giugno 1988, 23 aprile 1991, 16 dicembre 1993, 15 dicembre 1998 ed Accordo 22 novembre 1995, verranno corrisposti per tutti gli istituti contrattuali, con esclusione della maggiorazione prevista al 4° comma dell'art. 13, relativo alla domenica ed al secondo giorno di recupero settimanale. Per le prestazioni effettuate in tali giorni verrà corrisposto, in aggiunta a quanto competente in base agli artt. 13 e 16 ed alla presente nota, l'importo fisso di euro 5,68 (riferito ad otto ore) pari ad euro 0,71 orarie non maggiorabili. Sono fatte salve le situazioni aziendali di mancata applicazione della presente nota, derivanti da accordi aziendali.

Nota a verbale

L'aumento sopra indicato, relativo agli anni 2002 e 2003, è correlato al tasso di inflazione programmata per tali anni.

## Allegato A

**AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'**

1. Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, anche in riferimento alla raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635 e alle disposizioni legislative in tema di parità uomo - donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.

2. In relazione a quanto sopra le Parti costituiranno una Commissione paritetica, nell'ambito dell'Osservatorio di cui all'art. 56 CCNL, che, verificati i presupposti di fattibilità, predisporrà schemi di progetti di azioni positive a favore del personale femminile con l'obbiettivo di valorizzarne l'impiego.

3. Gli schemi di progetto di formazione professionale, qualora consensualmente definiti a livello nazionale, sono considerati progetti concordati con le Organizzazioni Sindacali e l'eventuale adesione ad uno di essi da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

4. Le Parti promuoveranno la conoscenza dei progetti di formazione concordati da parte delle proprie strutture associative.

5. La Commissione paritetica verificherà l'efficacia dei programmi applicati.

## Allegato B

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

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

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

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

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

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

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

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

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