CCNL ARTIERI TROTTO

Addì 25 giugno 1998

Tra

L'Associazione Nazionale Allenatori Guidatori Trotto, rappresentata dal Presidente Luigi Canzi e dal Sig. Antonio Pignatelli, con l'assistenza

del

Dott. Maurizio Rossi

e

Le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori:

- SLC-CGIL rappresentata dal Segretario Generale Fulvio Fammoni, dal Segretario Generale Aggiunto Massimo Bordini, e dai Segretari

Nazionali:

Alberto Di Giovanni, Piero Leonesio, Lucio Muoio, Claudia Tempestini, Rosario Trefiletti, Pina Cence, Pino Pagliarani e dal Responsabile del

coordinamento Nazionale dell'Ippica Giorgio Garavaglia, assistiti da Vinicio De Renzi e dai rappresentanti del Coordinamento Nazionale;

- iFISASCAT CISL rappresentata dal Segretario Generale Gianni Baratta, dai Segretari Nazionali: Luciana Cirillo, Mario Marchetti, Pierangelo

Raineri, Salvatore Falcone, Antonio Michelagnoli, Luigino Pezzuolo, Marco Pinna, Giovanni Pirulli dell'Ufficio Sindacale, assistiti da Nicola

Nesticò

e dai rappresentanti del Coordinamento Nazionale;

- FONDO PER IL SOSTEGNO DEL REDDITO UILSIC-UIL rappresentata dal Segretario Generale Bruno Di Cola, dal Segretario Generale

Aggiunto

Natalino Palombo, e dai Segretari Nazionali Bruno Zino, Pierluigi Salvagni e dal responsabile del Coordinamento Nazionale dell'Ippica

Gioacchino

Arcella, assistiti dai rappresentanti del Coordinamento Nazionale.

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

INDICE GENERALE

Art. 1

SISTEMA D'INFORMAZIONE

Art. 2

DIRITTI SINDACALI

Art. 3

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Art. 4

VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI SINDACALI QUOTA DI SERVIZIO CONTRATTUALE

Art. 5

VIGILANZA SUI LICENZIAMENTI

Art. 6

ASSUNZIONI

Art. 7

ASSUNZIONE DEI MINORI

Art. 8

DOCUMENTI DI LAVORO

Art. 9

VISITA MEDICA

Art. 10

PERIODO DI PROVA

Art. 11

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Art. 12

CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Art. 13

APPRENDISTATO

Art. 14

ORARIO DI LAVORO

Art. 15

PART-TIME

Art. 16

RIPOSO SETTIMANALE E RIPOSI AGGIUNTIVI

Art. 17

FESTIVITA’

Art. 18

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

ART. 19

FLESSIBILITA' ORARIO DI LAVORO

Art. 20

CUMULO DI MANSIONI

Art. 21

MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI

Art. 22

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Art. 23

RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

Art. 24

EX-INDENNITA' DI CONTINGENZA

Art. 25

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Art. 26

FERIE

Art. 27

MENSILITA' AGGIUNTIVE

Art. 28

TRASFERTA

Art. 29

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO NON SUL LAVORO

Art. 30

TRATTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO O MALATTIA PROFESSIONALE

Art. 31

CONGEDO MATRIMONIALE

Art. 32

SERVIZIO MILITARE

Art. 33

ASSENZE

Art. 34

PERMESSI

Art. 35

MENSA

Art. 36

UTENSILI E MATERIALE

Art. 37

DIVIETI

Art. 38

NORME AZIENDALI

Art. 39

NORME DI DISCIPLINA INTERNA

Art. 40

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 41

PREAVVISO DI LICENZIAMENTI E DIMISSIONI

Art. 42

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 43

MINIMI CONTRATTUALI

Art. 44

CESSIONE, TRASFORMAZIONE, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

Art. 45

FONDO PER IL SOSTEGNO DEL REDDITO DEGLI ARTIERI SPECIALIZZATI

Art. 46

FONDO INTEGRAZIONE PENSIONI

Art. 47

INTERPRETAZIONE DELLE NORME CONTRATTUALI

Art. 48

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Art. 49

DISTRIBUZIONE DEL PRESENTE CONTRATTO

STATUTO DELL’ENTE BILATERALE PER IL TROTTO 1

STATUTO DEL FONDO PER IL SOSTEGNO DEL REDDITO AGLI ARTIERI SPECIALIZZATI 1

REGOLAMENTO DEL FONDO 1

Art. 1

SISTEMA D'INFORMAZIONE

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

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

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

a) esamina, ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali;

b) riceve ed elabora dati, a fini statistici ed allo scopo di suggerire alle parti opportune iniziative in relazione a processi di innovazione

tecnologica/organizzativa di particolare importanza, sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in sede locale specialmente in materia di contratti di formazione e lavoro, part-time e modalità di distribuzione dell'orario di lavoro.

In fase di prima applicazione del presente contratto, la Commissione curerà con particolare attenzione la corretta applicazione delle norme relative

all'inquadramento dei lavoratori, secondo le modalità contrattualmente definite per quei lavoratori che ne usufruivano all'atto dell'entrata in vigore del contratto stesso.

Art. 2

DIRITTI SINDACALI

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

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

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

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

Art. 3

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

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

Art. 4

VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI SINDACALI

Le aziende opereranno la trattenuta dei contributi sindacali per quattordici mensilità nella misura dell'1% del minimo tabellare e contigenza del lavoratore interessato, previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati e consegnate o fatte pervenire all'azienda.

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

QUOTA DI SERVIZIO CONTRATTUALE

Le rappresentanze dei lavoratori dipendenti e delle aziende convengono di affidare all'Ente Bilaterale di nuova costituzione la riscossione dei contributi di assistenza contrattuale come stabilito dalla legge 04.06.1973 n. 311. Le misure dei contributi sono fissate nella misura dell'1,35% a carico dei

datori di lavoro e dello 0,15% a carico dei lavoratori. La base di calcolo è costituita dalle competenze lorde. L'Ente Bilaterale nel rispetto dei suoi scopi istituzionali provvederà ad intraprendere tutte le iniziative a favore del settore.

Le quote verranno versate, secondo le modalità previste dal regolamento dell'E.B.T. (Allegato 2).

La presente norma si applica dalla firma del presente contratto.

Art. 5

VIGILANZA SUI LICENZIAMENTI

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

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

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

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

Il lavoratore che ritenga ingiustificato il licenziamento comunicatogli potrà ricorrere, entro il termine perentorio di cinque giorni dalla comunicazione

del provvedimento, alla Commissione come sopra costituita che, convocate le parti entro sette giorni dalla presentazione del ricorso, si adopererà per una amichevole composizione della vertenza stessa.

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

In caso di mancata composizione della vertenza, la Commissione in funzione di Collegio Arbitrale, senza formalità di procedura, valuterà i termini del

licenziamento e, qualora accetti l'arbitrarietà del licenziamento, potrà – con lodo pronunciato a maggioranza – disporre per l'azienda l'obbligazione alternativa della reintegrazione nel posto di lavoro ovvero della corresponsione al lavoratore una indennità non superiore a tre mesi di retribuzione globale di fatto.

Art. 6

ASSUNZIONI

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

Il rapporto si reputa a tempo indeterminato.

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

L'assunzione risulterà da atto scritto a cura del datore di lavoro di cui una copia consegnata immediatamente al lavoratore, nel quale saranno specificate:

1. data di assunzione;

2. la categoria cui il lavoratore viene inizialmente assegnato;

3. il trattamento economico iniziale;

4. il luogo di lavoro;

5. la durata dell'eventuale periodo di prova;

6. tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

Art. 7

ASSUNZIONE DEI MINORI

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

Nota a verbale

Riconosciuto che non può essere disattesa l'opportunità di creare nuovi posti di lavoro al fine di dare un contributo alla soluzione dei problemi che riguardano l'occupazione anche giovanile, le parti convengono di realizzare con l'EBT l'istituzione di corsi di formazione professionale ed a tal fine si

impegnano a promuovere tramite lo stesso Ente incontri con l'UNIRE, e con altre strutture istituzionali, anche in ambito CEE.

Art. 8

DOCUMENTI DI LAVORO

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:carta d'identità o documento equipollente;certificato di nascita in duplice copia una delle quali per iscrizione fondo totip;certificato di residenza in data non anteriore a tre mesi;

- stato di famiglia; - certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;- libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;- documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali.

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

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

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

Art. 9

VISITA MEDICA

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

Art. 10

PERIODO DI PROVA

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

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso né di indennità. Durante tale periodo il salario non potrà essere inferiore al minimo stabilito dal presente contratto.

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

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

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

Art.11

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

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

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

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

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

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

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

1° LIVELLO

Declaratoria

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

Profili

- addetti alle lettiere, rotabili, sulky, finimenti etc;

- addetti alle pulizie:

- addetti all'effettuazione di carichi e/o scarichi di materiali.

2° LIVELLO

Declaratoria

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

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

Profili

- addetti alle pulizie dei cavalli come bagno, brusca e striglia, etc;

- addetti alla somministrazione di biada, fieno e quant'altro necessario per la ordinaria cura ed alimentazione dei cavalli su indicazione del diretto superiore.

3° LIVELLO

Declaratoria

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

Profili

- addetti all' accudimento, cura e preparazione dei cavalli;

- addetti alla preparazione dei cavalli per la corsa e/o gli allenamenti;

- addetti a somministrazioni specifiche;

- contabile d'ordine.

4° LIVELLO

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

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

Nota a verbale

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

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

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

Art.12

CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Le parti, ciascuna per le proprie competenze, convengono di attivare strumenti contrattuali e legislativi finalizzati all'utilizzo dell'istituto dei contratti di formazione e lavoro in quanto mezzo idoneo a favorire l'incremento dell'occupazione, in particolare giovanile.

Le parti, quindi, nel rispetto delle proprie autonomie e competenze, esprimono la volontà di recepire le disposizioni dell'art. 3 legge n. 863/1984, al

fine di incentivare le assunzioni di giovani e di assicurare agli stessi un adeguata formazione, finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi alle esigenze delle aziende.

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

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

Fatti salvi specifici accordi in deroga, ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato nonché la normativa, anche economica, del presente contratto e della contrattazione collettiva e integrativa, laddove esistente.

L’assunzione dovrà risultare all’atto scritto, che conterrà quanto previsto all’art.1 nonché la normativa, anche economica, del presente contratto e della contrattazione collettiva e integrativa, laddove esistente.

L’assunzione dovrà risultare all’atto scritto, che conterrà quanto previsto all’art.1 nonché il periodo di prova.

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

I contratti di formazione e lavoro devono essere notificati dal datore di lavoro, all’atto dell’assunzione, secondo il disposto dall’art. 3, terzo comma,

legge 863/1984, all’Ispettorato Provinciale del Lavoro territorialmente competente.

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

I progetti di formazione devono essere presentati all’Ente bilaterale competente per territorio, per il parere di conformità ai fini della richiesta del nulla osta da emettere entro il limite massimo di 15 giorni dalla data del ricevimento.

Gli accordi in materia già in atto all’entrata in vigore del contratto sono confermati, salvo diversa intesa tra le parti che li hanno stipulati, da realizzarsi entro i termini di cui al primo comma.

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

Art. 13

APPRENDISTATO

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

Art. 14

ORARIO DI LAVORO

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

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

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

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

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

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

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

Art. 15

PART-TIME

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

IL PART-TIME PUÒ ESSERE SIA DI TIPO VERTICALE CHE DI TIPO ORIZZONTALE.

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

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

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive del settore è consentita, in attuazione dei commi 3 lett. C) e 4 dell'art. 5 Legge 19/12/84 n. 863 e con l'accordo degli interessati, la prestazione di lavoro supplementare.

Art. 16

RIPOSO SETTIMANALE E RIPOSI AGGIUNTIVI

In relazione alle norme di cui alla Legge n. 370 del 22.02.1934 i lavoratori potranno godere del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica. In tal caso la domenica verrà considerata giorno feriale ad ogni effetto.

Art. 17

FESTIVITA'

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

Festività nazionali:

1. 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione

2. 1 maggio - Festa dei lavoratori

Festività infrasettimanali e religiose:

1. Il 1° gennaio dell'anno

2. Il 6 gennaio - Epifania

3. Pasqua

4. Il giorno di lunedì dopo Pasqua

5. Il 15 agosto - festa dell'Assunzione

6. Il 1° novembre - Ognissanti

7. L'8 dicembre - Immacolata Concezione

8. Il 25 dicembre - Natale

9. Il 26 dicembre - Santo Stefano

10. La solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori.

In conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempreché non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità.

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

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

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

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

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

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

della

scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

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

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

Note a verbale

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

Art. 18

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

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

Si considera lavoro supplementare quello prestato dalla 41° alla 48° ora settimanale, e straordinario quello prestato oltre il limite delle 48 ore settimanali. Il lavoro supplementare e straordinario deve essere autorizzato.

In relazione a quanto previsto dalla legge 977/87 si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00.

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

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

- lavoro supplementare 15%

- lavoro straordinario diurno 30%

- lavoro ordinario notturno 15%

- lavoro festivo 50%

- lavoro straordinario notturno e/o festivo 50%

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

In relazione da quanto previsto dall'art. 5, comma terzo, della legge 19.12.1984 n. 863, si conviene che ai dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo parziale potranno essere richieste - nel periodo estivo (giugno/settembre), ovvero nel periodo di effettuazione delle corse in notturna - prestazioni di lavoro supplementare rispetto a quello concordato.

In tal caso saranno applicate le maggiorazioni di cui al presente articolo.

Nota a verbale

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

Le suddette indennità assorbono e sostituiscono ogni competenza spettante ai lavoratori in conseguenza della prestazione dell'orario normale di lavoro,

ovvero della loro presenza in scuderia allorché i cavalli cui accudiscono devono svolgere prova pubblica di qualificazione, a norma dell'art. 42 del Regolamento ENCAT.

Art. 19

FLESSIBILITÀ ORARIO DI LAVORO

n relazione alle peculiarità del settore, potranno essere concordati anticipatamente sistemi di di-stribuzione dell'orario di lavoro per pe-riodi plurisettimanali, intendendosi per tali quei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano per una o più settimane prestazioni lavorative di durata superiore a quelle prescritte, ma comunque non oltre 48 ore, e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore. Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto non dà diritto a

compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dallo stesso non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore non potrà superare le sei nel corso dell'anno ed in ogni caso l'orario di lavoro

non potrà superare le otto ore giornaliere, fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge.

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

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

Art. 20

CUMULO DI MANSIONI

Ai lavoratori ai quali vengono affidate con carattere di continuità, mansioni pertinenti a diversi livelli, sarà attribuito il livello corrispondente alla

mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere prevalente, fermo restando quanto stabilito in materia di mansioni dell'art.13 della legge 20.05.1970 , n. 300.

Art. 21

MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI

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

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

Trascorso un periodo continuativo di tre mesi nel disimpegno delle mansioni superiori avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti

del presente contratto, nel nuovo livello, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, ferie, richiamo alle armi, permessi, nel qual caso, pur rimanendo fermo il diritto di cui al comma precedente, per tutta la durata della sostituzione, non si avrà diritto al passaggio di livello.

Art. 22

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione normale del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

a) minimo tabellare del livello di inquadramento;

b) aumenti di merito e/o eventuali superminimi individuali e collettivi di carattere nazionale;

c) indennità di contingenza;

d) elemento distinto della retribuzione.

Art. 23

RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

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

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

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

Art. 24

EX-INDENNITA' DI CONTINGENZA

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

1 livello lire 1.021.013

2 livello lire 1.030.806

3 livello lire 1.043.050

4 livello 1.051.350

Art. 25

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

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

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

Art. 26

FERIE

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

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

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

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

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

Art. 27

ENSILITA' AGGIUNTIVE

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

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

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

Art. 28

TRASFERTA

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

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

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

Al lavoratore inviato in trasferta verrà inoltre corrisposta, a far data dal 1° giugno 1998 in aggiunta alla normale retribuzione una indennità così determinata:

- per trasferte fino a 300 Km. L. 30.000

- per trasferte da 301 a 700 Km. L 50.000

- per trasferte da 701 a 900 Km. L. 70.000

Le distanze sono considerate andata e ritorno.

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

Il lavoratore comandato a prestare servizio fuori del luogo e normalmente svolge la sua attività per un periodo di tipo superiore a 24 ore consecutive sarà corrisposta una diaria giornaliera, per ciascun giorno di missione, pari a L. 20.000 (ventimila).

Restano ferme le condizioni aziendali di miglior favore le quali, tuttavia, in nessun caso potranno sommarsi a quelle stabilite nel presente articolo.

Nota a verbale

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

Art. 29

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO NON SUL LAVORO

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

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

In mancanza di una delle suddette 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 od infortunio non sul lavoro il seguente trattamento economico:

- l'intera retribuzione (esclusa l'indennità di mensa) per i primi Ire giorni;

- dal 4° al 18O° giorno l'integrazione al 100% della retribuzione lorda.

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

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

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

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio da parte dei rispettivi istituti assicuratori, nonché la presentazione del certificato medico indicante la data di inizio, di prosecuzione e di termine dello stato di incapacità al lavoro redatto sugli appositi moduli degli istituti stessi.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi presso il proprio domicilio al fine di consentire eventuali controlli da parte degli organi preposti negli orari previsti dalle disposizioni vigenti, e cioè fra le ore 10,00 e le ore 12,00 e fra le ore 17,00 e le ore 19,00 di tutti i giorni.

Art. 30

TRATTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO O MALATTIA PROFESSIONALE

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

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

- l'intera retribuzione (esclusa l'indennità di mensa), per i primi tre giorni;

- dal 4 giorno fino a guarigione avvenuta l'integrazione al 100% della retribuzione lorda.

In caso di malattia professionale, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per il periodo per il quale percepisce dall'INAIL l'indennità temporanea.

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

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

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

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

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

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

Art. 31

CONGEDO MATRIMONIALE

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

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

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

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

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

Art. 32

SERVIZIO MILITARE

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

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

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

Art. 33

ASSENZE

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

Art. 34

PERMESSI

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

Il permesso, per un massimo di tre giorni, sarà retribuito nel caso di assenza del posto di lavoro per morte di parenti di primo grado previa

omunicazione al datore di lavoro.

Art. 35

MENSA

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

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

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

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

Art.36

UTENSILI E MATERIALE

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

Il lavoratore è responsabile degli oggetti che ha ricevuto in consegna e risponderà delle perdite eventuali e dei danni arrecati agli oggetti stessi che non derivino da uso o logorio e che siano a lui imputabili.

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

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

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

Art. 37

DIVIETI

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

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

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

Art. 38

NORME AZIENDALI

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

Art. 39

NORME DI DISCIPLINA INTERNA

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

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

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

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

Art. 40

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

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

a) richiamo verbale;

b) richiamo scritto;

c) multa non superiore all 'importo di tre ore di retribuzione (minimo contrattuale, eventuale superminimo, indennità di contingenza);

d) sospensione dal lavoro o dal trattamento economico e dal lavoro per un periodo non superiore a tre giorni;

e) licenziamento senza preavviso né indennità sostitutiva.

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

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

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

- abbandoni temporaneamente il lavoro senza giustificato motivo;

- ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;

- esegua negligentemente il lavoro affidatogli;

- per disattenzione, cagioni danni al materiale ed agli animali e non avverta subito il suo superiore diretto di eventuali danneggiamenti riscontrati nel materiale o di evidenti irregolarità nello stato degli animali;

- venga trovato addormentato durante l'orario di lavoro;

- si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;

- fumi nelle scuderie durante il lavoro o introduca bevande alcoliche;

- dia arbitrariamente disposizioni contrarie a quelle disposte dal suo superiore diretto e dalla Direzione;

- arrechi offesa ai compagni di lavoro o in genere al personale addetto alle scuderie;

- trasgredisca in qualunque modo alle disposizioni del presente contratto o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale all'igiene, al normale e puntuale andamento del lavoro.

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

- insubordinazione verso i superiori e gravi offese verso compagni di lavoro;

- reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive o per i quali, data la loro natura e il complesso delle mansioni affidate al lavoratore, non consentano la prosecuzione del rapporto;- rissa all'interno dei locali aziendali;

- gravi omissioni o negligenze colpose o dolose, siano o meno seguite da danneggiamenti economici, abuso di fiducia, maltrattamento agli animali;

- inosservanza alle disposizioni per l'assistenza e l'allenamento dei cavalli;

- danneggiamenti volontari del materiale;

- trafugamento di oggetti, materiali ed altro di proprietà dell'azienda;

- recidiva in qualunque mancanza che abbia dato luogo a più sospensioni nell'anno precedente;

- assenza ingiustificata per tre giorni di seguito;

- violazione al divieto di prestare la propria opera in costanza di rapporto, a favore di altre scuderie;

- violazione ai divieti di cui all’art. 40.

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

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

Art. 41

PREAVVISO DI LICENZIAMENTI E DIMISSIONI

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

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

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

Art. 42

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

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

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

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

Art. 43

MINIMI CONTRATTUALI

I minimi contrattuali mensili per ciascun livello sono i seguenti.

A decorrere dal 1° gennaio 1998:

1°livello parametro 100. L 512.000

2°livelloparametro 125. L 640.000

3°livelloparametro 150. L 767.000

4°livelloparametro 170. L 874.000

A decorrere dal 1° gennaio 1999:

1°livelloparametro 100. L 552.000

2°livelloparametro 125. L 690.000

3°livelloparametro 150 L.827.000

4°livelloparametro 170 L.941.000

Art. 44

CESSIONE, TRASFORMAZIONE, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

La cessione o trasformazione dell'azienda non risolve di per se il rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti derivanti dall'anzianità raggiunta anteriormente dalla cessione o trasformazione dell'azienda se l'alienante non ha dato disdetta in tempo utile.

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

Qualora il licenziamento dei lavoratori fosse causato dal fallimento o da cessazione dell'azienda, il lavoratore conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al

preavviso ed all'indennità di anzianità nonché alle eventuali altre spettanze derivanti dal presente contratto.

Art. 45

FONDO PER IL SOSTEGNO DEL REDDITO DEGLI ARTIERI SPECIALIZZATI

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

Perciò, ferma restando l'applicabilità ad essi come a tutti gli altri lavoratori dell'intera normativa prevista dal presente contratto, a tali lavoratori verrà mantenuta l'attuale singola rispettiva assegnazione di lavoro come derivante dalla precedente normativa. Ad essi verrà inoltre corrisposto, a titolo di elemento distinto dalla retribuzione, per l'importo di Lire ..... lorde mensili. Detto importo comprende e sostituisce qualsiasi indennità

comunque denominata e corrisposta, anche a titolo individuale, in relazione ad assegnazioni di lavoro eccedenti purché nell'ambito del normale orario di lavoro. Per la pratica realizzazione di quanto previsto ai punti precedenti viene istituito tra l'Associazione Nazionale Allenatori Guidatori Trotto (A.N.A.G.T.) e la SLC/Cgil – Fisascat/Cisl e Uilsic/Uil il Fondo per il sostegno del reddito degli artieri specializzati, per tali intendendo, a questo fine, soltanto i lavoratori il cui nominativo è ricompreso nell'elenco allegato sub C. Il Fondo viene finanziato dall'UNIRE sulla base delle indicazioni degli organi amministrativi del Fondo stesso, anno per anno a decorrere dal 1° gennaio 1998.

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

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

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

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

Art. 46

FONDO INTEGRAZIONE PENSIONI

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

Art. 47

INTERPRETAZIONE DELLE NORME CONTRATTUALI

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

Art. 48

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto annulla e sostituisce il precedente.

Decorre dal 1°gennaio 1998 e resterà in vigore sino al 31 dicembre 2001 per la parte normativa, e fino al 31 dicembre 1999 per la parte economica.

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

Art. 49

DISTRIBUZIONE DEL PRESENTE CONTRATTO

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

STATUTO DELL'ENTE BILATERALE PER IL TROTTO

Art. 1

E' costituito, ad iniziativa della ANAGT e delle Federazioni Sindacali SLC/CGIL – FISASCAT/CIS – UILSIC/UIL, l'Ente Bilaterale per il Trotto, più avanti denominato E.B.T.

Art. 2

L'Ente è retto dalle norme del presente Statuto e dalle disposizioni degli accordi al proposito sottoscritti fra l'ANAGT e SLC/CGIL –

FISASCAT/CIS – UILSIC/UIL.

Art. 3

L'Ente non ha fini di lucro ed ha sede legale in Roma, Via Bompiani 11

Art. 4

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

Art. 5

L'Ente Bilaterale:

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

Art. 6

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

- programma 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, anche degli Allievi Guidatori e Allenatori;

- predispone i progetti formativi per le singole figure professionali al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione, inserimento e di apprendistato;

- riceve gli accordi realizzati a livello territoriale e ne cura l'analisi e la registrazione.

Art. 7

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

- esamina tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, con particolare riguardo alle norme poste a tutela dei diritti acquisiti;

- interviene nel caso di mancato accordo fra le parti in sede di contrattazione territoriale o di secondo livello;

- esperisce il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art.57, da valere agli effetti della legge 11.08.1973 n. 533, di tutte le controversie individuali, singole o plurime, relative all'applicazione del contratto, nonché di tutte quelle relative ai licenziamenti individuali non derivanti da provvedimenti disciplinari.

Art. 8

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

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

Art. 9

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

Art. 10

Sono organi dell'EBT:

- L'Assemblea

- Il Consiglio Direttivo

- Il Presidente e il Vice Presidente del Consiglio Direttivo

- Il Collegio dei Revisori.

Art. 11

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

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

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

Art. 12

Spetta all'Assemblea:

- Modificare lo Statuto;

- Approvare i regolamenti interni dell'EBT;

- Deliberare le iniziative per l'attuazione degli scopi di cui all'art.5 del presente Statuto;

- Provvedere all'approvazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'EBT;

- Promuovere provvedimenti amministrativi e giudiziari nell'interesse dell'EBT;

- Deliberare in ordine dell'eventuale compenso del Comitato Direttivo e Sindaci;

- Svolgere tutte le altre attività ad essa demandate dal presente Statuto.

Art. 13

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

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

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

Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'EBT. Per la validità delle adunanze dell'Assemblea è necessaria la presenza di almeno la metà dei suoi componenti.Le deliberazioni sono adottate a maggioranza dei presenti. Ciascun membro ha un voto.

In caso di parità prevale il voto del Presidente. E' ammessa delega ad altro membro.

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

Art. 14

Il Presidente dell'EBT viene eletto dal Consiglio Direttivo fra i Consiglieri rappresentati della Organizzazione datoriale e delle Organizzazioni

Sindacali stesse. Il Presidente dura in carica per un quadriennio. Qualora, nel corso del quadriennio il Presidente venga a mancare, il nuovo Presidente dura in carica fino alla prevista scadenza del quadriennio. Spetta al Presidente dell'EBT di:

- Rappresentare l'EBT di fronte ai terzi e stare in giudizio;

- Promuovere le convocazioni ordinarie e straordinarie dell'Assemblea e presiederne le adunanze;

- Presiedere le riunioni del Comitato Direttivo;

- Sovrintendere all'applicazione del presente Statuto;

- Dare esecuzione alle deliberazioni dell'Assemblea;

- Svolgere tutti gli altri compiti ad esso demandati dal presente Statuto o che gli vengano affidati dall'Assemblea.

Il Presidente ha la firma sociale.

Art. 15

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

Sostituisce il Presidente in caso di sua assenza o impedimento.

Il Vice Presidente viene eletto dal Consiglio Direttivo fra i Consiglieri rappresentati delle Organizzazioni sindacali su designazione delle stesse e dura in carica un quadriennio.

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

Art. 16

Il Consiglio Direttivo si compone di 6 (sei) membri, tre dei quali nominati dalla Organizzazione Datoriale e tre dalle Organizzazioni sindacali di cui all'art.1 del presente Statuto.

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

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

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

Art. 17

Spetta al Consiglio Direttivo:

- Eleggere il Presidente e il Vice Presidente Vicario dell'EBT;

- Vigilare sul funzionamento di tutti i servizi sia tecnici che amministrativi;

- Vigilare sul funzionamento delle iniziative promosse dall'EBT e riferirle all'assemblea;

- Provvedere alla redazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'EBT;

- Assumere e licenziare il personale dell'EBT e regolarne il trattamento economico;

- Predisporre i regolamenti interni dell'EBT e sottoporli all'approvazione dell'Assemblea;

- Provvedere a quanto stabilito al sesto comma del precedente articolo 5;

- Riferire all'Assemblea in merito alle proprie delibere.

Art. 18

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

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

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

Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'EBT.

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

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

Art. 19

Il Collegio dei Revisori si compone di tre membri effettivi così designati: 1 (uno) dalla Organizzazione datoriale, 1 (uno) dalle OO.SS.LL., il terzo dalla Camera di Commercio Industria Agricoltura ed Artigianato, scelto

fra gli iscritti all'Albo dei Revisori Ufficiali dei conti, che ne è il Presidente.

La Organizzazione datoriale e le OO.SS.LL. designano inoltre due sindaci supplenti, uno per parte, destinati a sostituire i sindaci eventualmente assenti per cause di forza maggiore.

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

I Revisori esercitano le attribuzioni ed hanno i doveri di cui agli articoli 2403, 2404, 2407 C.C. in quanto applicabili. Essi devono riferire immediatamente all'Assemblea le eventuali irregolarità riscontrate durante l'esercizio delle loro funzioni.

Il Collegio dei Revisori esamina i bilanci consuntivi dell'EBT per controllarne la corrispondenza nei registri contabili.

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

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

Art. 20

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

Il Direttore non può essere dipendente dell'EBT.

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

Il Direttore resterà in carica quattro anni.

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

Art. 21

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

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

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

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

Art. 22

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

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

Art. 23

Gli esercizi finanziari dell'EBT hanno inizio il primo gennaio e termineranno il 31 dicembre di ciascun anno. Alla fine di ogni esercizio il Consiglio

Direttivo provvede alla redazione del bilancio consuntivo riguardante la gestione dell'EBT e del bilancio preventivo.

Entrambi i bilanci, consuntivo e preventivo, devono essere approvati dall'Assemblea entro tre mesi dalla chiusura dell'esercizio e cioè entro il 31

marzo dell'anno successivo. Il bilancio consuntivo, situazione patrimoniale e conto economico, accompagnato dalla relazione del Consiglio Direttivo e dei Revisori, nonché il bilancio preventivo, devono essere trasmessi entro 10 giorni dall'approvazione, alla ANAGT ed alle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori.

Art. 24

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

a) qualora esso cessi da ogni attività per disposizioni di legge;

b) qualora esso venga a perdere per qualsiasi titolo o causa la propria autonomia finanziaria e funzionale;

c) qualora, per qualsiasi motivo, cessi l'efficacia generale per tutti gli appartenenti alla categoria delle disposizioni contenute nel Contratto Nazionale di

Lavoro in ordine all'accantonamento e versamento dei contributi.

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

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

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

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

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

Art. 25

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

Art. 26

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

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

STATUTO DEL FONDO PER IL SOSTEGNO DEL REDDITO AGLI ARTIERI SPECIALIZZATI

Art. 1

’ costituito, ad iniziativa dell’Associazione Nazionale Allenatori e Guidatori Trotto (ANAGT), e delle Federazioni Sindacali SLC-CGIL/FISASCAT-CISL/UILSIC-UIL, il Fondo per il sostegno del reddito agli artieri specializzati.

Art. 2

Il Fondo è retto dalle norme del presente Statuto, dal Regolamento che ne costituisce parte integrante e sostanziale e dalle disposizioni degli accordi al proposito sottoscritti tra l’ANAGT, e la SLC-CGIL/FISASCAT-CISL/UILSIC-UIL.

Art. 3

Il Fondo ha sede in Roma.

Art. 4

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

Art. 5

Il Fondo ha il compito di erogare contributi alle scuderie dei cavalli da corsa al trotto che applichino integralmente il C.C.N.L., nonché le norme di legge in materia di assunzione e trattamento de personale dipendente e abbiano alle loro dipendenze, con rapporto di lavoro subordinato, artieri specializzati il nominativo dei quali sia compreso nell’elenco allegato sotto la lettera C) al C.C.N.L. del .....

Art. 6

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

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

Art. 7

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

Art. 8

Sono organi del Fondo:

- il Consiglio Direttivo;

- il Presidente del Consiglio Direttivo;

- il Collegio dei Revisori.

Art. 9

Il Fondo è amministrato da un Consiglio Direttivo composto da sei membri tre dei quali nominati dall'ANAGT. e tre dalle Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL/FISASCAT-CISL/UILSIC-UIL.

Art. 10

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

- redigere il Bilancio consuntivo annuale e quello preventivo dell'esercizio successivo;

- definire l'entità del prelievo sul montepremi per le corse al trotto da richiedere all'UNIRE;

- stabilire i criteri, i requisiti e le modalità per la erogazione dei contributi di cui all'art. 5 in armonia con le finalità del Fondo.

Art. 11

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

Art. 12

Il Fondo non può assumere personale dipendente sotto nessuna forma, neppure in via temporanea.

Qualora opportuno, il Consiglio Direttivo potrà affidare lo svolgimento degli incarichi di cui all'articolo precedente, o altri che ritenesse necessari, a consulenti esterni o società specializzate, precisandone compiti e compensi.

Art. 13

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

Art. 14

La convocazione del Consiglio Direttivo viene effettuata dal Presidente mediante avviso di convocazione da inviare a tutti i componenti con almeno sette giorni di preavviso, salvo casi di particolare urgenza.

L'avviso di convocazione dovrà contenere la data, l'ora e il luogo della seduta nonché gli argomenti posti all'ordine del giorno.

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

Il Collegio dei Revisori deve essere invitato a parteciparvi.

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

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

Art. 15

Il Presidente viene nominato dal Consiglio Direttivo scegliendolo tra i membri designati dalla ANAGT.

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

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

In caso di assenza o di impedimento, il Presidente viene sostituito dal più anziano fra i membri del Consiglio Direttivo nominati dalle Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL/FISASCAT-CISL/UILSIC-UIL.

Art. 16

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

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

Art. 17

Il Collegio dei Revisori accerta la regolare tenuta della contabilità, redige una relazione al Bilancio consuntivo e al Bilancio di previsione.

Accerta l'eventuale consistenza di cassa, l'esistenza di valori e titoli di proprietà e può provvedere ad atti di ispezione e di controllo in qualsiasi momento lo ritenga opportuno.

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

Art. 18

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

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

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

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

Art. 19

Le modifiche al presente statuto potranno essere apportate solamente a seguito di accordi in tal senso sottoscritti dall'ANAGT e dalle Federazioni

Sindacali SLC-CGIL/FISASCAT-CISL/UILSIC-UIL.

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

Art. 20

Tutte le eventuali controversie fra le Scuderie destinatarie dei contributi di cui all'art.5 ed il Fondo saranno sottoposte alla decisione di tre arbitri, due dei quali da nominarsi uno ciascuno dalla parte attrice e da quella convenuta. Essi nomineranno un terzo arbitro con funzioni di Presidente: in caso di disaccordo sul nome, il terzo arbitro dovrà essere designato dal Tribunale di Roma.Gli arbitri giudicheranno ex bono et aequo senza formalità.

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

Art. 21

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

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

Art. 22

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

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

Art. 23

Sono cause di scioglimento del Fondo:

a) decorso del termine;

b) la sopravvenuta impossibilità di conseguire lo scopo sociale;

c) la volontà unanime delle organizzazioni costituenti.

Art. 24

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

Art. 25

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

REGOLAMENTO DEL FONDO

1. Alle scuderie che hanno alle proprie dipendenze – con rapporto di lavoro subordinato – artieri il nominativo dei quali è compreso nell'elenco

allegato C) al C.C.N.L. del ..... 1998 viene corrisposto – a far data dal 1 gennaio 1998 – un contributo pari a Lire .....mensili per ciascun dipendente, aumentato della percentuale di lordizzazione e della quota di accantonamento per T.F.R.

2. Con il termine di "percentuale di lordizzazione" si intende l'importo dei contributi previdenziali ed assistenziali obbligatori per legge a carico del datore di lavoro. Essa viene definita dal Consiglio Direttivo del Fondo, anno per anno, ovvero ad ogni modifica delle aliquote di legge.

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

- L'iscrizione della scuderia per l'anno in corso all'Associazione Nazionale Allenatori Guidatori Trotto e la prova dell'avvenuto pagamento delle quote associative;

- L'attribuzione ai dipendenti di trattamenti economici non inferiori ai minimi contrattuali;

- Il rispetto delle norme contrattuali e di legge in materia di assunzione e trattamento del personale dipendente.

4. L'erogazione del contributo avverrà posticipatamente per ciascun trimestre dell'anno, dietro invio al Fondo, da parte delle scuderie interessate, della seguente documentazione:

- Fotocopia autenticata dei cedolini paga mensili;

- Fotocopia del mod.031/CM ENPALS relativo al trimestre in corso.

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

6. Nel caso di rapporti a tempo parziale, il contributo di cui al punto 1) sarà ragguagliato al numero di ore indicate in ciascun contratto.

7. Il Fondo intratterrà rapporti esclusivamente con i datori di lavoro o loro delegati.