Il 29 luglio 2002, in Roma

tra:

- le Organizzazioni Sindacale di categoria aderenti a CGIL-CISL-UIL;

e

- l'Unione Nazionale Allenatori Galoppo;

è stata convenuta la seguente ipotesi di accordo per il rinnovo del C.C.N.L. per i dipendenti delle scuderie dei cavalli di corsa al galoppo e che si compone di n. 14 fogli, ciascuno dei quali sottoscritti dalle parti.

Le parti si danno atto che la presente ipotesi dovrà essere sottoposta all'approvazione delle rispettive assemblee che quindi potrà trovare effettiva applicazione e divenire reciprocamente vincolante solo dopo che le procedure di consultazione e di verifica interne a ciascun organizzazione e saranno positivamente concluse e ciascuna parte l'avrà comunicata all'altra.

Dichiarazione comune sulle prospettive del settore

Le parti, nel concordare la necessità di adottare ogni strumento legislativo e di settore per combattere il lavoro irregolare per dare maggiore trasparenza al suo sviluppo e per una maggiore qualificazione dell'occupazione, chiederanno congiuntamente all'Unire un incontro urgente per affrontare i seguenti punti:

1) misure concrete per combattere il lavoro irregolare anche attraverso il divieto di ammissione alle corse delle scuderie non in regola;

2) utilizzo da parte dell'Unire di tutti gli strumenti a sua disposizione per favorire l'occupazione con la corretta ed uniforme applicazione della normativa del C.C.N.L. in materia;

3) impegni per favorire a livello nazionale e territoriale progetti di formazione continua per gli artieri del galoppo.

Formazione professionale

Le organizzazioni contraenti riconoscono la necessità e si impegnano a dare impulso alla formazione professionale come mezzo necessario per l'incremento dell'occupazione al fine di ottenere e mantenere stabilità dell'occupazione e delle attività del settore.

A tal fine nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale di cui all'art. 56, viene istituita una commissione tecnica composta in modo paritetico tra le parti, che analizzerà i fabbisogni formativi e valuterà i progetti di formazione.

La realizzazione di tali progetti viene demandata alle strutture territoriali con possibilità di utilizzare tutti i supporti legislativi ed i programmi dell'Unire.

Regolarizzazione dei rapporti di lavoro e procedure di emersione

Le parti concordano sulla necessità di adottare ogni misura e di utilizzare ogni strumento legislativo e contrattuale per combattere il fenomeno del lavoro irregolare ed agevolarne l'emersione anche utilizzando le recenti disposizioni sul mercato del lavoro quali, part-time, tempo determinato, lavoro temporaneo, per corsi di formazione e quant'altro. A tale fine concordano sulla necessità di dotarsi di strumenti atti a favorire la più ampia diffusione dell'area di effettiva applicazione del presente C.C.N.L..

In relazione alle finalità di cui sopra le parti potranno concordare tempi e modi di applicazione dei trattamenti economici e normativi previsti dal C.C.N.L. per le attività del galoppo interessate a percorsi di emersione e/o riallineamento economico-normativo utilizzando tutti i supporti legislativi esistenti.

Il riallineamento deve avvenire in tempi certi e predeterminati e dovrà concludersi con la piena applicazione del C.C.N.L..

Gli accordi territoriali diventeranno operativi presso le singole scuderie a seguito di accordi nazionali di recepimento concordati tra le parti firmatarie del presente contratto.

Le Parti si impegnano a concordare entro il termine di 3 mesi dalla data di stipula della presente intesa misure di intervento e proposte da presentare agli organismi competenti, con esplicito riguardo all'Unire, ai suoi organismi tecnici, ai Ministeri interessati, perché vengano adottate misure concrete contro il fenomeno del lavoro irregolare, compreso l'eventuale divieto di ammissione alle corse delle scuderie non in regola con il rispetto dell'insieme delle normative poste a tutela del lavoro.

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

E.D.R.

Fermo restando quanto già previsto nel verbale del 26 ottobre 2000, le parti assumono reciprocamente l'impegno di dare mandato ai propri rappresentanti in seno agli organi direttivi del Fondo per il sostegno del reddito agli artieri affinché nella prossima riunione utile degli organismi stessi propongono di inserire nelle voci di rimborso da erogare alle scuderie relativamente agli artieri specializzati anche quanto derivante dalla inclusione dell'E.D.R. nella retribuzione utile ai fini del calcolo delle maggiorazioni per lavoro supplementare e straordinario.

Le parti si incontreranno entro la prima decade del mese di settembre 2002 per i relativi accordi.

Validità e durata

Il presente contratto avrà validità e durata dal 1° gennaio 2002 al 31 dicembre 2005 per la sua parte normativa e fatta eccezione, quanto alla decorrenza, per tutte le modifiche introdotte con l'accordo di rinnovo.

Avrà validità e durata sino al 31 dicembre 2003 per la parte economica.

Fondo di previdenza

L'Unag conferma la propria disponibilità a valutare l'opportunità di partecipare alla costituzione di forme di previdenza complementare per i lavoratori del settore.

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

Rimane tuttavia inteso che, le modalità di attuazione saranno definite entro il prossimo biennio.

Trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

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

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

Contratti di lavoro a tempo parziale (part-time)

Le parti convengono di sostituire la disciplina di cui all'art. 11 del vigente C.C.N.L. con la seguente.

Il contratto di lavoro a tempo parziale, disciplinato dal D.Lgs. n. 61 del 20.2.2000 come modificato dal D.Lgs. n. 100 del 26.2.2001 nonché da tutta la precedente legislazione in materia, comporta lo svolgimento di attività lavorativa con un orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto nel presente contratto.

Il trattamento economico e normativo seguirà i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa rispetto ai lavoratori a tempo pieno, in conformità a quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 61/2000.

Le prestazioni a tempo parziale potranno essere organizzate anche su turni collocati in fasce orarie predeterminate e programmate secondo le articolazioni orarie in atto nel settore e saranno concordate. Le parti si danno atto che le prestazioni a tempo parziale organizzate a turni secondo le modalità di cui al precedente periodo non configurano una fattispecie di clausola elastica come disciplinata dall'art. 3, comma 7, del D.Lgs. 61/2000.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

1) di tipo orizzontale, con una prestazione giornaliera ridotta al normale orario giornaliero.

2) di tipo verticale, con lo svolgimento di attività lavorativa a tempo pieno ma limitata a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno;

3) di tipo misto con una prestazione che si svolge secondo una combinazione delle modalità indicate ai punti 1) e 2).

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

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

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

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

Il lavoratore potrà richiedere per iscritto il consolidamento del proprio orario di lavoro ordinario di tutto o parte del lavoro supplementare qualora effettuato, per almeno 12 mesi nell'arco temporale dei 24 mesi precedenti la richiesta per motivi non occasionali o non ripetibili, in misura superiore al 30% rispetto all'orario inizialmente concordato o successivamente di comune intesa modificato.

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

Apprendistato

Preso atto delle modifiche introdotte dalla legislazione in materia, le parti adegueranno la normativa contrattuale in sede di stesura del nuovo testo del contratto.

Classificazione del personale

Le parti convengono di apportare al vigente art. 5 le seguenti modifiche:

2° livello

aggiungere alla declaratoria al termine del secondo capoverso:

e, per 18 mesi, gli allievi in iter professionale usciti dai corsi di formazione di cui all'art. ...

aggiungere ai profili:

addetti all'accudimento, cura e preparazione dei cavalli, usciti dai corsi professionali di cui all'art. ...

3° livello

aggiungere alla declaratoria al termine del secondo capoverso:

nonché i giovani usciti dai corsi di formazione di cui all'art. ... al termine dell'iter professionale di 18 mesi.

Lavoro supplementare

A far data dal 1° agosto 2002 la percentuale di maggiorazione contrattualmente prevista per il lavoro supplementare dalla 39ª alla 40ª ora settimanale viene elevata al 20%, fermo tutto il resto.

Aumenti periodici di anzianità

Le parti convengono sull'opportunità di introdurre l'istituto degli aumenti periodici di anzianità.

L'importo di ciascun aumento periodico di anzianità sarà pari a Euro 15,50. Gli scatti avranno cadenza biennale. Ciascun lavoratore non potrà maturare più di 5 scatti presso la medesima azienda.

L'Istituto verrà introdotto a far data dal 1° luglio 2005 e riguarderà i lavoratori che a quella data avranno maturato almeno un biennio di anzianità presso la stessa scuderia.

Aumenti retributivi

Le parti si danno reciprocamente atto di aver tenuto conto nella determinazione degli aumenti di quanto previsto dall'accordo del 23 luglio 1993.

A far data dal 1° agosto 2002 le retribuzioni verranno così aumentate

Livelli	Importi lordi mensili
1°	21,87
2°	23,22
3°	27,00
4°	29,70

Un ulteriore incremento verrà erogato a far data dal 1° febbraio 2003 e sarà del seguente importo:

Livelli	Importi lordi mensili
1°	14,58
2°	15,48
3°	18,00
4°	19,80

A copertura del periodo di carenza contrattuale verrà erogata a tutti i dipendenti in forza alla data odierna, insieme alle retribuzioni relative al mese di settembre il seguente importo lordo:

Livelli	Importi
1°	153,09

2°	162,54
3°	189,00
4°	207,90

Sicurezza sul lavoro

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

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

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