II giorno 26 ottobre 2000 in Milano

TRA

?? · le Organizzazione Sindacali di categoria aderenti a CGIL, CISL e UIL in persona dei Sigg.ri Emiliano Baretella, Antonio Michelagnoli, Bruno Zino e in rappresentanza delle strutture territoriali di Roma e Milano Benigni, Arcella, Piccolo

E

?? · l'Unione Nazionale Allenatori Galoppo (UNAG) in persona del Dr. Valfredo Valiani, Dr. Giorgio Maggi e con l'assistenza del Dott. Giuseppe Campelli

è stata convenuta la seguente ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle scuderie dei cavalli da corsa al galoppo:

Durata e validità del contratto

Le parti convengono di assegnare al presente rinnovo contrattuale validità e durata fino al 31/12/2001 allo scopo di consentire la verifica della possibilità di unificare i contratti di lavoro del settore, ferma restando la necessità di preservare – all'interno dell'eventuale contratto unico di settore – le specificità del galoppo.

Sicurezza sul lavoro

Le parti convengono di intervenire congiuntamente presso gli enti e presso gli ippodromi al fine di ottenere l'impegno dei proprietari delle strutture adibite a scuderie ad operare tutti gli interventi ne necessari per la regolarizzazione di detti locali ai fini dell'applicazione della L. 626/94, ovviamente ferme restando le responsabilità attribuite dalla legge a ciascun soggetto.

Le parti si impegnano ad intervenire presso le sedi competenti ai fini della inclusione dell'attività di lavoro presso le scuderie nelle attività considerate "usuranti".

Impegno alla lotta contro il lavoro irregolare

Le parti concordano sulla necessità di adottare ogni misura e di utilizzare ogni strumento legislativo e contrattuale per combattere i fenomeni del lavoro irregolare e agevolarne l'emersione anche utilizzando le nuove

disposizioni relative al mercato del I lavoro quali: part-time, tempo determinato, lavoro temporaneo, percorsi di formazione e quant'altro.

Le parti si impegnano a concordare entro il termine di 4 mesi della presente intesa, misure di intervento e proposte da presentare agli organismi competenti, con esplicito riguardo al'UNIRE, ai suoi organismi tecnici, ai Ministeri del lavoro, delle risorse agricole, ambientali e del tesoro, affinché vengano adottate misure concrete contro il fenomeno dei 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 altresì avere la finalità di favorire il consolidamento e lo sviluppo del settore anche sotto il profilo occupazionale.

Nota a verbale

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori prendono atto che l'UNAG dichiara di aver aderito alla richiesta di rinnovo del presente contratto con modalità tali da consentire di sperimentare la possibilità di procedere alla stipula di un contratto unico del settore, esclusivamente nella fiducia che ciò possa costituire un efficace ausilio nel perseguimento del comune obiettivo della lotta al lavoro irregolare.

Prendono atto altresì che l'UNAG dichiara che qualora lo strumento del contratto unico non si rivelasse utile al raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, riprenderà la propria libertà di azione.

Formazione e aggiornamento professionale

Le parti convengono di definire a vari livelli (nazionali, regionali, territoriali) iniziative formative mediante l'utilizzo di tutti gli strumenti legislativi, comunitari, nazionali e regionali, destinati alla formazione professionale al fine di allargare e consolidare le prospettive occupazionali del settore e nel contempo adeguare le capacità professionali dei lavoratori.

Forme di contratto di lavoro

Contratti a tempo determinato - Contratti di lavoro temporaneo

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

?? · attività fasi successive che richiedano maestranze diverse per specializzazioni da quelle normalmente impiegate;
?? · sostituzione di lavoratori in ferie aspettativa;

?? · punte di più intensa attività, derivanti da specifiche esigenze di allenamento e di partecipazione alle corse e che non si possano fronteggiare con il normale organico;

B) B) Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo, disciplinato dalla legge 196/1997, può essere concluso oltre che nei casi previsti dalla legge stessa nei casi di possibile ricorso al contratto a termine di cui alla precedente lettera A), nonché per ricoprire posizioni di lavoro stabilizzate ma temporaneamente scoperte per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro di personale a tempo indeterminato.Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali é vietato il ricorso al lavoro temporaneo sono quelle di cui al 1 ° livello. Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato per un periodo massimo di 4 volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 mesi.

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

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

In ogni caso i contratti di cui alle lettere A) e B) non potranno complessivamente superare il 30% (trenta per cento) dei lavoratori occupati a tempo indeterminato.

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

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

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

In appositi incontri, di norma annuali e il primo dei quali dovrà avvenire entra il 31/12/2001 le parti valuteranno lo stato, le modalità e la frequenza di utilizzo degli strumenti contrattuali di cui al presente articolo.

Orario di lavoro

Si concorda di sostituire l'art. 12 con il seguente:

La durata massima settimanale del lavoro ordinario è di 39 ore normalmente distribuite su 5 o 6 giorni.

I limiti del lavoro ordinario rimangono peraltro fissati dalle vigenti disposizioni di legge. Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale di lavoro su 6 giorni verrà corrisposta per ciascuna ora di lavoro ordinario prestata nel 6° giorno, purché coincidente con la domenica, un premio di efficienza a livello di settore calcolato in misura pari al 25% della

retribuzione di cui all'art. 21 del vigente CCNL per il periodo dal 1/11/2000 al 28/02/2001 e nella misura del 40% per il periodo dal 1/03/2001.

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

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

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

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

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

Copia del cartellino sarà allegata a ciascuna busta paga.

Flessibilità dell'orario

Si concorda di sostituire l'attuale testo dell'art. 14 con il seguente:

In relazione alla peculiarità del settore, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi 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 dal precedente art. 12, ma comunque non oltre le 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 dall'art. 12 non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dallo stesso art. 12 non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

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

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

Qualora dette esigenze non consentano il recupero di tutto o parte del monte ore entro il 31/12 di ciascun anno, le aziende corrisponderanno ai

dipendenti le retribuzioni contrattualmente dovute per ciascuna ora prestata oltre i limiti di cui all'art. 12 nell'ambito delle previsioni di cui al presente e articolo.

Lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo

Si concorda di sostituire l'art. 16 con i! seguente:

Le mansioni di ciascun lavoratore, ivi comprese quelle connesse all'accompagnamento dei cavalli in pista, devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente e contratto.

Ai fini retribuivi si considera lavoro supplementare quello effettuato oltre l'orario giornaliero stabilito per ciascuna azienda fino al limite di 40 ore settimanali.

In relazione a quanto previsto dalle vigenti norme in materia di orario di lavoro, si considera lavoro straordinario quello effettuato altre la 40^ ora settimanale.

La qualificazione legale ed i relativi adempimenti per il lavoro straordinario rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge. Nessun lavoratore, entro i limiti consentiti dalia legge, potrà esimersi dall'effettuare lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi di impedimento. Si considera lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino; straordinario o notturno quello prestato in tali ore in eccedenza all'orario normale di lavoro giornaliero. E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni indicati nell'art. 15, straordinario festivo quello prestato in tali giorni in eccedenza all'orario normale di lavoro giornaliero. Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sulla quota oraria del minimo contrattuale più la quota oraria di contingenza, contingenza, sono le seguenti:

?? Lavoro supplementare per le prestazioni di lavoro dalla 39^ alla 40^ ora settimanale 15%;

?? Lavoro straordinario per le prestazioni di lavoro dalla 41^ alla 44^ ora settimanale 20%;

?? Lavoro straordinario per le prestazioni di lavoro dalla 44^ alla 48^ ora settimanale 25%;

??

Lavoro straordinario diurno per le prestazioni eccedenti la 48^ ora settimanale 30%;

??

Lavoro ordinario notturno 15%;

??

Lavoro straordinario notturno 50%;

??

Lavoro festivo 30%;

??

Lavoro straordinario festivo 50%.

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

EDR

Le parti convengono - sempre nel comune intento di far emergere eventuali situazioni di irregolarità - di assumere l'impegno di intervenire presso gli organi diretti del Fondo per il sostegno del reddito agli artieri per l'inserimento nelle voci di rimborso da erogare alle scuderie relativamente agli artieri specializzati anche quanto derivante dalla inclusione EDR di L. 650.000 nella retribuzione utile ai fini del calcolo delle maggiorazioni per lavoro supplementare e straordinario.

Minimi

Gli attuali minimi retributivi saranno variati nel modo seguente:

Livello	**dal 1/11/00 al 28/02/01**	**dal 1/03/01**
1°	554.844	581.516
2°	631.654	659.758
3°	887.433	920.263
4°	1.067.761	1.103.991

Una Tantum

A copertura della vacanza contrattuale verrà corrisposta a tutti i dipendenti in forza alla data odierna la somma di L. 400.000 (quattrocentomila) in due tranche, la prima delle quali con le retribuzioni relative al mese di novembre 2000 e la seconda con le retribuzioni relative al mese di gennaio 2001.

NOTA:

Livello	Aumenti 1.11.2000	Aumenti 1.3.2001	Totale aumenti
1	35.273	26.600	61.870
2	37.168	28.100	65.270
3	43.418	32.800	76.200
4	47.900	36.230	84.130

CCNL Galoppo siglata a Milano il 26.10.2000 e la relativa tabella di aumento contrattuale.

Fermo restando il comunicato già trasmesso, vi precisiamo che per determinare l'aumento salariale si è applicato il tasso di inflazione ad ogni singolo livello, inoltre quando si parla di lavoro straordinario il riferimento è la nuova legge.