

Pesca Cooperative

Ipotesi d'accordo

Il giorno 5 febbraio 2003 in Roma, tra

Agci pesca, Federcoopesci CCI, Lega pesca

e

FLAI CGIL, FAI CISL, UILA UIL

Si è concordato di rinnovare il CCNL per il personale non imbarcato dipendente da cooperative esercenti l'attività di pesca marittima, attività di maricoltura, acquacoltura e vallicoltura, scaduto 31.12.2002 con le modifiche previste negli allegati.

Letto approvato e sottoscritto.

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 22/01/2003

Nel corso degli incontri tra le parti per il rinnovo del CCNL per il personale non imbarcato dipendente da cooperative esercenti attività di pesca marittima, attività di maricoltura, acquicoltura e vallicoltura, si è rilevato un errore materiale di calcolo degli aumenti retributivi del 7° livello, pari a £ 40.000 mensili a far tempo dal 01/01/1996; si è quindi proceduto al ricalcolo di tale retribuzione che risulta essere di £ 3.360.000 pari a €1.735,30 alla data odierna.

Allo scopo di sanare il periodo pregresso si conviene di corrispondere un importo una-tantum ai lavoratori inquadrati al 7° livello di £ 3.360.000 equivalenti ad €1.735,30 commisurato ai mesi effettivamente lavorati nel periodo dal 01/01/1996 al 31/12/2002.

Art. 6 e 11 Occupazione

Le parti si impegnano, in sede di stesura del CCNL ad adeguare i contenuti degli articoli 6 e 31 alle norme legislative intervenute in materia (Decreto legislativo 6 settembre 2001 n. 368).

Art. 10 Flessibilità

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro 30 giorni dall'emanazione di dispositivi legislativi in materia di orario di lavoro al fine di rivedere ed adeguare i contenuti dell'art. 10.

Art. 14 Orario straordinario

La maggiorazione per prestazioni di lavoro straordinario diurno è elevata al 20%.

Aumenti retributivi

Con decorrenza 1° gennaio 2003 e 1° gennaio 2004 i minimi nazionali retributivi sono incrementati come da tabella allegata al presente accordo.

Art. 61 Diritti Sindacali

a) Rappresentanze sindacali d'azienda e R.S.U.

Nelle aziende che occupino più di 5 lavoratori, sarà eletto un delegato d'azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente CCNL; nelle aziende che occupano da 50 a 75 lavoratori potrà essere eletto un secondo delegato per ogni organizzazione sindacale dei lavoratori contraente il presente CCNL; nelle aziende con oltre 75 dipendenti saranno eletti tre delegati per ogni organizzazione sindacale.

I nominativi dei delegati che costituiscono le R.S.A. saranno comunicati con lettera all'azienda, all'organizzazione provinciale delle cooperative cui l'azienda aderisce e alle rispettive organizzazioni sindacali territoriali.

Tali componenti non possono essere licenziati trasferiti o colpiti da misure disciplinari per motivi attinenti l'attività sindacale svolta.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari nei loro confronti non possono essere resi esecutivi se non dopo l'esame, e l'intesa delle OO.SS. di appartenenza dei lavoratori e delle cooperative.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che ai fini della regolamentazione delle R.S.U.

Fanno testo l'accordo interconfederale 13.09.94 tra Centrali Cooperative e Cgil, Cisl, Uil, nonché il protocollo d'intesa da considerarsi parte integrante del presente CCNL (vedi allegato n°).

b) Riunioni in azienda

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nell'ambito dell'azienda in cui prestano la loro opera fuori dell'orario di lavoro nonchè durante l'orario di lavoro nei limiti di 13 ore annue regolarmente retribuite.

Le riunioni sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali su materia di interesse sindacale e del lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo avviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Per le aziende ove sono state costituite le RSU si rinvia all'apposito Protocollo(vedi Allegato n.).

c) Permessi Sindacali

Ai lavoratori componenti di organismi direttivi nazionali, regionali o sub-regional, ai componenti delle R.S.A. debbono essere corrisposti permessi retribuiti per l'espletamento delle attività inerenti le loro funzioni.

Tali permessi saranno rispettivamente pari a:

a) 8 ore mensili per i componenti delle R.S.A.;

b) 11 ore mensili per i lavoratori membri di Organismi direttivi nazionali, regionali o sub-regionali.

I permessi sono cumulabili nell'arco di un periodo massimo di un trimestre e sono dovuti ai lavoratori in forza alle aziende.

Si intendono in forza anche i lavoratori avventizi abitualmente occupati nell'azienda per il normale avviamento al lavoro in turni.

I dirigenti di cui sopra hanno altresì diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o Congressi o convegni di natura sindacale in misura non inferiore a 8 giorni all'anno.

I lavoratori che intendono usufruire dei permessi di cui sopra devono darne comunicazione scritta alla cooperativa almeno 24 ore prima quando trattasi di permessi retribuiti e 3 giorni prima quando trattasi di permessi non retribuiti, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive.

d) Distacchi sindacali

I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali, comprensoriali, regionali e nazionali, possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato.

I periodi di aspettativa di cui al precedente comma, secondo quanto presto dall'art. 31 della L. 20.5.1970 n. 300, sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

ART. Formazione

In virtù del ruolo fondamentale che la formazione riveste come investimento strategico per il miglioramento della qualità e della sicurezza del lavoro, dei prodotti e dei processi produttivi, nonché la crescita individuale e collettiva dei lavoratori, le parti si impegnano a rispettare il diritto dei lavoratori a "proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali" (art. 6 Legge 52/2000) e a promuovere e sostenere percorsi e programmi di formazione continua e permanente, sia per i lavoratori a tempo determinato che a tempo indeterminato, in base a progetti bilaterali presentati a livello aziendale, di filiera, di settore, secondo le modalità previste dalle normative vigenti.

a) Permessi per formazione professionale

Al lavoratore a tempo indeterminato che frequenta corsi di formazione ed aggiornamento professionali, ivi compresa la formazione continua ai sensi dell'art. 6 della legge 53/00, istituiti in applicazione delle intese intervenute tra le parti firmatarie del CCNL e/o istituiti da Enti qualificati e riconosciuti, è concesso un permesso retribuito per il periodo di tempo strettamente necessario

alla partecipazione al corso.

Per quanto sopra è concesso un permesso retribuito di 150 ore nell'arco del triennio con facoltà di utilizzarle in un solo anno. Il numero dei lavoratori a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi non potrà superare nello stesso momento il numero di uno per quelle aziende che hanno da 5 a 15 lavoratori a tempo indeterminato ed il 10% per quelle che hanno più di 15 lavoratori a tempo indeterminato.

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

Il diritto al godimento dei permessi per la frequenza ai corsi di addestramento professionale di cui sopra è esteso ad ogni effetto anche ai lavoratori a tempo determinato. Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, sono demandate alla contrattazione di II livello.

Ai sensi ed agli effetti dell'articolo 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53, i lavoratori a tempo indeterminato, con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono presentare domanda al datore di lavoro per usufruire del congedo per la formazione, così come disciplinato al citato articolo 5 della legge 53.

In particolare, i lavoratori che vogliono usufruire del congedo formativo da 5 mesi a 11 mesi continuativi, devono presentare domanda al datore di lavoro con almeno 3 mesi di anticipo sull'inizio del periodo di congedo.

Per le domande di periodi inferiori ai 5 mesi, la domanda andrà presentata due mesi prima dell'inizio del periodo di congedo.

In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a rispondere al lavoratore entro 15 giorni dal ricevimento della domanda, sia in caso di accoglimento della stessa, sia in caso di differimento o di diniego.

Il numero di lavoratori a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può fruire del congedo formativo, non può superare 1 unità nel caso di aziende da 5 a 50 lavoratori, ed il 2% dei lavoratori in caso di aziende con più di 50 unità.

La possibilità di fruire del congedo formativo è estesa anche ai lavoratori a tempo determinato che abbiano almeno 7 anni di anzianità con la stessa azienda, determinata su 150 giornate lavorative medie.

Nel caso di lavoratori a tempo determinato il numero dei lavoratori di ogni singola azienda che può fruire del congedo formativo, è pari ai 1 ogni 100 unità o frazione

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che la normativa di cui all'articolo 7 della legge 53/00 non è coordinata con quanto stabilito dal codice civile in materia di ammissibilità all'anticipazione del TFR.

Pertanto, in attesa di un coordinamento normativo da parte del legislatore, al fine di agevolare i lavoratori in congedo formativo, si ritiene di attenersi alle disposizioni emanate dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 85/00.

Allegato n.

ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE R.S.U.

Modalità di costituzione e di funzionamento.

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione.

Le RSU vengono costituite nelle unità produttive nelle quali l'impresa occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del protocollo 23 Luglio 1993 e che siano firmatarie del CCNU applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, parte 2, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo e sottoscritto il CCNL applicato.

In ogni caso le OO.SS. firmatarie del presente accordo o che comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, nelle imprese che occupino più di 15 dipendenti, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti, continueranno ad applicarsi le normative previste dai CCNL in materia di rappresentanza sindacale.

Per i successivi rinnovi, l'iniziativa potrà essere assunta anche dalla RSU.

La RSU è composta per 2/3 dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le associazioni sindacali richiamate al punto precedente, mentre il residuo terzo è assegnato alle liste presentate dalle sole Fai, Flai e Uila, firmatarie del CCNL e del presente accordo.

La ripartizione dei posti nella RSU avverrà proporzionalmente ai voti ottenuti, sia per la quota alla cui divisione tutte le liste concorrono sia per quella riservata a Fai, Flai e Uila.

Il 67% dei seggi (2/3) sarà assegnato con criterio proporzionale in base al quoziente ottenuto da ciascuna lista, e per gli eventuali seggi residui, in base ai resti inutilizzati più alti. In ogni lista saranno eletti i candidati che avranno riportato il maggior numero di voti di preferenza; in caso di parità di voti di preferenza sarà eletto il candidato che viene prima nell'ordine di presentazione della lista.

Il restante 33% (1/3) dei componenti sarà designato o eletto da Fai, Flai e Uila, in proporzione ai voti ottenuti. Fai, Flai e Uila si impegnano a rispettare gli accordi confederali sulla distribuzione paritetica di questa quota. Qualora una Organizzazione non superi il 10% dei consensi espressi dagli elettori/rici non avrà diritto alla designazione o elezione del proprio componente.

Nella composizione delle liste si perseguirà una rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Ripartizione dei seggi tra operai, impiegati e quadri.

La ripartizione dei seggi fra gli operai, impiegati e quadri verrà effettuata con riferimento al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti.

Qualora per gli operai o per gli impiegati e quadri, non vi siano candidati disponibili a presentarsi, i seggi loro spettanti saranno assegnati all'altra categoria giuridica.

Per gli impiegati va prevista una specifica area elettorale.

Numero dei componenti.

Fermo restando quanto previsto nel protocollo d'intesa del 23.7.93, sotto il titolo rappresentanze sindacali al punto B (vincolo della parità dei costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, regionali, territoriali, aziendali, la composizione numerica della RSU è così definita:

4 rappresentanti nelle unità produttive che occupino da 16 a 75 dipendenti;

5 rappresentanti nelle unità produttive che occupino da 76 a 120 dipendenti;

6 rappresentanti nelle unità produttive che occupino da 121 a 200 dipendenti.

Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio.

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni legislative e contrattuali: sono infatti fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva i seguenti diritti:

- diritto di indire singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per il 30% delle ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore in virtù delle disposizioni legislative contrattuali;
- diritto di affissione di cui alle norme legislative e contrattuali.

Sono comunque fatti salvi per le organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL i diritti previsti dagli artt. 20 e 24 della legge 300/70 (diritto di assemblea, permessi non retribuiti).

Sono altresì fatte salve le condizioni di miglior favore già previste da accordi collettivi di diverso livello del CCNL.

Compiti e funzioni

Le RSU subentrano alle RSA ed ai/alle loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge contrattuali.

Le RSU e le strutture territoriali delle OO.SS, firmatarie del presente accordo esercitano i poteri di contrattazione collettiva secondo modalità stabilite dal contratto.

Durata e sostituzione nell'incarico

La RSU resta in carica 3 anni. Trascorso tale termine i suoi poteri sono prorogabili per non più di 3 mesi; i singoli componenti uscenti possono essere rieletti.

In caso di mancato rinnovo della scadenza prevista, le associazioni sindacali intervengono per promuovere il rinnovo stesso, sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo.

La RSU decade automaticamente dal mandato ricevuto:

- alla scadenza prevista

- in presenza di richiesta formale di decadenza anticipata da parte dei/delle lavoratori/rici aventi diritto al voto, pari o superiore al 50%. Le firme dovranno essere opportunamente certificate.

In caso di dimissioni di un componente elettivo, lo stesso sarà sostituito adl primo dei non eletti appartenente alla medesima lista. Il componente dimissionario che sia stato nominato, per elezione o designazione, da Fai, Flai e Uila, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e sostituzioni non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi pena la decadenza della RSU e l'obbligo a procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste da presente accordo.

Funzionamento della RSU

Le riunioni della RSU sono convocate dalla stessa o su richiesta di una o più associazioni sindacali firmatarie del presente accordo o, qualora lo richieda il 20% dei delegati, con avviso affisso contenente l'ordine del giorno, fatti salvi i casi di eccezionale urgenza.

La riunione è valida se presente il 50% + 1 dei suoi componenti.

La RSU di norma delibera a maggioranza semplice, salvo richiesta di un terzo dei delegati presenti: tale richiesta deve essere avanzata all'inizio della riunione.

Elettorato attivo e passivo

Sono elettori ed eleggibili tutti i lavoratori, operai, impiegati e quadri non in prova che al momento della convocazione delle elezioni lavorano nell'unità produttiva.

Delegati sindacali

I rappresentanti sindacali eletti nelle aziende a norma del vigente CCNL per le imprese che occupino sino a 15 dipendenti continuano ad esercitare i diritti ed i doveri previsti dalle norme contrattuali e di legge vigenti.

Rinvio all'Accordo quadro

Le regole dell'accordo interconfederale tra centrali Cooperative e CGIL, CISL UIL 13.9.1994 e del protocollo 23.7.93, non modificate dal presente accordo, sono applicabili anche se non espressamente richiamate.

Clausola finale

L'applicazione del presente patto è vincolante per tutte le parti che lo sottoscrivono.

Esso comporta per la Fai, Flai e Uila, e per coloro che comunque

aderiscano alla disciplina in esso contenuta, a non richiedere l'applicazione degli artt. di legge attinenti le RSA, in tutte le aziende dove tale patto è applicabile.

Per le aziende al di sotto dei 15 dipendenti restano in vigore le norme contrattuali o di legge.

In caso di inadempienza le associazioni firmatarie svolgeranno i necessari interventi per garantire l'applicazione del presente accordo unitario.

Parte seconda

Disciplina della elezione della RSU

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU le associazioni sindacali di cui al punto 1 dell'accordo per la costituzione della RSU, congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazioni da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della RSU e da inviare alla Direzione Aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. Quorum per la validità delle elezioni

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei/delle lavoratori/rici alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei/delle lavoratori/rici aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva e stabiliranno le modalità per una nuova eventuale consultazione.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;

b) associazioni sindacali formalmente costituite con proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1. accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;

2. la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati/e coloro che abbiano presentato la lista ed i componenti della Commissione elettorale.

Ciascun/a candidato/a può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un/a candidato/a risulti compreso/a in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il/la lavoratore/rice interessato/a ad optare per una delle liste.

Il numero dei/delle candidati/e per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei/delle componenti della RSU del collegio.

5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un/a lavoratore/rice dall'unità produttiva, non candidato/a.

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;

b) verificare la valida presentazione delle liste;

c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;

d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;

f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici delle liste.

7. Affissioni

Le liste dei/delle candidati/e dovranno essere portate a conoscenza dei/delle lavoratori/rici, a cura della Commissione elettorale,

mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

8. Scrutatori/rici

E' in facoltà dei/delle presentatori/rici di ciascuna lista di designare uno/a scrutatore/rice per ciascun seggio elettorale, scelto/a fra i/le lavoratori/nei non candidati/e.

9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere per lettera né per interposta persona.

10. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun/a elettore/rice all'atto della votazione dal/la Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un/a candidato/a della lista da lui votata.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista.

Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale in modo tale da permettere a tutti/e gli/le aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.

Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei/le votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti/e i/le lavoratori/rici mediante comunicazioni

nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 5 del presente accordo e da un/a Presidente, nominato/a dalla Commissione elettorale.

14. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli/le elettori/rici aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli/le elettori/rici

Gli/le elettori/rici per essere ammessi/e al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento personale; essi/e dovranno essere riconosciuti/e da almeno due degli/le scrutatori/rici del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del/la Presidente

Il/la Presidente farà apporre all'elettore/rice, nell'elenco di cui all'art. 14, la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del/la Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un/a delegato/a della Commissione elettorale e di un/a delegato/a della Direzione.

18. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i/le componenti della Commissione stessa.

19. Comitato dei/le garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei/le garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione datoriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal/la Direttore/rice dell'Uplmo o da un/a suo/a delegato/a.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

20. Comunicazione della nomina dei componenti della RSU

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

21. Adempimenti dell'impresa

L'impresa metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei/le dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle Operazioni elettorali.

22. Clausola finale

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Articolo 63

Le imprese cooperative e i lavoratori, sono tenuti a versare a favore delle organizzazioni stipulanti il presente CCNL un contributo di assistenza contrattuale.

L'entità di tale contributo viene fissata nello 0,50% del minimo contrattuale nazionale, di cui lo 0,28% a carico del datore di lavoro e lo 0,22% a carico del lavoratore. Le modalità di esazione e di versamento del contributo, sono stabilite con apposito regolamento che costituisce parte integrante del presente contratto.

Regolamento contributo assistenza contrattuale di cui all'art. 63 del CCNL

1) Le imprese cooperative, dopo averne dato preavviso ed ove non intervenga revoca scritta, provvederanno per ogni periodo di paga alla trattenuta, sulle competenze nette dei lavoratori, del contributo nazionale di assistenza contrattuale calcolato nella percentuale di cui all'art. 63 del CCNL sul minimo contrattuale nazionale.

Tale importo va evidenziato nelle tabelle retributive dei lavoratori lcomunque nella busta paga.

2) Le imprese cooperative provvederanno inoltre ad assoggettare il monte salari lordo di ciascun periodo di paga (costituito dal minimo contrattuale nazionale) alla percentuale dello 0,28 quale

quota di servizio contrattuale a loro carico a favore delle Associazioni nazionali cooperative stipulanti.

3) Le somme computate come ai punti 1 e 2 saranno dalle imprese cooperative, versate semestralmente su apposito conto corrente indicato dal Comitato intersindacale per il C.A.C. precisando, nell'apposita causale l'entità della somma del contributo trattenuta ai lavoratori e quella a carico dell'impresa medesima.

Roma, Gennaio 2003

Articolo 65 Fondo di previdenza complementare

Al fine di garantire la forma pensionistica complementare a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, le parti convengono di aderire al Fondo Pensione a capitalizzazione per i lavoratori dipendenti ai lavori di sistemazione idraulico forestale ed idraulico agraria e per i dipendenti di cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari di cui all'accordo tra Organizzazioni Cooperative agricole ed agroalimentari della Confederazione Cooperative Italiane, Lega Nazionale Cooperative Mutue, Associazione Generale Cooperative Italiane e le Organizzazioni sindacali del settore CGIL, CISL, UIL del 07 Novembre 2000, allegato al presente contratto, che già individua il settore di cui al campo di applicazione del presente CCNL quale settore affine.

Destinatari della forma pensionistica sono i lavoratori dipendenti il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal presente CCNL e sue successive modificazioni e integrazioni, che siano stati assunti ed abbiano superato - ove previsto - il relativo periodo di prova nelle seguenti tipologie di contratto individuale:

- contratto a tempo determinato
- contratto part-time a tempo indeterminato
- contratto a tempo indeterminato ad occupazione piena pari o superiore a 4 mesi presso lo stesso datore di lavoro nel medesimo anno solare
- contratto di formazione lavoro
- contratto di apprendistato

L'adesione dei lavoratori al fondo è volontaria.

Le contribuzioni dovute al Fondo, da parte del lavoratore aderente e del datore di lavoro dal quale dipende, sono costituito da:

- l'1% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- l'1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- una quota di TFR pari al 2% della retribuzione utile per il

calcolo del TFR nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come già occupati alla data del 28.04.1993;

- il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come di prima occupazione successiva al 28.04.1993 e per tutti i lavoratori a tempo determinato aventi i requisiti di iscrizione al Fondo.

Tale contribuzione avrà la decorrenza dalla data di iscrizione al Fondo.

Detta contribuzione, sempre a condizione di pariteticità, sarà versata anche in caso di mancata prestazione lavorativa dovuta a malattia, nell'ambito del periodo di comporto, infortunio ed assenza obbligatoria per maternità.

E' fatta salva la facoltà del lavoratore di effettuare versamenti volontari aggiuntivi entro il limite massimo di deducibilità fiscale previsto dalla normativa vigente.

Le parti recepiscono e aderiscono all'accordo attuativo del 27.01.1999 accettandone lo Statuto e quant'altro nell'accordo definitivo.

Articolo bis

Fondo integrativo sanitario

Le parti concordano l'adesione al F.I.L.COOP Sanitario (Fondo Integrativo Sanitario dei lavoratori delle Cooperative Agricole e dei dipendenti del settore Forestale) costituito il 06 Febbraio 1992, con sede legale in Roma, via Torino n. 6.

Sono iscritti al Filcoop Sanitario, salvo rinuncia, tutti i lavoratori a tempo indeterminato ai quali si applica il presente contratto.

La contribuzione al fondo è determinata nella misura di euro 52,00 annui di cui il 50% a carico dell'azienda ed il restante 50% a carico del lavoratore.

I lavoratori a tempo indeterminato, saranno iscritti al F.I.L.COOP Sanitario a partire dal 1 gennaio 2004, qualora non manifestino per scritto diversa intenzione entro il 30 Ottobre 2003.

Per i lavoratori a tempo indeterminato, assunti successivamente alla data del 01.01.2004, l'iscrizione al Fondo decorre dalla data di assunzione, salvo disdetta scritta da presentarsi entro quindici giorni dalla data di assunzione.

L'azienda invierà al F.I.L.COOP Sanitario la copia della comunicazione di recesso del lavoratore.

Allegato - Calcolo per il recupero dell'errore sulla paga base del 7° livello dal 1.1.1996

...omissis...

Allegato - previsione tabelle 2003-04

...omissis...