Ipotesi di Accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti degli impianti sportivi ottobre 1992

tra la

F.I.I.S. (Federazione Imprenditori Impianti Sportivi)
CONFCOMMERCIO

e

FILIS-CGIL
FISASCAT-CISL
UILSIC-UIL

Roma, 22 marzo 1996

PREMESSA

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, nell'assumere come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993, ne realizza, per quanto di competenza del contratto nazionale di lavoro, le finalità e gli indirizzi in materia di relazioni sindacali.

A tal fine le Parti concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificamente indicati dal presente contratto.

Le Parti, inoltre, si impegnano ad intervenire perche' le relazioni sindacali si sviluppino secondo le regole fissate.

Le Parti si impegnano ad intervenire congiuntamente per l'emanazione di un apposito provvedimento legislativo che applichi il particolare trattamento contributivo-previdenziale, cosi' come previsto per le erogazioni della contrattazione aziendale dal Protocollo del 23 luglio '93.

Le parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive distinte responsabilità delle Organizzazioni Imprenditoriali e delle Organizzazioni Sindacali, consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali convengono di realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro.

A tal fine, le Organizzazioni firmatarie esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi del settore e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità tra le parti. Tale funzione è svolta anche attraverso la raccolta e lo studio di dati ed informazioni utili a conoscere preventivamente le occasioni di sviluppo, realizzare le condizioni per favorirlo, individuare eventuali punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.

Le parti, tenuto conto delle imminenti scadenze a livello comunitario, concordano sull'esigenza di partecipare attivamente allo sviluppo del dialogo sociale, affinchè vengano analizzati ed approfonditi i percorsi di armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro negli Stati membri.

Le parti, infine, convengono di elaborare interventi congiunti nei confronti degli organi governativi interessati al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale funzionale allo sviluppo delle imprese ed in particolare per porre in essere condizioni normative omogenee rispetto agli altri settori.

Le parti si danno atto che, per la coerenza complessiva del nuovo sistema di relazioni sindacali, non potranno essere ripetute le materie previste ai vari livelli di contrattazione e non potranno richiedersi altre materie oltre quelle previste per ciascun livello rispettando le procedure e le modalità di confronto previste nei vari capitoli.

ART. PROCEDURE PER IL RINNOVO DEL CCNL

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sara' presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza .

Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e , comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali ne' procederanno ad azioni dirette.

In assenza di accordo, dopo un periodo di tre mesi dalla data di scadenza del CCNL e, comunque, dopo un periodo di tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sara' corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennita' di vacanza contrattuale).

L'importo di tale elemento sara' pari al trenta per cento del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennita' di contingenza. Dopo sei mesi, sempre in assenza di accordo, detto importo sara' pari al cinquanta per cento della inflazione programmata. Tale meccanismo sara' unico per tutti i lavoratori.

La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comportera' come conseguenza, a carico della Parte che vi avra' dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennita' di vacanza contrattuale.

Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalita' di cessazione dell'indennita' di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

TITOLO III
RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO AZIENDALE

PREMESSA

Le Parti nel ribadire quanto affermato nella Premessa Generale al presente contratto si danno reciprocamente atto che la contrattazione aziendale, nel rispetto di quanto previsto al punto 3) del capitolo "assetti contrattuali" del Protocollo del 23 luglio 1993, che si intende integralmente richiamato, riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL ed è realizzato in conformità con le modalità definite dalle Parti.

Gli accordi aziendali, secondo quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, hanno durata quadriennale.

Le erogazioni della contrattazione aziendale sono variabili, non predeterminabili e devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo - previdenziale previsto dalla normativa di legge emanata in attuazione del Protocollo 23 luglio 1993.

In occasione della contrattazione aziendale, per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalita' sindacale con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

ART. 14 MATERIE DI CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Nelle aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di venticinque dipendenti potranno essere concordate particolari norme riguardanti:

- turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
- eventuali forme di flessibilità;
- determinazione di turni feriali ai sensi dell'articolo 42, Seconda Parte;
- part time;
- contratti a termine;
- tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza dei luoghi di lavoro;
- parità di opportunità uomo donna secondo quanto previsto all'art. 4, Prima Parte;
- modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
- quanto delegato alla contrattazione dagli articoli 20 e 21 della legge n.300/1970 "Statuto dei lavoratori".
- erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonchè ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
  Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche comunque denominate, anche parzialmente variabili, dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate la parte variabile, mentre la parte fissa sarà conservata in cifra;
- altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente CCNL.

La presentazione delle relative piattaforme non potrà avvenire prima del 1° gennaio 1997 e gli effetti economici degli accordi non potranno avere decorrenza anteriore.

In materia di classificazione del personale, possono essere oggetto di esame, ove già non siano previste nel presente contratto, le eventuali qualifiche specifiche dell'azienda; per le figure di interesse aziendale, semprechè non siano previste nella classificazione di cui all'art 2, Seconda Parte, e che assumano significato e valenza generali, così come previsto nell'art. 6, Prima Parte, le parti riporteranno all'apposita Commissione di cui all'art. 6.b) , Prima Parte, le valutazioni in merito, anche fornendo adeguate proposte.

La contrattazione dovrà svolgersi con le RSU, con l'intervento, per i lavoratori, delle Associazioni sindacali facenti capo alle Organizzazioni nazionali stipulanti e, per i datori di lavoro, dell'Associazione imprenditoriale competente.

ART. 15 A) CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Ai sensi dell'art. 23, della Legge 28.02.1987, n.56, le parti individuano ipotesi per le quali sono consentite assunzioni con contratti di lavoro a termine di durata non inferiore a un mese e non superiore a dodici mesi, comunque prorogabili, ai sensi della legge 18 aprile 1962, n. 230.

Le assunzioni con richiesta nominativa ai sensi del precedente paragrafo potranno aver luogo in presenza di:

a) incrementi di attività produttiva in dipendenza di ordini, commesse o progetti straordinari;

b) punte di più intensa attività non ricorrenti, derivate da richieste di mercato alle quali non si riesca a far fronte con i normali organici aziendali;

c) assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;

d) aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1, lettera b, legge 230/62.

Ai lavoratori assunti ai sensi del presente articolo si applica il diritto di priorità di cui all'art.8 bis, Legge 79/83.

Le imprese non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti per le predette ipotesi di contratto a termine in numero superiore al 7% dell'organico in forza a tempo indeterminato in ogni unità produttiva. Nelle singole unità produttive che abbiano meno di 30 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione dei predetti contratti per due lavoratori. Ai fini della percentuale predetta non si computano le assunzioni effettuate con contratto a termine nelle ipotesi previste direttamente dalla legge (n. 230/62; D.L. 876/77 convertito nella L. 18/78 e successive proroghe), né con contratto di formazione e lavoro.

Le aziende che intendono avvalersi del presente provvedimento sono tenute, pena la decadenza, a darne preventiva comunicazione scritta ad apposita Commissione costituita presso l'Ente Bilaterale e, su richiesta di questa, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti a termine intervenuti per effetto di norme diverse da quelle del presente contratto. La Commissione, ove ritenga che con la richiesta venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo dell'istituto del contratto a termine, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto che, valutati anche in contraddittorio con l'impresa i programmi occupazionali e le prospettive di consolidamento dei contratti a termine, potranno, quando traggano conferma della anomalia segnalata, procedere alla sospensione della richiesta stessa, anche temporanea, nei confronti delle imprese interessate.

All'atto della richiesta di nulla-osta per le assunzioni di cui al presente punto, l'azienda dovrà esibire un attestato dal quale risulti l'iscrizione alla FIIS, nonchè una dichiarazione di impegno relativa all'applicazione del presente CCNL, nonchè all'assolvimento degli obblighi in materia di contribuzione e di legislazione sul lavoro.

Gli accordi territoriali e aziendali in materia già in atto all'entrata in vigore del contratto sono confermati.

ART. 17 - C) CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Premessa

FIIS e OO.SS. stipulanti ravvisano nel contratto di formazione e lavoro uno strumento idoneo a favorire l'incremento dell'occupazione, in particolare femminile e giovanile.

Concordano inoltre nell'identificare l'attivazione di comuni interventi per affrontare i problemi della formazione e dell'aggiornamento professionale come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta concreta alle esigenze di fluidità del mercato del lavoro.

Le parti, quindi, nel rispetto delle proprie autonomie e competenze, esprimono la volontà di recepire le disposizioni delle leggi vigenti al fine di incentivare le assunzioni di giovani e di assicurare agli stessi una adeguata formazione, finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati.

NORMATIVA

Possono essere stipulati, ai sensi della legge 19 luglio 1994, n.451, contratti di formazione e lavoro mirati:

C.F.L. di tipo a.1) all'acquisizione di professionalità intermedie: (III, IV e V livello), con una durata di 24 mesi;

C.F.L. di tipo a.2) all'acquisizione di professionalità elevate: (Quadri, I e II livello), con una durata di 24 mesi;

C.F.L. di tipo b) all'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo delle imprese: (tutti i livelli escluso il VII) con una durata di 12 mesi.

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

L'inquadramento previsto all'atto dell'assunzione potrà essere inferiore di un livello a quello previsto al termine del contratto di formazione e lavoro.

Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro si

applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato nonchè la normativa, anche economica, del presente contratto e della contrattazione collettiva integrativa, laddove esistente.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, che conterrà quanto previsto dall'art. 13, Seconda Parte, nonchè il periodo di prova, nei termini previsti dall'art. 15, Seconda Parte.

La formazione, da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa, deve avere una durata di 130 ore per i contratti di tipo a.2), di 80 ore per contratti di tipo a.1) e di 20 ore per i contratti di tipo b).

Il contenuto dei progetti formativi esonerati dalla procedura di approvazione della competente autorità pubblica è definito dalle apposite Commissioni Paritetiche competenti per territorio.

In attesa della definizione dei nuovi progetti formativi è consentito il ricorso ai progetti esistenti e definiti in base alla previgente disciplina, fatte salve le modificazioni automaticamente applicabili, conformemente alla l. 451/94 in materia di età, ore di formazione, retribuzione, durata e livello di inquadramento.

L'iter formativo dovrà svilupparsi secondo lo schema di cui all'allegato 2 ed il progetto sarà accompagnato da dichiarazione di impegno al rispetto del vigente CCNL e delle norme di legge in materia di lavoro e sicurezza sociale.

Le cause di sospensione legale del rapporto comportano la prorogabilità del termine finale per un periodo di durata pari alla effettiva sospensione, secondo i criteri e con le modalità previsti dalla sentenza della Corte Cost. n. 149 del 1° aprile 1993.

I progetti di formazione dovranno essere presentati alla specifica Commissione Paritetica competente per territorio per il parere di conformità ai fini della richiesta del nulla-osta.

Le aziende che abbiano già attivato contratti di formazione e lavoro attraverso la procedura di cui al presente articolo sono tenute, in caso di richieste relative ad ulteriori assunzioni con contratto di formazione e lavoro, a comunicare alla Commissione Paritetica l'esito dei precedenti contratti anche con riferimento al Comma 6 dell'art.8 nella legge n.407/90 come modificato dall'art.16 D.L. 299/94 convertito nella legge 19 luglio 1994 n.451.

Il parere deve essere emesso entro il limite massimo di 15 giorni dalla data di ricevimento, anche sulla base di specifici accordi applicativi territoriali. In tal senso le Organizzazioni firmatarie del presente contratto ratificano gli accordi territoriali in materia già in essere, ferma restando la

procedura di cui sopra.

Le assunzioni dovranno essere attivate, ove non siano già pianificati i tempi di assunzione, entro tre mesi dalla data del parere di conformità.

All'atto della richiesta del nulla osta l'azienda dovrà esibire un attestato dal quale risulti l'iscrizione dell'azienda stessa alla FIIS.

Gli accordi in materia già in atto all'entrata in vigore del contratto sono confermati, ferma restando la procedura di cui sopra.

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 il rilascio immediato del nulla-osta alle assunzioni da parte delle sezioni circoscrizionali territorialmente competenti.

TITOLO V
DIRITTI SINDACALI

ART. 20 DIRITTI SINDACALI

In materia di diritti sindacali, si fa riferimento a quanto disposto dalla legge n. 300 del 20 maggio 1970 e successive disposizioni vigenti nonchè all'accordo sottoscritto il 22 marzo 1996 tra FIIS-Confcommercio e Filis-Cgil, Fisascat-Cisl, Uilsic-Uil per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie allegato al presente CCNL.

DICHIARAZIONE SULLA PREVIDENZA INTEGRATIVA

Le Parti, nell'esprimere la propria valutazione positiva circa la diffusione di forme di previdenza integrativa volontaria, si danno reciprocamente atto della disponibilita' a definire, in un quadro normativo che lo consenta, una soluzione della materia per il settore.

Le Parti si impegnano a promuovere proprie iniziative presso il Governo e le Istituzioni, per sollecitare una diversa normativa in grado di agevolare realmente il decollo dei fondi pensione integrativi del sistema pubblico, adeguato alle esigenze dei lavoratori e compatibile con i costi previdenziali a carico delle aziende.

A tal fine verra' insediata una Commissione Paritetica di esperti che esaminera' le problematiche connesse.

La predetta Commissione, composta da sei membri, verra' insediata entro il 30 giugno 1996.

DICHIARAZIONE A VERBALE (SICUREZZA LAVORO)

Le parti , considerata l'adozione della direttiva 89/391 CEE del 12 giugno 1989 e l'emanazione del Decreto Legislativo 626/94 e successive modifiche ed integrazioni, riguardante l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, convengono di recepire integralmente in sede di stesura i contenuti dell'accordo interconfederale sulla sicurezza, in corso di stipula tra Confcommercio e Cgil, Cisl e Uil del settore terziario, distribuzione e servizi il cui testo sarà riportato in allegato al presente CCNL.

ART.... UNA TANTUM

A tutto il personale in forza alla data del 31 dicembre 1995 - compresi i giovani assunti con CFL - verrà erogato un importo "una tantum".

Tale importo, pari a lire 150.000 lorde per i lavoratori qualificati ed a lire 100.000 per gli apprendisti, spetta in relazione all'intero periodo di sei mesi intercorrenti da luglio a dicembre 1995.

Per i casi di anzianità inferiore ai sei mesi gli importi di cui sopra verranno erogati pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo indicato al comma precedente, secondo i criteri previsti dagli artt. 72 e 73 della Seconda Parte del presente contratto. Analogamente si procedera' per i casi in cui non sia dato luogo a retribuzione nello stesso periodo a norma di legge e di contratto ad eccezione dell'assenza obbligatoria per maternita'.

Al personale con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.

L'importo "una tantum" spettante ai lavoratori qualificati verrà erogato per lire 75.000 con il foglio paga di luglio 1996 e per lire 75.000 con il foglio paga di ottobre 1996.

Per gli apprendisti l'importo "una tantum" spettante verrà erogato per lire 50.000 con il foglio paga di luglio 1996 e per lire 50.000 con il foglio paga di ottobre 1996.

Gli importi una tantum di cui sopra non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

Con la corresponsione di tali importi si intende assolto, fino al dicembre 1995, ogni onere derivante dall'applicazione del capitolo 2 del Protocollo del 23 luglio 1993 in materia di indennita' di vacanza contrattuale.

ART.83 - PAGA BASE NAZIONALE

Agli otto livelli previsti dalla classificazione del personale di cui al titolo I e II, Seconda Parte, del presente contratto corrisponde una paga base nazionale nelle misure indicate nelle sottostanti tabelle A e B

TABELLA A - PAGA BASE DAL 1° gennaio 1996

QUALIFICATI

LIVELLI		LIVELLI	
QUADRI	1.371.400	IV	823.000
I	1.280.750	V	742.900
II	1.114.850	VI	668.900
III	949.200	VII	571.000

APPRENDISTI

LIVELLI	(prima meta' 65%)	LIVELLI	(seconda meta' 80%)
IV	534.950	IV	658.400
V	482.885	V	594.320

TABELLA B - PAGA BASE DAL 1° marzo 1997

QUALIFICATI

LIVELLI		LIVELLI	
QUADRI	1.487.400	IV	893.000
I	1.389.750	V	805.900
II	1.209.850	VI	725.400
III	1.030.200	VII	620.000

APPRENDISTI

LIVELLI	(prima meta' 65%)	LIVELLI	(seconda meta' 80%)
IV	580.450	IV	714.400
V	523.835	V	644.720

ART. 84 - AUMENTI RETRIBUTIVI MENSILI

A decorrere dalle scadenze appresso indicate a tutto il personale qualificato verranno erogati i seguenti aumenti salariali:

LIVELLI	1/1/96	1/3/97
QUADRO	111.000	116.000
I	104.000	109.000
II	95.000	95.000
III	81.000	81.000
IV	70.000	70.000
V	63.000	63.000
VI	57.000	56.500
VII	48.000	49.000

Con le stesse decorrenze pertanto le paghe base nazionali sono quelle delle allegate tabelle A e B.
Gli aumenti salariali di cui al presente articolo verranno corrisposti agli apprendisti nelle percentuali previste dall'art.15, seconda parte (tabelle A e B).
Gli aumenti salariali di cui al presente articolo possono essere assorbiti, fino a concorrenza, da eventuali elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.

ART. TRATTENUTA CONTRIBUTI SINDACALI

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione Sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.

L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione Sindacale all'azienda, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

TITOLO V
DIRITTI SINDACALI

ART. 20 DIRITTI SINDACALI

In materia di diritti sindacali, si fa riferimento a quanto disposto dalla legge n. 300 del 20 maggio 1970 e successive disposizioni vigenti nonchè all'accordo sottoscritto il 22 marzo 1996 tra FIIS-Confcommercio e Filis-Cgil, Fisascat-Cisl, Uilsic-Uil per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie allegato al presente CCNL.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti con riferimento alla figura professionale dell'istruttore, convengono di costituire una apposita Commissione Paritetica Nazionale composta da sei membri, al fine di individuare i contenuti dei profili professionali specifici per ogni disciplina sportiva, regolamentata dal CONI e disciplinata dalle Federazioni Sportive Nazionale anche affiliate.

Entro il 30.6.1997 la Commissione presentera' alle parti stipulanti il risultato dei propri lavori per l'eventuale inserimento nel CCNL.

ART. DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

Salve le decorrenze particolari previste per i singoli istituti, il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1996 ed avra' vigore fino a tutto il 31 dicembre 1999; per la parte economica il primo biennio avra' vigore fino a tutto il 31 dicembre 1997.

Il contratto si intendera' rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r. . In caso di disdetta il presente contratto restera' in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

ALLEGATO

Progetto standard di formazione e lavoro

FAC SIMILE (Da riprodurre su carta intestata dell'azienda).

Oggetto: Progetto di formazione e lavoro.

Il sottoscritto ..... nella sua qualita' di ..... della Ditta/Societa' ..... sita in ..... prov. ..... Via ..... n. ..... tel. ..... CAP ..... Esercente attivita' di ..... aderente a ..... Codice Istat/o settore produttivo .....
Contratto applicato: CCNL per i dipendenti di Imprese ed Enti di gestione di Impianti Sportivi - FIIS
Con organico di n. ..... dipendenti addetti a tempo indeterminato di cui:

	alla data di presentazione del progetto	al 31.12.94	al 31.12.95
Dirigenti	.....	.....	.....
Quadri	.....	.....	.....
Impiegati	.....	.....	.....
Operai	.....	.....	.....
Apprendisti	.....	.....	.....
TOTALE	.....	.....	.....

Precedente utilizzo dei contratti di formazione e lavoro:

Numero	Qualifiche	Tempi	% Conferme
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....

chiede che venga approvato il progetto di formazione e lavoro di tipo a.1) relativo al conseguimento della/e qualifica/che finali di:

Numero	Qualifiche
.....	.....
.....	.....
.....	.....

ovvero

- il progetto di formazione e lavoro di tipo a.2) relativo al conseguimento della/e qualifica/che finali di:

Numero	Qualifiche
.....	.....
.....	.....
.....	.....

- il progetto di formazione e lavoro di tipo b) per l'inserimento professionale nella qualifica di:

Numero	Qualifiche
.....	.....
.....	.....
.....	.....

Livello iniziale di inquadramento .....
Livello finale di inquadramento .....
N. complessivo delle unita' interessate all'assunzione .....
durata del/i contratto/i di formazione e lavoro:

Qualifiche	Tipo C.F.L.	Mesi	Tempi di assunzione
.....	.....	.....	entro .....
.....	.....	.....	entro .....
.....	.....	.....	entro .....

La formazione, per i C.F.L. di tipo a.1) e per i C.F.L. di tipo a.2) consistera' nell'impartire nozioni teorico-pratiche necessarie per lo svolgimento delle mansioni ed il conseguimento della qualifica oggetto della formazione stessa e consentira' l'inserimento graduale nella posizione lavorativa sopra indicata, conseguente alla progressiva acquisizione delle capacita' professionali.

Per i C.F.L. di tipo b) la formazione sarà relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro nonchè alla prevenzione ambientale e antinfortunistica.

In particolare:

- la formazione sara', di norma, impartita presso i locali dell'azienda, dove viene svolta l'attivita' lavorativa;

- i contenuti dell'istruzione avranno particolare riferimento a:

.....
.....
.....

La formazione sara' realizzata sotto la guida del titolare o di altre persone esperte, anche, relativamente ai monte ore sopra individuati, nel corso dello svolgimento delle attivita' lavorative.

La retribuzione sara' conforme a quella all'uopo prevista dal vigente CCNL per i dipendenti da Imprese ed Enti di gestione di Impianti Sportivi - FIIS.

Ai sensi della legge 1618/1962 il sottoscritto dichiara che non vi sono stati negli ultimi 12 mesi licenziamenti per riduzione di personale con la stessa qualifica.

Ai sensi dell'art. 2, Legge 675/1977, non sono in atto sospensioni dal lavoro o riduzioni del personale con la stessa qualifica.

Dichiara inoltre che il presente progetto standard non sara' applicato a giovani che abbiano gia' fruito di progetti formativi finanziati dal Fondo Sociale Europeo.
Dichiara infine di impegnarsi al rispetto del vigente CCNL e delle norme di legge in materia di lavoro e sicurezza sociale.

Gli oneri del finanziamento sono a totale carico dell'azienda.

All. 1 - Attestato da cui risulti l'iscrizione dell'azienda FIIS-Confcommercio

Data La Ditta

In Roma, addi 22 marzo 1996

Tra

FIIS - CONFCOMMERCIO

e

FILIS-CGIL
FISASCAT-CISL
UILSIC-UIL

è stato sottoscritto il seguente

ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

PREMESSA

Il presente Accordo assume la disciplina generale in materia di Rappresentanze Sindacali Unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993.

Esso soddisfa l'esigenza di darsi un quadro di regole certe ed esigibili cui tutti, in una situazione di "pluralismo" sindacale quale l'attuale, devono riferirsi, in ordine alla elezione delle Rappresentanze sindacali Unitarie ed alla legittimazione a concludere contratti collettivi in rappresentanza di tutte le aziende ed i lavoratori interessati.

L'andamento occupazionale nel terziario privato e la diffusione dell'occupazione richiedono una svolta culturale, contrattuale ed organizzativa necessaria per far fronte alle nuove problematiche che si pongono.

In questa stessa ottica le parti si adopereranno per disciplinare l'adozione di meccanismi preventivi di conciliazione capaci di agevolare la soluzione delle controversie concernenti l'interpretazione, l'applicazione ed il rinnovo degli accordi collettivi.

ART. 1

Il presente accordo vale quale disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, per effetto di quanto previsto dal Protocollo sottoscritto il 23 luglio 1993 tra il Governo e le parti sociali.

PARTE PRIMA Costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.)

ART. 2 Ambito ed iniziativa per la costituzione

Nelle unita' produttive nelle quali l'azienda occupi piu' di 15 dipendenti, puo' darsi luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, sulla base di liste presentate ad iniziativa delle organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993, nonche' del presente accordo e del CCNL applicato.

Hanno altresi' potere d'iniziativa a presentare liste le associazioni, diverse dalle organizzazioni sindacali suddette, purche' formalmente costituite in sindacato con un proprio statuto ed atto costitutivo, ed a condizione che: a) raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto; b) accettino espressamente e formalmente il contenuto del presente accordo.

ART. 3 Designazione liste

Filis, Fisascat e Uilsic si impegnano, senza alcuna eccezione, a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale nella quale ciascuna organizzazione sindacale totalmente si riconosce. Nel caso che lavoratori aderenti a una confederazione si presentino alle elezioni sotto altra sigla, la struttura della federazione interessata ne sconfesserà ogni appartenenza.

ART. 4 Composizione delle R.S.U.

Alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie si procede per due terzi dei seggi, mediante elezione a scrutinio segreto, da parte di tutti i lavoratori aventi diritto al voto tra liste concorrenti alla competizione elettorale.
La parte riferita al rimanente terzo viene assegnata alle liste presentate dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato, ed alla sua copertura si procede in proporzione ai voti ricevuti nei due terzi.

ART. 5 Attribuzione dei seggi.

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U. , il numero dei seggi sara' ripartito - secondo il criterio proporzionale puro - in relazione ai voti conseguiti dalle liste concorrenti.

La quota del residuo terzo dei seggi sara' attribuita in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art. 4, 2° comma, del presente accordo.

Qualora due o più liste ottengano lo stesso numero di preferenze e, attraverso il sistema di calcolo non sia possibile attribuire il seggio o i seggi, si procedera' al ballottaggio con nuova votazione nel collegio elettorale e risultera' attribuito il/i seggio/i alla/e lista/e che avra'/avranno ottenuto il maggior numero di voti in base al criterio di cui al primo comma.

Qualora due o piu' candidati della stessa lista ottengano lo stesso numero di voti di preferenza, la designazione sara' data al candidato che abbia maggiore anzianita' di iscrizione al sindacato presso l'azienda.

Ove una delle tre federazioni confederali che abbia partecipato alla competizione elettorale non abbia una proprio rappresentante nella R.S.U., alla stessa e' riconosciuto il diritto di partecipare all'attivita' sindacale aziendale con propri dirigenti esterni; possibilita' comunque riconosciuta ad ogni Organizzazione Sindacale firmataria del CCNL applicato e che abbia propri esponenti in seno alle R.S.U..

ART 6 Composizione delle liste

Le federazioni FILIS, FISASCAT E UILSIC saranno impegnate, compatibilmente con le peculiari caratteristiche dei settori interessati, a garantire l'adeguamento della rappresentanza ai mutamenti tecnico-organizzativi e socio-professionali nei collegi elettorali.

Nella composizione delle liste sara' perseguita un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le Organizzazioni Sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unita' produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

ART. 7 Numero dei componenti R.S.U.

Fermo restando quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo della parita' di costi per le aziende), il numero dei componenti delle R.S.U. sara' cosi' determinato:

a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unita' produttive che occupano fino a 200 dipendenti;

b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unita' produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;

c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unita' produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).

In fase di prima applicazione e comunque per un periodo non superiore alla vigenza del presente accordo, il numero dei componenti le R.S.U. sara' determinato a titolo sperimentale nel seguente modo:

a) 3 rappresentati nelle unita' produttive che occupano da 16 a 50 dipendenti;

b) 4 rappresentanti nelle unita' produttive che occupano da 51 a 90 dipendenti;

c) 6 rappresentanti nelle unita' produttive che occupano da 91 a 120 dipendenti;

d) 8 rappresentanti nelle unita' produttive che occupano da 121 a 200 dipendenti;

e) 9 rappresentanti nelle unita' produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti;

f) 11 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 301 a 600 dipendenti;

g) 13 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 601 a 900 dipendenti;

h) 15 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 901 a 1200 dipendenti.

Nelle unita' produttive che occupano piu' di 1200 dipendenti la R.S.U. e' incrementata di 2 rappresentanti ulteriori ogni 1000 dipendenti.

Le parti si incontreranno alla scadenza del presente accordo per verificare l'opportunità della riconferma della fase sperimentale di cui al secondo comma.

ART. 7 BIS

Fermo restando quanto previsto dal successivo art.8 e ai sensi dell'art. 23 della legge 20.5.70, n. 300, i componenti delle R.S.U. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto al comma precedente spetta almeno a:

a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unita' produttive che occupano fino a 200 dipendenti,
b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unita' produttive che occupano fino a 3000 dipendenti,
c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unita' produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b),

salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi, eventualmente stipulati in epoca successiva all'entrata in vigore del presente accordo.

In ciascuna unità produttiva non possono essere superati i limiti previsti dal precedente comma per il contemporaneo esercizio del diritto ai permessi per l'espletamento del mandato.

ART. 8 Diritti, tutele, permessi sindacali e modalita' di esercizio

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. e dei C.d.A., laddove previsti dai contratti collettivi, nella titolarita' dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele gia' loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della legge 300/70.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente gia' previste nei confronti delle Organizzazioni Sindacali dai CCNL (o accordi collettivi di diverso livello) in materia di diritti, permessi e liberta' sindacali.

Il monte ore delle assemblee va inteso come possibile utilizzo a livello esclusivamente di singola unita' produttiva e quindi non cumulabile tra diverse unita' produttive di una stessa azienda.

FILIS - FISASCAT e UILSIC convengono di valutare periodicamente l'andamento e l'uso del monte ore.

Nelle unita' produttive con piu' di 15 dipendenti in cui e' costituita la R.S.U. il monte ore per le assemblee dei lavoratori viene cosi' ripartito: il 70% a disposizione delle R.S.U., il restante 30% sara' utilizzato pariteticamente da FILIS FISASCAT e UILSIC tramite la R.S.U..

ART. 9 Compiti e funzioni

FILIS, FISASCAT, UILSIC esercitano il loro potere contrattuale secondo le competenze e le prerogative che sono loro proprie, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti. Le R.S.U. aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei sindacati categoriali e delle confederazioni svolgono, unitamente alle federazioni FILIS, FISASCAT, UILSIC, le attivita' negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalita' definite nel CCNL per i dipendenti da impianti sportivi nonche' in attuazione delle politiche confederali delle OO.SS. di categoria. Poiche' esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attivita' sindacale affidata alla rappresentanza aziendale presuppone percio' il coordinamento con i livelli esterni della organizzazione sindacale.

ART. 10 Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della R.S.U. restano in carica 36 mesi e possono essere rieletti nelle successive elezioni.

La R.S.U. uscente, provvedera' ad indire le elezioni, mediante comunicazione da affiggere negli appositi spazi riservati all'attivita' sindacale che l'azienda mettera' a disposizione della R.S.U. e da inviare alla direzione aziendale.

Le elezioni di rinnovo dovranno avvenire entro i 30 giorni precedenti la data di scadenza di 36 mesi.

In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le strutture unitarie di categoria di grado superiore a quello territoriale interessato intervengono per promuovere il rinnovo stesso. Entro un periodo di 30 giorni dalla scadenza dei 36 mesi si indicono le elezioni per il rinnovo delle R.S.U. sulla base delle modalita' stabilite dal presente accordo e delle relative norme attuative precedentemente utilizzate. Trascorso tale termine la R.S.U. si considera automaticamente decaduta.

In caso di dimissioni di un componente la R.S.U., lo stesso sara' sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza delle R.S.U., con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalita' previste dal presente accordo.

ART. 11 Revoca delle R.S.U.

A maggioranza assoluta (50% + 1) del collegio elettorale i lavoratori possono revocare il mandato a componenti o alla totalita' delle R.S.U. . La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea, ove partecipino almeno i due terzi dei lavoratori del collegio interessato. La convocazione dell'assemblea del collegio nei limiti del monte ore previsto dal CCNL per i dipendenti da impianti sportivi deve essere richiesta da non meno di 1/3 dei lavoratori componenti il medesimo collegio.

ART. 12 Clausola di salvaguardia

Le Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19 legge 20.5.70 n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. e/o C.d.A. ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. e/o i C.d.A, precedentemente costituiti, al momento della costituzione della R.S.U..

PARTE SECONDA Disciplina della elezione della R.S.U.

ART. 1 Validità delle elezioni - Quorum

Le Organizzazioni Sindacali FILIS, FISASCAT e UILSIC stipulanti il presente accordo si impegnano, entro i tre mesi successivi alla stipula dello stesso, a comunicarsi vicendevolmente le nomine delle R.S.A. ed a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle prime elezioni per le R.S.U. mediante una adeguata campagna di informazione.

Per la validità delle elezioni è necessario che abbiano preso parte alla votazione il 50% + 1 degli aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni Sindacali assumeranno ogni determinazione in ordine alla validita' della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unita' produttiva.

ART. 2 Elettorato attivo e passivo

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

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, degli impiegati e dei quadri non in prova in forza all'unità produttiva possono essere candidati nelle liste elettorali anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri del Comitato elettorale.

ART. 3 Presentazione delle liste

Le Organizzazioni Sindacali che intendono concorrere

alle elezioni, purchè in possesso dei requisiti richiesti dal presente accordo all'art. 2, 1^ parte, devono presentare le liste dei candidati al Comitato elettorale, almeno dieci giorni prima della data fissata per le elezioni.

Il Comitato elettorale avrà cura di portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli appositi spazi riservati all'attivita' sindacale.

ART. 4 Comitato elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituito un Comitato elettorale. Per la composizione dello stesso ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

ART. 5 Compiti del Comitato elettorale

Il Comitato elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste;
b) immediatamente dopo la sua completa costituzione, deliberare su ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dal presente accordo;
c) verificare la valida presentazione delle liste;
d) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attivita' aziendale;
e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
g) proclamare i risultati delle elezioni comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

ART. 6 Scrutatori

E' in facolta' dei presentatori di ciascuna lista di

designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale scelto fra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

ART. 7 Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto e' segreto e diretto e non puo' essere espresso per lettera ne' per interposta persona.

ART. 8 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 contemporaneita' della presentazione l'ordine di precedenza sara' estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro presentazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarita' del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio. Il voto di lista sara' espresso mediante crocetta tracciata sull'intestazione della lista. Il voto e' nullo se la scheda non e' quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

ART. 9 Preferenze

L'elettore puo' manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sara' espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda. L'indicazione di piu' preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a piu' di una lista, o l'indicazione di piu' 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.

ART. 10 Modalita' della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dal Comitato elettorale, previo accordo con la direzione aziendale in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, assicurando il normale svolgimento dell'attivita' aziendale. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti piu' luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Nelle aziende con piu' unita' produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione dell'albo esistente presso le aziende, almeno otto giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

ART.11 Composizione del seggio elettorale

Il seggio e' composto dagli scrutatori di cui all'art. 6 e da un Presidente, nominato dal Comitato elettorale.

ART. 12 Attrezzatura del seggio elettorale

A cura del Comitato elettorale ogni seggio sara' munito di un urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

ART.13 Riconoscimento degli elettori

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

ART. 14 Compiti del Presidente

Il Presidente fara' apporre all'elettore, nell'elenco dei votanti, la firma accanto al suo nominativo.

ART. 15 Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unita' produttiva. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente di seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovra' essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verra' consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc...) - al Comitato elettorale che, in caso di piu' seggi, procedera' alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

Il Comitato elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvedera' a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida delle R.S.U. sara' conservato secondo accordi tra il Comitato elettorale e la direzione aziendale in modo da garantirne l'integrita' e cio' almeno per tre mesi. Successivamente sara' distrutto alla presenza di un delegato del Comitato elettorale e di un delegato della direzione.

ART. 16 Ricorsi al Comitato elettorale

Il Comitato 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 componenti del Comitato stesso.
Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma ed il Comitato ne da' atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, il Comitato elettorale deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale e' pervenuto.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovra' essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste

elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso sempre a cura del Comitato elettorale, alla associazione imprenditoriale territoriale, che a sua volta, ne dara' pronta comunicazione all'azienda.

ART.17 Comitato dei garanti

Contro le decisioni del Comitato elettorale e' ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato e' composto, a livello provinciale da un membro designato da ciascuna delle OO.SS, presentatrici delle liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione imprenditoriale locale di appartenenza, ed e' presieduto dal direttore dell'UPLMO o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncera' entro il termine perentorio di 10 giorni.

ART. 18 Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

La nomina, a seguito di elezione di componenti della R.S.U. , una volta definiti gli eventuali ricorsi, sara' comunicata per iscritto alla direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle OO.SS.

ART.19 Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale mettera' a disposizione del Comitato elettorale l'elenco dei dipendenti, previa richiesta da inviare almeno 15 giorni prima delle votazioni, nella singola unita' produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

ART. 20 L'intervento della legge

A conclusione del presente accordo tra FILIS, FISASCAT e UILSIC e la FIIS-Confcommercio, le parti, riconfermando il valore della liberta' sindacale e dell'autonomia negoziale, si considerano impegnate ad operare di concerto nelle sedi competenti affinche' eventuali interventi legislativi di sostegno, finalizzati all'efficacia erga omnes e all'eliminazione delle norme legislative in contrasto, non modifichino la sostanza del presente accordo.

ART. 20 Bis Disposizioni varie

I membri del Comitato elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato dei garanti, qualora in forza all'unità produttiva, dovranno espletare i loro incarichi al di fuori dell'orario di lavoro, nonchè durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 legge 20 maggio 1970, n. 300.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge a favore dei dirigenti delle R.S.A, e ora traferite ai componenti le R.S.U. in forza del presente accordo.

ART.21 Clausole per la provincia autonoma di Bolzano

Il presente accordo e' valido per tutto il territorio nazionale, con l'esclusione della provincia autonoma di Bolzano, nelle parti riguardanti i sindacati extra-confederali, in base all'art. 5 bis della legge 236/93.

ART. 22 Clausola finale

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