

FIM-CISL | FIOM-CGIL | UILM-UIL

RISULTATI

**RAPPRESENTANZA
ISTRUZIONI
PER L'USO**

AZIENDE CCNL FEDERMECCANICA





ELEZIONI RSU

La Fim, la Fiom e la Uilm nazionali, in applicazione del T.U. del 10 gennaio 2014, definiscono il seguente insieme di regole e vincoli sulle rappresentanze sindacali unitarie nei luoghi di lavoro, la loro elezione e le modalità di funzionamento. La Fim, la Fiom e la Uilm ritengono infatti che la definizione di regole comuni certe ed esigibili, generalmente riconosciute, costituisca un significativo contributo per l'avanzamento di un nuovo processo unitario oltretutto per la diffusione e la certezza delle procedure democratiche e dei diritti contrattuali del sindacato e delle rappresentanze sindacali unitarie dei lavoratori. La Fim, la Fiom e la Uilm assumono, nello spirito e nella lettera, le regole in attuazione del T.U. del 10 gennaio 2014, dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013 che, tra l'altro, prevedono di dare a queste regole un assetto definito all'interno dei contratti nazionali di categoria. Quanto di seguito riportato ne è specificazione e strumentazione attuativa per la categoria.

Le organizzazioni sindacali Fim, Fiom e Uilm confermano la volontà di procedere in ogni situazione e in ogni realtà al rinnovo delle Rappresentanze sindacali unitarie. In alcuni casi come ad esempio la nuova sindacalizzazione, si potranno nominare le Rsa. Tali Rsa resteranno in carica per una durata massima di 1 anno e successivamente su iniziativa anche di una sola organizzazione sindacale si procederà all'elezione della Rsu.

ACCORDO DEL 05 LUGLIO 2017 PER LA COSTITUZIONE DELLE RSU TRA FEDERMECCANICA / ASSISTAL E FIM FIOM UILM

Ad integrazione e specificazione di quanto previsto dal Testo unico del 10 gennaio 2014, Federmeccanica, Assital e Fim, Fiom, Uilm concordano quanto segue.

Il presente Accordo decorre dal 1° settembre 2017.

1. Durata

Le Rappresentanze sindacali unitarie durano in carica 3 anni dalla data di elezione al termine dei quali decadono automaticamente.

2. Composizione

La Rsu è unica per tutto il personale di ciascuna unità produttiva ed è composta da impiegati-quadri e da operai eletti, in rappresentanza di ciascuna delle predette categorie, in relazione alla entità numerica dei due gruppi.

Il numero degli aventi diritto diviso il numero totale dei seggi previsti nell'unità produttiva, definisce il numero minimo di lavoratori, siano essi impiegati-quadri e operai, per attivare su richiesta anche di una sola organizzazione sindacale il doppio collegio.

In tal caso, la ripartizione dei seggi tra gli operai e gli impiegati-quadri viene effettuata in proporzione al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti, con arrotondamento all'unità superiore se pari o superiore allo 0,5. Il rappresentante di un collegio non può essere scelto tra gli appartenenti all'altro.

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

3. Numero dei componenti

Fatte salve le condizioni di miglior favore presenti in azienda, il numero dei componenti le Rsu sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la Rsu costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

Il numero dei componenti viene definito sulla base del numero dei lavoratori in forza il primo giorno del mese precedente l'avvio della procedura.

4. Diritti sindacali

Con riferimento a quanto previsto al punto 4, parte seconda, del Testo unico 10 gennaio 2014, le organizzazioni sindacali stipulanti il Ccnl mantengono i diritti di cui all'art. 5, sezione seconda, aggiuntivi rispetto a quanto previsto dagli artt. 23 e 30, Legge 300/70; in particolare:

- a) le ore di permesso retribuito nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti pari al monte ore derivante dalla porzione di 30 minuti all'anno per ciascun dipendente;
- b) la titolarità definita in termini più ampi dei permessi per i dirigenti provinciali e nazionali.

5. Modalità di utilizzo dei permessi sindacali

Per quanto riguarda i diritti aggiuntivi di cui al precedente punto 4, lettera a), una quota pari al 70% è trasferita dalle suddette organizzazioni sindacali titolari alla Rsu.

Il monte ore complessivo riservato alla Rsu, verrà ripartito in ragione del numero di delegati ottenuti da ciascuna delle organizzazioni che hanno presentato liste.

L'utilizzo di tali permessi retribuiti da parte dei componenti la Rsu, dovrà avvenire nell'ambito delle attività delle stesse in modo tale da garantire il regolare funzionamento della Rappresentanza sindacale unitaria nel suo complesso.

Le organizzazioni sindacali che hanno presentato liste e ottenuto seggi provvederanno a comunicare all'azienda un proprio responsabile interno alla Rsu per la gestione del monte ore rispettivamente spettante.

Il monte ore riservato alle organizzazioni sindacali, potrà essere utilizzato per attività di carattere organizzativo e associativo, ivi comprese quelle di servizio agli iscritti e ai lavoratori, anche da lavoratori non eletti nelle Rsu, ma espressamente indicati dalla rispettiva organizzazione. Il responsabile della gestione di tale monte ore dovrà, ove possibile, essere lo stesso di cui al comma precedente.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele previste a favore dei componenti la Rsu.

6. Sostituzioni, revoca e decadenza

I membri decaduti dalla carica per dimissioni o per qualsiasi altro legittimo motivo, potranno essere sostituiti, all'interno del collegio nel periodo di durata in carica della Rsu, purché le sostituzioni non superino il 50% del numero complessivo della Rsu. Superando i limiti predetti si dovrà procedere alla totale rielezione della Rsu.

Le sostituzioni avverranno con i nominativi della lista cui appartenevano i membri decaduti, secondo l'ordine delle preferenze riportate nelle elezioni.

Il cambiamento di appartenenza sindacale o la cessazione dall'iscrizione da parte di un componente della Rsu ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

La Rappresentanza sindacale unitaria decade dal mandato ricevuto in presenza di richiesta di revoca presentata da un numero di lavoratori, aventi diritto al voto, superiore al 50% attraverso raccolta di firme certificate.

7. Comunicazione dei componenti la Rsu

Una volta definiti gli eventuali ricorsi, le organizzazioni sindacali territoriali comunicano per iscritto all'azienda per il tramite dell'Associazione territoriale di appartenenza l'elenco dei propri componenti la Rsu, sulla base dei risultati conseguiti nelle elezioni; con le stesse modalità sono comunicati i nominativi degli eventuali sostituti.

8. Modalità per indire le elezioni

A partire dal 30° mese dalla permanenza in carica della Rsu, e comunque almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della Rsu, le associazioni sindacali di cui al punto 1, Sezione seconda, del T.u. 10 gennaio 2014, congiuntamente o disgiuntamente, o la Rsu uscente, provvederanno ad indire le elezioni entro la naturale scadenza.

Tale iniziativa si concretizza in una comunicazione scritta relativa a tale intendimento da inviare alle altre organizzazioni sindacali presenti, da affiggere in bacheca sindacale e da inviare alla Direzione aziendale.

Il termine per la presentazione delle liste alla Commissione elettorale è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alle ore 14 del quindicesimo giorno escluso quello dell'affissione.

9. Commissione elettorale

La Commissione elettorale viene inizialmente composta da 1 rappresentante fino a 300 dipendenti e da 2 rappresentanti oltre i 300 dipendenti, per ciascuna delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il Ccnl, purché presentino proprie liste di candidati, e si intenderà definitivamente costituita e funzionante, ai fini delle sue deliberazioni, non appena trascorso il termine utile per la presentazione delle liste.

Essa si integrerà, all'atto della presentazione di liste da parte di altre organizzazioni sindacali aventi i requisiti previsti dal T.u. 10 gennaio 2014, con non più di un rappresentante fino a 300 dipendenti e 2 rappresentanti oltre i 300 dipendenti, per ciascuna lista.

I componenti della Commissione elettorale non devono in ogni caso essere candidati.

La Commissione elettorale avrà cura di fissare, d'intesa con la Direzione aziendale, ogni modalità necessaria allo svolgimento delle elezioni sovrintendendo alle operazioni relative assicurando l'applicazione delle norme previste.

Le operazioni di voto dovranno svolgersi in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto nel rispetto delle esigenze della produzione. I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20, Legge 300/70.

La Commissione elettorale assume le decisioni sui compiti di propria competenza con una maggioranza pari almeno al 50%+1 dei suoi componenti.

10. Presentazione liste elettorali

Al fine di favorire un ordinato e corretto svolgimento delle procedure elettorali, nel caso di presentazione di liste elettorali da parte di associazioni sindacali di cui al punto 4, lettera b), Sezione terza del T.u. 10 gennaio 2014, la raccolta delle firme potrà essere effettuata non prima dei 4 mesi antecedenti la scadenza della Rsu come certificato sull'apposito modulo (allegato) da utilizzare per la raccolta delle firme messo a disposizione della Rsu.

11. Elettori ed eleggibili

Sono elettori tutti i dipendenti non in prova in forza nell'azienda all'atto delle elezioni. Questi sono tenuti ad esercitare il diritto di voto presso il seggio della loro area elettorale. Sono eleggibili quei lavoratori candidati dalle organizzazioni sindacali che hanno titolo a presentare liste elettorali.

In caso di ripartizione del totale dei seggi in più collegi elettorali, ciascun lavoratore può essere candidato solo nella lista relativa al collegio di appartenenza.

12. Numero dei candidati

Il numero dei candidati per ciascuna lista di operai, impiegati e quadri non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la Rsu del collegio con arrotondamento all'unità superiore.

13. Commissione elettorale, scrutatori e componenti del seggio elettorale

I membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonché 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 previste per i componenti la Rsu.

14. Scrutatori

È in facoltà 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, in forma scritta, alla Commissione elettorale non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

15. Compiti della Commissione elettorale

La Commissione elettorale immediatamente dopo la sua completa integrazione decide in merito ad eventuali contestazioni relative alla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dalle norme di riferimento.

La Commissione elettorale entro i 5 giorni successivi alla scadenza del termine per la presentazione delle liste prenderà contatti con la Direzione aziendale ai fini dello svolgimento della procedura elettorale.

Ove, nonostante il divieto di cui al punto 4, sezione terza del T.u. 10 gennaio 2014, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del comma successivo, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste, pena la cancellazione da entrambe.

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nelle apposite bacheche messe a disposizione dall'azienda, almeno 8 giorni prima della data fissata per l'inizio delle elezioni.

Eventuali modifiche delle liste conseguenti ad opzioni di cui al 2° comma, nonché a contestazioni o reclami definiti dalla Commissione elettorale, sono ammesse entro i primi 3 giorni dall'affissione senza che ciò dia luogo a proroghe nel periodo di affissione; delle rettifiche sarà data notizia nella bacheca e dei reclami sarà comunque fatta menzione nel verbale di scrutinio.

16. Adempimenti aziendali

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale un elenco aggiornato degli elettori divisi per operai e impiegati e, se definiti, per collegi elettorali.

17. Sistema elettorale

Nelle elezioni delle Rsu si applica il sistema previsto dalle norme di cui al successivo articolo 28. Le elezioni avvengono sulla base delle liste presentate a norma degli articoli precedenti.

Ciascun lavoratore voterà sulla scheda relativa al proprio collegio elettorale.

18. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera.

19. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, rispettivamente per ciascun collegio elettorale, 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 elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio o da un membro della Commissione elettorale.

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.

20. Preferenze

L'elettore può manifestare un'unica preferenza solo tra i candidati della lista da lui votata.

Il voto di preferenza sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito.

L'indicazione di una preferenza data ad una lista vale quale voto di lista anche se non sia stato espresso il voto di lista.

Nel caso di espressione di più di una preferenza nella stessa lista, vale unicamente come voto di lista, e sono annullate le preferenze ai candidati.

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.

21. Modalità della votazione

Il luogo, i giorni e l'orario della votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio di voto.

La durata massima dello svolgimento delle operazioni di voto è di 72 ore consecutive.

Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei 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. Luogo, giorni e orario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nelle bacheche, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

22. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 14 del presente regolamento e da un Presidente nominato dalla Commissione elettorale all'interno della stessa.

23. 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 elettori aventi diritto al voto presso di esso, e dovrà essere organizzato in modo da garantire la segretezza del voto.

24. 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.

25. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore la firma accanto al suo nominativo, nell'elenco di cui al precedente art.16.

26. Validità delle elezioni

Le elezioni saranno valide qualora si verifichi una partecipazione al voto di almeno il 50%+1 dei lavoratori aventi diritto.

Proclamata la validità delle elezioni si potrà procedere alle operazioni di scrutinio. Qualora il quorum di validità non venga raggiunto, le elezioni verranno riconvocate entro i 15 giorni successivi e le operazioni di scrutinio avranno luogo indipendentemente dal quorum di partecipazione.

27. Operazioni di scrutinio

Alle operazioni di scrutinio possono presenziare gli elettori. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente di seggio verrà redatto il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, e 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 delle 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.

28. Ripartizione dei seggi

La composizione della Rsu, secondo quanto previsto dal T.u. 10 gennaio 2014, è determinata in proporzione dei voti ottenuti.

Ciascuna lista avrà diritto a tanti posti quante volte il quoziente elettorale risulta contenuto nel numero dei voti validi da essa riportati. Per quoziente elettorale si intende il rapporto tra i voti validi e il numero dei posti disponibili per ciascun collegio.

I posti rimasti vacanti per insufficienza del quoziente elettorale saranno attribuiti alle liste che abbiano riportato maggiori resti, anche se non avessero raggiunto il quoziente. A parità di resti tra liste diverse, il posto va attribuito alla lista che non ha conseguito alcun posto. Ove, sempre a parità di resti, tutte le liste abbiano conseguito almeno un posto, si ricorrerà al sorteggio.

A parità di preferenze fra due o più candidati della medesima lista, il posto va attribuito secondo la successione dei nominativi nelle liste.

29. Verbali e reclami

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio e dei criteri sopra richiamati, procede alla assegnazione dei posti.

La Commissione elettorale redige il verbale, sottoscritto dai componenti, sulle operazioni elettorali e dà immediata notizia delle sue conclusioni mediante affissione.

Ove siano stati presentati reclami entro i primi 5 giorni, la Commissione elettorale deve procedere al loro esame di norma entro 24 ore inserendo nel verbale suddetto le conclusioni alle quali è pervenuto. Esperite tali procedure la Commissione elettorale proclama gli eletti.

Copia del verbale della Commissione elettorale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle organizzazioni sindacali presentatrici di liste entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente.

La Commissione elettorale trasmette copia alla Direzione aziendale e alla Dtl. Spetta alle organizzazioni sindacali che hanno presentato liste, sulla base dei risultati conseguiti nelle elezioni, comunicare all'azienda, per il tramite dell'associazione territoriale d'appartenenza, l'elenco dei propri componenti la Rsu.

30. Comitato nazionale di garanzia Fim-Fiom-Uilm

Contro le decisioni della Commissione elettorale riguardanti le liste di Fim, Fiom e Uilm, è ammesso ricorso che deve essere inoltrato entro 5 giorni al Comitato nazionale di garanzia Fim-Fiom-Uilm, che si riunirà tempestivamente e ne verbalizzerà l'esito. Le decisioni saranno assunte all'unanimità e verranno notificate agli interessati; tali decisioni sono vincolanti per le strutture territoriali, e assolvono sia il ricorso al Comitato provinciale dei garanti che quello in sede legale. Nel caso in cui il Comitato non assuma una decisione all'unanimità, l'esito verrà verbalizzato ed entro 5 giorni potrà essere fatto ricorso al Comitato provinciale dei garanti.

Le decisioni assunte precedentemente verranno utilizzate per sciogliere i successivi dubbi interpretativi.

Le organizzazioni sindacali che partecipano ai rinnovi assumono le decisioni interpretative precedentemente date dal Comitato nazionale di garanzia.

Le segreterie nazionali sono garanti dell'accordo e del rispetto integrale del presente regolamento nei confronti delle proprie strutture.

Il Comitato nazionale di garanzia sarà composto da un componente per ciascuna delle organizzazioni Fim, Fiom, Uilm firmatarie del presente regolamento.

31. Comitato provinciale dei garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato provinciale dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello territoriale, da un membro

designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'Associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'Ispettorato territoriale del Lavoro o da un suo delegato.

Il presente Accordo decorre dal 1° settembre 2017.

Federmeccanica-Assistal Fim, Fiom, Uilm

Roma, 5 luglio 2017

ACCORDO DEL 05 LUGLIO 2017 PER LA COSTITUZIONE DELLE RLS TRA FEDERMECCANICA / ASSISTAL E FIM FIOM UILM

Accordo per l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Art. 1 Costituzione

In tutte le unità produttive è eletto il/i rappresentante/i dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

Art. 2 Durata

Gli RLS durano in carica 3 anni, in caso di decadenza della RSU i rappresentanti per la sicurezza esercitano le proprie funzioni fino a nuova elezione.

Art. 3 Compiti

I compiti sono quelli definiti dall'art. 50 del [D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81](#) e successive modificazioni, e dal [CCNL](#).

Art. 4 Numero dei componenti

Nelle unità produttive fino a 15 dipendenti
1 RLS eletto dai lavoratori al loro interno

Nelle unità produttive oltre i 15 dipendenti gli RLS da eleggere sono almeno:

- 1 RLS da 16 a 200 addetti
- 3 RLS da 201 a 1000 addetti
- 6 RLS oltre 1000 addetti

GUIDA UILM UIL CUNEO



Nelle unità produttive da 201 a 300 addetti, qualora la RSU sia pari a 3 componenti, i rappresentanti per la sicurezza sono individuati con le modalità di seguito indicate: nel numero di almeno due RLS tra i componenti la RSU, cui si aggiunge un rappresentante per la sicurezza, non RSU, eletto con le medesime modalità. Qualora la RSU risulti composta da un numero superiore di componenti rispetto a quelli previsti dal [T.U. del 10 gennaio 2014](#) gli RLS saranno individuati tra i componenti la RSU.

Art. 5 Monte ore

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del [D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81](#) e successive modificazioni i permessi per ogni RLS sono almeno pari a:

fino a 5 dipendenti 12 ore

da 6 a 15 dipendenti 30 ore

da 16 a 49 dipendenti 40 ore

da 50 a 100 dipendenti 50 ore

da 101 a 300 dipendenti 70 ore

da 301 a 1000 dipendenti 72 ore

oltre 1000 dipendenti 76 ore

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b) c) d) g) i) ed l) dell'art. 50 citato non viene utilizzato il predetto monte ore.

Art. 6 Candidati

Il numero massimo dei candidati è la somma dei candidati per ciascuna lista nei vari collegi per la elezione della RSU.

Art. 7 Elezioni

Le elezioni per la RSU e RLS si devono svolgere nello stesso percorso di procedura elettorale nel rispetto di due condizioni fondamentali:

a) per la RSU possono essere previsti più collegi elettorali, per gli RLS il collegio è unico predisponendo un'apposita scheda;

b) per essere eletti RLS è necessario essere eletti RSU, salvo i casi in cui il RLS è in aggiunta nelle aziende da 201 a 300 addetti in cui si eleggono 3 RSU, e in quelle dove non c'è nessuna forma di rappresentanza.

Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) il rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le unità produttive con numero di dipendenti inferiore a 16.

Art. 8 Operazioni di scrutinio

Per lo scrutinio dei voti si dovrà procedere effettuando prima quello relativo al voto RSU con determinazione degli eletti per ogni lista e poi lo scrutinio del voto RLS.

Nel caso di presentazione di lista unica da parte delle Organizzazioni sindacali partecipanti alla elezione della RSU, gli RLS saranno proclamati sulla base dei voti di preferenza ottenuti. Diversamente, si proclameranno eletti RLS, con l'applicazione della proporzionale sui voti di lista RLS, i candidati per ogni lista sulla base delle preferenze ottenute, ovvero in carenza o parità di

preferenze seguendo l'ordine di elenco dei nominativi a condizione che questi risultino già eletti nella RSU, salvo quanto previsto dal precedente [art. 7](#) lettera b).

Art. 9 Sostituzioni

Nei casi di decadenza da singolo RSU, viene meno la carica RLS. La sostituzione dovrà avvenire all'interno della stessa lista individuando tra gli RSU in carica quelli che hanno partecipato come candidati alle votazioni RLS seguendo l'ordine di preferenze.

Norma finale

Per quanto non previsto dal presente regolamento valgono le norme per l'elezione delle RSU. Il presente Accordo decorre dal 1° settembre 2017.

Roma, 5 luglio 2017

REGOLAMENTO FIM – FIOM – UILM DEL 05 LUGLIO 2017 SULLA NOMINA IN ITALIA DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI DEL CAE

Premessa

Il campo d'applicazione di questo accordo comprende sia i CAE delle imprese transnazionali a casa madre italiana con unità produttive negli altri paesi comunitari, sia i CAE delle imprese a casa estera con unità produttive in Italia.

Lo spirito dell'accordo è garantire la rappresentanza unitaria dei lavoratori dei siti italiani nel CAE attraverso, come previsto dalle norme di legge, la nomina di un terzo spettante alle organizzazioni sindacali e due terzi dalle RSU - tenendo insieme sia il principio dell'organizzazione maggiormente rappresentativa, sia il patto di solidarietà tra la Fim, la Fiom e la Uilm attraverso la rotazione degli incarichi.

La seguente proposta definisce comunemente soluzioni interpretative nelle diverse possibili casistiche.

Art. 1 Nomina dei componenti la DSN (Delegazione Speciale Negoziazione)

La delegazione speciale di negoziazione ha per natura un carattere temporaneo, in quanto rimane in carica nella fase di negoziazione e firma dell'accordo per la costituzione del CAE.

I componenti della DSN sono designati (in base alla Direttiva 6 maggio 2009, 2009/38/CE recepita in Italia dal D.Lgs. 22 giugno 2012, n.113), assegnando a ciascuno Stato membro un seggio per ogni quota, pari al 10 per cento o sua frazione, del numero dei lavoratori impiegati nell'insieme degli Stati membri.

La nomina dei componenti la DSN, in rappresentanza dei siti italiani, spetta alle organizzazioni sindacali, come previsto dalle norme di legge, congiuntamente con le rappresentanze sindacali unitarie dell'impresa o del gruppo di imprese.

La nomina della DSN avverrà in base alle seguenti indicazioni:

- n. 1 componente dall'Italia nella DSN: nomina spettante alla prima organizzazione sindacale per voti ottenuti nelle elezioni delle RSU;
- n. 2 componenti dall'Italia nella DSN: nomina spettante alla prima e alla seconda organizzazione sindacale per voti ottenuti nelle elezioni delle RSU;
- n. 3 componenti dall'Italia nella DSN: una nomina spettante a ciascuna delle tre organizzazioni sindacali indipendentemente dai voti ottenuti nelle elezioni delle RSU;
- n. 4 o più componenti dall'Italia nella DSN: una nomina spettante a ciascuna organizzazione sindacale e una ripartizione proporzionale dei restanti in base ai voti ottenuti nelle elezioni delle RSU.

Art. 2 Nomina dei componenti titolari nel CAE (Comitato Aziendale Europeo)

Il Comitato Aziendale Europeo ha per natura un carattere permanente, i cui componenti sono rinnovabili sulla base di quanto stabilito nell'accordo costitutivo del CAE ogni 3 o 4 anni.

La composizione per paese del CAE e di conseguenza il numero dei rappresentanti dei lavoratori dei siti italiani, è anch'essa stabilita nell'accordo costitutivo in base al peso degli occupati.

I componenti nel CAE, in rappresentanza dei siti italiani, in base al D.Lgs. 22 giugno 2012, n.113 sono designati per un terzo dalle organizzazioni sindacali e per due terzi dalle rappresentanze sindacali unitarie dell'impresa o del gruppo di imprese.

Le organizzazioni sindacali FIM, FIOM, UILM per la designazione nei diversi casi, impegneranno le rispettive RSU a procedere alla designazione dei due terzi previsti dalla normativa di legge, in raccordo con la designazione di un terzo in capo alle organizzazioni sindacali, in base alle seguenti indicazioni:

- n. 1 componente dall'Italia nel CAE: nomina spettante alla prima organizzazione sindacale per voti ottenuti nelle elezioni delle RSU, con rotazione ogni 3 o 4 anni in base all'accordo costitutivo del CAE, tra le organizzazioni sindacali che abbiano ottenuto almeno il 25% dei voti;
- n. 2 componenti dall'Italia nel CAE: nomina spettante alla prima e alla seconda organizzazione sindacale per voti ottenuti nelle elezioni delle RSU, con rotazione tra la seconda e la terza organizzazione sindacale, che abbiano ottenuto almeno il 10% dei voti, ogni 3 o 4 anni in base all'accordo costitutivo del CAE;
- n. 3 componenti dall'Italia nel CAE: una nomina spettante a ciascuna delle tre organizzazioni sindacali che abbiano ottenuto almeno il 10% dei voti nelle elezioni delle RSU;
- in tutti quei casi in cui il numero dei componenti del CAE è superiore a tre: una nomina spettante a ciascuna delle tre organizzazioni più la ripartizione delle altre nomine applicando il criterio proporzionale in base ai voti ottenuti nelle elezioni delle RSU. Esempio nel caso di 10 componenti: 1 Fim, 1 Fiom, 1 Uilm + 7 delegati ripartiti proporzionalmente a ciascuna organizzazione in base ai voti ottenuti nelle elezioni delle RSU nel Gruppo.

Art. 3 Designazione supplenti

Le organizzazioni sindacali procederanno alla designazione dei supplenti in base alle seguenti indicazioni:

- n. 1 componente: nomina spettante alle organizzazioni che non esprimono il titolare, con priorità in base ai voti ottenuti nelle elezioni RSU;
- n. 2 componenti: nomina spettante alla prima e alla terza organizzazione sindacale per voti ottenuti nelle elezioni delle RSU. Ogni 3 o 4 anni in base all'accordo costitutivo del CAE, la seconda e la terza organizzazione ruoteranno nel ruolo di titolare e supplente del secondo componente;
- in tutti gli altri casi ciascuna organizzazione sindacale indicherà i rispettivi supplenti.

Art. 4 Decadenza dei componenti titolari

In caso d'impossibilità a partecipare agli incontri previsti il componente titolare del CAE è tenuto a dare comunicazione formale al supplente designato al fine di garantirne la partecipazione. Se la comunicazione non avviene per due volte il componente titolare decade.

Art. 5 Informazioni alle RSU e ai lavoratori

I componenti del CAE – in forza della rappresentanza universale di tutti i dipendenti dell'impresa o del gruppo d'impresе - sono tenuti a dare puntuale comunicazione alle RSU e ai lavoratori delle risultanze degli incontri del CAE, salvo le informazioni ritenute riservate a norma di legge.

Art. 6 Controversie

Le controversie nell'applicazione del presente accordo, sono di competenza di FIM FIOM UILM nazionali e dei rispettivi Uffici Internazionali.

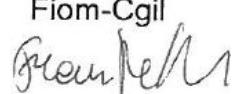
Art. 7 Nomina dei componenti nel comitato ristretto o nel coordinamento del CAE


I componenti italiani nei comitati ristretti o nei coordinamenti dei CAE, di norma uno/tre, sono pertanto definiti in base alle seguenti indicazioni:

- n.1 componente: nomina spettante alla prima organizzazione sindacale per voti ottenuti nelle elezioni delle RSU e successiva rotazione tra le tre organizzazioni sindacali;
- n.2 componenti: nomina spettante alla prima e alla seconda organizzazione sindacale per voti ottenuti nelle elezioni delle RSU, con rotazione tra la seconda e la terza organizzazione sindacale;
- n.3 o più componenti: almeno uno per organizzazione sindacale.

Roma, 5 luglio 2017

Fim-Cisl


Fiom-Cgil


Uilm-Uil


TESTO UNICO SULLA RAPPRESENTANZA DEL 10 GENNAIO 2014 DI CONFINDUSTRIA E CGIL CISL UIL

PARTE PRIMA:

MISURA E CERTIFICAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA AI FINI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA

Per la misura e la certificazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del presente Accordo, ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono i dati associativi (deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori) e i dati elettorali ottenuti (voti espressi) in occasione delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie.

Il datore di lavoro provvederà, alle condizioni e secondo le modalità contenute nel presente accordo, ad effettuare la rilevazione del numero delle deleghe dei dipendenti iscritti alle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo.

La delega dovrà contenere l'indicazione della organizzazione sindacale di categoria e del conto corrente bancario al quale il datore di lavoro dovrà versare il contributo associativo.

Il contributo associativo non potrà essere inferiore ad un valore percentuale di una retribuzione convenzionale costituita dal minimo tabellare in vigore, nel mese di gennaio di ciascun anno, che ogni singolo ccnl individuerà.

Il lavoratore che intenda revocare la delega, dovrà rilasciare apposita dichiarazione scritta e la revoca, ai fini della rilevazione del numero delle deleghe, avrà effetto al termine del mese nel quale è stata notificata al datore di lavoro.

La raccolta delle nuove deleghe dovrà avvenire mediante l'utilizzo di un modulo suddiviso in due parti, la prima delle quali, contenente l'indicazione del sindacato beneficiario del contributo, sarà trasmessa al datore di lavoro e la seconda, sempre a cura del lavoratore, sarà inviata al medesimo sindacato.

Le imprese accetteranno anche le deleghe a favore delle organizzazioni sindacali di categoria che aderiscano e si obblighino a rispettare integralmente i contenuti del presente Accordo nonché dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo 31 maggio 2013.

Il numero delle deleghe viene rilevato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens).

Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, tramite apposita convenzione, definiranno con l'INPS l'introduzione nelle dichiarazioni mensili Uniemens di una apposita sezione per la rilevazione annuale del numero delle deleghe sindacali relative a ciascun ambito di applicazione del CCNL. Per questo scopo, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo procederanno a catalogare i contratti collettivi nazionali di categoria, attribuendo a ciascun contratto uno specifico codice, che sarà comunicato anche al Cnel.

Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo attribuiranno uno specifico codice identificativo a tutte le organizzazioni sindacali di categoria interessate a partecipare alla rilevazione della propria rappresentanza per gli effetti della stipula dei contratti collettivi nazionali di lavoro e ne daranno tempestiva informativa all'INPS, alla Confindustria e al Cnel.

Ciascun datore di lavoro, attraverso il modulo Uniemens, indicherà nell'apposita sezione, il codice del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e il numero delle deleghe ricevute per ogni singola organizzazione sindacale di categoria con relativo codice identificativo nonché la forma di rappresentanza presente nelle unità produttive con più di quindici dipendenti. Ulteriori dati potranno essere rilevati secondo le modalità definite nella convenzione con l'INPS.

In forza della specifica convenzione, l'INPS elaborerà annualmente i dati raccolti e, per ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro, aggregherà il dato relativo alle deleghe raccolte da ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativamente al periodo gennaio – dicembre di ogni anno.

Le imprese accetteranno anche le deleghe a favore delle organizzazioni sindacali di categoria che aderiscano e si obblighino a rispettare integralmente i contenuti del presente Accordo nonché dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo 31 maggio 2013.

Il numero delle deleghe viene rilevato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens).

Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, tramite apposita convenzione, definiranno con l'INPS l'introduzione nelle dichiarazioni mensili Uniemens di una apposita sezione per la rilevazione annuale del numero delle deleghe sindacali relative a ciascun ambito di applicazione del CCNL. Per questo scopo, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo procederanno a catalogare i contratti collettivi nazionali di categoria, attribuendo a ciascun contratto uno specifico codice, che sarà comunicato anche al Cnel.

Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo attribuiranno uno specifico codice identificativo a tutte le organizzazioni sindacali di categoria interessate a partecipare alla rilevazione della propria rappresentanza per gli effetti della stipula dei contratti collettivi nazionali di lavoro e ne daranno tempestiva informativa all'INPS, alla Confindustria e al Cnel.

Ciascun datore di lavoro, attraverso il modulo Uniemens, indicherà nell'apposita sezione, il codice del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e il numero delle deleghe ricevute per ogni

singola organizzazione sindacale di categoria con relativo codice identificativo nonché la forma di rappresentanza presente nelle unità produttive con più di quindici dipendenti. Ulteriori dati potranno essere rilevati secondo le modalità definite nella convenzione con l'INPS.

In forza della specifica convenzione, l'INPS elaborerà annualmente i dati raccolti e, per ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro, aggregherà il dato relativo alle deleghe raccolte da ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativamente al periodo gennaio – dicembre di ogni anno.

Il numero degli iscritti, ai fini delle rilevazioni della rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria su base nazionale, sarà determinato dividendo il numero complessivo delle rilevazioni mensili, effettuate in virtù delle deleghe, per dodici.

Per l'anno 2014 si rileveranno le deleghe relative al secondo semestre.

I dati raccolti dall'INPS saranno trasmessi - previa definizione di un protocollo d'intesa con i firmatari del Protocollo del 31 maggio 2013 e del presente Accordo - al CNEL che li pondererà con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle Rappresentanze Sindacali Unitarie da rinnovare ogni tre anni.

I dati degli iscritti rilevati dall'Inps in relazione alle unità produttive che superino i quindici dipendenti e in cui siano presenti r.s.a. ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale saranno trasmessi, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di rilevazione, al CNEL.

Per consentire la raccolta dei dati relativi ai consensi ottenuti dalle singole organizzazioni sindacali di categoria in occasione delle elezioni delle r.s.u. nei singoli luoghi di lavoro, copia del verbale di cui al punto 19 della sezione terza della Parte Seconda del presente accordo dovrà essere trasmesso a cura della Commissione elettorale al Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo).

L'invio dei verbali è previsto sia per le rappresentanze sindacali unitarie che verranno elette successivamente all'entrata in vigore del presente accordo sia per quelle elette precedentemente ancora validamente in carica.

Il Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) raccoglierà tutti i dati relativi alle r.s.u. validamente in carica alla data del 31 luglio di ogni anno, desumendoli dai singoli verbali elettorali pervenuti al Comitato medesimo, raggruppandoli per ciascuna organizzazione sindacale di categoria, e li trasmette al CNEL entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di rilevazione.

Il CNEL provvederà a sommare ai voti conseguiti da ciascuna organizzazione sindacale di categoria, il numero degli iscritti risultanti nelle unità produttive con più di 15 dipendenti ove siano presenti r.s.a. ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale.

Entro il mese di aprile il CNEL provvederà alla ponderazione del dato elettorale con il dato associativo – con riferimento ad ogni singolo c.c.n.l. - secondo quanto previsto ai punti 4 e 5 del Protocollo d'Intesa 31 maggio 2013, ossia determinando la media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle r.s.u. sul totale dei votanti, quindi, con un peso del 50% per ciascuno dei due dati.

Effettuata la ponderazione, il CNEL comunicherà alle parti stipulanti il presente accordo il dato di rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativo ai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro.

I dati sulla rappresentanza saranno determinati e comunicati dal CNEL entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello della rilevazione e, per l'anno 2015, saranno utili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5%:

- a) per la verifica della maggioranza del 50% + 1, per tutti i rinnovi contrattuali che saranno sottoscritti dopo la comunicazione effettuata dal CNEL;
- b) ai fini della misurazione delle maggioranze relative alle piattaforme di rinnovo per i contratti che scadono dal novembre 2015.

Successivamente e di regola, i dati comunicati dal CNEL saranno validamente utilizzabili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5% anche per la determinazione della maggioranza del 50% + 1:

- a) ai fini della sottoscrizione dei ccnl, in base all'ultimo dato disponibile;
- b) ai fini della presentazione delle piattaforme, in base al dato disponibile sei mesi prima della scadenza del contratto.

PARTE SECONDA:

REGOLAMENTAZIONE DELLE RAPPRESENTANZE IN AZIENDA

Sezione prima: regole generali sulle forme della rappresentanza in azienda

Le parti contraenti il presente accordo concordano che in ogni singola unità produttiva con più di quindici dipendenti dovrà essere adottata una sola forma di rappresentanza.

Nel caso di unità produttive con più di quindici dipendenti ove non siano mai state costituite forme di rappresentanza sindacale, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo concordano che, qualora non si proceda alla costituzione di rappresentanze sindacali unitarie ma si opti per il diverso modello della

rappresentanza sindacale aziendale:

- a) dovrà essere garantita l'invarianza dei costi aziendali rispetto alla situazione che si sarebbe determinata con la costituzione della rappresentanza sindacale unitaria;
- b) alla scadenza della rsa, l'eventuale passaggio alle r.s.u. potrà avvenire se deciso dalle organizzazioni sindacali che rappresentino, a livello nazionale, la maggioranza del 50%+1 come determinata nella parte prima del presente accordo.

In tutti i casi in cui trova applicazione l'art. 2112 Cod. Civ. e che determinino rilevanti mutamenti nella composizione delle unità produttive interessate, ferma restando la validità della r.s.u. in carica fino alla costituzione della nuova r.s.u., si procederà a nuove elezioni entro tre mesi dal trasferimento.

Sezione seconda: modalità di costituzione e di funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

Premessa

Le seguenti regole in materia di rappresentanze sindacali unitarie, riprendono la disciplina contenuta nell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 con gli adeguamenti alle nuove intese interconfederali.

Le seguenti regole trovano applicazione per le procedure di costituzione delle nuove r.s.u. e per il rinnovo di quelle già esistenti.

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali il datore di lavoro occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente accordo interconfederale.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti i lavoratori con contratto di lavoro a part-time saranno computati in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale mentre i lavoratori con contratto a tempo determinato saranno computati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Hanno potere di iniziativa anche le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, sezione terza, a condizione che abbiano comunque effettuato adesione formale al contenuto dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo.

L'iniziativa di cui al primo comma può essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla r.s.u. ove validamente esistente.

2. Composizione

Alla costituzione della r.s.u. si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste

concorrenti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni 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'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

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

3. Numero dei componenti

Il numero dei componenti le r.s.u. sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la r.s.u. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

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

I componenti delle r.s.u. subentrano ai dirigenti delle r.s.a. nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti; per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai c.c.n.l. o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della r.s.a., diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della r.s.u.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

Sono fatti salvi in favore delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie il c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

- a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, l. n. 300/1970;
- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, l. n. 300/1970;
- c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970.

5. Clausola di armonizzazione

Le r.s.u. subentrano alle r.s.a. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

6. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della r.s.u. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni, il componente sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le r.s.u. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della r.s.u. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della r.s.u. ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

7. Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle r.s.u. sono assunte dalle stesse, a maggioranza, in base a quanto previsto nella parte terza del presente accordo che recepisce i contenuti dell'accordo interconfederale 28 giugno 2011.

Le r.s.u. costituite nelle unità produttive di imprese plurilocalizzate potranno dare vita ad organi o a procedure di coordinamento fissandone espressamente poteri e competenze.

8. Clausola di salvaguardia

Le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in essi contenuta partecipando alla procedura di elezione della r.s.u., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire r.s.a. ai sensi dell'art. 19, della legge 20 maggio 1970, n. 300

In particolare, le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo, o che comunque ad essi aderiscano, si impegnano a non costituire r.s.a. nelle realtà in cui siano state o vengano costituite r.s.u..

Il passaggio dalle r.s.a. alle r.s.u. potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie del Protocollo 31 maggio 2013.

Sezione terza: disciplina della elezione della r. s. u.

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della r.s.u., le associazioni sindacali di cui al punto 1, sezione seconda, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la r.s.u. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della r.s.u. 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 lavoratori alle operazioni elettorali.

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

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le organizzazioni sindacali operanti all'interno dell'azienda prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli apprendisti, gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Hanno altresì diritto al voto i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria, che non abbia già regolato la materia in attuazione

dell'Accordo del 20 dicembre 1993, dovrà regolare l'esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della r.s.u. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) organizzazioni sindacali di categoria aderenti a confederazioni firmatarie del presente accordo oppure dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;

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

1) accettino espressamente, formalmente ed integralmente i contenuti del presente accordo, dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013;

2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto nelle aziende con oltre 60 dipendenti. Nelle aziende di dimensione compresa fra 16 e 59 dipendenti la lista dovrà essere corredata da almeno tre firme di lavoratori.

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

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso 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 lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la r.s.u. da eleggere nel 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 lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo 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 di liste.

7. Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, 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

È in facoltà 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.

9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso 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 elettore all'atto della votazione dal 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 candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà 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 più 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 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 gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei 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 i lavoratori, mediante comunicazione 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 8, parte terza, del presente Accordo e da un Presidente, nominato 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 elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15. 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.

16. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 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 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 r.s.u. 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 delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

18 . Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei componenti della r.s.u., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

19. 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 componenti della Commissione stessa.

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 e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra, che sarà trasmesso al comitato provinciale dei Garanti (o analogo organismo costituito per lo scopo di rilevare i risultati elettorali).

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame

entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà 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 ovvero a mezzo posta elettronica certificata, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, al Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) e alla Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

20. Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo)

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo). Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore della DTL o da un suo delegato.

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

21. Comunicazione della nomina dei componenti della r.s.u.

La nomina dei componenti della r.s.u., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22. Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

PARTE TERZA:

TITOLARITA' ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA E AZIENDALE.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e dell'Accordo

Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013, che abbiano, nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tale fine la media fra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi) come risultante dalla ponderazione effettuata dal Cnel.

Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni Organizzazione Sindacale, le Federazioni di categoria - per ogni

singolo CCNL - decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento.

In tale ambito, e in coerenza con le regole definite nella presente intesa, le Organizzazioni Sindacali favoriranno, in ogni categoria, la presentazione di piattaforme unitarie.

Ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali previsti dalla legge, ai sensi dell'art. 19 e ss della legge 20 maggio 1970, n. 300, si intendono partecipanti alla negoziazione le organizzazioni che abbiano raggiunto il 5% di rappresentanza, secondo i criteri concordati nel presente accordo, e che abbiano partecipato alla negoziazione in quanto hanno contribuito alla definizione della piattaforma e hanno fatto parte della delegazione trattante l'ultimo rinnovo del c.c.n.l. definito secondo le regole del presente accordo.

Fermo restando quanto previsto al secondo paragrafo, in assenza di piattaforma unitaria, la parte datoriale favorirà, in ogni categoria, che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma presentata da organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% +1.

I contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza, come sopra determinata, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice - le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto – saranno efficaci ed esigibili. La sottoscrizione formale dell'accordo, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per entrambe le Parti.

Il rispetto delle procedure sopra definite comporta che gli accordi in tal modo conclusi sono efficaci ed esigibili per l'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici nonché pienamente esigibili per tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie della presente intesa.

Conseguentemente le parti firmatarie e le rispettive Federazioni si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti.

La contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate e con le modalità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge.

I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del presente Accordo, o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, operanti all'interno dell'azienda, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali convenute con il presente Accordo.

In caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati ai sensi della presente intesa. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali

approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

I contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le relative organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo.

PARTE QUARTA:

DISPOSIZIONI RELATIVE ALLE CLAUSOLE E ALLE PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E ALLE CLAUSOLE SULLE CONSEGUENZE DELL'INADEMPIMENTO

Le parti firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 ovvero del presente Accordo convengono sulla necessità di definire disposizioni volte a prevenire e a sanzionare eventuali azioni di contrasto di ogni natura, finalizzate a compromettere il regolare svolgimento dei processi negoziali come disciplinati dagli accordi interconfederali vigenti nonché l'esigibilità e l'efficacia dei contratti collettivi stipulati nel rispetto dei principi e delle procedure contenute nelle intese citate.

Pertanto i contratti collettivi nazionali di categoria, sottoscritti alle condizioni di cui al Protocollo d'intesa 31 maggio 2013 e del presente accordo, dovranno definire clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire, per tutte le parti, l'esigibilità degli impegni assunti con il contratto collettivo nazionale di categoria e a prevenire il conflitto.

I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro dovranno, altresì, determinare le conseguenze sanzionatorie per gli eventuali comportamenti attivi od omissivi che impediscano l'esigibilità dei contratti collettivi nazionali di categoria stipulati ai sensi della presente intesa.

Le disposizioni definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro, al solo scopo di salvaguardare il rispetto delle regole concordate nell'accordo del 28 giugno 2011, del Protocollo del 31 maggio 2013 e nel presente accordo,

dovranno riguardare i comportamenti di tutte le parti contraenti e prevedere sanzioni, anche con effetti pecuniari, ovvero che comportino la temporanea sospensione di diritti sindacali di fonte contrattuale e di ogni altra agibilità derivante dalla presente intesa.

I contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni previste e disciplinate nella parte terza del presente accordo, che definiscono clausole di tregua sindacale e sanzionatorie, finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante, oltre che per il datore di lavoro, per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori nonché per le associazioni sindacali espressioni delle confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo, o per le organizzazioni che ad esso abbiano formalmente aderito, e non per i singoli lavoratori.

CLAUSOLE TRANSITORIE E FINALI

Le parti firmatarie della presente intesa si impegnano a far rispettare le regole qui concordate e si impegnano, altresì, affinché le rispettive organizzazioni di categoria ad esse aderenti e le rispettive articolazioni a livello territoriale e aziendale si attengano a quanto pattuito nel presente accordo.

In via transitoria, ed in attesa che i rinnovi dei contratti nazionali definiscano la materia disciplinata dalla parte quarta del presente accordo, le parti contraenti concordano che eventuali comportamenti non conformi agli accordi siano oggetto di una procedura arbitrale da svolgersi a livello confederale.

A tal fine, le organizzazioni di categoria appartenenti ad una delle Confederazioni firmatarie del presente accordo, ovvero che comunque tale accordo abbiano formalmente accettato, sono obbligate a richiedere alle rispettive Confederazioni la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato composto, pariteticamente, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali confederali interessate e da altrettanti rappresentanti della Confindustria, nonché da un ulteriore membro, che riveste la carica di Presidente, individuato di comune accordo o, in mancanza di accordo, a sorteggio fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo, entro 30 giorni, dalle parti stipulanti il presente accordo.

Nella decisione del collegio, che dovrà intervenire entro dieci giorni dalla sua composizione, dovranno essere previste le misure da applicarsi nei confronti delle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro in caso di inadempimento degli obblighi assunti con il presente accordo e, in particolare, dell'obbligo di farne rispettare i contenuti alle rispettive articolazioni, a tutti i livelli.

Viene poi istituita, a cura delle parti firmatarie del presente accordo, una Commissione Interconfederale permanente con lo scopo di favorirne e monitorarne l'attuazione, nonché di garantirne l'esigibilità.

La Commissione sarà composta, pariteticamente, da sei membri, designati da Confindustria e dalle tre organizzazioni sindacali più rappresentative al momento della composizione della Commissione, tra esperti in materia di diritto del lavoro e di relazioni industriali. Un settimo componente della Commissione Interconfederale, che assumerà funzioni di Presidente, sarà individuato fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo. La Commissione potrà avvalersi della consulenza di esperti. Ai componenti non spetta alcuna indennità.

La Commissione è nominata per un triennio e i suoi membri possono essere confermati una sola volta.

Fatte salve le clausole che disciplinano l'esigibilità per i singoli contratti collettivi nazionali di categoria, la

Commissione Interconfederale stabilisce, con proprio regolamento, da definire entro tre mesi dalla stipula del presente accordo, le modalità del proprio funzionamento ed i poteri di intervento per garantire l'esigibilità dei contenuti del presente accordo, definendo ogni controversia anche attraverso lo svolgimento di un giudizio arbitrale.

La Commissione Interconfederale provvede all'autonoma gestione delle spese relative al proprio funzionamento, nei limiti degli stanziamenti previsti da un apposito fondo istituito a tale scopo dalle parti stipulanti il presente accordo.

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

Roma, 10 gennaio 2014

ACCORDO DEL 04 LUGLIO 2017 DI MODIFICHE AL TESTO UNICO SULLA RAPPRESENTANZA DEL 10 GENNAIO 2014, TRA CONFINDUSTRIA E CGIL CISL UIL

PREMESSO

che il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), al quale l'accordo 10 gennaio 2014 aveva affidato alcune delle funzioni fondamentali per la misurazione della rappresentanza, sta attraversando una fase di transizione in vista di una ridefinizione dei suoi compiti istituzionali;

che, pertanto, occorre individuare altri soggetti che possano subentrare nelle funzioni che il Testo Unico ha affidato al CNEL, per favorire l'effettiva applicazione dell'accordo;

che, a fronte di tale evenienza, appare opportuno individuare soluzioni che rendano più agevole la raccolta e la ponderazione del dato elettorale e del dato degli iscritti al fine di facilitare le relative operazioni;

che, con l'occasione, le parti firmatarie del Protocollo del 31 maggio 2013 e dell'accordo del 10 gennaio 2014 ritengono opportuno definire ulteriori modalità operative relative alla Parte Prima dell'accordo 10 gennaio 2014;

tutto ciò premesso

convengono che:

- 1) Le funzioni attribuite al CNEL, nel Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, in ordine alla raccolta del dato elettorale ed alla sua ponderazione con il dato associativo sono trasferite all'INPS (Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale).

Pertanto, dovrà essere opportunamente integrata la convenzione già sottoscritta con l'INPS in data 16 marzo 2015.

- 2) A far data dall'anno 2018, la raccolta del dato relativo ai consensi ottenuti dalle singole organizzazioni sindacali di categoria in occasione delle elezioni delle R.S.U. validamente in carica avverrà non più fino alla data del 31 luglio di ogni anno ma fino alla data del 10 dicembre.

Pertanto, ferme restando le regole contenute nel Testo Unico 10 gennaio 2014 sulle operazioni di raccolta e elaborazione del dato elettorale, quest'ultimo sarà desunto dai verbali delle elezioni delle RSU pervenuti al Capo dell'Ispettorato territoriale del lavoro, in qualità di Presidente del Comitato Provinciale dei Garanti, entro il 20 gennaio dell'anno successivo. Le operazioni di verifica ed elaborazione dovranno essere terminate entro il 31 gennaio ed entro la stessa data il Capo dell'Ispettorato territoriale del lavoro comunica, tramite PEC, a tutte le organizzazioni sindacali interessate il risultato finale della raccolta del dato elettorale; trascorsi 10 giorni di calendario il Capo dell'Ispettorato territoriale del lavoro invia i dati all'INPS per il tramite dell'apposito programma informatico messo a disposizione dal Ministero del Lavoro.

- 3) Per quanto attiene alla raccolta del dato degli iscritti, le organizzazioni sindacali, sulla base delle comunicazioni trasmesse dall'Inps – ex art. 3, comma 5, della Convenzione tra Inps, Confindustria e Cgil, Cisl e Uil approvata con Determinazione del Presidente Inps n. 5 del 12 marzo 2015 - effettuano ogni opportuna verifica, entro e non oltre 30 giorni dall'invio del dato, anche avvalendosi della collaborazione delle associazioni datoriali territorialmente competenti. La raccolta del dato degli iscritti, per ogni anno, si deve intendere conclusa con l'invio dell'Uniemens relativo al mese di dicembre dello stesso anno.
- 4) Entro il 15 maggio dell'anno successivo a quello cui si riferisce la raccolta dei dati, l'Inps provvederà alla ponderazione del dato elettorale con il dato associativo secondo le modalità convenute nel Testo unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014.
- 5) Effettuata la ponderazione, entro la fine del mese di maggio, l'Inps comunica via pec il dato della rappresentanza relativo, rispettivamente, a ciascuna organizzazione sindacale firmataria o aderente al T.U. 10 gennaio 2014.
- 6) Entro il mese di giugno, le eventuali osservazioni da parte delle organizzazioni sindacali firmatarie o aderenti al T.U. 10 gennaio 2014 saranno comunicate al Comitato di gestione di cui al punto 7). Le Parti firmatarie del Protocollo del 31 maggio 2013 e dell'accordo del 10 gennaio 2014 si impegnano a redigere un apposito regolamento volto a definire le funzioni di tale Comitato, il quale opererà senza oneri economici. Tale regolamento dovrà definire anche le procedure utili a permettere a ogni singola organizzazione, firmatarie o aderenti al T.U., di presentare istanze al suddetto Comitato aventi ad oggetto anche il dato finale della rappresentanza, così come risultante a seguito della ponderazione tra dato associativo e dato elettorale effettuata dall'Inps.

- 7) Il Comitato di gestione sarà presieduto da un rappresentante del Ministero del Lavoro e sarà composto, oltre che da due rappresentanti del sistema di rappresentanza di Confindustria, da tutte le organizzazioni sindacali che raggiungano la soglia del 5% della rappresentanza, ai sensi del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, sulla base dell'ultimo dato della rappresentanza certificato, in almeno 5 contratti nazionali, di cui almeno 3 rientranti tra quelli che risultano tra i primi dieci per platea di lavoratori interessati, tra quelli sottoscritti dal sistema di rappresentanza di Confindustria, come individuati nell'allegato al messaggio Inps del 23 novembre 2015, n.7107 e successive modifiche e integrazioni.
- 8) Il Comitato, entro il mese di luglio, provvederà a convocare le categorie interessate e a proclamare il risultato annuale della misurazione e certificazione della rappresentanza per ogni singolo contratto collettivo nazionale censito, secondo quanto previsto dal T.U. sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014. Tale certificazione sarà oggetto di un apposito verbale che dovrà essere sottoscritto dalle organizzazioni sindacali che rappresentino, congiuntamente o disgiuntamente, almeno il 60% della rappresentanza, per ciascun contratto, nonché dai due rappresentanti del sistema di rappresentanza di Confindustria e dal Presidente del Comitato.
- 9) Le Parti stabiliscono che i Comitati dei Garanti sono tenuti a raccogliere anche i verbali delle elezioni R.S.U. provenienti da aziende che, pur non essendo formalmente associate a Confindustria, hanno ottemperato alla comunicazione all'Inps delle deleghe sindacali attraverso gli Uniemens mensili. Sarà onere delle organizzazioni sindacali dimostrare il rispetto della condizione di cui al periodo precedente.
- 10) In fase di prima applicazione, e in via sperimentale, in attesa della prima vera e propria certificazione del dato sulla rappresentanza, che avverrà nel corso dell'anno 2019, le Parti firmatarie del Protocollo del 31 maggio 2013 e dell'accordo del 10 gennaio 2014 convengono che il dato degli iscritti, raccolto in relazione all'anno 2017, e il dato dei voti delle elezioni delle RSU, relativo al triennio 10 dicembre 2017 / 10 dicembre 2015, verranno utilizzati per verificare le problematiche applicative dell'accordo, e costituiranno dati di riferimento per la futura implementazione dell'accordo.
- 11) che in ogni caso, per certificare il primo vero e proprio dato ponderato sulla rappresentanza, calcolato sia in base al dato degli iscritti raccolto nel 2018 che al dato delle elezioni delle RSU validamente in carica al 10 dicembre 2018 (e per il triennio antecedente), parteciperanno alla sessione di lavori del Comitato di gestione, che si svolgerà nel 2019, le organizzazioni che avranno raggiunto il 5% dei voti nelle elezioni R.S.U. su base nazionale in almeno 5 contratti nazionali, di cui almeno 3 rientranti tra quelli che risultano tra i primi dieci per platea di lavoratori interessati tra quelli sottoscritti dal sistema di rappresentanza di Confindustria, come individuati nell'allegato al messaggio Inps del 23 novembre 2015, n.7107 e successive modifiche e integrazioni.;
- 12) che, al fine di consentire una certificazione utile del dato relativo alla rappresentanza delle singole organizzazioni di categoria rispetto al contratto collettivo nazionale di pertinenza, il

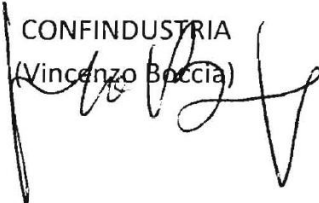
Comitato di gestione di cui al punto 7 potrà procedere alla certificazione solo nel caso in cui il dato relativo agli iscritti sia stato raccolto con la partecipazione di un numero di imprese che risultano avere alle proprie dipendenze la metà dei lavoratori che vedono regolato il loro rapporto di lavoro dallo stesso contratto collettivo nazionale di lavoro. Il numero complessivo dei lavoratori che vedono regolato il loro rapporto di lavoro dallo stesso contratto collettivo nazionale di lavoro viene determinato sulla base delle informazioni fornite dall'Inps, relativamente alla media annuale dei lavoratori risultante nell'anno antecedente.

Ove la certificazione fosse effettuata il Comitato di Gestione provvederà ad informarne tutte le organizzazioni sindacali interessate.

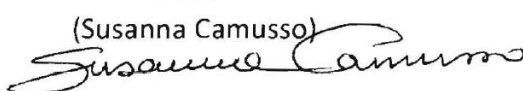
- 13) Le Parti firmatarie del Protocollo del 31 maggio 2013 e dell'accordo del 10 gennaio 2014 ritengono opportuno stabilire che, per un ordinato svolgimento delle operazioni di raccolta dei dati, dall'anno 2017, le adesioni al Testo Unico sulla rappresentanza, per essere utilmente prese in considerazione ai fini della misurazione relativa all'anno in corso, dovranno pervenire a Confindustria entro il mese di settembre.
- 14) Le parti firmatarie del Protocollo del 31 maggio 2013 e dell'accordo del 10 gennaio 2014 ritengono opportuno stabilire che, nel caso di parità di voti riportati da liste diverse o di parità di resti tra le stesse ovvero di parità delle preferenze di ciascuno dei due candidati, i seggi vengono attribuiti alla lista che ha ottenuto il maggior numero complessivo di preferenze. Qualora anche il numero complessivo delle preferenze risulti uguale, il seggio viene attribuito, in prima battuta, secondo l'ordine di presentazione delle liste; qualora le liste risultino presentate contemporaneamente, il seggio viene attribuito al candidato più anziano; infine, a parità di anzianità, secondo l'ordine di presenza nella lista.

Col termine "anzianità" deve essere intesa prioritariamente quella di servizio presso l'unità produttiva per la quale si svolgono le elezioni.


CONFINDUSTRIA
(Vincenzo Boccia)



CGIL
(Susanna Camusso)



CISL
(Annamaria Furlan)



UIL
(Carmelo Barbagallo)

