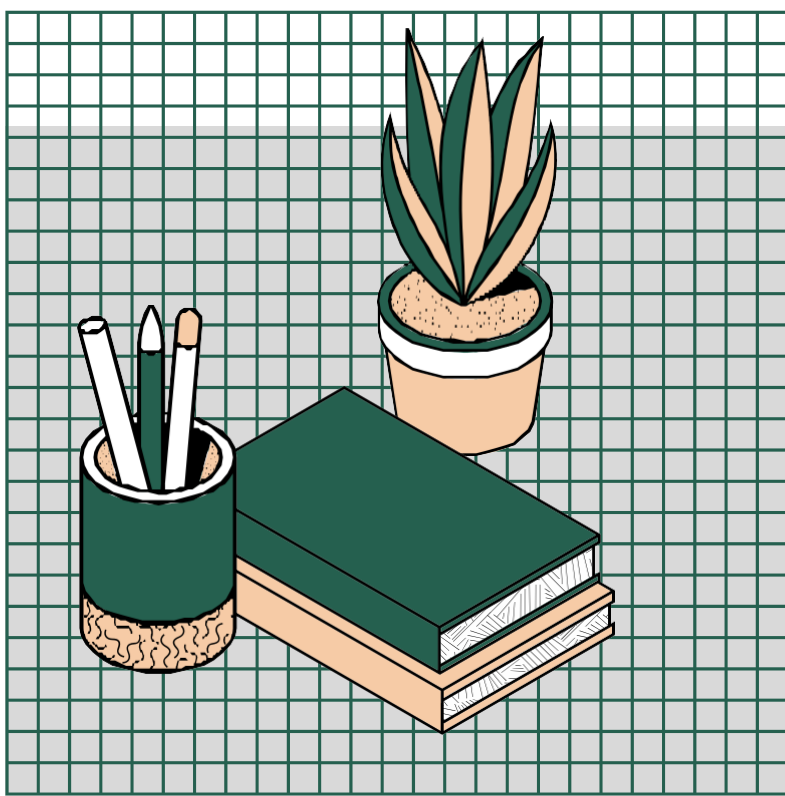
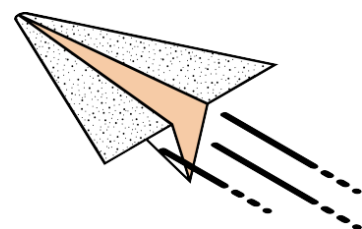


RSU

L'APPROFONDIMENTO



La RSU – Rappresentanza Sindacale Unitaria

Il protocollo d'intesa sulla politica dei redditi del 15 gennaio 2014, sottoscritto dal Governo e Parti Sociali e l'Accordo Interconfederale per l'elezione delle RSU, recepito dai vari CCNL, prevedono, come noto, che a livello d'Azienda le Strutture Sindacali operanti siano solo ed esclusivamente le RSU, che subentrano quindi ai Consigli di fabbrica ed alle RSA per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e quali agenti contrattuali per le materie di livello aziendale (contrattazione di secondo livello).

Le RSU sono l'organismo di rappresentanza sindacale eletto democraticamente nei luoghi di lavoro da tutti i lavoratori in forza presso l'Unità Produttiva.

L'importanza della contrattazione di secondo livello, nonché la partecipazione nella Delegazione per il rinnovo del CCNL, mostra chiaramente come al Sindacalista, componente della RSU, venga richiesto un bagaglio di conoscenze, ampiamente innovative e caratterizzate da un grado di crescente qualificazione e tecnicità, tale da rendere opportuno se non necessario, con il supporto dell'Ufficio Formazione Quadri, un costante intervento formativo.

ELEZIONI RSU/RLS – NORME, CONSIGLI, PROPOSTE

ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Le norme e il commento

Parte prima

Modalità di costituzione e di funzionamento

1 – Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, a iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 15 gennaio 2014.

Hanno potere di iniziativa anche le associazioni sindacali firmatarie il CCNL applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, Parte II, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo.

L'iniziativa di cui al primo comma deve essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate, entro tre mesi dalla stipula del presente accordo. In caso di oggettive difficoltà per l'esercizio dell'iniziativa entro il termine di cui sopra, l'iniziativa stessa potrà avere luogo anche dopo detto termine. La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla RSU e dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

Commento:

A) Dimensioni dell'unità Produttiva: La RSU si può costituire se si supera la soglia di 15 dipendenti.

B) Chi può costituirla: Possono indire le elezioni per la costituzione della RSU le Associazioni Sindacali firmatarie dei Protocolli (15 gennaio 2014); le Associazioni Sindacali firmatarie del CCNL applicato nell'Unità Produttiva; le Associazioni Sindacali che pur non in possesso dei requisiti di cui sopra accettino quanto espressamente previsto dall'articolo 4 Parte II del presente accordo; la RSU uscente; l'iniziativa può essere esercitata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. sopra individuate, ciò significa che la FESICA CONFSAL può senz'altro indire le elezioni avendone pieno titolo.

Consiglio:

E' importante che la struttura aziendale e/o territoriale della FESICA CONFSAL , non appena preso atto della indizione delle elezioni per la costituzione o per il rinnovo della RSU si attivi immediatamente per designare da subito un proprio componente nella Commissione Elettorale e nel contempo predisponga la lista dei candidati da presentare entro il 15° giorno dalla indizione stessa.

La tempestiva designazione del componente FESICA CONFSAL della Commissione Elettorale è motivata dal fatto che essendo compito della Commissione Elettorale organizzare le elezioni (vedi art. 6 parte II) una tardiva nomina rischia di dover prendere atto di decisioni già assunte da altri.

NOTA: Si riproduce fac-simile per la "Designazione del componente FESICA CONFSAL nella Commissione Elettorale". (vedi pag.20)

2. Composizione

Alla costituzione della RSU si procede, per due terzi dei seggi, mediante elezione a suffragio universale e a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, e alla sua copertura si procede, mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

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'articolo 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.

Commento:

La RSU sarà composta da un numero variabile (vedi successivo art. 3) a seconda del numero di dipendenti e farà testo quanto stabilito dal CCNL applicato all'Unità Produttiva salvo specifici accordi a livello aziendale di miglior favore.

Tuttavia alla sua costituzione si procederà con la elezione a suffragio universale per i due terzi (67%) aperta a tutti i soggetti che ne abbiano i requisiti, mentre il restante terzo (33%) viene redistribuito soltanto fra le OO.SS. firmatarie del CCNL.

Per l'assegnazione dei seggi, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste, vedasi l'art.18 Parte II.

3. Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa del 15 gennaio 2014, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto B (vincolo della parità di costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, il numero dei componenti le RSU sarà pari almeno a:

a) tre componenti per la RSU costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;

- b) tre componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
- c) tre componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).

Commento:

Tale articolo indica una soglia minima di componenti la RSU, fa comunque testo quanto stabilito dal CCNL che si applica nell'Unità Produttiva, che solitamente prevede condizioni più favorevoli.

Vedasi in proposito anche il 2° capoverso del successivo art. 4

Si evidenzia comunque la differenza tra la legge 300/1970 che dava il diritto a costituire la RSA pariteticamente da parte delle OO.SS. e l'Accordo in essere per eleggere, con il sistema del suffragio universale le RSU, rappresentanze sindacali unitarie, con un sistema proporzionale ai voti conseguiti da ogni lista e non più paritetico.

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

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni 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 dal CCNL o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della RSA, 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 RSU.

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.

In tale ambito sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

a) diritto a indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per tre delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex articolo 20, legge n. 300/1970;

b) diritto ai permessi non retribuiti, di cui all'articolo 24, Legge n. 300/1970;

c) diritto di affissione di cui all'articolo 25, Legge 300/1970.

Commento:

Il presente articolo 4 e il successivo art. 5 riconoscono alla RSU il compito di rappresentanza e di contrattazione ribadendo la completa agibilità nei luoghi di lavoro delle Organizzazioni Sindacali confermando i diritti della legge 300/70 Statuto Lavoratori- quali: assemblee, permessi sindacali e diritto di affissione.

5.Compiti e funzioni

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

La RSU e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva.

6.Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della RSU restano in carica per 3 anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

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

Commento:

Si richiama l'attenzione sulla sostituzione del membro RSU diversificata nel caso sia elettivo (2/3) o designato (1/3)

7.Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle RSU sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti da intese definite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

Commento:

In materia di decisioni da assumere, in relazione a materie di competenza delle RSU è logico pensare alla maggioranza dei presenti, sempre che alla riunione vi sia almeno il 50% + 1 dei componenti la RSU stessa.

8. Clausola di salvaguardia

Le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'articolo 19, legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata.

Commento:

Tale articolo impegna le OO.SS. firmatarie dell'Accordo 15 gennaio 2014 alla rinuncia a costituire le RSA ai sensi dell'art. 19 della legge 300/70, accettando il presente regolamento che prevede la elezione della RSU. Vedasi in proposito il commento del precedente art. 3.

Parte seconda

Disciplina della elezione della RSU

1. Modalità per indire le elezioni

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

Commento - Consigli:

Il presente articolo che prevede le modalità per indire le elezioni va collegato all'art. 1 Parte Prima dell'Accordo ed al relativo Commento. Accade a volte però che alcune componenti sindacali, vuoi perché hanno interesse a mantenere in carica personaggi che potrebbero non essere rieletti,

o magari per mancanza di valide candidature disponibili, non intendono procedere alla indizione delle elezioni nei tempi previsti, cercando di guadagnare tempo per meglio organizzarsi, antepoendo quindi interessi di parte rispetto agli interessi dei lavoratori.

Si pone quindi il problema della possibile indizione delle elezioni da parte della sola Fesica Confsal in contrasto con la volontà di altre sigle sindacali, le quali potrebbero boicottare l'iniziativa, cercando di convincere i lavoratori a disertare le urne, correndo conseguentemente il rischio che non si riesca a raggiungere il quorum (vedasi successivo art. 2) qualora alle elezioni non "abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto" (50% + 1).

In situazioni del genere quindi, o si ha la convinzione che la maggioranza dei lavoratori è per il rinnovo della RSU (indipendentemente dalla posizione dei Sindacati) e quindi si procede in tal senso, oppure si decide, al momento, di soprassedere, evitando di esporsi al rischio di una brutta figura che potrebbero nuocere all'immagine della Fesica Confsal in Azienda, adoperandosi nel contempo per rimuovere gli impedimenti esistenti.

In relazione all'ora di scadenza dei 15 giorni(mezzanotte) sarebbe opportuno che l'Organizzazione Sindacale o la RSU uscente, all'atto della indizione delle elezioni, faccia decorrere i 15 giorni dal momento dell'affissione di tale comunicazione. Esempio: affissione giorno 10 alle ore 12, il termine ultimo per presentare le liste è il giorno 25 alle ore 12. Questo consiglio deriva dal fatto che alle ore 24 sicuramente non ci sarà nessun presente ad accertare la tempestività ed il rispetto delle norme entro cui vanno presentate le liste...

NOTA: Si riproduce FAC-SIMILE per la "Indizione Elezioni RSU". (vedi pag.21)

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 prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

Commento:

L'ultimo capoverso consentirebbe alla Commissione Elettorale ed alle Organizzazioni Sindacali, trovare un escamotage per considerare valide le elezioni qualora non si fosse raggiunto il quorum del 50%+1 degli aventi

diritto al voto. Va detto comunque che è indispensabile attivarsi per raggiungere la più ampia partecipazione possibile poiché una eventuale RSU che non fosse stata eletta dalla maggioranza dei lavoratori rischia di essere espropriata del suo potere di rappresentanza e di contrattazione. Nelle situazioni a rischio dovranno essere le OO.SS. ed i candidati a mettere in atto tutte le azioni di convincimento nei confronti dei lavoratori al fine di ottenere la più ampia partecipazione possibile.

3.Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. 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 regolerà limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

Commento:

Nei CCNL non è stato ancora definito il concetto dei lavoratori “non in prova”. Prassi consolidata prevede che i lavoratori assunti a” tempo determinato” possano essere considerati elettori ed eleggibili, mentre i lavoratori assunti con “Contratto di Formazione o a Progetto” possono solo votare ma non sono candidabili. Gli “apprendisti” non sono né elettori né eleggibili.

4.Presentazione delle liste

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

- a) associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;
- b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto e atto costitutivo a condizione che:
 - 1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
 - 2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista e 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 all'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 1/3 il numero dei componenti la RSU da eleggere nel collegio.

Commento:

Il presente articolo si integra con l'art. 1 Parte I relativamente ai soggetti abilitati ad indire le elezioni.

Si richiama tuttavia l'attenzione sulla incompatibilità fra candidatura e presentatore di lista, membro di Commissione Elettorale di cui all'art. 5 e scrutatore (art. 8).

NOTA: Si riproduce FAC-SIMILE per "Presentazione lista e candidati" (vedi pag.22).

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.

Commento:

Nel secondo capoverso deve leggersi anziché potrà, la Fesica Confasal "dovrà" designare un lavoratore di propria fiducia e provata capacità nella Commissione Elettorale, considerando il fondamentale ruolo che detto organismo svolge.

NOTA: Si riproduce FAC-SIMILE per "Designazione Componente C.E.". (vedi pag.20)

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

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

Commento - Consiglio:

E' previsto dal secondo comma dell'art. 5 che la Commissione elettorale sia composta da un solo membro per ogni OO.SS. presentatrice di lista. Nei casi di aziende medio-grandi o viceversa in presenza di un numero ridotto di liste, si consiglia di proporre di elevare il numero a due componenti per lista. E' comunque opportuno designare anche un supplente, in grado di subentrare al titolare in caso di impedimento dello stesso.

La Commissione Elettorale ha anche il compito, d'intesa con le strutture Sindacali, della definizione dei collegi elettorali in caso di incidenza significativa (vedi art. 2 Parte I) di "quadri" di cui all'art. 2095 c.c.. Analogo il caso di lavoratori "esterni" alla Unità Produttiva da cui dipendono. Caso tipico sono gli Informatori Scientifici del Farmaco, operatori di vendita, tecnici che operano prevalentemente presso clienti sul territorio, in cantieri di lavoro ecc.

La Commissione elettorale dovrà concordare con la Direzione Aziendale il luogo e il calendario della votazioni in modo da garantire a tutti gli elettori il diritto al voto. Dovrà farsi consegnare dalla Direzione Aziendale l'elenco dei lavoratori aventi diritto al voto (si veda l'art. 22) con l'indicazione sopra citata dei "quadri" o di eventuali lavoratori esterni. Dovrà disporre del materiale necessario (matite, biro dello stesso colore per votare, carta, urne e quant'altro occorrente).

La Commissione elettorale dovrà predisporre la scheda elettorale, comprendente le liste in rigoroso ordine di presentazione. A tal proposito si consiglia di apporre sulle liste medesime, data ed ora di presentazione con relativa sigla dei componenti. E' facoltà delle OO.SS. presentare, unitamente alla lista, il logo o simbolo della stessa che dovrà apparire sulla scheda

elettorale. Dovrà eleggere nel proprio ambito un presidente; deve inoltre procedere alle operazioni di scrutinio, essendo a ciò affiancata dagli scrutatori (vedasi art. 8); tutte le operazioni connesse, dall'insediamento fino alla conclusione delle operazioni elettorali, dovranno essere correttamente verbalizzate.

Onde evitare possibili contestazioni, è consigliabile che la Commissione elettorale stabilisca preventivamente, mettendo a verbale, alcune decisioni, come ad esempio:

- RSU composta da 3 membri, la norma prevede le elezioni di 2 membri nella quota di 2/3 e la assegnazione del 3° seggio nella quota 33%. A volte può accadere di assumere unitariamente la decisione di “eleggere” interamente la RSU.*
- Decisione di assumere qualora due liste ottengono lo stesso numero di voti dovendo assegnare un solo seggio non essendo detto caso previsto dalle norme in vigore.*

Le proposte di prendere in esame potrebbero essere: data l'eccezionalità dell'evento, chiedere all'Azienda di elevare di un'unità il numero dei componenti delle RSU, a salvaguardia della volontà dei lavoratori/elettori, oppure in caso di diniego aziendale effettuare ballottaggio, sorteggio, attribuzione del seggio alla lista presentata per prima rispetto all'altra, anzianità di servizio fra i due candidati od altre eventuali proposte avanzate in loco. Comunque ribadiamo l'opportunità di prendere una decisione già prima della presentazione delle liste e comunque prima dell'inizio dello scrutinio onde evitare che in seguito possano crearsi motivi di conflittualità fra le parti. Non essendo esplicitate le tutele dei membri della Commissione Elettorale, occorre ricordare che gli stessi durante la loro funzione (predisposizione, svolgimento, scrutinio delle operazioni elettorali, ecc.) sono tutelati sindacalmente e debbono usufruire dei necessari permessi sindacali.

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.

Consiglio:

Poiché le liste dei candidati debbono essere affisse all'albo “almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni” è consigliabile apporre sulle

liste la data in cui le stesse vengono affisse onde evitare possibili contestazioni.

8. Scrutatori

E' 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.

Commento:

La designazione del lavoratore alle funzioni di scrutatore non implica assolutamente che lo stesso debba essere associato alla O.S. che lo designa. Dovranno essere presi accordi fra le OO.SS. e l'Azienda affinché anche gli scrutatori, nell'esercizio delle loro funzioni, siano considerati in permesso sindacale retribuito.

NOTA: Si riproduce FAC-SIMILE per la "Nomina Scrutatore".(vedi pag.23)

9. Segretezza del voto

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

Commento - Consiglio:

Le elezioni avvengono a suffragio universale ed a votazione segreta, occorre pertanto che la commissione elettorale, gli scrutatori ed il Presidente del seggio vigilino ed operino per far rispettare il principio di segretezza.

L'articolo 9 esclude il voto "espresso per lettera". Vi sono però dei casi particolari in cui può essere prevista una deroga alla norma. Trattasi della partecipazione al voto dei lavoratori che operano nell'intero territorio nazionale e quindi lontano dalla sede aziendale (tipo informatore scientifico del farmaco o mansioni simili). Nella fattispecie la Commissione Elettorale, d'intesa con le OO.SS. e la direzione aziendale, "al fine di favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori" (vedasi art. 2 parte II) potrà esaminare la possibilità di raccogliere i voti inviati per corrispondenza. L'importante è garantire la regolarità e l'assoluta segretezza del voto, operazioni che potranno essere effettuate sulla falsariga di quanto, in casi analoghi, avviene nelle elezioni per i rappresentanti dei Fondi di Previdenza mediante l'uso della scheda con doppia busta, quella esterna con gli estremi del mittente, quella interna rigorosamente sigillata. Sarà compito della Commissione organizzare lo scrutinio di dette schede salvaguardando la segretezza del voto.

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 sull'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.

Commento:

Nell'ambito della lista vanno indicati i nominativi dei candidati rispettando l'ordine in cui gli stessi sono stati presentati dalle Organizzazioni Sindacali. Si vota la lista ed in tale ambito si sceglie il candidato apponendo una croce accanto al nominativo prescelto. E' ammessa una sola preferenza. Nei casi di Aziende di grandi dimensioni aventi numerosi candidati, la lista dovrà contenere solamente la Sigla del Sindacato e lo spazio per la preferenza del candidato, il cui nominativo viene scritto direttamente dall'elettore che potrà consultare l'elenco dei candidati all'uopo esposto nel luogo di votazione (vedasi art. 7). I componenti del Seggio dovranno provvedere a stampare un numero di schede elettorali leggermente superiori agli aventi diritto al voto, per ovviare a eventuali sostituzioni di schede, in caso di errore. Dovranno essere autenticate, mediante firma apposta da almeno due componenti del seggio, in numero esattamente corrispondente ai lavoratori che hanno il diritto al voto. Alla chiusura dei seggi, la somma delle schede votate e di quelle non utilizzate dovranno corrispondere al numero delle schede autenticate, con relativa specifica verbalizzazione.

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 segnando 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.

Commento:

Vedasi art. 10 e relativo commento.

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario 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 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 votazioni, 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.

Commento:

Vedasi art. 6 e relativo commento.

13. Composizione del seggio elettorale

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

Commento:

Vedasi artt.5 e 8 con relativi commenti.

14. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea a 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.

Commento:

Vedasi art. 6 e 22 con relativi commenti.

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.

Commento:

Vedasi art. 6-8-9-10 e relativi commenti.

16. Compiti del Presidente

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

Commento:

L'operazione di cui sopra si rende necessaria per accertare l'avvenuto esercizio di voto, oltre che per prevenire abusi da parte di eventuali "furbi" che tentassero di votare più di una volta.

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 delle votazioni (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale. La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della

RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

Commento:

Quanto sopra rientra tra i compiti della Commissione elettorale (art.6) e relativo commento.

18. Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti delle RSU, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della RSU previsto dall'articolo 2, 1° comma, parte I, del presente accordo. Nell'ambito delle liste che avranno conseguito voti, i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

Commento - Consigli:

Nel ricordare che le operazioni di scrutinio debbono iniziare subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali evitando assolutamente ogni rinvio, si dovrà procedere alla ripartizione dei seggi in relazione al numero dei quozienti (quorum) ottenuti.

Il “quorum” sarà determinato dividendo il numero dei voti validi per il numero delle RSU da eleggere diversificati nelle due quote 2/3 e 1/3.

Si precisa che concorrono a formare il “quorum”, oltre i voti validi anche le schede “bianche”, mentre, ovviamente, vengono escluse da tale computo le schede “nulle”.

In tale operazione dovrà tenersi conto anche delle frazioni di punto.

Nella quota 2/3, elezione a suffragio universale (art. 2 Parte I) i seggi verranno assegnati in relazione alla quantità di “quorum pieni” ottenuti dalle singole liste. I residui seggi verranno assegnati alle liste che avranno conseguito i “maggiori resti”.

Nell’ambito delle liste che avranno conseguito il diritto al seggio, lo stesso sarà assegnato al candidato (e/o ai candidati) che ha/hanno conseguito il maggior numero di preferenze. In caso di parità di preferenze, nell’ambito della medesima lista, si terrà conto dell’ordine di presentazione dei candidati.

Analoga operazione verrà effettuata per l’attribuzione dei seggi nella quota 1/3 ricordando che a tale attribuzione concorrono soltanto le Associazioni

Sindacali firmatarie del CCNL applicato all'unità produttiva (vedasi art. 2 Parte I).

L'assegnazione dei seggi nella quota 1/3 spetta all' Associazione Sindacale, la quale potrà tener conto dei risultati elettorali (ad esempio il primo dei non eletti) o designare un proprio soggetto, da individuare non necessariamente fra i candidati presentati.

Qualora lo si ritenesse opportuno infatti, una volta esaurito il proprio compito, ad operazioni elettorali concluse, anche coloro che hanno svolto le funzioni di membro di Commissione elettorale, di scrutatore o presentatore di liste, che in tale ambito non erano candidabili, potrebbero ora essere designati quali membri della RSU nella quota 1/3.

Si richiama infine l'importanza dei candidati non eletti, poiché, durante il mandato dei tre anni, uno o più componenti la RSU potrebbero dimettersi dalla carica o dall' azienda, in tal caso gli stessi saranno sostituiti dal primo o successivi dei non eletti (vedasi art. 6 e relativo commento).

19. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede all'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. 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, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

20. Comitato dei garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. 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 dell'Uplmo o da un suo delegato. Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

Commento:

Il Comitato dei garanti si rende necessario per assicurare un secondo livello di giudizio. La struttura territoriale Fesica Confsal dovrà, in tal caso, nominare un proprio rappresentante esperto in materia, data l'importanza ed il ruolo che tale organismo richiede.

21. Comunicazione della nomina dei componenti della RSU

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

Commento:

Si riproducono “FAC-SIMILE” delle lettere da inviare in relazione alle comunicazioni di cui sopra, sia per gli eletti nella quota 2/3 che per i designati nella quota 1/3 (vedi pag. 24 e 25).

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.

Commento:

Vedasi riferimento artt. 3-6-14 Parte II

23. Clausola finale

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