

FIM-CISL | FIOM-CGIL | UILM-UIL

RISU

**RAPPRESENTANZA
ISTRUZIONI
PER L'USO**

AZIENDE CCNL FEDERMECCANICA

1911-2001 | 1911-2001 | 1911-2001



RAPPRESENTANZA
ISTRUZIONI
PER L'USO

AZIENDE CCML FEDERMECCANICA



ISBN 978-88-86541-65-7

Fim, Fiom, Uilm

Meta Edizioni

Corso Trieste, 36 - 00198 Roma

Progetto grafico e impaginazione:

Claudia Tonini, Roma

Copertina: Alessandro Geri

Stampa: Rotostampa Group, Roma

Finito di stampare ad aprile 2018

INDICE

Premessa	3
Accordo del 5 luglio 2017 per la costituzione delle Rsu tra Federmeccanica/Assistal e Fim-Fiom-Uilm.....	5
Accordo del 5 luglio 2017 per l'elezione degli Rls tra Federmeccanica/Assistal e Fim-Fiom-Uilm.....	15
Regolamento Fim-Fiom-Uilm del 5 luglio 2017 sulla nomina in Italia dei rappresentanti dei lavoratori nei Cae	18
Accordo interconfederale del 22 giugno 1995 di attuazione del D.Lgs. n. 626/94, in tema di Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio, la formazione di detta rappresentanza e la costituzione di organismi paritetici territoriali.....	22
Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 di Confindustria e Cgil-Cisl-Uil.....	33
Accordo del 4 luglio 2017 di modifiche al T.U. sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, tra Confindustria e Cgil-Cisl-Uil	52

Allegati:

Numero minimo dei componenti la Rsu (l. legge n. 300/70)	58
Modulo per la raccolta delle firme certificate per la presentazione delle liste per la elezione della Rsu.....	59
Comunicazione alla Direzione aziendale per la costituzione della Rsu/Rls.....	60
Comunicazione alla Direzione aziendale e ai lavoratori dei componenti la Commissione elettorale	61
Presentazione delle liste alla Commissione elettorale.....	62
Ricorso alla Commissione elettorale.....	63
Indizione elezioni Rsu.....	64
Decisioni della Commissione elettorale	65
Ricorso al Comitato nazionale di garanzia Fim-Fiom-Uilm.....	66
Ricorso al Comitato dei garanti	67
Invio verbali elezioni Rsu-Rls.....	68
Comunicazione eletti Rsu-Rls	69
Elezione Rsu: Verbale Commissione elettorale.....	70
Elezione Rls: Verbale Commissione elettorale	74

PREMESSA

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 oltreché 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 5 LUGLIO 2017
PER LA COSTITUZIONE DELLE RSU
TRA FEDERMECCANICA/ASSISTAL
E FIM-FIOM-UILM**

Ad integrazione e specificazione di quanto previsto dal T.U. del 10 gennaio 2014, Federmeccanica, Assistal e Fim-Fiom-Uilm, concordano quanto segue.

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 la 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 lettera 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 T.U. 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 art. 23 e 30, l. 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, purchè 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 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, purchè 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 1 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, L. 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 dalla 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 tre 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 ed 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 ed 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 del 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

ne 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.

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 ed 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.

Esperate 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, in prima istanza, 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

Roma, 5 luglio 2017

ACCORDO DEL 5 LUGLIO 2017 PER L'ELEZIONE DEGLI RLS TRA FEDERMECCANICA/ ASSISTAL E FIM-FIOM-UILM

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 1.000 addetti;
- 6 Rls – oltre 1.000 addetti.

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 14 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 1.000 dipendenti – 72 ore
- oltre 1.000 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 5 LUGLIO 2017 SULLA NOMINA IN ITALIA
DEI RAPPRESENTANTI
DEI LAVORATORI NEI 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% 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.l.gs. 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 e Uilim 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 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 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 comu-

nicazione 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 e 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 del Cae, di norma uno/tre, sono pertanto definiti in base alle seguenti indicazioni:

- n. 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

9 0 1

**ACCORDO INTERCONFEDERALE
DEL 22 GIUGNO 1995 DI ATTUAZIONE DEL D.LGS.
N. 626/94, IN TEMA DI RAPPRESENTANZA
DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA,
LE SUE MODALITÀ DI ESERCIZIO, LA FORMAZIONE
DI DETTA RAPPRESENTANZA E LA COSTITUZIONE
DI ORGANISMI PARITETICI TERRITORIALI**

Addì 22 giugno 1995

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil

visto il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, che nel prevedere alcuni principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, domanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi; considerato che le parti intendono dare attuazione alla definizione di tali aspetti applicativi, tenendo conto degli orientamenti partecipativi che hanno ispirato le direttive comunitarie; **ravvisata** l'opportunità di prendere in esame i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio, la formazione di detta rappresentanza e la costituzione degli organismi paritetici territoriali di cui all'art. 20 del decreto stesso; ritenuto che la logica che fonda i rapporti tra le parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;

convengono quanto segue:

PARTE 1

1. Il Rappresentante per la sicurezza

L'art. 18 - il cui comma 1 contiene l'enunciazione del principio generale secondo il quale "in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza" - è dedicato ai criteri di individuazione di tale soggetto e prevede

il rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di altri parametri, in particolare, in tema di diritti, formazione e strumenti per l'espletamento degli incarichi. Entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo, in tutte le aziende o unità produttive aderenti al sistema Confindustria saranno promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, per la identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

1.1. Aziende o unità produttive fino a quindici dipendenti

Le parti ribadiscono il contenuto del documento congiunto del 16 aprile 1993 nel quale si è concordato che per le aziende o gli stabilimenti aventi fino a 15 dipendenti, il rappresentante viene eletto dai lavoratori al loro interno.

La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata a tale funzione elettiva.

Il livello di categoria, a seguito di una comune valutazione di opportunità espressa dalle parti in relazione a peculiari specificità, può individuare diverse modalità di rappresentanza previste dalla legge. L'attuazione di tali accordi sarà disciplinata dalle categorie d'intesa con le strutture territoriali confederali interessate. In tale ipotesi, il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle sue funzioni farà riferimento all'Organismo paritetico provinciale.

Modalità di elezione

Al fine di realizzare quanto previsto dall'art. 18, comma 2 del D.Lgs. 626/94 le organizzazioni datoriali territoriali e le organizzazioni sindacali dei lavoratori definiranno congiuntamente le iniziative idonee alla informazione, alla promozione, al monitoraggio delle elezioni del rappresentante per la sicurezza, secondo modalità che verranno concordate a livello territoriale.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti a libro matricola e possono essere eletti

tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva.

La durata dell'incarico è di 3 anni.

Al rappresentante spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.l.gs. 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 12 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti nonché pari a 30 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti. Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lettere b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Ricevuto il verbale di elezione, i datori di lavoro comunicano all'organismo paritetico provinciale, per il tramite dell'associazione territoriale di appartenenza, il nominativo eletto.

1.2. Aziende o unità produttive con più di quindici dipendenti

Aziende o unità produttive da 16 a 200 dipendenti

Nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti il rappresentante per la sicurezza si individua tra i componenti della Rsu. Laddove la contrattazione di categoria abbia definito un numero di Rsu superiore a quello dell'Accordo del 20 dicembre 1993, la stessa contrattazione di categoria potrà identificare un numero di Rls superiore a uno, ma comunque nell'ambito del numero complessivo della Rsu.

Unità produttive da 201 a 300 dipendenti

Nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti, qualora la Rsu risulti composta da tre soggetti - secondo le regole dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 - i rappresentanti per la sicurezza sono individuati, con le modalità di seguito indicate, nel numero di due tra i componenti della Rsu, cui si aggiunge un rappresentante per la sicurezza, eletto con le medesime modalità; a quest'ultimo competono 40 ore di permesso retribuite per l'espletamento della sua attività.

Qualora la Rsu risulti composta da un numero superiore di componenti rispetto a quanto previsto dall'Accordo sopra richiamato, il rappresentante per la sicurezza sarà individuato tra i componenti della Rsu.

Unità produttive con più di 300 dipendenti

Di norma, nelle unità produttive che occupano più di 300 dipendenti il numero di rappresentanti per la sicurezza è quello previsto dall'art. 18, comma 6, del decreto legislativo n. 626 del 1994. Tale numero è ricompreso nel numero dei componenti la Rsu, così come definita dalla contrattazione di categoria.

Per le stesse unità produttive, la contrattazione nazionale di categoria, in relazione all'individuazione di specifiche esigenze di prevenzione e protezione dai rischi connesse all'attività lavorativa, individuabili anche da apposite commissioni paritetiche di categoria laddove esistenti, potrà definire un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a quello previsto dall'art. 18, citato, che sarà ricompreso entro il numero dei componenti la Rsu definito a livello di categoria.

Permessi

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le Rsu, utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l) dell'articolo 19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore.

In sede di contrattazione nazionale di categoria o aziendale le parti procederanno all'assorbimento delle ore di permesso spettanti ai rappresentanti per la sicurezza, avendo riguardo alle ore di permesso già riconosciute per lo stesso titolo.

Procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza

- a) all'atto della costituzione della Rsu il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della Rsu. La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle Rsu (vedi nota a verbale);
- b) nei casi in cui sia già costituita la Rsu ovvero siano ancora operanti le Rappresentanze sindacali aziendali, per la designazione del rappresentante per la sicurezza si applica la procedura che segue.

Entro novanta giorni dalla data del presente Accordo il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono designato/i dai componenti della Rsu al loro interno.

Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Nei casi in cui la Rsu non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nella unità produttiva operino le Rsa delle organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni firmatarie, il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle organizzazioni sindacali.

Nel caso di dimissioni della Rsu il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

- c) In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiori a 16, su iniziativa delle organizzazioni sindacali.

In questa fattispecie, ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento delle attribuzioni di cui all'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 40 ore.

Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato alla direzione aziendale (secondo quanto previsto dal punto 21 parte seconda dell'Accordo interconfederale sopra citato per la costituzione delle Rsu), che a sua volta ne dà comunicazione, per il tramite dell'associazione territoriale di appartenenza, all'organismo paritetico provinciale che terrà il relativo elenco.

I rappresentanti per la sicurezza restano in carica per la durata prevista dall'Accordo interconfederale di cui sopra.

PARTE 2

2. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19 del D.Lgs. n. 626/94, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

2.1. Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

2.2. Modalità di consultazione

Laddove il D.Lgs. n. 626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione, avendone il tempo necessario, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

In fase di prima applicazione del D.Lgs. n. 626/94, e comunque non oltre il 30 giugno 1996, nelle realtà in cui non sia stato ancora individuata la rappresentanza per la sicurezza, le procedure di consultazione si rivolgono alle rappresentanze sindacali in azienda delle organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni firmatarie.

A tal fine, la rappresentanza sindacale in azienda può designare uno o più soggetti, al proprio interno, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 18, comma 6 del D.Lgs. n. 626 del 1994.

2.3. Informazioni e documentazione aziendale

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4 comma 2 custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 4 comma 3.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro. Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

PARTE 3

3. Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del D.Lgs. n. 626 del 1994.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Oltre a quanto sopra previsto, la contrattazione nazionale di categoria può individuare ulteriori contenuti specifici della formazione (anche in tema di metodologia didattica) con riferimento a specificità dei propri comparti.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione.

Ferma restando la validità degli accordi sottoscritti, qualora i contratti collettivi nazionali ed aziendali già prevedano una disciplina specifica della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ovvero siano stati previsti organismi paritetici con funzioni inerenti i temi dell'igiene, della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente, le parti firmatarie potranno armonizzare la disciplina stessa ai contenuti del presente Accordo, avendo riguardo a quanto globalmente definito nelle intese.

PARTE 4

4. Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 11 del D.Lgs. 626/94 le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

PARTE 5

5. Organismo paritetico nazionale (Opn)

L'Organismo paritetico nazionale di cui al Protocollo d'intesa sulla formazione professionale del 20 gennaio 1993, in ottemperanza a quanto previsto dall'Accordo interconfederale 31 gennaio 1995 assume tramite una sezione specifica aggiuntiva e paritetica – composta da membri effettivi e supplenti – anche i seguenti compiti in materia di igiene e sicurezza del lavoro:

- promozione della costituzione degli organismi paritetici territoriali di cui al punto successivo e coordinamento della loro attività;
- formazione diretta, tramite l'organizzazione di seminari e altre attività complementari, dei componenti degli organismi paritetici territoriali;
- definizione di linee guida e di posizioni comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro – valutando eventuali esperienze e intese già operanti in ambito settoriale – di riferimento per gli organismi paritetici territoriali anche in relazione alla definizione dei progetti formativi di ambito locale;

- promozione e coordinamento degli interventi formativi; iniziative per l'attivazione di canali di finanziamento da parte dell'Unione europea e di altri enti pubblici nazionali e comunitari;
- promozione dello scambio di informazioni e di valutazioni degli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle pubbliche autorità e di altre istituzioni;
- valutazione delle proposte di normative comunitarie e nazionali anche al fine della individuazione delle eventuali posizioni comuni da prospettare nelle sedi europee, al Governo, al Parlamento e alle amministrazioni competenti.

Entro 120 giorni dalla data del presente Accordo l'Organismo paritetico nazionale (Opn) dovrà essere operativo nella sua specifica sezione sulle materie della sicurezza e igiene del lavoro. A tal fine gli organi deliberanti dell'Opn formalizzeranno tale sezione.

Sono fatti salvi gli organismi paritetici di categoria che, nelle materie disciplinate nel decreto legislativo n. 626 del 1994, svolgeranno la propria attività in sintonia con le linee guida elaborate dall'Opn.

PARTE 6

6. Organismi paritetici territoriali (art. 20, D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626)

Le parti danno attuazione all'art. 20 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, fermo restando quanto previsto dal comma 2 dello stesso articolo, concordando quanto segue.

6.1. Organismi paritetici regionali (Opr)

Entro 120 giorni, a livello regionale, gli organismi paritetici di cui al protocollo d'intesa sulla formazione professionale del 20 gennaio 1993, sopra citato, sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, in coordinamento con l'Organismo paritetico nazionale per la formazione professionale (Opn), assumono con una specifica sezione aggiuntiva paritetica, composta da membri effettivi e supplenti, anche il compito di promuovere iniziative formative in tema di prevenzione.

A tal fine, l'Opr elabora, di sua iniziativa o su proposta degli Opp, progetti formativi inerenti le materie dell'igiene e sicurezza del lavoro.

I progetti formativi sono elaborati in sintonia con le linee guida e le indicazioni di carattere generale concordate nell'Opn e vengono ad esso comunicati.

L'Opr, al fine di favorire l'effettuazione delle iniziative proposte, oltre a tenere i rapporti con l'Ente Regione e gli altri soggetti, istituzionali e non, operanti in materia di salute e sicurezza, può, di sua iniziativa, promuovere direttamente l'organizzazione di corsi o giornate formative.

L'Opr, inoltre, assume i seguenti compiti:

- coordinamento degli organismi paritetici provinciali;
- tenuta di un elenco dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, sulla base delle comunicazioni ricevute dagli organismi paritetici provinciali.

6.2. Organismi paritetici provinciali (Opp)

Fondamentale importanza, al fine di una gestione condivisa e comunque non conflittuale delle materie della formazione e della rappresentanza in materia di prevenzione, assume l'attribuzione, da parte del decreto, ad organismi paritetici di una funzione di "composizione": essi, infatti, sono aditi quale prima istanza di risoluzione di controversie insorte circa "l'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti".

A livello provinciale, o secondo l'articolazione territoriale definita di comune accordo sono costituiti organismi paritetici cui sono attribuite le funzioni di composizione di cui all'art. 20 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

A tali organismi sono altresì attribuiti i seguenti compiti:

- informazione dei soggetti interessati sui temi della salute e sicurezza;
- tenuta di un elenco contenente i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti o designati nelle aziende del territorio di competenza dell'organismo;
- trasferimento dei dati di cui sopra all'Opr;
- proposte all'Opr in materia di fabbisogni formativi connessi all'applicazione del D.l.gs. n. 626 del 1994.

Tali organismi sono composti da membri effettivi e da membri supplenti. Essi devono essere operativi entro 120 giorni dalla data del presente Accordo.

PARTE 7

7. Composizione delle controversie

Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza del lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise ed attuabili. Pertanto, in tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire l'Opp al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.

La parte che ricorre all'Opp, ne informa senza ritardo le altre parti interessate.

I compiti di segreteria sono assunti dalle associazioni territoriali degli imprenditori. Entro sei mesi dalla firma del presente Accordo, le parti firmatarie individueranno due regioni dove avviare esperienze che prevedano l'attribuzione agli Opr di ulteriori compiti, anche per quanto concerne l'approntamento della strumentazione necessaria all'espletamento di tali compiti. Le intese per effettuare detti esperimenti hanno durata annuale e l'esperienza applicativa sarà oggetto di esame e valutazione da parte dell'Opr.

Le parti si incontreranno entro un anno dalla data del presente Accordo per verificarne l'applicazione.

PARTE 8

Nota a verbale delle organizzazioni sindacali

Fermo restando che la procedura di elezione è quella individuata a livello interconfederale e di categoria per la elezione delle Rsu, in relazione alle esigenze di rappresentatività generale dei Rls, insite nel testo legislativo, le organizzazioni sindacali firmatarie comunicheranno entro 30 giorni alla Confindustria le modalità di presentazione delle liste individuate tra quelle previste dagli accordi sopracitati.

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 dell'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.

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 Rsa 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 Rsu 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 antecedentemente 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 Rsu 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 Rsa 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 ccnl – secondo quanto previsto ai punti 4 e 5 del Protocollo d'intesa 31 maggio 2013, ossia determinan-

do la media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle Rsu 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 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 Rsu 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 del Codice civile e che determinino rilevanti mutamenti nella composizione delle unità produttive interessate, ferma restando la validità della Rsu in carica fino alla costituzione della nuova Rsu, 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 Rsu e per il rinnovo di quelle già esistenti.

1. Ambito e iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive con più di 15 dipendenti, a 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 part time saranno computati in misura proporzionale all'orario 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 ccnl 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 Rsu ove validamente esistente.

2. Composizione

Alla costituzione della Rsu si procede mediante elezione a suffragio universale e 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 del Codice civile, nei casi d'incidenza significativa delle stesse nella base del dato occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

La ripartizione dei seggi fra operai e impiegati/quadri viene effettuata in proporzione al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti (in caso in cui il quorum è pari a 0,5 si arrotonda per eccesso).

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 la 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).

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

I componenti della Rsu subentrano ai dirigenti delle Rsa nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti, per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della Legge 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai 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.

Sono fatti salvi in favore delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie 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 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, Legge 300/1970;
- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, Legge 300/1970;
- c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della Legge 300/1970.

5. Clausola di armonizzazione

Le Rsu subentrano alle Rsa e 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 Rsu 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 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.

Il cambiamento di appartenenza sindacale 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.

7. Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza della Rsu 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 Rsu costituite nelle unità produttive di imprese plurilocalizzate potranno dare vita a 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 Rsu, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire Rsa 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 Rsa nelle realtà in cui siano state o vengano costituite Rsu.

Il passaggio dalle Rsa alle Rsu potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni firmatarie del Protocollo 31 maggio 2013.

Sezione terza: disciplina della elezione della Rsu

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della Rsu, le associazioni sindacali titolate sulla base 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 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 de-

terminazione 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 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 Rsu 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 e atto costitutivo a condizione che:
 1. accettino espressamente, formalmente e 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 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 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 Rsu 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 nelle bacheche aziendali, 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 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 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.

18. Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei componenti della Rsu, 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 giorni 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 Rsu

La nomina dei componenti della Rsu, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

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

Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva

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 firmatarie del presente Accordo, favoriranno la presentazione di piattaforme unitarie.

Ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali previsti dalla legge, ai sensi dell'art. 19 e successivi 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 ccnl 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 (50%+1) elette secondo le regole interconfederali convenute con il presente Accordo.

In caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della Legge 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, e 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 e 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 a opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Roma, 10 gennaio 2014

Confindustria, Cgil, Cisl, Uil

ACCORDO DEL 4 LUGLIO 2017 DI MODIFICHE AL T.U. SULLA RAPPRESENTANZA DEL 10 GENNAIO 2014, TRA CONFINDUSTRIA E CGIL-CISL-UIL

Addì, 4 luglio 2017

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 e 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 Rsu 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 del 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 a 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 Rsu 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 Rsu su base nazionale in almeno 5 contratti nazionali, di cui almeno 3 rientranti tra quelli che risultano tra i primi 10 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 alla 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 a 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.

*** Il punto 14 non viene applicato, in quanto si applica il comma 3 del punto 28 - "Ripartizione seggi" - dell'Accordo Fim-Fiom-Uilm-Federmeccanica del 5 luglio 2017.**

ALLEGATI

Numero minimo dei componenti la Rsu (Legge n. 300/70).....	58
Modulo per la raccolta delle firme certificate per la presentazione delle liste per la elezione della Rsu.....	59
Comunicazione alla Direzione aziendale per la costituzione della Rsu/Rls.....	60
Comunicazione alla Direzione aziendale e ai lavoratori dei componenti la Commissione elettorale.....	61
Presentazione delle liste alla Commissione elettorale.....	62
Ricorso alla Commissione elettorale.....	63
Indizione elezioni Rsu.....	64
Decisioni della Commissione elettorale.....	65
Ricorso al Comitato nazionale di garanzia Fim-Fiom-Uilm.....	66
Ricorso al Comitato dei garanti.....	67
Invio verbali elezioni Rsu-Rls.....	68
Comunicazione eletti Rsu-Rls.....	69
Elezione Rsu: Verbale Commissione elettorale.....	70
Elezione Rls: Verbale Commissione elettorale.....	74

Numero minimo dei componenti la Rsu (Legge n. 300/70)

Dipendenti	Minimo componenti Rsu	Dipendenti	Minimo componenti Rsu
Da 16 a 300	3	Da 2.401 a 2.700	27
Da 301 a 600	6	Da 2.701 a 3.000	30
Da 601 a 900	9	Da 3.001 a 3.500	33
Da 901 a 1.200	12	Da 3.501 a 4.000	36
Da 1.201 a 1.500	15	Da 4.001 a 4.500	39
Da 1.501 a 1.800	18	Da 4.501 a 5.000	42
Da 1.801 a 2.100	21	+500	+3
Da 2.101 a 2.400	24	+500	+3

FAC-SIMILE

**Modulo per la raccolta delle firme certificate
per la presentazione delle liste per la elezione della Rsu**

L'Organizzazione sindacale.....
in data..... inizia la raccolta delle firme per la presentazione della
propria lista alle elezioni della Rsu di cui al punto 4, lettera b, sezione terza del
T.U. 10 gennaio 2014.

N°	Nome e cognome	Documento di identità	Firma
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			

Firma Rsu in carica

Foglio n°

FAC-SIMILE

**Comunicazione alla Direzione aziendale
per la costituzione della Rsu/Rls**

Spett.le Direzione aziendale

.....
p.c. alle lavoratrici e ai lavoratori
p.c. alle oo.ss. territoriali presenti

Oggetto: elezione della Rsu/Rls

La scrivente organizzazione sindacale..... (per singola organizzazione o congiuntamente) aderente alla organizzazione confederale nazionale....., firmataria dell'Accordo interconfederale per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie del 28 giugno 2011, del Protocollo del 31 maggio 2013 e del T.U. del 10 gennaio 2014 e del Ccnl vigente, indice la elezione/rinnovo della Rsu/Rls secondo le regole, le modalità e nei tempi fissati dagli accordi citati e dagli accordi sottoscritti con Federmeccanica/Assistal del 5 luglio 2017.

La presente comunicazione ha valore di avvio delle procedure elettorali e viene affissa in data odierna nell'apposita bacheca.

La scadenza per la presentazione delle candidature è fissata per le ore 14:00 del

.....

Cordialità

Per la segreteria territoriale

.....

Data.....

FAC-SIMILE

**Comunicazione alla Direzione aziendale e ai lavoratori
dei componenti la Commissione elettorale**

Spett.le Direzione aziendale

.....
e p.c. alle lavoratrici e ai lavoratori della

A seguito della comunicazione dell'avvio di procedura per le elezioni Rsu/Rls, la scrivente organizzazione sindacale in possesso dei requisiti previsti all'art. 4 Sezione III dell'Accordo del 10 gennaio 2014, comunica il/i nominativo/i del/i proprio/i rappresentante/i nella commissione elettorale che presiederà/anno alle operazioni di voto.

Il/i rappresentante/i dellaè/sono il/i signor/i.....

.....
Si prega voler affiggere copia della presente all'albo aziendale quale comunicazione ai lavoratori e di consegnarne copia ai componenti la Commissione elettorale eventualmente già designati dalle altre organizzazioni sindacali.

Cordiali saluti

Per la segreteria territoriale

Data.....

FAC-SIMILE

Presentazione delle liste alla Commissione elettorale

.....
 Alla Commissione elettorale

.....
 Direzione aziendale

La scrivente organizzazione sindacale, in possesso dei requisiti previsti all'art. 4 Parte III dell'Accordo interconfederale del 10 gennaio 2014, comunica le liste con i nominativi dei propri candidati ripartiti per collegi elettorali così come definiti.

LISTA CANDIDATI RSU COLLEGIO: OPERAI UNICO

N.	Cognome e nome	N. documento	Firma

LISTA CANDIDATI RSU COLLEGIO: IMPIEGATI

N.	Cognome e nome	N. documento	Firma

LISTA CANDIDATI RLS COLLEGIO UNICO

N.	Cognome e nome	N. documento	Firma

Si prega di voler affiggere copia della presente all'albo aziendale.

Cordiali saluti

Per la segreteria territoriale

.....
 Data.....

FAC-SIMILE

Ricorso alla Commissione elettorale

Al presidente della Commissione elettorale

.....

Il sottoscritto.....nella qualità di.....
.....intende presentare
formale ricorso avverso le decisioni assunte in data.....
dalla Commissione elettorale incaricata delle elezioni della Rsu/Rls nell'azienda
.....
tenutesi/da tenersi il giorno

La decisione contro cui si ricorre è la seguente:

.....
.....

Le ragioni del ricorso sono le seguenti:

.....
.....

Pertanto il sottoscritto chiede che tale decisione venga annullata in tutti i suoi effetti
e si proceda a

.....

Cordiali saluti

Firma

.....

Data.....

FAC-SIMILE

Indizione elezioni Rsu

Spett.le Direzione aziendale

.....

..... (indirizzo)

A tutte le lavoratrici e i lavoratori

Oggetto: indizione elezioni Rsu

Con la presente si comunica che la Commissione elettorale, composta come segue, presa visione delle liste presentate e verificata la loro validità, decide che le elezioni per il rinnovo delle Rsu/Rls si svolgeranno in data

.....

e pertanto chiede all'azienda l'utilizzo dei permessi retribuiti per i propri componenti e per gli scrutatori nonché la disponibilità dei locali, degli elenchi dei dipendenti (divisi per operai e impiegati e, quando previsto, per collegi) e di tutti gli strumenti idonei al fine di far espletare alle lavoratrici e ai lavoratori il diritto di voto.

La Commissione elettorale

Cognome e nome

.....

Distinti saluti

La Commissione elettorale

Data.....

FAC-SIMILE

Decisioni della Commissione elettorale

Unità produttiva

La Commissione elettorale nel corso della riunione tenutasi in data.....
ha proceduto agli adempimenti qui di seguito riportati.

Validazione delle liste

Sono state presentate le seguenti liste (elencate in ordine di presentazione):

Lista (nome)	Data e ora presentazione	Candidati n.

La Commissione elettorale, esaminate le liste e le candidature presentate e l'idoneità di ciascuna associazione, ha deciso di:

ammettere alla elezione le liste e i candidati presentati;

non ammettere alla elezione le seguenti liste:

.....

Per le seguenti motivazioni:

.....

non ammettere alla elezione i seguenti candidati: (indicare la lista di appartenenza).....

Per le seguenti motivazioni:.....

Questo verbale è stato affisso in data con l'invito a presentare eventuali ricorsi alle decisioni assunte entro il

La Commissione elettorale: Presidente.....

Componenti.....

Avvertenza: questo modulo va sottoscritto da tutti i componenti la Commissione elettorale, inviato alla Direzione aziendale e affisso all'albo.

FAC-SIMILE

Ricorso al Comitato nazionale di garanzia Fim-Fiom-Uilm

Al Comitato nazionale di garanzia
Fim-Fiom-Uilm

Il sottoscrittonella qualità di
.....intende presentare formale
ricorso avverso le decisioni assunte in data dalla
Commissione elettorale incaricata delle elezioni della Rsu/Rls nell'azienda
.....tenutesi/da tenersi il giorno

La decisione contro cui si ricorre è la seguente:

.....
.....

Le ragioni del ricorso sono le seguenti:

.....
.....

Pertanto il sottoscritto chiede che tale decisione venga annullata in tutti i suoi effetti
e si proceda a

.....

Si allega documentazione.

Cordiali saluti

Firma

.....

Data.....

FAC-SIMILE

Ricorso al Comitato dei garanti

Al direttore della Direzione
territoriale e del lavoro
e p.c.: Alle organizzazioni sindacali territoriali

Il sottoscritto nella qualità di
..... intende presentare formale
ricorso avverso le decisioni assunte in data..... dalla
Commissione elettorale incaricata delle elezioni della Rsu/Rls nell'azienda
..... tenutesi/da tenersi il giorno.....

La decisione contro cui si ricorre è la seguente:

Le ragioni del ricorso sono le seguenti:

Pertanto il sottoscritto chiede che tale decisione venga annullata in tutti i suoi effetti
e si proceda a

Si invita il direttore della Dtl a convocare nei tempi stabiliti il Comitato dei garanti
affinché possa procedere all'esame del caso.

Si allega documentazione.

Cordiali saluti

Firma

Data.....

FAC-SIMILE

Invio verbali elezioni Rsu-Rls

Spett.le/i

- Comitato provinciale dei garanti

.....

- Azienda

- Associazione datoriale

.....

- Organizzazioni sindacali territoriali

.....

Oggetto: Trasmissione verbali Rsu/Rls

Trasmettiamo in allegato copia del verbale della Commissione elettorale riguardo l'elezione avvenuta in datadelle Rappresentanze sindacali unitarie e delle Rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza presso l'aziendadi.....

Distinti saluti

La Commissione elettorale

Data.....

FAC-SIMILE

FORMAZIONE SINDACALE - 1979

Comunicazione eletti Rsu-Rls*(carta intestata organizzazione sindacale)*

Spett.le

- Azienda

- Associazione datoriale

.....

Oggetto: comunicazione eletti Rsu e Rls

Con la presente vi comunichiamo che nella elezione della Rsu/Rls avvenuta nell'azienda..... nei giorni....., sono risultati eletti i nominativi riportati di seguito.

Rsu		Rls	
COGNOME	NOME	COGNOME	NOME

Distinti saluti

Data.....

FAC-SIMILE
ELEZIONE RSU
Verbale Commissione elettorale

Territorio..... Zona/Lega.....
 Azienda Via.....
 Città Associazione.....
 Ccnl applicato Addetti totali.....
 Operai..... Uomini..... Donne.....
 Impiegati..... Uomini..... Donne.....

Data annuncio elezioni	Scadenza presentazione liste	Data affissione liste	Data elezioni	Data affissione risultati

Rsu da eleggere	Totale/Unico	N° Rsu operai	N° Rsu Impiegati

Le votazioni si sono svolte in n°.....collegi elettorali
 Totale votanti..... Totale voti validi.....

Totale votanti operai	Totale votanti impiegati
Voti validi	Voti validi
Voti nulli	Voti nulli
Schede bianche	Schede bianche

Riepilogo finale voti e seggi assegnati

Lista	Denominazione OO.SS.	Voti validi			Seggi Rsu attribuiti		
		Operai	Impiegati	Tot./Unico	Operai	Impiegati	Tot./Unico
1							
2							
3							
4							

VERBALE RSU

Calcolo attribuzione seggi

COLLEGIO *		COLLEGIO *	
LISTA	VOTI VALIDI	LISTA	VOTI VALIDI
Totale voti validi		Totale voti validi	

Calcolo quoziente:

Voti validi/n. Rsu da assegnare

Calcolo quoziente:

Voti validi/n. Rsu da assegnare

COLLEGIO *					
LISTA	VOTI VALIDI	N. SEGGI INTERI	RESTI VOTI	SEGGI RESIDUI	TOTALE SEGGI

COLLEGIO *					
LISTA	VOTI VALIDI	N. SEGGI INTERI	RESTI VOTI	SEGGI RESIDUI	TOTALE SEGGI

* Indicare se unico, operai, impiegati/quadri.

FAC-SIMILE

ELEZIONE RLS Verbale Commissione elettorale
--

Territorio..... Zona/Lega.....

Azienda..... Via.....

Città..... Associazione.....

Ccnl applicato..... Addetti totali.....

Operai..... Uomini..... Donne.....

Impiegati..... Uomini..... Donne.....

Numero Rls da eleggere

Hanno votato n° operai.....

n° impiegati.....

Totale votanti

Voti validi

Voti nulli

Schede bianche

Hanno ottenuto voti:

Lista	Denominazione OO.SS.	Voti	Seggi attribuiti
1			
2			
3			
4			

Sono risultati eletti Rls:

Cognome e nome	Lista	Numero preferenze

VERBALE RLS

CONTESTAZIONI

T.U. 10 gennaio 2014, Parte seconda, Sez.terza, punto 19

p. la Commissione elettorale

_____	org.ne	_____

Allegati:

1. Liste;
2. Documentazione relativa alla presentazione delle liste;
3. Documentazione relativa ad eventuali contestazioni.

Copia del presente verbale e degli allegati dovrà essere notificata, a cura della Commissione elettorale, alle associazioni sindacali di Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil e alle altre che abbiano presentato liste, alla Direzione territoriale del lavoro, all'azienda e all'associazione datoriale territoriale.

