



FLAI CGIL

Via Leopoldo Serra, 31 - Roma 00153

Tel. +39 06585611

Fax +39 0658561334

www.flai.it



VADEMECUM
TESTO UNICO
SULLA RAPPRESENTANZA

**ACCORDO
FLAI, FAI E UILA**
12 GIUGNO 2014

**CCNL INDUSTRIA
ALIMENTARE**
2015-2019

Aggiornato 2019



INDICE

| | | |
|----------|---|---------------|
| 1 | TESTO UNICO SULLA RAPPRESENTANZA, ACCORDO FLAI, FAI, UILA 12.6.2014 E CCNL INDUSTRIA ALIMENTARE 2015-2019 | PAG. 5 |
| 1.1 | Misurazione della rappresentanza, titolarità nella contrattazione, elezione RSU pag. | 5 |
| 1.2 | Contrattazione aziendale e sua esigibilità | pag. 6 |
| 1.3 | Rappresentanza | pag. 6 |
| 2 | RUOLO RSU CON T.U. DEL 10.1.2014, ACCORDO FAI FLAI UILA DEL 12.6.2014 E CCNL INDUSTRIA ALIMENTARE 2015-2019 | PAG. 7 |
| 2.1 | Decisioni RSU e Contrattazione aziendale | pag. 7 |
| 2.2 | Titolarità contrattazione di secondo livello | pag. 8 |
| 3 | PRINCIPALI CAMBIAMENTI NEL RINNOVO DELLE RSU | PAG. 9 |
| 3.1 | Elezioni RSU - Intreccio Accordo Interconfederale 20.12.1993, T.U. 10.01.2014, Accordo FAI FLAI UILA del 12.01.2014 e CCNL Industria alimentare 2015-2019 | pag. 9 |
| 3.2 | Ambito e iniziativa per la costituzione | pag. 10 |
| 3.3 | Composizione RSU | pag. 11 |
| 3.4 | Numero dei componenti | pag. 12 |

| | | |
|----------|---|----------------|
| 4 | LE RSU | PAG. 13 |
| 4.1 | Durata e sostituzioni nell'incarico | pag. 13 |
| 4.2 | «Cambio di Casacca» o di «appartenenza sindacale» | pag. 14 |
| 4.3 | Disciplina RSA – RSU e clausola di Salvaguardia | pag. 14 |
| 5 | PROCEDURA PER ELEZIONI RSU | PAG. 17 |
| 5.1 | Modalità per indire le elezioni | pag. 17 |
| 5.2 | Apertura della procedura | pag. 17 |
| 5.3 | Quorum per la validità delle elezioni | pag. 18 |
| 5.4 | Definizione della platea degli elettori | pag. 19 |
| 5.5 | Numero dei dipendenti e computo dei tempi determinati e di part time | pag. 19 |
| 5.6 | Elettorato attivo e passivo | pag. 20 |
| 5.7 | Presentazione delle liste | pag. 21 |
| 5.8 | Incompatibilità nelle candidature | pag. 22 |
| 6 | LA COMMISSIONE ELETTORALE | PAG. 23 |
| 6.1 | Ruolo e composizione della Commissione elettorale (assume un ruolo di maggior importanza rispetto a normativa precedente) | pag. 23 |
| 6.2 | Compiti della Commissione Elettorale | pag. 24 |
| 7 | VOTO | PAG. 25 |
| 7.1 | Scrutatori | pag. 25 |
| 7.2 | Segretezza del voto e schede elettorali | pag. 25 |
| 7.3 | Modalità della votazione | pag. 27 |

| | | |
|-----|---|---------|
| 7.4 | Composizione del seggio elettorale e attrezzatura del seggio elettorale | pag. 28 |
| 7.5 | Riconoscimento degli elettori e compiti del Presidente | pag. 29 |

8 SCRUTINIO SCHEDE E ASSEGNAZIONE SEGGI **PAG. 30**

| | | |
|-----|-------------------------|---------|
| 8.1 | Operazioni di scrutinio | pag. 30 |
| 8.2 | Attribuzione dei seggi | pag. 31 |

9 DOPO IL VOTO E LA SUDDIVISIONE DEI SEGGI **PAG. 34**

| | | |
|-----|--|---------|
| 9.1 | Pubblicazione del verbale e eventuali ricorsi alla Commissione elettorale | pag. 34 |
| 9.2 | Eventuale ricorso contro le decisioni della Commissione Elettorale al Comitato provinciale dei garanti | pag. 35 |
| 9.3 | Adempimenti della Direzione aziendale | pag. 36 |
| 9.4 | Comitato Rappresentanza come previsto da Accordo FAI FLAI UILA del 12.6.2014 | pag. 36 |

10 CONCLUSIONE **PAG. 38**

| | | |
|------|--|---------|
| 10.1 | Importanza del voto alle RSU | pag. 38 |
| 10.2 | Cosa cambia dopo il T.U. e l'Accordo di FLAI FAI e UILA? | pag. 38 |
| 10.3 | Piattaforme programmatiche per rinnovo RSU | pag. 39 |
| | Industria alimentare: | pag. 40 |
| | Cooperazione alimentare: | pag. 40 |

1 TESTO UNICO SULLA RAPPRESENTANZA, ACCORDO FLAI, FAI, UILA 12.6.2014 E CCNL INDUSTRIA ALIMENTARE 2015-2019

1.1 MISURAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA, TITOLARITÀ NELLA CONTRATTAZIONE, ELEZIONE RSU

Il Testo Unico sulla Rappresentanza firmato da CGIL, CISL, UIL e Confindustria il 10 Gennaio 2014 **sancisce le regole di misurazione della rappresentanza** delle Organizzazioni sindacali, **la titolarità alla Contrattazione** relativamente al **grado di rappresentatività**, le regole della **validazione degli accordi** siglati, le **modalità di elezione delle RSU** e le **modalità di nomina delle RSA**.

FLAI, FAI e UILA il 12 Giugno 2014 hanno siglato un accordo che integra e adegua alle specificità del comparto agro-alimentare il Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 Gennaio, integrato nella sua quasi totalità nel CCNL Industria Alimentare 2015-2019.



1.2 CONTRATTAZIONE AZIENDALE E SUA ESIGIBILITÀ

FLAI FAI e UILA concordano che gli **accordi aziendali** per essere efficaci ed esigibili **devono essere sottoposti alla consultazione certificata** dell'assemblea dei lavoratori interessati.

Le modalità di consultazione saranno stabilite, di volta in volta, dalle strutture territoriali; in assenza delle stesse, valgono le regole previste per il nazionale.

1.3 RAPPRESENTANZA

Come previsto dal Testo Unico del 10 gennaio 2014 **in ogni singola unità produttiva con più di quindici dipendenti dovrà essere adottata una sola forma di rappresentanza.**



2 RUOLO RSU CON T.U. DEL 10.1.2014, ACCORDO FAI FLAI UILA DEL 12.6.2014 E CCNL INDUSTRIA ALIMENTARE 2015-2019

2.1 DECISIONI RSU E CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Le decisioni spettanti la RSU sono prese a maggioranza.

FAI, FLAI e UILA concordano, con l'Accordo del 12 giugno 2014, che gli **accordi aziendali** per essere efficaci ed esigibili devono essere sottoposti alla **consultazione certificata** dell'assemblea dei lavoratori interessati.

Le modalità di consultazione saranno stabilite, di volta in volta, dalle strutture territoriali. In assenza delle stesse, valgono le regole previste per il nazionale.

T.U. del 10 gennaio 2014 non prevedeva consultazioni per gli accordi aziendali (solo referendum abrogativo se firmati da RSA).

2.2 TITOLARITÀ CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Per quanto riguarda la **titolarità dell'azione contrattuale aziendale** e nell'esercizio della contrattazione territoriale e settoriale, **si conferma la normativa prevista dal CCNL in vigore (Accordo FAI FLAI UILA del 12 giugno 2014)**

Art. 6 – Contrattazione aziendale (CCNL Industria Alimentare Privata)

La contrattazione aziendale è prevista nello spirito della prassi negoziale previgente all'accordo di settore 13 gennaio 1994, con particolare riferimento alle piccole imprese.

Pertanto, la contrattazione aziendale potrà essere svolta solo per le materie per le quali nel presente contratto è prevista tale possibilità nei limiti e secondo le procedure specificatamente indicate, e ciò nel rispetto del principio secondo cui tale contrattazione non può avere ad oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazione.

*In applicazione degli accordi di settore 13 gennaio 1994 e 12 maggio 1994, **soggetti negoziali di parte sindacale per la contrattazione aziendale saranno le R.S.U. di cui all'art. 7 del presente contratto e, secondo le indicazioni fornite dal Protocollo 20 dicembre 1993 e la prassi esistente, le strutture delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.***

3 PRINCIPALI CAMBIAMENTI NEL RINNOVO DELLE RSU

3.1 ELEZIONI RSU - INTRECCIO ACCORDO INTERCONFEDERALE 20.12.1993, T.U. 10.01.2014, ACCORDO FAI FLAI UILA DEL 12.01.2014 E CCNL INDUSTRIA ALIMENTARE 2015-2019

Le regole in materia di rappresentanze sindacali unitarie riprendono la disciplina contenuta nell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993, con gli adeguamenti alle nuove intese interconfederali **(T.U. del 10 gennaio 2014)**.

Nel CCNI Industria Alimentare 2015-2019, si è concordato di svolgere, ogni triennio, salvo diverse intese, tutti i rinnovi delle RSU del settore nei periodi di aprile/maggio e ottobre/novembre, in modo da consentire la maggior partecipazione possibile da parte dei lavoratori stagionali.

La scelta di svolgere le elezioni contemporaneamente in tutte le aziende alimentari è fondamentale per FAI, FLAI e UILA **e sarà sostenuta da una decisa campagna d'informazione e di proselitismo**, potenzialmente in grado di coinvolgere ed avvicinare anche i lavoratori ancora non iscritti ad alcun sindacato **(Accordo FAI FLAI UILA del 12 giugno 2014)**.

3.2 **AMBITO E INIZIATIVA PER LA COSTITUZIONE**

Le RSU possono essere costituite in aziende con più di 15 dipendenti (da CCNL: esclusi i viaggiatori o piazzisti ed inclusi i lavoratori a tempo determinato di cui all'art. 8 del D.Lgs. n. 368/2001).

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

Hanno potere d'iniziativa le Organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del Testo Unico del 10 gennaio 2014.

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 (vedi raccolta firme), a condizione che abbiano comunque effettuato adesione formale al contenuto dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del Testo Unico del 10 gennaio 2014.

Iniziativa espressa congiuntamente o disgiuntamente dalle OOSS.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, **potrà essere assunta anche dalla RSU** ove validamente esistente.

3.3 COMPOSIZIONE RSU

Eliminazione della quota di nomina 1/3, come previsto dal T.U. del 10 gennaio 2014.

Elezione a suffragio universale e a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

Designazione proporzionale di tutti i delegati.

Nella **definizione dei collegi elettorali**, al fine della distribuzione dei seggi, si dovrà tenere conto degli **operai**, degli **impiegati** e dei quadri, nei casi di incidenza significativa.

Da CCNL: qualora, per gli operai o per gli impiegati e quadri, non ci siano candidati disponibili a presentarsi, i seggi loro spettanti saranno assegnati all'altra categoria giuridica.

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

3.4 NUMERO DEI COMPONENTI

Come previsto dall'attuale art. 7 del CCNL il numero dei componenti la RSU è pari a:

- 3 componenti nelle unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- 4 componenti nelle unità da 101 a 200 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità da 201 a 300 dipendenti;
- 9 componenti nelle unità da 301 a 450 dipendenti;
- 11 componenti nelle unità da 451 a 600 dipendenti;
- 13 componenti nelle unità da 601 a 750 dipendenti;
- 16 componenti nelle unità da 751 a 1.000 dipendenti;
- 21 componenti nelle unità da 1.001 a 1.500 dipendenti;
- 25 componenti nelle unità da 1.501 a 2.000 dipendenti;
- 27 componenti nelle unità da 2.001 a 2.500 dipendenti;
- 30 componenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni.

Sempre da art. 7 CCNL: nelle unità produttive con almeno 11 componenti la R.S.U., quest'ultima, per i rapporti con la Direzione aziendale, ferma restando la propria titolarità contrattuale, decisionale e di indirizzo, potrà avvalersi di un **Comitato esecutivo** eletto tra i suoi componenti.

Da T.U. 10/01/14: Le RSU costituite nelle unità produttive di imprese plurilocalizzate potranno dare vita ad organi o a procedure di coordinamento fissandone espressamente poteri e competenze.

4 LE RSU

4.1 DURATA E SOSTITUZIONI NELL'INCARICO

I componenti della RSU **restano in carica per 3 anni**.

In caso di dimissioni di un componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti della 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.

Da CCNL: La RSU decade in presenza di richiesta formale di **decadenza anticipata con raccolta di firme tra i lavoratori** aventi diritto al voto, pari o superiori al 50%; tali firme, perché abbiano valore ai fini della richiesta di revoca, dovranno essere opportunamente certificate.

4.2 «CAMBIO DI CASACCA» O DI «APPARTENENZA SINDACALE»

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 originaria di appartenenza del sostituito.

Per “cambio di appartenenza sindacale” ù deve intendersi qualsiasi modifica allo status sindacale del lavoratore regolarmente candidato nelle liste elettorali di FAI, FLAI e UILA.

In aggiunta il lavoratore decade dalla carica di RSU se:

- si iscrive a un sindacato diverso da quello della lista nella quale è stato eletto;
- invia regolare richiesta di disdetta alla organizzazione nella cui lista è stato eletto;
- viene espulso per violazione delle norme statutarie dall’organizzazione nella cui lista è stato eletto.
- **Si fa salva l’ipotesi del lavoratore che non iscritto a nessun sindacato, decide di candidarsi nella lista di una organizzazione e poi aderisce formalmente alla stessa.**

4.3 DISCIPLINA RSA – RSU E 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 T.U. del 10 gennaio 2014 o che, comunque, aderiscano alla disciplina in essi contenuta partecipando alla procedura di elezione della RSU, **rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA.**

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 del T.U. del 10 gennaio 2014, o che comunque ad essi aderiscano, **si impegnano a non costituire RSA** nelle realtà in cui siano state o vengano costituite RSU.

Le RSA, quando presenti, **durano in carica tre anni.** I tre anni così stabiliti hanno inizio, per le RSA già vigenti, dall'entrata in vigore dell'Accordo FAI FLAI UILA del 12 giugno 2014 (**Accordo FAI FLAI UILA del 12 giugno 2014**).

Nelle aziende ove non siano mai state costituite forme di rappresentanza sindacale, **il passaggio da RSA a RSU** potrà avvenire **solo** se deciso dalle Organizzazioni sindacali territoriali che rappresentino, a livello aziendale e di conseguenza come numero di deleghe, la maggioranza del 50% +1 (**Accordo FAI FLAI UILA del 12 giugno 2014**):

Il T.U. del 10 gennaio 2014 prevede che il passaggio da RSA a RSU venga deciso dalle OOSS che rappresentano il 50% +1 a livello nazionale.

Le RSU subentrano alle RSA e ai loro dirigenti nella titolarità e nell'esercizio dei poteri a loro spettanti.



Rete vendita

Per quanto concerne le RETI VENDITA si conferma il protocollo contrattuale attuale che prevede come forma di rappresentanza la RSA, con l'impegno di FLAI FAI e UILA Nazionali di definire comunque un sistema di designazione che riconduca ad omogeneità le varie procedure aziendali oggi in essere.

5 PROCEDURA PER ELEZIONI RSU

5.1 MODALITÀ PER INDIRE LE ELEZIONI

Almeno 3 mesi prima della scadenza del mandato della RSU le associazioni sindacali, congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU uscente, provvederanno a indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della RSU e da inviare alla Direzione aziendale.

Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza s'intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

5.2 APERTURA DELLA PROCEDURA

Sarebbe opportuno, se ci sono le condizioni, aprire la procedura unitariamente, almeno con le sigle sindacali che hanno RSU presenti in azienda.

Se non ci sono le condizioni è bene rispettare scrupolosamente quanto segue:

- lasciare traccia, con fax, raccomandata o email certificata, dell'apertura della procedura sia all'azienda che alle altre Organizzazioni sindacali, per evitare possibili e futuri contenziosi;
- rispettare scrupolosamente i tempi previsti per l'apertura della procedura:
 - 3 mesi prima della scadenza per aprire la procedura;
 - 15 giorni per presentare le liste dall'apertura ufficiale della procedura;

Si consiglia di avere la lista dei candidati già definita, prima di partire con l'apertura della procedura.

È bene individuare, con altrettanta precisione, anche un iscritto (che non può assolutamente essere candidato) per la COMMISSIONE ELETTORALE. Ruolo e compito verranno trattati più avanti.

5.3 QUORUM PER LA VALIDITÀ DELLE ELEZIONI

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

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

5.4 DEFINIZIONE DELLA PLATEA DEGLI ELETTORI

È opportuno avere ben chiaro, prima di aprire la procedura o comunque prima di presentare le liste alla Commissione Elettorale, **il quadro preciso e completo dell'occupazione «certificata» dall'azienda.**

Bisogna chiedere all'azienda le seguenti informazioni:

- numero operai, impiegati e quadri;
- numero donne e uomini;
- numero rapporti di lavoro part time;
- numero dei tempi determinati attivati nei due anni precedenti, con contestuale durata dei contratti.

Questi dati sono essenziali per conoscere quante RSU possono essere elette e conseguentemente determinare la **quantità di candidati da mettere in lista.**

N.B. le norme del CCNL Industria alimentare prevedono condizioni di miglior favore (vedi art. 7 CCNL). Esse continuano ad essere valide fino ad eventuale modifica del CCNL).

5.5 NUMERO DEI DIPENDENTI E COMPUTO DEI TEMPI DETERMINATI E DI PART TIME

Le novità introdotte dal T.U. del 10 gennaio 2014, prevedono quanto segue:

- **i lavoratori con contratto di lavoro a part-time** saranno computati in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale;

Esempio: un P.T. al 50% e un P.T. al 66% = 1,16 dipendenti totali

- **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

Esempio:

10 T.D. a 6 mesi + 10 T.D. a 8 mesi nei due anni precedenti = $(10 \times 6 + 10 \times 8) / 24 = 5,83$ dipendenti totali

5.6 ELETTORATO ATTIVO E PASSIVO

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

Hanno diritto al voto i lavoratori assunti con **contratto di lavoro a tempo determinato** che prestino la propria attività al momento del voto.

Da CCNL: Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva **possono esse-**

re eletti anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

Al termine del contratto non a tempo indeterminato e in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente.

5.7 PRESENTAZIONE DELLE LISTE

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

- Organizzazioni sindacali di categoria aderenti a confederazioni firmatarie del T.U. del 10 gennaio 2014 oppure dalle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;
- associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto e atto costitutivo a condizione che:
 - accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
 - 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.

5.8 INCOMPATIBILITÀ NELLE CANDIDATURE

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 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 all'affissione delle liste stesse, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre $\frac{2}{3}$ (prima era di $\frac{1}{3}$) il numero dei componenti la RSU da eleggere nel collegio.

6 LA COMMISSIONE ELETTORALE

6.1 RUOLO E COMPOSIZIONE DELLA COMMISSIONE ELETTORALE (ASSUME UN RUOLO DI MAGGIOR IMPORTANZA RISPETTO A NORMATIVA PRECEDENTE)

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.

Da CCNL:

- nelle unità produttive con più di 500 dipendenti, ogni Organizzazione sindacale abilitata alla presentazione di liste potrà designare due lavoratori dipendenti dall'unità produttiva, non candidati;
- possono espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando i permessi retribuiti di cui all'art. 23, legge 20 maggio 1970, n. 300.

6.2 COMPITI DELLA COMMISSIONE ELETTORALE

La Commissione elettorale ha il compito di:

- ricevere la presentazione delle liste;
- verificare la valida presentazione delle liste;
- costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti;
- proclamare i risultati delle elezioni **comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati**, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste. (prima la comunicazione era affidata alle OOSS).

Affissione liste

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo aziendale, **almeno otto giorni prima** della data fissata per le elezioni.

7 VOTO

7.1 SCRUTATORI

È nella facoltà dei presentatori di ciascuna lista **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.

Da CCNL: possono espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando i permessi retribuiti di cui all'art. 23, legge 20 maggio 1970, n. 300.

7.2 SEGRETEZZA DEL VOTO E SCHEDE ELETTORALI

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



La votazione ha luogo a mezzo di **scheda unica**, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

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

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

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

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

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.

7.3 MODALITÀ DELLA VOTAZIONE

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

Da CCNL: I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro, in tale ultima ipotesi utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

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



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

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, **almeno 8 giorni prima** del giorno fissato per le votazioni.

7.4 COMPOSIZIONE DEL SEGGIO ELETTORALE E ATTREZZATURA DEL SEGGIO ELETTORALE

Il seggio è composto dagli scrutatori e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

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

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



7.5 RICONOSCIMENTO DEGLI ELETTORI E COMPITI DEL PRESIDENTE

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.

Il Presidente farà **apporre all'elettore, nell'elenco degli aventi diritto al voto, la firma accanto al suo nominativo.**

8 SCRUTINIO SCHEDE E ASSEGNAZIONE SEGGI

8.1 OPERAZIONI DI SCRUTINIO

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

- Al fine di rendere lo scrutinio occasione di partecipazione, la Commissione Elettorale potrà decidere che il suo svolgimento avvenga alla presenza dei lavoratori e delle lavoratrici (indicazione CGIL).

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

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU, **sarà conservato** secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Dire-

zione 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.

8.2 ATTRIBUZIONE DEI SEGGI

Il numero dei seggi sarà ripartito secondo il criterio proporzionale, con l'applicazione del **metodo dei resti più alto**, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Scompare quindi la quota di 1/3 riservata alle OOSS.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione dei 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.

ESEMPIO RIPARTIZIONE SEGGI CON L'UTILIZZO DELLA %

Azienda con 600 dipendenti
RSU da eleggere 11 - Hanno partecipato al voto in 400

Voti espressi alle liste

| | |
|--|-----|
| FLAI | 205 |
| FAI | 90 |
| UIL | 55 |
| Bianche..... | 25 |
| Nulle | 25 |
| Voti validi (senza schede bianche o nulle) | 350 |

Percentuali ottenute sui voti validi

| | |
|------------|--------|
| FLAI | 58,57% |
| FAI | 25,71% |
| UILA | 15,71% |

| Ripartizione seggi utilizzando la % ottenuta | 1° | Resti ottenuti | 2° | Assegnazione conclusiva | |
|--|------|----------------|------|-------------------------|----|
| FLAI | 6,44 | 6 | 0,44 | 6 | |
| FAI | 2,83 | 2 | 0,83 | 1 | 3 |
| UILA | 1,73 | 1 | 0,73 | 1 | 2 |
| Assegnazione RSU | | 9 | | 2 | 11 |

ESEMPIO RIPARTIZIONE SEGGI CON L'UTILIZZO DEL QUOZIENTE

Azienda con 600 dipendenti
RSU da eleggere 11 - Hanno partecipato al voto in 400

Voti espressi alle liste

| | |
|---|-----|
| FLAI | 205 |
| FAI | 90 |
| UIL | 55 |
| Bianche..... | 25 |
| Nulle | 25 |
| Totale | 400 |
| Voti validi (senza schede e nulle)..... | 350 |

Determinazione quoziente per eleggere un delegato (voti validi/RSU da eleggere)

| | |
|-----------------|-------|
| Quoziente | 31.82 |
|-----------------|-------|

Assegnazione seggi FLAI

| | | |
|---|----------------|----------|
| 205,00 - 31,82 = | 173,18 | 1 |
| 173,18 - 31,82 = | 141,36 | 1 |
| 141,36 - 31,82 = | 109,55 | 1 |
| 109,55 - 31,82 = | 77,73 | 1 |
| 77,73 - 31,82 = | 45,91 | 1 |
| 45,91 - 31,82 = | 14,09 | 1 |
| 14,09 - 31,82 = | - 17,73 | 0 |
| <i>La FLAI ha 6 seggi pieni con resto</i> | <i>- 17,73</i> | <i>6</i> |

Assegnazione seggi FAI

| | | |
|--|---------------|----------|
| 90,00 - 31,82 = | 58,18 | 1 |
| 58,18 - 31,82 = | 26,36 | 1 |
| 26,36 - 31,82 = | - 5,45 | 0 |
| <i>La FAI ha 2 seggi pieni con resto</i> | <i>- 5,45</i> | <i>2</i> |

Assegnazione seggi UILA

| | | |
|--|---------------|----------|
| 55,00 - 31,82 = | 23,18 | 1 |
| 23,18 - 31,82 = | - 8,64 | 0 |
| <i>La UILA ha 1 seggio pieno con resto</i> | <i>- 8,64</i> | <i>1</i> |

Prima assegnazione

| | |
|-----------|---|
| FLAI..... | 6 |
| FAI..... | 2 |
| UILA..... | 1 |

Resti maggiori

| | |
|-----------|---|
| FLAI..... | 0 |
| FAI..... | 1 |
| UILA..... | 1 |

Totale seggi

| | |
|-----------|---|
| FLAI..... | 6 |
| FAI..... | 3 |
| UILA..... | 2 |

Totale 11

9 DOPO IL VOTO E LA SUDDIVISIONE DEI SEGGI

9.1 PUBBLICAZIONE DEL VERBALE E EVENTUALI RICORSI ALLA COMMISSIONE ELETTORALE

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

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini, **senza che siano stati presentati ricorsi** da parte dei soggetti interessati, **si intende confermata l'assegnazione dei seggi** e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra, che **sarà trasmesso al Comitato provinciale dei Garanti.**

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 associa-

zioni 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** e alla **Associazione industriale territoriale**, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

9.2 EVENTUALE RICORSO CONTRO LE DECISIONI DELLA COMMISSIONE ELETTORALE AL COMITATO PROVINCIALE DEI GARANTI

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni da apposito **Comitato dei garanti**. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore della DTL o da un suo delegato.

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

9.3 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.

NB: questo adempimento, da parte della Direzione aziendale, non deve intendersi come sostitutivo di quanto affermato in precedenza.

- **Questo elenco** dei dipendenti **serve** per verificare e certificare la correttezza delle operazioni di voto.
- **Questo elenco non deve essere usato** per determinare il numero dei dipendenti totali, dal quale individuare il numero delle RSU da eleggere.
- **Per determinare il numero dei dipendenti attenersi alle indicazioni precedenti**, le quali possono consentirci di ottenere importanti informazioni (andamento tempi determinati nei due anni precedenti, numero e tipologia contratti PT).

9.4 COMITATO RAPPRESENTANZA COME PREVISTO DA ACCORDO FAI FLAI UILA DEL 12.6.2014

FAI, FLAI e UILA istituiscono il Comitato Rappresentanza al fine di **monitorare la corretta attuazione di quanto previsto** nella parte prima del T.U. 10 gennaio 2014, in merito alla certificazione della rappresentatività a livello nazionale delle Orga-



nizzazioni sindacali di categoria. Il Comitato Rappresentanza è composto da tre componenti.

Tale Comitato ha il compito di:

- monitorare la corretta **trasmissione dei verbali** delle elezioni RSU al Comitato dei garanti (o analogo organo predisposto alla stessa mansione) prima e al CNEL poi;
- raccogliere e **archiviare i suddetti verbali**;
- curare i rapporti con la controparte per la vigilanza sulle dichiarazioni Uniemens;
- **dirimere le eventuali dispute interpretative** circa l'accordo FAI, FLAI e UILA sulla Rappresentanza.

10 CONCLUSIONE

10.1 IMPORTANZA DEL VOTO ALLE RSU

I voti che ogni Federazione di Categoria raccoglie in occasione delle elezioni delle RSU, presentando la propria lista di delegati e delegati candidati, **sono utili a determinare la rappresentatività delle Organizzazioni sindacali a livello nazionale.**

10.2 COSA CAMBIA DOPO IL T.U. E L'ACCORDO DI FLAI FAI E UILA?

Stante l'accordo sulla certificazione della rappresentanza e la conseguente titolarità alla contrattazione **le elezioni delle RSU divengono dirimenti per il riconoscimento dell'azione della FLAI** e per poter mettere in campo azioni di forza volte a condizionare i vari tavoli contrattuali in favore delle posizioni della nostra categoria.

Le prossime elezioni delle RSU dovranno quindi rappresentare un importante momento di coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici delle aziende sulle proposte e sulle politiche della FLAI e della CGIL.



Pertanto si ritiene necessario avviare la prossima campagna elettorale mettendo in campo nuovi strumenti di proselitismo atti a coinvolgere e ad avvicinare più lavoratori e lavoratrici possibili alle politiche della CGIL e della FLAI.

10.3 PIATTAFORME PROGRAMMATICHE PER RINNOVO RSU

Le strutture tutte quindi dovranno coordinarsi e operare al fine di rendere possibile la presentazione di vere e proprie piattaforme nei luoghi di lavoro da parte dei candidati RSU nelle liste della FLAI.

TESTI DI RIFERIMENTO

Industria alimentare:

- T.U. sulla Rappresentanza del 10.1.2014 e Accordo di modifica del 7.7.2017
- Accordo FAI, FLAI, UILA del 12.6.2014
- CCNL Industria alimentare 2015-2019

Cooperazione alimentare:

- Accordo Rappresentanza Cooperazione del 28.7.2015
- CCNL Cooperazione alimentare 2015-2019
- www.flai.it/wp-content/uploads/2019/07/Accordo-AGCI-CON

Impaginazione e stampa:
Eureka3
Via Val D'Aosta 18 - 00141 Roma
www.eureka3.it

Finito di stampare: Luglio 2019