

ACCORDO UNITARIO DI REGOLAMENTAZIONE SULLA COSTITUZIONE E IL FUNZIONAMENTO DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

**LA DEMOCRAZIA NEI LUOGHI DI LAVORO
FIM FIOM UILM 24 NOVEMBRE 2016**

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 negli ambiti della contrattazione di categoria ai vari livelli. La Fim, la Fiom e la Uilm ritengono infatti che la definizione di regole comuni certe ed esigibili, generalmente riconosciute e pubbliche, costituisca un significativo contributo per l'avanzamento del nuovo processo unitario oltreché per la diffusione e la certezza delle procedure democratiche e dei diritti contrattuali del sindacato e delle rappresentanze unitarie dei lavoratori. La Fim, la Fiom e la Uilm assumono nello spirito e nella lettera, 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 contiene la necessità 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 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 possono nominare le RSA. Tali RSA dureranno in carica per una durata massima 1 anno e successivamente su iniziativa anche di una sola organizzazione sindacale si procederà all'elezione della RSU.

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

1 - Costituzione

Per ciascuna unità produttiva di imprese dell'industria metalmeccanica con più di 15 addetti è eletta una Rappresentanza sindacale unitaria (Rsu) in rappresentanza dei lavoratori nei confronti di ciascuna direzione aziendale ai sensi del T.U. del 10 gennaio 2014.

Ai fini del computo del numero degli addetti di cui al primo comma 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 2 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 dell'art.4 parte terza del T.U., a condizione che abbiano comunque effettuato adesione formale al contenuto dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31

maggio 2013 e del T.U. del 10 gennaio 2014.

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 - Durata

Le Rappresentanze sindacali unitarie dureranno in carica 3 anni dalla data delle elezioni.

3 - Compiti

Le Rsu e i sindacati territoriali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni firmatarie del Ccnl eserciteranno i diritti a negoziare in azienda, derivanti dalle disposizioni di legge e di contratto. L'applicazione delle seguenti regole, ferma restando l'autonomia di ciascuna organizzazione, assume carattere vincolante per l'esercizio dei diritti contrattuali, così come definito dal T.U. del 10 gennaio 2014, nel presupposto altrettanto vincolante della rinuncia all'esercizio del diritto a promuovere Rsa secondo quanto previsto all'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Le materie per le quali tali diritti contrattuali saranno concretamente esercitabili, sono definite dal contratto nazionale di categoria. Allo stesso modo i tempi e le scadenze della contrattazione.

4 - Composizione

La Rsu è unica per tutto il personale di ciascuna unità produttiva e deve essere 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 sopra lo 0,5.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie. Il rappresentante di un gruppo non può essere scelto tra gli appartenenti all'altro.

5 - Numero e ripartizione dei componenti

Il numero dei componenti la Rappresentanza sindacale unitaria è definito dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, dai contratti nazionali della categoria, dagli accordi aziendali o dalla prassi, applicando la migliore delle condizioni.

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

- a) 3 componenti per la r.s.u. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori

dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

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

6 - Diritti

Le Rsu subentreranno alle Rsa e ai loro dirigenti nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge 20 maggio 1970, n. 300. Restano intestati anche alle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali firmatarie il Ceni i seguenti diritti:

- il diritto a indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, nei limiti di 3 ore annue per Fim Fiom Uilm (una per organizzazione), e di 1 ora per le altre organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL per il tramite della propria rappresentanza sindacale in azienda, restando le rimanenti riservate alla iniziativa delle Rsu;
- diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
- diritto di affissione di cui all' art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Le associazioni sindacali firmatarie il Ceni restano titolari dei diritti, libertà sindacali, permessi e tutele disposti dai contratti e dagli accordi nazionali, territoriali e/o aziendali, in aggiunta a quanto previsto nella legge 20 maggio 1970, n. 300.

Potranno essere riservati alle Rsu, per l'espletamento dei compiti e delle funzioni ad esse spettanti, il 70% dei permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 di cui resteranno interamente titolari le organizzazioni sindacali firmatarie dei rispettivi accordi che li prevedono.

7 - Utilizzo monte ore

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'utilizzazione 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 secondo quanto previsto al precedente articolo 6, 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.

8 - Elezioni

Per le elezioni delle Rsu valgono le norme contenute nel regolamento allegato.

9 - Sostituzioni

I membri decaduti dalla carica per dimissioni o per qualsiasi altro legittimo motivo, potranno essere sostituiti, all'interno del collegio, nel periodo di durata in carica della Rsu, purché le

sostituzioni non superino il 50% del numero complessivo della Rsu dalla lista degli eletti al momento dell'elezione. 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. In caso di mancanza o esaurimento di nominativi in tale lista le singole organizzazioni potranno designare sostituti fino ad un massimo di n. 1 RSU.

10 - Comunicazione dei componenti le Rsu

E' compito delle organizzazioni sindacali territoriali comunicare per iscritto all'azienda e all'organizzazione imprenditoriale di appartenenza l'elenco dei propri componenti le Rsu, sulla base dei risultati conseguiti nelle elezioni, nonché i nominativi dei sostituti, ai sensi di quanto previsto nel precedente art. 9.

11 - Decadenza dalla carica

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 sostituto.

12 - Decisioni

Le decisioni relative ad atti negoziali della Rsu sono assunte a maggioranza dei componenti. Tali decisioni sono vincolanti per l'insieme della RSU e le organizzazioni sindacali che s'impegnano a darne piena applicazione.

Nel caso di gruppo nazionale tale maggioranza si determinerà per somma di pronunciamenti delle Rsu del gruppo considerato.

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 (RSU) elette secondo le regole interconfederali convenute con il presente accordo.

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

I contratti collettivi aziendali approvati con le modalità sopra indicate, 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.

Devono essere sottoposti a consultazione con voto abrogativo dei lavoratori, che sarà gestita dalle rappresentanze sindacali aziendali, RSU e RSA.

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 abrogativo espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

13 - Assemblee

Le assemblee costituiscono lo strumento di coinvolgimento e partecipazione democratica dei lavoratori e devono perciò svolgersi con modalità che consentano la più ampia possibilità di espressione e di confronto delle loro opinioni.

Le assemblee sono di norma convocate dalla Rsu in accordo con le organizzazioni, o dalle organizzazioni sindacali che ne hanno titolo, secondo le disposizioni di legge, contratto nazionale, di gruppo o aziendale. Nel caso di convocazione fatta dalla Rsu a maggioranza che prevede la partecipazione di operatori sindacali esterni, la data di convocazione deve essere concordata tra le diverse organizzazioni per garantire la presenza di tutti i sindacati. La data deve essere concordata non oltre 5 gg. lavorativi.

Nei casi di assemblea di organizzazione verrà dato un preavviso agli altri sindacati di almeno una settimana.

Le assemblee devono essere preannunciate ai lavoratori di norma almeno 48 ore prima dell'effettuazione, indicando con precisione l'ordine del giorno. In apertura, l'assemblea elegge la Presidenza che ha il compito di garantire il corretto svolgimento e l'osservanza delle regole del presente regolamento. La Presidenza stabilisce la durata degli interventi garantendo che al dibattito venga riservata la metà del tempo disponibile.

14- Referendum

Il voto segreto (referendum) è lo strumento necessario, nell'ambito della consultazione dei lavoratori, per l'approvazione delle piattaforme rivendicative e l'affidamento alla Rsu dei mandati sia a trattare che a decidere e programmare le conseguenti iniziative a sostegno della attività contrattuale. Le operazioni di voto dovranno essere effettuate dopo almeno 15 giorni dalla indizione e non oltre 21 giorni dalla stessa. In questo periodo vanno tenute assemblee per informare i lavoratori dei contenuti e delle motivazioni delle opzioni poste in votazione.

L'organizzazione delle votazioni dovrà essere effettuata da una Commissione elettorale di norma coincidente con quella usata per la Rsu composta almeno da 3 componenti, applicando le norme del regolamento elettorale delle Rsu, salvo quanto diversamente previsto nel presente accordo unitario. Per ogni quesito proposto al voto va prevista la possibilità di risposta affermativa o negativa. Tutti i lavoratori in forza hanno diritto al voto.

Il referendum è valido nel caso in cui partecipino al voto il 50% +1 dei lavoratori presenti nello stabilimento, compresi i lavoratori in cig, nel periodo di effettuazione delle operazioni di voto. Prima di procedere allo spoglio delle schede, la Commissione elettorale dovrà verificare questa

condizione; qualora il quorum richiesto non sia raggiunto, le schede debbono essere distrutte e il voto va ripetuto entro 8 giorni. L'esito del referendum è determinato dalla prevalenza di una delle due opzioni previste sull'altra. La proclamazione dell'esito del voto è effettuata dalla Commissione elettorale (nel caso di gruppo di aziende va prevista una Commissione elettorale nazionale di gruppo) immediatamente dopo lo spoglio dei voti attraverso comunicazione a mezzo affissione del verbale della Commissione negli spazi riservati alle comunicazioni della Rsu. Le conseguenze e i vincoli relativi all'esito del voto, avranno efficacia trascorsi 15 giorni dalla affissione del verbale della Commissione elettorale. Gli eventuali ricorsi dovranno pervenire alla Commissione elettorale entro e non oltre i suddetti 15 giorni altrimenti non avranno comunque esito.

15 - Organizzazione interna

Al proprio interno le Rsu di dimensioni medio-grandi potranno decidere di costituire strutture di coordinamento delle proprie attività (esecutivo), nonché di suddividersi in commissioni di lavoro specializzate su diverse tematiche contrattuali.

16 - Coordinamenti

Per coordinare l'attività negoziale e informativa delle unità locali appartenenti al medesimo gruppo industriale potranno essere costituiti coordinamenti fra le diverse Rsu. La composizione dei coordinamenti di gruppo sarà proposta dalle organizzazioni sindacali rappresentate nelle diverse Rsu sulla base dei seguenti criteri:

- il numero dei componenti il coordinamento di ciascuna unità produttiva dovrà orientativamente essere proporzionale al numero degli addetti dell'unità produttiva stessa;
- la composizione dei componenti il coordinamento dovrà tenere conto della composizione professionale degli addetti alle diverse unità produttive, nonché del peso delle diverse organizzazioni sindacali nelle Rsu. Le Rsu di ciascuna unità produttiva eleggeranno i propri rappresentanti nel coordinamento, su proposta delle organizzazioni sindacali, con voto palese. Per decisioni relative ad accordi sindacali di gruppo vale quanto stabilito nel precedente art. 12. Per l'utilizzo di permessi retribuiti, di competenza dei coordinamenti di gruppo, vale quanto stabilito negli articoli 6 e 7 del presente accordo unitario di regolamentazione.

17 - Convocazione della Rsu

La riunione della Rappresentanza sindacale unitaria è attivata: - dalla richiesta di almeno 1/3 dei suoi componenti; - dalla richiesta di una delle organizzazioni sindacali presenti nella Rsu; - dalla richiesta della metà dei componenti l'esecutivo.