

11331

SS

Acc-2

11331 33 / Acc-2



ACCORDO INTERCONFEDERALE

del 18 aprile 1966
per la costituzione ed il funzionamento
delle Commissioni Interne

C.G.I.L.
Camera del Lavoro
EMPOLI

Addì 18 aprile 1966 in Roma

t r a

la *Confederazione Generale dell'Industria Italiana*, rappresentata dal Dott. Senatore Borletti e dall'Ing. Emilio Zacchi, Presidente e Vice Presidente del Comitato Permanente per i problemi sindacali, assistiti dal Vice Segretario Generale Avv. Rosario Toscani, dal Dott. Filippo Bazanti e con la partecipazione di una Delegazione industriale composta dai Sigg.: Dott. Serafino Agostini, Dott. Aldo Baro, Dott. Aldo Berrone, Dott. Belmiro Boni, Avv. Mario Caristo, Dott. Vincenzo Ciminelli, Gr. Uff. Umberto Craighero, Dott. Sandro Dall'Aglio, Avv. Alberto Federici, Dott. Guglielmo Ferraris, Dott. Gabriele Ferrini, Avv. Alberto Francioli, Dott. Ettore Gagliardi, Avv. Giorgio Garino, Avv. Carmelo Guccione, Dott. Mario Lupo, Avv. Giovanni Mascini, Dott. Giorgio Marramao, Avv. Bruno Mazzarelli, Avv. Domenico Melocchi, Dott. Giorgio Miceli, Dott. Rino Nosadini, Dott. Pio Orlando, Dott. Giuseppe Pedone, Rag. Sergio Reposi, Avv. Carlo Rolla, Avv. Paolo Salmeri, Avv. Prof. Germano Secreti, Avv. Dino Solaini, Dott. Antonio Sommariva, Dott. Dino Stefani, Dott. Ezio Vitale, Comm. Geom. Ottorino Zecchi;

l'*Associazione Sindacale INTERSIND*, rappresentata dal Presidente Dottor Giuseppe Glisenti, assistito dal Direttore Generale Dott. Raimondo Bariletti, dal Vice Direttore Generale Dott. Piero Mecucci, dal Dottor Giuseppe Capo e dal Prof. Giorgio Branca;

l'*Associazione Sindacale per le Aziende Petrochimiche e collegate a Partecipazione Statale - A.S.A.P.* - rappresentata dal Presidente Professor Giorgio Ballardore-Pallieri, assistito dal Segretario Generale Dott. Benedetto De Cesaris, dal Dott. Mario Valente e dal Dott. Guido Fantoni.

la *Confederazione Generale Italiana del Lavoro*, rappresentata dagli on.li Luciano Lama, Vittorio Foa e da Fernando Montagnani, Segretari confederali, assistiti dal Dott. Eugenio Giambarba e dall'avv. Marco Vais;

la *Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori*, rappresentata dall'onorevole Bruno Storti, Segretario Generale, dal sen. Dionigi Coppo, Segretario Generale aggiunto, dall'Avv. Paolo Cavezzali, Segretario confederale, dal Dott. Giancarlo Baldini, Vice Segretario confederale, assistiti dal Dott. Domenico Valcavi e dal Dott. Aldo Romano della Confederazione e con la presenza dell'on.le Bruno Fassina e del Sig. Vittorio Meraviglia della Federtessili, dei Sigg.: Luigi Macario e Giovambattista Cavazzuti della Fim e del Sig. Giuseppe Reggio della Federchimici e del Sig. Stelvio Ravizza della Filca;

la *Unione Italiana del Lavoro*, rappresentata dal Segretario Generale Sen. Italo Viglianesi, dal Segretario confederale Dott. Bruno Corti, dal Segretario confederale Raffaele Vanni, dal Segretario confederale Ruggero Ravenna, dal Segretario confederale Giuseppe Raffo, assistiti dal Dott. Tullio Repetto, dal Dott. Giorgio Benvenuto e dal Dottor Giuseppe Buscemi.

ACCORDO INTERCONFEDERALE 18-4-1966
PER LA COSTITUZIONE ED IL FUNZIONAMENTO
DELLE COMMISSIONI INTERNE

Art. 1.

Il presente accordo disciplina la costituzione ed il funzionamento della Commissione Interna, come organo di rappresentanza dei lavoratori dell'azienda nei confronti della direzione, per i compiti che le sono espressamente attribuiti dall'accordo medesimo, dandosi atto le Organizzazioni firmatarie che la disciplina collettiva dei rapporti di lavoro, nella fase di formazione, e le relative controversie, sono riservate alla contrattazione collettiva rientrante nella competenza delle rispettive Organizzazioni sindacali.

Art. 2.

Costituzione delle Commissioni e nomina dei delegati di impresa.

Per ciascuna sede, stabilimento, filiale ed ufficio autonomo di imprese industriali presso cui sia occupato normalmente un numero di lavoratori superiore a 40 è eletta una Commissione Interna in rappresentanza dei lavoratori nei confronti di ciascuna Direzione.

Presso le predette unità aziendali che occupino un numero di lavoratori superiore a 5 ma non a 40 è eletto un Delegato d'impresa al quale sono attribuiti gli stessi compiti delle Commissioni Interne.

Ferme restando le normali competenze delle Organizzazioni sindacali, le Commissioni Interne e i Delegati d'impresa non possono trasferire o delegare in tutto o in parte, neppure transitoriamente, le proprie funzioni di rappresentanza del personale nei confronti della Direzione delle predette unità aziendali.

Art. 3.

Compiti delle Commissioni Interne e dei Delegati d'Impresa.

Compito fondamentale della Commissione Interna e del Delegato d'impresa è quello di concorrere a mantenere normali i rapporti tra i lavoratori e la Direzione dell'azienda per il regolare svolgimento della

attività produttiva, in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione.

Per l'esercizio delle sue funzioni di rappresentanza del personale spetta alla Commissione Interna :

- 1) - intervenire presso la Direzione per l'esatta osservanza delle norme di legislazione sociale e di igiene e sicurezza del lavoro;
- 2) - intervenire presso la Direzione per l'esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli accordi sindacali, tentando in prima istanza la composizione delle controversie collettive ed individuali relative.

Qualora la controversia non sia risolta essa sarà deferita alle competenti Organizzazioni sindacali. Le specifiche procedure previste dai contratti collettivi restano comunque valide;

- 3) - esaminare con la Direzione, preventivamente alla loro attuazione, al fine di una auspicabile soluzione di comune soddisfazione, gli schemi di regolamenti interni da questa predisposti, l'epoca delle ferie, la determinazione dell'orario di inizio e di cessazione del lavoro nei vari giorni della settimana, anche in caso di turni, sia che si tratti di variazioni di tale distribuzione restando immutato l'orario di lavoro in atto, sia in relazione a modifiche di orario determinate dalla Direzione.

Dei casi previsti dal 2° comma dell'art 1 dell'accordo 5 maggio 1965 relativo ai licenziamenti per riduzione di personale, la Direzione darà comunicazione alla Commissione Interna, precisandone i motivi, l'entità numerica e la durata presumibile.

Analoga comunicazione verrà fatta, dalle aziende tenute all'applicazione del comma precedente, per le riduzioni di orario che ne portino la durata settimanale a 36 ore o al di sotto, sempre che interessino più del 20% della mano d'opera o comunque più di 500 unità e per una durata superiore a 30 giorni;

- 4) - formulare proposte per il perfezionamento dei metodi di lavoro e per il miglior andamento dei servizi aziendali quali le mense, gli spacci, i servizi igienico-sanitari ecc., anche vagliando e trasmettendo alla Direzione aziendale quelle suggerite dai lavoratori al fine di conseguire un migliore funzionamento dei servizi medesimi;
- 5) - contribuire alla elaborazione degli statuti e dei regolamenti delle

istituzioni interne di carattere sociale (previdenziale, assistenziale, culturale, ricreativo ecc.) e vigilare attraverso propri componenti per il migliore funzionamento delle istituzioni stesse.

I Delegati di impresa esplicano le stesse mansioni attribuite alle Commissioni Interne.

Nota a verbale

In relazione al disposto dell'art. 3, punto 3°, comma primo, le parti concordano che, qualora l'esame preventivo non porti alla auspicata soluzione di comune soddisfazione, resta salva la facoltà della Direzione dell'azienda di attuare i provvedimenti che essa ritiene opportuni così come resta salva la facoltà dell'azione sindacale da parte dei lavoratori.

Art. 4.

Norme particolari per le attività stagionali.

Nelle unità aziendali a carattere stagionale nelle quali sia già costituita la Commissione Interna o nominato il Delegato d'impresa in relazione al personale in servizio non stagionale, l'assunzione di lavoratori per esigenze stagionali non modifica la composizione della rappresentanza già costituita, salvo quanto disposto al comma successivo.

Il gruppo dei lavoratori stagionali ove raggiunga il numero di 50 e sia assunto per un periodo superiore a 15 giorni, può procedere nel proprio seno alla elezione di membri aggiunti alla C. I. già costituita o al Delegato d'impresa nel numero di due fino a 200 assunti e 4 oltre tale numero; tali membri parteciperanno all'attività della C. I. con gli stessi poteri degli altri componenti solo per la tutela degli interessi dei lavoratori stagionali.

Il mandato conferito ai membri aggiunti scade automaticamente alla fine del periodo stagionale e per essi, alla scadenza di detto periodo o del contratto a termine eventualmente più breve, non si applicano le norme di cui all'art. 14.

Art. 5.

Composizione della Commissione.

La Commissione Interna è unica per tutto il personale di ciascuna sede, stabilimento, filiale od ufficio autonomo e deve essere composta da impiegati e da operai eletti separatamente in rappresentanza di cia-

scuna delle predette categorie in relazione alla entità numerica dei due gruppi.

Il rappresentante di un gruppo non può essere scelto tra gli appartenenti all'altro ed in ogni caso almeno un posto deve essere riservato agli impiegati o agli operai sempre quando il numero degli uni o degli altri nell'unità aziendale sia superiore alle tre unità.

Art. 6.

Numero dei componenti.

La Commissione interna sarà composta del seguente numero di membri a seconda del numero di lavoratori occupati in ciascuna delle unità aziendali di cui all'art. 2:

da	41	a	175	lav. n.	3	membri
»	176	»	500	»	»	5
»	501	»	1000	»	»	7
»	1001	»	2500	»	»	9
»	2501	»	5000	»	»	11
»	5001	»	7500	»	»	13
»	7501	»	12500	»	»	15
»	12501	»	25000	»	»	17
»	25001	»	40000	»	»	19
oltre			40000	»	»	21

Art. 7.

Elezioni.

Per le elezioni delle Commissioni Interne o dei Delegati d'impresa valgono le norme concordate nel regolamento allegato.

Art. 8.

Durata della Commissione.

La Commissione Interna resta in carica due anni e può essere revocata prima del termine per deliberazione conforme di almeno il 51% dei dipendenti della unità aziendale presso la quale la Commissione stessa è costituita, adottata con voto segreto e diretto.

I suoi membri sono rieleggibili.

La richiesta di indire le consultazioni di cui al comma precedente deve essere sottoscritta da almeno il 25% dei dipendenti della unità aziendale, con un massimo di mille firmatari per le unità aziendali con più di diecimila dipendenti e di duemila firmatari per le unità aziendali con più di diecimila dipendenti.

Art. 9.

Sostituzione di membri delle Commissioni Interne.

I membri decaduti per dimissioni dalla carica o dall'azienda, per trasferimento, licenziamento (fermo restando quanto previsto dall'art. 14), morte, quando dette decadenze, nel periodo di durata in carica della Commissione, non superino nel loro complesso, il numero rispettivamente indicato nella seguente tabella saranno sostituiti con i nominativi, aventi i previsti requisiti per l'eleggibilità, immediatamente seguenti in graduatoria nella lista cui appartenevano i membri decaduti :

Numero dei membri della Commissione	Numero delle sostituzioni consentite
3	1
5	2
7	3
9	4
11	5
13	6
15	7
17	8
19	9
21	10

Le successive sostituzioni di un singolo membro della stessa lista originariamente eletto si considerano, agli effetti del presente articolo, come una sola sostituzione.

Superando i limiti predetti dovrà procedersi alla totale rielezione della Commissione Interna.

Le norme di cui al presente articolo si estendono, in quanto applicabili, anche ai Delegati d'impresa.

Art. 10.

Attività delle Commissioni.

I membri delle Commissioni Interne e i Delegati di Impresa sono soggetti alle comuni norme contrattuali e quindi devono osservare l'orario di lavoro come tutti gli altri dipendenti.

I membri della Commissione Interna e i Delegati di Impresa dovranno essere posti in condizione di espletare il loro mandato senza peraltro creare intralci alla produzione e al normale andamento del lavoro nell'impresa.

Quando, per l'espletamento dei compiti della Commissione Interna, sorga nei suoi componenti la necessità di assentarsi dal posto di lavoro durante l'orario, anche per uscire dall'azienda, nonché quella di recarsi in altri reparti, l'interessato richiederà la relativa autorizzazione.

Nota a verbale.

Le parti non hanno inteso interferire nelle agevolazioni previste da regolamentazioni già in atto in talune aziende. Nei casi in cui le agevolazioni aziendali abbiano il loro presupposto in particolari situazioni preesistenti nella materia di cui al precedente art. 2, primo comma, tali agevolazioni e situazioni debbono considerarsi tra loro congiunte.

Art. 11.

Locali

Le imprese che abbiano più di 200 dipendenti metteranno a disposizione delle Commissioni Interne un locale idoneo nelle ore da convenirsi con la Direzione, anche ai sensi di quanto previsto dall'articolo precedente, perché le Commissioni Interne possano riunirsi per discutere i problemi inerenti alla loro attività e perché i componenti delle stesse possano ricevere comunicazioni e reclami da parte dei lavoratori.

Eguale concessione sarà fatta, in quanto possibile, dalle aziende che occupino da oltre 175 a 200 dipendenti.

Art. 12.

Affissioni.

La Direzione metterà presso tutti gli ingressi di normale accesso del personale, in modo ben visibile, a disposizione della Commissioni

Interna o del Delegato di impresa, un albo perché vi possano essere affissi i comunicati inerenti ai loro compiti ed a quelli di carattere sindacale, dandone previa comunicazione alla Direzione medesima.

Art. 13.

Riunioni.

Per qualsiasi riunione di lavoratori da tenersi dalla Commissione Interna nell'ambito dello stabilimento, collegata ai compiti delle Commissioni Interne o per discutere problemi sindacali, l'ora ed il luogo saranno concordati con la Direzione.

Salvo casi eccezionali dette riunioni debbono essere tenute fuori dell'orario del lavoro.

Art. 14.

Tutela dei componenti delle Commissioni Interne e dei Delegati di Impresa.

Nel concorde intento di prevenire i licenziamenti ed i trasferimenti ingiustificati dei membri delle Commissioni Interne e dei delegati di impresa e possibilità di turbamenti in occasione dei licenziamenti o dei trasferimenti stessi, si conviene quanto segue:

1. - I membri di Commissione Interna ed i Delegati di impresa in carica ed uscenti, fino ad un anno dalla cessazione dalla carica non possono essere licenziati o trasferiti senza il nulla osta delle Organizzazioni sindacali territoriali che rappresentano rispettivamente il lavoratore interessato e l'azienda, le quali si pronunceranno in merito, dopo un esame conciliativo fatto su richieste dell'organizzazione dei lavoratori, entro sei giorni dalla notifica fatta dall'Associazione dei datori di lavoro a quella dei lavoratori; quest'ultima notifica segue la comunicazione fatta dall'azienda al lavoratore interessato ed alla propria organizzazione. Il licenziamento o il trasferimento deve essere comunicato con forma scritta al lavoratore, il quale ha diritto di chiederne la motivazione.

Dichiarazione a verbale sul punto 1.

Si considera trasferimento ai sensi del precedente punto 1 anche quello dei membri di C. I. e Delegati di impresa in carica, da uno sta-

bilimento ad altro stabilimento ubicato nella medesima località, quando negli stessi siano costituite due diverse Commissioni Interne.

Le Organizzazioni industriali rivolgeranno invito alle aziende perché i passaggi da reparto a reparto dei membri delle C. I. e del Delegato di Impresa in carica, siano generalmente evitati e non avvengano che per esigenze tecnico-produttive.

2. - Se il nulla-osta viene concesso o comunque decorso il termine di cui al numero precedente senza che sia stato richiesto l'esame conciliativo, il provvedimento aziendale diviene operante. Ove il nulla osta sia stato negato dall'Organizzazione sindacale territoriale alla quale il lavoratore è iscritto o ha conferito mandato, il lavoratore stesso, con atto da lui firmato, potrà ricorrere, — tramite la detta organizzazione — entro il dodicesimo giorno dalla notifica di cui al numero precedente, a pena di decadenza avverso il provvedimento aziendale ad un Collegio di conciliazione ed arbitrato composto come previsto al seguente punto 3. Detto ricorso, sempre a pena di decadenza, dovrà essere entro lo stesso termine notificato alla controparte. Nel caso in cui il Collegio abbia carattere non continuativo il termine per la presentazione del ricorso al Collegio stesso da parte dell'organizzazione interessata è di sei giorni, decorrente dalla data di costituzione del Collegio medesimo.

3. - Il Collegio di cui sopra è composto da un rappresentante della Organizzazione territoriale che rappresenta il lavoratore, da un rappresentante della Organizzazione territoriale che rappresenta l'azienda e da un Presidente da scegliersi di comune accordo dalle predette Organizzazioni.

In mancanza di accordo il nominativo del Presidente sarà sorteggiato tra quelli compresi in apposita lista predisposta di comune accordo o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale, preferibilmente tra magistrati anche in quiescenza.

Il predetto Collegio potrà avere incarico continuativo.

4. - Il Presidente, appena ricevuta la nomina, provvede a fissare nel più breve termine possibile, la data per la convocazione del Collegio e delle parti al fine di esperire un tentativo di conciliazione. Qualora il tentativo non riesca si redige il verbale negativo e dalla firma di questo cominciano a decorrere i dieci giorni entro i quali il Collegio deve emettere la sua decisione. Quando debbano essere assunti mezzi di prova il Collegio, con il provvedimento con cui li dispone, può prorogare per una sola volta il termine per la decisione e per non più di 15 giorni.

Il Collegio decide senza obbligo di formalità procedurali.

Grava sul datore di lavoro l'onere della prova dei fatti posti a base del motivo addotto a giustificazione del licenziamento o del trasferimento.

Le Organizzazioni stipulanti convengono nella necessità che la procedura dinanzi al Collegio si svolga con la maggiore celerità e si adopereranno perché essa si esaurisca entro trenta giorni.

5. - Il Collegio, indipendentemente dai motivi adottati dal datore di lavoro, giudicherà se il licenziamento o il trasferimento dipende dall'esercizio, da parte del lavoratore interessato, degli specifici compiti spettanti alle Commissioni Interne o ai Delegati di impresa, nel qual caso il Collegio dichiarerà inoperante a tutti gli effetti il licenziamento o il trasferimento.

Il Collegio, qualora ritenga che il licenziamento non dipenda dall'esercizio degli specifici compiti spettanti al lavoratore in qualità di membro di Commissione Interna o di delegato di impresa, prosegue l'esame del provvedimento di licenziamento del lavoratore secondo le procedure e le norme dell'accordo interconfederale 29 aprile 1965 sui licenziamenti individuali.

6. - In caso di licenziamento per motivi previsti dalla legge o dai contratti di lavoro senza corresponsione di indennità di licenziamento e/o di preavviso la Direzione aziendale potrà sospendere con effetto immediato il rapporto di lavoro, ferma restando anche in tale ipotesi, la procedura di cui al presente articolo.

7. - Per i membri ed i Delegati di impresa scaduti, uscenti o dimissionari, la cui permanenza in carica sia stata inferiore ai 12 mesi si applicano le norme di cui al presente articolo limitatamente ad un periodo pari a quello di permanenza in carica; tuttavia qualora la permanenza in carica sia stata superiore ai 7 mesi consecutivi le norme di cui al presente articolo si applicano fino ad un anno dalla cessazione della carica.

8. - La procedura di cui al presente articolo si applica ai membri aggiunti della C. I. di cui all'art. 4 comunque entro i limiti, ad ogni effetto, del loro particolare rapporto stagionale; non si applica invece ai licenziamenti effettuati per scadenza dei rapporti regolati con contratto a termine nonché a quelli per fine lavoro come nelle costruzioni edili, nelle industrie stagionali e nelle industrie saltuarie.

Chiarimento a verbale sul punto 8 dell'art. 14.

Si ritiene opportuno chiarire che il concetto di fine lavoro comprende anche i casi del graduale esaurirsi di singole fasi di lavoro che comportano la utilizzazione successiva di lavoratori di differente qualifica.

9. - La tutela prevista nei punti precedenti per i membri delle C. I. e per i Delegati di Impresa è estesa ai candidati per il periodo intercorrente tra l'affissione delle singole liste negli appositi albi e la stesura del verbale di scrutinio.

Nota a verbale sull'art. 14.

Per la identificazione delle organizzazioni competenti a dare o ricevere le notifiche previste dall'art. 14 ed a designare i loro rappresentanti per la formazione del Collegio di cui allo stesso articolo, si chiarisce che si intendono le Organizzazioni industriali interprovinciali o provinciali e le Organizzazioni provinciali dei lavoratori (Camere del Lavoro, Unioni, Camere Sindacali) salvo che l'organizzazione industriale o quella dei lavoratori abbiano un ambito territoriale più ristretto, in quanto manchi la organizzazione interprovinciale o provinciale.

Le stesse organizzazioni che secondo i predetti criteri hanno provveduto all'esame della questione per la concessione del previsto nullaosta sono competenti per la designazione di un loro rappresentante per la formazione del Collegio di Conciliazione ed Arbitrato.

Norma transitoria per l'art. 14.

Nei casi di licenziamento o di trasferimento di componenti della C.I. o del Delegato di impresa la cui notifica fatta dall'azienda al lavoratore interessato ed alla propria organizzazione ai sensi del punto 1 del precedente art. 14, sia di data anteriore a quella dell'entrata in vigore del presente accordo e non sia stato ancora iniziato in sede di Collegio l'esperimento del tentativo di conciliazione, l'ulteriore svolgimento della procedura avverrà in base alle norme del presente accordo.

Nei casi di licenziamento o di trasferimento previsti dal precedente comma, per i quali al momento dell'entrata in vigore del presente accordo sia già in corso dinanzi al Collegio la procedura secondo le norme dell'accordo 8-5-1953, la stessa continua secondo le norme medesime, ma se il Collegio, confermando il licenziamento, decida di attribuire l'indennizzo speciale di cui al secondo comma del punto 5° del-

l'art. 14 del precitato precedente accordo, si applicano per detto indennizzo gli importi previsti dall'ultimo comma dell'art. 11, dagli artt. 12, 14 e dall'ultimo comma dell'art. 15 dell'accordo interconfederale 29 aprile 1965 per i licenziamenti individuali.

Art. 15.

Inscindibilità.

Le disposizioni del presente accordo sono correlative ed inscindibili fra di loro e non sono cumulabili con alcuna altra norma riguardante la materia.

Controversie

Le controversie relative all'applicazione del presente accordo saranno esaminate in prima istanza dalle competenti Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori e in seconda istanza, per le sole questioni interpretative, dalle Organizzazioni stipulanti.

Art. 16.

Decorrenza e durata.

Il presente accordo ed il regolamento allegato hanno decorrenza a partire dal 15 Maggio 1966 ed avranno la durata di tre anni, intendendosi rinnovati di anno in anno qualora non siano disdetti da una delle parti stipulanti, con lettera raccomandata con A. R., almeno tre mesi prima della scadenza.

REGOLAMENTO PER LE ELEZIONI

Art. 1

Modalità per indire le elezioni.

Per la elezione della C. I. o del Delegato d'impresa la C. I. o il Delegato, a partire dall'inizio del 24° mese di permanenza in carica, provvederà ad indire le elezioni; inoltre a partire dalla seconda quindicina dello stesso mese la stessa iniziativa può essere assunta dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti o da Associazioni o gruppi di lavoratori, non iscritti alle Organizzazioni stesse, quando questi ultimi (Associazioni e Gruppi) abbiano avuto già membri eletti nella C. I. uscente.

Qualora superato il 24° mese non siano state indette le elezioni della C. I. o del Delegato d'impresa, l'iniziativa può essere assunta anche da Associazioni o gruppi, sia pur non rappresentati nella C. I. uscente, purché dichiarino preventivamente di presentare liste di candidati.

L'anzidetta iniziativa si concreta in una comunicazione dell'intendimento di procedere alle nuove elezioni, comunicazione che deve essere in ogni caso affissa nell'albo, esistente presso l'azienda, di cui all'art. 12 dell'accordo.

Il termine per la presentazione delle liste è di 10 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del decimo giorno.

Art. 2

Comitato elettorale

Il Comitato elettorale viene inizialmente composto da non più di due rappresentanti per ciascuna delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, purché rispettivamente presentino proprie liste di candidati, e si intenderà definitivamente costituito e funzionante ai fini delle sue deliberazioni, non appena trascorso il termine utile per la presentazione delle liste.

Esso si integrerà, all'atto della presentazione di proprie liste da parte di gruppi di lavoratori non iscritti alle Organizzazioni predette, con un rappresentante per ciascuna lista.

I componenti del Comitato elettorale devono in ogni caso essere dipendenti dell'azienda e non candidati.

Il Comitato elettorale avrà cura di fissare, d'intesa con la Direzione aziendale, ogni modalità necessaria allo svolgimento delle elezioni, sovrintendendo alle operazioni relative.

Il Comitato elettorale nella fase iniziale ha il compito di ricevere le liste rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente regolamento.

Art. 3

Presentazione delle liste.

Le organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente accordo hanno diritto di presentare liste di loro candidati. Tale diritto compete anche a gruppi di lavoratori a condizione che, quando gli operai e gli impiegati aventi diritto al voto siano, complessivamente, in numero superiore a 500, le liste vengono presentate con la firma di un numero di elettori non inferiore al 3% (arrotondato all'unità superiore) del numero, rispettivamente, degli operai o degli impiegati aventi diritto al voto, con un massimo in ogni caso di 100 firme ed un minimo di 5.

I presentatori delle liste di cui al comma precedente non possono essere candidati né firmatari di più liste. Ogni candidato non può essere presentato in più di una lista.

Le liste che rispondono ai requisiti richiesti dal presente regolamento devono avere regolare corso ed essere affisse ai sensi del comma 3° dell'art. 9.

Art. 4

Requisiti per l'eleggibilità.

Sono eleggibili i lavoratori di età superiore ai 18 anni, salvo deroga nei casi di notevole aliquota di giovani inferiori ai 18 anni nella azienda.

Per la eleggibilità è richiesto il requisito di almeno 6 mesi di anzianità presso l'azienda.*

La disposizione di cui al comma precedente non si applica nelle aziende che abbiano iniziata la loro attività da meno di 12 mesi, nonché nelle industrie nelle quali l'anzianità media del personale normalmente addettovi sia inferiore a 6 mesi.

Nelle industrie stagionali, mentre per i lavoratori fissi si richiede l'anzianità di 6 mesi, per gli altri valgono le norme previste nell'art. 3 dell'accordo.

Delle liste dei candidati impiegati non possono far parte candidati operai e viceversa.

Dichiarazione a verbale.

Nel caso in cui sia stata avanzata richiesta per la procedura di cui all'accordo 5 maggio 1965 e la richiesta stessa riguardi un numero relativamente apprezzabile di lavoratori, si riconosce l'opportunità, in linea di massima, di un rinvio delle elezioni dopo che la procedura sia stata esaurita.

Art. 5

Ripartizione dei seggi tra operai ed impiegati.

Gli elementi necessari per determinare il numero complessivo dei membri della C. I. risultante dall'art. 6 dell'accordo, nonché per la ripartizione dei posti rispettivamente spettanti agli operai e agli impiegati, ai sensi dell'art. 5 dell'accordo stesso saranno forniti dalla Direzione aziendale.

La ripartizione dei posti tra gli operai e gli impiegati viene effettuata nel modo seguente :

1) si divide il numero complessivo dei lavoratori per il numero delle unità di cui dovrà essere composta la Commissione;

2) il numero degli operai e quello degli impiegati si dividono per il quoziente ottenuto ai sensi del punto precedente; i risultanti quozienti interi indicheranno il numero dei seggi da riservarsi rispettivamente agli operai e agli impiegati;

3) nel caso di esistenza di resti, il seggio residuo sarà assegnato alla categoria operaia o alla categoria impiegatizia a seconda che l'una o l'altra abbia riportato il resto maggiore anche se non sia stato raggiunto il quoziente di cui al punto uno;

4) nel caso di parità di resti, il seggio residuo sarà attribuito alla categoria che ha avuto assegnato il minor numero di seggi. Qualora gli

impiegati e gli operai abbiano avuto attribuito un ugual numero di seggi, il seggio residuo, nel caso di parità di resti, sarà assegnato mediante sorteggio.

Nella Commissione Interna sarà in ogni caso attribuito un posto agli impiegati o agli operai sempre quando il numero degli uni o degli altri nell'unità aziendale sia superiore alle tre unità.

Art. 6

Numero dei candidati.

Il numero dei candidati per ciascuna lista di operai e di impiegati non può superare di due unità il numero dei seggi in palio per ciascuna categoria.

Art. 7

Scrutatori

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

Art. 8

Elettori.

Sono elettori tutti i lavoratori non in prova — compresi gli apprendisti ed i sospesi — iscritti o meno alle Organizzazioni sindacali, che abbiano superato i 16 anni di età.

Nel caso in cui le sospensioni riguardino un numero relativamente apprezzabile di lavoratori, si riconosce l'opportunità, in linea di massima, di un rinvio delle elezioni fino a che perduri tale situazione.

Art. 9

Compiti del Comitato elettorale.

Il Comitato elettorale entro i 5 giorni successivi alla scadenza del termine per la presentazione delle liste prenderà contatti con la Direzione aziendale ai fini degli artt. 2 e 15 del presente regolamento.

Ove, nonostante il divieto di cui all'art. 3 del presente regolamento, un candidato risulti compreso in più di una lista, il Comitato 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.

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura del Comitato elettorale, mediante affissione negli albi esistenti presso le aziende, 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 dal Comitato 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 nell'albo e dei reclami sarà comunque fatta menzione nel verbale di cui al 7° comma dell'articolo 21.

Art. 10

Adempimenti della Direzione aziendale.

La Direzione aziendale metterà a disposizione del Comitato elettorale e dei dipendenti un elenco aggiornato degli elettori divisi per operai ed impiegati.

La spesa per il materiale necessario all'espletamento delle operazioni elettorali previste dal presente regolamento è a carico dell'azienda.

Art. 11

Sistema elettorale.

Nelle elezioni delle Commissioni Interne si applica il sistema proporzionale previsto dalle norme di cui all'art. 21.

Le elezioni avvengono sulla base delle liste presentate a norma degli articoli precedenti.

La votazione degli operai avverrà sulla lista dei candidati operai; la votazione degli impiegati avverrà sulla lista separata dei candidati impiegati.

Art. 12

Segretezza del voto.

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

Art. 13

Schede elettorali.

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, rispettivamente per impiegati ed operai, 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.

Art. 14

Preferenze.

L'elettore può manifestare la preferenza solo per i candidati della lista da lui votata.

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

Le preferenze non possono superare i due terzi (con arrotondamento all'unità superiore) del numero dei candidati della lista votata. Nel caso in cui le preferenze superino il limite sopra indicato, esse si intendono annullate, rimanendo valido solo il voto di lista.

L'indicazione di una o più preferenze date alla stessa lista vale quale votazione della lista anche se non sia stato espresso il voto di 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.

Art. 15

Modalità della votazione.

Il luogo, il giorno e l'orario della votazione saranno stabiliti dal Comitato elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto. 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, giorno ed orario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione negli albi esistenti presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Art. 16

Composizione del seggio elettorale.

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 7 del presente regolamento e da un Presidente, nominato dal Comitato elettorale, appartenente alla unità aziendale di cui all'art. 1 dell'accordo per la quale si svolgono le elezioni.

Art. 17

Attrezzatura del seggio elettorale.

A cura del Comitato elettorale ogni seggio sarà munito di una cassetta, 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.

Art. 18

Riconoscimento degli elettori.

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In man-

canza 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.

Art. 19

Compiti del Presidente.

Il Presidente segnerà nell'elenco di cui all'art. 17 a fianco del nome dell'elettore, l'indicazione che lo stesso ha votato scrivendone il nominativo.

Art. 20

Operazioni di scrutinio.

Alle operazioni di scrutinio possono presenziare gli elettori.

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.) — al Comitato elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

Il Comitato 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 Commissione Interna sarà conservato secondo accordi tra il Comitato 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 del Comitato elettorale e di un delegato della Direzione.

Art. 21

Ripartizione dei seggi, verbali e reclami al Comitato elettorale.

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 riservati agli operai o agli impiegati ai sensi dell'art. 5. I posti rimasti vacanti per insufficienza del quoziente elettorale

saranno attribuiti alle liste — anche se non abbiano raggiunto il quoziente — che avranno riportato maggiori resti.

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.

Nelle Commissioni Interne di 3 membri, dei quali uno sia riservato agli impiegati e gli altri siano risultati attribuiti ad operai appartenenti a liste diverse, al rappresentante della lista operaia che abbia conseguita la maggioranza verrà attribuito un voto doppio sempre che concorrano le seguenti circostanze:

1) il rappresentante degli impiegati appartenga ad Organizzazione o gruppo diverso da quello operaio di maggioranza;

2) il totale dei voti ottenuto dall'Organizzazione o gruppo che ha conseguito la maggioranza nella votazione per i membri operai, sommato con quello dei voti conseguiti dalla stessa Organizzazione o gruppo nella votazione per il membro della categoria degli impiegati, rappresenti almeno il 50% più uno del numero di tutti i dipendenti della azienda.

Le norme di cui sopra valgono anche nel caso che sia una lista di impiegati a raggiungere la maggioranza assoluta.

Esaurite le preferenze, verranno considerati eletti i candidati secondo la successione dei nominativi nelle liste.

Il Comitato, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei posti e alla redazione del verbale sulle operazioni elettorali che deve essere sottoscritto da tutti i componenti.

Il Comitato elettorale darà immediata notizia delle sue conclusioni mediante affissione.

Trascorsi i 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati reclami da parte dei dipendenti, si intende confermata l'assegnazione dei posti di cui al settimo comma ed il Comitato ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati reclami nei termini suddetti il Comitato deve provvedere al loro esame entro 24 ore inserendo nel verbale suddetto le conclusioni alle quali è pervenuto.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Organizzazioni e gruppi di cui all'art. 2

del presente regolamento, entro 24 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, altresì, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura del Comitato elettorale, alla Organizzazione territoriale dei datori di lavoro che a sua volta ne darà pronta comunicazione all'azienda.

Art. 22

Contestazioni sulle elezioni.

Le eventuali contestazioni dei destinatari delle notifiche di cui all'ultimo comma dell'articolo precedente devono essere avanzate da parte degli stessi, a pena di decadenza, entro il termine di 15 giorni dalla data della chiusura del verbale conclusivo del Comitato elettorale. Per la Organizzazione dei datori di lavoro il termine predetto decorrerà dalla data della notifica ricevuta.

Le contestazioni di cui sopra dovranno essere trasmesse a mezzo di raccomandata con ricevuta di ritorno a tutte le Organizzazioni e ai rappresentanti dei gruppi di lavoratori nonché alla Organizzazione territoriale dei datori di lavoro, la quale provvederà ad effettuare le relative comunicazioni all'azienda.

Parimenti, per le contestazioni dell'azienda, l'Organizzazione territoriale dei datori di lavoro provvederà a fare le comunicazioni di cui al comma precedente alle Organizzazioni e ai rappresentanti dei gruppi di lavoratori.

I risultati delle elezioni si intenderanno definitivi trascorsi i termini di cui al 1° comma senza che siano state avanzate contestazioni.

In caso di contestazioni le Organizzazioni predette e i rappresentanti dei gruppi ad esse interessati si incontreranno per l'esame delle contestazioni stesse entro 20 giorni dalla data di chiusura del verbale conclusivo del Comitato elettorale.

Art. 23

Elezione del Delegato d'impresa.

Per la elezione del Delegato d'impresa le norme del presente regolamento, per quanto attiene all'intero svolgimento delle elezioni non trovano applicazione salvo, in ogni caso, quanto disposto al 1° e al 2° comma dell'art. 1; apposite intese saranno stabilite di volta in volta, tra l'azienda e i lavoratori dipendenti, in modo che siano comunque

osservati i concetti informativi del presente regolamento relativi alla libertà elettorale ed alla segretezza del voto.

Art. 24

Disposizioni per le piccole aziende.

Per l'elezione della Commissione Interna presso le minori aziende, opportune intese possono intervenire ai fini di consentire il maggiore possibile snellimento delle operazioni relative, naturalmente senza pregiudizio delle garanzie perseguite dal presente regolamento per la regolarità delle operazioni stesse e per la segretezza del voto.

Art. 25

Definizione di « azienda ».

Nel presente regolamento il termine « azienda » si intende riferito anche alle unità aziendali di cui all'art. 1 dell'accordo.

