

## **Accordo interconfederale dell'8 maggio 1953**

In Roma, addì 8 maggio 1953 tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana [...] e la Confederazione Generale Italiana del Lavoro [...], la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori [...], l'Unione Italiana del Lavoro si è stipulato il presente accordo per disciplinare la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni Interne.

### **Art. 1. Costituzione delle Commissioni e nomina dei Delegati d'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 superiori a 5 ma non a 40 è eletto un delegato di impresa, al quale sono attribuiti gli stessi compiti delle Commissioni Interne.

Ferme restando le normali competenze delle Organizzazioni sindacali, le Commissioni Interne ed 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. 2. Compiti delle Commissioni Interne e dei Delegati d'Impresa.**

Compito fondamentale della Commissione Interna e del Delegato di impresa è quello di concorrere a mantenere normali i rapporti tra i lavoratori e la Direzione dell'azienda, in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione per il regolare svolgimento dell'attività produttiva. Per l'esercizio delle sue funzioni di rappresentanza del personale spetta alla Commissione Interna:

- 1) intervenire presso la Direzione per la esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli altri accordi sindacali, della legislazione sociale, delle norme di igiene e di sicurezza del lavoro, salvo l'eventuale successiva azione presso i competenti organi ispettivi;
- 2) tentare il componimento delle controversie collettive ed individuali di lavoro che sorgessero nell'azienda;
- 3) esaminare con la Direzione, preventivamente alla loro attuazione, gli schemi di regolamenti interni da questa predisposti, l'epoca delle ferie, l'introduzione di nuovi sistemi di retribuzione, la determinazione dell'orario d'inizio e di cessazione di lavoro nei vari giorni della settimana, anche in caso di turni, sta che si tratti di variazione di tale distribuzione restando immutato l'orario di lavoro in atto, sia in relazione a modifiche di orario determinate dalla Direzione;
- 4) formulare proposte per il miglior andamento dei servizi aziendali tendenti al perfezionamento dei metodi di lavoro onde conseguire un maggior rendimento ed una maggiore produttività, vagliando e trasmettendo quelle ritenute utili, suggerite dai lavoratori;
- 5) contribuire alla elaborazione degli statuti e dei regolamenti delle istituzioni interne di carattere sociale (previdenziale, assistenziale, culturale e ricreativo) delle mense e spacci, e vigilare attraverso propri componenti per il migliore funzionamento delle istituzioni stesse.

Le Commissioni Interne rimetteranno alle proprie organizzazioni sindacali, per la trattazione nei confronti delle organizzazioni che rappresentano le aziende, tutto quanto attenga alla disciplina collettiva dei rapporti di lavoro ed alle relative controversie.

I Delegati d'Impresa esplicano le stesse mansioni attribuite alle Commissioni Interne.

#### *Nota a verbale*

In relazione al disposto dell'art. 2, comma 3° le parti concordano che, qualora l'esame preventivo non porti ad una 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. 3. 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 alle elezioni dei membri aggiunti alla Commissione Interna già costituita o al Delegato di Impresa nei numero di 2 anni fino a 200 assunti e 4 oltre tale numero; tali membri parteciperanno all'attività della Commissione Interna 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. 4. Assunzioni.**

L'assunzione dei lavoratori deve essere fatta in conformità delle norme di legge sul collocamento.

### **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 ciascuna 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 sempre quando il numero di essi nell'unità aziendale sia superiore alle tre unità.

### **Art. 6. Numero dei componenti.**

La Commissione Interna sarà composta dal seguente numero di membri a seconda del numero dei lavoratori occupati in ciascuna delle unità aziendali di cui all'art. 1:

- da 41 a 175 lavoratori:	3 membri
- da 176 a 500 lavoratori:	5 membri
- da 501 a 1.500 lavoratori:	7 membri
- da 1.501 a 3.000 lavoratori:	9 membri
- da 3.001 a 5.000 lavoratori:	11 membri
- da 5.001 a 10.000 lavoratori:	13 membri
- oltre 10.000 lavoratori:	15 membri

### **Art. 7. Elezioni.**

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

### **Art. 8. Durata della Commissione.**

La Commissione interna resta in carica un anno 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 non 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 all'art. 14) morte, quando dette scadenze, 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	4
13	5
15	6

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 di impresa.

#### **Art. 10. Attività delle Commissioni.**

L'attività delle Commissioni Interne e dei Delegati d'Impresa deve svolgersi senza creare intralcio alla produzione ed al normale andamento del lavoro nella impresa.

I membri delle Commissioni Interne ed i Delegati d'Impresa sono soggetti alle comuni norme contrattuali e quindi devono osservare l'orario di lavoro come tutti gli altri dipendenti. In casi eccezionali ed urgenti per l'espletamento del loro mandato possono assentarsi dal loro posto di lavoro o dall'azienda su autorizzazione della Direzione o di chi ne abbia avuto da essa facoltà.

#### **Art. 11. Locali.**

Le imprese che abbiano più di 300 dipendenti metteranno a disposizione delle Commissioni Interne, nelle ore da convenirsi con la Direzione, un locale perché le Commissioni Interne possano riunirsi e ricevere comunicazioni e reclami da parte dei lavoratori.

Eguale concessione sarà fatta, in quanto possibile, dalle aziende che occupino da oltre 200 a 300 dipendenti.

#### **Art. 12. Affissioni.**

La Direzione metterà presso l'ingresso un albo a disposizione della Commissione Interna e del delegato d'Impresa perché vi possano essere affissi, previa comunicazione alla Direzione, soltanto i comunicati inerenti ai loro compiti e a quelli di carattere sindacale.

#### **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 di lavoro.

#### **Art. 14. Tutela dei Componenti delle Commissioni Interne e dei Delegati d'Impresa.**

Nel concorde intento di prevenire i licenziamenti ingiustificati dei membri delle Commissioni Interne e dei Delegati d'Impresa e possibilità di turbamenti in occasione dei licenziamenti stessi, si conviene quanto segue:

1) i membri delle Commissioni Interne e i Delegati di Impresa in carica ed uscenti, fino ad un anno dalla cessazione della 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 su eventuale richiesta delle organizzazioni dei lavoratori - entro sei giorni dalla notifica fatta dall'Associazione Industriali a quella dei lavoratori, la quale notifica segue la comunicazione fatta dall'azienda alla propria organizzazione e al lavoratore interessato.

2) se il nulla osta viene concesso o comunque decorso il termine di cui al numero precedente, il provvedimento aziendale diviene operativo. Ove il nulla osta sia stato negato, il lavoratore interessato, con ricorso da lui sottoscritto, potrà ricorrere - tramite l'organizzazione sindacale territoriale cui è iscritto o conferisce mandato - entro il decimo giorno dalla notifica di cui al numero precedente, a pena di decadenza, avverso il provvedimento aziendale ad un Collegio arbitrale composto come al seguente punto 3.

Detto ricorso, sempre a pena di decadenza, dovrà essere entro lo stesso termine notificato alla controparte. In caso di Collegio a carattere non continuativo il termine per la presentazione del ricorso al Collegio è di 4 giorni a decorrere dalla data di costituzione di quest'ultimo;

3) il Collegio arbitrale di cui sopra è composto da un rappresentante dell'Associazione territoriale che rappresenta il lavoratore e da un rappresentante dell'Associazione territoriale che rappresenta l'azienda ed è presieduto da un arbitro da scegliersi di comune accordo dalle dette Associazioni. In mancanza di accordo il nominativo del Presidente potrà essere sorteggiato tra quelli compresi in apposita lista predisposta di comune accordo o, in difetto, designato - su richiesta di una o di entrambe le Associazioni - dal Presidente del Tribunale preferibilmente tra magistrati in quiescenza. Il predetto Collegio potrà avere eventualmente incarico continuativo;

4) il Collegio espletterà il tentativo di conciliazione e, ove questo non riesca, emanerà il giudizio senza obbligo di formalità e di procedura, entro 10 giorni successivi alla presentazione del ricorso al Collegio stesso;

5) il Collegio, indipendentemente dai motivi adottati dal datore di lavoro, accerterà se il licenziamento o il trasferimento dipende dall'esercizio, da parte del lavoratore interessato, degli specifici compiti spettanti alle Commissioni Interne o ai Delegati d'Impresa, nel quale caso il Collegio dichiarerà inoperante il licenziamento o il trasferimento.

Il Collegio, qualora abbia esaurito il compito di cui al comma precedente con la conferma del licenziamento e tuttavia dovesse ritenere non sufficientemente provati i fatti addebitati al lavoratore, o che il motivo addotto non fosse tale da giustificare il licenziamento, potrà attribuire al lavoratore interessato, oltre alle competenze di liquidazione, un indennizzo speciale da un minimo di cinque mesi ad un massimo di otto mesi di retribuzione globale.

Il minimo ed il massimo dell'indennizzo sono ridotti alla metà per le aziende che occupino fino a 80 lavoratori;

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, salvo poi ad espletare la procedura di cui al presente articolo;

7) esaurito da parte del Collegio il compito di cui al primo comma del n. 5 con la conferma del licenziamento, qualora questo sia stato notificato senza indennità di licenziamento e/o di preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere la sospensione del giudizio per la parte di cui al secondo comma del citato n. 5 e, in tal caso, su richiesta delle Organizzazioni dei lavoratori, sarà esperito il tentativo di conciliazione in sede interconfederale.

Nel caso di mancato accordo il lavoratore può promuovere il giudizio dell'autorità giudiziaria ordinaria sulla mancata concessione da parte dell'azienda dell'indennità di licenziamento e/o di preavviso.

Se l'autorità giudiziaria abbia giudicato che siano dovute le indennità di licenziamento e/o di preavviso il lavoratore avrà diritto di chiedere l'applicazione del seguito della procedura di cui al presente articolo e, in tale ipotesi, ove il Collegio arbitrale dovesse ritenere non valide le ragioni addotte dal datore di lavoro, l'indennizzo potrà essere maggiorato fino al doppio delle misure previste al punto 5;

8) per i membri ed i Delegati d'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;

9) la procedura di cui al presente articolo si applica ai membri aggiunti della C. I. di cui all'art. 3 comunque entro i limiti, ad ogni effetto, del loro particolare rapporto stagionale; non si applica, invece ai licenziamenti effettuati per scadenza dei rapporti regolari 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 9 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.

#### *Nota a verbale sull'art. 14.*

Per la identificazione delle Organizzazioni competenti a dare e ricevere le notifiche previste dall'art. 14 ed a designare i loro rappresentanti per la formazione del Collegio arbitrale di cui allo stesso articolo, si dà atto che nel settore elettrico per organizzazioni territoriali si intendono, da parte industriale, le Associazioni regionali o interregionali delle Imprese elettriche e, da parte dei prestatori d'opera, le corrispondenti Segreterie regionali o interregionali dei lavoratori della categoria.

Salvo casi analoghi, da accertarsi con la necessaria sollecitudine, si chiarisce inoltre che le comunicazioni di cui sopra vengono fatte dalle Associazioni industriali provinciali alle Organizzazioni provinciali orizzontali dei lavoratori (Camere del Lavoro, Unioni, Camere Sindacali) salvo che l'Associazione industriale abbia una competenza ad ambito territoriale più ristretto, nel qual caso le comunicazioni saranno fatte da essa alle Organizzazioni corrispondenti dei lavoratori ove esistano.

Le stesse Organizzazioni che, secondo i predetti criteri, hanno provveduto all'esame della questione per la concessione del previsto nulla osta sono competenti per la designazione di un loro rappresentante per la formazione del collegio arbitrale.

### **Art. 15. Decorrenza e durata.**

Il presente accordo e il regolamento allegato hanno decorso a partire dall'8 maggio 1953 ed avranno durata fino al 31 dicembre 1955, intendendosi rinnovali di anno in anno qualora non siano disdenti da una delle parti stipulanti, con lettera raccomandata con A. R., almeno tre mesi prima della scadenza.

### **Regolamento per le elezioni**

#### **Art. 1.**

Per la nomina della C.I. o del Delegato d'Impresa la C.I. o il Delegato, a partire dall'inizio del dodicesimo 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 dodicesimo 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 7 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra.

#### **Art. 2.**

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.**

Ogni gruppo di lavoratori dell'azienda può presentare una lista di candidati. 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.**

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

Per la eleggibilità è richiesto il requisito di almeno 9 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 addetti sia inferiore a 6 mesi.  
Nelle industrie stagionali, mentre per i lavoratori fissi si richiede l'anzianità di 9 mesi, per gli altri valgono le norme previste nell'articolo 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 21 aprile 1950 e la richiesta stessa riguardi un numero relativamente apprezzabile di lavoratori, si riconosce la opportunità, in linea di massima, di un rinvio delle elezioni dopo che la procedura sia stata esaurita.

#### **Art. 5.**

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 ai 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 e l'altra abbia riportato il resto maggiore anche se non sia stato raggiunto il quoziente di cui al punto uno.

Nella Commissione Interna sarà in ogni caso attribuito un posto agli impiegati sempre quando il numero di essi nella unità aziendale sia superiore alle tre unità.

#### **Art. 6.**

Il numero dei candidati per ciascuna lista di operai e di impiegati non può superare quello indicato nella seguente tabella in correlazione al numero dei membri rispettivamente da eleggere:

N. dei membri	Candidati
1	3
2	4
3	5
4	6
5	8
6	9
7	11
8	12
9	13
10	14
11	16
12	17
13	18

**Art. 7.**

La presentazione di ogni lista deve essere accompagnata dalla designazione di uno scrutatore, per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori ma non candidati.

**Art. 8.**

Sono elettori tutti i lavoratori non in prova della Azienda, iscritti o meno alle Organizzazioni sindacali, che abbiano superato i sedici anni di età.

**Art. 9.**

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 secondo 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 terzo comma dell'art. 21.

**Art. 10.**

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

**Art. 11.**

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.**

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

**Art. 13.**

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.**

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.

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.

**Art. 15.**

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 ed 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.**

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.**

A cura del Comitato elettorale ogni seggio sarà munito di una cassetta, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura 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.**

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 dal al mento due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

**Art. 19.**

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.**

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 letterale 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.**

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 voli 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 i maggiori resti.

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 ottenuti dalla 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 il 50% più uno di tutti i dipendenti dell'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 delle 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 tre giorni dall'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 terzo 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 alla azienda.

#### **Art. 22.**

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 r/r 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 alla azienda.

Parimenti, per le contestazioni della 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 comma 1 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 stesso entro 20 giorni dalla data della chiusura del verbale conclusivo del Comitato elettorale.

#### **Art. 23.**

Per la elezione del Delegato di impresa le norme del presente Regolamento, per quanto attiene all'intero svolgimento delle elezioni, non trovano applicazione salvo, in ogni caso, quanto disposto ai commi 1 e 2, 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 e alla segretezza del voto.

#### **Art. 24.**

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.**

Nel presente Regolamento il termine "azienda" si intende riferito anche alle unità aziendali di cui all'art. 1 dell'Accordo.

#### **Norme di attuazione**

Per le elezioni già indette alla data di stipulazione del presente accordo e il cui svolgimento sia previsto per data anteriore al 15 maggio corrente valgono le norme di cui al precedente accordo del 7 agosto 1947.

Dalla data del 15 maggio al 31 maggio saranno svolte o indette le elezioni, per consentire alle parti interessate di aver piena conoscenza della nuova procedura.

Per le Commissioni Interne di quelle aziende, per le quali, in base alle nuove norme, è prevista la elezione o di un Delegato d'Impresa o di una Commissione interna con numero inferiore di membri, le Commissioni stesse attualmente in carica continueranno ad espletare il loro mandato fino alla naturale scadenza di un anno dalla nomina.

Trascorso tale termine si dovrà addivenire alla elezione o del Delegato d'Impresa o della Commissione Interna con minore numero di membri, secondo quanto è previsto dal presente accordo.