



Segreteria Nazionale

Le RSU

Elezioni 2007

Guida alle elezioni
ed all'incarico di componente
delle rappresentanze sindacali unitarie
nella Pubblica Amministrazione

UFFICIO STUDI E FORMAZIONE DELLA UIL PA

COLLANA - LAVORO E CONTRATTI NEL PUBBLICO IMPIEGO

Uil - Pubblica Amministrazione

Le
RSU
Elezioni 2007

Guida alle elezioni
ed all'incarico di componente
delle rappresentanze sindacali unitarie
nella Pubblica Amministrazione

Presentazione: *Salvatore Bosco*, segretario generale UIL PA

Premessa: *Marco Biagiotti*, direttore ufficio studi e formazione UIL PA

A cura di:

Marco Biagiotti, Gianni De Nichilo, Santino Gattuso, Stefano Solitano

Finito di stampare il 5/09/2007
dalla NETWORK di Fabio Menichelli
Castel Gandolfo (Roma)

Presentazione

Siamo alla vigilia di una nuova tornata elettorale che rinnoverà le Rappresentanze Sindacali Unitarie nei comparti della pubblica amministrazione.

La quarta elezione in 9 anni cade in un momento storico di profonde trasformazioni. E' in corso un processo di cambiamento strutturale, che porterà nel breve periodo a ridisegnare l'assetto organizzativo di molte amministrazioni, soprattutto quelle centrali.

Il Memorandum sul lavoro pubblico, firmato da governo e sindacati all'inizio del 2007, ha aperto una nuova e qualificante stagione per il pubblico impiego. Al centro dell'attenzione si pone il rapporto fra la qualità del lavoro (e la conseguente crescita economica e professionale dei lavoratori impegnati in questo settore), il miglioramento dei servizi e l'incremento del grado di soddisfazione dell'utenza.

Questa complessa sfida passa attraverso la stagione contrattuale che in questi mesi sta vivendo il suo apice. Proprio nei giorni in cui il sindacato avviava le procedure per il rinnovo delle RSU, le delegazioni trattanti dei comparti dei Ministeri e degli Enti Pubblici non economici definivano a ritmo serrato con l'Aran gli accordi per i rinnovi contrattuali del quadriennio 2006-2009. Iter successivamente seguito per le Agenzie Fiscali (tra cui rientrano i Monopoli di Stato) e per la Presidenza del Consiglio.

La valorizzazione del "pubblico", che oggi in troppi demonizzano e vorrebbero rimettere pesantemente in discussione, passa anche attraverso la difesa ed il potenziamento della contrattazione e del potere di rappresentanza dei lavoratori nelle amministrazioni. Il nostro impegno, ancora una volta, è quello di rendere più forte sia la contrattazione nazionale che quella territoriale e di dare, quindi, maggiore dignità al ruolo dei delegati RSU sul posto di lavoro.

Ritenendo che la diffusione della "cultura della conoscenza" sia un mezzo necessario per affrontare i processi del cambiamento, la UIL PA vuole offrire, con questo manuale, uno strumento di lavoro finalizzato ad aiutare la comprensione dei meccanismi legati alle modalità di elezione dei rappresentanti delle RSU, nonché dei loro compiti e delle loro funzioni.

Premessa

Quella che avete fra le mani é la nuova edizione della guida per la elezione delle RSU, realizzata in occasione della tornata elettorale 2007. Un'edizione ampliata, riveduta e corretta in molte sue parti. Dopo il gradimento registrato dal manuale pubblicato tre anni or sono, sentivamo infatti il bisogno di offrire ai nostri quadri territoriali e ai delegati RSU candidati nelle liste UIL PA uno strumento editoriale ancora più aggiornato, puntuale ed efficace, per aiutarli ad affrontare nel modo migliore la difficile prova che li attende.

Ci sono innanzitutto alcune novità di carattere normativo, intervenute nel corso del triennio, a cui abbiamo cercato di dare la necessaria evidenza. Abbiamo poi tentato di migliorare l'esposizione degli argomenti, razionalizzandone la disposizione all'interno del volume in un'ottica di maggiore consequenzialità, distinguendo in maniera più chiara i passaggi e gli adempimenti da realizzare prima, durante e dopo le elezioni. Infine, abbiamo nettamente ampliato il corredo documentale in appendice, inserendo un maggior numero di norme, accordi e circolari esplicative concernenti l'attività pratica delle RSU nei luoghi di lavoro, lo svolgimento delle trattative, i poteri decisionali, i diritti e le prerogative sindacali, ecc.; ben sapendo, peraltro, che molti problemi sono destinati a restare per ora irrisolti, principalmente a causa del sovraccarico di fonti (primarie e non) che, nel corso degli anni, sono intervenute a disciplinare la materia, senza preoccuparsi di coordinare adeguatamente i vari temi in un quadro organico e razionale.

La sfida, anche stavolta, era quella di realizzare un manuale agile e veloce, ma, nello stesso tempo, esauriente. Un manuale di pronta consultazione che possa tornare utile non solo nella fase elettorale, ma serva anche dopo, ai delegati RSU, come prezioso punto di riferimento per espletare al meglio il proprio mandato nel corso dei prossimi 3 anni.

D'altronde, la UIL costruisce da sempre la propria azione sindacale sulla serietà, sulla competenza e sulla preparazione dei propri quadri. Più che a schematismi di matrice ideologica, i rappresentanti sindacali UIL PA e i delegati RSU eletti nelle liste della UIL PA fanno riferimento alla propria professionalità ed alla capacità che dimostrano, giorno per giorno, di saper rispondere alle istanze dei lavoratori. Solo questa è la nostra forza, solo su questo si basa il consenso che riceviamo.

Ci piace pensare che questo libro possa contribuire, in qualche modo, a far crescere l'una e l'altro.

Marco Biagiotti

Direttore dell'ufficio studi della UIL PA

PRESENTAZIONE di Salvatore Bosco	I
PREMESSA di Marco Biagiotti	II
1. LE RSU NEL SETTORE PUBBLICO	I
1.1 Come nascono le RSU nel pubblico impiego	I
1.2 Caratteristiche delle RSU	2
1.3 Le RSU subentrano alle RSA	2
1.4 Problemi e prospettive	3
2. L'ATTIVITA' DELLE RSU	5
2.1 Poteri	5
2.1.1 Relazioni industriali a livello locale	5
2.1.2 Contrattazione	5
2.1.3 Informazione preventiva	5
2.1.4 Informazione successiva	6
2.1.5 Concertazione	6
2.1.6 Consultazione	7
2.2 Funzionamento	7
2.2.1 Funzionamento interno	7
2.2.2 Partecipazione alle trattative	7
2.2.3 Delegazione trattante	8
2.2.4 Contrattazione decentrata	8
2.2.5 Interpretazione di clausole contrattuali	9
2.2.6 Validità degli accordi decentrati	10
2.2.7 Entrata in vigore degli accordi decentrati	10
2.2.8 Numero dei componenti la RSU	11
2.2.9 Durata del mandato della RSU	11
2.2.10 Decadenza di singoli componenti	12
2.2.11 Sostituzione di un componente dimissionario	13
2.2.12 Coordinamento tra RSU	13
2.3 Prerogative sindacali	14
2.3.1 Bacheche sindacali, locali per le riunioni, strumentazioni aggiuntive	14
2.3.2 Limiti al trasferimento di componenti della RSU	14
2.3.3 Assemblee dei lavoratori	14
2.3.4 Permessi retribuiti	15
2.3.5 Modalità per l'utilizzo dei permessi retribuiti	16
2.3.6 Cumulo di permessi retribuiti	17
2.3.7 Permessi non retribuiti	17

2.3.8 Distacchi e aspettative	17
3. RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)	18
3.1 Designazione dei RLS nell'ambito della RSU	18
3.2 Numero dei RLS	19
3.3 Durata dell'incarico	19
3.4 Attribuzioni e poteri dei RLS	19
3.5 Permessi retribuiti	20
4. PRIMA DELLE ELEZIONI	21
4.1 L'iniziativa per promuovere le elezioni	21
4.1.1 Come e quando vengono indette le elezioni	21
4.1.2 Il calendario elettorale	21
4.1.3 I comparti interessati dalle elezioni 2007	22
4.2. La fase preparatoria	22
4.2.1 Comunicazione al personale	22
4.2.2 Mappatura delle sedi elettorali	23
4.2.3 Chi può presentare le liste	23
4.2.4 Chi non può presentare le liste	24
4.2.5 Come avviene la presentazione delle liste	25
- Numero di firme necessarie	25
- Presentatore di lista	25
- Termini per la presentazione delle liste	29
- A chi vanno presentate le liste	29
- In che modo devono pervenire le liste	29
4.2.6 I candidati nelle liste	30
- Numero dei candidati	30
- Motivi di esclusione dalla candidatura	30
- Incarichi istituzionali o politici	31
5. ELETTORATO ATTIVO E PASSIVO	32
5.1 Personale con diritto di voto	32
5.2 Personale escluso dal diritto di voto	33
5.3 Personale eleggibile	33
5.4 Personale non eleggibile	34
5.5 Incompatibilità	35
6. LA COMMISSIONE ELETTORALE	36
6.1 Chi può farne parte	36

6.2 Nomina componenti commissione elettorale	36
6.3 Integrazione dei componenti	38
6.4 Designazione del presentatore di lista	38
6.5 Insediamento della commissione elettorale	38
6.6 Data ultima di costituzione della commissione elettorale	39
6.7 Compiti e adempimenti della commissione elettorale	39
6.7.1 Le prime cose da fare	39
6.7.2 Gli altri adempimenti	39
6.7.3 Il verbale finale	41
7. COMPITI DELLE AMMINISTRAZIONI	43
7.1. Partecipazione al voto	43
7.2 Materiale informativo	43
7.3 Elenchi degli elettori	43
7.4 Supporto logistico	44
7.5 Sicurezza e sorveglianza	44
7.6 Trasmissione del verbale finale	44
8. LE VOTAZIONI	45
8.1 Premessa	45
8.2 Il seggio elettorale	45
8.3 La scheda elettorale	46
8.4 Il presidente e gli scrutatori	46
8.5 Le operazioni di voto	48
8.6 Lo scrutinio	48
8.7 Ripartizione dei seggi tra le liste	50
8.8 Attribuzione dei seggi ai candidati	50
8.9 Casi particolari	51
8.10 Proclamazione degli eletti	52
- Esempio di elezioni in una sede con 1250 dipendenti	53
- Esempio di elezioni in una sede con 145 dipendenti	54
9. I RICORSI	55
9.1 Alla commissione elettorale	55
9.1.1 In quali casi si può presentare ricorso	55
9.1.2 Ricorsi su problemi che precedono le votazioni	55
9.1.3 Ricorsi contro i risultati elettorali	55
9.2 Al comitato dei garanti	57
9.2.1 In quali casi si può presentare ricorso	57

9.2.2 Ricorsi su problemi che precedono le votazioni	57
9.2.3 Ricorsi contro i risultati elettorali	57
10. APPENDICE NORMATIVA	59
10.1 Legge 300/1970 (stralcio)	59
10.2 Accordo 23 luglio 1993 (stralcio)	64
10.3 Decreto Legislativo 165/2001 (stralcio)	65
10.4 CCNQ 7.8.1998 su libertà e prerogative sindacali (stralcio)	67
10.5 CCNQ 7.8.1998 su costituzione e il funzionamento delle RSU	71
10.6 CCNL Enti Pubblici non economici 3.11.1998 (stralcio)	78
10.7 CCNL Ministeri 3.11.1998 (stralcio)	79
10.8 CCNQ 13.2.2001: decadenza delle RSU nel corso del triennio	80
10.9 CCNQ 6.4.2004: decisioni RSU a maggioranza componenti	81
10.10 CCNQ 11.6.2007: sostituzione dimissioni componente RSU	81
10.11 CCNQ 28.6.2007 (stralcio): tempistica procedure per il 2007	82
10.12 Circolare Aran n. 1702 del 15.2.2002 (stralcio): svolgimento della contrattazione integrativa	83
10.13 Circolare Aran n. 4260 del 27.5.2004 (stralcio): delegazione trattante e titolarità prerogative	85
10.14 Circolare Aran n. 6999 del 30.7.2007 (stralcio): chiarimenti sulle elezioni RSU 2007.	92
INDICE ALFABETICO	107

1. LE R.S.U. NEL SETTORE PUBBLICO

1.1 Come nascono le RSU nel pubblico impiego

Con l'accordo del 23 Luglio 1993 sulla politica dei redditi (1), le RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie del personale), il cui modello era stato già definito in una precedente intesa governo-sindacati del 1991, sono state introdotte nel sistema di relazioni industriali. Successivamente, con accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 è stata definita la disciplina generale sulle modalità di costituzione e funzionamento, nonché il regolamento elettorale, delle RSU nel settore privato.

Ciò ha costituito la premessa indispensabile affinché le RSU venissero costituite anche nel pubblico impiego, cosa che è effettivamente avvenuta pochi anni dopo.

Due elementi fondamentali sono stati alla base di questo processo: da un lato, la crescita delle organizzazioni confederali nel settore pubblico, destinato a diventare sempre più importante all'interno del movimento sindacale; dall'altro, la privatizzazione del rapporto di lavoro, operata con il Decreto legislativo 29/1993, che ha esaltato il ruolo della contrattazione quale strumento di soluzione dei conflitti e di regolamentazione del rapporto di lavoro.

La nascita vera e propria delle RSU nel settore pubblico è avvenuta per effetto del decreto legislativo 396/1997, che, introducendo modifiche importanti al decreto legislativo 29/1993 (poi riversato nell'attuale decreto legislativo 165/2001), ha ridisegnato il sistema di relazioni sindacali e fissato, per la prima volta, criteri certi per la misurazione della rappresentatività ai fini della contrattazione collettiva e delle prerogative sindacali. Infatti, nel settore pubblico i voti ottenuti dalle liste sindacali per la elezione delle RSU contribuiscono, insieme al numero degli associati, alla definizione della rappresentatività (cfr. Appendice normativa 10.3, pag. 66)

In tema di rappresentatività e di organismi di rappresentanza, l'esperienza fatta in questi anni nel pubblico impiego attraverso la costruzione di un complesso di norme legislative e contrattuali, costituisce il primo parziale esempio di attuazione dell'art. 39 della Costituzione (2).

Ciò assume particolare importanza nella definizione di regole certe in ordine:

- 1) alla individuazione dei soggetti sindacali ammessi al tavolo delle trattative;
- 2) alla validazione dei contratti sottoscritti;

(1) Vedi Appendice normativa 10.2, pag. 64

(2) Così recita, infatti, l'art. 39 citato: "L'organizzazione sindacale è libera. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge. È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica. I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce."

- 3) all'applicazione dei contratti stessi a tutti i lavoratori dei comparti interessati (validità *erga omnes*);
- 4) alla titolarità delle prerogative e libertà sindacali.

L'accordo quadro (CCNQ) del 7.8.1998, a sua volta, ha definito in modo esauritivo le modalità di costituzione e di funzionamento delle RSU, stabilendo criteri e modalità per l'effettuazione delle elezioni di Rappresentanze Sindacali Unitarie in tutte le amministrazioni dei comparti pubblici (3).

In base all'art. 2 del CCNQ 7.8.1998 sulle RSU, le associazioni firmatarie dell'accordo stesso, o che vi aderiscano formalmente, possono dunque promuovere la costituzione di rappresentanze sindacali unitarie nelle Amministrazioni (considerate nel loro complesso) che occupino più di 15 dipendenti e presso tutte le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali, di comparto (CCNL) o di amministrazione o ente (CCNI), come livelli di contrattazione integrativa.

Esse durano in carica 3 anni, al termine dei quali decadono automaticamente.

1.2 Caratteristiche delle RSU

Gli elementi essenziali delle RSU sono: l'**unicità**, in quanto il modello è unico in ogni settore ed in ogni unità lavorativa, sia pubblica che privata; l'**elettività**, in quanto la RSU nasce ed è legittimata dal voto diretto di tutti i lavoratori del posto di lavoro, iscritti e non ai sindacati; la **rappresentanza generale** di tutti i lavoratori, che deriva dall'elezione a suffragio universale dei componenti; il **pluralismo**, in quanto tutti, purché in possesso dei requisiti previsti, possono concorrere per essere eletti.



A differenza del settore privato, dove sono elettive solo per i due terzi dei suoi componenti, le RSU nel pubblico impiego sono interamente formate attraverso l'elezione a suffragio universale, a cui partecipa la generalità dei dipendenti, siano essi sindacalizzati o meno.

1.3 Le RSU subentrano alle RSA

L'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori prevedeva la possibilità di costituire, ad iniziativa dei lavoratori, rappresentanze sindacali aziendali (RSA) in ogni unità pro-

(3) Occorre fare attenzione a non confondere due diversi CCNQ (Contratti Collettivi Nazionali Quadro) che portano entrambi la data del 7.8.1998: l'uno riguardante le RSU (modalità di costituzione e funzionamento, e modalità di elezione) nei comparti della pubblica amministrazione; l'altro relativo alle libertà e prerogative sindacali nel pubblico impiego, a cui pure è indispensabile fare spesso riferimento per quanto concerne i diritti sindacali che spettano alle RSU. Entrambi gli accordi in parola sono riportati in Appendice normativa 10.4, pag. 67 e segg., e 10.5, pag. 71 e segg.

duittiva, nell'ambito delle associazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva stessa (4).

Nel CCNQ 7.8.1998 viene stabilito che le RSU subentrano alle RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali) nella titolarità dei diritti sindacali e nell'esercizio del potere negoziale (5). Nel medesimo accordo quadro, inoltre, si afferma che le organizzazioni sindacali si impegnano a partecipare alla elezione della RSU, "rinunciando formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi dell'art. 19 della legge 300/1970" (6). Esse conservano, peraltro, il diritto di costituire "terminali di tipo associativo" sui posti di lavoro, i cui componenti hanno titolo a fruire di tutte le tutele e prerogative proprie dei dirigenti sindacali.

Le RSU hanno quindi il compito di rappresentanza generale dei lavoratori nei posti di lavoro. Nella contrattazione decentrata, tali funzioni possono essere ripartite in due filoni:

- quelle negoziali, attraverso l'esercizio della titolarità, unitamente ai rappresentanti sindacali territoriali, della contrattazione integrativa di posto di lavoro e della concertazione;
- quelle di controllo, gestione e verifica, esercitate anche attraverso gli altri istituti delle relazioni industriali e le forme di partecipazione previsti dai CCNL (informazione, consultazione, ecc.).

1.4 Problemi e prospettive

Le prime elezioni delle RSU nelle pubbliche amministrazioni si sono tenute nell'autunno del 1998. Furono un successo oltre ogni più favorevole aspettativa: sia per l'altissima partecipazione al voto, sia per il consenso elevato dato a CGIL, CISL, UIL. L'attività del triennio, nonostante qualche comprensibile sfasatura, fu giudicata dai lavoratori complessivamente positiva e nelle successive elezioni del novembre 2001 il trend elettorale e il consenso ai sindacati confederali non hanno subito flessioni di sorta. L'affluenza alle urne fu del 78,3%, mentre l'adesione a CGIL, CISL, UIL fu del 76,40, vale a dire oltre i due terzi dei votanti. Su valori sostanzialmente analoghi si è mantenuto il trend dei risultati elettorali anche in occasione della terza tornata elettorale, avvenuta nel novembre 2004.

Ormai possiamo senz'altro affermare che le RSU nel pubblico impiego sono diventate, agli occhi dei lavoratori, strutture indispensabili ed insostituibili per la difesa dei loro diritti e per la loro rappresentanza. Esse si sono inoltre rivelate un formidabile strumento per stimolare la partecipazione e l'impegno dei lavoratori, al

(4) Vedi Appendice normativa 10.1, pag. 62.

(5) Art. 5, comma 1, CCNQ 7.8.1998 sulla costituzione e il funzionamento delle RSU nelle amministrazioni pubbliche.

(6) Art. 10, comma 1, CCNQ 7.8.1998 sulla costituzione delle RSU. Vedi Appendice normativa 10.5, pag.73.

di là delle appartenenze sindacali, nella difesa dei propri diritti e nel miglioramento della qualità e delle condizioni di lavoro negli uffici.

Sarebbe tuttavia sbagliato non registrare anche taluni segnali di criticità che, con il passare del tempo, si manifestano in un crescente numero di sedi negoziali.

Tra i problemi più sentiti è certamente la mancanza di un regolamento sul funzionamento delle RSU, che spesso genera difficoltà nei momenti decisionali.

Altro tema critico è la carenza di agibilità sindacali che, in alcuni casi, può determinare l'impossibilità per l'organismo collegiale di espletare i compiti e le attività che la legge e gli accordi gli assegnano in tema di rappresentanza.

Una riflessione seria merita anche, alla vigilia della quarta elezione in 9 anni, il problema della durata del mandato elettorale: tre anni sono forse troppo pochi per consentire alle RSU di consolidarsi e di sviluppare adeguatamente la propria funzione rappresentativa.

Andrebbe poi definito meglio il rapporto tra RSU e RLS, che oggi sconta elementi di incertezza, forse anche per la mancata previsione di uno specifico regolamento elettorale dei RLS e, conseguentemente, di una migliore definizione dei rispettivi ambiti di competenza.

Ma forse, l'attesa maggiore per il futuro riguarda il potenziamento del ruolo delle RSU e l'ampliamento delle materie di loro competenza, nelle varie forme previste per le relazioni sindacali. Uscite dalla fase di rodaggio e di sperimentazione, le RSU entrano ormai nella piena maturità e consapevolezza delle proprie funzioni. Quanto più la contrattazione nazionale saprà farsi interprete di questa evoluzione, ampliando la sfera di influenza delle rappresentanze sindacali unitarie, tanto più le relazioni sindacali a livello decentrato ne usciranno rafforzate ed il sindacato stesso ne trarrà giovamento in termini di consenso e di credibilità.

2. L'ATTIVITA' DELLE RSU

2.1 POTERI

2.1.1 Relazioni industriali a livello locale

Le RSU sono soggetti titolari, a livello locale, di poteri e competenze in materia di contrattazione decentrata. I limiti di questi poteri sono fissati dai contratti collettivi di comparto (CCNL) e dai contratti collettivi nazionali di amministrazione o ente (CCNI).

In generale, le RSU in ogni posto di lavoro sono titolari del potere di contrattazione decentrata su determinate materie, mentre per altre materie hanno diritto all'informazione preventiva, all'informazione successiva, alla concertazione e alla consultazione.



In tutti i casi, le RSU esercitano le proprie competenze congiuntamente con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria, firmatarie del CCNL.

2.1.2 Contrattazione

Le RSU sono titolari del potere di contrattazione decentrata sulle seguenti materie:

- applicazione e gestione in sede locale dei criteri stabiliti a livello di amministrazione nazionale per l'attribuzione delle quote del Fondo unico di amministrazione;
- criteri di applicazione delle norme relative all'igiene, alla sicurezza e alla prevenzione, nonché per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili;
- modalità di attuazione dei criteri in materia di mobilità esterna;
- articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- ogni altra materia prevista dai contratti collettivi nazionali.

2.1.3 Informazione preventiva

Alle RSU spetta il diritto all'informazione preventiva sulle seguenti materie, che possono essere integrate a livello di contratto nazionale di amministrazione o ente:

- definizione dei criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro;
- verifica periodica della produttività;
- criteri generali per l'organizzazione e la disciplina degli uffici;

- criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro;
- introduzione di nuove tecnologie ed effetti sull'organizzazione del lavoro dei processi di riorganizzazione;
- programmi di formazione del personale;
- misure programmate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- ogni altra materia prevista dai contratti collettivi nazionali.

2.1.4 Informazione successiva

Alle RSU spetta il diritto all'informazione successiva, in almeno due incontri annuali, sulle seguenti materie, che possono essere integrate a livello di contratto nazionale di amministrazione o ente:

- stato dell'occupazione e politiche dell'organico;
- parametri e risultati concernenti la qualità e produttività del servizio;
- distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
- attuazione dei programmi di formazione del personale;
- misure in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro;
- distribuzione delle ore di lavoro straordinario;
- ogni altra materia prevista dai contratti collettivi nazionali.

2.1.5 Concertazione

Le RSU possono chiedere l'attivazione della concertazione sulle seguenti materie:

- definizione dei criteri sui carichi di lavoro;
- verifica periodica della produttività dell'ufficio;
- ogni altra materia prevista dai contratti collettivi nazionali.

La concertazione si attiva mediante richiesta scritta all'amministrazione, entro tre giorni dal ricevimento dell'informazione preventiva.

La richiesta di concertazione può essere effettuata dalla RSU anche indipendentemente dalle organizzazioni sindacali territoriali. La concertazione vera e propria, tuttavia, si svolge con la partecipazione sia della RSU che dei sindacati territoriali.



La concertazione deve concludersi entro 30 giorni con un verbale di accordo o di mancato accordo, dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa. In caso di mancato accordo, ciascuna delle parti riacquista la propria libertà di iniziativa.

2.1.6 Consultazione

La RSU, congiuntamente alle organizzazioni sindacali territoriali di categoria, partecipa alla consultazione, che viene attivata secondo facoltà dell'amministrazione prima di adottare atti interni aventi riflesso sul rapporto di lavoro. A livello di posto di lavoro, peraltro, la consultazione nei confronti dei soggetti titolari del potere di contrattazione è obbligatoria in materia di:

- organizzazione e disciplina dell'ufficio, nonché consistenza e variazione delle dotazioni organiche;
- ogni altra materia prevista dai contratti collettivi nazionali.

2.2 FUNZIONAMENTO

2.2.1 Funzionamento interno

Non esiste, allo stato attuale, un regolamento che stabilisca nel dettaglio i criteri per il funzionamento interno di una RSU.

L'unica regola esplicitamente prevista è quella che riguarda le decisioni:



la RSU assume sempre le proprie decisioni a maggioranza dei componenti (7), in quanto è un organismo unitario di rappresentanza dei lavoratori (8).

Le RSU possono comunque definire un proprio regolamento interno per disciplinare le modalità di funzionamento. Nessuna regola stabilisce se questo regolamento debba essere approvato all'unanimità o a maggioranza. Tuttavia, è prassi consolidata che la definizione e l'approvazione dell'eventuale regolamento di funzionamento interno della RSU avvengano nella più ampia collegialità e, comunque, con il contributo di tutti i componenti della RSU.

Anche in mancanza di tale regolamento, resta fermo che la RSU decide sempre a maggioranza.

Nel regolamento possono inoltre essere stabilite le modalità con cui le decisioni assunte dalla RSU vengono rappresentate all'esterno: sia nei confronti della controparte amministrativa, che degli altri soggetti sindacali titolari del potere di contrattazione (9).

(7) Art. 8, comma 1, CCNQ 7.8.1998 sulla costituzione e il funzionamento delle RSU.

(8) Tale concetto è stato ribadito con chiarezza nell'Accordo di interpretazione autentica dell'art. 8, comma 1, del CCNQ 7.8.1998, sottoscritto da Aran e OO.SS. confederali il 6.4.2004: "Con il presente contratto si conferma che la RSU, organismo unitario di rappresentanza dei lavoratori, assume le proprie decisioni a maggioranza dei componenti..."

(9) L'Aran, con circolare n. 1702 del 15.2.2002, Parte A), Punto 2, ha precisato che le Amministrazioni non hanno alcun titolo ad intervenire sulla definizione di tali modalità, che compete esclusivamente alla RSU. Lo stesso concetto è stato anche ribadito successivamente con nota n. 4260 del 27.5.2004, parte A), § 2, lett. a): "E' di esclusiva competenza della RSU definire le regole del proprio funzionamento, le modalità con le quali la maggioranza si esprime, la composizione della propria delegazione trattante, i rapporti con le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL ammesse alla trattativa. Rispetto a ciò l'Amministrazione non è tenuta ad alcun intervento né ad esprimere pareri trattandosi di atti endosindacali di stretta pertinenza della RSU nel suo complesso".

A tale riguardo, la RSU può nominare un proprio portavoce, o una delegazione per partecipare alle trattative. In mancanza di ciò, e al di fuori di specifiche previsioni in merito dei regolamenti interni di funzionamento, non esistono norme specifiche che vietino ai singoli rappresentanti della RSU di prendere parte alla contrattazione ed agli altri istituti di relazioni sindacali (10), nei limiti del monte permessi disponibile.

2.2.2 Partecipazione alle trattative

La RSU partecipa alla contrattazione decentrata a livello locale ed agli istituti previsti dalle relazioni sindacali (concertazione, informazione, consultazione) come delegazione, oppure tramite un portavoce designato.



La RSU esprime sempre una posizione unitaria, anche nel caso che singoli componenti esprimano posizioni divergenti. In questo caso, la posizione dei singoli ha rilevanza solo all'interno della RSU, ma non all'esterno di essa. L'eventuale dissenso di singoli componenti della RSU potrà risultare dalle dichiarazioni allegate al verbale di accordo.

Non esistono norme che prevedono per l'amministrazione l'obbligo di redigere verbali di riunione (11). Si tratta di una facoltà che l'amministrazione può esercitare, ma sempre tenendo presente la necessità di non forzare i principi generali di buona fede e trasparenza a cui deve essere improntato il sistema delle relazioni sindacali.

2.2.3 Delegazione trattante

La scelta della delegazione trattante, ovvero del portavoce, compete esclusivamente alla RSU. L'amministrazione non ha alcun potere decisionale, né valutativo al riguardo.

Per la composizione della delegazione trattante, non esistono norme specifiche che impongano alla RSU un limite massimo di persone e, tanto meno, di partecipare sempre con le stesse persone a tutte le sedute della contrattazione. In questo caso, è rimessa all'autodisciplina delle parti la scelta di formare delegazioni

(10) Cfr. la circolare Aran n. 4260 del 27.5.2004, Parte A, § 2, lett. a): "Poiché l'adozione da parte della RSU di un proprio regolamento di organizzazione è atto volontario, nel caso in cui non venga adottato, tutti i componenti della RSU hanno diritto di partecipare alle trattative".

(11) L'Aran, con circolare n. 1702 del 15.2.2002, Parte A, Punto 3, afferma al riguardo che: "Nel merito della conduzione delle trattative (ovvero se le sedute possano essere registrate o se sia necessario predisporre verbali delle riunioni, etc.) si precisa che non esiste alcun obbligo di redigere verbali, fatta eccezione per quello finale della sottoscrizione dell'accordo integrativo. Si precisa, inoltre, che la redazione del verbale è richiesta nel solo caso della concertazione".

snelle ed in grado di assicurare continuità nel corso delle varie sedute di contrattazione.

2.2.4 Contrattazione decentrata

La RSU partecipa ai vari istituti delle relazioni industriali a livello locale congiuntamente ai sindacati territoriali di categoria firmatari del CCNL. Non c'è prevalenza di ruoli fra i due soggetti di rappresentanza sindacale, poiché entrambi sono necessari per lo svolgimento della trattativa.



Secondo la normativa contrattuale vigente, le riunioni con l'amministrazione per lo svolgimento dei vari livelli di relazioni sindacali si svolgono, di norma, al di fuori dell'orario di lavoro (12).

La RSU, in quanto soggetto di rappresentanza autonomo, ha diritto a ricevere tutte le informative e i documenti forniti dall'amministrazione, incluse le convocazioni per le trattative, indipendentemente dalle oo.ss. territoriali di categoria.

Il rapporto tra RSU e sindacati territoriali di categoria, in riferimento alla contrattazione decentrata, non è disciplinato da alcun accordo di carattere generale. I sindacati territoriali di categoria non costituiscono una delegazione trattante omogenea che deve esprimersi a maggioranza, come invece la RSU. Ciascuna organizzazione sindacale territoriale che, in quanto tale, partecipa alle trattative, rappresenta la propria autonoma posizione.



Non esiste un divieto esplicito al fatto che un componente della RSU sia, al tempo stesso, rappresentante in trattativa dell'organizzazione sindacale territoriale di appartenenza. Prevale, in questi casi, il principio dell'opportunità, per cui è preferibile che, nel corso della trattativa, ove possibile, non si verifichino sovrapposizioni di incarichi fra i componenti delle delegazioni trattanti.

Eventuali posizioni di dissenso tra la RSU e le organizzazioni sindacali territoriali di categoria devono essere riportate nel verbale di riunione.

(12) Art. 10, comma 7, CCNQ 7.8.1998 sulle libertà sindacali. Su questo tema, la circolare Aran n. 4260 del 27.5.2004 afferma che: "L'art. 10, comma 7 del CCNQ del 7 agosto 1998, prevede che le riunioni con le quali le pubbliche Amministrazioni assicurano i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai CCNL vigenti avvengano - normalmente - al di fuori dell'orario di lavoro. E', pertanto, necessario che le Amministrazioni ne assicurino la più scrupolosa attuazione onde evitare, come indicato dalla delibera del Consiglio dei Ministri del 31 ottobre 2002, aggravii di spesa nonché la ulteriore conseguenza di far dipendere dalla loro azione tempi e modalità della contrattazione collettiva integrativa. Il medesimo comma prevede, peraltro, che, qualora non sia possibile svolgere la trattativa fuori dall'orario di lavoro, come, ad esempio, in caso di convocazione delle parti sindacali motivate dalla assoluta urgenza di assumere decisioni concordate, attraverso le relazioni sindacali previste dai rispettivi contratti collettivi, vengano adottate tutte le forme possibili di articolazione dell'orario di lavoro che possano facilitare lo svolgimento del mandato sindacale (es. cambio del turno, etc.)."

Comunque, in caso di conflitto tra le posizioni della RSU come organismo rappresentativo unitario e quelle dei sindacati territoriali, è escluso che l'amministrazione possa assumere il ruolo di arbitro.

Analogamente, l'amministrazione dovrà astenersi da comportamenti che possano alimentare equivoci e divisioni tra i soggetti titolari del potere di contrattazione, quali, ad esempio, la convocazione arbitraria di tavoli separati per la RSU e per i sindacati territoriali di categoria.

2.2.5 Interpretazione di clausole contrattuali

La RSU non può richiedere l'interpretazione delle disposizioni contrattuali contenute nei CCNL e nei CCNI. Tale facoltà, infatti, è riservata dai CCNL, in applicazione dell'art. 49 del D.Lgs. 165/2001), solo ai soggetti firmatari del CCNL (a livello di comparto) o dei contratti nazionali integrativi (a livello di singola amministrazione o ente).

2.2.6 Validità degli accordi decentrati

Le norme contrattuali vigenti non specificano se gli accordi decentrati a livello locale, per essere validi, debbano essere sottoscritti sia dalla RSU, che dai sindacati territoriali di categoria, o da una parte di questi ultimi fino al raggiungimento di una determinata percentuale di rappresentatività.

Gli eventuali regolamenti di funzionamento interno delle RSU non possono incidere in alcun modo su tale questione.



Ne consegue che, da un punto di vista strettamente tecnico, l'accordo decentrato può essere considerato valido anche se uno dei soggetti sindacali titolari della contrattazione decentrata a livello locale non lo sottoscrive.

E' di tutta evidenza, però, che la tenuta di un accordo a livello locale dipende principalmente dall'ampiezza del consenso che esso raggiunge tra i destinatari dei suoi effetti. Un accordo carente dal punto di vista della rappresentatività è certamente destinato ad una vita breve, alimentando situazioni di conflittualità sempre più estese e dannose tra i soggetti titolari del potere di rappresentanza (13).

(13) Al riguardo, la circolare Aran n. 1702 del 15.2.2002, Parte 2, Punto 2, così si esprime a proposito della validità della sottoscrizione dei contratti integrativi: "In sede locale vale il principio generale del raggiungimento del maggior consenso possibile la cui valutazione rientra nella discrezionalità dell'Amministrazione, non solo in relazione al grado di rappresentatività locale delle sigle ammesse alla trattativa, ma anche al fatto che acconsentano alla stipulazione dell'accordo il maggior numero possibile delle stesse".

Al fine di prevenire l'esasperazione dei momenti di conflittualità fra le parti verificatisi a livello locale, la contrattazione decentrata di livello nazionale può prevedere la costituzione di organismi di composizione dei conflitti da attivarsi su richiesta di una delle parti coinvolte.

L'esperienza concreta, maturata negli anni, dimostra che è interesse reciproco di tutti i soggetti titolari del potere negoziale a livello locale raggiungere il grado più ampio possibile di condivisione degli accordi decentrati, per garantirne successivamente la reale fruibilità.

Pertanto, in sede di negoziazione decentrata, le amministrazioni, le RSU e i sindacati territoriali di categoria dovranno compiere ogni ragionevole sforzo per far convergere le rispettive posizioni verso un risultato comune.

2.2.7 Entrata in vigore degli accordi decentrati

Gli accordi decentrati entrano in vigore subito dopo la definitiva sottoscrizione da parte dei soggetti titolari del potere di contrattazione.

Da parte dell'amministrazione, non occorre emanare provvedimenti di carattere amministrativo che "recepiscano" i contenuti dell'accordo raggiunto.

Da parte sindacale, non è obbligatorio sottoporre il contenuto degli accordi alla verifica dell'assemblea del personale. Peraltro, un momento di verifica e di dibattito con il personale sui contenuti di un accordo è sempre consigliabile ed opportuno, in particolare tutte le volte in cui essi hanno incidenza sull'organizzazione del lavoro, sulla retribuzione e, in generale, sull'applicazione degli istituti di tutela dei diritti soggettivi e oggettivi.

2.2.8 Numero dei componenti la RSU

Il CCNQ 7.8.1998 sulla costituzione delle RSU e i CCNL integrativi dei vari comparti (14) fissano con precisione il numero dei componenti la RSU in relazione alle unità di personale in servizio nell'amministrazione.

Di seguito, vi proponiamo una tabella riassuntiva:

N° Dipendenti	Numero dei componenti per Ministeri, Enti Pubblici non economici, Agenzie Fiscali, Presidenza Consiglio
Da 0 a 50	3
Da 51 a 100	5
Da 101 a 200	7
Da 201 a 3000	3 ogni 300 o frazione
Oltre 3000	3 ogni 500 o frazione

(14) In Appendice normativa 10.7 e 10.6 sono riportati i CCNL integrativi dei Ministeri (a cui si fa riferimento anche per Agenzie Fiscali e Presidenza del Consiglio) e degli Enti Pubblici non economici.

2.2.9 Durata del mandato della RSU

Al termine del triennio di vigenza, le RSU decadono automaticamente e non possono essere prorogate (15).

La RSU decade anche nel caso che si verifichi la dimissione di più del 50% dei componenti. In questo caso, vi è l'obbligo di procedere alla rielezione della RSU medesima (16).

La RSU può decadere anche come effetto di ristrutturazioni organizzative dell'amministrazione che comportino accorpamenti o soppressioni di uffici (17).

Anche in questo caso, l'iniziativa per indire le nuove elezioni, eventualmente preceduta da accordi per la definizione delle nuove circoscrizioni elettorali, non può essere assunta dall'amministrazione, ma sempre dalle organizzazioni sindacali rappresentative.



In tutti i casi in cui la RSU decade prima del compimento del triennio di vigenza, la rielezione deve avvenire entro i 50 giorni successivi alla decadenza e le relative procedure devono essere attivate entro i 5 giorni successivi alla decadenza stessa. Tuttavia, nelle more della rielezione, la vecchia RSU, con i componenti rimasti, prosegue nell'esercizio delle relazioni industriali ed ha facoltà di sottoscrivere gli eventuali accordi integrativi (18).

Qualunque sia la data di costituzione di una RSU, anche se successiva alle precedenti elezioni generali, essa decade comunque automaticamente alla scadenza del triennio e dovrà essere rieletta in occasione delle nuove elezioni generali.

2.2.10 Decadenza di singoli componenti

Nell'arco del mandato triennale della RSU, può accadere che singoli componenti decadano dall'incarico per cause oggettive o soggettive.

Questo si verifica, ad esempio, in tutti i casi in cui il lavoratore non presti più servizio nella sede dove è stato eletto (pensionamento, trasferimento presso altra sede, comando presso altra amministrazione, ecc.).

(15) CCNQ 7.8.1998 sulla costituzione delle RSU, art. 7, primo capoverso.

(16) CCNQ 7.8.1998 sulla costituzione delle RSU, art. 7, terzo capoverso. A tale riguardo, è sempre stato oggetto di controversia il fatto se il 50% delle dimissioni debba valere come dato storico complessivo del triennio, o se vada applicato solo agli episodi che si verificano contestualmente in un certo momento. Le norme vigenti non sono chiare, ma riteniamo che sia opportuno far prevalere il criterio della funzionalità reale della RSU. Quindi, a nostro avviso, l'art. 7 si può interpretare nel senso che la decadenza di una RSU si ha solo quando, a causa delle dimissioni contestuali di più del 50% dei componenti, essa non è in grado di continuare ad essere realmente rappresentativa dei lavoratori che l'hanno eletta.

(17) Nel caso di una amministrazione nata dalla fusione di enti o uffici diversi, le RSU già elette nelle singole sedi non possono operare congiuntamente, ma continuano ad agire in modo autonomo sino a che non saranno effettuate nuove elezioni che prevedano il loro accorpamento.

(18) CCNQ 13.2.2001 di interpretazione autentica dell'art. 1, comma 3, parte seconda, del CCNQ sulla costituzione delle RSU del 7.8.1998. Vedi Appendice normativa 10.8, pag. 80.

In ogni caso, rimane in capo alla RSU il compito di provvedere alla sua sostituzione, dandone comunicazione all'Amministrazione e ai lavoratori interessati.



L'assenza temporanea dal servizio per maternità non costituisce causa di decadenza dalla carica di componente RSU.

Se la causa della decadenza viene meno, il componente decaduto non può comunque riprendere l'incarico nella RSU.

2.2.11 Sostituzione di un componente dimissionario

In caso di dimissione di un componente della RSU, questo è sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.



In mancanza, non è possibile la sostituzione con candidati di altre liste !

Le dimissioni devono essere formulate per iscritto alla stessa RSU. Questa, a sua volta, ne dà comunicazione, contestualmente al nominativo del subentrante:

- 1) al servizio di gestione del personale dell'amministrazione;
- 2) ai lavoratori mediante affissione all'albo.

Non deve essere inviata alcuna comunicazione all'Aran.



Con il termine "dimissioni" si intende la cessazione dalla funzione di componente della RSU per tutte le cause, soggettive ed oggettive, che la determinano. Quindi, è sempre consentita la sostituzione con il primo dei non eletti (19)

2.2.12 Coordinamento tra RSU

In linea teorica, è possibile costituire organismi di coordinamento delle RSU nelle varie amministrazioni (20).

L'eventuale costituzione di tali organismi, tuttavia, è demandata alla contrattazione di comparto, integrativa del CCNQ, che deve specificarne gli ambiti e le modalità. Allo stato attuale, nessun accordo di comparto, integrativo del CCNQ 7.8.1998, ha previsto tale possibilità. Pertanto, per il momento, in nessuna amministrazione è possibile procedere alla creazione di organismi di coordinamento delle varie RSU (21).

(19) Così si è espresso l'accordo di interpretazione autentica dell'art. 7, comma 2, parte prima, del CCNQ sulla costituzione delle RSU del 7.8.1998, sottoscritto all'Aran l'11-6-2007. Con ciò si è inteso superare l'evenienza che una interpretazione troppo letterale della norma di riferimento non consentisse la sostituzione di componenti RSU cessati dall'incarico per cause diverse dalle dimissioni (ad es., decadenza per incompatibilità), con il rischio di pregiudicare la stabilità e la continuità operativa della RSU stessa.

(20) Tale previsione è contenuta nell'art. 2, comma 1, lettera b) del CCNL 7.8.1998 sulla costituzione delle RSU.

(21) Anche l'ARAN, con nota 4260 del 27.5.2004, Parte A, § 2, lett. a), conferma che: "Non trovano legittimazione forme di coordinamento tra RSU diverse, in quanto gli accordi di comparto integrativi dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998, che avrebbero potuto prevederne la costituzione, ove stipulati, non hanno deciso in tal senso."

2.3 PREROGATIVE SINDACALI

2.3.1 Bacheche sindacali, locali per le riunioni, strumentazioni aggiuntive

La RSU, come organismo unitario, può chiedere all'amministrazione di fruire di una propria bacheca sindacale, alla quale affiggere documenti e comunicazioni al personale, distinta e separata dalla bacheca delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria.

La RSU può chiedere anche di fruire – compatibilmente con le disponibilità della struttura e con le esigenze dell'amministrazione - di idonei locali per le riunioni dei propri rappresentanti.

La RSU può, infine, richiedere all'amministrazione la disponibilità di strumentazioni aggiuntive a quelle previste, concordandone però l'utilizzo secondo la disponibilità e in modo tale che non comporti un aggravio di spesa e costi aggiuntivi per l'amministrazione stessa.

2.3.2 Limiti al trasferimento di componenti della RSU

Per quanto riguarda il trasferimento d'autorità da una sede all'altra, valgono nei confronti dei componenti della RSU le stesse tutele previste per i dirigenti sindacali delle organizzazioni rappresentative e delle rappresentanze sindacali aziendali.



I componenti della RSU non possono essere trasferiti in unità operative ubicate in sedi diverse da quella di assegnazione, se non previo assenso della RSU stessa (22).

Tale limitazione vale sino all'anno successivo alla data di cessazione del mandato elettorale.

2.3.3 Assemblee dei lavoratori

La RSU, come organismo unitario di rappresentanza, ha il diritto di indire assemblee del personale nei luoghi di lavoro su materie di interesse sindacale e del lavoro.

La RSU può indire l'assemblea da sola, oppure congiuntamente con uno o più

(22) Il CCNQ 7.8.1998 sulle libertà e prerogative sindacali, art. 18, c. 4, così recita testualmente: "Il trasferimento in un'unità operativa ubicata in sede diversa da quella di assegnazione dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10, può essere predisposto solo previo nulla osta delle rispettive organizzazioni sindacali di appartenenza e della RSU ove il dirigente ne sia componente".

sindacati rappresentativi nel comparto (non necessariamente firmatari del CCNL).



I singoli componenti della RSU non possono indire assemblee del personale, neanche congiuntamente con organizzazioni sindacali rappresentative.

2.3.4 Permessi retribuiti

Alle RSU spettano permessi sindacali retribuiti in ragione di un monte annuo pari a 30 minuti per ciascun dipendente (23).

Pertanto, in sede locale, alla singola RSU spetta un monte annuo di permessi retribuiti pari a 30 minuti per ciascun dipendente dell'amministrazione in quella stessa sede. Il numero dei dipendenti presi in considerazione è quello risultante al 31 dicembre dell'anno precedente a quello cui si riferiscono i permessi (24).



Ad esempio, se in un ufficio del comparto Ministeri che sia circoscrizione elettorale di RSU lavorano 110 dipendenti, la RSU, composta di 7 membri (25), avrà a disposizione un monte annuo di permessi retribuiti pari a 30 minuti x 110 = 3.300 minuti, ossia 55 ore, la cui ripartizione fra i vari componenti sarà decisa autonomamente dalla RSU stessa a maggioranza.

Le ore non utilizzate nell'anno di riferimento non possono essere utilizzate nell'anno successivo e, quindi, vanno perdute. Inoltre, non è possibile effettuare alcun tipo di "compensazione" con il monte ore spettante alle organizzazioni sindacali: ciascun soggetto rappresentativo deve attingere esclusivamente dal monte ore di propria spettanza (26).

Né l'amministrazione, né le organizzazioni sindacali rappresentative hanno titolo per interferire nelle scelte della RSU sui criteri di ripartizione al proprio interno del monte permessi spettante (27).

(23) Così all'art. 9 del CCNQ 7.8.1998 sulle libertà sindacali che disciplina, in generale, le modalità di ripartizione dei permessi retribuiti fra associazioni sindacali rappresentative e RSU. Il CCNQ 28.6.2007 di ripartizione dei distacchi e permessi sindacali alle organizzazioni rappresentative nei comparti, per il biennio 2006-2007, ha ribadito, all'art. 3, comma 2, i contenuti dell'art. 9 di cui sopra.

(24) La circolare Aran n. 5126 del 4.7.2003, Parte 3, lettera D), in riferimento all'applicazione dell'art. 9 del CCNQ 7.8.1998 sulle libertà e prerogative sindacali, afferma che: "per la determinazione del monte ore di amministrazione i dipendenti da prendere a riferimento sono quelli in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello preso in considerazione (...). Tra il personale in servizio va compreso anche quello in posizione di comando o fuori ruolo".

(25) Vedi art. 3 del CCNQ 3.11.1998, che ha integrato per il comparto Ministeri il CCNQ 7.8.1998 su costituzione e funzionamento delle RSU, relativamente al numero dei componenti delle RSU.

(26) Cfr circolare Aran n. 4260 del 27.5.2004, parte C), § 3, in Appendice normativa 10.13, pag. 90.

(27) L'art. 9, comma 4, ultimo capoverso, del CCNL 7.8.1998 sulle libertà e prerogative sindacali recita: "Il contingente dei permessi di spettanza della RSU è da questa gestito autonomamente nel rispetto del tetto massimo attribuito". Di conseguenza, l'Aran nella circolare n. 5126 del 4.7.2003, Parte 3, lettera E), osserva che: "L'amministrazione non ha alcun compito circa la ripartizione del monte ore tra i componenti della RSU (organismo unitario di rappresentanza), la cui distribuzione all'interno avviene su decisione della RSU stessa". La stessa Agenzia, con successiva nota n. 4260 del 27.5.2004, parte B, paragrafo 2, lett. a), rafforza ed estende il concetto: "E' di esclusiva competenza della RSU stabilire l'utilizzo al suo interno dei permessi di pertinenza".

La RSU è tenuta a comunicare all'amministrazione i componenti titolari di permessi (vedi paragrafo successivo), ma non ha l'obbligo di indicare il numero delle ore di permesso assegnate a ciascun componente.



I permessi retribuiti possono essere utilizzati, oltre che per partecipare a trattative sindacali, anche per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale (28).

Questo diritto, peraltro, non va confuso con quello di cui all'art. 11 del medesimo CCNQ, concernente i permessi per le riunioni di organismi direttivi e statutari: questi ultimi, infatti, spettano esclusivamente alle associazioni sindacali rappresentative e i singoli componenti delle RSU possono fruirne solo nel caso che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni e organizzazioni sindacali di categoria (29).

I permessi retribuiti sono equiparati a tutti gli effetti (maturazione dell'anzianità di servizio, ferie, tredicesima, attribuzione delle quote di salario di produttività, ecc.) al servizio prestato (30).

2.3.5 Modalità per l'utilizzo dei permessi retribuiti

Entro dieci giorni dalla proclamazione degli eletti nella RSU, quest'ultima comunica all'amministrazione i nominativi dei propri componenti titolari dei permessi sindacali (31).



Per utilizzare i permessi retribuiti di propria spettanza, i componenti della RSU non devono chiedere alcuna autorizzazione preventiva all'amministrazione.

Tuttavia, in sede di accordo decentrato, dovranno essere definite le modalità atte a garantire la fruizione dei permessi senza pregiudicare la funzionalità opera-

za. Le Amministrazioni, pertanto, non devono assegnare il monte-ore ai singoli componenti della RSU ma alla RSU quale organismo sindacale unitario (cfr. nota Aran n. 5126 del 4 luglio 2003). E', infatti, la RSU, nella sua interessezza, ad essere titolare non solo del monte-ore di cui sopra, ma anche del diritto di affissione e dei locali, di indire l'assemblea sindacale e di partecipare ai tavoli negoziali. I componenti della RSU rilevano solo al suo interno nella formazione delle decisioni e nel suo funzionamento, ma non hanno rilievo esterno. In tal senso non può trovare alcuna legittimazione la richiesta di una Organizzazione sindacale non rappresentativa di fruire surrettiziamente di prerogative sindacali, di cui non gode, utilizzando quelle di pertinenza del componente della RSU eletto nella propria lista. La RSU, come già detto, una volta eletta è autonoma, vive di vita propria e decide come utilizzare al suo interno il monte-ore dei permessi"

(28) Art. 10, comma 3, CCNQ 7.8.1998 sulle libertà e prerogative sindacali.

(29) Vedi, al riguardo, anche la nota Aran n. 4260 del 27.5.2004, parte C, § 2, in Appendice normativa 10.13, pag. 90.

(30) Art. 10, comma 4, CCNQ 7.8.1998 sulle libertà e prerogative sindacali.

(31) Art. 10, comma 2, CCNQ 7.8.1998 sulle libertà e prerogative sindacali.

tiva degli uffici. In ogni caso, il dirigente responsabile della struttura deve essere sempre preventivamente avvertito della fruizione del permesso sindacale (32).



La RSU non ha l'obbligo di comunicare all'amministrazione l'effettivo utilizzo dei permessi da parte dei propri componenti.

Tuttavia, la RSU ha la responsabilità di verificare al proprio interno l'utilizzo dei permessi, anche in ordine al rispetto del tetto massimo consentito (33).

2.3.6 Cumulo di permessi retribuiti

I componenti della RSU possono cumulare i permessi retribuiti di loro spettanza per periodi, anche frazionati, non superiori a 12 giorni a trimestre (34).

2.3.7 Permessi non retribuiti

Ai componenti delle RSU spettano anche permessi sindacali non retribuiti in ragione di almeno 8 giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente, per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale (35).

Per poter fruire dei permessi non retribuiti, i componenti della RSU devono avvertire per iscritto il datore di lavoro con almeno tre giorni di anticipo (36).

2.3.8 Distacchi e aspettative

Il CCNQ 7.8.1998 sulle libertà e prerogative sindacali non prevede la possibilità per i componenti delle RSU di fruire di distacchi e aspettative, retribuiti e non, sia a tempo pieno che frazionati. Tale diritto, infatti, è riservato esclusivamente ai dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi statuari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative (37).

(32) Art. 10, comma 6, CCNQ 7.8.1998 sulle libertà e prerogative sindacali.

(33) Art. 10, comma 6, ultimo capoverso, CCNQ 7.8.1998 sulle libertà e prerogative sindacali.

(34) Art. 10, comma 5, CCNQ 7.8.1998 sulle libertà e prerogative sindacali.

(35) Art. 12, comma 2, CCNQ 7.8.1998 sulle libertà e prerogative sindacali.

(36) Art. 12, comma 3, CCNQ 7.8.1998 sulle libertà e prerogative sindacali.

(37) Art. 5, comma 1, CCNQ 7.8.1998 sulle libertà e prerogative sindacali. Il successivo art. 6, comma 3, chiarisce infatti che: "Le associazioni sindacali rappresentative sono le esclusive intestatarie dei distacchi sindacali previsti dal presente contratto". Per il biennio 2006-2007, il contingente dei distacchi spettanti alle organizzazioni sindacali rappresentative nei vari comparti pubblici è stato ridefinito con CCNQ 28.6.2007.

3. RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

3.1 Designazione dei RLS nell'ambito della RSU

In base al CCNQ 10.7.1996, concernente gli aspetti applicativi nelle pubbliche amministrazioni dell'art. 18 del D.Lgs. n. 626/1994 sul rappresentante per la sicurezza nei luoghi di lavoro, all'atto della elezione della RSU dovrebbe essere anche indicato il candidato a rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), tra i candidati proposti per l'elezione della RSU (38).

In questo modo, il RLS verrebbe ad essere eletto contestualmente agli altri componenti della RSU.

Per ragioni di carattere tecnico-organizzativo, tuttavia, questa procedura non è stata seguita nelle elezioni RSU del 1998, del 2001 e del 2004, e non sarà applicata nemmeno nelle elezioni del 2007.

In alternativa alla procedura sopra descritta, il CCNQ 10.7.1996 indica la possibilità per la RSU, già costituita e funzionante, di designare al proprio interno uno o più rappresentanti per la sicurezza (a seconda delle dimensioni dell'ufficio). Tale designazione deve poi essere ratificata dall'assemblea dei lavoratori (39).

Questa regola, però, non vale nel caso che l'ufficio abbia meno di 16 dipendenti. In questo caso, infatti, il rappresentante per la sicurezza deve essere eletto a suffragio universale diretto fra tutti i lavoratori (40). Al riguardo, il CCNQ 10.7.1996 nulla stabilisce riguardo al fatto se i candidati debbano essere interni o esterni alla RSU.

In attesa che si definiscano le nuove regole per l'elezione a suffragio universale dei RLS in tutti i luoghi di lavoro, al di fuori della RSU (41), è opportuno che le RSU continuino a dare applicazione al CCNQ 10.7.1996 (42) e provvedano a designare al proprio interno il rappresentante per la sicurezza, facendolo poi ratificare dall'assemblea dei lavoratori.

(38) CCNQ 10.7.1996, Parte V, lettera a).

(39) CCNQ 10.7.1996, Parte V, lettera b). Nel caso che l'assemblea dei lavoratori dia delle indicazioni diverse, la RSU procederà ad una nuova designazione, sempre al proprio interno.

(40) CCNQ 10.7.1996, Parte II.

(41) Purtroppo, non è mai giunta a conclusione la trattativa tra sindacati confederali e Aran per definire la revisione del CCNQ 10.7.1996, con le nuove procedure per la elezione diretta a suffragio universale, ovvero per la designazione (a seconda delle specificità dei comparti) dei RLS in tutti i luoghi di lavoro (cfr. nota successiva). Eppure, molte sono le ragioni che renderebbero necessario questo cambiamento, tra cui il fatto che RSU e RLS insistono su platee elettorali diverse e, pertanto, le rispettive circoscrizioni andrebbero definite in modo autonomo, non essendovi sempre una reale coincidenza.

(42) Con nota n. 7599 del 14.10.2004, anche l'Aran conferma che: "Per la individuazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, occorre tuttora fare riferimento al CCNQ del 10 luglio 1996 che disciplina la materia, significando che presso l'Aran è aperta [ma al riguardo, cfr. nota precedente - ndr] la trattativa per il rinnovo di detto contratto nazionale quadro. In tale contesto dovranno essere previste le apposite procedure elettorali oggi non regolate (Regolamento) e definiti i titolari di elettorato attivo e passivo, tenuto conto che i rappresentanti della sicurezza sono unici per tutti i lavoratori, dirigenti e non dirigenti, compresi quelli a tempo determinato, che sono, invece, esclusi, dalle elezioni per il rinnovo delle RSU".

Al termine delle operazioni suddette, i nominativi dei RLS devono essere comunicati per iscritto al funzionario dell'amministrazione individuato come datore di lavoro (43).



In nessun caso l'amministrazione può procedere a designare i RLS, né farsi promotrice di consultazioni elettorali al fine di individuare i RLS in una o più unità operative.

3.2 Numero dei RLS

In base al CCNQ 10.7.1996, il numero dei RLS varia secondo le dimensioni dell'ufficio.

Nelle unità lavorative da 16 a 200 dipendenti vi è 1 rappresentante per la sicurezza; nelle unità lavorative da 201 a 1000 dipendenti vi sono 3 rappresentanti; nelle unità con più di 1000 dipendenti vi sono 6 rappresentanti per la sicurezza (44).

Nelle unità lavorative fino a 15 dipendenti, vi è un solo rappresentante della sicurezza, che però viene individuato con modalità diverse rispetto agli altri casi (vedi pag. 18).

3.3 Durata dell'incarico

La durata dell'incarico per i rappresentanti per la sicurezza designati nell'ambito della RSU coincide con la vigenza della RSU stessa, pari cioè a tre anni.

Se la RSU decade (vedi 2.2.9, pag.12) prima della scadenza naturale, si dovrà procedere alla designazione di nuovi RLS con le procedure di cui sopra. Nelle more della nuova designazione/elezione, che dovrà avvenire nel più breve tempo possibile, i precedenti RLS restano in carica e conservano le proprie prerogative.

Tutti i RLS attualmente in carica, designati nell'ambito delle RSU elette nel Novembre 2004, o altrimenti individuati, decadranno dal loro incarico alla scadenza del triennio. Le nuove RSU dovranno pertanto rapidamente procedere alla designazione dei nuovi RLS.

3.4 Attribuzioni e poteri dei RLS

L'art. 19 del D.Lgs. 626/1994 definisce, in linea generale, le attribuzioni dei rappresentanti per la sicurezza nei luoghi di lavoro (45).

(43) CCNQ 10.7.1996, Parte V, lettera e), ultimo capoverso.

(44) CCNQ 10.7.1996, Parte III.

(45) Riportiamo di seguito il testo integrale dell'art. 19 del D.Lgs. 626/94, riguardante le attribuzioni del rappresentante per la sicurezza: "1. Il rappresentante per la sicurezza: a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni; b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva; c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di preven-

Il CCNQ 10.7.1996, a sua volta, ha confermato per le pubbliche amministrazioni i contenuti dell'art. 19 del Decreto 626, con importanti specifiche per quanto concerne l'accesso ai luoghi di lavoro, le modalità di consultazione, le informazioni e la documentazione aziendale, la formazione dei RLS, le riunioni periodiche e gli strumenti (locali, pubblicazioni, ecc.) per l'espletamento delle funzioni (46).

E' d'uopo altresì ricordare che, in data 1.8.2007, il Parlamento ha definitivamente approvato la legge contenente il nuovo testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, che prevede, fra le altre cose, un rafforzamento del ruolo dei RLS nei luoghi di lavoro (47).

3.5 Permessi retribuiti

Nelle unità lavorative con più di 15 dipendenti, ai RLS spettano, per l'espletamento dei loro compiti, permessi retribuiti nel limite di 40 ore annue per ogni rappresentante. Tali permessi si sommano a quelli spettanti in quanto componenti della RSU (48).

Nelle unità lavorative fino a 15 dipendenti, ai RLS spettano permessi retribuiti in ragione di 12 ore annue (fino a 6 dipendenti), ovvero di 30 ore annue (da 7 a 15 dipendenti) (49).

zione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori; d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, comma 5; e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali; f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza; g) riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 22; h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori; i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti; l) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 11; m) fa proposte in merito all'attività di prevenzione; n) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività; o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. 2. Il rappresentante per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli. 3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale. 4. Il rappresentante per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali. 5. Il rappresentante per la sicurezza ha accesso, per l'espletamento della sua funzione, al documento di cui all'art. 4, commi 2 e 3, nonché al registro degli infortuni sul lavoro di cui all'art. 4, comma 5, lettera o)." (46) CCNQ 10.7.1996, Parti VI, VII, VIII, IX, X, XI e XII.

(47) L'ampia delega concessa al governo, da esercitare entro nove mesi dall'entrata in vigore del provvedimento, è finalizzata anche alla "revisione dei requisiti, delle tutele, delle attribuzioni e delle funzioni dei soggetti del sistema di prevenzione aziendale, compreso il medico competente, anche attraverso idonei percorsi formativi, con particolare riferimento al rafforzamento del ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale" e alla "introduzione della figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo".

(48) CCNQ 10.7.1996, Parte IV. Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 19, comma 1, del D.Lgs. 626/1994 (vedi nota 44), non viene utilizzato il predetto monte ore e l'attività è considerata tempo di lavoro.

(49) CCNQ 10.7.1996, Parte III.

4. PRIMA DELLE ELEZIONI

4.1 L'INIZIATIVA PER PROMUOVERE LE ELEZIONI

4.1.1 Come e quando vengono indette le elezioni

Le associazioni sindacali rappresentative che abbiano sottoscritto, o aderito all'accordo quadro per la costituzione delle RSU (50), assumono, congiuntamente o disgiuntamente, l'iniziativa per indire le elezioni almeno tre mesi prima della scadenza del mandato delle RSU, concordando con l'ARAN le date per lo svolgimento delle elezioni con apposito calendario.



Sono considerate rappresentative le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto, o nell'area, una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tal fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale.

4.1.2 Il calendario elettorale

Con accordo quadro del 28.6.2007 è stato definito il calendario delle votazioni per il rinnovo delle RSU nei comparti del pubblico impiego, ai sensi dell'art. 1 dell'accordo quadro del 7.8.1998 sulla costituzione delle RSU, parte II.

3 ottobre 2007	<i>annuncio delle elezioni e contestuale inizio della procedura elettorale</i>
4 ottobre 2007	<i>le amministrazioni rendono disponibile l'elenco generale alfabetico degli elettori e ne consegnano copia a tutte le organizzazioni sindacali che ne fanno richiesta. Contestualmente, inizia la raccolta delle firme per la presentazione delle liste</i>
15 ottobre 2007	<i>termine per l'insediamento della Commissione elettorale</i>
18 ottobre 2007	<i>termine per la costituzione formale della Commissione elettorale</i>
23 ottobre 2007	<i>termine per la presentazione delle liste elettorali</i>
12 novembre 2007	<i>affissione delle liste elettorali all'albo dell'amministrazione</i>
19-22 novembre 2007	<i>votazioni (22 novembre: chiusura seggi ore 14.00)</i>
22 novembre 2007	<i>scrutinio (dalle ore 14.00)</i>
23-27 novembre 2007	<i>affissione risultati elettorali all'albo dell'amministrazione</i>
28 novembre - 3 dicembre 2007	<i>le amministrazioni inviano il verbale elettorale finale all'ARAN</i>

(50) Nel CCNQ del 28.6.2007, all'art. 2 comma 3 viene precisato che possono partecipare alle consultazioni anche le organizzazioni sindacali, rappresentative e non rappresentative, che non abbiano a suo tempo sottoscritto l'accordo quadro del 7.8.1998, a condizione che, entro il termine ultimo fissato al 23 ottobre 2007, producano formale adesione all'accordo stesso. Cfr. pag. 82.

4.1.3 I comparti interessati dalle elezioni 2007

Nel CCNQ 28.6.2007, concernente il protocollo per la definizione del calendario elettorale per il rinnovo delle RSU, vengono anche fissati con precisione i comparti pubblici interessati dalla tornata elettorale 2007. Si tratta dei comparti delle Agenzie fiscali (51), degli Enti pubblici non economici, delle Istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione, dei Ministeri, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, delle Regioni e delle Autonomie locali, del Servizio sanitario nazionale, dell'Università.

4.2 LA FASE PREPARATORIA

4.2.1 Comunicazione al personale

Le associazioni sindacali che promuovono l'iniziativa devono effettuare formale annuncio entro un termine indicato. Nel caso delle elezioni 2007, il termine è fissato al 3 ottobre 2007.

Ne danno comunicazione all'amministrazione ed al personale mediante affissione all'albo.



Comunicazione ai Lavoratori
Per la costituzione delle RSU

Alle lavoratrici e ai lavoratori

Con protocollo firmato il 28.6.2007, le organizzazioni sindacali hanno fissato al 3 ottobre 2007 l'inizio delle procedure elettorali per la costituzione della Rappresentanza Sindacale Unitaria presso le pubbliche amministrazioni di cui all'Art. 1 dell'accordo, pari data, sottoscritto con l'ARAN.

Con il rinnovo della RSU si intende offrire ai lavoratori uno strumento, fondato su regole certe, trasparenti e democratiche, che rafforzi la loro partecipazione alle scelte sindacali.

Attraverso la RSU, infatti, sarà possibile garantire una adeguata rappresentanza a tutte le espressioni professionali presenti nell'unità produttiva, un rinnovamento dell'esperienza sindacale, un rafforzamento dei valori di solidarietà e giustizia sociale ed un consolidamento della democrazia nei luoghi di lavoro.

Successivamente saranno forniti tutti i dettagli tecnici e le modalità procedurali con cui verranno organizzate le elezioni.

Data

Il Coordinatore provinciale di settore

(51) Ricordiamo che in base all'art. 3 del CCNQ 11.6.2007 sulla definizione dei comparti di contrattazione per il quadriennio 2006-2009, nel comparto delle Agenzie Fiscali è stata inclusa anche l'Amministrazione dei Monopoli di Stato.

4.2.2 Mappatura delle sedi elettorali

Anche quest'anno viene assegnato un termine alle amministrazioni per confermare o modificare la mappatura delle sedi di contrattazione integrativa ove dovranno essere presentate le liste elettorali delle RSU. A tal fine, entro il 1° ottobre 2007 le amministrazioni stesse dovranno stipulare appositi protocolli d'intesa con le organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto. Copia di tali protocolli dovrà poi essere affissa all'albo dell'amministrazione ed inviata all'Aran e alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo quadro 28.6.2007 entro il giorno 8 ottobre 2007 (52).

Nelle amministrazioni in cui, a causa dei processi di riordino in atto, risultasse difficile pervenire alla stipula dei protocolli nei tempi indicati, si potrà comunque fare riferimento ai criteri individuati negli accordi integrativi di comparto (53).

4.2.3 Chi può presentare le liste

Possono presentare le liste elettorali in occasione delle elezioni di novembre 2007 le organizzazioni sindacali di categoria rappresentative indicate nelle tavole allegate all'ipotesi di CCNQ 28.6.2007 sulle prerogative sindacali per il biennio 2006-2007.

Inoltre, possono presentare le liste tutte le organizzazioni sindacali, rappresentative e non, che aderiscono alle Confederazioni che hanno sottoscritto il CCNQ 28.6.2007 sulla definizione del calendario per il rinnovo delle RSU e alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo quadro 7.8.1998 (54). Nei casi suddetti, le organizzazioni sindacali non sono tenute ad effettuare gli adempimenti citati nel comma 1 dell'art. 4 del CCNQ 7.8.1998, e cioè:

- 1) presentazione dello statuto e dell'atto costitutivo;
- 2) dichiarazione di adesione al CCNQ 7.8.1998;
- 3) applicazione delle norme sui servizi pubblici essenziali.

In tutti gli altri casi, le organizzazioni sindacali di categoria interessate a presentare proprie liste devono provvedere, entro il 23 ottobre 2007 (55), a consegnare

(52) CCNQ 28.6.2007, art. 3, comma 1. La Circolare Aran n. 6999 del 30.7.2007, § 2, ricorda anche che sono previste più sedi di elezione di RSU nei comparti Agenzie Fiscali, Enti Pubblici non economici, Istituzioni ed Enti di Ricerca e sperimentazione, Ministeri, Presidenza del Consiglio dei Ministri, mentre nel comparto Università "l'elezione della RSU avviene a livello di amministrazione, coincidente con il collegio elettorale unico".

(53) Così l'Aran nella Circolare n. 6999 del 30.7.2007, § 2, ultimo capoverso.

(54) Art. 4 CCNQ 7.8.1998, II parte. Al riguardo, la Circolare Aran n. 6999 del 30.7.2007, § 3, precisa che: "Nel caso in cui si tratti di organizzazioni non rappresentative, le confederazioni devono attestarne l'adesione tramite dichiarazione da allegare alla lista elettorale".

(55) Ma questi adempimenti non sono necessari se si tratta di organizzazioni sindacali di categoria che vi abbiano già provveduto in occasione di precedenti elezioni.

alle commissioni elettorali (delle quali parleremo diffusamente più avanti, da pag. 36 in poi) la documentazione relativa ai punti 1), 2) e 3), congiuntamente alla presentazione della lista (56).

4.2.4 Chi non può presentare le liste

A prescindere dal rispetto o meno degli adempimenti indicati nel paragrafo precedente, non possono presentare liste elettorali:

- 1) le singole organizzazioni sindacali aggregatesi tra loro di fatto, a meno che non abbiano costituito un nuovo soggetto sindacale rilevabile dallo statuto;
- 2) le singole organizzazioni sindacali costituenti federazioni di più sigle;
- 3) le organizzazioni sindacali congiuntamente tra loro;
- 4) le organizzazioni e le associazioni che non sono formalmente costituite con proprio statuto e atto costitutivo;
- 5) i dipendenti attraverso proprie liste, non avendo i requisiti di cui al precedente paragrafo 3, nonché le associazioni che non hanno finalità sindacali.

Uno dei compiti più importanti e difficili della commissione elettorale (vedi pag. 39 e segg.) è proprio quello di verificare che le regole sulla presentazione delle liste vengano rispettate, a pena di non accettazione delle stesse.

Anche le singole articolazioni interne di una organizzazione sindacale di categoria, ancorché dotate di autonomia organizzativa e gestionale, non possono presentare liste proprie.



Ad esempio, per quanto riguarda la UIL-PA, i coordinamenti nazionali non possono presentare proprie liste, ma unicamente la lista e il simbolo della UIL Pubblica Amministrazione.

(56) L'Aran, con Circolare n. 6999 del 30.7.2007, § 3, prevede la possibilità che la documentazione in parola possa essere presentata anche all'Aran stessa, oltre che alle commissioni elettorali: *"L'originale o copia autenticata dello statuto e dell'atto costitutivo possono anche essere presentati all'Aran, che rilascia un attestato di mero deposito in carta semplice. In questo caso, le organizzazioni sindacali, all'atto della presentazione della lista possono allegare, in sostituzione del deposito materiale dello statuto e dell'atto costitutivo, l'attestato rilasciato dall'Aran in copia autenticata nei modi di legge ovvero, in alternativa, dichiarazione sostitutiva circa l'avvenuto rilascio dell'attestato in parola con indicazione espressa del numero di protocollo e della data del rilascio per dimostrarne la corretta provenienza. Anche la formale dichiarazione di adesione all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 può essere presentata all'Aran, che rilascia un apposito attestato in carta semplice. Vale, in questo caso, quanto indicato al precedente capoverso. L'Aran pubblica sul proprio sito internet l'elenco delle organizzazioni sindacali a cui sono stati rilasciati gli attestati (sezione "Relazioni sindacali" alla voce "Attestati Aran"). Tale elenco non è certamente esaustivo delle organizzazioni sindacali che possono presentare le liste, ma indica solamente quelle che, dovendo adempiere alla presentazione della documentazione di cui sopra, hanno scelto di farlo attraverso l'attestato Aran, anziché direttamente alle commissioni elettorali."*

4.2.5 Come avviene la presentazione delle liste

Numero di firme necessarie

Le organizzazioni sindacali che intendono presentare liste per l'elezione delle RSU devono raccogliere, nell'ambito dell'unità amministrativa che è sede elettorale, un numero di firme di lavoratori dipendenti non inferiore al 2% del totale dei dipendenti, se il loro numero (nell'unità amministrativa stessa) non è superiore a 2000. Nelle sedi con più di 2000 dipendenti, la percentuale delle firme da raccogliere è dell'1% (ovviamente, rispetto al totale dei dipendenti dell'unità amministrativa) o, comunque, non superiore al numero di 200.

Le liste, per essere valide, debbono essere sottoscritte esclusivamente dai lavoratori aventi diritto al voto in quella sede elettorale, ivi compresi i candidati. Inoltre, ogni lavoratore può firmare una sola lista, altrimenti la firma è nulla su tutte le liste (l'accertamento spetta alla commissione elettorale).



Considerato che il regolamento non prevede la valutazione degli eventuali decimali, si suggerisce di raccogliere un numero di firme comunque superiore al numero richiesto.

Presentatore di lista

Per ogni singola lista vi è un presentatore, che può essere un dirigente sindacale aziendale, territoriale o nazionale delle organizzazioni sindacali interessate, ovvero un dipendente delegato dalla organizzazione sindacale presentatrice che dovrà allegare la delega alla lista. Il presentatore garantisce sull'autenticità delle firme dei lavoratori.

A sua volta, la firma del presentatore deve essere autenticata (57) da uno dei seguenti soggetti:

- 1) il dirigente dell'ufficio competente;
- 2) un suo delegato;
- 3) uno dei soggetti previsti dalla legge (es.: ufficiale di stato civile).

(57) In merito, l'Aran con circolare n. 6999 del 30.7.2007, § 6, rileva che: "L'eventuale inadempienza deve essere rilevata dalla commissione elettorale che assegna, in forma scritta, un termine congruo all'organizzazione interessata perché provveda alla formale regolarizzazione."

Ecco il fac-simile da utilizzare per l'autentica dalla firma del presentatore da parte dell'amministrazione:

AUTENTICA FIRMA DA PARTE DELL'AMMINISTRAZIONE	
<p>Io sottoscritto/ain qualità di</p> <p>attesto che il Sig/ra (<i>presentatore/trice della lista</i>)</p> <p>.....nato/a ail</p> <p>identificato/a con documento (<i>indicare tipo ad es. carta d'identità o equipollente</i>) n.....</p> <p>rilasciato dail</p> <p>ha apposto la firma in mia presenza.</p> <p>Luogo e Data</p>	
Timbro Amministrazione	Firma



Anche il presentatore di lista può firmare, se la lista è relativa all'amministrazione da cui dipende ed egli ha diritto al voto.

Il presentatore di lista può anche essere un dipendente con qualifica dirigenziale, ma solo se ricopre la carica di dirigente all'interno dell'organizzazione sindacale di categoria del comparto.

Chi presenta una lista non può candidarsi nello stesso collegio, ma può farlo in altri. Inoltre, il presentatore di lista non può essere componente della commissione elettorale, tranne nel caso in cui sia stata presentata un'unica lista, ovvero nel caso che, in presenza di più liste, solo una delle organizzazioni sindacali presentatrici abbia nominato il componente della commissione.

Qualora presso l'amministrazione sede di elezione della RSU non venga presentata alcuna lista elettorale, l'amministrazione avrà cura di comunicare la notizia all'Aran.

Nelle pagine che seguono riportiamo in fac-simile i modelli che il presentatore di lista può utilizzare per la presentazione delle liste elettorali UIL-PA alla commissione elettorale.

**PRESENTAZIONE DELLA LISTA
ALLA COMMISSIONE ELETTORALE**
(La presentazione deve avvenire entro il 23 ottobre 2007)

Alla Commissione elettorale
del posto di lavoro

OGGETTO: *elezione RSU. Presentazione lista UIL-PA*

Il Sottoscritto.....rappresen-
tante della UIL(1)
presenta l'allegata lista per la elezione delle RSU
nella.....(2), completa di
simbolo, candidati e firme richieste per la presentazione.

Ai sensi dell'art. 4, comma 7, del regolamento per la disciplina
delle elezioni delle RSU del 07 agosto 1998, garantisco l'autenticità
delle firme apposte dai lavoratori.

Si prega di voler affiggere copia della lista all'albo aziendale.
Distinti saluti.

....., lì

Il presentatore (3)

Note

- (1) indicare l'incarico ricoperto nell'organizzazione. Il presentatore può essere un dirigente sindacale aziendale, territoriale o nazionale della UIL PA oppure un dipendente delegato dalla UIL PA. In questo caso allegare l'atto di delega.
- (2) Indicare l'amministrazione e la denominazione del posto di lavoro
- (3) Firma autenticata nei modi di legge, ovvero dal responsabile della gestione del personale della struttura amministrativa.

ELEZIONE RSU NEL POSTO DI LAVORO.....

LISTA UIL-PA



	<i>Nome e cognome dei Candidati</i>	firme dei lavoratori per sottoscrizione lista
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

Note:

1. - l'autenticità della firma dei lavoratori che sottoscrivono la lista è garantita dal presentatore. E' richiesto un numero di firme non inferiore al 2% del totale dei dipendenti nelle amministrazioni fino a 2000 unità e dell'1% in quelle di maggiore dimensione, e comunque fino ad un massimo di 200 firme. I sottoscrittori devono essere lavoratori in servizio con diritto di voto e possono anche essere candidati.
2. - I candidati dovranno essere lavoratori con contratto a tempo indeterminato sia a tempo pieno che parziale, ovvero a tempo determinato purché rientranti nelle previsioni del CCNQ 23.7.2007.
3. - Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista.
4. - Non possono essere candidati: il presentatore di lista, i membri della Commissione elettorale, gli scrutatori.
5. - Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre un terzo il numero dei componenti delle RSU da eleggere.
6. - Ogni lavoratore può firmare per la presentazione di una sola lista a pena di nullità delle firme apposte.

Termini per la presentazione delle liste

I **termini per la presentazione** delle liste per le elezioni 2007 sono stati stabiliti con il CCNQ 28.6.2007. La presentazione dovrà avvenire entro il **periodo compreso dal 4.10 al 23.10.2007**; l'orario di scadenza coincide con l'orario di chiusura degli uffici abilitati alla loro ricezione.



Se l'amministrazione è chiusa l'ultimo giorno utile per la presentazione delle liste elettorali e la commissione elettorale non può operare, il termine per la presentazione delle liste elettorali è spostato al primo giorno non festivo immediatamente successivo.

A chi vanno presentate le liste

Le liste debbono essere presentate alla commissione elettorale (vedi pag. 40). Tuttavia, è possibile che nei primi giorni di apertura dei termini per la presentazione (che, lo ricordiamo, decorrono dal 4.10.2007) la commissione elettorale non sia ancora insediata. In questo caso, fino all'insediamento della commissione elettorale, le liste saranno presentate all'ufficio dell'amministrazione che gestisce le relazioni sindacali o comunque il personale.

Una volta insediata la commissione elettorale, le liste e tutti gli atti consequenziali dovranno essere presentate esclusivamente ad essa.

In che modo devono pervenire le liste

Le liste vanno presentate direttamente alla commissione elettorale (o all'amministrazione, nelle more dell'insediamento della commissione). L'organismo che riceve la lista, ne rilascia ricevuta al presentatore, da cui debbono risultare giorno e ora del ricevimento (58).

L'ordine di collocazione nella scheda sarà fissato in base al protocollo di ricezione della commissione elettorale o dell'amministrazione; in caso di presentazione contemporanea, sarà estratto a sorte dalla commissione elettorale, alla presenza dei presentatori di lista.

Al riguardo, l'esperienza suggerisce che la maggiore visibilità di una lista è data dalla collocazione nel primo o nell'ultimo posto nella scheda, la quale non deve comunque presentare caratteri di evidenza per alcuno dei simboli delle liste presentate.

(58) E' importante che, anche nella ricevuta che viene rilasciata, sia indicata con esattezza la denominazione dell'organizzazione sindacale che presenta la lista. In ogni caso, l'attestazione non impegna la successiva decisione di ammissibilità.



La lista può anche essere inviata per posta, tramite raccomandata R/R, entro il termine fissato per la presentazione, ossia entro il 23 ottobre 2007. Fa fede l'avviso di ricevimento o il protocollo degli uffici competenti.

4.2.6 I candidati nelle liste

Numero dei candidati

Vedremo meglio nel capitolo successivo, al punto 5.3, quali sono le tipologie di lavoratori che godono dell'elettorato passivo.

Per adesso, ci limitiamo ad osservare che il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre un terzo il numero dei componenti la RSU da eleggere. Ad esempio, se la RSU da eleggere è di 6 componenti, i candidati possono essere al massimo $6 + (6 : 3) = 6 + 2 = 8$. Oppure, se la RSU da eleggere è di 3 componenti, il numero di candidati non può essere superiore a $3 + (3 : 3) = 3 + 1 = 4$.

Anche in questi casi, peraltro, nulla dice il regolamento circa la possibilità che il risultato della suddetta operazione dia un numero decimale. Sarà compito della commissione definire preventivamente la regola da applicare in tali circostanze (59).

Attenzione: ciascun candidato può presentarsi in una sola lista !

Motivi di esclusione dalla candidatura

Non possono essere candidati:

- 1) i presentatori di lista, nei collegi presso i quali hanno presentato la lista/e (60);
- 2) i membri della commissione elettorale ed i componenti dei seggi;
- 3) i dipendenti in servizio in posizione di comando o fuori ruolo proveniente da altre amministrazioni, in quanto eleggibili solo nell'amministrazione di provenienza;
- 4) i dipendenti con qualifica dirigenziale, ivi compreso il personale del comparto al quale sia stato conferito l'incarico di dirigente a tempo determinato con stipulazione del relativo contratto individuale;
- 5) i lavoratori con rapporto di lavoro diverso dal tempo indeterminato, a meno che non si tratti di personale a tempo determinato che rientra nelle previsioni del CCNQ 23.7.2007 (vedi nota 62 a pag. 32);

(59) Così, al riguardo, si esprime l'Aran nella Circolare n. 6999 del 30.7.2007, § 6: "Ad avviso dell'Aran, tale arrotondamento deve avvenire secondo gli usuali criteri matematici (per eccesso o per difetto)". Comunque, se il numero dei candidati è superiore al dovuto, la commissione elettorale può assegnare al presentatore di lista un termine per effettuare la rettifica.

(60) Si ricordi che ciascun presentatore può presentare più liste in diversi collegi. Chi presenta una o più liste in altri collegi, può quindi candidarsi nel collegio della propria sede elettorale di appartenenza.

- 6) i dipendenti in servizio in posizione di comando o fuori ruolo provenienti da altre amministrazioni, in quanto eleggibili solo nell'amministrazione di provenienza;
- 7) i candidati che si presentano su due liste.



In quest'ultimo caso, la commissione elettorale, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere all'affissione delle stesse, è tenuta ad invitare il candidato, entro un termine assegnato, ad optare per una delle due liste, pena l'esclusione dalla competizione elettorale.

Non è prevista dichiarazione di accettazione della candidatura. La mancanza di essa non costituisce, pertanto, motivo di esclusione.

Inoltre, non vi è alcun obbligo, per il candidato, di iscriversi al sindacato nella cui lista si presenta, o di assumere l'impegno a farlo in caso di elezione. E nel caso che un componente la RSU si dimetta dal sindacato nella cui lista era stato eletto, ciò non comporta la decadenza dalla carica.

Incarichi istituzionali o politici

Non costituisce motivo di esclusione dalla candidatura il fatto di rivestire una carica in organismi istituzionali, o una carica esecutiva in partiti o movimenti politici (61).

(61) Tuttavia i candidati, qualora eletti, debbono optare, pena la decadenza dalla carica di componente la RSU. Su questo argomento, cfr. paragrafo 5.5 a pag. 35.

5. ELETTORATO ATTIVO E PASSIVO

5.1 Personale con diritto di voto (elettorato attivo)

Hanno diritto al voto:

- 1) tutti i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in part-time, in forza nell'amministrazione alla data delle elezioni, cui si applicano i CCNL di comparto stipulati dall'Aran;
- 2) tutti i lavoratori in posizione di comando e fuori ruolo, provenienti da altre amministrazioni con CCNL di comparto stipulato dall'Aran, che prestano servizio con contratto a tempo indeterminato, anche in part-time;



Il personale comandato o fuori ruolo, esercita i seguenti diritti:

A) nell'amministrazione presso cui è temporaneamente comandato:

- 1) elettorato attivo, cioè il diritto di voto;
- 2) assunzione dell'incarico di scrutatore o presidente nel seggio elettorale;
- 3) assunzione dell'incarico di componente della commissione elettorale.

B) nell'amministrazione di provenienza:

- 1) può essere eletto, ma in questo caso deve rientrare nella propria amministrazione (elettorato passivo)

- 3) i dipendenti di ruolo dell'ICE o dell'ENIT, che operano presso le sedi estere di tali enti. Essi partecipano alle votazioni per la RSU dell'ufficio di appartenenza in Italia. A tal fine, è costituito apposito seggio presso l'unità consolare del Paese cui appartiene la sede di lavoro;
- 4) il personale comandato presso enti privati. Esso mantiene l'elettorato attivo e passivo nell'amministrazione di provenienza;
- 5) il personale a tempo determinato in attesa di trasformazione a tempo indeterminato di cui all'Accordo quadro 23.7.2007 di integrazione dell'art. 3 dell'Accordo 7.8.1998 (62).

(62) Si veda, al riguardo, anche il § 7 della Circolare Aran n. 6999 del 30.7.2007, in Appendice normativa. Ricordiamo che il CCNQ 23.7.2007 ha modificato in questo modo l'art. 3 della parte II del CCNQ 7.8.1998 sulla costituzione delle RSU: "Nei comparti di contrattazione, con esclusione del comparto Scuola, hanno altresì diritto a votare i dipendenti in servizio con contratto di lavoro a tempo determinato, il cui rapporto di lavoro è, anche a seguito di atto formale dell'amministrazione, prorogato ai sensi di legge ed inserito nelle procedure di stabilizzazione alla data di inizio delle procedure elettorali (annuncio). (...). Sono eleggibili (elettorato passivo) i lavoratori che, candidati nelle liste di cui all'art. 4, siano dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato sia a tempo pieno che parziale. Sono altresì eleggibili i dipendenti indicati nel secondo capoverso del comma." Per completezza d'informazione, ricordiamo anche quali sono i c.d. "precari" della pubblica amministrazione per i quali è prevista la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato in base alla finanziaria 2007, ossia: "personale non dirigenziale in servizio a tempo determinato da almeno tre anni, anche non continuativi, o che consegua tale requisito in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 29 settembre 2006 o che sia stato in servizio per almeno tre anni, anche non continuativi, nel quinquennio anteriore alla data di entrata in vigore della presente legge, che ne faccia istanza, purché sia stato assunto mediante procedure selettive di natura concorsuale o previste da norme di legge". La stessa finanziaria 2007, peraltro, ha previsto (art. 1, comma 519) la proroga provvisoria di tutti i rapporti a tempo determinato interessati, nelle more delle conclusioni del percorso di stabilizzazione, le cui procedure applicative sono state definite nel D.p.c.m. 21-2-2007 e nella Direttiva FP n. 7 del 30.4.2007.



Il personale assunto, o proveniente da altra amministrazione o sede, nel periodo intercorrente tra l'inizio delle procedure elettorali (3 ottobre 2007) e la data di votazione, ha diritto di voto se in possesso dei relativi requisiti, senza conseguenze su tutte le procedure attivate, compreso il calcolo dei componenti la RSU, il cui numero rimane invariato.

Il diritto di voto è esercitato dai dipendenti in una unica sede. E' compito della Commissione elettorale controllare che non si verifichino casi di doppia partecipazione presso diverse sedi.

5.2 Personale escluso dal diritto di voto

Sono esclusi dall'elettorato attivo:

- 1) i lavoratori a tempo determinato che non rientrano nel campo di applicazione dell'art. 1 del CCNQ 23.7.2007 di integrazione dell'art. 3 CCNQ 7.8.1998 (63);
- 2) i lavoratori con CCNL non stipulato dall'Aran, che fruiscono di un contratto di diritto privato e che non rientrano in nessuno dei comparti pubblici (64);
- 3) il personale non contrattualizzato ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. 165/2001: magistrati ordinari, amministrativi e contabili, avvocati e procuratori dello stato, personale militare e le forze di polizia di stato, personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia, direttori di sezione e di istituto in servizio presso gli istituti sperimentali del comparto ricerca;
- 4) i dipendenti delle sedi estere con contratto locale per alcune amministrazioni che operano all'estero;
- 5) il personale con qualifica dirigenziale;
- 6) il personale con contratti di consulenza o atipici.



I lavoratori che prestano la loro attività presso le pubbliche amministrazioni in forza di contratti di somministrazione-lavoro non hanno diritto di elettorato attivo, né passivo, in quanto dipendenti giuridicamente dall'agenzia di somministrazione.

5.3. Personale eleggibile (elettorato passivo)

Possono essere eletti nelle RSU tutti i lavoratori in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che parziale (65), nonché i lavoratori in servizio con contratto a tempo determinato di cui al CCNQ 23.7.2007 di integrazione dell'art. 3 del CCNQ 7.8.1998 (vedi nota n. 60).

(63) Vedi nota 62. La Direttiva FP n. 7 del 30.4.2007, pubblicata sulla G.U. del 13-7-2007, chiarisce a sua volta quali sono i rapporti di lavoro a tempo determinato esclusi dal processo di stabilizzazione.

(64) Ad esempio, il personale dell'Agenzia del Demanio, trasformatasi in ente pubblico economico a partire dal 2004.

(65) Secondo la Circolare Aran n. 6999 del 30.7.2007, §5, il possesso di tali requisiti generali deve permanere anche dopo l'elezione, pena la decadenza dalla carica di eletto nella RSU.

Nell'elettorato passivo rientrano anche i sottoscrittori delle liste elettorali (vedi pag. 25), non essendo indicati nell'elenco delle esclusioni.



I lavoratori in comando o fuori ruolo possono essere candidati nell'amministrazione di provenienza, ma se risultano eletti devono rinunciare al comando.

Nelle amministrazioni di nuova istituzione, dove il personale si trova tutto (o prevalentemente) in posizione di comando alla data del 3.10.2007, è riconosciuto l'elettorato passivo ai dipendenti, purché con rapporto a tempo indeterminato nell'amministrazione di provenienza (66), o determinato, purché rientrante nei casi previsti dal CCNQ 23.7.2007 (vedi nota 62 a pag. 32)

5.4 Personale non eleggibile

Non sono eleggibili:

- 1) i presentatori di lista, nei collegi presso i quali hanno presentato la/e lista/e (vedi nota 60);
- 2) i membri della commissione elettorale ed i componenti dei seggi;
- 3) i dipendenti in servizio in posizione di comando o fuori ruolo proveniente da altre amministrazioni, in quanto eleggibili solo nell'amministrazione di provenienza;
- 4) i dipendenti con qualifica dirigenziale, ivi compreso il personale del comparto al quale sia stato conferito l'incarico di dirigente a tempo determinato con stipulazione del relativo contratto individuale;
- 5) i lavoratori con rapporto di lavoro diverso dal tempo indeterminato, a meno che non si tratti di personale a tempo determinato che rientra nelle previsioni del CCNQ 23.7.2007 (vedi nota 62);
- 6) i dipendenti in servizio in posizione di comando o fuori ruolo proveniente da altre amministrazioni, in quanto eleggibili solo nell'amministrazione di provenienza;
- 7) i candidati che si presentano su due liste, se non optano per una delle due (vedi pag. 31).

Il personale comandato presso Enti privati non coinvolti nelle elezioni delle RSU, mantiene l'elettorato attivo e passivo nell'amministrazione di provenienza.

(66) "L'eccezione si giustifica perché si tratta di personale la cui posizione non è caratterizzata dalla temporaneità tipica dell'istituto del comando in senso stretto. In questo caso, se si applicasse la regola letterale per cui il personale comandato è escluso dall'elettorato passivo, la RSU risulterebbe non eleggibile." (Circolare Aran n. 6999 del 30.7.2007, § 5).

5.5 Incompatibilità

In base all'art. 9 del CCNQ 7.8.1998 sulla costituzione delle RSU, la carica di componente della RSU è incompatibile con qualsiasi altra carica in organismi istituzionali o carica esecutiva in partiti e/o movimenti politici.

Non esiste una casistica esauriente delle cariche istituzionali o politiche che determinano la incompatibilità con quella di componente della RSU. Pertanto, spetta alla RSU stessa decidere, di volta in volta, sulla questione (67).



Attenzione: l'incompatibilità per i casi sopra ricordati scatta soltanto dopo l'elezione a componente la RSU.

Quindi, coloro che già rivestono una carica in organismi istituzionali o una carica esecutiva in partiti o movimenti politici, possono essere candidati. Tuttavia, qualora eletti, debbono optare, pena la decadenza dalla carica di componente la RSU.

Analoga opzione deve essere effettuata in caso di incompatibilità sopravvenuta nel corso del mandato.

(67) Al riguardo, l'Aran, con nota n. 3072 dell'8.4.2004 osserva che: "Nel caso in cui si rilevi una incompatibilità, è esclusivamente in capo alla RSU il compito di dichiarare decaduto il componente e di provvedere alla sua sostituzione, dandone comunicazione all'Amministrazione e ai lavoratori interessati. Ciò non significa che, nel caso in cui siano rilevate irregolarità, le stesse non possano essere evidenziate e segnalate alla RSU, per le eventuali decisioni di competenza. Tale circostanza, comunque, non incide sulle relazioni sindacali nell'Amministrazione in quanto al tavolo della contrattazione integrativa partecipa la RSU nella sua dimensione unitaria e, pertanto, non rileva la posizione del singolo componente."

6. LA COMMISSIONE ELETTORALE

6.1 Chi può farne parte

Presso ciascuna sede elettorale, le organizzazioni sindacali che presentano le liste provvedono a costituire una commissione elettorale, i cui componenti devono essere indicati tra i dipendenti in servizio nell'amministrazione presso cui si vota. Possono essere anche a tempo determinato o in posizione di comando o fuori ruolo.

Le OO.SS. che non presentano liste, non possono indicare componenti della commissione elettorale.

I componenti della commissione all'atto dell'accettazione sono tenuti a dichiarare di non volersi candidare.

La commissione elettorale si deve **insediare entro il 15 ottobre 2007** ed essere formalmente **costituita entro il 18 ottobre** (68).



Nel caso in cui sia prevista una pluralità di sedi delle RSU nella stessa struttura, come ad es. per i ministeri e gli enti pubblici non economici, il componente della commissione elettorale potrà anche essere un dipendente di ufficio diverso da quello ove opera il collegio elettorale della RSU purché in servizio presso la medesima sede di lavoro. Ad esempio presso la sede centrale di un ente o ministero, dove un dipendente di una direzione sede di RSU può essere nominato componente della commissione elettorale di altra RSU.

Non possono essere designati quali componenti della commissione elettorale i dirigenti, anche se con incarico di dirigente a tempo determinato con stipulazione del relativo contratto individuale.

6.2 Numero dei componenti

Ciascuna organizzazione sindacale presentatrice di lista può designare un componente della commissione elettorale.

Nelle sedi elettorali con più di quindici dipendenti, la commissione deve essere formata da almeno 3 componenti (69).

(68) La Commissione elettorale si insedia su comunicazione dell'ufficio dell'amministrazione che, secondo i rispettivi ordinamenti, gestisce le relazioni sindacali o comunque il personale. L'Aran, nella Circolare n. 6999 del 30.7.2007, § 8, precisa che: "La differenza tra insediamento e costituzione consiste nella circostanza che la Commissione elettorale si considera insediata, su comunicazione dell'Amministrazione, non appena siano pervenute almeno tre designazioni (o una designazione nelle Amministrazioni con meno di 15 dipendenti). Pertanto, può essere insediata ed operare anche prima del 15 ottobre, salvo sua successiva formale costituzione nei termini fissati."

(69) La Circolare Aran n. 6999 del 30.7.2007, § 8, precisa che: "Nelle amministrazioni [da intendersi come sedi elettorali-ndr] con un numero di dipendenti inferiore a 15 è sufficiente una sola designazione".

**MODELLO DA UTILIZZARE PER LA DESIGNAZIONE DEL COMPONENTE UIL-PA
NELLA COMMISSIONE ELETTORALE (1)**

A (2).....
.....

p.c. : A tutti i lavoratori (3)

OGGETTO: elezione RSU. Designazione componente UIL-PA nella
Commissione elettorale.

Il/la sottoscritto/a (4)
rappresentante della UIL-PA, designa il/la Sig.....
..... quale componente della Commissione elettorale.

Si prega di voler affiggere copia della presente comunicazione all'albo
aziendale e di consegnarne copia agli altri componenti eventualmente già
designati da altre associazioni sindacali.

Distinti saluti

....., li

Il rappresentante UIL-PA
.....

il/la sottoscritto/aaccetta la
designazione a componente della Commissione Elettorale e dichiara di non
volersi candidare in nessuna delle liste per la elezione della RSU.
..... (5)

NOTE

- (1) la designazione deve essere effettuata entro il 23 ottobre 2007.
- (2) indirizzare all'ufficio del posto di lavoro che gestisce le relazioni sindacali o il personale.
- (3) affiggere in bacheca sindacale.
- (4) presentatore di lista o altro dirigente sindacale UIL PA aziendale, territoriale o nazionale.
- (5) firma per accettazione.

6.3 Integrazione dei componenti

Nelle sedi elettorali con più di 15 dipendenti, qualora non siano pervenute almeno tre designazioni, sarà cura dell'amministrazione chiedere alle organizzazioni sindacali che hanno presentato le liste, di integrare la commissione elettorale almeno sino alla concorrenza dei tre componenti necessari per il suo insediamento.

Nel caso in cui siano state presentate due liste e designati due soli componenti, entrambi i sindacati presentatori di lista possono designare un componente aggiuntivo (70).

6.4 Designazione del presentatore di lista

Per le sedi elettorali fino a 15 dipendenti, il presentatore di lista potrà essere designato per la commissione elettorale, se dipendente dell'amministrazione. Invece, nelle sedi con più di 15 dipendenti:



il presentatore di lista, purché dipendente dell'amministrazione, può essere designato per la commissione elettorale nei seguenti casi:

- 1) nel caso in cui sia stata presentata una unica lista;***
- 2) nel caso che, in presenza di più liste, solo una delle organizzazioni sindacali presentatrici abbia nominato il componente della commissione.***

6.5 Insediamento della commissione elettorale

La commissione si considera insediata (71):

- 1) non appena siano pervenute almeno tre designazioni per le sedi elettorali con più di 15 dipendenti;
- 2) quando sia pervenuta almeno una designazione nel caso di sedi elettorali fino a 15 dipendenti.

L'amministrazione, raggiunto il numero minimo richiesto:

- a) comunica l'insediamento;
- b) indica il locale dove la commissione potrà svolgere la propria attività;
- c) trasmette tutti i documenti nel frattempo pervenuti.

(70) Circolare Aran n. 6999 del 30.7.2007, § 8.

(71) Circolare Aran n. 6999 del 30.7.2007, §8: "Per individuare, in prima istanza, in modo unitario il momento dell'insediamento, le designazioni dei componenti sono presentate all'ufficio dell'amministrazione preposto, cui spetta, parimenti, il compito della comunicazione di insediamento della commissione elettorale, della indicazione del locale ove la stessa opera e della trasmissione a questa di tutti i documenti nel frattempo pervenuti. Con l'avvenuto insediamento della commissione elettorale le liste e tutti gli atti sono consegnati direttamente a quest'ultima."

I componenti saranno incrementati con i nominativi segnalati dalle organizzazioni presentatrici di lista entro il 23 ottobre 2007, termine ultimo per la presentazione delle liste.

6.6. Data ultima di costituzione della commissione elettorale

Come detto, la data ultima per la costituzione della commissione elettorale è quella di scadenza della presentazione delle liste.

Tuttavia, la mancata presentazione di liste entro il 15 o il 18 ottobre 2007 non impedisce la costituzione della commissione elettorale in data successiva (72).

Superato il termine del 23 ottobre 2007, l'amministrazione dovrà rilevare la temporanea mancanza di interesse allo svolgimento delle elezioni in quella sede di lavoro e darne immediata comunicazione all'Aran.

6.7 Compiti e adempimenti della commissione elettorale

6.7.1 Le prime cose da fare

La commissione elettorale nel corso della prima seduta plenaria provvede, innanzitutto, ad eleggere il proprio presidente.

Quindi, sempre nella prima seduta plenaria, ferme rimanendo le date fissate per le operazioni preliminari, la commissione fissa la durata giornaliera di apertura dei seggi (nell'ultimo giorno la chiusura è fissata alle ore 14,00) (73) e provvede a darne notizia a tutti i dipendenti tramite albo di amministrazione.



I componenti delle commissioni elettorali, alla stessa stregua degli scrutatori e dei presidenti di seggio, espletano gli adempimenti di loro spettanza durante le ore di servizio.

6.7.2. Gli altri adempimenti

Dopo aver eletto il presidente e fissato i termini delle operazioni elettorali, la

(72) "L'amministrazione, in questo caso, continuerà ad attendere e a ricevere le liste sino al verificarsi delle condizioni di insediamento e costituzione della commissione elettorale". (circolare Aran n. 6999 del 30.7.2007, §8). Ed inoltre: "Non vi è alcuna competenza delle amministrazioni a negare lo svolgimento delle elezioni nell'ipotesi in cui la costituzione della commissione elettorale avvenga solo l'ultimo giorno (23 ottobre 2007)" (Ibidem).

(73) Art. 2 del CCNQ 28.6.2007 concernente il protocollo per la definizione del calendario elettorale 2007, in Appendice normativa. L'Aran, Circolare n. 6999 del 30.7.2007, § 9, precisa che: "La commissione elettorale, in ogni caso, non può modificare le date di votazione e di scrutinio, ma può fissare la durata giornaliera di apertura dei seggi che dovrà essere tale da favorire la massima partecipazione al voto del personale ma, contestualmente, non gravare inutilmente sulla funzionalità del servizio (...). Nel caso in cui, ad esempio, si verifici che nella prima giornata di votazione tutti gli elettori abbiano espresso il proprio voto, il seggio potrà rimanere chiuso sino alle ore 14:00 del giorno 22 novembre, data e ora fissate per procedere allo scrutinio, avendo cura di garantire la sicurezza dell'urna e del materiale elettorale".

commissione elettorale deve procedere ad effettuare i seguenti adempimenti:

- a) acquisire dalla struttura amministrativa interessata l'elenco generale degli aventi diritto al voto;
- b) ricevere le liste elettorali;
- c) verificare le liste e le candidature presentate e decidere circa l'ammissibilità delle stesse. In presenza di difetti meramente formali, va consentita la regolarizzazione, assegnando in forma scritta un termine congruo per provvedervi (74). A tal fine, dovrà essere riconosciuta valida anche l'autocertificazione;
- d) esaminare i ricorsi in materia di ammissibilità di liste e candidature (75);



Le decisioni della commissione elettorale sulle controversie instauratesi prima della data delle elezioni dovranno essere prese con tempi atti a consentire alle organizzazioni sindacali interessate di portare a termine tutti gli adempimenti necessari per lo svolgimento delle elezioni.

- e) definire i seggi con l'attribuzione dei relativi elettori; qualora le sedi di lavoro dove è prevista l'elezione delle RSU siano variamente articolate sul territorio, ovvero di dimensioni notevoli, le commissioni potranno stabilire che le votazioni avvengano in più seggi elettorali (76);



La commissione elettorale deve portare a conoscenza dei lavoratori, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni, i luoghi ed il calendario.

- f) distribuire il materiale necessario allo svolgimento delle elezioni;
- g) predisporre gli elenchi degli aventi diritto al voto per ciascun seggio;



La commissione deve portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati, mediante affissione nell'albo, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

- h) predisporre il modello delle schede elettorali e seguirne la successiva stampa;

(74) "Tra i casi di regolarizzazioni formali ammissibili rientrano anche quelli relativi a liste presentate con denominazioni - per le organizzazioni sindacali rappresentative - non perfettamente conformi o aggiuntive rispetto alle tabelle allegate all'ipotesi di CCNQ del 28 giugno 2007 e - per quelle non rappresentative - rispetto ai propri statuti. Anche in questi casi deve essere assegnato, con le medesime modalità di cui sopra, un termine per la regolarizzazione.." (Circolare Aran n. 6999 del 30.7.2007, §9).

(75) Vedi paragrafo 9.1, pag. 55. Contro le decisioni della Commissione elettorale (o anche in caso di mancata decisione), è possibile ricorrere al Comitato dei garanti istituito presso la Direzione Provinciale del Lavoro (vedi paragrafo 9.2, pag. 57).

(76) La definizione dei luoghi delle votazioni avviene previo accordo con il dirigente dell'amministrazione preposta, o persona da lui delegata. Nello stesso tempo, la commissione deve anche stabilire "dove vota il personale distaccato e il personale in missione. Qualora l'ubicazione delle sedi di lavoro (es. sedi staccate) e il numero dei votanti lo richiedano, possono essere stabiliti più luoghi di votazione, avendo cura di evitare eccessivi frazionamenti e di assicurare la segretezza del voto. Va, comunque, garantita la contestualità delle votazioni, fermo rimanendo che il collegio elettorale è unico, essendo unica la RSU da eleggere. I voti dei singoli seggi devono confluire nel collegio elettorale unico." (Circolare Aran n. 6999 del 30.7.2007, § 9).

- i) nominare i presidenti di seggio e gli scrutatori (77);
- l) organizzare e gestire le operazioni di scrutinio avendo cura di verificare prima dell'apertura delle urne che sia stato raggiunto il quorum prescritto;



La commissione rimane in seduta continua per tutto lo svolgimento delle operazioni elettorali.

- m) raccogliere i dati elettorali parziali dei singoli seggi e riepilogare i risultati;
- n) redigere i verbali delle operazioni elettorali, sino a quello finale contenente i risultati (78);
- o) assegnare i seggi e proclamare gli eletti, comunicando i risultati ai lavoratori, all'amministrazione e alle organizzazioni sindacali presentatrici di lista (79);
- p) esaminare gli eventuali ricorsi sulla proclamazione degli eletti;
- q) trasmettere i verbali e gli atti all'amministrazione per la debita conservazione e la trasmissione all'Aran.



La commissione elettorale dovrà stabilire i criteri cui attenersi, in circostanze mai verificatesi e per questo non regolate, sulla base dei principi di correttezza e buona fede.

6.7.3. Il verbale finale

Come si può facilmente intuire, è questo uno dei compiti più delicati della commissione, da effettuare con il massimo scrupolo. A tal fine, nell'ambito del CCNQ 7.8.1998 sulla costituzione ed il funzionamento delle RSU è stato predisposto il modello di verbale finale unico per tutte le amministrazioni, che non può essere in alcun modo modificato o sostituito da altro prospetto similare (80).

Dopo che il verbale finale è divenuto definitivo - vedi nota n. 79 -, viene notificato in copia (unitamente ai verbali di seggio) all'amministrazione e alle organizzazioni sindacali presentatrici di lista entro 48 ore dalla conclusione delle operazioni elettorali.

(77) L'Aran, Circolare n. 6999 del 30.7.2007, § 9, precisa che tali funzioni "possono essere svolte anche da dipendenti a tempo determinato, in comando o fuori ruolo, etc.. Nel caso in cui sia stata presentata una sola lista la commissione elettorale provvede d'ufficio alla nomina di un secondo scrutatore."

(78) Nel verbale delle operazioni di scrutinio dovranno anche essere riportate tutte le contestazioni.

(79) "La commissione elettorale comunica i risultati ai lavoratori, alla amministrazione e alle organizzazioni sindacali che hanno presentato le liste, curando l'affissione per 5 giorni all'albo dell'amministrazione dei risultati elettorali. Decorso i 5 giorni di affissione senza che siano stati presentati ricorsi da parte degli interessati, l'assegnazione dei seggi è confermata e la commissione elettorale ne dà atto nel verbale finale che diviene definitivo. Se nei 5 giorni di affissione dei risultati sono stati presentati ricorsi o reclami la commissione li esamina entro 48 ore, inserendo l'esito nel verbale finale." (Circolare Aran n. 6999 del 30.7.2007, §10).

(80) Il verbale finale delle operazioni elettorali deve essere sottoscritto dal presidente e da tutti i componenti della commissione elettorale. Nel compilare il verbale finale, la commissione elettorale deve avere cura di riportare esattamente la denominazione della organizzazione sindacale in modo assolutamente conforme alla lista presentata e indicata nella scheda elettorale. Si rimanda al § 10 della Circolare Aran n. 6999 del 30.7.2007 (in Appendice normativa) per una più dettagliata illustrazione delle modalità di compilazione del verbale finale. Mette conto, altresì, segnalare che "le espressioni "seggi assegnati" e "seggi attribuiti" coincidono; è pertanto sufficiente compilare il verbale solo nella riga corrispondente ai "seggi assegnati". (Circ. Aran n. 6999 del 30.7.2007, §12)

**VERBALE DELLE ELEZIONI DELLA RSU
FAC-SIMILE di cui all'art.12, comma 2 Parte I**

Amministrazione Comparto Data elezioni

Indirizzo Comune

Provincia.....Regione.....

Collegio	1)	2)	3)	4)	5)	Totale Generale		% Validità elezioni
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine Maschi Femmine MF
Aventi Diritto								
Votanti								

RISULTATI

Schede valide Schede bianche Schede nulle

Totale schede scrutinate

	Lista 1	Lista 2	Lista 3	Lista 4	Lista 5	Lista 6
Nome O.S. proponente						
Voti						

RIPARTIZIONE SEGGI

Aventi diritto..... Votanti.....

Seggi da ripartire.....

	Lista 1	Lista 2	Lista 3	Lista 4	Lista 5	Lista 6
Voti ottenuti						
Seggi assegnati						
Seggi attribuiti						
Totale seggi						

La Commissione Elettorale:

(Il Presidente) (Componente) (Componente) (Componente) (Componente) (Componente)

7. COMPITI DELLE AMMINISTRAZIONI

Le elezioni per le RSU sono un fatto “endosindacale”, per cui le amministrazioni non possono entrare nel merito delle questioni relative alle operazioni elettorali. Non compete in alcun modo alle amministrazioni esercitare qualsivoglia attività di verifica e di controllo sulla legittimità dell’operato della commissione elettorale. Esse, inoltre, non possono in alcun caso entrare nel merito di controversie riguardanti le varie fasi delle elezioni, sulle quali hanno competenza esclusiva le commissioni elettorali.

Le amministrazioni svolgono, tuttavia, un importante ruolo di supporto, indispensabile per la piena riuscita delle operazioni elettorali, che prevede una serie di adempimenti da concordare, inizialmente con le organizzazioni sindacali e, non appena insediata, con la stessa commissione elettorale.

7.1 Partecipazione al voto

Le amministrazioni devono favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali. Oltre ad un’accurata informazione preventiva, le amministrazioni hanno l’obbligo di facilitare, nei giorni delle votazioni, l’affluenza alle urne mediante un’idonea organizzazione del lavoro.

7.2 Materiale informativo

Per favorire il successo delle elezioni, le amministrazioni devono inoltre fornire:

- 1) il materiale previsto, compresa la copia di tutte le note di chiarimento inviate dall’Aran, nonché gli accordi più volte citati, per agevolare l’informazione delle commissioni;
- 2) ogni forma di flessibilità nell’organizzazione del lavoro che garantisca ai componenti delle commissioni elettorali, agli scrutatori ed ai presidenti di seggio l’assolvimento del loro mandato.



Le amministrazioni devono provvedere, con immediatezza, alla designazione del funzionario (o dei funzionari in caso di pluralità di sedi di RSU) che devono fare parte del Comitato dei garanti (vedi 9.2, pag. 57)

7.3 Elenchi degli elettori

Le amministrazioni, sin dal 4 ottobre 2007, dovranno essere in grado di fornire alla commissione elettorale e alle organizzazioni sindacali che ne fanno richiesta:

- 1) l'elenco alfabetico generale degli elettori costituito da tutto il personale avente titolo a votare, compreso il personale di cui al CCNQ 23.7.2007 (vedi pag. 32, nota 62), il personale comandato e fuori ruolo;
- 2) sotto-elenchi del personale, distinti in relazione ai luoghi di lavoro, potenzialmente identificabili come seggi elettorali.

Nel caso di amministrazioni articolate sul territorio nazionale gli adempimenti spettanti all'amministrazione fanno carico ai responsabili delle strutture individuali come sedi di RSU.

7.4 Supporto logistico

Le amministrazioni dovranno assicurare:

- 1) la disponibilità dei locali dove si svolgono le operazioni di voto;
- 2) la disponibilità dei locali per la commissione elettorale;
- 3) la disponibilità di tutto il materiale cartaceo o strumentale necessario per l'organizzazione e gestione delle operazioni di scrutinio, come ad esempio: matite, urne elettorali, ecc.;
- 4) il necessario supporto informatico alle commissioni elettorali, ove disponibile, per facilitare la compilazione del verbale e la rilevazione dei dati elettorali;
- 5) la stampa delle schede elettorali, secondo il fac-simile predisposto dalla commissione elettorale;
- 6) la stampa delle liste dei candidati da affiggere nei seggi, solo per le amministrazioni con un numero di dipendenti superiore a 200;

7.5 Sicurezza e sorveglianza

E' compito delle amministrazioni garantire la cura della sicurezza e della sorveglianza dei locali dove avvengono le votazioni specie dopo la chiusura dei seggi.

Inoltre, compete alle amministrazioni la cura della integrità delle urne sigillate sino alle operazioni di scrutinio che sarà fatto il 22 novembre 2007 per tutto il pubblico impiego, utilizzando ogni mezzo a disposizione per garantirla (casseforti, camere di sicurezza, camere blindate o altro sistema idoneo ovvero, in mancanza, prendendo accordi con le prefetture competenti per territorio).

7.6 Trasmissione del verbale finale

Infine, le amministrazioni hanno il compito di provvedere, dal 28 novembre al 3 dicembre 2007, alla trasmissione all'Aran del verbale riassuntivo del risultato elettorale entro 5 giorni dal ricevimento dello stesso da parte della commissione elettorale.

8. LE VOTAZIONI

8.1 Premessa

Le votazioni per le elezioni delle RSU in tutti i comparti del pubblico impiego si svolgeranno nei giorni 19,20, 21 e 22 novembre 2007. Nell'ultimo giorno di votazione, i seggi chiuderanno alle ore 14,00. Lo scrutinio avverrà contemporaneamente in tutti i seggi il giorno 22 novembre.

Come in tutte le competizioni elettorali, il momento delle votazioni e dello scrutinio riveste carattere di estrema importanza. Le procedure e le regole da seguire in questa fase sono di norma esattamente codificate e formali, a garanzia di trasparenza e correttezza.

Il regolamento elettorale (81) contiene una serie di indicazioni precise circa gli adempimenti da seguire in questa fase e dei quali forniamo di seguito una ampia sintesi. La circostanza che le elezioni delle RSU siano un evento affidato, in quanto alla organizzazione ed alla gestione, ai sindacati promotori, non deve far venire meno il rispetto delle regole, poiché, come abbiamo visto, a questi organismi, pur autogestiti, sono attribuite competenze e funzioni che hanno ampia rilevanza esterna, a cominciare dalla rilevazione della rappresentatività sindacale, fino alle funzioni contrattuali e di gestione delle relazioni sindacali a livello locale.



E' possibile che alcune situazioni che si verificano nella realtà non siano previste dal regolamento. In questi casi è opportuno fare riferimento alle regole generali stabilite per le elezioni politiche o amministrative. Qualora dovessero sorgere problematiche non altrimenti risolvibili è sempre consigliato rivolgersi alla commissione elettorale istituita in ogni sede di elezione.

8.2 Il seggio elettorale

In ogni sede di elezione di RSU è istituito almeno un seggio elettorale. Negli uffici o enti di grandi dimensioni o dislocati sul territorio è possibile prevedere l'istituzione di più seggi al fine di consentire la più ampia partecipazione dei lavoratori e di agevolare le operazioni di voto e di spoglio delle schede.

L'amministrazione, attraverso la commissione elettorale, mette a disposizione di ciascun seggio l'attrezzatura necessaria per il regolare svolgimento delle votazioni (82):

- il locale della votazione idoneo a garantire la segretezza del voto. Il luogo ed il calendario della votazione dovranno essere portati a conoscenza dei lavoratori,

(81) Costituisce la II parte del CCNQ 7.8.1998 sulla costituzione e il funzionamento delle RSU. Vedi Appendice normativa, pag. 74.

(82) Cfr. paragrafo 7.4

mediante affissione all'albo dell'amministrazione, almeno otto giorni prima l'inizio delle votazioni, vale a dire entro il 12 novembre 2007;

- l'urna elettorale, opportunamente sigillata, che deve rimanere chiusa fino all'inizio delle operazioni di spoglio;
- l'elenco completo degli elettori che hanno diritto di voto;
- le schede elettorali. L'amministrazione provvede alla stampa delle schede stesse, su richiesta della commissione elettorale.

8.3 La scheda elettorale

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione, l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Nel caso di amministrazioni o enti sede di RSU fino a duecento dipendenti, la scheda riporta anche i nominativi dei candidati.



Attenzione: le schede devono essere firmate da almeno tre componenti del seggio.

La loro preparazione e la successiva 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, o da un altro componente il seggio elettorale.

8.4 Il presidente e gli scrutatori

Ad ogni seggio elettorale è assegnato un numero variabile di scrutatori, minimo due, designati dai presentatori di ciascuna lista, e un presidente, nominato dalla commissione elettorale.

La designazione deve avvenire con almeno quarantotto ore di anticipo rispetto all'inizio delle operazioni di voto, cioè entro il 17 novembre 2007.

Ciascuna lista può designare uno scrutatore in ogni seggio. Nel caso sia stata presentata una unica lista la commissione nomina d'ufficio un altro scrutatore



Gli scrutatori ed il presidente del seggio non possono essere candidati e vanno scelti tra i lavoratori elettori.

Per i presidenti di seggio e per gli scrutatori, la durata delle operazioni elettorali, comprendente il giorno antecedente alla votazione e quello successivo alla chiusura dei seggi, è equiparata a tutti gli effetti al servizio prestato.

In caso di assenza o impedimento del presidente o degli scrutatori, la commissione elettorale dovrà tempestivamente assumere decisioni idonee a garantire il regolare svolgimento delle operazioni elettorali (ad es., sostituzione di uno scrutatore con altro indicato dallo stesso presentatore).

Per evitare di vanificare il lavoro precedentemente svolto con l'individuazione delle candidature, la presentazione delle liste e la designazione del componente

nella commissione elettorale, è necessario porre la massima attenzione sull'importanza e sulla necessità che la UIL PA sia presente anche in questa fase della procedura. Non dobbiamo infatti nascondersi il rischio sempre presente di errori, sia da parte degli elettori, al momento del voto, sia da parte dei componenti del seggio, in fase di scrutinio. Le conseguenze possono farsi sentire in maniera rilevante, se consideriamo che in alcune realtà la mancata attribuzione di un voto o di una preferenza, o la validazione di una scheda nulla, determinano spostamenti importanti sulla attribuzione dei seggi e della misurazione della rappresentatività.



E' importante designare sempre uno scrutatore per ciascun seggio ed informare i lavoratori sulle modalità di espressione del voto di lista e delle preferenze.

(PER LE STRUTTURE TERRITORIALI UILPA)

**COMUNICAZIONE ALLA COMMISSIONE ELETTORALE PER LA
NOMINA DELLO SCRUTATORE DI SEGGIO**

(Adempimento da effettuarsi 48 ore prima dell'inizio delle votazioni)

Spett. le Commissione **Elettorale**

.....

Oggetto: Nomina scrutatore di seggio

Il sottoscritto presentatore della lista della UIL-Pubblica Amministrazione in applicazione dell'art. 7 del regolamento elettorale per la elezione della RSU designa quale scrutatore presso il seggio elettorale il signor

.....

Si prega di voler affiggere copia della presente all'albo aziendale quale comunicazione ai lavoratori.

Cordiali saluti.

Data

8.5 Le operazioni di voto

La commissione stabilisce l'orario di apertura e chiusura giornaliera dei seggi nei quattro giorni dedicati alle votazioni, dal 19 al 22 novembre 2007 (83); deve essere garantita la segretezza del voto. Non è previsto il voto per lettera o per interposta persona.

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno 2 degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

Nell'elenco degli aventi diritto al voto, a fianco del nome dell'elettore, sarà apposta la firma dell'elettore stesso a conferma della partecipazione al voto.

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, abrasione o analoghi segni di individuazione.



L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. In caso di amministrazioni con più di 200 dipendenti, è consentito esprimere preferenza a favore di due candidati della stessa lista.

Per le amministrazioni fino a 200 dipendenti, la scheda elettorale riporta anche i nomi dei candidati. In questo caso, la preferenza si esprime tracciando una crocetta sul nome. Per le amministrazioni con un numero di dipendenti superiore a 200 le liste dovranno essere affisse all'entrata del seggio e le schede non debbono obbligatoriamente riportare i nomi dei candidati. In questo caso, il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore scrivendo il cognome e il nome del (o dei) candidato/i preferito/i nell'apposito spazio sulla scheda.

L'indicazione di più preferenze date a candidati della stessa lista vale unicamente come voto di lista, anche se non espresso. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze di candidati appartenenti a liste differenti, rende nulla la scheda.



Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di altre liste, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

8.6 Lo scrutinio

Le operazioni di scrutinio, che saranno pubbliche, avranno inizio dopo la chiusura delle operazioni elettorali in tutti i seggi, il 22 novembre 2007.

(83) Riguardo agli orari di apertura dei seggi, si rimanda a quanto già illustrato al punto 6.7.1, pag. 39.

Perché le elezioni siano valide, occorre che abbia partecipato al voto la metà più uno (quorum) degli aventi diritto di ogni collegio sede di RSU. Il quorum si calcola in riferimento all'intero collegio elettorale, e non sui singoli seggi.



Esempio di calcolo del quorum necessario per la validità delle elezioni:

- **voti richiesti per la validità delle elezioni:** 50% aventi diritto + 1.
- **aventi diritto:** 125
- **quorum** = $(125:2) = 62,5 + 1 = 63$ (i decimali non vengono presi in considerazione)

Se il quorum non viene raggiunto:

- 1) non si procede alle operazioni di scrutinio;
- 2) le elezioni vengono ripetute entro 30 giorni.

Se non si raggiunge il quorum anche nelle seconde elezioni:

- 1) non si procede alle operazioni di scrutinio;
- 2) l'intera procedura sarà attivabile nei successivi 90 giorni.



Il mancato raggiungimento del quorum non ammette la presentazione di nuove liste.

Attenzione: la commissione autorizza l'apertura delle urne per lo scrutinio nei singoli seggi solo dopo aver proceduto alla verifica del raggiungimento del quorum nell'ambito dell'intero collegio elettorale.

Al termine delle operazioni di scrutinio, il presidente del seggio consegnerà il verbale dello scrutinio stesso, da lui sottoscritto e controfirmato da due scrutatori (e nel quale dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni), unitamente al residuo materiale della votazione, alla commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto in apposito verbale (84).

La commissione elettorale, al termine delle eventuali operazioni di riepilogo, provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale, esclusi i verbali, trasmesso dai seggi. Il plico sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU, sarà conservato secondo accordi tra la commissione elettorale e l'amministrazione, in modo da garantirne la integrità per almeno tre mesi. Il verbale finale dovrà essere redatto in conformità del fac-simile riportato in appendice.

Dopo i tre mesi, il plico potrà essere distrutto alla presenza di un delegato della commissione elettorale e di un delegato della amministrazione. I verbali saranno conservati dalla RSU e dalla amministrazione.

(84) Cfr sopra, al punto 6.7.2, lettera m), pag. 41.

8.7 Ripartizione dei seggi tra le liste

Come già ricordato in precedenza, il CCNQ 7.8.1998 sulla costituzione delle RSU e i CCNL integrativi dei vari comparti fissano il numero dei componenti la RSU in relazione alle unità di personale in servizio presso la circoscrizione elettorale:

N° Dipendenti	Numero dei componenti per Ministeri, Enti Pubblici non economici, Agenzie Fiscali, Presidenza Consiglio
Da 0 a 50	3
Da 51 a 100	5
Da 101 a 200	7
Da 201 a 3000	3 ogni 300 o frazione
Oltre 3000	3 ogni 500 o frazione

Il numero dei seggi sarà ripartito dalla commissione secondo il criterio proporzionale in relazione ai voti validi conseguiti dalle singole liste concorrenti. Il procedimento per la ripartizione è il seguente:

- 1) determinazione del *quorum*, dividendo il numero dei votanti (numero dei voti validi + schede bianche + schede nulle) per il numero dei seggi previsti (85);
- 2) prima assegnazione dei seggi alle liste, dividendo i voti validi ottenuti da ciascuna lista per il *quorum* (86);
- 3) assegnazione dei seggi residui, alle liste che ottengono i migliori resti. Per calcolare i resti, si moltiplica il numero dei seggi di prima assegnazione (v. punto precedente) per il *quorum*; il prodotto va sottratto al numero dei voti validi (87).

8.8 Attribuzione dei seggi ai candidati

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito i voti, i seggi saranno attribuiti dalla commissione elettorale in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati. In caso di parità di voti di preferenza, vale l'ordine all'interno della lista (88).

(85) Il risultato di questa divisione può, ed è molto probabile che ciò avvenga, avere una parte frazionaria. In questo caso, non essendo altrimenti disciplinato dal regolamento elettorale, si deve considerare anche la parte frazionaria.

(86) In questo caso, si prende in considerazione solo il numero intero, trascurando i decimali.

(87) Nel caso in cui la lista non abbia ottenuto seggi per mancato raggiungimento del *quorum*, si considera come resto il numero dei voti ottenuti.



E' esclusa la possibilità di assegnare un seggio di una lista, rimasto vacante per mancanza di candidati, ad un candidato di un'altra lista.

E' anche da escludere che una RSU risulti composta da un numero di componenti inferiore a quello minimo previsto dagli accordi collettivi. In questo caso, le elezioni dovranno essere ripetute, riattivando l'intera procedura. Non esistono infatti norme che prevedano "elezioni suppletive" per la sola copertura dei seggi vacanti (89).

Al termine delle operazioni di attribuzione dei seggi, sulla base dei risultati di scrutinio, la commissione elettorale procede alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della commissione stessa (90).

8.9 Casi particolari

Il regolamento elettorale di cui alla parte II del CCNQ 7.1998 sulla costituzione delle RSU (91) non ha previsto una specifica clausola diretta a chiarire come vadano attribuiti i seggi nel caso in cui le liste abbiano raggiunto la parità di voti ed i candidati la parità di preferenze.

In questi casi, facendo riferimento a principi di carattere generale, la Commissione può procedere nei seguenti modi:

- in caso di parità di voti riportati da liste diverse o di parità di resti tra le stesse, i seggi vengono attribuiti alla lista che ha ottenuto il maggior numero complessivo di preferenze;
- in caso di parità di numero di preferenze complessive il seggio può essere assegnato alla lista il cui candidato risulti più anziano in base all'età anagrafica e, qualora anche l'età coincida perfettamente, verificando l'ordine dei candidati all'interno di ciascuna lista;
- nel caso non sia possibile l'attribuzione di tutti i seggi spettanti ad una lista per mancanza di candidati, è esclusa la possibilità di assegnare il seggio ad altra lista.

(88) E' bene ricordare che si può esprimere una sola preferenza nelle amministrazioni fino a 200 dipendenti e due preferenze nelle amministrazioni con oltre 200 dipendenti.

(89) "Anche in questo caso, comunque, il verbale delle elezioni deve essere trasmesso all'Aran dall'amministrazione." (Circolare Aran n. 6999 del 30.7.2007, § 12).

(90) Riguardo al verbale finale, si rimanda al paragrafo 6.7.2, pag. 41.

(91) Ci riferiamo, in particolare, all'art. 10 sulle preferenze.

8.10 Proclamazione degli eletti

Dopo aver redatto il verbale finale, la commissione elettorale deve provvedere ad affiggerlo all'albo dell'amministrazione.

Trascorsi cinque giorni dall'affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati (92), si intende confermata l'assegnazione dei seggi e la commissione ne dà atto nel verbale, che diviene definitivo.

A questo punto, la proclamazione degli eletti viene confermata.

Ove invece siano stati presentati reclami nei termini (cioè, entro 5 giorni dall'affissione dei risultati), la commissione provvede al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale la conclusione alla quale è pervenuta.

L'insediamento della RSU è contestuale alla proclamazione, senza necessità di ulteriori adempimenti da parte dell'amministrazione o delle organizzazioni sindacali.

La RSU può dunque iniziare a pieno titolo la sua attività (93).



La RSU non può essere soggetta ad alcun tipo di "sfiducia" da parte del personale, ad esempio tramite assemblee o referendum per provocarne la decadenza.

Copia del verbale della commissione e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente, nonché all'amministrazione per la conservazione e per l'invio all'ARAN.

(92) Oppure, dopo che la commissione stessa ha esaminato i ricorsi entro le 48 ore previste. Cfr. 9.1.3, pag. 55.

(93) La circolare Aran n. 6999 del 30.7.2007, § 15, precisa che: "In caso di ricorsi presentati al Comitato dei garanti o al giudice del lavoro, nelle more del pronunciamento, la RSU può comunque operare con l'avvertenza che, nelle convocazioni degli incontri con la nuova RSU, risulti che gli stessi avvengono in attesa della decisione del giudizio pendente."

Esempio di elezioni in una sede con 1250 dipendenti

(Ministeri, Enti Pubblici non economici, Agenzie Fiscali, Presidenza del Consiglio)

- Numero di firme necessarie per la presentazione di liste ai sensi dell'art. 4 del Regolamento: **2 % di 1250 \Rightarrow 25**
- Validità delle elezioni ai sensi dell'art. 2 del Regolamento: **metà più uno degli aventi diritto $(1250 / 2 + 1) \Rightarrow 626$**
- Calcolo dei seggi da assegnare ai sensi dell'art. 4 dell'accordo 7.8.1998 e degli eventuali accordi integrativi di comparto:

N° Dipendenti	Numero dei componenti la RSU
Da 0 a 50	3
Da 51 a 100	5
Da 101 a 200	7
Da 201 a 3000	3 ogni 300 o frazione
Totale seggi	7+12=19

Calcolo del quorum e assegnazione dei seggi alle liste

Numero votanti (voti validi) / seggi da assegnare

1250 / 19 \Rightarrow **QUORUM 65,78**

- Ipotesi di risultati elettorali e conseguente ripartizione dei seggi

LISTA	VOTI VALIDI	QUORUM	SEGGI	RESTI
A	450	65,78	6	55,32
B	290	65,78	4	26,88
C	380	65,78	5	51,1
D	130	65,78	1	64,22

Essendo stati assegnati 16 seggi su un totale di 19, i restanti 3 seggi vengono assegnati alle liste che hanno riportato i maggiori resti.

La definitiva ripartizione dei seggi è la seguente:

LISTA	SEGGI	TOTALE
A	6 + 1	7
B	4	4
C	5 + 1	6
D	1 + 1	2

Esempio di elezioni in una sede con 145 dipendenti

(Ministeri, Enti Pubblici non economici, Agenzie Fiscali, Presidenza del Consiglio)

- Numero di firme necessarie per la presentazione di liste ai sensi dell'art.4 del Regolamento: **2 % di 145 \Rightarrow 3 (per arrotondamento)**
- Validità delle elezioni ai sensi dell'art.2 del Regolamento: **metà più uno degli aventi diritto $(145/2 + 1) \Rightarrow 73$**
- Calcolo dei seggi da assegnare ai sensi dell'art.4 dell'accordo 7.8.1998 e degli eventuali accordi integrativi di comparto

N° Dipendenti	Numero dei componenti la RSU
Da 0 a 50	3
Da 51 a 100	5
Da 101 a 200	7
Totale	7

Calcolo del quorum e assegnazione dei seggi alle liste

Numero votanti (voti validi) / seggi da assegnare

$$135 \quad / \quad 7 \quad \Rightarrow \quad \text{QUORUM } 19,28$$

- Ipotesi di risultati elettorali e conseguente ripartizione dei seggi

LISTA	VOTI VALIDI	QUORUM	SEGGI	RESTI
A	20	19,28	1	0,72
B	60	19,28	3	2,16
C	39	19,28	2	0,44
D	16	19,28	0	16

Essendo stati assegnati 6 seggi su un totale di 7 il restante seggio verrà assegnato alla lista che ha riportato i maggiori resti.

La definitiva ripartizione dei seggi è la seguente:

LISTA	SEGGI	TOTALE
A	1	1
B	3	3
C	2	2
D	0 + 1	1

9. RICORSI

9.1 Alla commissione elettorale

9.1.1 In quali casi si può presentare ricorso

I ricorsi alla commissione elettorale possono essere raggruppati in due diverse tipologie: quelli riguardanti problemi verificatisi prima delle elezioni e quelli concernenti i risultati elettorali. Le procedure da seguire, come vedremo, sono leggermente diverse, in quanto variano i termini per la presentazione dei ricorsi. In entrambi i casi, peraltro, contro le decisioni della commissione elettorale è possibile ricorrere al comitato dei garanti istituito presso ciascuna Direzione provinciale del Lavoro.

9.1.2 Ricorsi su problemi che precedono le elezioni

La richiesta di ricorso su problemi che precedono la data delle elezioni (ad esempio, contro l'ammissione o l'esclusione di liste o candidature) è inoltrata direttamente alla commissione elettorale da parte del presentatore della lista, o da parte di singoli candidati.



Le norme vigenti non fissano un termine preciso entro il quale la commissione deve esaminare questo tipo di ricorsi.

Tuttavia, è evidente che, trattandosi di contenzioso instaurato nei giorni che precedono le elezioni, le decisioni della commissione dovranno essere assunte il più rapidamente possibile e comunicate tempestivamente ai ricorrenti, per consentire loro di effettuare l'eventuale ricorso al comitato dei garanti (94).

9.1.3 Ricorsi contro i risultati elettorali

In questo caso, la richiesta di ricorso è inoltrata dal singolo ricorrente direttamente alla commissione elettorale entro 5 giorni dall'affissione dei risultati (95).

(94) Al riguardo, l'Aran, con circolare n. 6632 del 23.10.1998, Punto 10, osserva: "Senza alcun pregiudizio per la libertà di decisione delle commissioni elettorali ma in ragione dei numerosi quesiti telefonici che pervengono sull'argomento, questa Agenzia, anche al fine di evitare al massimo il contenzioso che potrebbe determinare una paralisi delle elezioni, suggerisce i seguenti comportamenti. In caso di rilevazione di difetti meramente formali nella presentazione delle liste, la commissione consentirà la regolarizzazione, assegnando un breve termine. Dovrà essere riconosciuta valida anche l'autocertificazione. Le decisioni della commissione elettorale sulle controversie instauratesi prima della data delle elezioni dovranno essere rapidamente decise, ossia con tempi coerenti in modo da consentire alle organizzazioni sindacali interessate di portare a termine tutti gli adempimenti necessari per lo svolgimento delle elezioni."

(95) Art. 18, comma 1, del Regolamento per la disciplina dell'elezione delle RSU di cui al CCNQ 7.8.1998.



La commissione deve esaminare i ricorsi entro 48 ore dalla presentazione della richiesta, redigendo un apposito verbale nel quale deve essere riportata la conclusione cui è pervenuta (96).

Una copia del suddetto verbale dovrà essere notificata, entro ulteriori 48 ore ed unitamente ai verbali di seggio, a ciascun rappresentante delle organizzazioni sindacali che hanno presentato le liste elettorali, nonché all'amministrazione e al ricorrente (97).

Se trascorrono più di 5 giorni senza che siano presentati ricorsi, si intende confermata l'assegnazione dei seggi e la commissione provvede a redigere un apposito verbale con cui ne dà atto (98).

MODELLO PER RICORSO ALLA COMMISSIONE ELETTORALE



Al presidente della commissione elettorale

Oggetto: ricorso

Il sottoscritto nella sua qualità di
 (oppure l'elenco dei nominativi nel caso in cui si tratti di
 un ricorso presentato da più persone) intende presentare formale ricorso
 relativamente allo svolgimento delle elezioni delle RSU nell'amministrazione
 del giorno

Le ragioni del ricorso sono le seguenti

.....

Pertanto il sottoscritto chiede:

.....

Data

Firma

(96) Art. 18, comma 3, del Regolamento per la disciplina dell'elezione delle RSU di cui al CCNQ 7.8.1998.

(97) Art. 18, comma 4, del Regolamento per la disciplina dell'elezione delle RSU di cui al CCNQ 7.8.1998.

(98) Art. 18, comma 2, del Regolamento per la disciplina dell'elezione delle RSU di cui al CCNQ 7.8.1998.

9.2 Al comitato dei garanti

9.2.1 In quali casi può essere presentato il ricorso

Contro le decisioni della commissione elettorale in materia di ammissibilità di liste e candidati, nonché in materia di risultati elettorali, è possibile presentare ricorso entro 10 giorni ad un apposito comitato dei garanti, istituito in ciascuna provincia, ai sensi dell'art. 19 della parte II del CCNQ 7.8.1998 sulla costituzione delle RSU.



Il ricorso al comitato dei garanti contro l'ammissione o l'esclusione di liste e candidature, o contro i risultati elettorali, deve sempre essere preceduto dal ricorso alla commissione elettorale, che costituisce primo grado.

Il comitato dei garanti è formato da un componente designato da ciascuna delle associazioni presentatrici di lista e da un funzionario dell'amministrazione dove si è svolta la votazione ed è presieduto dal direttore della Direzione Provinciale del Lavoro, o da un suo delegato (99).

Al riguardo, è opportuno che, in ciascuna provincia, le organizzazioni sindacali che promuovono le elezioni delle RSU si attivino con congruo anticipo presso la Direzione Provinciale del Lavoro affinché individui per tempo il dirigente o il funzionario che presiede il comitato dei garanti e predisponga tutti gli adempimenti necessari alla sua istituzione e al suo rapido funzionamento.

9.2.2 Ricorsi su problemi che precedono le elezioni

La richiesta di ricorso è inoltrata dall'organizzazione sindacale o dal singolo candidato direttamente al comitato dei garanti della propria provincia, istituito presso la Direzione Provinciale del Lavoro.

Anche in questo caso, le norme vigenti non fissano un termine entro il quale il comitato dei garanti deve esaminare il ricorso. Tuttavia, l'esame del ricorso dovrà concludersi in tempo utile per consentire il regolare svolgimento delle elezioni.

9.2.3 Ricorsi contro i risultati elettorali

La richiesta di ricorso è inoltrata dai singoli soggetti interessati o dalle organizzazioni sindacali direttamente al comitato dei garanti. La richiesta di ricorso al

(99) Art. 19, commi 1 e 2, del Regolamento per la disciplina dell'elezione delle RSU di cui al CCNQ 7.8.1998. Il comitato dei garanti "si compone" di volta in volta, su iniziativa del presidente, con i soggetti interessati al ricorso. Il presidente, pertanto, individua ogni volta i rappresentanti sindacali da inserire nel comitato, scegliendoli tra coloro che, nel caso specifico, abbiano un "interesse" da tutelare.

comitato dei garanti va inoltrata entro 10 giorni dalla pubblicazione delle decisioni della commissione elettorale. Il comitato dei garanti si pronuncia entro il termine perentorio di 10 giorni dal ricevimento (100).

MODELLO PER RICORSO AL COMITATO DEI GARANTI

Al presidente del comitato dei garanti
 Direzione Provinciale del Lavoro
 di _____

Oggetto: ricorso

Il sottoscritto nella sua qualità di
 (oppure l'elenco dei nominativi nel caso in cui
 si tratti di un ricorso presentato da più persone) intende presentare formale
 ricorso avverso le decisioni assunte in data dalla
 commissione elettorale incaricata allo svolgimento delle elezioni RSU nel-
 l'amministrazionedel giorno
 La decisione contro cui ricorre è la seguente:

.....

Le ragioni del ricorso sono le seguenti:

.....

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

.....

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

Data.....

Firma

10. APPENDICE NORMATIVA

10.1 Legge 20 maggio 1970, n. 300 - Statuto dei Lavoratori

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

TITOLO I - DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE

(Omissis)

ART. 4 - Impianti audiovisivi.

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna.

In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondono alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

ART. 5. - Accertamenti sanitari.

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

ART. 6. - Visite personali di controllo.

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo su istanza del datore di lavoro, provvede l'ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

ART. 7. - Sanzioni disciplinari.

Le norme disciplinari relative alle sanzioni alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Esse devono applicare quanto in materia é stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possano essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

Se il datore di lavoro adisce l' autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

ART. 8. - Divieto di indagini sulle opinioni.

E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoro.

ART. 9. - Tutela della salute e dell'integrità fisica.

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

ART. 10. - Lavoratori studenti.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

ART. 11. - Attività culturali, ricreative e assistenziali.

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'art. 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva.

ART. 12. - Istituti di patronato.

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

ART. 13. - Mansioni del lavoratore.

L'art. 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

“Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi.

Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo.”

TITOLO II DELLA LIBERTA' SINDACALE

ART. 14. - Diritto di associazione e di attività sindacale.

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

ART. 15. - Atti discriminatori.

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica o religiosa.

ART. 16. - Trattamenti economici collettivi discriminatori.

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'art. 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del Fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

ART. 17. - Sindacati di comodo.

È fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

ART. 18. - Reintegrazione nel posto di lavoro.

Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice, con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'art. 2 della legge predetta o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.

Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno subito per il licenziamento di cui sia stata accertata la inefficacia o l'invalidità a norma del comma precedente.

In ogni caso, la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, determinata secondo i criteri di cui all'art. 2121 del codice civile.

Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al comma precedente è tenuto inoltre a corrispondere al lavoratore le retribuzioni dovutegli in virtù del rapporto di lavoro dalla data della sentenza stessa fino a quella della reintegrazione.

Se il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, il rapporto si intende risolto.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata.

Si applicano le disposizioni dell'art. 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

TITOLO III - DELL'ATTIVITA' SINDACALE

ART. 19. - Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali.

Rappresentanze sindacali aziendali possano essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nella unità produttiva.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

ART. 20. - Assemblea.

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale o del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

ART. 21. - Referendum.

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriore modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

ART. 22. - Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali.

Il trasferimento dell'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente art. 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'art. 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

ART. 23. - Permessi retribuiti.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

- a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lett. b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lett. b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lett. a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

ART. 24. - Permessi non retribuiti.

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'art. 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

ART. 25. - Diritto di affissione.

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

ART. 26. - Contributi sindacali.

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

ART. 27. - Locali delle rappresentanze sindacali aziendali.

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

ART. 28. - Repressione della condotta antisindacale.

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convoca le parti ed assume sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla scadenza con cui il tribunale definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al tribunale che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'art. 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'art. 36 del codice penale.

ART. 29. - Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali.

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lett. a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'art. 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentante nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lett. a) e b) del primo comma dell'art. 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'art. 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo, restano immutati.

(Omissis)

10.2 Accordo 23 luglio 1993: costituzione delle RSU nei luoghi di lavoro

(Omissis)

- a) le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente protocollo riconoscono come rappresentanza sindacale aziendale unitaria nelle singole unità produttive quella disciplinata dall'intesa quadro tra CGIL-CISL-UIL sulle Rappresentanze sindacali unitarie, sottoscritta in data 1 marzo 1991. Al fine di assicurare il necessario raccordo tra le organizzazioni stipulanti i contratti nazionali e le rappresentanze aziendali titolari delle deleghe assegnate dai contratti medesimi, la composizione delle rappresentanze deriva per 2/3 da elezione da parte di tutti i lavoratori e per 1/3 da designazione o elezione da parte delle organizzazioni stipulanti il CCNL, che hanno presentato liste, in proporzione ai voti ottenuti;
- b) il passaggio dalla disciplina delle RSA a quello delle RSU deve avvenire a parità di trattamento legislativo e contrattuale, nonché a parità di costi per l'azienda in riferimento a tutti gli istituti;
- c) la comunicazione all'azienda e all'organizzazione imprenditoriale di appartenenza dei rappresentanti sindacali componenti le RSU ai sensi del punto a) sarà effettuata per iscritto a cura delle organizzazioni sindacali;
- d) le imprese, secondo modalità previste nei CCNL metteranno a disposizione delle organizzazioni sindacali quanto è necessario per lo svolgimento delle attività strumentali all'elezione delle predette rappresentanze sindacali unitarie, come, in particolare, l'elenco dei dipendenti e gli spazi per l'effettuazione delle operazioni di voto e di scrutinio;
- e) la legittimazione a negoziare al secondo livello le materie oggetto di rinvio da parte del CCNL è riconosciuta alle rappresentanze sindacali unitarie ed alle organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il medesimo CCNL, secondo le modalità determinate dal CCNL
- f) le parti auspicano un intervento legislativo finalizzato, tra l'altro, ad una generalizzazione dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali che siano espressione della maggioranza dei lavoratori, nonché alla eliminazione delle norme legislative in contrasto con tali principi. Il Governo si impegna ad emanare un apposito provvedimento legislativo inteso a garantire l'efficacia *erga omnes*, nei settori produttivi dove essa appaia necessaria al fine di normalizzare le condizioni concorrenziali delle aziende.

(Omissis)

10.3 Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165: rappresentatività sindacale

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

(Omissis)

Art. 42. Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro.

1. Nelle pubbliche amministrazioni la libertà e l'attività sindacale sono tutelate nelle forme previste dalle disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Fino a quando non vengano emanate norme di carattere generale sulla rappresentatività sindacale che sostituiscano o modifichino tali disposizioni, le pubbliche amministrazioni, in attuazione dei criteri di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b) della legge 23 ottobre 1992, n. 421, osservano le disposizioni seguenti in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai fini dell'attribuzione dei diritti e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro e dell'esercizio della contrattazione collettiva.
2. In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, le organizzazioni sindacali che, in base ai criteri dell'articolo 43, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, possono costituire rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 19 e seguenti della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Ad esse spettano, in proporzione alla rappresentatività, le garanzie previste dagli articoli 23, 24 e 30 della medesima legge n. 300 del 1970, e le migliori condizioni derivanti dai contratti collettivi.
3. In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, ad iniziativa anche disgiunta delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2, viene altresì costituito, con le modalità di cui ai commi seguenti, un organismo di rappresentanza unitaria del personale mediante elezioni alle quali è garantita la partecipazione di tutti i lavoratori.
4. Con appositi accordi o contratti collettivi nazionali, tra l'ARAN e le confederazioni o organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43, sono definite la composizione dell'organismo di rappresentanza unitaria del personale e le specifiche modalità delle elezioni, prevedendo in ogni caso il voto segreto, il metodo proporzionale e il periodico rinnovo, con esclusione della prorogabilità. Deve essere garantita la facoltà di presentare liste, oltre alle organizzazioni che, in base ai criteri dell'articolo 43, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, anche ad altre organizzazioni sindacali, purché siano costituite in associazione con un proprio statuto e purché abbiano aderito agli accordi o contratti collettivi che disciplinano l'elezione e il funzionamento dell'organismo. Per la presentazione delle liste, può essere richiesto a tutte le organizzazioni sindacali promotrici un numero di firme di dipendenti con diritto al voto non superiore al 3 per cento del totale dei dipendenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative fino a duemila dipendenti, e del 2 per cento in quelle di dimensioni superiori.
5. I medesimi accordi o contratti collettivi possono prevedere che, alle condizioni di cui al comma 8, siano costituite rappresentanze unitarie del personale comuni a più amministrazioni o enti di modeste dimensioni ubicati nel medesimo territorio. Essi possono altresì prevedere che siano costituiti organismi di coordinamento tra le rappresentanze unitarie del personale nelle amministrazioni e enti con pluralità di sedi o strutture di cui al comma 8.
6. I componenti della rappresentanza unitaria del personale sono equiparati ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali ai fini della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, e del presente decreto. Gli accordi o contratti collettivi che regolano l'elezione e il funzionamento dell'organismo, stabiliscono i criteri e le modalità con cui sono trasferite ai componenti eletti della rappresentanza unitaria del personale le garanzie spettanti alle rappresentanze sindacali aziendali delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2 che li abbiano sottoscritti o vi aderiscano.
7. I medesimi accordi possono disciplinare le modalità con le quali la rappresentanza unitaria del personale esercita in via esclusiva i diritti di informazione e di partecipazione riconosciuti alle rappresentanze sindacali aziendali dall'articolo 9 o da altre disposizioni della legge e della contrattazione collettiva. Essi possono altresì prevedere che, ai fini dell'esercizio della contrattazione collettiva integrativa, la rappresentanza unitaria del personale sia integrata da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto.

8. Salvo che i contratti collettivi non prevedano, in relazione alle caratteristiche del comparto, diversi criteri dimensionali, gli organismi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo possono essere costituiti, alle condizioni previste dai commi precedenti, in ciascuna amministrazione o ente che occupi oltre quindici dipendenti. Nel caso di amministrazioni o enti con pluralità di sedi o strutture periferiche, possono essere costituiti anche presso le sedi o strutture periferiche che siano considerate livelli decentrati di contrattazione collettiva dai contratti collettivi nazionali.
9. Fermo restando quanto previsto dal comma 2, per la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, la rappresentanza dei dirigenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative è disciplinata, in coerenza con la natura delle loro funzioni, agli accordi o contratti collettivi riguardanti la relativa area contrattuale.
10. Alle figure professionali per le quali nel contratto collettivo del comparto sia prevista una disciplina distinta ai sensi dell'articolo 40, comma 2, deve essere garantita una adeguata presenza negli organismi di rappresentanza unitaria del personale, anche mediante l'istituzione, tenuto conto della loro incidenza quantitativa e del numero dei componenti dell'organismo, di specifici collegi elettorali.
11. Per quanto riguarda i diritti e le prerogative sindacali delle organizzazioni sindacali delle minoranze linguistiche, nell'ambito della provincia di Bolzano e della regione Valle d'Aosta, si applica quanto previsto dall'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 6 gennaio 1978, n. 58, e dal decreto legislativo 28 dicembre 1989 n. 430.

Art. 43. Rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione collettiva.

1. L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'area una rappresentatività non inferiore al 5 per cento, considerando a tal fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato elettorale è espresso dalla percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze unitarie del personale, rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato.
2. Alla contrattazione collettiva nazionale per il relativo comparto o area partecipano altresì le confederazioni alle quali le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva ai sensi del comma 1 siano affiliate.
3. L'ARAN sottoscrive i contratti collettivi verificando previamente, sulla base della rappresentatività accertata per l'ammissione alle trattative ai sensi del comma 1, che le organizzazioni sindacali che aderiscono all'ipotesi di accordo rappresentino nel loro complesso almeno il 51 per cento come media tra dato associativo e dato elettorale nel comparto o nell'area contrattuale, o almeno il 60 per cento del dato elettorale nel medesimo ambito.
4. L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva per la stipulazione degli accordi o contratti collettivi che definiscono o modificano i comparti o le aree o che regolano istituti comuni a tutte le pubbliche amministrazioni o riguardanti più comparti, le confederazioni sindacali alle quali, in almeno due comparti o due aree contrattuali, siano affiliate organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi del comma 1.
5. I soggetti e le procedure della contrattazione collettiva integrativa sono disciplinati, in conformità all'articolo 40, comma 3, dai contratti collettivi nazionali, fermo restando quanto previsto dall'articolo 42, comma 7, per gli organismi di rappresentanza unitaria del personale.
6. Agli effetti dell'accordo tra l'ARAN e le confederazioni sindacali rappresentative, previsto dall'articolo 50, comma 1, e dei contratti collettivi che regolano la materia, le confederazioni e le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale ai sensi dei commi precedenti, hanno titolo ai permessi, aspettative e distacchi sindacali, in quota proporzionale alla loro rappresentatività ai sensi del comma 1, tenendo conto anche della diffusione territoriale e della consistenza delle strutture organizzative nel comparto o nell'area.
7. La raccolta dei dati sui voti e sulle deleghe è assicurata dall'ARAN. I dati relativi alle deleghe rilasciate a ciascuna amministrazione nell'anno considerato sono rilevati e trasmessi all'ARAN non oltre il 31 marzo dell'anno successivo dalle pubbliche amministrazioni, controfirmati da un rappresentante dell'organizzazione sindacale interessata, con modalità che garantiscano la riservatezza delle informazioni. Le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di indicare il funzionario responsabile della rilevazione e della trasmissione dei dati. Per il controllo sulle procedure elettorali e per la raccolta dei dati relativi alle deleghe l'ARAN si avvale, sulla base di apposite convenzioni, della collaborazione del Dipartimento della funzione pubblica, del Ministero del lavoro, delle istanze rappresentative o associative delle pubbliche amministrazioni.
8. Per garantire modalità di rilevazione certe ed obiettive, per la certificazione dei dati e per la risoluzione delle eventuali controversie è istituito presso l'ARAN un comitato paritetico, che può essere articolato per comparti, al quale partecipano le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale.

9. Il comitato procede alla verifica dei dati relativi ai voti ed alle deleghe. Può deliberare che non siano prese in considerazione, ai fini della misurazione del dato associativo, le deleghe a favore di organizzazioni sindacali che richiedano ai lavoratori un contributo economico inferiore di più della metà rispetto a quello mediamente richiesto dalle organizzazioni sindacali del comparto o dell'area.
10. Il comitato delibera sulle contestazioni relative alla rilevazione dei voti e delle deleghe. Qualora vi sia dissenso, e in ogni caso quando la contestazione sia avanzata da un soggetto sindacale non rappresentato nel comitato, la deliberazione è adottata su conforme parere del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro - CNEL, che lo emana entro quindici giorni dalla richiesta. La richiesta di parere è trasmessa dal comitato al Ministro per la funzione pubblica, che provvede a presentarla al CNEL entro cinque giorni dalla ricezione.
11. Ai fini delle deliberazioni, l'ARAN e le organizzazioni sindacali rappresentate nel comitato votano separatamente e il voto delle seconde è espresso dalla maggioranza dei rappresentanti presenti.
12. A tutte le organizzazioni sindacali vengono garantite adeguate forme di informazione e di accesso ai dati, nel rispetto della legislazione sulla riservatezza delle informazioni di cui alla legge 31 dicembre 1996, n. 675, e successive disposizioni correttive ed integrative.
13. Ai sindacati delle minoranze linguistiche della Provincia di Bolzano e delle regioni Valle D'Aosta e Friuli-Venezia Giulia, riconosciuti rappresentativi agli effetti di speciali disposizioni di legge regionale e provinciale o di attuazione degli Statuti, spettano, eventualmente anche con forme di rappresentanza in comune, i medesimi diritti, poteri e prerogative, previsti per le organizzazioni sindacali considerate rappresentative in base al presente decreto. Per le organizzazioni sindacali che organizzano anche lavoratori delle minoranze linguistiche della provincia di Bolzano e della regione della Val d'Aosta, i criteri per la determinazione della rappresentatività si riferiscono esclusivamente ai rispettivi ambiti territoriali e ai dipendenti ivi impiegati.

(Omissis)

10.4 CCNQ 7 agosto 1998 – Modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali

(Omissis)

ART. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica ai dipendenti e dirigenti di cui all'articolo 2, comma 2 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 come modificato, integrato e sostituito dai decreti legislativi 4 novembre 1997, n.396 e 31 marzo 1998, n. 80 , in servizio nelle Amministrazioni pubbliche indicate nell'articolo 1, comma 2, dello stesso decreto, n. 29, ricomprese nei comparti di contrattazione collettiva e nelle relative autonome aree della dirigenza.
2. Le parti, preso atto delle modificazioni di cui all'art. 2 del D.L. 10 maggio 1996, n. 254, convertito in legge 11 luglio 1996, n. 365 nonché dei decreti legislativi 4 novembre 1997, n. 396 e 31 marzo 1998, n. 80, convengono che la materia dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali - contrattualmente disciplinabile - possa essere compiutamente riveduta con il presente contratto, tenuto conto della legge 20 maggio 1970, n. 300.
3. Le parti si danno atto che, ove il presente contratto o i contratti collettivi nazionali di comparto non dispongano una specifica disciplina, nelle materie relative alla libertà e dignità del lavoratore ed alle libertà ed attività sindacali, si intendono richiamate le norme *di minima* previste dalla legge 300/1970.

(Omissis)

ART. 2 - Diritto di assemblea

1. Fatta salva la competenza dei contratti collettivi di comparto o area a definire condizioni di miglior favore nonché quanto previsto in materia dai CCNL vigenti, i dipendenti pubblici hanno diritto di partecipare , durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 10 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nell'art. 10.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale con preavviso scritto almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto.

ART. 3 - Diritto di affissione

1. I soggetti di cui all'art. 10. hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno dell'unità operativa, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche sistemi di informatica

ART.4 - Locali

1. Ciascuna amministrazione con almeno duecento dipendenti pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei soggetti di cui all'art. 10, l'uso continuativo di un idoneo locale comune - organizzato con modalità concordate con i medesimi - per consentire l'esercizio delle loro attività.
2. Nelle amministrazioni con un numero inferiore a duecento dipendenti gli organismi rappresentativi hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni, posto a disposizione da parte dell'amministrazione nell'ambito della struttura.

ART. 5- Distacchi sindacali

1. I dipendenti a tempo pieno o parziale ed i dirigenti indicati nell'art. 1 comma 1, in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nelle amministrazioni dei comparti ed aree, che siano componenti degli organismi direttivi statuari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative hanno diritto al distacco sindacale con mantenimento della retribuzione di cui all'art.17 per tutto il periodo di durata del mandato sindacale nei limiti numerici previsti dall'art. 6.
2. I distacchi dei dirigenti sindacali spettanti alle confederazioni ai sensi del comma 1 possono essere utilizzati anche in altre organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle confederazioni stesse.
3. I periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato nell'amministrazione anche ai fini della mobilità, salvo che per il diritto alle ferie e per il compimento del periodo di prova - ove previsto - in caso di vincita di concorso o di passaggio di qualifica. Ai fini del periodo di prova, qualora dopo la formale assunzione in servizio nei confronti del dirigente sindacale venga richiesto ovvero risulti confermato il distacco o l'aspettativa, potranno essere attivate le procedure di urgenza previste dall'art. 14 per la prosecuzione o l'attivazione del distacco o aspettativa. Il periodo di prova risulterà sospeso per tutta la durata di esso.

(Omissis)

ART. 8 - Contingente dei permessi sindacali

(Omissis)

2. A decorrere dalla entrata in vigore del presente contratto - anche per consentire la prima elezione e l'avvio del funzionamento delle rappresentanze sindacali unitarie previste dall'art. 47, comma 3 del d.lgs. 29/1993 - i permessi sindacali fruibili in ogni amministrazione, pari a 90 minuti per dipendente o dirigente in servizio, al netto dei cumuli previsti dall'art. 20, comma 1, sono portati nel loro complesso ad un valore pari a 81 minuti per dipendente o dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio. Tra i dipendenti in servizio presso l'amministrazione dove sono utilizzati vanno conteggiati anche quelli in posizione di comando o fuori ruolo.
3. I permessi spettano sia alle associazioni sindacali rappresentative che alle RSU secondo le modalità indicate nell'art. 9.

ART. 9 - Modalità di ripartizione dei permessi

1. Nel limite dei contingenti definiti in ciascuna amministrazione ai sensi dell'art. 8, comma 2, sino al 31 dicembre 1998, i permessi di spettanza delle associazioni sindacali rappresentative sono ripartiti tra queste in proporzione alla loro rappresentatività, accertata in sede locale in base al numero delle deleghe per la riscossione del contributo sindacale risultante nell'anno precedente.
2. Dal 1 gennaio 1999, dopo la elezione delle RSU di cui all'accordo stipulato il 7 agosto 1998, i permessi sindacali, nella misura di n.81 minuti per dipendente o dirigente sono ripartiti in misura pari a 30 minuti alle RSU e nella misura di 51 minuti alle associazioni sindacali rappresentative.
3. I contratti collettivi di comparto e area potranno integrare fino ad un massimo di 60 minuti i permessi di pertinenza delle RSU, destinando alle stesse ulteriori quote di permessi delle associazioni sindacali rappresentative fino a raggiungere un definitivo riparto massimo del contingente di n. 60 minuti alle RSU e n. 21 minuti alle medesime associazioni sindacali.
4. Dal 1 gennaio 1999, ai fini della ripartizione proporzionale dei permessi, la rappresentatività sarà accertata in sede locale in base alla media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato associativo è quello risultante alla data del 31 gennaio di ogni anno ed il dato elettorale è quello risultante dalla percentuale dei voti ottenuti nell'ultima elezione delle RSU rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato, quali risultano dal verbale riassuntivo inviato all'ARAN ai sensi dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998. Il contingente dei permessi di spettanza delle RSU è da queste gestito autonomamente nel rispetto del tetto massimo attribuito.
5. In prima applicazione del presente contratto la ripartizione del contingente dei permessi sindacali determinata ai sensi dell'art. 6 comma 5 - di spettanza delle associazioni sindacali rappresentative ai sensi delle tabelle all.2 - 9 è effettuata dalle singole amministrazioni entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto, sentite le associazioni sindacali aventi titolo. Per il comparto della scuola la ripartizione avviene con le procedure dell'art.16.

ART. 10 - Titolarità e flessibilità in tema di permessi sindacali

1. I dirigenti sindacali che, ai sensi dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998 hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, di cui all'art. 9 per l'espletamento del loro mandato, sono:
 - i componenti delle RSU;
 - i dirigenti sindacali rappresentanze aziendali (RSA) delle associazioni rappresentative ai sensi dell'art. 10 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998;
 - i dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo la elezione delle RSU, siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro nonché quelli delle medesime associazioni, aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 5 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998;
 - dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa.
2. Le associazioni sindacali rappresentative entro dieci giorni dalla proclamazione degli eletti nelle RSU indicano per iscritto all'amministrazione i nominativi dei dirigenti sindacali titolari delle prerogative e libertà sindacali di cui al comma 1. Con le stesse modalità vengono comunicate le eventuali successive modifiche. I dirigenti del secondo e terzo alinea del comma uno hanno titolo ai permessi di cui al contingente delle associazioni sindacali rappresentative.
3. I dirigenti sindacali indicati nel comma 1 possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale.
4. I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato. Tale disciplina si applica anche ai permessi usufruiti dai dirigenti sindacali dei comparti scuola e ministeri operanti all'estero per la partecipazione ai congressi, convegni di natura sindacale o alle riunioni degli organismi direttivi statuari.
5. I permessi sindacali, giornalieri od orari spettanti ai dirigenti sindacali di cui al comma 1 dal secondo al quarto alinea, possono essere cumulati sino al tetto massimo spettante. Per i componenti delle RSU i permessi possono essere cumulati per periodi - anche frazionati - non superiori a dodici giorni a trimestre.
6. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa - comunque denominata - di appartenenza del dipendente. A tale scopo, della fruizione del permesso sindacale va previamente avvertito il dirigente responsabile della struttura secondo le modalità concordate in sede decentrata. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente

sindacale rientra nella responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza dello stesso.

7. Le riunioni con le quali le pubbliche amministrazioni assicurano i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai CCNL vigenti avvengono - normalmente - al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile sarà comunque garantito - attraverso le relazioni sindacali previste dai rispettivi contratti collettivi - l'espletamento del loro mandato, attivando procedure e modalità idonee a tal fine.

ART. 11 - Permessi per le riunioni di organismi direttivi statuari

1. Le associazioni sindacali rappresentative sono, altresì, titolari di ulteriori permessi retribuiti, orari o giornalieri, - confermati nell'ambito dei permessi esistenti al 1 dicembre 1997 dall'art. 44, comma 1, lett. f) primo periodo del d.lgs 80/1998 -, per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statuari nazionali, regionali, provinciali e territoriali dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10, comma 1 che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa.
2. Il contingente delle ore di permesso di cui al comma 1, in ragione di anno, è costituito da n. 475.512 ore, di cui n. 47.551 riservate alle confederazioni dei comparti e delle aree dirigenziali, n. 385.877 alle organizzazioni di categoria rappresentative e n. 42.084 alle aree dirigenziali. Ciascuna confederazione ed organizzazione sindacale non può superare il contingente delle ore assegnate con la ripartizione indicata nelle tabelle allegato da 11 a 20 del presente contratto.
3. Le confederazioni possono far utilizzare i permessi di cui al comma 2 alle proprie organizzazioni di categoria.
4. Da parte delle organizzazioni sindacali rappresentative appartenenti alla stessa sigla sono ammesse utilizzazioni in forma compensativa dei permessi sindacali citati al comma 2 fra comparto e rispettiva area della dirigenza ovvero tra diversi comparti e/o aree.
5. In applicazione del presente articolo le organizzazioni sindacali comunicano alle amministrazioni di appartenenza i nominativi dei dirigenti sindacali aventi titolo.
6. In caso di fruizione dei relativi permessi si applica l'art. 10, comma 6.
7. Ciascuna amministrazione, ai sensi dell'art. 14, comma 7, comunica al Dipartimento della funzione pubblica i permessi fruiti dai dirigenti sindacali in base al presente articolo in separato conteggio.

ART. 12 - Titolarità in tema di aspettative e permessi sindacali non retribuiti e loro flessibilità.

1. I dirigenti sindacali che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi statuari delle proprie confederazioni e organizzazioni sindacali rappresentative possono fruire di aspettative sindacali non retribuite per tutta la durata del loro mandato. E' possibile l'applicazione delle flessibilità previste dall'art. 7 in misura non superiore al 50% del limite massimo previsto dai commi 1 e 2 dello stesso articolo.
2. I dirigenti sindacali indicati nell'art. 10, comma 1 hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente.
3. I dirigenti di cui al comma 2 che intendano esercitare il diritto ivi previsto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima per il tramite della propria associazione sindacale.
4. Ai permessi non retribuiti si applica l'art. 10 comma 6.

ART. 13- Rapporti tra associazioni sindacali ed RSU

1. Per effetto degli articoli precedenti le associazioni sindacali rappresentative sono complessivamente titolari dei seguenti diritti:
 - a) diritto ai distacchi ed aspettative sindacali;
 - b) diritto ai permessi retribuiti nella misura prevista dall'art 9;
 - c) diritto ai permessi retribuiti di cui all'art. 11
 - d) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 12;
2. Le RSU sono titolari del diritto ai permessi non retribuiti e retribuiti nella misura prevista dall'art. 9.
3. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto, i rapporti tra associazioni sindacali rappresentative ed RSU in tema di diritti e libertà sindacali con particolare riferimento ai poteri e competenze contrattuali nei luoghi di lavoro, sono regolati dagli artt. 5 e 6 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998.

(Omissis)

ART. 18 - Tutela del dirigente sindacale

1. Il dipendente o dirigente che riprende servizio al termine del distacco o dell'aspettativa sindacale può, a domanda, essere trasferito - con precedenza rispetto agli altri richiedenti - in altra sede della propria ammini-

strazione quando dimostri di aver svolto attività sindacale e di aver avuto il domicilio nell'ultimo anno nella sede richiesta ovvero in altra amministrazione anche di diverso comparto della stessa sede.

2. Il dipendente o dirigente che rientra in servizio ai sensi del comma 1 è ricollocato nel sistema classificatorio del personale vigente presso l'amministrazione ovvero nella qualifica dirigenziale di provenienza, fatte salve le anzianità maturate, e conserva, ove più favorevole, il trattamento economico in godimento all'atto del trasferimento mediante attribuzione "ad personam" della differenza con il trattamento economico previsto per la qualifica del nuovo ruolo di appartenenza, fino al riassorbimento a seguito dei futuri miglioramenti economici.
3. Il dipendente o dirigente di cui al comma 1 non può essere discriminato per l'attività in precedenza svolta quale dirigente sindacale né può essere assegnato ad attività che facciano sorgere conflitti di interesse con la stessa.
4. Il trasferimento in un'unità operativa ubicata in sede diversa da quella di assegnazione dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10, può essere predisposto solo previo nulla osta delle rispettive organizzazioni sindacali di appartenenza e della RSU ove il dirigente ne sia componente.
5. Le disposizioni del comma 4 si applicano sino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione del mandato sindacale.
6. I dirigenti sindacali, nell'esercizio delle loro funzioni, non sono soggetti alla subordinazione gerarchica prevista da leggi e regolamenti.

(Omissis)

10.5 CCNQ 7 agosto 1998 – Costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e definizione del relativo regolamento elettorale

ART. 1 Obiettivi e finalità

1. Le parti con il presente accordo intendono dare attuazione all'art. 47 del decreto legislativo 3 febbraio 1993 n. 29 - recante norme sulla elezione ed il funzionamento degli organismi di rappresentanza sindacale unitaria del personale.
2. A tal fine il presente accordo è strutturato in due parti: la prima diretta a regolare le modalità di costituzione e funzionamento dei predetti organismi; la seconda recante il regolamento elettorale.
3. La dizione "amministrazioni, aziende ed enti" usata per indicare i luoghi di lavoro ove possono essere costituite le rappresentanze sindacali unitarie, dopo l'art. 1 sarà sostituita dal termine "amministrazioni". Le "sedi o strutture periferiche" delle medesime individuate dai contratti collettivi nazionali come livelli decentrati di contrattazione collettiva sono indicate dopo l'art. 1 con la dizione "strutture amministrative interessate". Le "associazioni sindacali ammesse alle trattative nazionali ai sensi dell'art. 47 bis del d.lgs. 29/1993" sono indicate come "associazioni sindacali rappresentative".
4. Nel testo del presente accordo ove sono indicati gli articoli del decreto legislativo del 3 febbraio 1993 n. 29, essi sono quelli modificati, integrati o sostituiti dai d.lgs. 4 novembre 1997, n. 396 e d.lgs. 31 marzo 1998, n. 80. Il testo unificato del d.lgs. 29/1993 è stato ripubblicato nella G.U. n. 98/L del 25 maggio 1998. Pertanto la dizione "d.lgs. 29/1993" è riferita al nuovo testo.
5. Le rappresentanze sindacali unitarie del personale sono indicate come RSU.
6. Il regolamento di cui alla seconda parte ha propria numerazione degli articoli.
7. Il CCNL quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali stipulato il 7.8.1998, nel testo è indicato come "CCNL quadro del 7.8.1998".

PARTE PRIMA

MODALITA' DI COSTITUZIONE E DI FUNZIONAMENTO DELLE RSU

ART. 2- Ambito ed iniziativa per la costituzione

1. Le associazioni sindacali rappresentative che abbiano sottoscritto o abbiano formalmente aderito al presente accordo possono promuovere la costituzione di rappresentanze sindacali unitarie nelle Amministrazioni che occupino più di 15 dipendenti. Nel caso di amministrazioni con pluralità di sedi o strutture periferiche, i predetti organismi possono, altresì, essere promossi dalle stesse associazioni anche presso le sedi individuate

dai contratti o accordi collettivi nazionali come livelli di contrattazione collettiva integrativa.

2. Oltre alle associazioni sindacali di cui al comma 1, possono presentare liste per l'elezione delle RSU anche altre organizzazioni sindacali, purché costituite in associazione con proprio statuto e aderenti al presente accordo.
3. Nella prima applicazione del presente accordo l'iniziativa deve essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle Associazioni sindacali dei commi precedenti, entro il 30/9/1998, la presentazione delle liste deve avvenire il 20/10/1998 e la commissione elettorale costituita entro il 15/10/1998. Per i successivi adempimenti si seguono le normali scadenze previste nel regolamento di cui alla parte seconda. Le elezioni dovranno avvenire contestualmente nell'intero comparto nelle date indicate nel calendario allegato, di norma in una sola giornata, salvo che particolari situazioni organizzative non richiedano il prolungamento delle operazioni di voto anche nella giornata successiva. In prima applicazione del presente accordo, l'adesione da parte delle associazioni sindacali rappresentative non affiliate alle confederazioni sottoscrittrici, deve avvenire entro il 30/9/1998 ed è comunicata all'ARAN che ne rilascia certificazione. Le associazioni affiliate a confederazioni che non hanno sottoscritto il presente accordo, possono aderire all'accordo di comparto di cui al comma 4 con le medesime procedure di attestazione. Le organizzazioni sindacali del comma 2 che non rientrano in nessuna delle precedenti fattispecie allegheranno la formale adesione al presente accordo all'atto della presentazione della lista, dandone mera comunicazione per conoscenza all'ARAN
4. Entro cinque giorni dalla stipulazione del presente accordo, le organizzazioni sindacali di categoria rappresentative ad esso aderenti in quanto affiliate alle confederazioni firmatarie e le altre organizzazioni sindacali di categoria rappresentative possono chiedere per iscritto all'ARAN di avviare trattative per regolamentare mediante appositi accordi eventuali integrazioni e modifiche sugli aspetti indicati nel comma 6 al fine di facilitare la costituzione delle RSU nei rispettivi comparti. Nella provincia autonoma di Bolzano e nelle regioni Valle d'Aosta e Friuli Venezia Giulia, il presente accordo può essere integrato con un accordo stipulato da soggetti abilitati alle trattative nelle sedi locali ai sensi dell'art. 44, comma 7 del d.lgs. 80/1998.
5. Gli aspetti eventualmente da integrare o modificare con gli accordi di comparto riguardano i seguenti punti:
 - a) la costituzione o particolari forme organizzative delle RSU che assicurino a tutti i dipendenti il diritto alla rappresentanza sindacale, anche prevedendo la costituzione di un'unica rappresentanza per i dipendenti di diverse unità, nel caso di amministrazioni che occupino sino a 15 dipendenti;
 - b) la eventuale costituzione di organismi di coordinamento tra le RSU ;
 - c) le modalità applicative per garantire una adeguata presenza negli organismi della RSU alle figure professionali per le quali nel contratto collettivo di comparto sia prevista una distinta disciplina, anche mediante l'istituzione, tenuto conto della loro incidenza quantitativa e del numero dei componenti dell'organismo, di specifici collegi elettorali;
 - d) l'adattamento alle obiettive esigenze organizzative del comparto della quantità dei rappresentanti nonché delle sedi ove eleggere le RSU, tenuto conto anche delle problematiche connesse al d.lgs. 626/1994, in misura comunque compatibile con quanto stabilito dalla legge 300/1970.

ART. 3 - Costituzione delle rsu

1. Alla costituzione delle RSU si procede mediante elezione a suffragio universale ed a voto segreto con il metodo proporzionale tra liste concorrenti.
2. Nella composizione delle liste si perseguirà una adeguata rappresentanza di genere nonché una puntuale applicazione delle norme antidiscriminatorie.

ART. 4 - Numero dei componenti

1. Il numero dei componenti le RSU non potrà essere inferiore a:
 - a) tre componenti nelle amministrazioni che occupano fino a 200 dipendenti;
 - b) tre componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti, nelle amministrazioni che occupano un numero di dipendenti superiore a 200 e fino a 3000 in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. a), calcolati sul numero di dipendenti eccedente i 200;
 - c) tre componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle amministrazioni di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b), calcolati sul numero di dipendenti eccedente i 3000.

ART. 5 - Compiti e funzioni

1. Le RSU subentrano alle RSA o alle analoghe strutture sindacali esistenti comunque denominate ed ai loro dirigenti nella titolarità dei diritti sindacali e dei poteri riguardanti l'esercizio delle competenze contrattuali ad esse spettanti.
2. Fermo rimanendo quanto previsto dall'art. 47, comma 2 del d.lgs. 29/1993, i CCNL di comparto possono disci-

plinare le modalità con le quali la RSU può esercitare in via esclusiva i diritti di informazione e partecipazione riconosciuti alle rappresentanze sindacali dall'art. 10 del d.lgs. 29/1993 o da altre disposizioni di legge o contratto collettivo

3. Nella contrattazione collettiva integrativa, i poteri e le competenze contrattuali vengono esercitati dalle RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del relativo CCNL di comparto.
4. In favore delle RSU sono, pertanto, garantiti complessivamente i seguenti diritti:
 - a) diritto ai permessi retribuiti;
 - b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 10 del CCNL quadro del 7.8.1998;
 - c) diritto ad indire l'assemblea dei lavoratori ;
 - d) diritto ai locali e di affissione secondo le vigenti disposizioni.

ART. 6 - Diritti, permessi, libertà sindacali e tutele

1. Le associazioni sindacali rappresentative restano esclusive intestatarie dei distacchi sindacali previsti dai vigenti accordi. Il contingente dei permessi retribuiti di cui all'art. 44, comma 1, lett. f) del d. lgs 80/1998, spetta alle medesime associazioni sindacali ed alle RSU ed è tra di loro ripartito, a decorrere dal 1 gennaio 1999, ai sensi degli artt. art. 9 del CCNL quadro sui distacchi e permessi stipulato il.....
2. In favore delle associazioni sindacali rappresentative sono, pertanto, fatti salvi, complessivamente. i seguenti diritti:
 - a) diritto ai distacchi ed aspettative sindacali;
 - b) diritto ai permessi retribuiti ;
 - c) diritto ai permessi retribuiti di cui all'art. 11 del CCNL quadro del 7.8.1998;
 - d) diritto ai permessi non retribuiti;
 - e) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro.
 - f) diritto ai locali e di affissione secondo le vigenti disposizioni.

ART. 7 - Durata e sostituzione nell'incarico

1. I componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente con esclusione della prorogabilità.
2. In caso di dimissioni di uno dei componenti, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.
3. Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente Regolamento.
4. Le dimissioni devono essere formulate per iscritto alla stessa RSU e di esse va data comunicazione al servizio di gestione del personale, contestualmente al nominativo del subentrante, e ai lavoratori, mediante affissione all'albo delle comunicazioni intercorse con le medesime.

ART. 8 - Decisioni

1. Le decisioni relative all'attività della RSU sono assunte a maggioranza dei componenti.
2. Le decisioni relative all'attività negoziale sono assunte dalla RSU e dai rappresentanti delle associazioni sindacali firmatarie del relativo CCNL in base a criteri previsti in sede di contratti collettivi nazionali di comparto.

ART. 9 - Incompatibilità

1. La carica di componente della RSU é incompatibile con qualsiasi altra carica in organismi istituzionali o carica esecutiva in partiti e/o movimenti politici. Per altre incompatibilità valgono quelle previste dagli statuti delle rispettive organizzazioni sindacali. Il verificarsi in qualsiasi momento di situazioni di incompatibilità determina la decadenza della carica di componente della RSU.

ART. 10 - Clausola di salvaguardia

1. Le associazioni sindacali di cui all'art. 2 commi 1 e 2, si impegnano a partecipare alla elezione della RSU, rinunciando formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi dell'art. 19 della legge 300/1970.
2. Le associazioni sindacali del comma 1, possono comunque conservare o costituire terminali di tipo associativo nelle amministrazioni di cui all'art. 2, comma 1, dandone comunicazione alle stesse. I componenti usufruiscono dei permessi retribuiti di competenza delle associazioni e conservano le tutele e prerogative proprie dei dirigenti sindacali.
3. Le associazioni sindacali rappresentative che non abbiano aderito al presente accordo conservano le rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'art. 47 del d.lgs. 29/1993, comma 2, con tutte le loro prerogative.

ART. 11 - Norma transitoria

1. In via transitoria, le RSU, anche se scadute nel 1998, restano comunque in carica fino all'insediamento dei nuovi organismi.

ART. 12 - Adempimenti dell'aran

1. Entro dieci giorni dalla stipulazione del presente accordo, l'ARAN fornirà alle pubbliche amministrazioni dei vari comparti idonee istruzioni sugli aspetti organizzativi di competenza di queste (locali, materiale, sicurezza dei locali dove si sono svolte le elezioni etc.) al fine di rendere possibile il regolare svolgimento delle elezioni.
2. Al fine di consentire una corretta rilevazione dei dati elettorali necessari all'ARAN per l'accertamento della rappresentatività a livello nazionale delle associazioni sindacali, nonché per ottenere una omogenea documentazione è allegata al presente accordo il fac simile del verbale riassuntivo delle votazioni che dovrà essere compilato in modo da soddisfare le esigenze informatiche della rilevazione di competenza dell'ARAN.
3. Le amministrazioni pubbliche dovranno trasmettere all'ARAN il verbale riassuntivo di cui al comma 2 entro cinque giorni dal ricevimento via fax o altro mezzo telematico e successivamente con nota scritta.

ART 13 - Norma finale

1. In caso di sopravvenienza di una disciplina legislativa sulla materia del presente accordo, le parti si incontreranno per adeguarlo alle nuove disposizioni.

PARTE SECONDA REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELL'ELEZIONE DELLA RSU

ART. 1 - Modalità per indire le elezioni

1. Con cadenza triennale, almeno tre mesi prima della scadenza del mandato delle RSU di cui al presente accordo, le associazioni sindacali rappresentative, congiuntamente o disgiuntamente, assumono l'iniziativa per indire le elezioni per il loro rinnovo concordando con l'ARAN le date per lo svolgimento delle elezioni con apposito calendario. Le associazioni sindacali citate ne danno comunicazione al personale interessato mediante affissione nell'apposito albo dell'Amministrazione, cui viene parimenti inviata comunicazione. Analoga prerogativa compete alla RSU in scadenza di mandato.
2. I termini per la presentazione delle liste e per la istituzione della Commissione elettorale sono fissati con l'accordo di cui al comma 1. L'orario di scadenza per la presentazione delle liste è coincidente con l'orario di chiusura degli uffici abilitati alla ricezione delle liste.
3. Le RSU che decadono nel corso del triennio sono rielette su iniziativa delle associazioni sindacali rappresentative nei termini concordati con l'amministrazione a livello locale. Esse restano in carica sino alla rielezione delle RSU di cui al comma 1.

ART. 2 - Quoziente necessario per la validità delle elezioni

1. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente regolamento nonché le pubbliche amministrazioni favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.
2. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto. In caso di mancato raggiungimento del quorum richiesto, le elezioni vengono ripetute entro 30 giorni. Qualora non si raggiunga il quorum anche nelle seconde elezioni, l'intera procedura sarà attivabile nei successivi 90 giorni.

ART. 3 - Elettorato attivo e passivo (101)

1. Hanno diritto a votare (elettorato attivo) tutti i lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in forza nell'amministrazione alla data delle elezioni, ivi compresi quelli provenienti da altre amministrazioni che vi prestano servizio in posizione di comando e fuori ruolo.
Nei comparti di contrattazione, con esclusione del comparto Scuola, hanno altresì diritto a votare i dipendenti in servizio con contratto di lavoro a tempo determinato, il cui rapporto di lavoro è, anche a seguito di atto formale dell'amministrazione, prorogato ai sensi di legge e10 inserito nelle procedure di stabilizzazione alla data di inizio delle procedure elettorali (annuncio).

(101) Viene qui riportato il testo dell'art. 3, così come modificato dal CCNQ 23-7-2007.

Nel comparto Scuola hanno diritto a votare i dipendenti a tempo determinato con incarico annuale.

2. Sono eleggibili (elettorato passivo) i lavoratori che, candidati nelle liste di cui all'art. 4, siano dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato sia a tempo pieno che parziale. Sono altresì eleggibili i dipendenti indicati nel secondo capoverso del comma 1.
3. I dipendenti che, nel periodo intercorrente ha la data di inizio delle procedure elettorali (annuncio) e quello delle votazioni, acquisiscono i requisiti di cui al comma 1, hanno diritto al solo elettorato attivo senza conseguenze su tutte le procedure attivate, compreso il calcolo dei componenti della RSU, il cui numero rimane invariato.

ART. 4 - Presentazione delle liste

1. All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:
 - a) associazioni sindacali rappresentative indicate nella tabella allegata al CCNL quadro di cui all'art. 1, comma 7 che abbiano sottoscritto o aderito formalmente al presente accordo;
 - b) altre associazioni sindacali formalmente costituite con proprio statuto ed atto costitutivo, purché abbiano aderito al presente accordo ed applichino le norme sui servizi pubblici essenziali di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146.
2. Per la presentazione delle liste alle associazioni di cui al comma 1 è richiesto un numero di firme di lavoratori dipendenti nell'amministrazione non inferiore al 2% del totale dei dipendenti nelle amministrazioni fino a 2.000 dipendenti e dell' 1% o comunque non superiore a 200 in quelle di maggiore dimensione. Ogni lavoratore, può firmare una sola lista a pena di nullità della firma apposta.
3. Non possono presentare proprie liste le organizzazioni sindacali affiliate a quelle rappresentative del comma 1, lett. a). Non possono essere, altresì, presentate liste congiunte da parte di più organizzazioni sindacali rappresentative o non rappresentative salvo il caso che esse non versino nell'ipotesi del comma 1 lett. b) avendo costituito un nuovo soggetto sindacale.
4. Non possono essere candidati coloro che hanno presentato la lista né i membri della commissione elettorale.
5. Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante questo divieto un candidato risulti compreso in più di una lista, la commissione elettorale di cui all'art. 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere all'affissione delle stesse, inviterà il lavoratore interessato ad optare per una delle liste, pena l'esclusione della competizione elettorale.
6. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre un terzo il numero dei componenti la RSU da eleggere.
7. Le firme dei presentatori delle liste devono essere autenticate dal responsabile della gestione del personale della struttura amministrativa interessata. I presentatori delle liste garantiscono sull'autenticità delle firme apposte sulle stesse dai lavoratori

ART. 5 - Commissione elettorale

1. Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole amministrazioni sede di votazione viene costituita una commissione elettorale entro dieci giorni dall'annuncio di cui all'art. 1 del presente regolamento.
2. Per la composizione della stessa, le associazioni sindacali di cui all'art. 4, comma 1 presentatrici di lista potranno designare un lavoratore dipendente dell'amministrazione che all'atto dell'accettazione dichiarerà di non volersi candidare. I componenti sono incrementati con quelli delle liste presentate successivamente tra il decimo ed il quindicesimo giorno.
3. Nel caso in cui la commissione elettorale risulti composta da un numero di membri inferiore a tre, le associazioni di cui al comma 2 designano un componente aggiuntivo.

ART. 6 - Compiti della commissione elettorale

1. La commissione elettorale ha il compito di procedere ai seguenti adempimenti indicati in ordine cronologico:
 - elezione del presidente;
 - acquisizione dalla struttura amministrativa interessata dell'elenco generale degli elettori;
 - ricevimento delle liste elettorali;
 - verifica delle liste e delle candidature presentate e decisione circa l'ammissibilità delle stesse;
 - esame dei ricorsi in materia di ammissibilità di liste e candidature;
 - definizione dei seggi con l'attribuzione dei relativi elettori;
 - distribuzione del materiale necessario allo svolgimento delle elezioni;
 - predisposizione degli elenchi degli aventi diritto al voto per ciascun seggio;
 - nomina dei presidenti di seggio e degli scrutatori;
 - organizzazione e gestione delle operazioni di scrutinio;

- raccolta dei dati elettorali parziali dei singoli seggi e riepilogo dei risultati;
- compilazione dei verbali;
- comunicazione dei risultati ai lavoratori, all'associazione datoriale e alle organizzazioni sindacali presentatrici di lista;
- esame degli eventuali ricorsi e proclamazione degli eletti;
- trasmissione dei verbali e degli atti all'amministrazione per la debita conservazione e la trasmissione all'ARAN.

2. Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui all' art. 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

ART. 7 - Scrutatori

1. E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ogni seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.
2. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le quarantotto ore che precedono l'inizio delle votazioni.
3. Per i presidenti di seggio e per gli scrutatori, la durata delle operazioni elettorali, comprendente il giorno antecedente alla votazione e quello successivo alla chiusura dei seggi, è equiparata a tutti gli effetti al servizio prestato.

ART. 8 - Segretezza del voto

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

ART. 9 - Schede elettorali

1. La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.
2. In caso di contemporaneità della presentazione, l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.
3. Le schede devono essere firmate da almeno tre componenti del seggio. La loro preparazione e la successiva votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.
4. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente o da un altro componente il seggio elettorale.
5. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.
6. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

ART. 10 - Preferenze

1. L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. In caso di amministrazioni con più di 200 dipendenti, è consentito esprimere preferenza a favore di due candidati della stessa lista.
2. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio sulla scheda. Per le amministrazioni fino a 200 dipendenti, la scheda elettorale riporta anche i nomi dei candidati. Per le amministrazioni con un numero di dipendenti superiore le liste dovranno essere affisse all'entrata del seggio. L'indicazione di più preferenze date a candidati della stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze di candidati appartenenti a liste differenti, rende nulla la scheda.
3. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di altre liste, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

ART. 11 - Modalità della votazione

1. Il luogo della votazione sarà stabilito dalla Commissione elettorale, previo accordo con l'Amministrazione interessata, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto.
2. Qualora l'ubicazione delle sedi di lavoro 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, garantendo, di norma la contestualità delle operazioni di voto.
3. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo di cui all'art. 1, comma 1 del presente regolamento, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

ART. 12 - Composizione del seggio elettorale

1. Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 7 e da un presidente, nominato dalla Commissione elettorale. Nel caso in cui sia presentata una sola lista la commissione elettorale provvede d'ufficio alla nomina di un secondo scrutatore.

ART. 13 - Attrezzatura del seggio elettorale

1. A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di una urna elettorale, idonea ad una regolare votazione chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.
2. Il seggio deve, inoltre, poter predisporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

ART. 14 - Riconoscimento degli elettori

1. Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno 2 degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

ART. 15 - Certificazione della votazione

1. Nell'elenco di cui all'art. 13, comma 2, a fianco del nome dell'elettore, sarà apposta la firma dell'elettore stesso a conferma della partecipazione al voto.

ART. 16 - Operazioni di scrutinio

1. Le operazioni di scrutinio, che saranno pubbliche, avranno inizio dopo la chiusura delle operazioni elettorali in tutti i seggi, in un giorno stabilito per tutte le amministrazioni con l'accordo dell'art. 1, comma 1, del presente regolamento.
2. Al termine delle operazioni di scrutinio, il Presidente del seggio consegnerà il verbale dello scrutinio stesso - nel quale dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni - (unitamente al residuo materiale della votazione) alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto in apposito verbale da lui sottoscritto e controfirmato da due scrutatori.
3. La Commissione elettorale, al termine delle operazioni di cui al comma 2, provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e l'Amministrazione, in modo da garantirne la integrità per almeno tre mesi. Il verbale finale dovrà essere redatto in conformità del fac - simile di cui all'art. 12 - parte I del presente accordo.
4. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della amministrazione. I verbali saranno conservati dalla RSU e dalla amministrazione.

ART. 17 - Attribuzione dei seggi

1. Il numero dei seggi sarà ripartito secondo il criterio proporzionale in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.
2. Nell'ambito delle liste che avranno conseguito i voti, i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati. In caso di parità di voti di preferenza vale l'ordine all'interno della lista.
3. I seggi saranno attribuiti, secondo il criterio proporzionale, prima alle liste che avranno ottenuto il quorum ottenuto dividendo il numero dei votanti per il numero dei seggi previsti e successivamente fra tutte le liste che avranno ottenuto i migliori resti, fino alla concorrenza dei seggi previsti.

ART. 18 - Ricorsi alla commissione elettorale

1. La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.
2. Trascorsi cinque giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi e la Commissione ne dà atto nel verbale.
3. Ove invece siano stati presentati reclami nei termini, la Commissione provvede al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale la conclusione alla quale è pervenuta.
4. Copia del verbale di cui al comma 3 e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente nonché all'amministrazione ai sensi dall'art. 6, comma 1, ultimo punto.

ART. 19 - Comitato dei garanti

1. Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito comitato dei garanti.

2. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle associazioni presentatrici di liste interessate al ricorso, da un funzionario dell'amministrazione dove si è svolta la votazione ed è presieduto dal Direttore dell'ULPMO o da un suo delegato.
3. Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

ART. 20 - Comunicazione della nomina dei componenti della rsu

1. Copia del verbale della Commissione elettorale, debitamente sottoscritto dal Presidente del seggio e controfirmato da due scrutatori, sarà trasmesso all' ARAN a cura della Amministrazione ai fini della rilevazione dei dati elettorali necessari all'accertamento della rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 47 bis del d.lgs. 396/1997.
2. Le parti concordano che al fine di una corretta rilevazione dei voti per l'accertamento della rappresentatività nel caso in cui le associazioni sindacali rappresentative siano costituite da federazioni di più sigle, la lista deve essere intestata unicamente alla federazione rappresentativa e non alle singole sigle che la compongono.

10.6 CCNL Enti Pubblici non economici 3 novembre 1998 – Integrazione del CCNQ 7.8.1998 sulla costituzione delle RSU

1. Ambiti di costituzione delle RSU

Le RSU sono costituite, nell'ambito di ciascun ente, presso le strutture periferiche in atto individuate come sedi di contrattazione integrativa a livello di posto di lavoro. In particolare:

- a. Per gli enti che occupano un numero di dipendenti non superiore a 15 unità, è costituito un unico organismo di rappresentanza unitaria del personale;
- b. Per gli enti con un numero di dipendenti superiore a 15 unità e con pluralità di articolazioni delle sedi di lavoro, è costituito un organismo di rappresentanza unitaria per ciascuna delle predette articolazioni in atto individuate come sedi di contrattazione collettiva integrativa a livello di posto di lavoro;
- c. Per quanto attiene alle Sedi Uniche Centrali o Direzioni Generali degli enti, le RSU sono costituite negli ambiti in atto individuati, secondo le caratteristiche ordinamentali degli enti stessi, come sedi di contrattazione integrativa a livello di posto di lavoro.

2. Accorpamenti

Le strutture non individuate come sede di contrattazione collettiva integrativa costituiscono, ai fini dell'espressione del voto, seggio elettorale concorrendo nello specifico ambito territoriale del collegio elettorale di riferimento ad eleggere la RSU dove previste dal precedente p. 1)

3. Numero dei componenti

- a. Il numero dei componenti delle RSU si determina computando, con riferimento agli ambiti di costituzione delle rappresentanze unitarie di cui al precedente punto 1):
 - 3 unità negli enti - o strutture periferiche e articolazioni funzionali - con un numero di dipendenti sino a 50;
 - 5 unità negli enti - o strutture periferiche e articolazioni funzionali - con un numero di dipendenti da 51 a 100;
 - 7 unità negli enti - o strutture periferiche e articolazioni funzionali - con un numero di dipendenti da 101 a 200.
- b. Negli enti - o strutture periferiche - ove siano presenti professionisti appartenenti alle specifiche tipologie transitate nel comparto per effetto del CCNL sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva stipulato il 2 giugno 1998 e del CCNL sui permessi distacchi e altre prerogative sindacali stipulato il 7 agosto 1998, il numero di componenti previsto alla lettera a), secondo e terzo alinea, è aumentato di 1 se i predetti professionisti superano le 15 unità e di 2 se essi superano le 30 e fino a 50 unità, in modo da riservare al personale professionale di riferimento una rappresentanza nell'organismo. Nelle strutture in cui la presenza di personale appartenente alle predette specifiche tipologie professionali sia superiore a 51 unità, il numero dei componenti della rappresentanza unitaria è incrementato di n. 3 componenti.
- c. Per il personale indicato nel punto b. sono istituiti specifici collegi elettorali, con garanzia dei diritti di elettorato attivo e passivo.

d. Per gli enti - o strutture periferiche e articolazioni funzionali - aventi un numero di dipendenti superiore a 200, è confermato il numero di componenti previsto dall'art. 4, lettere b) e c), dell'Accordo quadro, nel rispetto al punto b. della garanzia prevista per i componenti delle RSU delle specifiche tipologie professionali.

4. Dipendenti operanti presso sedi estere

I dipendenti di ruolo dell'ICE e dell'ENIT che operano presso le sedi estere e che sono ricompresi nell'area di applicazione del d. lgs. n. 29/1993 e successive modificazioni e integrazioni partecipano alle votazioni per la RSU dell'unità di riferimento presso la Direzione generale del rispettivo ente. A tal fine è costituito apposito seggio presso l'Ufficio Consolare del Paese cui appartiene la sede di lavoro, che, appena terminate le operazioni di scrutinio, comunica l'esito dello scrutinio stesso alla Commissione elettorale di riferimento.

(Omissis)

7. Clausola di salvaguardia

Al fine di garantire la rappresentanza al personale degli enti soggetti a processi di riordino, le parti convengono di incontrarsi entro il 30 giugno di ogni anno per valutare eventuali modifiche organizzative derivanti da tali processi e per provvedere all'adeguamento delle RSU ai mutati assetti organizzativi attraverso nuove elezioni ove ritenuto necessario.

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti concordemente dichiarano che :

- 1) nel punto 1 del presente Accordo, per "*sedì individuate sulla base delle procedure in atto*" si intendono quelle di fatto riconosciute dai singoli enti, anche attraverso i propri accordi, come sedi di contrattazione decentrata;
- 2) negli enti interessati da processi di riforma o di riordino che ne modificano la struttura organizzativa, le R.S.U. saranno costituite anche successivamente, in relazione a quanto previsto dal punto 7 (clausola di salvaguardia), nelle strutture o articolazioni in cui si individueranno, in base alla nuova struttura contrattuale, le sedi di contrattazione collettiva integrativa di posto di lavoro.

Dichiarazione congiunta n. 2

In relazione alla richiesta di istituzione di una Commissione elettorale centrale negli Enti aventi carattere nazionale ed articolazione territoriale diffusa del Comparto Enti pubblici non economici, in sostituzione del Comitato dei garanti di cui all'art. 20, seconda parte dell'Accordo stipulato il 7 agosto 1998, le parti sottoscrittrici la presente dichiarazione convengono sull'opportunità di un riesame della materia in relazione alla particolare struttura del Comparto, da parte del tavolo negoziale relativo all'Accordo quadro, in occasione dei correttivi in corso sull'Accordo stesso.

10.7 CCNL Ministeri 3 novembre 1998 – Integrazione del CCNQ 7.8.1998 sulla costituzione delle RSU

1. Ambiti di costituzione delle RSU

- a) Le RSU sono costituite nell'ambito di ciascuna amministrazione in correlazione con la propria struttura organizzativa, presso le sedi centrali individuate sulla base delle procedure in atto come sedi di contrattazione integrativa di posto di lavoro (Dipartimenti ovvero Direzioni generali ovvero Uffici centrali di livello di Dirigente generale);
- b) Per le amministrazioni con pluralità di sedi o strutture periferiche è costituito un organismo di rappresentanza unitaria per ciascuna delle sedi individuate sulla base delle procedure in atto come sedi di contrattazione collettiva integrativa di posto di lavoro.

2. Accorpamenti

Le strutture non individuate come sede di contrattazione collettiva integrativa costituiscono, ai fini dell'espressione del voto, seggio elettorale, concorrendo, nello specifico ambito territoriale del collegio elettorale di riferimento, ad eleggere le R.S.U. dove previsto dal precedente punto 1).

3. Numero dei componenti (102)

- a. Il numero dei componenti delle RSU si determina computando, con riferimento agli ambiti di costituzione delle rappresentanze unitarie di cui al precedente punto 1:
- 3 unità nelle amministrazioni - o strutture periferiche - con un numero di dipendenti fino a 50.
 - 5 unità nelle amministrazioni - o strutture periferiche - con un numero di dipendenti da 51 a 100.
 - 7 unità nelle amministrazioni - o strutture periferiche - con un numero di dipendenti da 101 a 200.
- b. Per le amministrazioni - o strutture periferiche - aventi un numero di dipendenti superiore a 200, sono confermate le previsioni circa il numero di componenti previsto dall'art. 4, lettere b) e c) dell'Accordo quadro, tenuto conto delle modifiche di cui alla presente lettera a).

(Omissis)

6. Clausola di salvaguardia

Al fine di garantire la rappresentanza al personale delle amministrazioni soggetti a processi di riordino, le parti convengono di incontrarsi entro il 30 giugno di ogni anno per valutare eventuali modifiche organizzative derivanti da tali processi e per provvedere all'adeguamento delle RSU ai mutati assetti organizzativi attraverso nuove elezioni ove ritenuto necessario.

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti concordano di dichiarare che:

- 1) nel punto 1 del presente Accordo, per "sedi individuate sulla base delle procedure in atto" si intendono quelle di fatto riconosciute dalle singole amministrazioni, anche attraverso i propri accordi, come sedi di contrattazione decentrata;
- 2) nelle amministrazioni interessate da riforme o riordini che ne modificano la struttura organizzativa, le R.S.U. saranno costituite, in relazione a quanto previsto dalla clausola di cui al punto 6, anche successivamente, dove si individueranno, in base alla nuova struttura contrattuale, le sedi di contrattazione collettiva integrativa di posto di lavoro.

Dichiarazione congiunta n. 2

In relazione alla richiesta di istituzione di una Commissione elettorale centrale per ciascuna Amministrazione del Comparto Ministeri, in sostituzione del Comitato dei garanti di cui all'art. 20, seconda parte dell'Accordo stipulato il 7 agosto 1998, le parti sottoscriventi la presente dichiarazione convengono sull'opportunità di riesame della materia in relazione alla particolare struttura del Comparto, da parte del tavolo negoziale relativo all'Accordo quadro, in occasione dei correttivi in corso sull'Accordo stesso.

10.8 CCNQ 13 febbraio 2001 - Interpretazione autentica dell'art. 1, c. 3, parte II, del CCNQ 7.8.1998 sulla costituzione delle RSU: decadenza nel corso del triennio

ART. 1 - Clausola di interpretazione autentica

1. Con riguardo all'art. 1, comma 3, parte seconda dell'Accordo quadro per la elezione delle RSU, stipulato il 7 agosto 1998, le parti concordano che le RSU che nel corso del triennio dalla loro elezione decadono, oltre che per le ragioni indicate nell'art. 7 parte prima dell'accordo medesimo, anche per altri motivi vadano rielette entro i cinquanta giorni immediatamente successivi alla decadenza attivando le procedure entro cinque giorni da quest'ultima.
2. Nell'attesa della rielezione, le relazioni sindacali proseguono comunque con le organizzazioni di categoria firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro e con gli eventuali componenti delle RSU rimasti in carica ed anche in caso di sottoscrizione dei contratti integrativi questa avverrà da parte dei componenti della RSU rimasti in carica e delle OO.SS di categoria sopraccitate.

(102) I contenuti di questo articolo sono validi anche in riferimento ai comparti delle Agenzie Fiscali e della Presidenza del Consiglio.

10.9 CCNQ 6 aprile 2004 - Interpretazione autentica dell'art. 8, parte I, del CCNQ 7.8.1998 sulla costituzione delle RSU: decisioni a maggioranza dei componenti

(Omissis)

1. la RSU è uno organismo unitario di rappresentanza dei lavoratori;
2. sul funzionamento della RSU, l'Accordo collettivo quadro del 7 agosto 1998 stabilisce come unica regola che la RSU assume le proprie decisioni a maggioranza dei componenti;
3. le modalità con le quali tale maggioranza si esprime devono essere, eventualmente, definite dalla RSU stessa con proprio regolamento interno;
4. la circostanza che la RSU non si doti di un proprio regolamento, non ne muta la natura, che rimane quella di soggetto sindacale unitario cui si applicano le regole generali proprie degli organismi unitari elettivi di natura collegiale;
5. ne deriva, inoltre, che anche in mancanza di un regolamento di funzionamento, la RSU decide a maggioranza.

Tutto quanto sopra premesso (omissis), le parti formulano l'interpretazione autentica nel testo che segue:

ART. 1

1. Con il presente contratto si conferma che la RSU, organismo unitario di rappresentanza dei lavoratori, assume le proprie decisioni a maggioranza dei componenti, sulla base di quanto indicato nei punti da 1 a 5 del penultimo capoverso della premessa.

10.10 CCNQ 11 giugno 2007 - Interpretazione autentica dell'art. 7, c. 2, parte I, del CCNQ 7.8.1998 sulla costituzione delle RSU: sostituzione per dimissioni

- Premesso che il Tribunale di Crotone – sezione lavoro – (omissis) ha ritenuto che per poter definire la controversia di cui al giudizio è necessario risolvere, in via pregiudiziale, la seguente questione: “*se in caso di decadenza dalla carica di componente della RSU per accertata incompatibilità ai sensi dell'art. 9 dell'Accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle p.a. e per la definizione del relativo regolamento elettorale si applichi o meno il disposto dell'art. 7 comma 2 del ACQ citato (sostituzione con il primo dei non eletti della medesima lista)*”;
- considerato che l'attuale comma 2 dell'art. 7 del ACQ citato prevede testualmente che “*In caso di dimissioni di uno dei componenti, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista*”.
- Tenuto conto che lo spirito di tale norma è quello di garantire la stabilità della contrattazione nei luoghi di lavoro e, quindi, dell'organismo di rappresentanza dei lavoratori, consentendo la sostituzione, ove possibile, del componente che cessa dalla funzione con il primo dei non eletti appartenente alla medesima lista;
- che in presenza di un numero molto consistente di RSU costituite da soli n. 3 componenti eletti, nel caso in cui non si preveda la sostituzione del componente che cessa dalla funzione, ne deriverebbe la decadenza della RSU per mancanza di numero legale, e si dovrebbe, conseguentemente, ricorrere a nuove elezioni;
- che le parti concordano che con il termine “dimissioni”, in considerazione della logica che ha ispirato la clausola sopracitata, si sia inteso comprendere tutti i casi di cessazione dalla funzione di eletto nella RSU per motivi soggettivi e oggettivi e, quindi, a prescindere dalla causa che la determina, dimissioni o decadenza, fermo restando quanto previsto dal comma 3 dell'art. 7;
- tutto quanto sopra premesso e considerato, le parti concordano l'interpretazione autentica dell'art. 7, comma 2 dell'ACQ del 7 agosto 1998 nel testo che segue:

ART. 1

1. Con il termine “dimissioni” si intende la cessazione dalla funzione di componente della RSU per tutte le cause soggettive ed oggettive che la determinano.

10.11 CCNQ 28 giugno 2007 – Tempistica delle procedure elettorali 2007

Art. 1 - Indizione delle elezioni

1. Ai sensi dell'art. 1 dell'Accordo collettivo quadro del 7 agosto 1998, parte II, nei giorni **19 – 22 novembre 2007** sono indette, su iniziativa delle Confederazioni firmatarie del presente documento, le elezioni per il rinnovo delle Rappresentanze sindacali unitarie (RSU) per il personale dei seguenti comparti delle pubbliche amministrazioni:
 - Comparto del personale delle Agenzie fiscali;
 - Comparto del personale degli Enti pubblici non economici;
 - Comparto del personale delle Istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione;
 - Comparto del personale dei Ministeri;
 - Comparto del personale della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
 - Comparto del personale delle Regioni e delle Autonomie locali;
 - Comparto del personale del Servizio sanitario nazionale;
 - Comparto del personale dell'Università.

ART. 2 - Calendario e tempistica delle procedure elettorali e termine per le adesioni

1. (omissis)
2. Le organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni sottoscrittrici del presente protocollo e le altre organizzazioni sindacali che comunque abbiano già aderito all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU in occasione di precedenti elezioni, ai fini della presentazione delle liste elettorali non devono produrre alcuna adesione all'Accordo quadro medesimo.
3. Le organizzazioni sindacali rappresentative e non rappresentative che non versano nelle condizioni del punto 2), entro il termine ultimo fissato al 23 ottobre 2007, dovranno produrre formale adesione all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU e per la definizione del relativo regolamento elettorale.

ART. 3 - Mappatura delle sedi elettorali

1. Le amministrazioni articolate sul territorio in sedi e strutture periferiche dei comparti Agenzie fiscali, Enti pubblici non economici, Istituzioni e Enti di ricerca e sperimentazione, Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri, dovranno procedere, entro il giorno 1 ottobre 2007, tramite appositi protocolli con le organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto, alla mappatura delle sedi di contrattazione integrativa ove dovranno essere presentate le liste elettorali delle RSU. Copia di tali protocolli dovrà essere affissa all'albo dell'amministrazione ed inviata all'Aran e alle Confederazioni firmatarie del presente documento entro il giorno 8 ottobre 2007.
2. Le amministrazioni dei comparti delle Regioni e delle Autonomie locali, del Servizio sanitario nazionale e dell'Università non devono procedere ad alcuna mappatura essendo la sede di elezione della RSU unica di amministrazione.

ART. 4 - Accordi integrativi di comparto

1. Mantengono tuttora la loro validità gli accordi integrativi di comparto, di seguito indicati, che integrano, adattandola, la disciplina generale delle elezioni:
 - Enti pubblici non economici accordo integrativo del 3 novembre 1998
 - Ministeri accordo integrativo del 3 novembre 1998
 - Regioni e Autonomie locali accordo integrativo del 22 ottobre 1998
 - Servizio sanitario nazionale accordo integrativo del 16 ottobre 1998.
2. Ai comparti delle Agenzie fiscali e della Presidenza del Consiglio dei Ministri si estendono, al momento, le regole stabilite dall'accordo integrativo relativo al comparto Ministeri.

ART. 5 - Norma finale

1. Le parti concordano che, al fine di facilitare le operazioni elettorali, l'Aran riassume in un testo unitario le note di chiarimenti che si sono rese necessarie nelle passate elezioni per definire alcuni dettagli procedurali non esplicitati nel regolamento elettorale.

10.12 CIRCOLARE ARAN N. 1702 DEL 15 febbraio 2002 - Svolgimento della contrattazione integrativa

A) CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - CCNQ 7 agosto 1998 e successive modifiche ed integrazioni (CCNQ 27 gennaio 1999, CCNQ 9 agosto 2000 e CCNQ 27 febbraio 2001)

1) Richiesta tavoli separati

Con riguardo al tema generale relativo alla richiesta di tavoli separati si evidenzia che la giurisprudenza ormai consolidata sostiene che le organizzazioni sindacali rappresentative possono chiedere tavoli separati.

Tale principio, nell'attuale sistema delle relazioni sindacali, riguarda però il livello di trattativa nazionale ove la delegazione trattante è formata solo dalle organizzazioni sindacali.

Nella sede decentrata, invece, la delegazione trattante di parte sindacale è costituita da due distinti soggetti entrambi necessari, le RSU e le organizzazioni sindacali di categoria, il che porterebbe ad escludere la possibilità che le trattative si svolgano a tavoli separati tra queste due componenti. Si rammenta, inoltre, che la RSU, organismo unitario di rappresentanza dei lavoratori, assume le proprie decisioni a maggioranza dei componenti.

Tale materia non è stata, tuttavia, affrontata dai CCNL e, pertanto, costituisce una modalità di rapporto interno delle due componenti sindacali tra le quali l'Amministrazione non può assumere il ruolo di arbitro.

La gestione dei conflitti al tavolo negoziale va, dunque, affrontata nell'ambito dei principi stabiliti dagli stessi contratti per le relazioni sindacali, al fine di prevenire al massimo i conflitti.

2) Validità della sottoscrizione dei contratti integrativi

L'art. 43, comma 3, del d. lgs. 165/2001 prevede che il contratto collettivo nazionale sia legittimamente sottoscritto se le organizzazioni ammesse alle trattative che vi aderiscono raggiungono il 51% complessivo di rappresentatività come media tra il dato associativo ed elettorale o almeno il 60% del solo dato elettorale. In sede locale vale il principio generale del raggiungimento del maggior consenso possibile la cui valutazione rientra nella discrezionalità dell'Amministrazione, non solo in relazione al grado di rappresentatività locale delle sigle ammesse alle trattative, ma anche al fatto che acconsentano alla stipulazione dell'accordo il maggior numero possibile delle stesse.

Si precisa che in sede di contrattazione integrativa la delegazione trattante di parte sindacale è costituita dalle OO.SS. firmatarie del CCNL e dalle RSU, che, come precisato al punto 1, decidono al loro interno a maggioranza.

Nel caso in cui la RSU abbia provveduto a definire un proprio regolamento di funzionamento e qualora lo stesso preveda la compilazione di verbali, l'eventuale dissenso di alcuni componenti potrà risultare da dichiarazioni "a verbale".

In ogni caso, le modalità con le quali tale maggioranza si esprime, il regolamento di funzionamento delle RSU, i rapporti di questa con le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione integrativa, sono problemi di stretta pertinenza della RSU nel suo complesso e rispetto ad essi le singole Amministrazioni non sono tenute ad alcun intervento (v. anche il precedente punto 1).

3) Modalità di svolgimento delle riunioni sindacali

L'art. 10, comma 7 del CCNQ del 7 agosto 1998 prevede che le relazioni sindacali sulle materie previste dai CCNL vigenti avvengano - *normalmente* - al di fuori dell'orario di lavoro e che, ove ciò non sia possibile, vengano attivate procedure e modalità idonee e tali da consentire al dirigente sindacale l'espletamento del proprio mandato.

Il significato della garanzia prevista dalla norma non comporta, infatti, che l'attività sindacale sia assimilata alla attività di servizio perché essa è svolta dal dipendente nella veste di dirigente sindacale quale controparte dell'Amministrazione ed, in coincidenza con il servizio, dovrà essere utilizzato il monte ore permessi. Nel merito della conduzione delle trattative (ovvero se le sedute possano essere registrate o se sia necessario predisporre verbali delle riunioni, etc.) si precisa che non esiste alcun obbligo di redigere verbali, fatta eccezione per quello finale della sottoscrizione dell'accordo integrativo. Si precisa, inoltre, che la redazione del verbale è richiesta nel solo caso della concertazione (rif. CCNL).

Riguardo più in generale ai comportamenti propri da tenere in sede di incontri con la parte sindacale, i contratti quadro e di comparto lasciano ampia facoltà alle Amministrazioni enunciando, semplicemente, che il siste-

ma delle relazioni sindacali è *“improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti”*.

Tali principi sono coerenti con l'autonomia delle singole Amministrazioni posta alla base della contrattazione integrativa.

B) RSU – ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE QUADRO 7 AGOSTO 1998

1) Incompatibilità

La materia è regolata dall'art. 9 dell'Accordo quadro per la costituzione delle RSU del 7 agosto 1998, che ha ritenuto opportuno demandare la concreta individuazione delle situazioni di incompatibilità a ciascuna Amministrazione, non potendo l'Accordo prevederle in modo analitico a ragione della peculiarità dei singoli comparti e dei relativi ordinamenti.

Per quanto riguarda il comportamento a cui è tenuta l'Amministrazione nel caso in cui rilevi una incompatibilità, si fa presente che il suo unico adempimento è quello di segnalare alla RSU, essendo esclusivamente in capo a quest'ultima il compito di dichiarare eventualmente decaduto il componente, provvedere alla sua sostituzione e darne comunicazione alla Amministrazione e ai lavoratori interessati.

2) Attribuzione di seggi

Nel merito occorre fare riferimento all'art. 17, parte seconda dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 sulla costituzione delle RSU e relativo Regolamento elettorale e alle note di chiarimenti dell'Aran inviate a tutte le Amministrazioni nei periodi immediatamente precedenti alle elezioni stesse.

Laddove la normativa vigente e le note di chiarimento non fossero risultate esaustive della problematica, la soluzione è stata rimessa alle Commissioni elettorali cui compete la individuazione delle regole per la proclamazione degli eletti.

Si rammenta che l'ARAN, ad elezioni in corso o addirittura già concluse, non è potuta (ne può) più intervenire con propri pareri che interferirebbero con le soluzioni adottate dalle Commissioni stesse.

3) Commissioni elettorali e orario di lavoro

Nel merito delle richieste circa il riconoscimento del lavoro straordinario ai componenti delle Commissioni elettorali, con nota prot. 6830/98, su conforme parere del Dipartimento della Funzione Pubblica (espresso in data 28 ottobre 1998, con nota prot. 33576/98.7.515) l'Aran ha fatto presente che, essendo le operazioni elettorali un adempimento obbligatorio per legge, in vista della costituzione di organismi che assumono carattere necessario ai fini della misurazione della rappresentatività sindacale, i componenti delle Commissioni elettorali, alla stregua degli scrutinatori e presidenti di seggio, espletano gli adempimenti di loro competenza durante le ore di servizio.

4) Numero componenti delle RSU

Il numero dei componenti delle RSU è chiaramente definito dall' Accordo quadro per la loro costituzione del 7 agosto 1998 come integrato dagli Accordi di comparto laddove stipulati (rif. note Aran del 4 settembre 2001 prot. 11980 e del 27 settembre 2001 Prot. 13142) e, pertanto, non può essere soggetto a modificazione in sede locale neanche se concordato con le organizzazioni sindacali.

C) RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ove eletti, rimangono confermati sino alla loro scadenza.

Le procedure per la elezione o designazione dei Rls rimangono regolate dall'art 5 del CCNQ stipulato il 10 luglio 1996. Si significa che i Rls sono soggetti unici per tutti i lavoratori, dirigenti e non dirigenti.

(Omissis)

10.13 CIRCOLARE ARAN N. 4260 DEL 27 maggio 2004 - Delegazione trattante e titolarità delle prerogative nei luoghi di lavoro

(Omissis)

A) DELEGAZIONE TRATTANTE NELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

In ordine alla composizione delle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale nella contrattazione integrativa occorre fare riferimento alla disciplina contenuta nei vigenti CCNL di comparto e di aree dirigenziali che ne definiscono con chiarezza i componenti.

§ 1. Delegazione trattante di parte pubblica

La individuazione dei componenti e del presidente, se previsto, della delegazione trattante di parte pubblica è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

Il D.Lgs. 165/2001 opera una netta distinzione tra i poteri di indirizzo politico-amministrativo e i poteri gestionali. Pertanto, ad avviso di questa Agenzia, gli organi di governo delle Amministrazioni di norma non partecipano alla delegazione trattante.

La delegazione trattante di parte pubblica, di norma indicata nei CCNL, svolge il proprio ruolo istituzionale oltre che ai fini della contrattazione integrativa anche su tutti gli altri livelli di relazioni sindacali (concertazione, informazione, consultazione, etc.). E' fatta salva la speciale disciplina del CCNL del comparto regioni ed autonomie locali del 22 gennaio 2004.

I titolari della contrattazione possono avvalersi della assistenza del personale del proprio o di altri uffici dell'Amministrazione.

Ove nei CCNL sia espressamente prevista la delega da parte del titolare del potere di rappresentanza ad altro soggetto, dell'esercizio di tale facoltà sarà data informazione all'apertura della trattativa, ferma comunque rimanendo la titolarità della negoziazione in capo al dirigente responsabile dell'Ufficio.

Se la complessità della materia lo richiede nulla vieta all'Amministrazione di avvalersi di consulenti ed esperti esterni, che tuttavia non si possono sostituire alla delegazione di parte pubblica trattante nella conduzione del negoziato.

Sull'argomento vale, inoltre, la norma generale che né la delegazione di parte sindacale, né quella di parte pubblica possono intervenire nella composizione della altrui delegazione.

§ 2. Delegazione trattante di parte sindacale

La delegazione di parte sindacale è composta dalla RSU e dai dirigenti accreditati dalle Organizzazioni sindacali di categoria **firmatarie** del CCNL che si sta applicando, soggetti diversi di pari dignità negoziale ed entrambi necessari.

Vale, tuttavia, la pena precisare che il secondo livello di contrattazione può essere articolato diversamente sul territorio (per es. per Amministrazione centrale e per sede periferica). E' questo il caso delle Amministrazioni dei comparti Ministeri, Aziende, Agenzie fiscali, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ricerca e Enti Pubblici non economici articolate sul territorio in sedi e strutture periferiche, in cui il CCNL prevede una diversa composizione della delegazione sindacale: nella sede nazionale di Amministrazione partecipano solo i componenti accreditati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL che si sta applicando, nelle altre sedi di contrattazione sia dell'Amministrazione centrale che periferica (che coincidono con le sedi di elezione della RSU) anche la RSU. Eventuali eccezioni devono essere espressamente previste nei CCNL.

Anche la delegazione di parte sindacale nei singoli luoghi di lavoro è la stessa sia per la contrattazione integrativa che per tutti gli altri livelli di relazioni sindacali (concertazione, consultazione, informazione, partecipazione, etc....).

a) La RSU

La RSU partecipa alle trattative nella sua veste di soggetto unitario di natura elettiva che rappresenta i lavoratori ed è, pertanto, da escludere qualunque riferimento ai singoli componenti della stessa o alle Organizzazioni sindacali nelle cui liste sono stati eletti.

La RSU assume le proprie decisioni a maggioranza e la posizione del singolo componente rileva solo all'interno della stessa, ma non all'esterno ove la RSU opera, appunto, come soggetto unitario.

E' di esclusiva competenza della RSU definire le regole del proprio funzionamento, le modalità con le quali la maggioranza si esprime, la composizione della propria delegazione trattante, i rapporti con le Organizzazioni sin-

dacali firmatarie del CCNL ammesse alla trattativa. Rispetto a ciò l'Amministrazione non è tenuta ad alcun intervento né ad esprimere pareri trattandosi di atti endosindacali di stretta pertinenza della RSU nel suo complesso.

Poiché l'adozione da parte della RSU di un proprio regolamento di organizzazione è atto volontario, nel caso in cui non venga adottato, tutti i componenti della RSU hanno diritto di partecipare alle trattative (cfr. anche Accordo di interpretazione autentica stipulato il 6 aprile 2004).

Non trovano legittimazione forme di coordinamento tra RSU diverse in quanto, gli accordi di comparto integrativi dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998, che avrebbero potuto prevederne la costituzione, ove stipulati, non hanno deciso in tal senso.

b) Le Organizzazioni sindacali di categoria rappresentative firmatarie del CCNL

Le Organizzazioni sindacali rappresentative che accreditano i propri esponenti nella delegazione trattante sono quelle firmatarie del CCNL che si sta applicando. Non possono esserci, quindi, dubbi su quali esse siano in quanto chiaramente indicate nel frontespizio del CCNL in vigore.

Le Organizzazioni sindacali rappresentative che non sottoscrivono il CCNL si autoescludono, per il corrispondente biennio contrattuale, dalla contrattazione integrativa e dalla partecipazione a tutti gli altri livelli di relazioni sindacali nei luoghi di lavoro, ove sia prevista la firma del CCNL.

Nella contrattazione integrativa le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL sono quelle di categoria. Le Confederazioni non partecipano alla contrattazione nei luoghi di lavoro.

Non trovano, pertanto, giustificazione le ripetute richieste da parte di molte Amministrazioni che, pur non avendo alcun potere discrezionale in merito, chiedono all'Aran quali siano le Organizzazioni sindacali da ammettere alla contrattazione integrativa, ovvero di confermare o meno se debbano essere convocate Confederazioni o Organizzazioni che non risultano tra le firmatarie del CCNL che si sta applicando.

A tale proposito si rammenta nuovamente che l'Aran provvede, ai sensi di legge, ad accertare le Organizzazioni sindacali rappresentative ogni due anni, in coincidenza con i bienni contrattuali e, precisamente, in coincidenza del quadriennio normativo e primo biennio economico e del secondo biennio economico. Può, quindi, verificarsi che nel passaggio da un biennio all'altro le Organizzazioni rappresentative possano cambiare, perdendo la rappresentatività ovvero acquisendola.

Non c'è nessuna norma che permetta alle Organizzazioni sindacali che perdono la rappresentatività, dopo la firma del CCNL di comparto o area, di partecipare alle trattative per il successivo biennio in virtù del fatto che hanno sottoscritto quello precedente, anche ove si tratti del contratto afferente al quadriennio normativo. I contratti di lavoro, infatti, sono tra di loro autonomi e seguono regole proprie per quanto riguarda i soggetti da ammettere alla contrattazione integrativa. Pertanto, le Amministrazioni in sede di applicazione dei CCNL sottoscritti, anche in ragione della possibile diversità dei soggetti firmatari, devono tenere distinti i contratti integrativi.

I contratti integrativi sono di quattro tipologie:

- 1 - il primo contratto integrativo riguarda il quadriennio normativo e primo biennio economico. La parte normativa è valida per l'intero quadriennio e deve essere stipulata in una sessione unica. Le Organizzazioni sindacali che hanno titolo a partecipare al negoziato sono quelle firmatarie del corrispondente CCNL;
- 2 - il secondo contratto integrativo è solamente di parte economica e viene stipulato per l'allocatione delle risorse derivanti dal contratto nazionale relativo al medesimo biennio economico. Le Organizzazioni sindacali che hanno titolo a partecipare al negoziato sono quelle firmatarie del corrispondente CCNL;

La delegazione del contratto integrativo di cui al punto 1 continua ad operare sino a che a livello nazionale non sia sottoscritto il CCNL del secondo biennio e, solo da tale momento, il contratto integrativo di cui al punto 2 dovrà essere stipulato con i nuovi firmatari. Nel caso in cui rimangano gli stessi del CCNL precedente la delegazione della contrattazione integrativa non muta, altrimenti si dovrà prendere atto dei nuovi soggetti firmatari e formare la nuova delegazione (cfr. art. 6 del CCNQ del 9 agosto 2000 richiamato nell'art. 7 del CCNQ del 18 dicembre 2002).

- 3 - la parte normativa del contratto integrativo può essere completata con altro contratto, in relazione a quelle materie per le quali il contratto integrativo si rende necessario solo al verificarsi dell'evento (accordi di mobilità, implicazioni derivanti dai processi di riorganizzazione, etc.). Poiché tali contratti possono essere stipulati a cavallo dei bienni, le Organizzazioni sindacali che hanno titolo a partecipare al negoziato sono quelle firmatarie del CCNL vigente nel momento in cui vi si procede (che possono essere quelle del quadriennio normativo e primo biennio economico ovvero quelle del secondo biennio economico - cfr. punti 1 e 2);
- 4 - il contratto di interpretazione autentica di clausole del contratto integrativo. Le Organizzazioni sindacali che

hanno titolo a partecipare al negoziato sono quelle originariamente firmatarie del contratto integrativo a cui la clausola da interpretare si riferisce.

Occorre precisare cosa succede negli intervalli tra i principali contratti indicati nei punti 1 e 2 precedenti.

A tal fine si significa che tutti i CCNL prevedono che la gestione dei fondi sia affidata alla contrattazione integrativa e che essa, pertanto, nel rispetto dei criteri generali fissati dal contratto integrativo quadriennale del punto 1, avvenga annualmente nell'ambito delle risorse che a consuntivo il contratto integrativo applicabile in quel momento mette a disposizione.

Resta fermo che la delegazione sindacale che partecipa alle contrattazioni di cui ai punti precedenti è integrata dalla RSU come chiarito nel § 2.

§ 3. L'accredito dei dirigenti sindacali (art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998)

Alla contrattazione integrativa partecipano i dirigenti sindacali formalmente accreditati dalle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL che si sta applicando (cfr. punto precedente). È importante che le Organizzazioni sindacali provvedano all'accredito dei propri dirigenti nei tempi previsti (cfr. art. 10 CCNQ del 7 agosto 1998 e CCNL di comparto) e nel caso in cui non lo facciano l'Amministrazione ha il diritto di richiederlo, essendo questa non solo la condizione che permette di formare la delegazione, ma anche di garantire la maggiore stabilità possibile della stessa, di favorire corrette relazioni e lo sviluppo del confronto, nonché di evitare inutili conflitti.

L'accredito del dirigente sindacale deve avvenire da parte di tutte le Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL che si sta applicando, anche se nell'Amministrazione una di esse non ha iscritti, rilevando a tale fine la circostanza della firma del CCNL e non la presenza di iscritti in quel luogo di lavoro. In questo caso l'Amministrazione dovrà richiedere, alla sede territoriale più vicina dell'Organizzazione sindacale, l'accredito del dirigente per comporre la delegazione trattante nella contrattazione integrativa.

Pertanto la trattativa si avvia con la convocazione nominativa dei singoli dirigenti appositamente accreditati.

Non esistono norme contrattuali né di legge che pongano limiti alla individuazione da parte del sindacato del proprio dirigente che può, quindi, essere un dipendente dell'Amministrazione interessata o di altra Amministrazione o comunque un dirigente sindacale dell'organizzazione firmataria del CCNL. Unico vincolo per l'Amministrazione è che il dirigente sindacale sia accreditato dalla Organizzazione sindacale che ne ha la titolarità ai sensi delle vigenti norme contrattuali.

I CCNL non prevedono nella delegazione trattante di parte sindacale la figura del "consulente", né la presenza di altre figure oltre ai dirigenti sindacali accreditati.

Nulla vieta alle Organizzazioni sindacali, nella loro libertà, di modificare il nominativo del dirigente accreditato, ma l'atto deve avere sempre carattere di formalità.

Sotto questo profilo la circostanza che alcune Organizzazioni sindacali di categoria siano composte da più e diverse sigle sindacali (costituenti o affiliate) non ha alcun rilievo in quanto hanno titolo all'accredito esclusivamente le Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL nella loro accezione unitaria ed esatta denominazione indicata nel frontespizio dello stesso. Non è pertanto necessario che l'Amministrazione proceda ad alcuna verifica se non quella che l'Organizzazione sindacale che accredita il dirigente abbia la titolarità per farlo.

(Omissis)

A conferma di tale principio vi è il fatto che, per essere ammessi alla contrattazione nazionale e, quindi, alla firma del CCNL che si applicherà nell'Amministrazione, occorre che la Organizzazione sindacale sia rappresentativa. La rappresentatività è misurata dall'Aran (le Amministrazioni non hanno competenza in merito) ed è in capo alla federazione sindacale unitariamente intesa e non alle singole componenti che, pertanto, non possono mai operare singolarmente e disgiuntamente negli atti esterni.

Come già detto solo la sottoscrizione di un nuovo CCNL può modificare i soggetti titolari dell'accredito del dirigente sindacale. È, di conseguenza, evidente che il mutare della composizione di una federazione sindacale nell'arco di una vigenza contrattuale (nuove affiliazioni o disaffiliazioni) è solo un fatto interno alla stessa che non incide sulla titolarità dell'accreditante né sulla sua denominazione, che resta quella indicata sul frontespizio del CCNL che si sta applicando, sino a che di essa non si sia preso atto a livello nazionale con la rappresentatività del successivo biennio.

Se, in conseguenza di tali mutamenti, un dirigente sindacale già accreditato passa da un sindacato ad un altro, l'Amministrazione non ha alcun potere di intervento per impedirne la partecipazione al tavolo negoziale per conto del nuovo sindacato a condizione che, quest'ultimo sia rappresentativo e firmatario del CCNL che si sta applicando e che abbia provveduto ad un formale nuovo accredito.

A migliore comprensione, nell'intento di fare la massima chiarezza, si significa, inoltre, che le singole sigle costituenti o affiliate alla federazione firmataria del CCNL non hanno mai titolo in proprio alle prerogative sindacali in quanto non rappresentative singolarmente né firmatarie del CCNL.

§ 4. Il numero dei componenti delle delegazioni trattanti

Nessuna norma fissa il numero dei componenti delle delegazioni trattanti di parte sindacale e nessuna imposizione può essere fatta in tal senso trattandosi, appunto, di una libera scelta.

Affinché lo svolgimento delle trattative sia semplice e snello, è comunque auspicabile che, prima del loro inizio, le reciproche relazioni sindacali siano regolate attraverso protocolli locali. La natura di tali protocolli è quella di fissare le regole di un operare comune per una migliore funzionalità delle relazioni stesse e non anche di intervenire, con potere modificativo, sulla materia delle relazioni sindacali, non disponibile per la contrattazione integrativa se non nei limiti ad essa demandati dai CCNQ e dal CCNL.

La definizione dei protocolli locali è lasciata ai soggetti del luogo di lavoro che devono valutare autonomamente le regole di correttezza e opportunità a cui improntare le relazioni sindacali, tenuto conto dell'ampio spazio che i contratti quadro e di lavoro lasciano in ordine ai comportamenti da tenere in sede di incontri sindacali. Il sistema delle relazioni sindacali è, infatti, improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza ed orientato alla prevenzione dei conflitti, principi che debbono essere condivisi tra le parti.

B) TITOLARITÀ E UTILIZZO DELLE PREROGATIVE SINDACALI (DISTACCHI, PERMESSI, ETC...) NEI LUOGHI DI LAVORO

§ 1. I soggetti titolari delle prerogative

Nel quadro generale delineato dal vigente CCNQ del 7 agosto 1998 i diritti sindacali nei luoghi di lavoro sono riconosciuti alla RSU e alle Organizzazioni sindacali rappresentative (tutte, a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno sottoscritto il CCNL che si sta applicando).

Le Organizzazioni sindacali non rappresentative, per il biennio contrattuale corrispondente, non sono titolari di alcuna prerogativa; unica eccezione è la possibilità, per le stesse, di comunicare il nominativo del responsabile del proprio terminale associativo, cui non fa seguito l'utilizzo di prerogative sindacali non avendone, appunto, la titolarità.

§ 2. I dirigenti sindacali fruitori delle prerogative e le modalità della richiesta

Fermo rimanendo che i soggetti che possono richiedere l'utilizzo delle prerogative sindacali sono quelli sopracitati, l'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998 indica quali sono i dirigenti sindacali che hanno titolo nell'Amministrazione ad usufruirne: a tale fine non va confusa la titolarità delle prerogative, che è esclusiva delle RSU e delle Organizzazioni sindacali rappresentative, con le persone fisiche per le quali possono, appunto, venire richieste e che sono:

- a) i dirigenti sindacali eletti nella RSU, essendo quest'ultima titolare del monte-ore di Amministrazione. E' di esclusiva competenza della RSU stabilire l'utilizzo al suo interno dei permessi di pertinenza. Le Amministrazioni, pertanto, non devono assegnare il monte-ore ai singoli componenti della RSU ma alla RSU quale organismo sindacale unitario (cfr. nota Aran n. 5126 del 4 luglio 2003). E', infatti, la RSU, nella sua interezza, ad essere titolare non solo del monte-ore di cui sopra, ma anche del diritto di affissione e dei locali, di indire l'assemblea sindacale e di partecipare ai tavoli negoziali. I componenti della RSU rilevano solo al suo interno nella formazione delle decisioni e nel suo funzionamento, ma non hanno rilievo esterno. In tal senso non può trovare alcuna legittimazione la richiesta di una Organizzazione sindacale non rappresentativa di fruire surrettiziamente di prerogative sindacali, di cui non gode, utilizzando quelle di pertinenza del componente della RSU eletto nella propria lista. La RSU, come già detto, una volta eletta è autonoma, vive di vita propria e decide come utilizzare al suo interno il monte-ore dei permessi;
- b) i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali (RSA) dei dirigenti dipendenti dell'Amministrazione accreditati dalle Organizzazioni sindacali rappresentative delle aree dirigenziali;
- c) i dirigenti sindacali accreditati dalle Organizzazioni sindacali rappresentative quali esponenti nella delegazione trattante (se il dirigente sindacale accreditato nella delegazione trattante è dipendente di una altra Amministrazione il monte-ore da utilizzare sarà quello dell'Amministrazione di appartenenza del dipendente);

d) i dirigenti sindacali accreditati quali terminali associativi da parte delle Organizzazioni sindacali rappresentative;

e) i dirigenti sindacali componenti dei Comitati Direttivi previsti, a tutti i livelli territoriali, dagli statuti delle Confederazioni e Organizzazioni sindacali rappresentative che non sono in distacco o aspettativa sindacale.

La richiesta di utilizzo delle prerogative non può essere fatta dal dirigente sindacale a nome proprio ma dall'Organizzazione che ne è titolare.

Anche a tale proposito, in generale, si significa nuovamente l'importanza già richiamata dell'accredito formale da parte dell'Organizzazione sindacale del proprio dirigente da cui, appunto, discende il diritto della persona fisica ad usufruire delle prerogative, ma anche il diritto alla tutela prevista dall'art.18 del CCNQ. La qualità di dirigente sindacale, infatti, deriva esclusivamente o dalla comunicazione degli eletti nella RSU o dall'accredito delle Organizzazioni sindacali che ne hanno la titolarità e, per essere fatta valere, deve essere formalmente conosciuta dall'Amministrazione.

La richiesta dell'utilizzo delle prerogative deve essere sempre preventiva nel rispetto dei tempi e delle modalità previste in generale dal CCNQ, nello specifico dai CCNL e dagli eventuali accordi locali. E', pertanto, da escludere che l'Organizzazione intervenga a posteriori per sanare l'assenza del proprio dirigente sindacale in quanto, nell'utilizzo dei permessi, deve essere sempre garantita la funzionalità dell'attività lavorativa dell'ufficio in cui il dipendente, accreditato quale dirigente sindacale, lavora.

L'Amministrazione deve, pertanto, esercitare le proprie forme di controllo nei confronti di dipendenti che si assentano dal servizio per mandato sindacale di cui non risulta alcuna comunicazione ufficiale, né richiesta da parte dell'Organizzazione sindacale.

Nessuna norma vieta che il medesimo dipendente ricopra, contemporaneamente, più cariche sindacali (ad esempio che sia eletto nella RSU e membro di un Comitato direttivo o rappresentante del terminale associativo) rientrando tale valutazione nelle autonome e libere scelte delle Organizzazioni sindacali. Rileva, invece, per l'Amministrazione, che l'utilizzo delle prerogative sindacali sia correttamente correlato alla specifica fattispecie per la quale viene richiesto, essendo i monte-ore permessi diversi, fermo rimanendo che le prerogative in capo alla RSU non possono mai essere utilizzate dalle Organizzazioni sindacali.

Non esiste alcun limite massimo al numero di dipendenti che possono essere nominati dirigenti sindacali ma solo la esatta definizione e quantificazione dei diritti sindacali complessivamente fruibili.

A tale proposito vale la pena di chiarire ulteriormente la figura del terminale associativo. I dipendenti ad esso addetti sono considerati dirigenti sindacali a tutti gli effetti dall'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998, purché nominati dalle Organizzazioni sindacali rappresentative, ma la natura di mera struttura organizzativa non assegna loro un potere contrattuale. In tal senso, affinché il terminale associativo possa partecipare ai tavoli negoziali della contrattazione integrativa, occorre che lo stesso sia anche formalmente accreditato quale componente della delegazione trattante da parte della Organizzazione sindacale titolata (cfr. anche il §1 del punto B per i terminali delle organizzazioni sindacali non rappresentative).

Nel caso di federazioni di categoria composte da più e diverse sigle sindacali (costituenti o affiliate) vale quanto già detto nel precedente punto relativamente all'accredito dei dirigenti sindacali a cui si rinvia, ribadendo che, per la individuazione del soggetto titolare delle prerogative sindacali, occorre sempre fare riferimento alla federazione unitariamente intesa e non alle singole componenti della stessa. Ne deriva, conseguentemente, che anche per la individuazione dei dirigenti sindacali abilitati nei luoghi di lavoro ad usufruire delle prerogative, occorre fare riferimento esclusivamente alle comunicazioni provenienti dalla federazione. Eventuali accrediti o designazioni effettuate in modo autonomo dalle singole sigle che la compongono non possono essere presi in considerazione.

C) LA TIPOLOGIA DELLE PREROGATIVE SINDACALI E LE CAUSALI

Le prerogative sindacali previste dal CCNQ del 7 agosto 1998 sono:

- a. il diritto di assemblea
- b. il diritto ai locali
- c. il diritto di affissione
- d. il diritto ai distacchi e ai permessi retribuiti
- e. il diritto alle aspettative a i permessi non retribuiti
- f. il diritto di nominare i terminali associativi.

§ 1. I distacchi sindacali

(Omissis)

§ 2. I permessi dell'art. 11 dei CCNQ 7 agosto 1998 e seguenti

Quanto sopra riportato sui distacchi sindacali vale anche per i permessi dell'art. 11 (CCNQ del 7 agosto 1998 e seguenti) nel senso che la loro titolarità e quantificazione (limite massimo) è fissata a livello nazionale e non vi è alcun tetto per il loro utilizzo nell'Amministrazione.

Il rispetto del monte-ore complessivo è a carico del sindacato che ne è titolare per cui l'unico obbligo per l'Amministrazione è l'adempimento dell'art. 11, comma 7, del CCNQ del 7 agosto 1998.

La loro fruizione è esclusivamente riservata ai dipendenti/dirigenti sindacali in servizio e, quindi, non collocati in distacco o aspettativa sindacale, che siano componenti degli organismi direttivi statuari (nazionali, regionali, provinciali e territoriali) delle Confederazioni ed Organizzazioni sindacali di categoria che ne hanno titolo (cfr. tavole allegate ai vigenti CCNQ) ed è legata alla circostanza della convocazione della riunione dei predetti organismi. Tali permessi non possono, quindi, essere cumulati surrettiziamente fra di loro, se non nei limiti della partecipazione alle riunioni degli organismi statuari per le quali possono essere richiesti e non possono essere utilizzati per finalità diverse da quella per cui sono stati previsti.

Le Confederazioni possono utilizzare i permessi dell'art. 11 per le proprie Organizzazioni di categoria anche nei comparti ove queste non sono rappresentative.

Va osservato che, nel caso di specie, la qualità di dirigente sindacale deriva dall'appartenenza all'organismo statutario a prescindere da ogni altra carica sindacale. Non rientra, pertanto, tra le causali dell'art. 11 la partecipazione al tavolo di contrattazione integrativa per la quale devono essere utilizzati i relativi permessi, cioè il monte-ore dell'Amministrazione ove si presta servizio.

E' responsabilità dell'Organizzazione e della Confederazione sindacale di appartenenza del dirigente sindacale il corretto utilizzo dei permessi e la indicazione della precisa causale per cui se ne chiede la fruizione. Alle stesse compete, inoltre, il dovere del preavviso secondo la normativa di comparto vigente e le modalità, all'uopo concordate, in sede locale.

Nulla vieta all'Amministrazione di concordare in sede locale che alla richiesta di utilizzo dei permessi dell'art.11 sia allegata copia della convocazione del Comitato direttivo a cui il dirigente sindacale deve partecipare.

I permessi dell'art. 11 sono compatibili con quelli previsti dal monte-ore di Amministrazione, ma non cumulabili ai fini di distacchi parziali.

I permessi dell'art. 11 sono, altresì, compatibili, in quanto fruiti per finalità diverse, con forme di distacco part-time (mentre non lo sono i permessi dell'art. 8 e 9 di cui al successivo paragrafo). In caso di part-time orizzontale o verticale l'art. 11 trova, ovviamente, applicazione solo nei giorni in cui il dipendente è tenuto alla prestazione lavorativa.

§ 3. Il monte-ore di Amministrazione

Per quanto riguarda il monte-ore di Amministrazione si rinvia alla nota Aran n. 5126 del 4 luglio 2003, relativamente ai soggetti titolari, al calcolo e alla distribuzione.

La causale principale per la quale il monte-ore di Amministrazione è stato previsto è la partecipazione al tavolo della contrattazione integrativa, nel caso in cui le trattative si svolgano durante l'orario di lavoro, ma può essere utilizzato anche per altre riunioni, convegni e congressi sindacali.

Le Organizzazioni sindacali possono fare utilizzare il monte-ore di pertinenza anche ai propri dirigenti dei terminali associativi per la loro attività.

I permessi del monte-ore di Amministrazione possono essere cumulati (cfr. anche art. 10 comma 5 del CCNQ del 7 agosto 1998 come modificato dal CCNQ del 27 gennaio 1999 nel caso in cui il cumulo delle ore si configuri come un distacco) ma, in questo caso, non è possibile utilizzarli congiuntamente al distacco sindacale part-time, per evitare che questo si trasformi surrettiziamente in un distacco a tempo pieno.

Le Amministrazioni dovranno avere particolare cura nel verificare che né la RSU né le Organizzazioni sindacali rappresentative utilizzino, nell'anno considerato, ore eccedenti a quelle di pertinenza, al fine di evitare il successivo recupero ed un inutile contenzioso.

Le ore non utilizzate nell'anno corrispondente rappresentano un risparmio per l'Amministrazione e non possono essere sommate a quelle dell'anno successivo.

I minuti utilizzabili per quantificare il monte-ore di Amministrazione sono predefiniti dai CCNQ (cfr. nota Aran citata) e, pertanto, l'Amministrazione non può aumentarli, trattandosi di materia non disponibile per la contrattazione integrativa.

I soggetti titolari del monte-ore, vale a dire la RSU e ciascuna delle singole Organizzazioni sindacali rappresentative, possono attingere esclusivamente dal monte-ore di pertinenza, non prevedendo il CCNQ alcuna compensazione (vale a dire che le Organizzazioni sindacali non possono attingere dal monte ore della RSU e analogamente la RSU dal monte ore di Amministrazione delle Organizzazioni sindacali).

Al proposito si ritiene opportuno evidenziare che anche il monte-ore di Amministrazione di pertinenza rispet-

tivamente delle Organizzazioni sindacali rappresentative del comparto e quello dell'area dirigenziale non sono tra di loro compensabili, trattandosi di monti-ore utilizzabili per finalità diverse essendo diversi e distinti i CCNL e i CCNQ. Anche in questo caso le Organizzazioni possono attingere esclusivamente dal monte-ore di pertinenza. Vale a dire che nel caso in cui a fruire del permesso sia un dipendente accreditato quale dirigente sindacale per la trattativa di comparto si deve usare il monte-ore del comparto ovvero nel caso di dipendente accreditato per la trattativa della dirigenza il monte-ore da utilizzare è quello della dirigenza. Rientra, infatti, nella libertà sindacale, che un dipendente non dirigente possa essere accreditato nella delegazione della dirigenza o viceversa, ma il monte ore da utilizzare è quello per il quale è avvenuto l'accredito.

§ 4. Aspettative e permessi non retribuiti

Relativamente alle aspettative e ai permessi non retribuiti la titolarità a richiederli resta in capo alle sole Organizzazioni sindacali rappresentative. Il CCNQ del 18 dicembre 2002 ha fissato il limite di cumulabilità tra distacco retribuito part-time e aspettativa non retribuita.

§ 5. I diritti di affissione, all'uso dei locali e di assemblea

Relativamente ai diritti di affissione e di uso dei locali, rientrando tali diritti tra quelli a sostegno dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro, la loro titolarità è in capo alla RSU, unitariamente intesa, e alle Organizzazioni sindacali di categoria rappresentative (le Confederazioni non hanno titolarità in proprio). Tali diritti sono disciplinati dal CCNQ del 7 agosto 1998.

Nel caso in cui la RSU e i sindacati rappresentativi richiedano la disponibilità di strumentazioni aggiuntive a quelle previste, nulla vieta di concordarne l'utilizzo secondo i livelli di contrattazione integrativa dell'Amministrazione, ma ciò non può comportare un aggravio di spesa e costi aggiuntivi per l'Amministrazione stessa.

Anche il diritto di assemblea rientra tra quelli di cui al precedente capoverso.

Il diritto è in capo ai dipendenti che possono esercitarlo partecipando, durante l'orario di lavoro, all'assemblea sindacale per un minimo di 10 ore annue pro capite, limite che può essere aumentato dal CCNL, a cui si rinvia. Si tratta quindi di un monte-ore annuo individuale spettante esclusivamente ai lavoratori, che l'Amministrazione deve ridurre in base alla effettiva partecipazione dei lavoratori alle assemblee sindacali, sulla base della rilevazione delle presenze che è di competenza dell'Amministrazione.

L'assemblea può essere indetta dalla RSU unitariamente intesa, dalle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative e dalle RSA della dirigenza. L'indizione può avvenire singolarmente da ogni soggetto che ne ha la titolarità (ad esempio dalla RSU o da una sola organizzazione) ovvero congiuntamente da più soggetti (ad esempio da tutte le organizzazioni sindacali assieme ovvero dalle stesse o parte di esse assieme alla RSU).

Il CCNQ del 7 agosto 1998 e i contratti nazionali di lavoro disciplinano, il primo in via generale e i secondi nella specificità di comparto, le modalità di richiesta e di svolgimento dell'assemblea (cfr. in particolare il CCNL della Scuola).

Poiché, come già sopra precisato per altri istituti, i contratti di lavoro del personale dei comparti e delle aree dirigenziali sono distinti ed operano in favore di dipendenti diversi, le assemblee del personale dei comparti e dei dirigenti avvengono separatamente. Il diritto di indire l'assemblea per il personale non dirigente è in capo alla RSU e alle Organizzazioni sindacali rappresentative del comparto (e non possono parteciparvi i dirigenti) mentre per i dirigenti il diritto è in capo alle Organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza e alle RSA della dirigenza (e non possono parteciparvi i dipendenti del comparto).

L'unica eccezione è il caso in cui una Organizzazione rappresentativa sia nel comparto che nell'area dirigenziale indica una assemblea sindacale unica per materie di interesse comune. Sarà cura dell'Amministrazione rilevare le presenze in quanto le ore utilizzate dovranno essere detratte dal rispettivo monte-ore annuo.

I soggetti che nell'Amministrazione operano coi poteri del privato datore di lavoro - ad esempio il Dirigente scolastico (Preside) negli Istituti scolastici - non possono partecipare all'assemblea indetta per il personale del comparto se non specificatamente invitati.

Gli argomenti trattati nell'assemblea sono quelli di interesse sindacale, rientrando in tale espressione un contenuto molto ampio e cioè tutti gli argomenti che il sindacato assume in rapporto ai propri obiettivi.

Gli unici soggetti esterni al posto di lavoro che possono partecipare all'assemblea sono i dirigenti sindacali, previa formale comunicazione all'Amministrazione con preavviso scritto almeno tre giorni prima.

D) ATTIVITÀ SINDACALE E PRESTAZIONI DI SERVIZIO

Ai sensi del CCNQ del 7 agosto 1998 l'attività prestata dal dirigente sindacale in permesso o in distacco retribuito è equiparata a quella del servizio, nel significato che l'attività sindacale non pregiudica la maturazione dell'anzianità di servizio ai fini della carriera e della pensione.

(Omissis)

L'art. 10, comma 7 del CCNQ del 7 agosto 1998, prevede che le riunioni con le quali le pubbliche Amministrazioni assicurano i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai CCNL vigenti avvengano – normalmente – al di fuori dell'orario di lavoro. E', pertanto, necessario che le Amministrazioni ne assicurino la più scrupolosa attuazione onde evitare, come indicato dalla delibera del Consiglio dei Ministri del 31 ottobre 2002, aggravii di spesa nonché la ulteriore conseguenza di far dipendere dalla loro azione tempi e modalità della contrattazione collettiva integrativa. Il medesimo comma prevede, peraltro, che, qualora non sia possibile svolgere la trattativa fuori dall'orario di lavoro, come, ad esempio, in caso di convocazione delle parti sindacali motivate dalla assoluta urgenza di assumere decisioni concordate, attraverso le relazioni sindacali previste dai rispettivi contratti collettivi, vengano adottate tutte le forme possibili di articolazione dell'orario di lavoro che possano facilitare lo svolgimento del mandato sindacale (es. cambio del turno, etc.). Sulla materia si rinvia anche alla nota Aran n. 1702 del 15 febbraio 2002.

Per l'esercizio dell'attività sindacale ai dipendenti non spettano i trattamenti accessori direttamente legati alla prestazione del servizio istituzionale (missioni, straordinario, rimborso spese, etc.).

(Omissis)

10.14 CIRCOLARE ARAN N. 6999 DEL 30 luglio 2007 - Chiarimenti circa lo svolgimento delle elezioni e la trasmissione dei verbali elettorali all'ARAN. Raccomandazioni alle commissioni elettorali.

(Omissis)

ELEZIONI DELLE RSU DEL 19 – 22 NOVEMBRE 2007 CHIARIMENTI E DOCUMENTAZIONE

SOMMARIO:

- A) *PROTOCOLLO del 28 giugno 2007*
- B) *CHIARIMENTI §1. Tempistica delle procedure elettorali §2. Sede di elezione della RSU §3. Presentazione delle liste elettorali §4. Soggetti esclusi dalla presentazione delle liste elettorali §5. Elettorato passivo §6. Procedura per la presentazione delle liste §7. Elettorato attivo §8. Commissione elettorale: composizione, insediamento e costituzione §9. Compiti della Commissione elettorale §10. Verbale elettorale finale e relativi adempimenti §11. Quoziente necessario per la validità delle elezioni §12. Riparto e attribuzione dei seggi §13. Compiti delle Amministrazioni §14. Comitato dei garanti §15. Insediamento della RSU*
- C) *RACCOMANDAZIONI PER LE COMMISSIONI ELETTORALI E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI PRESENTATRICI DI LISTA*
- D) *RICHIESTE DI ULTERIORI CHIARIMENTI E QUESITI*
- E) *TRASMISSIONE DEI VERBALI ELETTORALI ALL'ARAN*

(Omissis)

B) CHIARIMENTI

Ai soli fini di una migliore comprensione, la presente nota si limita a fornire chiarimenti operativi di dettaglio alle clausole generali dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 e degli accordi integrativi di comparto, che conservano la loro validità e la cui conoscenza rimane assolutamente fondamentale (allegati da n. 2 a n. 6).

§ 1. Tempistica delle procedure elettorali

Le elezioni si svolgono contestualmente in tutte le amministrazioni dei comparti in indirizzo. Non si deve, per-

tanto, procedere ad alcun accordo a livello locale in quanto con il Protocollo le elezioni sono già state indette e fissata la relativa tempistica, la votazione e lo scrutinio.

Le elezioni non possono essere rinviate per motivi organizzativi locali.

Il primo giorno delle votazioni (19 novembre 2007) è utilizzato per l'insediamento del seggio elettorale (o dei seggi definiti dalle commissioni elettorali in ragione della dislocazione delle eventuali sedi distaccate, che fanno capo al collegio unico di elezione della RSU) ed è anche già utilizzabile, su decisione della commissione elettorale, per le operazioni di voto.

Pertanto, i giorni 19-20-21, nonché il giorno 22 (sino alle ore 14:00) sono dedicati alle votazioni.

E' compito delle commissioni elettorali, al fine di assicurare le migliori condizioni per l'esercizio del voto, definire l'orario di apertura e chiusura giornaliera dei seggi, con eccezione dell'ultimo giorno (22 novembre) in cui la chiusura è già fissata alle ore 14:00, dandone la necessaria preventiva pubblicità a tutti gli elettori attraverso l'affissione all'albo dell'amministrazione.

Il giorno 22 novembre 2007- dalle ore 14:00 - è dedicato esclusivamente allo scrutinio.

Poiché le elezioni avvengono contestualmente in tutti le amministrazioni dei comparti in indirizzo, anche lo scrutinio deve avvenire contestualmente e, pertanto, nella singola amministrazione non può essere prevista alcuna anticipazione dello scrutinio.

Tutte le RSU attualmente in carica, a prescindere dalla data di costituzione, sono ricondotte alla scadenza generale di novembre 2007. Ciò significa che devono essere tutte rilette, sia nel caso in cui siano state costituite nel novembre 2004 ovvero che siano state elette o rilette anche in data successiva nel corso del triennio.

§ 2. Sede di elezione della RSU

Il vigente CCNQ di definizione dei comparti di contrattazione per il quadriennio 2006-2009 è stato stipulato l'11 giugno 2007. In esso sono chiaramente indicate le amministrazioni che sono comprese nei diversi comparti di contrattazione collettiva.

E' prevista l'elezione di una unica RSU nelle amministrazioni dei comparti:

- Regioni e Autonomie locali
- Servizio sanitario nazionale
- Università

In tali comparti l'elezione della RSU avviene, dunque, a livello di amministrazione, coincidente con il collegio elettorale unico.

Sono previste più sedi di elezione della RSU nelle amministrazioni dei comparti:

- Agenzie fiscali
- Enti pubblici non economici
- Istituzioni e Enti di ricerca e sperimentazione
- Ministeri
- Presidenza del Consiglio dei Ministri

In tali comparti, le amministrazioni articolate sul territorio in sedi e strutture periferiche, dovranno procedere, entro il giorno **1 ottobre 2007**, tramite appositi Protocolli con le organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto, alla **mappatura** delle sedi di contrattazione integrativa ove dovranno essere elette le RSU.

La previsione di collegi elettorali per le specifiche tipologie professionali, contenuta esclusivamente nell'accordo integrativo del comparto Enti pubblici non economici, è superata con la collocazione dei professionisti nell'area dirigenziale.

Copia del Protocollo contenente la mappatura delle sedi RSU dovrà essere affissa all'albo dell'amministrazione ed inviata all'Aran e alle confederazioni firmatarie del Protocollo di cui al punto A) entro il giorno **8 ottobre 2007**.

L'adempimento è importante anche perché permette all'Aran di dotarsi di una corretta e compiuta "anagrafe" delle sedi elettorali, condizione questa per la verifica della completezza della raccolta dei dati.

Nel caso in cui insorgano difficoltà a pervenire alla sigla del Protocollo per la mappatura delle sedi RSU, deri-

vanti dalla recente trasformazione e riordino di alcune amministrazioni, dovrà essere data tempestiva informazione all'Aran, in tempi utili al regolare svolgimento delle procedure elettorali. Si rammenta che gli accordi integrativi di comparto (allegati da n. 3 a n. 6) individuano chiaramente l'ambito di costituzione delle RSU.

§ 3. Presentazione delle liste elettorali

Possono presentare le liste elettorali:

- 1) senza alcun adempimento relativo alla presentazione dello statuto e dell'atto costitutivo, alla dichiarazione di adesione all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU nonché all'applicazione delle norme sui servizi pubblici essenziali di cui alla legge 146/1990 e s.m.i.:
 - a) tutte le organizzazioni sindacali di categoria rappresentative indicate nelle tavole allegare all'ipotesi di CCNQ del 28 giugno 2007 di distribuzione delle prerogative sindacali per il biennio 2006-2007 (leggasi CCNQ nel caso in cui sia stato stipulato);
 - b) tutte le organizzazioni sindacali, rappresentative e non, aderenti alle confederazioni sottoscrittrici del Protocollo di cui alla lettera A) e alle confederazioni firmatarie dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998. Nel solo caso in cui si tratti di organizzazioni non rappresentative, le confederazioni devono attestarne l'adesione tramite dichiarazione da allegare alla lista elettorale;
 - c) le organizzazioni sindacali di categoria che vi abbiano già provveduto in occasione di precedenti elezioni.
- 2) devono, invece, presentare lo statuto e l'atto costitutivo, la dichiarazione di adesione all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU nonché quella relativa all'applicazione delle norme sui servizi pubblici essenziali di cui alla legge 146/1990 e s.m.i., entro il termine ultimo fissato al **23 ottobre 2007** nel Protocollo di cui al punto A), tutte le altre organizzazioni sindacali di categoria che non rientrano nei casi indicati nel precedente punto 1 lett. a), b) e c). La predetta documentazione deve essere consegnata direttamente alle commissioni elettorali congiuntamente alla presentazione della lista.

Per facilitare le procedure, come eccezione a tale regola, l'originale o copia autenticata dello statuto e dell'atto costitutivo possono anche essere presentati all'Aran, che rilascia un attestato di mero deposito in carta semplice. In questo caso, le organizzazioni sindacali, all'atto della presentazione della lista possono allegare, in sostituzione del deposito materiale dello statuto e dell'atto costitutivo, l'attestato rilasciato dall'Aran in copia autenticata nei modi di legge ovvero, in alternativa, dichiarazione sostitutiva circa l'avvenuto rilascio dell'attestato in parola con indicazione espressa del numero di protocollo e della data del rilascio per dimostrarne la corretta provenienza.

Anche la formale dichiarazione di adesione all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 può essere presentata all'Aran, che rilascia un apposito attestato in carta semplice. Vale, in questo caso, quanto indicato al precedente capoverso.

L'Aran pubblica sul proprio sito internet l'elenco delle organizzazioni sindacali a cui sono stati rilasciati gli attestati (sezione "Relazioni sindacali" alla voce "Attestati Aran"). Tale elenco non è certamente esaustivo delle organizzazioni sindacali che possono presentare le liste, ma indica solamente quelle che, dovendo adempiere alla presentazione della documentazione di cui sopra, hanno scelto di farlo attraverso l'attestato Aran, anziché direttamente alle commissioni elettorali.

§ 4. Soggetti esclusi dalla presentazione delle liste elettorali

Non sono soggetti abilitati a presentare le liste elettorali:

- 1) le singole organizzazioni sindacali aggregandosi tra loro di fatto, a meno che non abbiano costituito un nuovo soggetto sindacale rilevabile dallo statuto;
- 2) le singole organizzazioni sindacali costituenti federazioni di più sigle;
- 3) le organizzazioni sindacali congiuntamente tra loro (es. lista congiunta "cgil fp e cisl fps");
- 4) le organizzazioni e le associazioni che non sono formalmente costituite con proprio statuto e atto costitutivo;
- 5) i dipendenti attraverso proprie liste, non avendo i requisiti di cui al precedente paragrafo 3, nonché le associazioni che non hanno finalità sindacali.

E' compito della commissione elettorale verificare il rispetto delle regole sulla presentazione delle liste, **non accettandole** ove non rispondano ai requisiti richiesti.

§ 5. Elettorato passivo

L'elettorato passivo (candidatura) è riconosciuto:

- a) a tutto il personale in servizio a tempo indeterminato (sia a tempo pieno che a tempo parziale);
 b) ai dipendenti in servizio con contratto di lavoro a tempo determinato, il cui rapporto di lavoro è, anche a seguito di atto formale dell'amministrazione, prorogato ai sensi di legge e/o inserito nelle procedure di stabilizzazione alla data di inizio delle procedure elettorali (annuncio).

La permanenza in servizio è qualità che deve permanere anche dopo l'elezione, pena la decadenza dalla carica di eletto nella RSU.

I dipendenti che sono in comando o fuori ruolo presso altre amministrazioni esercitano l'elettorato attivo presso l'amministrazione di assegnazione ma conservano l'elettorato passivo nella amministrazione di provenienza, a condizione che il loro rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato e che rientrino in servizio qualora eletti, con revoca del comando o del fuori ruolo.

Nelle amministrazioni di nuova e recente istituzione ove, alla data del 3 ottobre 2007 risulti in servizio solo o prevalente personale comandato in attesa di inquadramento nelle relative dotazioni organiche, ai dipendenti è riconosciuto anche l'elettorato passivo purché abbiano tale requisito nell'amministrazione di provenienza e che quest'ultima sia pubblica e rappresentata dall'Aran. L'eccezione si giustifica perché si tratta di personale la cui posizione non è caratterizzata dalla temporaneità tipica dell'istituto del comando in senso stretto. In questo caso, se si applicasse la regola letterale per cui il personale comandato è escluso dall'elettorato passivo, la RSU risulterebbe non eleggibile.

Il personale comandato presso Enti privati non coinvolti nelle elezioni delle RSU, mantiene l'elettorato attivo e passivo nell'amministrazione di provenienza.

Dal diritto a candidarsi (elettorato passivo) sono comunque esclusi:

- i presentatori della lista;
- i membri della commissione elettorale (che all'atto della designazione devono dichiarare espressamente di non candidarsi);
- gli altri dipendenti a tempo determinato che non hanno i requisiti indicati nella lett. b) del presente paragrafo.
- i dipendenti con qualifica dirigenziale, ivi compreso il personale del comparto al quale sia stato conferito l'incarico di dirigente a tempo determinato con stipulazione del relativo contratto individuale;
- i dipendenti in servizio in posizione di comando o fuori ruolo da altre pubbliche amministrazioni, in quanto conservano l'elettorato passivo nell'amministrazione di provenienza.

Possono essere candidati i sottoscrittori della lista, non essendo tale posizione enunciata nell'elenco delle esclusioni.

E' possibile candidarsi in una sola lista. Nel caso in cui, nonostante il divieto, un dipendente si candidi in più liste, la commissione elettorale, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di renderle pubbliche tramite affissione, lo invita con atto scritto, entro un termine assegnato, ad optare. In mancanza di opzione il candidato viene escluso dalla competizione elettorale.

Poiché al candidato non è richiesta alcuna espressa accettazione della candidatura, la mancanza di essa non costituisce motivo di esclusione. La formale accettazione della candidatura è una decisione discrezionale delle singole organizzazioni sindacali presentatrici di lista, anche se auspicabile per la trasparenza della candidatura stessa.

Non è previsto alcun obbligo per il candidato di essere iscritto o di iscriversi all'organizzazione sindacale nelle cui liste è presentato.

§ 6. Procedura per la presentazione delle liste

L'art. 4 del regolamento elettorale indica, chiaramente, il numero di firme di lavoratori dipendenti necessario per la presentazione della lista.

Ogni lavoratore può firmare per una sola lista, pena la nullità della firma apposta.

Ogni lista ha un solo presentatore, che può essere un dirigente sindacale (aziendale-territoriale-nazionale) dell'organizzazione sindacale interessata, ovvero un dipendente delegato dalla stessa. In questo caso la delega deve essere allegata alla lista).

Un dipendente con qualifica dirigenziale può essere presentatore di lista nel solo caso in cui sia dirigente sindacale accreditato per il comparto dal sindacato di categoria che presenta la lista.

Il presentatore di lista può anche essere tra i firmatari della stessa nel solo caso in cui sia un dipendente dell'amministrazione sede di elezione della RSU.

La firma del presentatore di lista deve essere autenticata dal dirigente del competente ufficio dell'amministrazione interessata, o da un suo delegato, ovvero in uno qualsiasi dei modi previsti dalla legge. L'eventuale inadempienza deve essere rilevata dalla commissione elettorale che assegna, in forma scritta, un termine congruo all'organizzazione interessata perché provveda alla formale regolarizzazione.

Al fine di facilitare la procedura di autenticazione della firma da parte dell'amministrazione interessata (dirigente del servizio preposto o dipendente all'uopo delegato), di seguito si allega fac-simile della dichiarazione dell'amministrazione da apporre sulla lista a corredo della firma del presentatore della stessa, precisando che l'amministrazione non può, se richiesta, rifiutare di provvedervi rinviando ad altri soggetti (es. notaio) ai sensi dell'art. 4, comma 7, dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 parte II Regolamento elettorale:

AUTENTICA FIRMA DA PARTE DELL'AMMINISTRAZIONE

Io sottoscritto/a in qualità di..... attesto che il Sig/ra (*presentatore/trice della lista*)nato/a ail identificato/a con documento (*indicare tipo ad es. carta d'identità o equipollente*) n..... rilasciato dail **ha apposto la firma in mia presenza.**

Luogo e Data

Timbro Amministrazione

Firma

I presentatori di lista garantiscono sull'autenticità delle firme dei lavoratori.

Le liste possono essere presentate dal 4 ottobre 2007 al 23 ottobre 2007, ultimo giorno utile.

La commissione elettorale comunica, attraverso affissione all'albo dell'amministrazione, l'orario di chiusura per la presentazione delle liste nell'ultimo giorno di scadenza, orario che coincide con quello di chiusura degli uffici abilitati a riceverle. Nel solo caso in cui l'amministrazione sia chiusa nella giornata del 23 ottobre 2007 - termine ultimo per la presentazione delle liste - e la commissione elettorale non possa operare (es. festività locale), l'ultimo giorno per la presentazione delle liste elettorali è spostato al primo giorno non festivo immediatamente successivo.

Le liste devono essere presentate dalle organizzazioni sindacali all'ufficio dell'amministrazione che, secondo i rispettivi ordinamenti, gestisce le relazioni sindacali o comunque il personale e poi direttamente alla commissione elettorale non appena insediata. La lista può anche essere inviata per posta, ma deve, comunque, pervenire entro il termine massimo fissato per la presentazione della stessa. Fa testo il protocollo della commissione elettorale o dell'amministrazione.

Per individuare l'ordine di arrivo, la data di ricevimento delle liste deve risultare dal protocollo della commissione elettorale o dell'amministrazione. Nel caso di liste presentate contemporaneamente, l'ordine di precedenza sulla scheda è estratto a sorte.

Nella presentazione della lista le organizzazioni sindacali devono usare la propria denominazione esatta. E' esclusa la possibilità di utilizzare dizioni improprie ovvero usi lessicali non corrispondenti alla denominazione statutaria.

E' interesse della organizzazione sindacale **verificare** che la propria denominazione sia riportata correttamente sulle schede elettorali e nel verbale finale contenente i risultati delle votazioni.

Le Commissioni elettorali devono riportare in tutti i loro atti la denominazione della organizzazione sindacale in modo assolutamente conforme a quella utilizzata in sede di presentazione della lista e non possono, in alcun caso, utilizzare dizioni difforni o abbreviazioni in uso nella prassi.

L'ammissione della lista elettorale è compito esclusivo della commissione elettorale e l'amministrazione non ha alcuna competenza in merito né può esprimere pareri.

Il numero dei candidati di ogni lista non può superare di oltre un terzo il numero dei componenti la RSU da eleggere. A titolo esemplificativo, nel caso in cui la RSU da eleggere sia di 3 componenti il numero di candidati

della lista non può essere superiore a 4 [3 componenti + 1 (un terzo di 3) = 4]. Il regolamento elettorale non disciplina l'eventuale arrotondamento dei decimali risultanti. Ad avviso dell'Aran tale arrotondamento deve avvenire secondo gli usuali criteri matematici (per eccesso o per difetto).

Nel caso in cui, entro il termine ultimo fissato, non venga presentata alcuna lista, l'amministrazione deve darne **immediata** comunicazione all'Aran.

§ 7. Elettorato attivo

Hanno diritto all'elettorato attivo (diritto di voto):

- a) tutti i dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data delle elezioni presso l'amministrazione, indipendentemente dai compiti svolti, anche se non titolari di posto nella amministrazione stessa e cioè il personale in comando o fuori ruolo da altre amministrazioni pubbliche, anche di diverso comparto, purché a tempo indeterminato nell'amministrazione di provenienza,
- b) i dipendenti in servizio con contratto di lavoro a tempo determinato, il cui rapporto di lavoro è, anche a seguito di atto formale dell'amministrazione, prorogato ai sensi di legge e/o inserito nelle procedure di stabilizzazione alla data di inizio delle procedure elettorali (annuncio).

Il personale comandato presso enti privati non coinvolti nelle elezioni delle RSU, mantiene l'elettorato attivo e passivo nell'amministrazione di provenienza.

Dal diritto di voto sono, comunque, esclusi:

- il personale a tempo determinato che non ha i requisiti indicati nella lett. b) del presente paragrafo, nonché quello con rapporto di lavoro interinale, CFL, etc...
- il personale non contrattualizzato o assimilato a quello non contrattualizzato;
- il personale con qualifica dirigenziale, ivi compreso il personale del comparto al quale sia stato conferito l'incarico di dirigente a tempo determinato con stipulazione del relativo contratto individuale; - il personale a cui si applica un contratto di lavoro diverso da quelli stipulati dall'Aran (es. dipendenti a cui si applicano contratti di settori privati quali agroalimentari, chimici, forestali, etc.);
- il personale delle sedi estere titolare di contratto locale;
- il personale con contratto di consulenza (art. 7 del D.lgs 165/2001) o comunque "atipico".

I dipendenti che, nel periodo intercorrente tra la data di inizio delle procedure elettorali (3 ottobre 2007) e quello delle votazioni, acquisiscono i requisiti di cui alle lett. a) e b), hanno diritto al solo elettorato attivo senza conseguenze su tutte le procedure attivate, compreso il calcolo dei componenti della RSU, il cui numero rimane invariato.

Il diritto di voto è esercitato dai dipendenti in una unica sede. E' compito della commissione elettorale controllare che non si verifichino casi di doppia partecipazione al voto presso le diverse amministrazioni in cui i dipendenti possono operare (es. personale a part-time su più comuni).

§ 8. Commissione elettorale: composizione, insediamento e costituzione

I componenti della commissione elettorale sono designati **esclusivamente** dalle organizzazioni sindacali che presentano le liste e devono essere indicati tra i dipendenti, compresi quelli a tempo determinato o in posizione di comando o fuori ruolo, in servizio presso l'amministrazione in cui si vota.

In presenza di ubicazioni diverse nella amministrazione sede unica di RSU, il componente della commissione può essere sia un dipendente della sede principale che di quella staccata, purché sia dipendente dell'amministrazione interessata.

Nel caso in cui sia prevista nel comparto una pluralità di sedi delle RSU nella stessa struttura (ad es. per i Ministeri, gli Enti pubblici non economici, etc.) il componente della commissione elettorale può anche essere un dipendente di ufficio diverso da quello ove opera il collegio elettorale della RSU purché in servizio presso la medesima sede di lavoro.

Non possono essere designati quali componenti della commissione elettorale i dirigenti anche assunti a tempo determinato.

L'amministrazione non ha alcun compito né può intervenire sulle designazioni dei componenti della commissione elettorale.

I componenti della commissione elettorale sono integrati, automaticamente, con i lavoratori designati allo scopo nelle liste presentate tra l'insediamento e la costituzione formale della commissione stessa.

Nelle amministrazioni con un numero di dipendenti superiore a 15, la commissione elettorale deve essere formata da almeno tre componenti ed è compito delle organizzazioni sindacali presentatrici di lista garantirne il numero minimo. Nel caso in cui non siano pervenute almeno tre designazioni, sarà cura dell'amministrazione chiedere alle organizzazioni sindacali che hanno presentato le liste di integrare la Commissione elettorale alme-

no sino al raggiungimento dei tre componenti necessari per l'insediamento. Nelle amministrazioni con un numero di dipendenti inferiore a 15 è sufficiente una sola designazione.

Nel caso in cui siano state presentate due liste e designati due soli componenti, entrambi i sindacati presentatori di lista possono designare un componente aggiuntivo.

Nelle amministrazioni con meno di 15 dipendenti, se il presentatore di lista è un dipendente dell'amministrazione in cui si vota può essere designato per la commissione elettorale. Tale regola si estende alle amministrazioni con più di 15 dipendenti nei soli casi in cui sia stata presentata una unica lista, oppure, in presenza di più liste, solo una delle organizzazioni sindacali presentatrici abbia nominato il componente.

La commissione elettorale deve essere insediata entro il 15 ottobre 2007 e formalmente costituita entro il 18 ottobre 2007. La differenza tra insediamento e costituzione consiste nella circostanza che la Commissione elettorale si considera insediata, su comunicazione dell'Amministrazione, non appena siano pervenute almeno tre designazioni (o una designazione nelle Amministrazioni con meno di 15 dipendenti). Pertanto, può essere insediata ed operare anche prima del 15 ottobre, salvo sua successiva formale costituzione nei termini fissati.

Per individuare, in prima istanza, in modo unitario il momento dell'insediamento, le designazioni dei componenti sono presentate all'ufficio dell'amministrazione preposto, cui spetta, parimenti, il compito della comunicazione di insediamento della commissione elettorale, della indicazione del locale ove la stessa opera e della trasmissione a questa di tutti i documenti nel frattempo pervenuti.

Con l'avvenuto insediamento della commissione elettorale le liste e tutti gli atti sono consegnati direttamente a quest'ultima.

Nel caso in cui non vengano presentate liste entro le date previste per l'insediamento e la costituzione della commissione elettorale, la circostanza non impedisce la costituzione della stessa anche in data successiva. Infatti, poiché le liste elettorali possono essere presentate sino al giorno 23 ottobre 2007, è questa in sostanza la data ultima per la definitiva costituzione della commissione elettorale. L'amministrazione, in questo caso, continuerà ad attendere e a ricevere le liste sino al verificarsi delle condizioni di insediamento e costituzione della commissione elettorale. Se alla data del 23 ottobre - termine ultimo - non risulteranno presentate liste da parte di alcun sindacato, l'amministrazione dovrà rilevare la temporanea mancanza di interesse allo svolgimento delle elezioni per la costituzione della RSU in quella sede di lavoro e darne immediata comunicazione all'Aran. Si rammenta, in ogni caso, che la RSU è soggetto necessario, unitamente alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL, della delegazione trattante di parte sindacale ai fini della contrattazione integrativa.

Il mancato insediamento e costituzione della commissione elettorale nei termini previsti dal calendario non inficia la sua regolare costituzione anche in tempi successivi entro, appunto, l'ultimo giorno previsto per la presentazione delle liste. Non vi è alcuna competenza delle amministrazioni a negare lo svolgimento delle elezioni nell'ipotesi in cui la costituzione della commissione elettorale avvenga solo l'ultimo giorno (23 ottobre 2007).

Tutte le amministrazioni hanno l'obbligo di consentire ai componenti delle commissioni elettorali l'assolvimento dei propri compiti utilizzando ogni forma di flessibilità nell'organizzazione del lavoro.

I rapporti tra le amministrazioni e i componenti delle commissioni elettorali sono disciplinati, in particolare - su conforme parere del Dipartimento della Funzione Pubblica espresso in data 28 ottobre 1998, prot. 33576/98.7.515 - tenendo presente che, essendo le operazioni elettorali un adempimento obbligatorio per legge in vista della costituzione di organismi che assumono carattere necessario ai fini della misurazione della rappresentatività sindacale, anche i componenti delle Commissioni elettorali, alla stessa stregua degli scrutatori e presidenti di seggio, espletano gli adempimenti di loro competenza durante le ore di servizio.

§ 9. Compiti della Commissione elettorale

Il regolamento elettorale non può essere esaustivo dell'intera casistica che può presentarsi nel corso delle procedure elettorali. E' compito delle commissioni elettorali, a fronte di fattispecie non regolate, colmarne le lacune stabilendo i criteri cui attenersi sulla base dei principi di correttezza e di buona fede, facendo anche riferimento ai principi generali dell'ordinamento.

Di seguito sono indicati gli adempimenti della commissione elettorale.

- 1) Nella prima seduta plenaria elegge il presidente e, in ragione delle esigenze organizzative dell'amministrazione, previo accordo con il dirigente preposto, definisce l'orario di apertura e chiusura giornaliera dei seggi, fermo rimanendo l'orario di chiusura dell'ultimo giorno di votazione già fissato alle ore 14:00, avvertendo con pubblicità nell'albo dell'amministrazione tutti i dipendenti elettori. La commissione elettorale, in ogni caso, **non può modificare le date di votazione e di scrutinio**, ma può fissare la durata giornaliera di apertura dei seggi che dovrà essere tale da favorire la massima partecipazione al voto del personale ma, contestualmente, non

gravare inutilmente sulla funzionalità del servizio se non nei limiti descritti. Nel caso in cui, ad esempio, si verifici che nella prima giornata di votazione tutti gli elettori abbiano espresso il proprio voto, il seggio potrà rimanere chiuso sino alle ore 14:00 del giorno 22 novembre, data e ora fissate per procedere allo scrutinio, avendo cura di garantire la sicurezza dell'urna e del materiale elettorale.

- 2) Acquisisce dall'amministrazione l'elenco generale degli elettori.
- 3) Riceve le liste elettorali.
- 4) Verifica le liste e le candidature e ne decide l'ammissibilità.
- 5) Esamina i ricorsi sull'ammissibilità delle liste e delle candidature. Compete, infatti, **esclusivamente** alla commissione elettorale la verifica del rispetto delle regole che devono essere seguite nella presentazione delle liste. Le commissioni elettorali devono autonomamente e motivatamente decidere sull'ammissibilità delle liste e sui problemi connessi all'individuazione delle tipologie degli aspetti formali di cui è consentita la regolarizzazione (ad es. autocertificazione, candidature, ecc..), non essendo possibile a soggetti terzi, ivi compresa l'Aran, intervenire e assumere orientamenti al proposito.

In caso di rilevazione di difetti meramente formali nella presentazione delle liste, la commissione consente la regolarizzazione, assegnando, in forma scritta, un termine congruo per provvedervi. Tra i casi di regolarizzazioni formali ammissibili rientrano anche quelli relativi a liste presentate con denominazioni - per le organizzazioni sindacali rappresentative - non perfettamente conformi o aggiuntive rispetto alle tabelle allegate all'ipotesi di CCNQ del 28 giugno 2007 e - per quelle non rappresentative - rispetto ai propri statuti. Anche in questi casi deve essere assegnato, con le medesime modalità di cui sopra, un termine per la regolarizzazione. Le decisioni della commissione elettorale sulle controversie instauratesi prima della data delle elezioni devono essere adottate rapidamente, ossia con tempi idonei a consentire alle organizzazioni sindacali interessate di portare a termine tutti gli adempimenti necessari per la partecipazione alle elezioni.

Le liste dei candidati devono essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori mediante affissione all'apposito albo dell'amministrazione almeno otto giorni prima della data fissata per le votazioni e comunque dal giorno 12 novembre 2007.

- 6) Definisce, previo accordo con il dirigente dell'amministrazione preposto o persona da lui delegata, i luoghi delle votazioni (vale a dire i seggi) con l'attribuzione dei relativi elettori, in modo tale da garantire a tutti l'esercizio del voto. Decide, inoltre, dove vota il personale distaccato e il personale in missione. Qualora l'ubicazione delle sedi di lavoro (es. sedi staccate) e il numero dei votanti lo richiedano, possono essere stabiliti più luoghi di votazione, avendo cura di evitare eccessivi frazionamenti e di assicurare la segretezza del voto. Va, comunque, garantita la contestualità delle votazioni, fermo rimanendo che il collegio elettorale è unico, essendo unica la RSU da eleggere. I voti dei singoli seggi devono confluire nel collegio elettorale unico.
- I luoghi ed il calendario delle votazioni devono essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori mediante affissione all'albo dell'amministrazione almeno otto giorni prima della data fissata per le votazioni.
- 7) Predisporre il "modello" della scheda elettorale e ne segue la successiva stampa verificando, con scrupolosità, che le denominazioni delle organizzazioni sindacali siano esatte, che siano rispettati l'ordine di presentazione delle liste elettorali nonché le indicazioni dell'art. 9 del regolamento elettorale.
- 8) Distribuisce il materiale necessario allo svolgimento delle elezioni.
- 9) Predisporre l'elenco completo degli aventi diritto al voto per ciascun seggio.
- 10) Nomina i presidenti di seggio e gli scrutatori, funzioni che possono essere svolte anche da dipendenti a tempo determinato, in comando o fuori ruolo, etc.. Nel caso in cui sia stata presentata una sola lista la commissione elettorale provvede d'ufficio alla nomina di un secondo scrutatore.
- 11) Organizza e gestisce le operazioni di scrutinio avendo cura di verificare, prima di procedere all'apertura delle urne, che sia stato raggiunto il prescritto quorum per la validità delle elezioni nel collegio elettorale. Nel caso in cui nel collegio elettorale il quorum non sia raggiunto non si deve procedere allo scrutinio.

- 12) Raccoglie i dati elettorali parziali dei singoli seggi (se previsti) e fa il riepilogo finale dei risultati.
- 13) Redige i verbali delle operazioni elettorali sino a quello finale contenente i risultati. Nel verbale delle operazioni di scrutinio, che la commissione elettorale redige in proprio, dovranno essere riportate tutte le contestazioni. Sulla base dei risultati elettorali assegna i seggi e proclama gli eletti.

Il verbale delle operazioni elettorali deve essere sottoscritto dal presidente e da tutti i componenti della commissione elettorale.

Nel compilare il verbale finale, la commissione elettorale deve avere cura di riportare esattamente la denominazione della organizzazione sindacale in modo assolutamente conforme alla lista presentata e indicata nella scheda elettorale.

§ 10. Verbale elettorale finale e relativi adempimenti

Il fac-simile del verbale finale, allegato all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 ed alla presente nota in formato stampabile (allegato n. 7), non è suscettibile di rielaborazione e non può contenere omissioni o cancellazioni da parte delle commissioni elettorali perché collegato all'accertamento della rappresentatività.

Non è consentito l'utilizzo di verbali finali diversi da quello allegato all'Accordo quadro del 7 agosto 1998, anche se predisposti dai sindacati.

Per facilitare la compilazione del verbale elettorale si sottolineano le seguenti avvertenze, tenendo conto che il verbale è organizzato in cinque parti che devono essere tutte scrupolosamente compilate:

- 1 - la prima parte riguarda i dati identificativi dell'amministrazione, il comparto di appartenenza e la data delle elezioni;
- 2 - la seconda parte riguarda i dati numerici dei dipendenti aventi diritto al voto (elettori) e i dati dei votanti (elettori che hanno espresso il voto) entrambi distinti per sesso, nonché la percentuale di validità delle elezioni (quorum).
Sotto la voce "collegio", è riportato un asterisco che rimanda alla nota relativa alle figure professionali a cui non si deve fare riferimento poiché non riguarda in alcun caso le elezioni in oggetto.
Con il termine "collegio" si fa riferimento alla sede di elezione della RSU, i riquadri che seguono in orizzontale (numerati da 1 a 5) sono da intendersi riferiti agli eventuali seggi "staccati" i cui voti devono confluire nel collegio elettorale. Nel caso in cui vi sia un solo seggio i due termini coincidono;
- 3 - la terza parte riguarda i dati delle schede scrutinate distintamente per schede valide, schede bianche, schede nulle, nonché il totale. Riporta, inoltre, i nomi delle liste ed i voti ottenuti dalle stesse;
- 4 - la quarta parte riguarda nuovamente i dati degli aventi diritto al voto e dei votanti, nonché il numero dei seggi da attribuire ed infine il numero di seggi assegnati a ciascuna lista;
- 5 - l'ultima parte del verbale è costituita dallo spazio per la firma da parte della commissione elettorale, nelle persone del presidente e dei componenti.

La commissione elettorale, nel compilare il verbale finale, deve avere cura di verificare la esattezza e la congruità dei dati quali:

- la distinzione per sesso del numero degli aventi diritto al voto (elettori);
- la distinzione per sesso del numero dei votanti (elettori che hanno espresso il voto);
- la verifica, per sesso, che il numero dei votanti non sia superiore a quello degli aventi diritto al voto;
- la verifica del raggiungimento del quorum per la validità delle elezioni (vedi anche § 11);
- la corrispondenza tra numero dei votanti e la somma delle schede scrutinate (pari alle schede valide + bianche + nulle), dati che devono necessariamente coincidere;
- la corrispondenza del totale dei voti di lista (voti di tutte le liste) con le schede valide (escluse le schede bianche e nulle), dati che devono necessariamente coincidere (devono essere riportati i voti ottenuti dalle liste e non il numero di preferenze complessivamente ottenute dai candidati della lista stessa);
- la verifica che siano riportate esattamente le denominazioni delle organizzazioni sindacali presentatrici di lista (non devono essere scritti i nomi dei candidati ma esclusivamente quelli delle liste per l'attribuzione dei voti a livello nazionale);

- l'indicazione del numero totale dei seggi da ripartire e la loro assegnazione (vedi anche § 12);
- la verifica che il verbale sia sottoscritto dal presidente e dai componenti della commissione stessa.

La commissione elettorale comunica i risultati ai lavoratori, alla amministrazione e alle organizzazioni sindacali che hanno presentato le liste, curando l'affissione per 5 giorni all'albo dell'amministrazione dei risultati elettorali. Decorsi i 5 giorni di affissione senza che siano stati presentati ricorsi da parte degli interessati, l'assegnazione dei seggi è confermata e la commissione elettorale ne dà atto nel verbale finale che diviene definitivo. Se nei 5 giorni di affissione dei risultati sono stati presentati ricorsi o reclami la commissione li esamina entro 48 ore, inserendo l'esito nel verbale finale.

Copia del verbale definitivo, compilato dopo avere affisso per 5 giorni i risultati e avere esaminato gli eventuali reclami o ricorsi, e copia dei verbali di seggio sono notificati dalla commissione elettorale all'amministrazione e alle organizzazioni sindacali che hanno presentato le liste entro 48 ore dalla conclusione delle operazioni elettorali.

All'amministrazione deve essere consegnato oltre al verbale finale in originale o copia conforme, anche una copia della scheda predisposta per le votazioni, anch'essa siglata dal presidente e da tutti i componenti della commissione elettorale, per il successivo inoltro all'Aran.

Si sottolinea l'importanza che riveste l'invio all'Aran anche di copia della scheda predisposta per le votazioni in quanto dalla stessa sono, senza alcun dubbio, rilevabili le esatte denominazioni delle liste presentate e votate dai lavoratori.

L'invio all'Aran deve avvenire esclusivamente a cura dell'amministrazione ed inderogabilmente entro i 5 giorni successivi alla consegna.

E' compito della commissione elettorale verificare che l'Amministrazione vi abbia provveduto nei tempi previsti. La trasmissione del verbale all'Aran dovrà avvenire esclusivamente secondo le modalità indicate al punto E) della presente nota.

La commissione elettorale al termine delle operazioni di cui sopra, sigilla in un unico plico tutto il materiale, anche quello trasmesso dagli eventuali seggi staccati, esclusi i verbali in quanto essi sono conservati dalla RSU e dall'Amministrazione.

Come previsto dall'art. 16, comma terzo, dell'Accordo del 7 agosto 1998 - parte II Regolamento elettorale - il plico (esclusi i verbali) dopo la convalida della RSU, sarà conservato secondo gli accordi tra commissione elettorale e amministrazione, in modo da garantirne la integrità per almeno tre mesi. Successivamente, decorsi tre mesi, sarà distrutto alla presenza di un delegato della commissione elettorale e di un delegato dell'amministrazione (comma quarto del medesimo articolo).

Le decisioni della commissione elettorale sono impugnabili entro 10 giorni dinanzi all'apposito Comitato dei garanti.

§ 11. Quoziente necessario per la validità delle elezioni

Per quanto attiene alla validità delle elezioni (quorum) si deve fare riferimento al numero dei votanti.

Le elezioni sono valide quando ha votato almeno la metà più uno degli aventi diritto al voto (elettorato attivo).

Esempio: nel caso in cui l'elenco degli elettori aventi diritto al voto sia pari a n. 125 dipendenti, il quorum è raggiunto solo nel caso in cui abbiano votato almeno n. 63 elettori $[(125:2)+1]$; nel caso in cui l'elenco degli elettori aventi diritto al voto sia pari a n. 126 dipendenti il quorum è raggiunto solo nel caso in cui abbiano votato almeno n. 64 elettori $[(126:2)+1]$.

La commissione elettorale autorizza l'apertura delle urne per lo scrutinio nel seggio (o nei vari seggi nel caso in cui vi siano seggi staccati) solo dopo avere proceduto alla verifica del raggiungimento del quorum nel collegio elettorale.

In caso di mancato raggiungimento del quoziente richiesto non si deve, pertanto, procedere alle operazioni di scrutinio e le elezioni vengono ripetute entro 30 giorni. In questo caso non è ammessa la presentazione di nuove liste.

Qualora non si raggiunga il quoziente richiesto anche nelle seconde elezioni, l'intera procedura è attivabile nei successivi 90 giorni.

§ 12. Riparto e attribuzione dei seggi

Ordine delle operazioni per la ripartizione e la successiva assegnazione dei seggi:

- 1) definizione del quorum
- 2) ripartizione dei seggi alle liste
- 3) attribuzione dei seggi ai candidati delle liste che li hanno conseguiti

Il numero dei componenti la RSU è chiaramente fissato dall'Accordo quadro del 7 agosto 1998 e dagli accordi integrativi di comparto laddove stipulati. Non può, pertanto, essere soggetto a modifiche nella sede della contrattazione integrativa, anche se concordato con le organizzazioni sindacali.

(Omissis)

Ai sensi dell'art. 3 dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 che recita: "le RSU sono costituite mediante elezione a suffragio universale ed a voto segreto con il metodo proporzionale tra liste concorrenti", è compito della commissione elettorale ripartire i seggi, su base proporzionale, in relazione ai voti presi da ogni singola lista concorrente (voti di lista e non preferenze dei candidati).

A tal fine occorre calcolare il relativo quorum facendo riferimento al numero dei votanti e quindi ripartire i seggi facendo riferimento ai voti validi riportati da ogni singola lista.

In sintesi:

- 1 - il numero dei seggi (numero dei componenti la RSU) è fissato dall'Accordo quadro del 7 agosto 1998 o dagli accordi integrativi di comparto sopra riportati, in base al numero dei dipendenti;
- 2 - il quorum per l'attribuzione dei seggi si calcola in base al numero dei dipendenti elettori che hanno espresso il voto (ovvero *votanti* cioè *schede valide più schede bianche più schede nulle*);
- 3 - i seggi si ripartiscono tra le liste sulla base dei soli voti validi che le stesse hanno ricevuto (sono ovviamente escluse le schede bianche e nulle in quanto non attribuibili). A questo fine si deve tenere conto dei voti ottenuti dalla lista e non della somma delle preferenze ai candidati della stessa.

Esempio: caso di una Amministrazione che abbia n. 126 dipendenti e quindi i seggi da attribuire siano n. 3 e gli aventi diritto al voto siano n. 124 (nell'ipotesi: tutti escluso il dirigente e un dipendente a tempo determinato non avente diritto al voto) e si siano recati a votare n. 119 elettori (votanti):

CALCOLO DEL QUORUM: il quorum si calcola dividendo il numero dei votanti (n. 119) per il numero dei seggi da ripartire (n. 3) e cioè $119 : 3 = 39,666 = \text{QUORUM}$

LA NORMA NON PREVEDE ALCUN ARROTONDAMENTO PER DIFETTO O PER ECCESSO E QUINDI IL NUMERO DEL QUORUM VA UTILIZZATO CON I SUOI DECIMALI.

Definito il quorum la Commissione elettorale può procedere alla ripartizione dei tre seggi di cui all'esempio. A tal fine si sviluppano due diversi esempi:

Esempio n. 1: i voti dei 119 elettori che si sono recati a votare sono risultati così espressi: 117 voti validi alle varie liste, 1 scheda bianca e 1 scheda nulla. Le liste hanno ottenuto rispettivamente:

lista n. 1	voti validi	48
lista n. 2	voti validi	46
lista n. 3	voti validi	12
lista n. 4	voti validi	11
	totale voti validi	117

CALCOLO DELLA RIPARTIZIONE DEI SEGGI ALLE LISTE:

lista n. 1	voti validi	48	diviso quorum 39,666	= 1 seggio	resti	8,333
lista n. 2	voti validi	46	diviso quorum 39,666	= 1 seggio	resti	6,333
lista n. 3	voti validi	12	diviso quorum 39,666	= 0 seggi	resti	12,000

lista n. 4 voti validi 11 diviso quorum 39,666 = 0 seggi resti 11,000
 totale voti validi 117

In questo caso sono stati ripartiti 2 seggi su 3.

Poiché i seggi sono attribuiti su base proporzionale prima alle liste che hanno ottenuto il quorum e poi in base ai resti migliori fino alla concorrenza del numero totale dei seggi da attribuire, il seggio rimanente va ripartito alla lista n. 3, essendo quella che ha il resto maggiore. Pertanto, al fine della ripartizione del seggio, non è necessario che la lista abbia ottenuto un numero minimo di voti almeno pari al quorum, ma che sia quella che ha il resto più alto.

Esempio n. 2: i voti dei 119 elettori che si sono recati a votare sono risultati così espressi: 117 voti validi alle varie liste, 1 scheda bianca e 1 scheda nulla. Le liste hanno ottenuto rispettivamente:

lista n. 1 voti validi 55
 lista n. 2 voti validi 40
 lista n. 3 voti validi 12
 lista n. 4 voti validi 10
 totale voti validi 117

CALCOLO DELLA RIPARTIZIONE DEI SEGGI ALLE LISTE:

lista n. 1 voti validi 55 diviso quorum 39,666 = 1 seggio resti 15,333
 lista n. 2 voti validi 40 diviso quorum 39,666 = 1 seggio resti 0,333
 lista n. 3 voti validi 12 diviso quorum 39,666 = 0 seggi resti 12,000
 lista n. 4 voti validi 10 diviso quorum 39,666 = 0 seggi resti 10,000
 totale voti validi 117

Anche in questo caso sono stati ripartiti 2 seggi su 3.

Poiché i seggi sono attribuiti su base proporzionale prima alle liste che hanno ottenuto il quorum e poi in base ai resti migliori fino alla concorrenza del numero totale dei seggi da attribuire, il seggio rimanente va ripartito alla lista n. 1, essendo quella che ha il resto maggiore.

Solo **dopo** avere ripartito i seggi tra le liste, la commissione elettorale li attribuisce sulla base dei voti di preferenza ottenuti dai candidati delle liste che hanno ottenuto i seggi, al fine di proclamare gli eletti. A parità di preferenza dei candidati vale l'ordine interno della lista. Si rammenta che si può esprimere la preferenza per un solo candidato della lista nelle Amministrazioni fino a 200 dipendenti. Oltre 200 dipendenti è consentito esprimere la preferenza a favore di due candidati della stessa lista.

In caso di parità di voti riportati da liste diverse o di parità di resti tra loro, i seggi vengono attribuiti alla lista che ha ottenuto il maggiore numero complessivo di preferenze.

Il regolamento elettorale non chiarisce il caso in cui si verificano contestualmente parità di voti alla lista e parità di preferenze ai candidati; per evitare che i seggi non si attribuiscono, la commissione elettorale, facendo riferimento ai principi generali dell'ordinamento, potrebbe risolvere la parità a favore della lista il cui candidato sia più anziano anagraficamente e, nel caso in cui anche l'età coincida perfettamente, secondo l'ordine dei candidati all'interno della lista.

Nel caso in cui non sia possibile l'attribuzione di tutti i seggi per mancanza di candidati (es. una lista ha presentato un solo candidato ma ha ottenuto 2 seggi) è esclusa la possibilità di assegnazione del seggio rimasto vacante ad un candidato di altra lista.

Ove la RSU non risulti composta dal numero di componenti minimi previsti per la sua costituzione, le elezioni dovranno essere ripetute, riattivando l'intera procedura, con l'avvertenza che non sono contemplate nelle norme elezioni suppletive per la sola copertura dei seggi vacanti. Anche in questo caso, comunque, il verbale delle elezioni deve essere trasmesso all'Aran dall'amministrazione.

Si evidenzia, ai fini della corretta compilazione del verbale finale contenente i risultati elettorali, che le espressioni "seggi assegnati" e "seggi attribuiti" coincidono; è pertanto sufficiente compilare il verbale solo nella riga corrispondente ai "seggi assegnati".

§ 13. Compiti delle amministrazioni

L'amministrazione deve favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle elezioni, informandoli tempestivamente, anche con proprie iniziative, assunte nei modi ritenuti più idonei, dell'importanza delle stesse, e facilitando l'affluenza alle urne mediante una adeguata organizzazione del lavoro. L'amministrazione è, altresì, chiamata a dare il proprio supporto logistico, attraverso il massimo sforzo organizzativo, affinché le votazioni si svol-

gano regolarmente, con l'avvertenza che, essendo le elezioni un fatto endosindacale, la stessa non può entrare nel merito delle questioni relative alle operazioni elettorali in quanto esonerata da ogni compito avente natura consultiva, di verifica e controllo sulla legittimità dell'operato della commissione e sui relativi adempimenti elettorali.

L'amministrazione, anche per facilitare il lavoro della commissione elettorale che deve individuare i possibili seggi, sin dal 4 ottobre 2007, giorno successivo all'inizio delle procedure elettorali, deve consegnare alle organizzazioni sindacali, che ne fanno richiesta, l'elenco alfabetico generale degli aventi diritto al voto (cfr. § 7 elettorato attivo) distintamente per sesso, nonché sottoelenchi anch'essi in ordine alfabetico articolati in relazione ai luoghi di lavoro che non sono sede di elezione della RSU, ma possono essere possibili seggi elettorali staccati. Gli stessi elenchi devono essere obbligatoriamente consegnati – non appena insediata – alla commissione elettorale (cfr. § 7 e 9).

Deve altresì concordare gli adempimenti con le organizzazioni sindacali e poi, una volta insediata, con la commissione elettorale, e fornire la propria collaborazione curando tempestivamente tutti gli aspetti di pertinenza che sono, per rilievo, oltre a quello della consegna dell'elenco degli elettori, la messa a disposizione di:

- locale per la commissione elettorale;
- locali per il voto;
- materiale cartaceo o strumentale (anche informatico) per lo scrutinio (matite, urne,...);
- stampa del "modello" della scheda predisposta dalla commissione elettorale;
- stampa delle liste dei candidati da affiggere all'ingresso dei seggi;
- cura della sicurezza e sorveglianza dei locali dove si vota specie dopo la chiusura;
- cura della integrità delle urne sigillate fino allo scrutinio utilizzando ogni mezzo utile a disposizione (casseforti, camere di sicurezza, camere blindate o altro, in mancanza prendendo accordi con l'UTG).

L'amministrazione ha l'obbligo di consentire ai componenti delle Commissioni elettorali l'assolvimento dei propri compiti utilizzando ogni forma di flessibilità nell'organizzazione del lavoro. Al proposito si evidenzia che i componenti delle commissioni elettorali, gli scrutatori e presidenti di seggio, espletano gli adempimenti di loro competenza durante le ore di servizio (cfr. § 8).

L'amministrazione deve trasmettere all'Aran il verbale riassuntivo, nonché copia della scheda predisposta per le votazioni, entro 5 giorni dalla loro consegna da parte della commissione elettorale, rispettando scrupolosamente le modalità per l'invio indicate al punto E) della presente nota.

§ 14. Comitato dei garanti

Contro le decisioni della commissione elettorale si può ricorrere, entro 10 giorni, all'apposito Comitato dei garanti previsto dall'art. 19 del regolamento elettorale (parte II Accordo quadro).

Il Comitato dei garanti è composto da un componente in rappresentanza delle organizzazioni sindacali presentatrici di liste interessate al ricorso, da uno nominato dall'amministrazione in cui si è svolta la votazione, ed è presieduto dal direttore della Direzione provinciale del lavoro o da un suo delegato. Il Comitato dei garanti si insedia, infatti, a livello provinciale presso il suddetto ufficio.

In ordine al componente sindacale la dizione "organizzazioni sindacali presentatrici di liste interessate al ricorso" non deve essere letta come "tutte le organizzazioni che hanno presentato le liste elettorali a prescindere da quella o quelle presentatrici di ricorso" nella elezione della RSU di cui trattasi. Tale ultima lettura risulterebbe in contrasto con la natura del Comitato dei garanti di seguito evidenziata e con la dizione letterale della clausola, laddove il componente o i componenti sindacali devono rispettare due condizioni: essere presentatori di lista ed interessati al ricorso non genericamente ma in quanto direttamente attori o convenuti nella controversia (ad es. nel caso in cui una organizzazione rivendichi l'attribuzione di un seggio assegnato ad una altra lista, il Comitato dei garanti sarà composto, per la parte sindacale, da un rappresentante per ognuna delle due organizzazioni interessate). Ovviamente nel caso in cui il ricorso alla commissione elettorale interessi tutte le organizzazioni presentatrici di lista (ad es. nel caso in cui riguardi la non ammissione di una o più liste presentate), la componente sindacale interessata al ricorso nel Comitato dei garanti è composta da tutte le organizzazioni che hanno presentato le liste elettorali nella elezione della RSU di cui trattasi.

Nel merito della composizione del Comitato dei garanti, si fa presente che il disposto del secondo comma dell'art. 19 dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 esclude chiaramente che al Comitato dei garanti partecipi un rappresentante dell'Aran.

Le amministrazioni devono designare, sin dall'insediamento della commissione elettorale, il funzionario componente il Comitato dei garanti. Il ricorso al Comitato dei garanti contro la commissione elettorale può infatti instaurarsi fin dalla sua costituzione.

Circa la natura dell'attività svolta dal Comitato dei garanti si ritiene che la funzione ad esso affidata possa

essere ricondotta ad una finalità di tipo conciliativo in senso lato o comunque di componimento consensuale delle controversie.

Nel suo lavoro il Comitato dei garanti farà riferimento, oltre che all'Accordo quadro del 7 agosto 1998, alle regole autonomamente stabilite in apposito regolamento che dovrà disciplinare tutti gli aspetti procedurali, compresi quelli attinenti alla validità delle deliberazioni da assumere. In ogni caso si ritiene che il Comitato dei garanti non possa essere considerato un collegio perfetto.

L'Aran non può sostituirsi al Comitato dei garanti né incidere sulle sue deliberazioni.

Il Comitato dei garanti non può in alcun modo sospendere l'esame dei ricorsi in attesa di risposta a quesiti posti all'Aran. Qualora il Comitato dei garanti non rinvenga le soluzioni nell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 e nel regolamento elettorale, nonché nella presente nota, dovrà utilizzare le regole generali sull'interpretazione dei contratti, ove possibile, attraverso l'estensione analogica di altre disposizioni in materia elettorale, colmando in tal modo le eventuali lacune rinvenute nella normativa contrattuale.

Contro le deliberazioni del Comitato dei garanti è sempre possibile il ricorso al giudice del lavoro.

Qualora il ricorso giurisdizionale avvenga nella fase intermedia delle procedure elettorali, salvo decisione cautelare sospensiva, le elezioni possono ugualmente avere luogo.

§ 15. Insediamento della RSU

La commissione elettorale, trascorsi cinque giorni dalla affissione dei risultati elettorali all'albo dell'Amministrazione senza che siano stati presentati ricorsi, ovvero dopo avere esaminato entro 48 ore gli eventuali ricorsi e reclami, dà atto nel verbale finale - che diviene così definitivo - della conferma della proclamazione degli eletti. L'insediamento della RSU è contestuale alla proclamazione degli eletti, senza la necessità di alcun adempimento o iniziativa da parte dell'amministrazione o da parte delle organizzazioni sindacali (cfr. § 9). Dalla proclamazione degli eletti la RSU può, quindi, legittimamente operare.

In caso di ricorsi presentati al Comitato dei garanti o al giudice del lavoro, nelle more del pronunciamento, la RSU può comunque operare con l'avvertenza che, nelle convocazioni degli incontri con la nuova RSU, risulti che gli stessi avvengono in attesa della decisione del giudizio pendente.

C) RACCOMANDAZIONI PER LE COMMISSIONI ELETTORALI E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI PRESENTATRICI DI LISTA

Con la consegna di copia della presente nota alle commissioni elettorali ed alle stesse organizzazioni sindacali presentatrici di lista, l'Aran, nel pieno rispetto della libertà sindacale, si augura di raggiungere l'obiettivo della massima regolarità delle elezioni e che la documentazione che sarà inviata possa essere perfettamente corretta dal punto di vista formale con riguardo agli adempimenti di spettanza, al fine di evitare che insorgano contestazioni in sede di rilevazione nazionale dei dati elettorali per l'accertamento della rappresentatività. Allo scopo si formulano le seguenti raccomandazioni:

- a) **il verbale elettorale finale è unico, corrisponde al fac-simile allegato all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 e alla presente nota e non è suscettibile di variazioni**
- b) **il verbale elettorale finale non può contenere omissioni o cancellazioni**
- c) **la commissione elettorale cura la esatta compilazione del verbale elettorale finale e si assicura che allo stesso sia allegata copia della scheda elettorale**
- d) **i nomi delle organizzazioni sindacali riportati nel verbale devono essere esattamente corrispondenti alle denominazioni indicate nelle liste e nelle schede elettorali.**

Dovrà essere cura delle organizzazioni sindacali presentatrici di lista verificare l'esattezza di tale adempimento, a norma dell'art. 20 del regolamento elettorale. Eventuali correzioni dovranno essere effettuate ai sensi dell'art. 18 dello stesso regolamento elettorale che prevede la possibilità di ricorsi da parte dei soggetti interessati nell'arco dei cinque giorni di affissione dei risultati (vedi lett. B § 9);

- e) nel caso in cui le Commissioni elettorali e le organizzazioni sindacali non ottemperino a quanto indicato nel

precedente punto d) delle presenti raccomandazioni, ***l'Aran non potrà procedere ad alcuna correzione d'ufficio per la rettifica di dati elettorali risultati eventualmente imprecisi;***

f) ***le eventuali rettifiche di errori materiali contenuti nei verbali pervenuti all'Aran dovranno essere effettuate entro la scadenza della rilevazione fissata dall'apposito Comitato paritetico*** previsto dall'art. 43 del D.Lgs. 165/2001. Detto criterio, già stabilito, in via generale per tutti i comparti, dal citato Comitato paritetico, da ultimo nella seduta del 18 ottobre 2005, stabilisce, anche, che le correzioni, per potere essere ritenute ammissibili ai fini dell'attribuzione dei voti per la rappresentatività, debbano essere effettuate con le seguenti modalità:

- mediante l'invio di un nuovo verbale elettorale ovvero mediante comunicazione sottoscritta dalla commissione elettorale;
- ove la commissione elettorale non sia più funzionante, da una certificazione effettuata a norma di legge dall'Amministrazione attestante la denominazione della lista originaria presentata dal sindacato che chiede la correzione, risultante agli atti del verbale depositato presso la medesima Amministrazione. La certificazione dovrà essere corredata della scheda elettorale.

Non sarà ammissibile la correzione dei dati di cui al presente punto qualora la comunicazione dell'errore materiale venga effettuata dal solo presidente della commissione elettorale.

Si rende, pertanto, noto sin da ora a tutte le commissioni elettorali e alle organizzazioni sindacali delle singole amministrazioni, cui le raccomandazioni citate in particolare si riferiscono, che la mancata osservanza di quanto previsto ai punti d), e) e f), nel rispetto dei principi stabiliti dal regolamento elettorale di cui all'Accordo del 7 agosto 1998 e dal citato Comitato paritetico, potrebbe impedire, per i singoli soggetti, il conteggio, ai fini del calcolo della rappresentatività, dei voti ottenuti nelle sedi di lavoro dove si è verificato l'errore.

Si evidenzia nuovamente, infine, che ai sensi dell'art. 6, parte II dell'Accordo del 7 agosto 1998, la commissione elettorale ha tra i suoi compiti quello di trasmettere, al termine delle operazioni elettorali, i verbali completi e gli atti delle elezioni alla amministrazione, la quale deve debitamente conservarli (cfr. §10).

(Omissis)

Indice alfabetico

	Pagg.
Accordi decentrati:	
- decorrenza	11
- validità	10
Accordo di Luglio 1993	64
Accorpamenti	12
Accredito dei titolari di permessi sindacali	14, 87
Affissione:	
- annuncio elettorale	22
- documenti sindacali (vedi anche: Bacheche sindacali)	14, 91
- liste dei candidati	40, 44, 46
- risultati elettorali	41
Amministrazione (compiti)	43, 104
Amministrazioni di nuova istituzione	34
Annuncio delle elezioni delle RSU	22
Apertura dei seggi	39
Aspettative sindacali	17
Assegnazione dei seggi alle liste (vedi anche Ripartizione dei seggi fra le liste)	50
Assemblea dei lavoratori	14
Assenze dei componenti il seggio	46
Assenze temporanee dal servizio di componenti RSU	13
Assunzione in servizio durante il periodo elettorale	33
Attività in orario di servizio	39
Attrezzatura del seggio elettorale	45, 77
Attribuzione dei seggi ai candidati	50, 102
Attribuzioni dei RLS (vedi anche: Poteri dei RLS)	19
Attribuzioni delle RSU (vedi anche: Poteri delle RSU)	5
Autenticazione delle firme dei sottoscrittori di lista	25, 95
Autenticazione della firma del presentatore di lista (vedi anche: Soggetti autorizzati ad autenticare)	25, 95
Bacheche sindacali	14, 91
Calcolo della rappresentatività	21, 66
Calcolo del quorum per la validità delle elezioni (vedi anche: Quorum per la validità delle elezioni)	49
Calcolo del quorum per la ripartizione dei seggi fra le liste (vedi anche: Quorum per la ripartizione dei seggi)	50
Calendario elettorale	21, 93
Candidati:	
- dichiarazione di accettazione	31
- esclusione dalla candidatura	30
- incarichi politici o istituzionali	31
- incompatibilità	31, 35
- in contemporanea su più liste	31
- nomi sulla scheda elettorale	48
- obbligo di iscrizione al sindacato	31
- pubblicazione liste	40
Caratteristiche delle RSU	2
Comitato dei garanti	57, 104
Commissione elettorale:	
- attività in orario di servizio	39, 84, 98
- casi non regolamentati	41
- compiti e adempimenti	39, 98, 99
- composizione	36, 97
- costituzione	36, 39, 97
- criteri di valutazione	41
- decisioni su controversie	40, 55
- definizione degli orari di aperture dei seggi	39
- definizione dei luoghi di votazione	40
- designazione dei componenti	36
- designazione del presentatore di lista	38
- incompatibilità	30,36

- insediamento	Pagg. 38, 97
- integrazione del numero dei componenti	38
- numero componenti in amministrazioni con più di 15 dipendenti	36, 88
- numero componenti in amministrazioni con meno di 15 dipendenti	38
- organizzazioni sindacali abilitate a designare i componenti	36
- presidente	39
- pluralità di sedi	36
- ricorsi alla commissione elettorale	40, 55
- seduta continua durante le operazioni eletttorali	41
- termini per la costituzione	39
- termini per l'insediamento	38
- verbale finale	41
Comparti interessati alle elezioni 2007	22
Compiti della Commissione elettorale	39,40,41,75
Compiti delle RSU (vedi anche: Poteri delle RSU)	5
Compiti delle amministrazioni	43, 44, 104
Composizione del comitato dei garanti	57
Composizione della delegazione trattante	8
Composizione del seggio elettorale	45
Comunicazione al personale delle elezioni	22
Comunicazione data delle elezioni	22
Comunicazione luoghi delle votazioni	39, 40
Comunicazione della nomina dei componenti la RSU	78
Comunicazione orari di apertura dei seggi	39, 40
Comunicazione risultati elettorali	41, 52
Concertazione	6
Consultazione	7
Contrattazione decentrata	5, 9
Coordinamento tra RSU	13
Costituzione delle RSA	62
Costituzione delle RSU	71 e segg.
Criterio proporzionale	50
Cumulo dei permessi retribuiti	17
Data delle votazioni	45
Data dello scrutinio	48
Data limite di insediamento della commissione elettorale	39
Date delle elezioni delle RSU	21
Decadenza della RSU	12, 80
Decadenza di singoli componenti la RSU	12
Decisioni a maggioranza	7, 81, 85
Decisioni delle RSU	7
Decorrenza accordi decentrati	11
Definizione dei seggi	39
Definizione luoghi di votazione	40
Definizione orari di apertura dei seggi	39
Delegazione trattante	8, 85
Designazione:	
- degli scrutatori	46
- dei componenti la commissione elettorale	36
- del presentatore di lista	25
- dei RLS nell'ambito della RSU	18
Dichiarazione di dissenso di singoli componenti	8
Dimissioni di un componente RSU	13, 81
Dipendenti ENIT	32, 79
Dipendenti ICE	32, 79
Dirigenti:	
- nella commissione elettorale	36
- presentatori di lista	25
Diritti sindacali	14
Diritto di assemblea	14, 67
Diritto di voto	32
Dissenso di singoli componenti la RSU	8

	Pagg.
Dissenso tra RSU e sindacati	9
Distacchi sindacali	17
Distribuzione del materiale elettorale	40, 44
Distruzione del materiale elettorale	49
Documentazione relativa alla contrattazione decentrata	9
Doppia partecipazione al voto	33
Doppia rappresentanza in trattativa	9
Durata del mandato delle RSU	12, 79
Durata dell'incarico dei RLS	19
Durata giornaliera di apertura dei seggi elettorali	39
Elettività delle RSU	2
Elementi essenziali delle RSU	2
Elenco degli elettori	40, 43, 46
Elettorato attivo	32, 97
Elettorato passivo	32, 34, 95
Elezione a suffragio universale dei RLS	18
Elezione del presidente della commissione elettorale	39
Elezioni delle RSU	21
Enti di nuova istituzione	34
Entrata in vigore degli accordi decentrati	11
Esame dei ricorsi sulla ammissibilità delle liste	40, 55
Esame ricorsi alla commissione elettorale (vedi anche: Ricorsi)	40, 55
Esame ricorsi al comitato dei garanti (vedi anche: Ricorsi)	57
Esclusione dalla candidatura	30, 95
Esclusione dal diritto di voto	33
Esempio di elezione in una sede con 1250 dipendenti	53
Esempio di elezione in una sede con 145 dipendenti	54
Facilitazione della partecipazione al voto	43
Firma autentica del presentatore della lista	26
Funzionamento interno della RSU	7
Funzionario per il comitato dei garanti	43, 57
Funzioni delle RSU	3
Gestione dei permessi	15, 16
Gestione operazioni di scrutinio	41
Incompatibilità:	
- della candidatura	30
- del presentatore di lista	30
- della carica di RSU	35, 84
- del componente la commissione elettorale	36
Indizione delle elezioni	21
Informazione preventiva	5
Informazione successiva	6
Insediamiento della commissione elettorale	38
Insediamiento del comitato dei garanti	57
Insediamiento della RSU	52, 105
Integrazione della commissione elettorale	38
Integrità delle urne	44
Interpretazione autentica di clausole contrattuali	10
Invio per posta della lista	30
Invio verbale all'Aran	44
Lavoratori a tempo determinato	33, 34
Lavoratori a tempo determinato in via di stabilizzazione	32, 33
Lavoratori a tempo indeterminato	32
Lavoratori atipici	33, 34
Lavoratori con contratto non stipulato all'Aran	33
Lavoratori in posizione di comando	34
Lavoratori in posizione fuori ruolo	34
Lavoratori part time	32
Liste elettorali	23,40,43,46
Locale delle votazioni	44, 45
Locali per la commissione elettorale	44
Locali per riunioni delle RSU	14, 91

Luoghi delle votazioni	Pagg.	40
Maggioranza nelle decisioni		7
Mancato raggiungimento del quorum elettorale		49
Mappatura delle sedi elettorali		23, 82
Materiale elettorale		44
Materiale informativo necessario per le operazioni elettorali		43
Materie di contrattazione		5
Membri dei seggi elettorali		46
Membri della commissione elettorale		36
Misurazione della rappresentatività		21, 66
Modalità di esercizio del voto		48
Modalità di presentazione della lista elettorale		25
Modalità di utilizzo dei permessi retribuiti		16
Modello del verbale finale		42
Modello di comunicazione al personale		18
Modello di designazione degli scrutatori		47
Modello di designazione dei componenti della commissione elettorale		37
Modello di lista elettorale		27
Modello di presentazione delle liste alla commissione elettorale		27
Modello per i ricorsi al comitato dei garanti		58
Modello per i ricorsi alla commissione elettorale		56
Modello per l'autentica della firma del presentatore di lista		26
Monopoli di Stato		22 in nota
Monte annuo dei permessi retribuiti		15, 90
Motivi di esclusione dalla candidatura		30
Nomina d'ufficio degli scrutatori da parte della commissione elettorale		46
Nomina dei componenti della commissione elettorale		36
Nomina presidente di seggio		46
Nomina scrutatori		46
Notifica del verbale della commissione elettorale		52
Nullità del voto		48
Numero dei candidati		30
Numero dei componenti della delegazione trattante		8, 88
Numero dei componenti il seggio		46
Numero dei componenti la commissione elettorale		36
Numero dei componenti la RSU		11, 72, 78, 80
Numero dei RLS		19
Numero di firme per la presentazione delle liste		25
Numero di preferenze		48
Obblighi delle amministrazioni		43
Obbligo di trasmissione del verbale dei risultati all'Aran		44
Operazioni di voto		48
Opzione		31, 35
Orario delle trattative		9
Ordine di collocazione della lista nella scheda elettorale		29
Ordine di ricezione delle liste		29
Organismi di composizione dei conflitti		10
Organizzazione del lavoro in funzione delle elezioni		43
Parità di voti di preferenza		51
Parità di voti di lista		51
Permessi sindacali:		
- comunicazione preventiva all'amministrazione		17
- cumulo di permessi retribuiti		17
- modalità di utilizzo		16
- monte annuo permessi retribuiti		15
- non retribuiti		17, 90
- partecipazione a convegni e congressi		16
- retribuiti		15
- retribuiti a RLS		20
- verifica dell'utilizzo		17
Partecipazione alle trattative		8
Personale a tempo determinato		32, 33, 34

Personale assunto nel periodo intermedio alle elezioni	Pagg.	33
Personale comandato da altre amministrazioni		32, 33
Personale comandato presso enti di nuova istituzione		34
Personale comandato presso enti privati		34
Personale con contratto non a tempo indeterminato		32
Personale con contratto di consulenza		33
Personale con diritto di voto (v. Elettorato attivo)		32
Personale con incarichi istituzionali o politici		35
Personale delle sedi estere con contratto locale		33
Personale eleggibile		33
Personale fuori ruolo		31, 32
Personale non contrattualizzato		33
Personale non eleggibile		34
Personale senza diritto di voto		33
Pluralismo della RSU		2
Portavoce		8
Poteri dei RLS		19
Poteri delle RSU		5
Precari in attesa di stabilizzazione		32, 33, 34
Predisposizione degli elenchi elettorali		43, 44
Preferenze		48, 76
Prerogative sindacali		14
Presentatore della lista:		
- autentica della firma		26
- candidatura		26
- con qualifica dirigenziale		26
- delega dell'organizzazione sindacale		25
Presentazione delle liste		25, 75
Presidente della commissione elettorale		39
Presidente di seggio		46
Procedure per i ricorsi in materia di elezioni		55
Proclamazione degli eletti		52
Protocollo per la mappatura delle sedi elettorali		23, 93
Quorum per la validità delle elezioni		49, 101
Quorum per la ripartizione dei seggi		50, 102
Rapporti tra RSU e sindacati		9, 10, 70
Rapporti tra RSU e RSA		3
Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza		18
Rappresentanza generale della RSU		2
Rappresentatività sindacale		1, 66
Redazione dei verbali elettorali		41
Regolamento elettorale		74
Regolamento interno		7
Responsabilità dell'amministrazione		43
Ricevimento liste elettorali		29
Ricevuta della presentazione delle liste elettorali		29
Riconoscimento degli elettori		48, 77
Ricorsi:		
- al comitato dei garanti		57, 77
- alla commissione elettorale		55, 77
- designazione del rappresentante dell'amministrazione nel comitato dei garanti ..		43
- termini per la presentazione		55, 58
Ripartizione dei seggi tra le liste		50, 77, 102
Ripartizione monte ore permessi		15
Ripetizione delle elezioni		49
RSA		2
Salute e sicurezza sul lavoro		20 - nota 47
Schede elettorali:		
- caratteristiche		46
- consegna agli elettori		46
- firme dei componenti di seggio		46
- indicazione delle preferenze		48

- indicazione del voto di lista	Pagg. 48
- nomi dei candidati	46
- predisposizione del modello	40
- segni di riconoscibilità	48
Scrutatori	46, 47, 76
Scrutinio	48, 49, 77
Seggio elettorale	45
Segretezza del voto	48, 76
Sicurezza e sorveglianza dei locali	44
Soggetti abilitati ad autenticare la firma del presentatore	25
Soggetti abilitati alla ricezione delle liste	29
Soggetti che promuovono le elezioni	21
Soggetti esclusi dalla presentazione delle liste	24
Soggetti presentatori delle liste	23
Sostituzione di un componente la RSU	13, 73, 81
Sotto-elenchi del personale	44
Sottoscrittori di lista	25, 26
Sottoscrizione delle liste	26
Sovrapposizione di incarichi tra componenti la delegazione trattante	9
Spedizione della lista	30
Stampa delle schede elettorali	44
Status dei componenti la commissione elettorale	39
Statuto dei Lavoratori	59 e segg.
Strumentazioni aggiuntive	14
Supporto informatico	44
Supporto logistico	44
Svolgimento delle trattative	9
Tavoli separati RSU-organizzazioni sindacali: impossibilità	10, 83
Terminali di tipo associativo nei luoghi di lavoro	3
Termine per i ricorsi sui risultati alla commissione elettorale	55
Termine per l'insediamento della commissione elettorale	38
Termine per la costituzione della commissione elettorale	39
Termine per la designazione degli scrutatori	46
Termine per la presentazione delle liste elettorali	29
Termine per promuovere le elezioni	21
Termini della concertazione	6
Termini per i ricorsi al comitato dei garanti	58
Testo unico salute e sicurezza sul lavoro	20
Titolarità della contrattazione decentrata	5
Titolarità dei permessi sindacali	88
Trasferimento dirigenti sindacali e componenti RSU	14
Trasferimento durante il periodo elettorale	33
Trasmissione verbali all'Aran	44
Unicità della RSU	2
Urna elettorale	44, 46
Validità degli accordi decentrati	10, 83
Validità delle elezioni	49
Validità erga omnes	2
Verbale degli accordi decentrati	8 in nota
Verbale dei risultati elettorali	41
Verbale finale delle elezioni	41, 100
Verbale delle riunioni sindacali	8
Verbale di scrutinio	49
Verifica degli accordi	11
Verifica delle liste e delle candidature	40
Votazioni	48
Voto di lista	48
Voto nullo	48