

Brevi indicazioni

circa l'apertura e l'esecuzione dell'elezione di un consiglio di fabbrica

All'interno dell'azienda non esiste ancora un consiglio di fabbrica che rappresenti gli interessi dei dipendenti. È giunto il momento di eleggere un consiglio di fabbrica. Le indicazioni che seguono illustrano in breve **in quali aziende** è possibile eleggere un consiglio di fabbrica e **come si svolge l'elezione**. Informazioni più dettagliate sono disponibili nelle guide alla procedura elettorale normale e semplificata, che contengono inoltre una serie di modelli di testo e di checklist allo scopo di semplificare lo svolgimento delle elezioni del consiglio di fabbrica.

1. Dove è possibile eleggere un consiglio di fabbrica?

La legge per la costituzione degli organismi di rappresentanza prevede la costituzione di consigli di fabbrica in **aziende** che impiegano almeno **cinque lavoratori/trici stabili con diritto di voto**, di cui **tre** devono essere **eleggibili**.

È necessario distinguere tra **aziende** e imprese. Un'impresa (ad es. una S.r.l. o una S.p.A.) può essere costituita da una o più aziende. In un'impresa dunque possono esserci più consigli di fabbrica, che inviano poi i propri membri in un consiglio centrale di fabbrica. L'azienda è un insieme di dipendenti e tecnologie la cui organizzazione è controllata da un apparato direttivo unitario. Tale apparato direttivo deve avere i poteri decisionali fondamentali nelle questioni personali (assunzione, trasferimento, licenziamento) e sociali (ordine, orario di lavoro, piano ferie, ecc.).

Il **diritto di voto attivo** è concesso a tutti/e i/le lavoratori/trici, indipendentemente dalla loro nazionalità, che lavorano nell'azienda e che il giorno dell'elezione hanno già compiuto il 18° anno d'età. Hanno inoltre diritto al voto anche i/le lavoratori/trici che si trovano in un rapporto di lavoro part-time, così come i/le lavoratori/trici interinali a condizione che questi/e siano impiegati/e nell'azienda per oltre tre mesi o che sia previsto un loro impiego per tale durata. Il diritto di voto non è concesso al personale dirigente che svolge incarichi imprenditoriali.

Sono **eleggibili** tutti/e i/le lavoratori/trici, indipendentemente dalla loro nazionalità, che hanno diritto al voto attivo e che appartengano all'azienda da almeno sei mesi. A tale scopo, vengono considerati anche i periodi di occupazione presso un'altra azienda della stessa impresa o in un'altra impresa del gruppo industriale.

2. Come si svolgono le elezioni del consiglio di fabbrica?

La preparazione e l'esecuzione dell'elezione del consiglio di fabbrica spetta sempre ad un **seggio elettorale**. Nel caso in cui esista già un consiglio di fabbrica, questo nomina il seggio elettorale. In caso contrario il seggio elettorale può essere nominato dal consiglio centrale di fabbrica oppure dall'organo di rappresentanza di gruppo. Qualora non esista ancora un consiglio centrale di fabbrica e/o un organo di rappresentanza di gruppo, oppure qualora questo non intervenga, il seggio elettorale viene eletto in un'azienda senza consiglio di fabbrica durante un'assemblea del personale dalla maggioranza dei dipendenti presenti. Nel caso in cui la nomina di un seggio elettorale durante l'assemblea del personale fallisca, tre lavoratori/trici con diritto di voto oppure un sindacato rappresentato nell'azienda possono richiedere la nomina di un seggio elettorale presso il tribunale del lavoro.

Il **tipo di procedura elettorale** e i singoli stadi necessari dipendono dal numero di lavoratori/trici con diritto di voto impiegati/e in un'azienda. In un'azienda che impiega di regola **tra 5 e 50 lavoratori/trici con diritto di voto** trova applicazione la **procedura elettorale semplificata**.

In un'azienda che impiega **più di 50 lavoratori/trici con diritto di voto** trova solitamente applicazione la **procedura elettorale normale**. In aziende con un numero di lavoratori/lavoratrici con diritto di voto compreso tra 51 e 100 il seggio elettorale può concordare con il datore di lavoro l'esecuzione della procedura elettorale semplificata. In aziende con più di 100 lavoratori/trici con diritto di voto trova applicazione esclusivamente la **procedura elettorale normale**.

Il successivo punto 2.1 illustra la procedura elettorale semplificata. Il punto 2.2 illustra la procedura elettorale normale.

2.1. Svolgimento della procedura elettorale semplificata

La **procedura elettorale semplificata** prevede **due varianti** diverse: la procedura ad uno stadio e a due stadi. La procedura a due stadi (2.1.1.) trova applicazione quando non esiste ancora un consiglio di fabbrica e il seggio elettorale viene eletto nell'ambito di un'assemblea del personale. La procedura ad uno stadio (2.1.2.) trova applicazione quando il seggio elettorale viene nominato da un consiglio di fabbrica già esistente oppure da un consiglio centrale di fabbrica od organo di rappresentanza di gruppo.

2.1.1. **Procedura a due stadi**: in caso di elezione del seggio elettorale durante un'assemblea del personale, hanno luogo **due assemblee elettorali**. Durante la **prima assemblea elettorale** i dipendenti eleggono i membri del seggio elettorale e il presidente del seggio elettorale. A questa prima assemblea elettorale possono invitare tre lavoratori/trici con diritto di voto oppure un

sindacato rappresentato nell'azienda. Per l'invito sono da osservarsi determinate formalità. Nella prima assemblea elettorale il seggio elettorale redige una lista elettorale, in cui vanno riportati/e tutti/e i/le lavoratori/trici con diritto di voto separatamente in base al sesso. Il seggio elettorale riceve la documentazione necessaria a tale scopo dai convocatori dell'assemblea elettorale, precedentemente richiesta da questi ultimi al datore di lavoro. Il seggio elettorale emana quindi un avviso elettorale. L'avviso elettorale contiene molte informazioni di rilievo per gli/le elettori/elettrici. Va tenuto conto del numero di seggi minimo per il sesso minoritario. I/Le candidati/e all'elezione vengono proposti/e nel corso della prima assemblea elettorale. Una proposta di candidatura può nominare uno o più candidati. Si compone di una dichiarazione di consenso del/della candidato/a e di dichiarazioni di appoggio di 3 dipendenti (per un numero massimo di 20 dipendenti con diritto di voto sono sufficienti 2 dichiarazioni di appoggio). La proposta di candidatura può essere presentata per iscritto o oralmente.

Una settimana dopo la prima assemblea elettorale ha luogo la **seconda assemblea elettorale per l'elezione del consiglio di fabbrica**. Il consiglio di fabbrica viene eletto a suffragio segreto e diretto. Il seggio elettorale consegna al dipendente con diritto di voto una scheda elettorale ed una busta elettorale. La scheda elettorale riporta i/le candidati/e in ordine alfabetico. Il dipendente può apporre una crocetta su tanti/e candidati/e quanti sono i seggi da assegnare. Dopo aver indicato con una crocetta i/le candidati/e, la scheda elettorale viene inserita nella busta elettorale e infilata nell'urna elettorale. In caso di assenza di lavoratori/trici il giorno dell'elezione, a questi/e va garantita la possibilità del voto per iscritto (voto per corrispondenza). I/Le lavoratori/trici possono richiedere il voto per corrispondenza successivo entro tre giorni prima della seconda assemblea elettorale. Lo spoglio dei voti avviene pubblicamente al termine dell'assemblea elettorale oppure – qualora sia stata fatta domanda per il voto per corrispondenza successivo – in un momento successivo precedentemente reso noto dal seggio elettorale. Risultano eletti/e i/le candidati/e che hanno potuto raccogliere il maggior numero di voti. La ripartizione dei seggi deve tener conto del sesso minoritario. I/Le candidati/e eletti/e devono essere immediatamente informati/e.

2.1.2 Procedura ad uno stadio: nel caso in cui il seggio elettorale sia stato nominato dal consiglio di fabbrica già esistente, dal consiglio centrale di fabbrica o dall'organo di rappresentanza di gruppo, tale seggio, subito dopo la sua nomina, avvia l'elezione. In tal senso è tenuto innanzi tutto a formare la lista elettorale, suddivisa per sesso, e ad emanare quindi un avviso elettorale. L'avviso elettorale contiene molte informazioni di rilievo per gli/le elettori/elettrici. In esso è da indicarsi inoltre che le proposte di candidatura devono essere presentate per iscritto presso il seggio al più tardi una settimana prima del giorno dell'assemblea elettorale per l'elezione del consiglio di fabbrica. L'assemblea elettorale per l'elezione del consiglio di fabbrica si svolge come sopra descritto al punto 2.1.1. per la seconda assemblea elettorale per l'elezione del consiglio di fabbrica nella procedura a due stadi.

2.2. Svolgimento della procedura elettorale normale

Nel caso in cui esista già un **consiglio di fabbrica**, questo nomina il seggio elettorale e designa il presidente del seggio elettorale. Qualora il consiglio di fabbrica in carica non intervenga, ad eseguire la nomina può essere il consiglio centrale di fabbrica o l'organo di rappresentanza di gruppo. Tre persone aventi diritto al voto oppure un sindacato rappresentato nell'azienda possono altresì richiedere la nomina di un seggio elettorale presso il tribunale del lavoro.

Nel caso in cui non sia finora esistito nell'azienda un consiglio di fabbrica, ad eseguire la nomina del seggio elettorale e a designare il presidente può essere il consiglio centrale di fabbrica o l'organo di rappresentanza di gruppo. Se la nomina fallisce anche con tale procedura, il seggio elettorale verrà eletto da tutti i dipendenti dell'azienda durante un'assemblea del personale, che, in linea di massima, ha luogo nell'azienda durante l'orario di lavoro. A questa assemblea possono invitare tre lavoratori/trici con diritto di voto oppure un sindacato rappresentato nell'azienda. Nel caso in cui, nonostante l'invito, l'assemblea del personale non abbia luogo o nel caso in cui l'assemblea non elegga un seggio elettorale, tre lavoratori/trici con diritto di voto oppure un sindacato rappresentato nell'azienda possono richiedere la nomina di un seggio elettorale presso il tribunale del lavoro.

Il seggio elettorale redige una **lista elettorale**, in cui vanno riportati tutti/e i/le lavoratori/trici con diritto di voto separatamente in base al sesso. Dietro richiesta, il seggio elettorale riceve la documentazione necessaria a tale scopo dal datore di lavoro. Il seggio elettorale emana quindi un **avviso elettorale**. L'avviso elettorale contiene molte informazioni di rilievo per gli/le elettori/elettrici. Va tenuto conto del numero di seggi minimo per il sesso minoritario.

Chi desidera **candidarsi** per il consiglio di fabbrica deve essere riportato su una lista di candidati, che deve essere presentata presso il seggio elettorale entro le due settimane successive all'affissione dell'avviso elettorale. La lista di candidati, che può contenere uno/a o più candidati/e all'elezione, deve essere firmata dal 5% dei dipendenti con diritto di voto, tuttavia, da un minimo di tre persone con diritto di voto (firme di appoggio). La lista di candidati/Le liste di candidati riconosciuta/e valida/e viene/vengono affissa/e al più tardi una settimana prima del giorno dell'elezione.

Nel caso in cui vengano giudicate valide almeno due liste di candidati, i/le lavoratori/trici possono esprimere il proprio voto solo per una delle liste (**voto di lista**). Nel caso in cui sia stata presentata o giudicata valida una sola lista di candidati, i/le lavoratori/trici possono dare il proprio voto ai singoli candidati (**voto nominale**). Il dipendente può quindi apporre una crocetta su tanti/e candidati/e quanti sono i seggi da assegnare.

Il **giorno dell'elezione**, in una sala di votazione, viene votato il consiglio di fabbrica a suffragio segreto e diretto. Il seggio elettorale consegna ai/alle lavoratori/trici con diritto di voto una scheda elettorale ed una busta elettorale. Dopo aver indicato con una crocetta una lista o i/le singoli/e candidati/e all'elezione riportati/e sulla lista, la scheda elettorale viene inserita nella busta elettorale e infilata nell'urna elettorale. In caso di assenza di lavoratori/trici il giorno dell'elezione, a questi/e va garantita la possibilità del voto per iscritto (voto per corrispondenza).

Lo spoglio dei voti avviene pubblicamente alla chiusura della sala di votazione. In caso di voto di lista viene accertato il numero dei seggi spettanti alle singole liste di candidati. I/Le candidati/e vengono eletti/e nell'ordine in cui sono riportati/e sulla lista e per un numero pari al numero di seggi spettanti alla lista. In caso di voto nominale risultano eletti/e i/le candidati/e che hanno raggiunto il maggior numero di voti, sempre tenendo conto del numero del sesso minoritario. I/Le candidati/e eletti/e vengono immediatamente informati/e dal seggio elettorale.

3. Protezione legale e spese per l'elezione

Le elezioni del consiglio di fabbrica beneficiano di una protezione legale particolare. Chi invita ad un'assemblea elettorale in veste di una/o dei tre convocatori/trici, chi richiede presso il tribunale del lavoro la nomina di un seggio elettorale in veste di uno/a dei tre richiedenti, chi è membro del seggio elettorale e chi si candida per l'elezione del consiglio di fabbrica gode per un periodo limitato di una particolare protezione da licenziamenti ordinari.

Il licenziamento ordinario dei/delle tre **convocatori/trici** oppure dei/delle tre **richiedenti** è inammissibile fino all'annuncio del risultato elettorale. Nel caso in cui non si sia tenuta alcuna elezione del consiglio di fabbrica, non è consentito il licenziamento ordinario dei suddetti per un periodo di tre mesi a partire dal momento dell'invito e/o della presentazione della richiesta presso il tribunale del lavoro. È fatta salva la sola possibilità di licenziamento straordinario dei/delle convocatori/trici e dei/delle richiedenti alle rigide condizioni previste per i licenziamenti straordinari.

Il licenziamento ordinario di **membri del seggio elettorale** e di **candidati/e all'elezione** è altresì inammissibile fino all'annuncio del risultato elettorale. I membri del seggio elettorale e i/le candidati/e all'elezione godono inoltre di una protezione dal licenziamento ad effetto postattivo per un periodo di sei mesi a partire dal momento dell'annuncio del risultato elettorale. È fatta salva la possibilità di licenziamento straordinario dei membri del seggio elettorale e dei/delle candidati/e all'elezione alle rigide condizioni previste per i licenziamenti straordinari. Il consiglio di fabbrica è tenuto ad approvare un tale licenziamento straordinario di membri del seggio elettorale e candidati/e all'elezione entro l'annuncio del risultato elettorale. Il datore di lavoro può richiedere presso il tribunale del lavoro la sostituzione dell'approvazione mancata.

Al datore di lavoro è vietato, pena sanzione, impedire o influenzare le elezioni del consiglio di fabbrica. A nessun/a lavoratore/trice può essere impedito l'esercizio del proprio elettorato attivo e passivo.

Le spese per l'elezione del consiglio di fabbrica sono a carico del datore di lavoro.