

Avvisi in breve

riguardo l'esecuzione dell'elezione del consiglio di fabbrica

Nell'azienda non è ancora presente un consiglio di fabbrica che rappresenti gli interessi dei dipendenti. Ora sono previste elezioni del consiglio di fabbrica. I presenti avvisi in breve servono a dare una prima visione riguardo **al tipo di aziende** nelle quali l'elezione di un consiglio di fabbrica è possibile e **alle modalità di svolgimento dell'elezione**. Nelle istruzioni per la procedura normale e semplificata si trovano informazioni più dettagliate. Queste contengono una serie di testi modello e checklist che aiutano nello svolgimento di elezioni del consiglio di fabbrica.

1. In quali aziende è possibile l'elezione di un consiglio di fabbrica?

La legge sull'ordinamento aziendale prevede l'elezione di consigli di fabbrica in **aziende** nelle quali lavorino perlomeno **cinque dipendenti stabili aventi diritto di voto**. Tre di essi 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 essenziali nelle questioni personali (assunzione, trasferimento, licenziamento) e sociali (ordinamento, orario di lavoro, pianificazione ferie, ecc.).

Hanno il **diritto di voto attivo** tutti/e i/le lavoratori/trici, indipendentemente dalla loro nazionalità, che lavorino nell'azienda e che il giorno dell'elezione abbiano compiuto il 18° anno d'età. Tra gli altri anche i/le lavoratori/trici part-time contano tra gli/le aventi diritto di voto.

I/le lavoratori/trici interinali hanno il diritto di voto a condizione che questi/e siano impiegati/e nell'azienda per oltre tre mesi o che sia previsto un loro impiego per tale durata. Non ha diritto di voto il personale dirigente che svolge incarichi imprenditoriali.

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

➔ Für eine ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsratswahl empfehlen wir Ihnen **dringend** den Kauf des Buches: **Tilman Anuschek - "Betriebsratswahl"** (www.riederverlag.de) mit weiterführenden Erläuterungen zu den Formularen.

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 **comitato elettorale**. Nel caso in cui esista già un consiglio di fabbrica, questo nomina il comitato elettorale. In caso non esistesse un consiglio di fabbrica il comitato elettorale può essere nominato dal consiglio centrale di fabbrica oppure dal consiglio di fabbrica del gruppo. Qualora non esista ancora un consiglio centrale di fabbrica e/o un consiglio di fabbrica del gruppo, oppure questo non intervenga, in un'azienda priva di consiglio di fabbrica il comitato elettorale viene eletto in un'assemblea del personale dalla maggioranza dei dipendenti presenti. Nel caso in cui la nomina di un comitato elettorale durante l'assemblea del personale non abbia successo, tre lavoratori/trici aventi diritto di voto oppure un sindacato rappresentato nell'azienda possono richiedere la nomina di un comitato elettorale presso il tribunale del lavoro.

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

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

Nella **procedura elettorale semplificata** occorre distinguere tra **due varianti**: la procedura ad un turno e a due turni. La procedura a due turni (2.1.1.) trova applicazione quando non esiste ancora un consiglio di fabbrica e il comitato elettorale viene eletto nell'ambito di un'assemblea del personale. La procedura ad un turno (2.1.2.) trova applicazione quando il comitato elettorale viene nominato da un consiglio di fabbrica già esistente oppure da un consiglio centrale di fabbrica o un consiglio di fabbrica del gruppo.

2.1.1. Procedura a due turni: In caso sia necessaria l'elezione del comitato elettorale durante un'assemblea del personale, hanno luogo **due assemblee elettorali**. Durante la **prima assemblea elettorale** i dipendenti eleggono i membri del comitato elettorale e il presidente del comitato elettorale. A questa prima assemblea elettorale possono convocare tre lavoratori/trici aventi diritto di voto oppure un sindacato rappresentato nell'azienda.

➔ Für eine ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsratswahl empfehlen wir Ihnen **dringend** den Kauf des Buches: **Tilman Anuschek - "Betriebsratswahl"** (www.riederverlag.de) mit weiterführenden Erläuterungen zu den Formularen.

Per la convocazione sono devono essere rispettate determinate formalità. Nella prima assemblea elettorale il comitato elettorale redige un elenco di elettori/elettrici, in cui vanno riportati i nomi di tutti/e i/le lavoratori/trici aventi diritto di voto separatamente in base al sesso. Il comitato elettorale riceve la documentazione necessaria a tale scopo da coloro che hanno convocato l'assemblea elettorale, e che l'hanno precedentemente richiesta presso il datore di lavoro. Il comitato 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 in minoranza. I/Le candidati/e all'elezione vengono proposti/e ancora nel corso della prima assemblea elettorale. Una lista di candidati/e può nominare uno/a o più candidati/e. Si compone di una dichiarazione di consenso del/della candidato/a e di dichiarazioni di appoggio di 3 dipendenti (fino a un numero di 20 dipendenti aventi diritto di voto sono sufficienti 2 dichiarazioni di appoggio). La lista di candidati/e 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 comitato elettorale consegna al dipendente avente 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 deposta 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 fino a 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 comitato 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 in minoranza. I/Le candidati/e eletti/e devono essere immediatamente informati/e.

2.1.2 Procedura a un turno: nel caso in cui il comitato elettorale sia stato nominato dal consiglio di fabbrica già esistente, dal consiglio centrale di fabbrica o dal consiglio di fabbrica del gruppo, tale comitato, subito dopo la sua nomina, avvia l'elezione. In tal senso è tenuto innanzi tutto a formare l'elenco degli/delle elettori/elettrici, suddivisa per sesso. Quindi emana un avviso elettorale. L'avviso elettorale contiene molte informazioni di rilievo per gli/le elettori/elettrici. Tra l'altro esso deve indicare che le liste di candidati/e devono essere presentate per iscritto presso il comitato 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 descritto al punto 2.1.1. precedente riguardo la seconda assemblea elettorale per l'elezione del consiglio di fabbrica nella procedura a due turni.

➔ Für eine ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsratswahl empfehlen wir Ihnen **dringend** den Kauf des Buches: **Tilman Anuschek - "Betriebsratswahl"** (www.riederverlag.de) mit weiterführenden Erläuterungen zu den Formularen.

2.2. Svolgimento della procedura elettorale normale

Nel caso in cui esista già un **consiglio di fabbrica**, questo nomina il comitato elettorale e designa il presidente del comitato elettorale. Qualora il consiglio di fabbrica in carica non intervenga, il consiglio centrale di fabbrica o il consiglio di fabbrica del gruppo può procedere alla nomina. Allo stesso modo tre persone aventi diritto di voto oppure un sindacato rappresentato nell'azienda possono richiedere la nomina di un comitato elettorale presso il tribunale del lavoro.

Nel caso fino a tale momento l'azienda non disponesse di un consiglio di fabbrica, la nomina del comitato elettorale e la designazione del suo presidente possono essere eseguite dal consiglio centrale di fabbrica o dal consiglio di fabbrica del gruppo. Qualora non ci fosse nomina con tale procedura, il comitato 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 convocare tre lavoratori/trici aventi diritto di voto oppure un sindacato rappresentato nell'azienda. Nel caso in cui l'assemblea del personale non abbia luogo nonostante la convocazione o nel caso in cui l'assemblea non elegga un comitato elettorale, tre lavoratori/trici aventi diritto di voto oppure un sindacato rappresentato nell'azienda possono richiedere la nomina di un comitato elettorale presso il tribunale del lavoro.

Il comitato elettorale redige un **elenco di elettori/elettrici**, in cui vanno riportati i nomi di tutti/e i/le lavoratori/trici aventi diritto di voto separatamente in base al sesso. Dietro richiesta, il comitato elettorale riceve la documentazione necessaria a tale scopo dal datore di lavoro. Il comitato 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 in minoranza.

Chi desidera candidare per il consiglio di fabbrica deve essere riportato su una lista di candidati/e, che deve essere presentata presso il comitato elettorale entro le due settimane successive all'affissione dell'avviso elettorale. La lista di candidati/e, che può contenere uno/a o più candidati/e all'elezione, deve essere firmata dal 5% dei dipendenti aventi diritto di voto, come minimo però da tre persone aventi diritto di voto (firme di appoggio). La/e lista/e di candidati/e 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/e, 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/e, i/le lavoratori/trici possono dare il proprio voto ai singoli candidati (**voto nominale**). Il dipendente può quindi apporre crocette su tanti/e candidati/e quanti sono i seggi da assegnare.

Il **giorno dell'elezione**, in un seggio elettorale aziendale, viene votato il consiglio di fabbrica a

➔ Für eine ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsratswahl empfehlen wir Ihnen **dringend** den Kauf des Buches: **Tilman Anuschek - "Betriebsratswahl"** (www.riederverlag.de) mit weiterführenden Erläuterungen zu den Formularen.

suffragio segreto e diretto. Il comitato elettorale consegna ai/alle lavoratori/trici aventi 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 deposta nell'urna elettorale.

➔ Für eine ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsratswahl empfehlen wir Ihnen **dringend** den Kauf des Buches: **Tilman Anuschek - "Betriebsratswahl"** (www.riederverlag.de) mit weiterführenden Erläuterungen zu den Formularen.

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 del seggio elettorale. In caso di voto di lista viene accertato il numero dei seggi spettanti alle singole liste di candidati/e. I/Le candidati/e vengono eletti/e nell'ordine in cui sono riportati/e sulla lista e in 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 numericamente conto del sesso in minoranza. Il comitato elettorale informa immediatamente i/le candidati/e eletti/e.

3. Protezione legale e spese per l'elezione

La legge tutela in modo particolare le elezioni dei consigli di fabbrica. Chi convoca un'assemblea elettorale in veste di una/o dei tre convocatori/trici, chi richiede presso il tribunale del lavoro la nomina di un comitato elettorale in veste di uno/a dei tre richiedenti, chi è membro del comitato 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 abbia avuto luogo alcuna elezione del consiglio di fabbrica, non è consentito il licenziamento ordinario dei suddetti per un periodo di tre mesi a partire dal momento della convoca 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 comitato elettorale** e di **candidati/e all'elezione** è altresì inammissibile fino all'annuncio del risultato elettorale. Inoltre i membri del comitato elettorale e i/le candidati/e all'elezione godono 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 comitato 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.

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

➔ Für eine ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsratswahl empfehlen wir Ihnen **dringend** den Kauf des Buches: **Tilman Anuschek - "Betriebsratswahl"** (www.riederverlag.de) mit weiterführenden Erläuterungen zu den Formularen.

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

- ➔ Für eine ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsratswahl empfehlen wir Ihnen **dringend** den Kauf des Buches: **Tilman Anuschek - "Betriebsratswahl"** (www.riederverlag.de) mit weiterführenden Erläuterungen zu den Formularen.