FIOM-CGIL
MILANO

# ABBIAMO IL CONTRATTO!

**22 FEBBRAIO 2021 - ASSEMBLEA SEMINARIALE**
**SUL RINNOVO DEL CCNL FEDERMECCANICA - ASSISTAL**

# SINTESI DELL'IPOTESI DI ACCORDO DEL 5 FEBBRAIO 2021 PER IL RINNOVO DEL CCNL FEDERMECCANICA - ASSISTAL

# GLI AUMENTI SALARIALI

**IPCA + INCREMENTO PER RIFORMA INQUADRAMENTO**

- **Il TEM (TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO), da giugno 2021 a giugno 2024, oltre che per la dinamica IPCA, è incrementato di una ulteriore componente in considerazione della rilevante innovazione organizzativa determinata dalla riforma dell'inquadramento**

- **Nel caso in cui l'importo relativo all'adeguamento IPCA risultasse superiore agli importi degli incrementi retributivi complessivi di riferimento per ogni singolo anno di cui alle tabelle di seguito riportate, i minimi tabellari saranno adeguati all'importo risultante**

# AUMENTI MENSILI LORDI 2021-2024 (INCREMENTO DEL 6,15%)

| VECCHIO LIVELLO | NUOVO LIVELLO | 1^ TRANCHE 1 giu 2021 | 2^ TRANCHE 1 giu 2022 | 3^ TRANCHE 1 giu 2023 | 4^ TRANCHE 1 giu 2024 | AUMENTO TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **1** | ELIMINATO | ELIMINATO | ELIMINATO | ELIMINATO | ELIMINATO | ELIMINATO |
| **2** | **D1** | 20,18 € | 20,18 € | 21,79 € | 28,25 € | 90,40 € |
| **3** | **D2** | 22,38 € | 22,38 € | 24,17 € | 31,33 € | 100,26 € |
| **3s** | **C1** | 22,86 € | 22,86 € | 24,69 € | 32,01 € | 102,42 € |
| **4** | **C2** | 23,34 € | 23,34 € | 25,21 € | 32,68 € | 104,57 € |
| **5** | **C3** | 25,00 € | 25,00 € | 27,00 € | 35,00 € | 112,00 € |
| **5s** | **B1** | 26,80 € | 26,80 € | 28,94 € | 37,52 € | 120,06 € |
| **6** | **B2** | 28,75 € | 28,75 € | 31,05 € | 40,25 € | 128,80 € |
| **7** | **B3** | 32,10 € | 32,10 € | 34,66 € | 44,93 € | 143,79 € |
| **8** | **A1** | 32,86 | 32,86 € | 35,49 € | 46,01 € | 147,22 € |

# MINIMI SALARIALI MENSILI LORDI 2021-2024

| VECCHIO LIVELLO | NUOVO LIVELLO | Minimi al 1 giu 2020 | Minimi al 1 giu 2021 | Minimi al 1 giu 2022 | Minimi al 1 giu 2023 | Minimi al 1 giu 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **1** | ELIMINATO | ELIMINATO | ELIMINATO | ELIMINATO | ELIMINATO | ELIMINATO |
| **2** | **D1** | 1.468,71 € | 1.488,89 € | 1.509,07 € | 1.530,86 € | 1.559,11 € |
| **3** | **D2** | 1.628,69 € | 1.651,07 € | 1.673,45 € | 1.697,62 € | 1.728,95 € |
| **3s** | **C1** | 1.663,88 € | 1.686,74 € | 1.709,60 € | 1.734,29 € | 1.766,30 € |
| **4** | **C2** | 1.699,07 € | 1.722,41 € | 1.745,75 € | 1.770,96 € | 1.803,64 € |
| **5** | **C3** | 1.819,64 € | 1.844,64 € | 1.869,64 € | 1.896,64 € | 1.931,64 € |
| **5s** | **B1** | 1.950,39 € | 1.977,19 € | 2.003,99 € | 2.032,93 € | 2.070,45 € |
| **6** | **B2** | 2.092,45 € | 2.121,20 € | 2.149,95 € | 2.181,00 € | 2.221,25 € |
| **7** | **B3** | 2.336,02 € | 2.368,12 € | 2.400,21 € | 2.434,88 € | 2.479,81 € |
| **8** | **A1** | 2.392,00 € | 2.424,86 € | 2.457,72 € | 2.493,21 € | 2.539,22 € |

# IPCA E TOTALE

| VECCHIO LIVELLO | NUOVO LIVELLO | Aumento IPCA 2020-2023 | Aumento totale 2021-2024 |
|---|---|---|---|
| **3** | **D2** | 52,72 € | 100,26 € |
| **4** | **C2** | 55,00 € | 104,57 € |
| **5** | **C3** | 58,90 € | 112,00 € |

# ASSORBIMENTI

## COSA SUCCEDE AI SUPERMINIMI O AD ALTRI ELEMENTI FISSI COLLETTIVI?

### Nulla cambia rispetto al contratto precedente, ovvero:

***"A decorrere dal primo gennaio 2017 gli aumenti dei minimi tabellari assorbono gli aumenti individuali riconosciuti successivamente a tale data, salvo che siano stati concessi con una clausola espressa di non assorbibilità, nonché gli incrementi fissi collettivi della retribuzione eventualmente concordati in sede aziendale successivamente a tale data ad esclusione degli importi retributivi connessi alle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa (ad esempio: indennità/maggiorazioni per straordinario, turni, notturno, festivo)."***

| ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Stipendio base | 1819,64 | Scatti | 59,28 | Pr.Produzione | 4,98 |
| Superm.assorbibile | 302,33 | Superm. Indiv. | 17,28 | PR.PR. AC. I | 92,96 |
| | | | | TOTALE | 2296,47 |
| CODICE / DESCRIZIONE VOCE | | ORE/GIORNI / IMPORTO UNITARIO | | IMPORTI FIGURATI / COMPETENZE | TRATTENUTE |

# NUOVO INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

## DECORRERA' DAL 1° GIUGNO 2021

**Il nuovo sistema di inquadramento attualizza i contenuti di professionalità e la terminologia dell'attuale sistema di inquadramento, prendendo atto delle innovazioni tecnologiche ed organizzative e della trasformazione digitale dell'industria e della società dal 1973 ad oggi, tenendo conto dell'internazionalizzazione delle organizzazioni e dei sistemi professionali anche con riferimento al sistema europeo EQF (Quadro europeo delle qualifiche), garantendo compatibilità con il quadro normativo e di certificazione generali e di comparto/filiera dei sistemi aziendali**

# CLASSIFICAZIONE UNICA

## 9 LIVELLI DI INQUADRAMENTO RICOMPRESI IN 4 CAMPI DI RESPONSABILITA' DI RUOLO

**D. Ruoli operativi: Livelli D1 e D2**

**C. Ruoli Tecnico Specifici: Livelli C1, C2 e C3**

**B. Ruoli Specialistici e Gestionali: Livelli B1, B2 e B3**

**A. Ruoli di Gestione del cambiamento e Innovazione: Livello A1**

# DECLARATORIE GENERALI

## SONO DEFINITE SULLA BASE DEI SEGUENTI CRITERI DI PROFESSIONALITA'

**Le nuove declaratorie sono definite sulla base di ulteriori criteri di professionalità. Oltre agli attuali criteri della autonomia, della responsabilità gerarchico/funzionale, della competenza tecnico-specifica, sono introdotti quattro nuovi criteri di professionalità e cioè:**

- **le competenze trasversali**
- **la polivalenza e la polifunzionalità**
- **il miglioramento continuo**

**I criteri di professionalità in cui sono articolate le declaratorie non devono necessariamente essere compresenti e concorrono tutti o in parte o con diverso peso.**

# I LAVORATORI DIRETTIVI

**Per lavoratori direttivi si intendono i lavoratori con funzioni gerarchiche o dotati di autonomia tecnico organizzativa in funzione del relativo livello di inquadramento (B2-B3-A1)**

# NORME TRANSITORIE

**Le aziende procederanno entro il 31 maggio 2021 a riclassificare i lavoratori in forza secondo la seguente TABELLA DI COMPARAZIONE fra le previgenti categorie e i nuovi livelli di professionalità:**

| ATTUALI CATEGORIE | MINIMI AL 31/05/2020 | CAMPI PROFESSIONALI | LIVELLI | MINIMI AL 31/06/2021 |
|---|---|---|---|---|
| **1** | 1.330,54 € | **ELIMINAZIONE 1° CATEGORIA** | | |
| **2** | 1.468,71 € | **D<br>RUOLI OPERATIVI** | **D1** | 1.488,89 € |
| **3** | 1.628,69 € | | **D2** | 1.651,07 € |
| **3S** | 1.663,88 € | **C<br>RUOLI TECNICO SPECIFICI** | **C1** | 1.686,74 € |
| **4** | 1.699,07 € | | **C2** | 1.722,41 € |
| **5** | 1.819,64 € | | **C3** | 1.844,64 € |
| **5S** | 1.950,39 € | **B<br>RUOLI SPECIALISTICI E GESTIONALI** | **B1** | 1.977,19 € |
| **6** | 2.092,45 € | | **B2** | 2.121,20 € |
| **7** | 2.336,02 € | | **B3** | 2.368,12 € |
| **8** | 2.392,00 € | **A<br>RUOLI DI GESTIONE DEL CAMBIAMENTO E INNOVAZIONE** | **A1** | 2.424,86 € |

# ELIMINAZIONE 1^ CATEGORIA E ANZIANITA' DI SERVIZIO

**A far data dal 1°giugno 2021 è eliminata la 1^ categoria. I lavoratori già in forza al 31 maggio 2021 e inquadrati in 1^ categoria sono riclassificati nel livello D1 a decorrere dal 1° giugno 2021.**

**I lavoratori già in forza al 31 maggio 2021, interessati alla riclassificazione secondo la precedente tabella di comparazione, conservano l'anzianità di servizio già maturata a tale data a tutti gli effetti contrattuali nonché i periodi di attività già svolti secondo quanto previsto dalla mobilità professionale.**

# CONFERMATA MOBILITA' PROFESSIONALE IMPIEGATI

**IV.**– Ai lavoratori di cui al 3° comma, lettera *c)*, dell'Allegato n. 1 - saranno applicati i seguenti criteri di inserimento in azienda e di mobilità:

*a)* i lavoratori in possesso di laurea (anche triennale), in fase di inserimento nell'azienda, verranno inquadrati nella 5ª categoria, sempre che svolgano attività inerenti alla laurea conseguita;

*b)* i lavoratori in possesso di diploma di scuole medie superiori, in fase di inserimento nell'azienda, verranno inquadrati nella 4ª categoria.

Tali lavoratori passeranno in ogni caso alla 5ª categoria dopo 24 mesi di ininterrotta permanenza in attività inerenti al diploma conseguito;

*c)* i lavoratori inquadrati nella 2ª categoria di cui al 2° alinea della relativa declaratoria dopo 18 mesi di ininterrotta permanenza passeranno alla 3ª categoria.

# CONFERMATA MOBILITA' PROFESSIONALE OPERAI /1

**II.** – *Passaggio dalla 2ª alla 3ª categoria.* – Nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive dell'azienda, come è detto in premessa del presente punto B), i passaggi dalla 2ª alla 3ª categoria avverranno come segue:

*a)* i lavoratori senza specifica pratica di lavoro, provenienti da scuole professionali ed in possesso del relativo titolo di studio saranno inseriti nella 3ª categoria dopo 3 mesi dall'assunzione;

*b)* per i lavoratori inseriti in figure professionali articolate su più categorie, l'assegnazione alla 3ª categoria avverrà al conseguimento della necessaria esperienza e capacità tecnico-professionale che consenta di svolgere il lavoro al livello superiore che si presume acquisita alla scadenza del 18° mese di effettiva prestazione; per i lavoratori con conoscenze e capacità acquisite in corsi professionali specifici di durata almeno biennale l'inserimento alla categoria superiore avverrà entro il termine di 9 mesi;

*c)* per i lavoratori della 2ª categoria connessi al ciclo produttivo il cui sviluppo nei livelli superiori è collegato ad esigenze di carattere organizzativo e ad una specifica preparazione conseguita anche attraverso corsi di addestramento, l'idoneità al passaggio verrà accertata attraverso la sperimentazione per un periodo di un mese nello svolgimento dei compiti di livello superiore trascorsi 36 mesi nell'espletamento delle funzioni proprie della professione, ritenuti di regola sufficienti ad acquisire la necessaria capacità.

Tali passaggi non comporteranno necessariamente un cambiamento di mansioni.

NORMA TRANSITORIA.

Eventuali accordi aziendali che prevedano il passaggio automatico a categorie superiori continueranno ad essere applicati esclusivamente ai lavoratori a suo tempo individuati dagli accordi medesimi.

# CONFERMATA MOBILITA' PROFESSIONALE OPERAI/2

**III.** – *Linee a catena.* – Si considerano linee a catena le linee di produzione di serie costituite da una successione di posti di lavoro (stazioni) su ciascuno dei quali si effettua sempre la stessa operazione tecnologica operando su una serie di gruppi di parti staccate di un prodotto finale che si spostano lungo le linee a mezzo di sistema meccanico a velocità uniforme o a scatti nelle quali le quantità di produzione giornaliera ed i tempi sono predeterminati.

Il tempo a disposizione di ciascun posto per eseguire il lavoro assegnato è rigidamente costante per tutto il turno di lavoro ed uguale alla «cadenza», cioè al tempo di spostamento del prodotto da una stazione ad una stazione successiva.

Per i lavoratori della 2ª categoria addetti alle linee a catena si darà luogo al passaggio alla categoria superiore dopo 36 mesi di prestazione in linee di montaggio e sempre che abbiano svolto, nel periodo suddetto, con normale perizia, un insieme compiuto di mansioni loro affidate.

Tale passaggio non presuppone necessariamente un cambiamento delle mansioni. Il lavoratore, anche dopo l'acquisizione della 3ª categoria, non potrà rifiutarsi di ruotare su qualsiasi posizione di lavoro dell'attività produttiva stessa.

# ALTRI ASPETTI ECONOMICI

## OLTRE AL SALARIO

**Per altri aspetti economici l'ipotesi di accordo non ha apportato modifiche e pertanto questi istituti sono confermati nei loro importi, nei meccanismi di adeguamento e nelle loro decorrenze anche per la nuova vigenza contrattuale:**

- **Il welfare è confermato per 200 Euro l'anno**
- **l'indennità di trasferta e di reperibilità vengono incrementate annualmente in base all'IPCA**
- **l'elemento perequativo rimane a 485 Euro**
- **Gli scatti di anzianità rimangono invariati**

# COMETA

## LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

**Si introduce una modifica che avvantaggia i più giovani, che rischiano di avere, in futuro, pensioni basse, anche a causa delle carriere discontinue:**

- **Da giugno 2022 per i lavoratori e le lavoratrici con età inferiore ai 35 anni che si iscriveranno al Fondo Cometa, la contribuzione a carico del datore di lavoro sarà pari al 2,2% dei minimi contrattuali (per tutti gli altri lavoratori le aziende versano il 2% e il lavoratore deve versare, come minimo, l'1,2%)**

# MÈTASALUTE

## FONDO SANITARIO INTEGRATIVO

- Viene estesa ai pensionati che sono stati iscritti al Fondo in modo continuativo per almeno due anni all'atto di andare in pensione, la possibilità di rimanere iscritti a métaSalute all'atto di andare in pensione entro la data dell'avvio della "gestione separata Pensionati".

- Potranno anche iscriversi i lavoratori che sono già andati in pensione o che hanno cessato il rapporto di lavoro per poi andare in pensione e che hanno maturato due anni di anzianità di iscrizione continuativa.

- L'importo e le modalità di contribuzione, a totale carico del pensionato, così come le prestazioni verranno definite dal Fondo metàSalute tenendo conto delle indicazioni delle Parti sociali.

# APPALTI NEI PUBBLICI SERVIZI

## CAMBIO APPALTO A PARITÀ DI CONDIZIONI CON CLAUSOLA SOCIALE:

- **30 giorni prima della data di cessazione, l'azienda uscente darà comunicazione alla Rsu e alle Organizzazioni sindacali territorialmente competenti;**
- **la comunicazione, inviata anche all'impresa subentrante, dovrà contenere l'elenco dei lavoratori dell'appalto alla data della comunicazione, il loro orario di lavoro, il relativo inquadramento contrattuale e le loro mansioni;**
- **entro cinque giorni dal ricevimento della comunicazione si potrà richiedere un esame congiunto coinvolgendo, eventualmente, le rispettive Organizzazioni di rappresentanza;**
- **l'esame congiunto si intenderà esperito entro 15 giorni dal primo incontro;**
- **nel confronto saranno valutate le attività prestate dall'impresa uscente in ottemperanza al contratto di appalto eseguito con l'oggetto del nuovo bando di gara e l'impresa subentrante illustrerà le proprie necessità occupazionali.**
- **In caso di cambio appalto a parità di condizioni – termini, modalità e prestazione contrattuali – l'azienda subentrante è impegnata all'assunzione del personale.**

# APPALTI NEI PUBBLICI SERVIZI

## CAMBIO APPALTO CON CONDIZIONI DIVERSE

- **In caso di cambio appalto con condizioni diverse, per esempio con riduzione di volumi di attività, nel corso dell'esame congiunto le parti si attiveranno per armonizzare le nuove esigenze tecnico organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali ricorrendo a quanto messo a disposizione da norme legislative e/o contrattuali.**

**Il cambio appalto riguarderà i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato impiegati continuativamente nell'appalto da almeno sei mesi prima della scadenza, o per coloro che siano stati assunti in sostituzione di dipendenti che hanno interrotto, nel corso dei sei mesi precedenti la scadenza del contratto di appalto, il rapporto di lavoro.**

**Per contrastare il fenomeno dei contratti al massimo ribasso a danno di imprese e lavoratori, Assistal e Fim, Fiom e Uilm hanno sottoscritto una Dichiarazione comune nella quale, come indicato dal Codice dei Contratti Pubblici e dalla normativa in essere, ribadiscono che il Contratto Collettivo nazionale di Lavoro per l'Industria metalmeccanica e della installazione di impianti è il riferimento nel settore.**

# SALUTE SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO

## BREAK FORMATIVI

- I “break formativi” introdotti nel 2016 vengono implementati, anche in accordo con la RSU, e ci si impegna a diffonderne l’utilizzo. Il break formativo è una metodologia innovativa di formazione dei lavoratori, che non si svolge in aula, ma direttamente nei luoghi in cui si svolgono le lavorazioni, all’interno dei reparti o presso le postazioni di lavoro.
- I break formativi sono collocati durante l’orario di lavoro in funzione delle esigenze tecniche-organizzative. Per essere valido come percorso di aggiornamento deve essere effettuato in presenza dell’RLS e l’RLSPP deve essere persona abilitata a fare formazione.
- Gli incontri hanno durata di 15/20 minuti per gruppo omogeneo di lavoratori, con riferimento ai rischi correlati alla propria mansione, al luogo di lavoro, alle attrezzature e alle relative procedure operative di sicurezza

# SALUTE SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO

## MANCATI INFORTUNI (NEAR MISS)

**La rilevazione dei mancati infortuni avverrà, tramite collaborazione tra RSPP, RLS e con il coinvolgimento dei lavoratori, creando un sistema di rapporti per registrare un comportamento o una mancanza strutturale potenzialmente grave. Il tutto deve servire per indicare la soluzione alla problematica emersa. Ciò deve avvenire tramite strumenti di segnalazione (moduli, punti interattivi di reparto, sistemi evoluti, ...), improntati a criteri di semplicità, brevità e completezza onde evitare che vi siano difficoltà nella compilazione.**

# FORMAZIONE CONTINUA

- E’ stato abbassato a 500 dipendenti il limite per costituire nelle unità produttive la commissione aziendale per la formazione professionale (prima erano 1000).
- Il diritto soggettivo alla formazione professionale è stato confermato nella misura di 24 ore nel triennio che sono a totale a carico dell'azienda, anche nel caso sia il dipendente che individui da solo il corso da frequentare.
- Se alla fine del secondo anno del triennio di cui sopra, non risultino utilizzate le 24 ore previste, saranno riconosciute quelle mancanti per partecipare a iniziative di formazione continua definite d'intesa con la Rsu ed è prevista la possibilità di utilizzare le 24 ore formative entro 6 mesi dal termine del triennio.
- I lavoratori che, in tutto o in parte, non abbiano fruito delle 24 ore di formazione di competenza del triennio 2017-2019, potranno fruirne entro il 31 dicembre 2021.
- I lavoratori, dopo un'assenza continuativa pari o superiore a 6 mesi o dopo congedo di maternità di almeno 5 mesi, potranno esercitare il diritto all'utilizzo delle ore formative a partire dalla data del loro rientro in attività, per aggiornare la propria professionalità alle modifiche intervenute.
- E’ stato previsto il diritto soggettivo alla formazione anche ai lavoratori a tempo determinato con contratto di durata non inferiore ai 9 mesi (prima era previsto solo per i lavoratori a tempo indeterminato)

# SMART WORKING

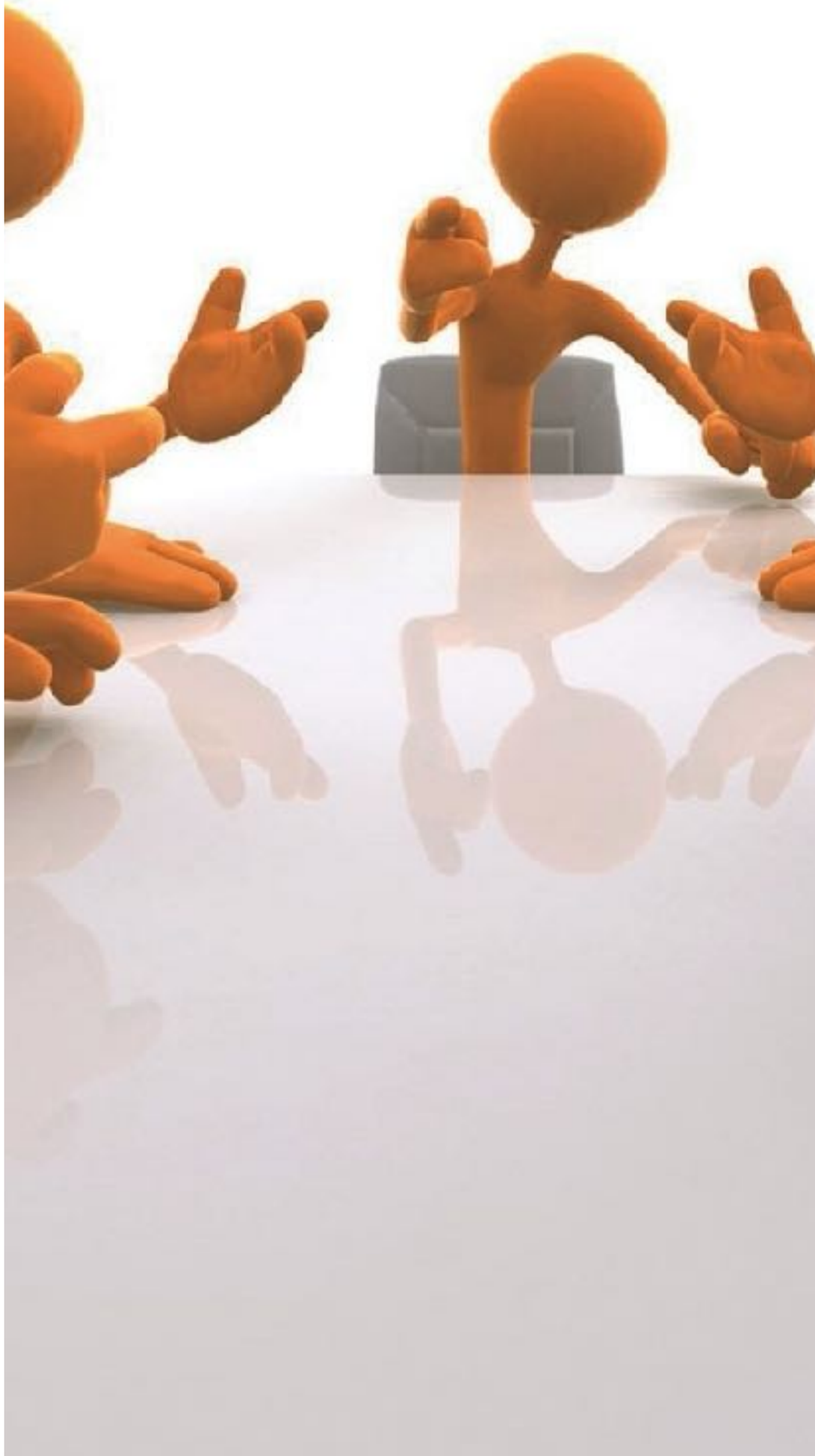
## LAVORO AGILE

- **E’ stato riconfermato il principio di parità di trattamento dei lavoratori in “modalità agile” rispetto a quelli che svolgono la prestazione in “presenza” ed entro la stesura del contratto, Federmeccanica-Assistal e Fim-Fiom-Uilm definiranno il quadro normativo dello Smart working a partire dall’esercizio del “diritto alla disconnessione”, dei “diritti sindacali”, la tutela della privacy, degli strumenti di lavoro informatici e del diritto alla formazione.**

# RELAZIONI SINDACALI

## INFORMAZIONE, CONSULTAZIONE, PARTECIPAZIONE

- **Viene abbassata da 1500 a 1000 dipendenti la soglia dimensionale nelle aziende per poter attivare il comitato consultivo di partecipazione.**
- **Viene confermata fino al termine della pandemia, l'attività della "sessione Covid-19" dell'Osservatorio.**
- **E' stato infine definito un quadro per la sperimentazione di forme di partecipazione diretta dei lavoratori su tutti gli aspetti della vita aziendale ma in particolare nel caso di piani o progetti rivolti ad aspetti quali l'innovazione e il miglioramento continuo.**



# TUTELA PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

**Nel testo dell'ipotesi di accordo è stata definita una norma a tutela delle lavoratrici vittime di violenza che sono inserite in un percorso di protezione ai sensi dell'articolo 24 del D. Lgs. 80 del 2015.**

**Questa prevede sei mesi di assenza – comprensiva dei tre mesi di cui all'art. 24 a carico dell'INPS - fruibile su base oraria o giornaliera nell'arco di tre anni.**

**Le lavoratrici interessate potranno richiedere:**

- **il part-time, anche temporaneo, e ad agevolazioni nella flessibilità oraria e nell'accesso allo smart working;**
- **la formazione al rientro dal periodo di assenza;**
- **ove possibile organizzativamente, se vi sono più sedi di lavoro, il trasferimento alle stesse condizioni economiche e normative;**
- **essere beneficiarie, fatto salvo il totale rispetto della privacy, di accordi su Ferie e Par solidali.**

**Le Aziende sono impegnate a diffondere una dichiarazione contro le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro (come previsto dall'accordo sottoscritto da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil il 25 gennaio 2016 e a sviluppare azioni di sensibilizzazione tra i lavoratori e le lavoratrici.**

# DECORRENZA E DURATA

## DAL 5 FEBBRAIO PER TRE ANNI E MEZZO

**Il contratto nazionale decorre dal 5 febbraio 2021, data della sottoscrizione dell'ipotesi di accordo, e sarà in vigore fino al 30 giugno 2024.**

# PERCORSO DEMOCRATICO

## ASSEMBLEE E VOTO FINO AL 15 APRILE

**L'ipotesi di accordo sarà valida se approvata dalle lavoratrici e dai lavoratori interessati attraverso consultazione certificata indetta con le modalità che definiranno Fim, Fiom e Uilm tra le lavoratrici e i lavoratori interessati. Successivamente, nel caso di esito positivo della consultazione, si procederà alla sottoscrizione formale dell'accordo.**

# OPERAZIONI DI VOTO

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori dipendenti in forza presenti, nei giorni di effettuazione delle operazioni di voto, nelle fabbriche o zone interessate alla consultazione.

Le Direzioni aziendali metteranno a disposizione delle Commissioni elettorali l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento della consultazione e del voto.

La consultazione certificata sarà effettuata nei giorni 13, 14, e 15 aprile 2021 laddove non effettuata già a fine assemblea.

I seggi dovranno essere chiusi su tutto il territorio nazionale alle ore 18,00 del 15 aprile 2021. Le votazioni si svolgeranno su schede stampate a cura delle Segreterie regionali in copia conforme all'originale predisposto dalla struttura nazionale e allegato al presente regolamento.

Le Segreterie territoriali provvederanno alla distribuzione delle schede, in quantitativi pari al numero degli aventi diritto di ogni azienda.

Le schede che verranno utilizzate dovranno essere autenticate preventivamente dalla firma apposta sul retro di almeno due membri della Commissione elettorale aziendale o territoriale.

Durante le eventuali sospensioni delle operazioni di voto le urne dovranno essere sigillate e custodite a cura e responsabilità della Commissione elettorale interessata.

Data la particolare situazione pandemica che vede ancora molti lavoratori in modalità di lavoro da remoto o in ammortizzatore sociale, ed ove il permanere delle limitazioni non consenta la partecipazione in presenza alle assemblee, queste ultime potranno essere effettuate in modalità videoconferenza.

Le operazioni di voto conseguenti per coloro che lavorano in modalità da remoto o in ammortizzatore sociale, si terranno mediante piattaforme digitali dotate della funzionalità per il voto segreto.

In tal caso, per evitare voti doppi, le Commissioni elettorali aziendali chiederanno alle aziende interessate di indicare negli elenchi i lavoratori operanti in presenza o in modalità da remoto.

La commissione elettorale aziendale redigerà i verbali di voto conclusivi senza distinguere tra voto in remoto e voto in presenza.

**BUONE ASSEMBLEE E BUON LAVORO A TUTTI!**