

**ACCORDO INTERCONFEDERALE
SUI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SALUTE E SICUREZZA
IN AMBITO LAVORATIVO E SULLA PARITETICITA'**

(in applicazione al D.lgs. 9.04.2008 n. 81)

CONFAPI
e
CGIL
CISL
UIL

**Articolo 1
Disposizioni generali**

Nelle aziende o unità produttive associate al sistema Confapi e/o che applicano i contratti sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle parti firmatarie del presente accordo, sono promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, per l'elezione del RLS.

Ai fini dell'applicazione delle classi dimensionali previste dalla presente parte prima sono conteggiati tutti i lavoratori dipendenti, non in prova, nella sede aziendale o nell'unità produttiva.

**PARTE I
RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE (RLST)**

**Articolo 2
Aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti**

Nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e', di norma, territoriale o di bacino. I nominativi degli RLST saranno indicati dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente Accordo

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) viene eletto o designato secondo le modalità di seguito specificate:

- a) i RLST sono di norma eletti a scrutinio segreto dai lavoratori delle imprese aderenti secondo modalità definite dalle OO.SS. e comunicate con anticipo congruo alle articolazioni ENFEA;
- b) in caso di designazione i nominativi dei RLST saranno comunicati alle articolazioni regionali OPRC dalle OO.SS. territorialmente competenti;

Gli OPP, laddove costituiti, sulla base dell'attività di cui al punto precedente, sono tenuti conseguentemente a comunicare il nominativo del RLST selezionato alle aziende e ai lavoratori interessati;

L'incarico avrà durata triennale, rinnovabile e con possibilità di sostituzione anticipata da parte dei lavoratori rappresentati.

Il numero degli RLST viene individuato secondo gli accordi intervenuti in materia tra le parti firmatarie del presente accordo.

Le parti concordano che per il sostegno ed il finanziamento, delle attività delle rappresentanze dei lavoratori della sicurezza territoriale, anche con riferimento alla formazione, condivise dall'OPNC, siano destinate le risorse di cui al Fondo ex art. 52 del D.Lgs. 81/08 nella misura del 50%.

I RLST esercitano le attribuzioni di cui all'art.50 del D.Lgs.81/08. In applicazione dell'articolo 50, comma 1, lettere e) e f) del D.Lgs. 81/08, al rappresentante verranno fornite le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, le informazioni relative agli infortuni e alle malattie professionali. Il RLST riceve copia del documento di valutazione dei rischi e del Duvri e ogni loro modificazione. Le aziende in regime di autocertificazione invieranno le informazioni relative alla valutazione dei rischi mediante schede predisposte dall'Organismo Paritetico Nazionale Confapi (OPNC), mentre al momento dell'entrata in vigore delle procedure standardizzate invieranno la documentazione relativa.

Qualora i RLST siano scelti tra i lavoratori dipendenti delle imprese, essi eserciteranno il loro mandato in via continuativa. Pertanto verrà loro riconosciuto un periodo di aspettativa non retribuita, ai sensi della normativa vigente,

Roma 18.06.2009

per l'intera durata del loro mandato, su richiesta delle OO.SS. che li hanno formalizzati, salvo rinuncia o revoca del mandato stesso.

Durante il periodo di aspettativa al lavoratore interessato sarà comunque garantita la conservazione del posto di lavoro senza che ciò comporti, in ogni caso, alcun onere diretto o indiretto per l'impresa di appartenenza.

Ai RLST verrà garantito il rispetto degli obblighi assicurativi e contributivi

I RLST predispongono sulla base delle priorità definite dall'Organismo paritetico nazionale (OPNC) un programma di lavoro e di attività periodico che sarà trasmesso agli Organismi paritetici provinciali/ o di bacino Confapi (OPPC) e relazionano periodicamente sull'attività svolta con l'ausilio di apposite schede, predisposte dall'OPNC in collaborazione con gli OPRC, che evidenzino le problematiche riscontrate a livello aziendale.

Articolo 3 Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti

Il numero minimo dei RLS è quello previsto dal comma 7 dell'art. 47 del D.lgs. n. 81/2008; la contrattazione collettiva nazionale di categoria, in relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei differenti comparti, potrà definire un diverso numero di RLS.

L'individuazione del RLS avviene con le modalità di seguito indicate:

- a) nelle aziende in cui siano state elette le RSU, il RLS verrà designato dalle stesse al proprio interno e proposto ai lavoratori in apposita assemblea da tenersi entro 15 giorni da tale designazione, per la ratifica; l'assemblea sarà valida purché voti la maggioranza degli aventi diritto presenti in azienda;
- b) nelle aziende in cui le RSU non siano state ancora costituite, pur essendo previste dai CCNL, il RLS è eletto nell'ambito delle stesse in occasione della loro elezione e con le medesime modalità di elezione e in ogni caso entro tre mesi;
- c) nelle aziende in cui esistano rappresentanze sindacali diverse dalle RSU e nelle aziende in cui non esista alcuna rappresentanza sindacale, il RLS viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno su iniziativa delle OO.SS. stipulanti con le modalità e le procedure definite dalle stesse.

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/08, ad ogni RLS vengono riconosciuti permessi retribuiti pari a 40 ore per anno sia nelle aziende fino a 15 dipendenti che in quelle con più di 15 dipendenti.

L'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato alla direzione aziendale con almeno 48 ore di preavviso, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttivo-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza maggiore.

Non vengono imputati a tali permessi le ore utilizzate per l'espletamento dei compiti istituzionali previsti dall'art. 50, comma 1 lett. b), c), d), g), i) l), del D.Lgs. n.81/08.

Indipendentemente dalla classe dimensionale dell'azienda, qualora non si proceda alle elezioni previste dall'art. 47, commi 3 e 4 del D.Lgs. n. 81/08, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli artt. 48 e 49 del D.Lgs. n. 81/08.

Dichiarazione delle Parti.

Gli effetti del presente accordo trovano applicazione anche per i RLS già eletti alla data di stipula dell'accordo stesso.

PARTE II ELEZIONI, DURATA ED ESPLETAMENTO DELL'INCARICO del RLS

Articolo 4 Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni purché il loro rapporto di lavoro abbia durata almeno pari alla durata del mandato.

Articolo 5 Modalità elettorali

L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto, a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Roma 18.06.2009



Le elezioni si svolgeranno in orario di lavoro con tempo predeterminato con la direzione aziendale.

Risulterà eletto il lavoratore/trice che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice dei lavoratori che prestano la loro attività nelle sedi aziendali, conteggiandosi pro-quota i lavoratori a tempo parziale.

Prima dell'elezione i lavoratori nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione.

Copia del verbale sarà immediatamente consegnata alla direzione aziendale e inviata all' OPCC.

Articolo 6 Durata dell'incarico

Il RLS resta in carica per 3 anni, ovvero sino alla durata in carica della RSU fino a nuova elezione e comunque non oltre l'elezione della RSU stessa; il RLS è rieleggibile.

Nel caso di dimissioni, il RLS può esercitare le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 30 giorni. In tal caso al RLS spettano le ore di permesso per l'esercizio della sua funzione per la quota relativa al periodo residuo di durata nelle funzioni. In caso di non utilizzo della proroga di cui al precedente comma, i diritti di rappresentanza, di consultazione e di informazione saranno esercitate da RSA/RSU.

Su iniziativa dei lavoratori, il RLS può essere revocato con una maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, risultante da atto scritto da consegnare alla direzione aziendale.

In entrambi i casi, nei 30 giorni successivi, saranno indette nuove elezioni con le modalità sopra descritte in quanto applicabili.

Al RLS sono applicate in conformità al comma 2, dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/08 le tutele previste dalla L. 300/70.

Articolo 7 Strumenti e modalità per l'espletamento dell'incarico

In applicazione dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/08, al RLS verranno fornite, anche su sua richiesta, le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Ai sensi dell' art. 50, comma 4 del D.Lgs. n. 81/08, il RLS, per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di valutazione dei rischi.

Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il RLS è tenuto a farne un uso nel rispetto di quanto previsto al comma 6 dell'art.50.

Il datore di lavoro consulta il RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa e la contrattazione prevede un intervento consultivo dello stesso.

La consultazione preventiva di cui all'art. 50, comma 1, lettera b) del D.Lgs. n. 81/08 verrà effettuata dall'azienda in modo da consentire al RLS di fornire il proprio contributo anche attraverso la consulenza di esperti individuati attraverso l'organismo paritetico secondo quanto definito dell'articolo 5 ("Informazioni riservate") del D.Lgs. 25/07 ("Attuazione della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori")

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal RLS.

Il RLS, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

Articolo 8 Riunioni periodiche

Le riunioni periodiche, di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/08, saranno convocate con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi, sulla base di un ordine del giorno scritto predisposto dall'azienda.

Il RLS potrà richiederne integrazione riferite agli argomenti previsti dallo stesso art. 35 del D.Lgs. n. 81/08.

Nelle aziende ovvero unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, la riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori; nelle aziende ovvero unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti, nelle stesse ipotesi del presente comma, il RLS può richiedere la convocazione di un'apposita riunione.

Della riunione viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal RLS e dal rappresentante della direzione aziendale.

PARTE III

FORMAZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Articolo 9 Formazione RLS e RLST

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) svolge una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza.

La durata minima del corso è di 36 ore, delle quali 20 ore sui contenuti minimi indicati all'art.37, c.11, del D.Lgs.81/08 e 16 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinare tra mansioni, attrezzature, organizzazione del lavoro ed ambiente di lavoro) della propria realtà lavorativa, coinvolgendo i lavoratori con modalità interattive.

L'obbligo di aggiornamento periodico prevede 6 ore annue per gli RLS istituiti nelle realtà lavorative fino a 15 lavoratori e 8 ore annue per gli RLS istituiti nelle realtà lavorative che occupano più di 15 lavoratori.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) svolge una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza.

La durata minima del corso è di 80 ore (da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di istituzione), delle quali 32 ore sui seguenti contenuti minimi indicati all'art.37, c.11, del D.Lgs.81/08 e 40 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinare tra mansioni, attrezzature, organizzazione del lavoro ed ambiente di lavoro) delle diverse realtà lavorative in cui esercita la propria rappresentanza, facendo lavorare i lavoratori con modalità interattive ed applicate. Le restanti 8 ore dovranno essere impiegate per interventi sul campo (visite conoscitive) nelle realtà lavorative all'interno delle quali poi gli RLST saranno chiamati a svolgere la propria rappresentanza.

L'obbligo di aggiornamento periodico prevede 16 ore annue per gli RLST.

La formazione degli RLS e degli RLST avviene in collaborazione con gli organismi paritetici, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei rappresentanti.

Articolo 10 Formazione datori di lavoro

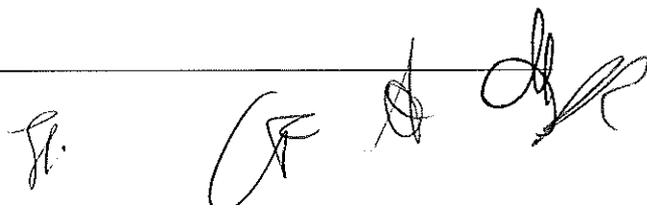
In attesa dell'elaborazione dell'accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano (art.34, c.2, del D.Lgs.81/08), relativo ai contenuti e alle articolazioni previsti per la formazione dei datori di lavoro che intendono svolgere i compiti di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, essi dovranno svolgere corsi di formazione della durata almeno di 40 ore adeguati alla natura dei rischi presenti nel contesto lavorativo e relativi alle attività e mansioni al fine prioritario di svolgere una adeguata ed efficace analisi e valutazione dei rischi, relativa pianificazione di interventi di tutela, prevenzione e protezione nello specifico contesto lavorativo di riferimento.

Il datore di lavoro è tenuto a frequentare corsi di aggiornamento. In attesa dell'elaborazione dell'accordo suddetto, il datore di lavoro è tenuto a frequentare 8 ore di formazione a scopo di aggiornamento sugli argomenti tecnici-organizzativi e rischi specifici, relativi al proprio contesto lavorativo, attività e mansioni.

Tutti i datori di lavoro che al momento della firma del presente accordo ricoprono il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione sono tenuti a frequentare il corso di aggiornamento di cui al comma precedente. Le predette attività formative sono definite nell'ambito di programmi condivisi nell' OPNC.

Articolo 11

Roma 18.06.2009



Valutazione dei rischi nelle aziende fino a 10 lavoratori

In attesa dell'elaborazione delle procedure standardizzate di cui all'articolo 6, comma 8, lett.f), i datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori effettuano la valutazione dei rischi inserendo nella scheda relativa alla autocertificazione da inviare ai RLST i seguenti elementi minimi in modo sintetico:

- Dati identificativi dell'unità produttiva (azienda);
- Numero lavoratori (secondo la definizione all'art.2, c.1. lett.a);
- Numero lavoratori suddivisi secondo la distinzione di genere (maschi/femmine);
- Numero lavoratori suddivisi secondo la distinzione di età a rischio (età fertile - maschi/femmine; over 50-maschi/femmine);
- Numero lavoratori provenienti da altri Paesi che necessitano di interventi organizzativi specifici;
- Mansioni e tipologia contrattuale;
- Procedure, con evidenziati per ciascuna almeno: interventi preventivi, DPI, eventuali modalità organizzative (turni, carichi di lavoro e tempi...), contesto lavorativo ed ambientale;
- Rischi specifici (macchinari, uso di sostanze chimiche cancerogene e mutagene....);
- Numero e tipologia di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria.

L' OPNC definirà il modello di schede di dettaglio.

Articolo 12 Stress lavoro-correlato

La valutazione del rischio, nei termini dell'art.28, c.1, del d.lgs.81/08, deve prevedere l'analisi dei rischi riguardanti gruppi di lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004.

L'analisi dovrà prevedere il rispetto delle seguenti fasi di intervento:

- 1) Individuazione dei GOL (Gruppi Omogenei di Lavoratori), basandosi sui fattori che verranno poi analizzati approfonditamente per la valutazione delle potenzialità di rischio collegate;
- 2) Pianificazione degli interventi :
 - a) Analisi dei fattori minimi (elencati di seguito) misurando il grado di rischiosità (rapporto tra potenzialità di rischio e possibilità concreta di miglioramento attuabile);
 - b) Condivisione dell'analisi con i ruoli apicali aziendali, precedentemente info-formati;
 - c) Intervento info-formativo per lavoratori/trici – crescita di conoscenza e consapevolezza sul tema;
 - d) Confronto dei dati (eventuali discrasie di risultato) con i lavoratori/trici – a valle dei risultati dell'analisi si dovranno raccogliere i dati da parte dei lavoratori/trici (con modalità di *focus group*, basando sugli stessi indicatori utilizzati in prima analisi).
- 3). Avvio interventi di sostegno : tracciando una calendarizzazione delle priorità, si dovranno avviare gli interventi di sostegno ritenuti necessari.

Ogni fase dovrà essere svolta in modalità partecipata prevedendo l'intervento diretto del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (PRLT), del Rappresentate dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e del medico competente (se nominato) per la sua specifica competenza sui temi ergonomici ed organizzativi.

L'analisi dei fattori minimi, quali fonti di potenziale rischio collegato allo stress lavoro-correlato, dovrà ricomprendere (art.4, accordo europeo):

- eventuali inadeguatezze nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro (tra cui: disciplina dell'orario di lavoro, grado di autonomia, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti, carichi di lavoro, etc.),
- condizioni di lavoro e ambientali (esposizione a comportamenti illeciti nello svolgimento del lavoro, ed indicatori ambientali riletti in ottica di fatica mentale e disagio lavorativo al di sotto dei limiti previsti per legge, specifici per ciascun rischio, quali: rumore, calore, sostanze pericolose, etc.),
- comunicazione interna di lavoro (incertezza in ordine alle prestazioni richieste, alle prospettive di impiego o ai possibili cambiamenti, etc.)
- fattori di tipicità, prescindendo dal soggetto e concentrandosi sullo svolgimento della mansione all'interno di un determinato contesto e regole organizzative (tensioni e sensazione di non poter far fronte alle richieste o aspettative su di loro, percezione di mancanza di adeguata attenzione lavorativa nei propri confronti, etc.).

Articolo 13 Informazione formazione dei lavoratori

Nelle more della formazione dell'accordo in sede di conferenza Stato Regioni di cui all'art. 37 del D.Lgs. 81/08, l'OPNC definirà linee guida sulla formazione, informazione, addestramento ed aggiornamento dei lavoratori.

Roma 18.06.2009

La formazione iniziale dei lavoratori avrà una durata minima di 8 ore, di cui almeno 4 da erogarsi prima di essere adibiti alla mansione e le successive entro 15 giorni.

Le parti si impegnano a definire nell'OPNC oltre alla modalità di esercizio del diritto dovere alla formazione e informazione del neo assunto, anche le opportune ulteriori integrazioni di detta formazione con le attività previste dai fondi interprofessionale in materia di formazione permanente e continua.

Sono comunque fatte salve le norme di miglior favore previste dalla contrattazione nazionale di categoria

PARTE IV

RUOLO, COMPITI E FUNZIONI DEGLI ORGANISMI PARITETICI EX ART. 51 D.LGS 81/08

Articolo 14

Organismo Paritetico Nazionale Confapi (OPNC)

È istituito, entro 60 giorni dalla firma del presente accordo, ed opera presso ENFEA l'Organismo Paritetico nazionale Confapi (d'ora in avanti OPNC) composto da dodici rappresentanti, designati rispettivamente sei da Confapi e sei da CIGL CISL UIL (2 per ogni organizzazione) con i seguenti compiti:

- a) indirizzo, definizione delle politiche, gestione e monitoraggio delle iniziative e delle attività in materia di salute sicurezza sul lavoro;
- b) destinazione, indirizzo e monitoraggio delle risorse di cui al Fondo sicurezza PMI;
- c) della costituzione degli organismi paritetici regionali come descritti all'art. 16 del presente Accordo di cui all'art. 51 del D.lgs. n. 81/2008, coordinandone e monitorandone l'attività;
- d) promuovere la formazione per i componenti degli organismi paritetici e per tutti gli attori della prevenzione;
- e) elaborare proposte di linee guida e criteri per la formazione dei lavoratori e Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali (RLST), tenendo conto di quanto previsto all'art. 37 del D.lgs. n. 81/2008
- f) promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa vigente;
- g) promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo dell'igiene e della sicurezza del lavoro, reperendo finanziamenti della UE, da enti pubblici e privati nazionali e territoriali;
- h) valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e alle altre amministrazioni nazionali competenti;
- i) ricevere dagli organismi paritetici di cui all'art. 3 del presente Accordo al successivo punto 2) e 3) delle presente parte prima, le segnalazioni di elezione dei RLS e RLST, tenendo il relativo elenco;
- j) promuovere l'attuazione dell'art. 118, comma 2 del trattato istitutivo della CEE, richiedendo alle istituzioni competenti, ad enti pubblici e privati iniziative di sostegno per le piccole e medie imprese per la tutela della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione e lo scambio di informazioni in merito;
- k) favorire e promuovere ogni altra azione di analisi, ricerca e studio in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'OPNC è su richiesta delle parti ed in caso di inerzia oltre il termine di 30 giorni sulle controversie presentate in materia di diritti di rappresentanza degli OPNC, seconda istanza nella procedura di conciliazione di cui all'art. 51, comma 2 del D.Lgs. n. 81/08, che avverrà con le stesse modalità previste per la prima istanza; la relativa procedura dovrà concludersi entro 30 giorni.

Articolo 15

Fondo Sicurezza PMI

È istituito presso "l'Ente Nazionale per la Formazione e l'Ambiente" (d'ora in avanti "ENFEA") il "Fondo Sicurezza PMI" (d'ora in avanti "Fondo")

Il Fondo sicurezza PMI viene alimentato con le risorse provenienti dalle articolazioni del Fondo ex art. 52 del D.Lgs. n. 81/2008, al quale le aziende dovranno destinare un contributo in misura pari a due ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso l'azienda ovvero l'unità produttiva, con le seguenti finalità:

- a) le parti concordano che per il sostegno ed il finanziamento, in misura non inferiore al cinquanta per cento delle disponibilità del Fondo, delle attività delle rappresentanze dei lavoratori della sicurezza territoriale, anche con riferimento alla formazione, condivise dall'OPNC;
- b) finanziamento della formazione dei datori di lavoro delle piccole e medie imprese, dei piccoli imprenditori di cui all'art. 2083 del codice civile, dei lavoratori stagionali del settore agricolo e dei lavoratori autonomi condivise dall'OPNC;
- c) sostegno delle attività degli organismi paritetici;
- d) da qualsiasi altra risorsa pubblica o privata in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

Roma 18.06.2009

Alla gestione del Fondo è deputato l'Organismo Paritetico Nazionale Confapi (OPNC).

Dichiarazione delle Parti.

Le Parti firmatarie si impegnano entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo ad introdurre nello Statuto dell'ENFEA le necessarie integrazioni e modifiche al fine di renderlo compatibile con i nuovi obiettivi e le nuove modalità di intervento previsti dal medesimo Accordo.

Articolo 16 Organismi Paritetici Regionali Confapi (OPRC)

Entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo interconfederale sono istituite con accordo delle Parti Sociali Regionali in tutte le Regioni e nelle Province Autonome di Trento e Bolzano, gli OPRC, operanti presso le Articolazioni Regionali di Enfea, formate da 6 rappresentanti della CONFAPI e da 6 rappresentanti di CGIL, CISL e UIL (2 per ciascuna organizzazione).

Laddove nei termini suddetti non intervenisse l'Accordo fra le Parti Sociali Regionali, il OPNC, nelle more di una ricerca d'intesa, prenderà atto delle motivazioni che non hanno consentito il raggiungimento di un accordo e subentra automaticamente nelle funzioni dell'OPRC Organismo Paritetico per il periodo strettamente necessario, comunque non oltre 90 giorni.

L'OPRC ha i seguenti compiti:

- a) favorire la conoscenza delle linee guida e buone prassi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento alle metodologie di valutazione del rischio;
- b) elaborare, tenendo conto degli indirizzi di OPNC, progetti formativi in materia di salute e sicurezza del lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con la Regione o le Province autonome, adoperandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche;
- c) promuovere il coordinamento degli Organismi paritetici provinciali/o di bacino Confapi (OPPC) di cui all'art. 4 del presente Accordo;
- d) svolgere il compito di supporto tecnico nei confronti degli OPP facendo riferimento, a personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro concordemente scelti dalle parti stesse;
- e) ricevere dagli OPP le segnalazioni dei nominativi dei RLS e RLST, tenendo il relativo elenco.

Gli OPRC sono, su richiesta delle parti ed in caso di inerzia oltre il termine di 30 giorni sulle controversie presentate in materia di diritti di rappresentanza degli OPPC, seconda istanza nella procedura di conciliazione di cui all'art. 51, comma 2 del D.lgs. n. 81/08, che avverrà con le stesse modalità previste per la prima istanza; la relativa procedura dovrà concludersi entro 30 giorni.

Articolo 17 Organismi paritetici provinciali/o di bacino Confapi (OPPC)

Saranno costituiti entro sessanta giorni dalla sottoscrizione del presente accordo gli OPPC, operanti presso le Articolazioni Regionali di Enfea, composti da tre rappresentanti dell'Associazione territoriale aderente a Confapi e da tre rappresentanti di CGIL, CISL, UIL (1 per ciascuna organizzazione), con i relativi supplenti.

Tali organismi svolgono l'attività nell'ambito del coordinamento dell'OPRC.

Gli OPPC di cui al seguente articolo al precedente comma hanno i seguenti compiti:

- a) promuovere l'informazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;
- b) proporre all'OPRC i fabbisogni specifici del territorio, connessi all'applicazione del D.lgs. n. 81/08;
- c) ricevere i verbali con l'indicazione del RLS eletto e trasmettere al OPRC l'elenco dei nominativi degli eletti stessi e delle relative aziende di appartenenza;
- d) ricevere le designazioni degli RLST da parte delle Organizzazioni Sindacali proponenti;
- e) sono prima istanza obbligatoria di riferimento in merito alle controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, di cui all'art. 51, comma 2 del D.lgs. n. 81/08; in tal caso la parte ricorrente deve inviare all'OPPC il ricorso scritto con raccomandata a.r. e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso.

L'OPPC:

- a) deve esaurire l'esame del ricorso entro i 30 giorni successivi a tale ultimo termine, salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'organismo;
- b) deve assumere le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate le organizzazioni stipulanti - CONFAPI e CGIL-CISL-UIL - almeno da 1 rappresentante ciascuna;

Roma 18.06.2009

c) deve redigere motivato verbale dell'esame e delle decisioni.

Trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti può adire l'OPRC, preventivamente al ricorso alla Magistratura, con ricorso da presentarsi con le stesse modalità e nei termini di cui sopra.

Le parti interessate (aziende, lavoratori o i loro rappresentanti) s'impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

Articolo 18 Formalità delle riunioni degli OPRC e degli OPCC

Le riunioni degli OPRC e degli OPCC saranno valide a condizione che sia presente almeno 1 rappresentante per ogni organizzazione; le decisioni dovranno essere prese di comune accordo.

Dichiarazione delle parti.

Qualora la contrattazione nazionale di categoria preveda organismi paritetici con funzioni inerenti la salute, la sicurezza sul lavoro e l'ambiente, le parti stipulanti i CCNL potranno armonizzare tali organismi al presente accordo.

Articolo 19 Disposizioni Finali

Gli organismi paritetici (OPNC; OPRC; OPCC) hanno una durata di tre anni.

I componenti designati dalle parti sono rinnovabili e possono essere sostituiti in qualsiasi momento.

Le parti sottoscrittrici si impegnano a vigilare sull'attuazione della pariteticità prevista del presente accordo e ad intervenire per garantirne la corretta attuazione.

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti stipulanti, previo preavviso di almeno 4 mesi.

Gli RLS restano comunque in carica fino al termine del loro mandato.

Articolo 20 Verifica

CONFAPI e CGIL, CISL, UIL, entro il 31/12/2009 esamineranno, in apposito incontro, lo stato di applicazione del presente accordo.

Le parti sottoscrittrici si impegnano a far recepire i contenuti del presente accordo nei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle stesse

*Giovanna F. de
Cecilia F. de*

*Angelo B.
Antonio B.
M. Russo*

[Handwritten signatures]