

ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLA RAPPRESENTANZA E PARITETICITÀ IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

Premesso che

- In data 22 giugno 1995 Confindustria e le Organizzazioni sindacali Confederali (CGIL, CISL e UIL) hanno sottoscritto un Accordo interconfederale per l'applicazione dell'allora vigente D.lgs 626/94 in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- In data 9 aprile 2008 è stato emanato il D.lgs 81/2008, con successive modificazioni, che ha introdotto delle innovazioni rilevanti sulla materia, in particolare sulla rappresentanza e la pariteticità;
- Il D.lgs 81/2008 e s.m.i. disciplina, tra l'altro, l'individuazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, affidando alla contrattazione collettiva le modalità di elezione/designazione nonché le modalità di esercizio delle attribuzioni (artt. 47, 48, 50);
- Il D.lgs 81/2008 e s.m.i. disciplina, inoltre, la costituzione e le funzioni degli organismi paritetici, facendo salvi eventuali accordi tra le Parti (art. 51).

Considerato che

- le Parti sono impegnate ad elaborare proposte e assumere posizioni e iniziative comuni, al fine di rendere più efficace l'azione sul piano della salute e sicurezza sul lavoro
- le Parti ritengono opportuno concludere un Accordo che attui il D.lgs 81/2008 e s.m.i., per regolare, tra l'altro, la rappresentanza e gli assetti degli organismi paritetici, con particolare riferimento ai diritti di informazione, formazione e consultazione.

Tanto premesso e considerato, le Parti sottoscrivono il presente Accordo interconfederale di attuazione del D.lgs 81/2008 e s.m.i., che sostituisce integralmente l'Accordo del 22 giugno 1995.

PARTE I

1. Campo di applicazione

Il presente accordo si applica alle imprese aderenti a Confindustria.



Le parti si impegnano a far recepire il presente accordo nei CCNL. È fatto salvo quanto già stabilito dagli stessi CCNL e dagli Accordi nazionali di categoria o aziendali, laddove migliorativi.

Il presente accordo interconfederale dà attuazione a quanto previsto dagli articoli 47, commi 5 ed 8, 48, comma 2, 49, comma 3, 50, comma 3 e 51 del D.lgs n. 81/2008, con riferimento all'Accordo sul T.U. sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014.

2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

L'art. 47, in specifico al comma 2, del D.lgs 81/2008 e s.m.i., contiene l'enunciazione del principio generale secondo il quale *"in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza"*. Il successivo comma 5 rinvia alla contrattazione collettiva la definizione del numero, modalità di designazione o di elezione, tempo di lavoro retribuito e degli strumenti per l'espletamento delle funzioni.

Per la designazione/elezione dei RLS si seguono, anche in deroga a quanto previsto dall'art. 47, comma 6, del D.lgs n. 81/2008, le seguenti disposizioni.

2.1 Individuazione della dimensione aziendale ed elettorato attivo e passivo

Ai fini della determinazione del numero complessivo dei lavoratori sulla cui base individuare il numero di RLS di cui all'art. 47, comma 5, del D.lgs n. 81/2008, trovano applicazione i principi contenuti nel Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, Sezione seconda, art. 1 e seguenti.

Ai fini dell'elettorato passivo e attivo:

- nelle aziende in cui sono presenti le rappresentanze sindacali (RSU o RSA) si applicano le regole del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, sezione terza, art. 3
- nelle aziende in cui non sono presenti le rappresentanze sindacali, si applicano allo stesso modo le regole del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, sezione terza, art. 3.

Non sono eleggibili, né elettori, come RLS, i soci di società, gli amministratori e gli associati in partecipazione.

2.2 Aziende o unità produttive che occupano fino a quindici lavoratori

Per le aziende o le unità produttive che occupano fino a quindici lavoratori, il RLS viene eletto o designato direttamente dai lavoratori di cui al precedente punto 2.1 al loro interno. In

mancanza, è individuato un RLST per più aziende dello stesso territorio e/o comparto produttivo, secondo quanto previsto dal successivo punto 5.

2.2.1. Modalità di elezione o designazione nelle aziende o unità produttive che occupano fino a quindici lavoratori

Al fine di realizzare quanto previsto dall'art. 47, comma 2 del dlgs 81/2008 s.m.i., le parti firmatarie del presente accordo elaboreranno, entro quattro mesi dalla firma dello stesso, linee guida relative all'informazione, promozione e monitoraggio delle elezioni del RLS. Le modalità attuative verranno concordate al livello territoriale.

L'elezione si svolge su iniziativa delle rappresentanze sindacali in azienda o, in subordine, su iniziativa dei lavoratori a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Il RLS è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, secondo le modalità sotto riportate; in alternativa, può essere designato dai lavoratori, sempre al loro interno, senza necessità di elezione su iniziativa delle rappresentanze sindacali in azienda o, in subordine, su iniziativa dei lavoratori

In questo ultimo caso, tenuto conto di quanto previsto nelle linee guida di cui al comma 1 del presente punto, i lavoratori che assumono l'iniziativa effettuano una comunicazione della indizione della riunione con un preavviso di sette giorni. Delle designazioni è redatto dai lavoratori apposito verbale recante l'esito della votazione e il nominativo del RLS designato. Copia del verbale, sottoscritta dalla maggioranza dei lavoratori aventi diritto al voto, viene trasmessa al datore di lavoro entro il giorno successivo alla designazione.

In caso di elezione, invece, le modalità, la/le data/e e la/le sedi dovranno, tenuto conto di quanto previsto nelle linee guida di cui al comma 1 del presente punto, essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori, da parte dei lavoratori proponenti, con un preavviso di almeno sette giorni. I lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Copia del verbale è consegnata al datore di lavoro entro il giorno successivo all'elezione.

Il datore di lavoro, oltre agli adempimenti di legge, sia in caso di elezione che di designazione comunica il nominativo del RLS all'organismo paritetico territoriale di riferimento, ai sensi dell'art.18, comma 1, lett. aa), del D.lgs 81/2008 e s.m.i., anche per il tramite dell'associazione datoriale di appartenenza, allegando inoltre copia del verbale di elezione o designazione.

L'incarico del RLS ha durata di 3 anni, con possibilità di riconferma per un analogo periodo di tempo, ratificata mediante verbale sottoscritto dalla maggioranza dei lavoratori. La riconferma decorre dalla data della consegna di copia del verbale al datore di lavoro.

Nel caso in cui i lavoratori non procedano alla elezione, alla designazione o alla riconferma del RLS, il datore di lavoro è tenuto a sollecitare, anche attraverso l'affissione di appositi comunicati in bacheca, la individuazione di un RLS.

I lavoratori hanno sessanta giorni di tempo dalla scadenza per attivare la procedura di elezione/designazione/riconferma, prima che trovi applicazione – in caso di mancata elezione/designazione/riconferma del RLS - la disciplina del RLST.

Fino alla elezione/designazione/riconferma del nuovo RLS, il RLS esercita le proprie funzioni in regime di *prorogatio*.

2.3 Aziende o unità produttive con più di quindici lavoratori nelle quali non sono presenti RSU o RSA

Per le aziende o le unità produttive con più di quindici lavoratori, nelle quali non sono presenti RSU o RSA (escluso i casi al punto 3.1.1.), l'RLS viene eletto o designato dai lavoratori al loro interno, secondo le modalità qui di seguito indicate al punto 3.4.

Nel caso in cui non si proceda alla elezione o alla designazione del RLS, il datore di lavoro è tenuto a sollecitare, anche attraverso l'affissione di appositi comunicati in bacheca, la individuazione di un RLS.

I lavoratori hanno sessanta giorni di tempo dalla scadenza per attivare la procedura di elezione/designazione. Durante tutto questo periodo e, comunque, in caso di mancata elezione/designazione del RLS – si applica la disciplina del RLST, secondo quanto previsto dal successivo punto 5.

2.3.1 Aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 lavoratori

Nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 lavoratori l'RLS si individua tra i componenti della RSU o delle RSA.

Laddove la contrattazione di categoria abbia definito un numero di RSU superiore a quello del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, la stessa contrattazione di categoria potrà identificare un numero di RLS superiore a uno, ma comunque nell'ambito del numero complessivo della RSU.

2.3.2. Aziende o U.P. con più di 200 lavoratori

Handwritten signatures and initials, including a stylized signature on the left and several initials on the right.

Nelle Unità produttive che occupano più di 200 lavoratori il numero minimo degli RLS è quello previsto dall'art. 47, comma 7, lett. c), del dlgs 81/08 s.m.i. (ossia tre per le aziende o unità produttive che occupano fino a 1000 lavoratori e sei per le aziende o unità produttive che occupano oltre 1000 lavoratori).

Le parti confermano che continuerà a trovare vigenza il principio secondo cui, in presenza di RSU/RSA, gli RLS possono essere individuati esclusivamente all'interno di queste.

Per le stesse unità produttive, la contrattazione nazionale di categoria, in relazione all'individuazione di specifiche esigenze di prevenzione e protezione dai rischi connesse all'attività lavorativa, individuabili anche da apposite commissioni paritetiche di categoria laddove esistenti, potrà definire un numero di RLS superiore a quello previsto dall'art.47, citato, che sarà ricompreso entro il numero dei componenti la RSU definito a livello di categoria.

3. Modalità per l'elezione o designazione del RLS nelle aziende o unità produttive con più di quindici lavoratori

3.1 Individuazione RLS in caso di RSU esistente

In caso di RSU già esistente alla data di entrata in vigore del presente accordo (in caso di mancata elezione/designazione degli RLS), gli RLS saranno individuati all'interno della RSU stessa a maggioranza dei suoi componenti.

Laddove non sia possibile formulare una indicazione a maggioranza, la RSU indice entro trenta giorni le elezioni tra i lavoratori per l'elezione del/dei RLS all'interno della stessa RSU.

Il/i Rappresentanti eletti saranno chiamati a svolgere il ruolo. Nei loro confronti è possibile, come previsto dal ruolo, esercitare la revoca del mandato (mediante richiesta a maggioranza da parte dei lavoratori) o che essi stessi presentino le dimissioni, non prima di 30 giorni dall'entrata nel ruolo.

Gli RLS resteranno in carica sino alla nuova elezione delle RSU.

3.1.1 Decadenza della RSU e regime della *prorogatio*

Nel caso di decadenza/dimissioni/cambiamento di appartenenza sindacale della RSU, l'RLS esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

3.2 Elezione degli RLS in caso di prima elezione o rinnovo RSU

In caso di prima elezione o rinnovo di RSU, saranno indicati specificatamente nelle liste i candidati anche per il ruolo di RLS.

Risulterà eletto il candidato per il ruolo di RLS che, eletto anche come RSU, avrà conseguito il maggior numero di voti come RLS.

In caso di dimissioni dalla funzione di RLS subentrerà il candidato ad RLS che, eletto anche come RSU, avrà ottenuto più voti come candidato ad RLS.

Nel caso in cui i candidati a RSU risultati eletti non siano anche candidati RLS, la RSU a maggioranza provvederà ad indicare i nominativi degli RLS nell'ambito degli RSU eletti.

Se il RLS si dimette dalla carica di RSU/RSA, decade automaticamente dalla carica di RLS.

In conformità alle previsioni del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, i RLS restano in carica per la stessa durata della RSA o RSU per un massimo di tre anni. La carica di RLS è rieleggibile.

Nel caso di dimissioni della RSU, l'RLS esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

Agli RLS eletti dovrà essere svolto il corso di formazione, ai sensi dell'art.37 del D.lgs. 81 del 2008 s.m., entro e non oltre 60 giorni, durante i quali comunque l'RLS svolgerà regolarmente il proprio ruolo. In caso di superamento dei termini previsti, le RSA/RSU chiederanno tempestivamente un incontro per verificare le ragioni del mancato rispetto, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo formativo.

3.3 Elezione degli RLS in caso di presenza di RSA

In caso Aziende o unità produttive in cui siano presenti RSA si procederà alla elezione a suffragio universale dei RLS a maggioranza ^{su iniziativa} da parte dei componenti la RSA.

I candidati saranno individuati esclusivamente all'interno delle RSA nominate in azienda.

3.4 Elezione o designazione in assenza di rappresentanze sindacali in azienda

In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, l'RLS è eletto o designato dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate al Punto 2.2.1 Anche in questo caso, il/i RLS restano in carica per un massimo di tre anni. La carica di RLS è rieleggibile.

4. Permessi per gli RLS

Per l'espletamento del ruolo e lo svolgimento delle attribuzioni previste all'art. 50 del D.lgs 81/08 e smi, i RLS, oltre ai permessi già previsti per la RSU/RSA, laddove il RLS sia anche eletto come RSU/RSA, utilizzano permessi retribuiti per ogni RLS nella seguente misura: 24

ore per le imprese che occupano fino a 5 lavoratori; 48 ore per quelle che occupano da 6 a 15 lavoratori e 72 ore per le aziende che occupano oltre 16 lavoratori.

Per l'espletamento del ruolo previsto dall'art.50 del D.lgs.81/08 e s.m.i, lett. b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Gli RLS hanno diritto ad utilizzare il proprio monte ore per potersi recare ad iniziative sindacali di info-formazione sull'esercizio del ruolo, nell'ambito della provincia. Dietro presentazione di documentazione che attesti la partecipazione, non verranno computate le ore utilizzate per recarsi all'iniziativa.

Il presente Accordo, in relazione alla contrattazione nazionale di categoria o aziendale in merito al monte ore per l'esercizio del ruolo spettante agli RLS, vale se migliorativo.

5. Il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST)

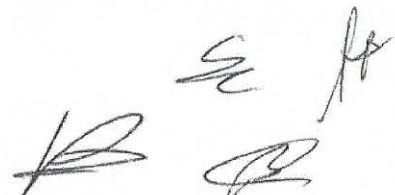
L'art.47, comma 8, del dlgs 81/2008 e s.m.i., introducendo una novità al sistema pre-vigente, dispone che *"qualora non si proceda alle elezioni previste dai commi 3 e 4, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli articoli 48 e 49, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"*.

Nell'ambito dell'esercizio dei diritti dei lavoratori in merito all'individuazione degli RLST, di cui all'art.48, del dlgs 81/2008 e s.m.i., le Parti firmatarie concordano che la figura dell'RLST riguardi le imprese dove non sia presente la rappresentanza sindacale e nelle quali, anche ad esito della sensibilizzazione da parte del datore di lavoro di cui al punto 2.2.1, non si sia provveduto all'individuazione dell'RLS aziendale.

5.1 Ambito di operatività del RLST

Le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (da ora in poi denominato RLST) di cui all'art. 48, D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., secondo le modalità stabilite nel presente accordo, nelle seguenti tre ipotesi:

- a) nelle aziende (o unità produttive) che occupano fino a 15 lavoratori e non abbiano eletto l'RLS.



- b) nelle aziende (o nelle unità produttive) che occupano più di 15 lavoratori e nelle quali non sia presente la rappresentanza sindacale, laddove, il RLS o il maggior numero previsto dal punto 3 del presente accordo, non siano stati eletti/designati.
- c) nelle aziende (o unità produttive) che occupano fino a 15 lavoratori, nelle quali il RLS eletto o designato non sia stato formato secondo quanto previsto nel presente accordo o manchi un verbale di elezione/designazione.

5.2 Esercizio delle funzioni dell'RLST

Le funzioni del RLST, pur rientrando nell'ambito del sistema generale di rappresentanza dei lavoratori, sono incompatibili sia con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative (art. 48, comma 8, D.lgs n. 81/2008 e s.m.i.) (vedi delegato di bacino, dirigente sindacale; nessun ostacolo per iscritti/attivisti che non ricoprono ruoli all'interno dell'organizzazione) sia con l'appartenenza agli organismi paritetici previsti dal presente Accordo (o enti bilaterali).

6. Attribuzioni del RLS/RLST

Con riferimento alle attribuzioni del RLS/RLST, di cui all'art. 50 del D.lgs 81/2008 e s.m.i., le Parti concordano sulle seguenti indicazioni.

6.1. Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle disposizioni legislative previste all'art. 50 del D.lgs 81/2008 e s.m.i.

In presenza di RLS, questo segnala al datore di lavoro gli accessi che intende effettuare agli ambienti di lavoro con 24 ore di preavviso.

In presenza di RLST:

- a) il RLST predispone un piano di lavoro e di attività periodiche che sarà trasmesso all'organismo paritetico territoriale almeno trenta giorni prima della sua attuazione e relaziona periodicamente all'organismo paritetico in merito alle attività svolte previste nel piano; per la programmazione dell'accesso in azienda il RLST dovrà comunicare l'iniziativa per iscritto all'organismo paritetico territoriale con almeno tre giorni di preavviso.
- b) nelle ipotesi di accesso in azienda in caso di urgenza, il RLST dovrà comunicare l'iniziativa per iscritto all'organismo paritetico territoriale con 24 ore di preavviso.
- c) tutti gli accessi in azienda sono effettuati nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge e congiuntamente di norma al responsabile del

servizio di protezione e prevenzione, ovvero da altro soggetto indicato dall'azienda.

6.2. Modalità di consultazione

Laddove il D.lgs 81/2008 e s.m.i. prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del RLS/RLST, (artt. 18, c.1, lett. s) e 50, comma 1 lett. b, c, d). questa si svolge secondo le modalità ivi previste.

Il RLS/RLST, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

Della consultazione è redatto apposito verbale, che deve riportare in sintesi le osservazioni e le proposte formulate dal RLS/RLST. Gli organismi paritetici territoriali possono elaborare appositi format per la redazione del verbale.

Il RLS/RLST conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa. In caso di rifiuto ne viene dato atto nel verbale stesso. Il verbale di consultazione, sia esso firmato o meno, dovrà essere conservato in azienda nella documentazione inerente alla salute e sicurezza.

Tutti gli adempimenti di natura consultiva posti in capo al datore di lavoro verso il RLST possono, essere assolti presso la sede dell'organismo paritetico territoriale su richiesta del RLST o dell'azienda, anche per il tramite dell'Associazione cui questa è iscritta. Il datore di lavoro, o un suo incaricato presente all'incontro, possono essere assistiti dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'azienda ed eventualmente anche da altro incaricato del datore di lavoro.

L'organismo paritetico territoriale rappresenta la sede elettiva e prioritaria per la composizione delle eventuali controversie che possono insorgere con riferimento alla consultazione del RLST.

6.3. Informazioni e documentazione aziendale

Ai sensi dell'art. 18, c. 1, lettere o), p), r) del D.lgs 81/2008 e s.m.i., l'RLS/RLST riceve, su richiesta, copia del DVR, il/i DUVRI con tutti i relativi allegati e la documentazione equipollente, in caso di lavori inerenti il Titolo IV (PSC, POS, etc) e le informazioni relative a tutti gli infortuni, alle malattie professionali e dei mancati infortuni (laddove disponibili). Nei riguardi di quest'ultime il datore di lavoro, consentirà all'RLS/RLST di accedere ai dati relativi alle denunce di infortunio, comunicate all'INAIL.

In specifico, l'RLS/RLST al ricevimento del DVR, del/dei DUVRI e degli altri documenti, attesta formalmente la disponibilità degli stessi. Tutti i documenti sono consultati esclusivamente in azienda.

Al RLS/RLST verranno fornite, con le modalità ivi indicate, tutte le informazioni e la documentazione aziendale previste ai sensi dell'art. 50, comma 1, lettere e) ed f), del D.lgs 81/2008 e s.m.i.

Il RLS/RLST ha inoltre diritto ad accedere, su richiesta, ai dati relativi ai costi delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti da interferenze delle lavorazioni che dovranno specificatamente essere indicati nel DUVRI (art. 26 del D.lgs.81/2008 e s.m.i.)

Di tutti i dati e documenti il RLS/RLST è tenuto a fare un uso strettamente connesso al proprio incarico e nel rispetto del segreto industriale

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi alla salute e sicurezza del lavoro.

6.4. Formazione dei RLS/RLST

Il RLS ha diritto anche alla formazione prevista all'art. 37, commi 10 e 11, del D.lgs 81/2008 e s.m.i.

La formazione avviene in collaborazione con l'organismo paritetico territoriale competente secondo quanto previsto all'art. 37, comma 12, del D.lgs 81/2008 e s.m.i.

Gli organismi paritetici territoriali stabiliranno le modalità di tale collaborazione.

Fermo restando quanto già previsto dalla contrattazione collettiva, la formazione dei RLS si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione deve riguardare i contenuti previsti dall'art. 37, commi 10 e 11 del D.lgs 81/2008 e s.m.i.

La formazione del RLS ha durata di 32 ore, di cui 20 ore sui contenuti indicati dall'art. 37, comma 11, del D.lgs 81/2008 e s.m.i. e 12 ore sui rischi specifici presenti in azienda.

L'obbligo di aggiornamento periodico quinquennale – che non può ripetere i contenuti della formazione iniziale ma dev'essere orientato alle novità normative, organizzative o tecniche intervenute - prevede 4 ore annue per le imprese che occupano da 15 fino a 50 lavoratori e 8 ore annue per le imprese che occupano oltre 50 lavoratori.

La formazione del RLST avrà durata minima di 64 ore, di cui 24 ore sui contenuti indicati dall'art. 48, del D.lgs 81/2008 e s.m.i., 40 ore sui rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate.

Per l'aggiornamento del RLST si segue quanto indicato nell'art. 48, comma 7 del D.lgs n. 81/2008 e s.m.i. (8 ore annuali).

Oltre a quanto sopra previsto, per gli RLS la contrattazione nazionale di categoria può individuare particolari contenuti della formazione (anche in tema di metodologia didattica) con riferimento alle specificità dei propri comparti.

Ferma restando la validità degli accordi sottoscritti, qualora i contratti collettivi nazionali ed aziendali già prevedano una disciplina specifica della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ovvero siano stati previsti organismi paritetici con funzioni inerenti la salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente, le parti firmatarie di quegli accordi potranno armonizzare la disciplina stessa ai contenuti del presente accordo, avendo riguardo a quanto globalmente definito nelle intese.

Le parti convengono di rimettere alla contrattazione collettiva la disciplina dell'aggiornamento periodico del RLS per le imprese che occupano fino a 15 lavoratori.

6.5 Disposizione comune

La formazione per gli RLS viene svolta prioritariamente in azienda da parte di docenti aventi i requisiti previsti dal Dm 6 marzo 2013.

La formazione degli RLST viene anch'essa erogata da parte di docenti aventi i requisiti previsti dal Dm 6 marzo 2013.

In particolare, si conviene che le associazioni di cui al punto 1, lett. g) dell'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 siano esclusivamente le parti stipulanti il presente accordo e quelle ad esse aderenti e che gli enti ed organismi di cui al punto 1, lett. h) siano solamente quelli costituiti dalle parti firmatarie del presente accordo o aderenti alle stesse.

7. Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 35 del D.lgs 81/2008 e s.m.i., nelle aziende che occupano più di 15 lavoratori, le riunioni periodiche sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

La riunione periodica viene convocata dal datore di lavoro almeno una volta all'anno.

Il RLS/RLST può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

Laddove l'azienda non abbia il RLS, la convocazione della riunione è comunicata al RLST per il tramite dell'organismo paritetico territoriale.

La riunione periodica costituisce sede privilegiata per la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori.

8. Finanziamento della formazione in tema di salute e sicurezza

La formazione prevista dal D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i. in tema di salute e sicurezza e dagli accordi Stato-regioni in materia è a carico del datore di lavoro (per i RLST, il Fondo). In merito, le parti svolgeranno apposite iniziative di sensibilizzazione anche attraverso gli organismi paritetici territoriali.

Le parti assegnano una particolare rilevanza prevenzionale alla formazione in tema di salute e sicurezza e ritengono che le fasi di crisi dell'impresa non possano incidere negativamente sul prevalente interesse alla sicurezza sul lavoro. Al fine di coordinare le esigenze produttive con gli obblighi inerenti la tutela della salute e sicurezza, convengono che la formazione in materia di salute e sicurezza possa essere validamente erogata anche durante i periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro previsti dalla normativa sugli strumenti di sostegno al reddito.

9. Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo

Per quanto riguarda la disciplina dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo previsti dall'art. 49 del D.lgs n. 81/2008 e s.m.i. le parti convengono che, riguardo alle modalità di esercizio delle attività previste dalla legge, si applicano le previsioni del presente accordo, salve le differenti disposizioni della contrattazione collettiva.

Per quanto riguarda le peculiari regole di svolgimento dell'attività del RLS di sito produttivo, si applicano le disposizioni di cui all'art. 49, comma 3, del D.lgs 81/2008 e s.m.i., salve le più specifiche indicazioni relative a ciascun sito produttivo.

Per quanto qui non previsto, si fa rinvio alla contrattazione collettiva nazionale di categoria.

10. Caratteri degli organismi paritetici territoriali

Le parti convengono che tutti gli organismi paritetici territoriali istituiti in attuazione del presente accordo interconfederale dalle parti stipulanti o dalle associazioni ad esse aderenti rispondono ai requisiti, settoriali e territoriali, di cui all'art. 37, comma 12 del D.lgs 81/2008 e s.m.i., dell'accordo stato regioni del 21 dicembre 2011 sulla formazione dei lavoratori e delle Linee applicative del 25 luglio 2012.

Parte II

1. Principi generali

In attuazione degli articoli 2, comma 1, lett. ee), 8, comma 2, 10, 51 e 52 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., è costituita una rete specifica di organismi paritetici per lo svolgimento di compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La rete degli organismi paritetici in materia di salute e sicurezza sul lavoro è così articolata:

- a) Organismo Paritetico Nazionale (da ora OPN), al quale sono attribuiti i compiti indicati nel successivo punto 2.
- b) Organismi paritetici territoriali, a loro volta articolati in Organismi Paritetici Regionali (da ora OPR) e Organismi Paritetici Provinciali (da ora OPP), ai quali sono attribuiti i compiti indicati nei successivi punti 3.1 e 3.2.

L'OPN è costituito come associazione non riconosciuta, ai sensi degli artt. 36, 37 e 38 del Capo III, Titolo II, Libro I, del Codice civile.

Gli OPR e gli OPP individueranno di volta in volta la forma e la struttura giuridica più appropriate, in funzione dei compiti svolti in concreto e comunque dell'esigenza di dare certezza giuridica all'eventuale gestione di risorse finanziarie di cui essi dovessero risultare direttamente destinatari.

Le parti convengono che la valutazione sulla opportunità dell'istituzione dell'OPR o dell'OPP resta affidata alla concorde decisione delle parti sul territorio.

L'OPN, gli OPR e gli OPP sono composti in forma paritetica da Confindustria e CGIL, CISL e UIL, che vi partecipano attraverso propri rappresentanti, con incarico a titolo gratuito.

L'ordinamento interno dell'OPN, degli OPR e degli OPP è disciplinato con apposito Statuto e/o Regolamento. L'OPN definirà entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo uno schema standard per la formulazione degli Statuti e/o Regolamenti degli OPR e OPP.

Le parti definiranno, con appositi protocolli, il rapporto dell'OPN e della rete degli Organismi Paritetici territoriali con gli Organismi Paritetici di categoria, in essere sulla base di accordi nazionali.

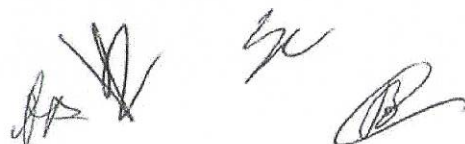
Le parti convengono di affidare all'OPN la titolarità della disciplina di quanto previsto dall'art. 51, comma 3-bis, 2 parte e comma 6 del Dlgs 81/08.



2. Organismo paritetico nazionale (OPN)

Ai sensi dell'articolo 51 del D.Lgs. n. 81/2008, sarà costituito l'OPN, composto da 6 membri effettivi e 6 membri supplenti, per lo svolgimento dei seguenti compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- promozione della costituzione degli Organismi Paritetici territoriali di cui al successivo punto 3 e coordinamento della loro attività;
- formazione, tramite l'organizzazione di seminari e altre attività complementari, dei componenti degli OPR e OPP;
- definizione di linee guida e di posizioni comuni in materia di salute e sicurezza sul lavoro - valutando eventuali esperienze e intese già operanti in ambito settoriale - di riferimento per gli Organismi Paritetici territoriali, anche in relazione alla definizione dei progetti formativi di ambito locale;
- svolgimento di una funzione di orientamento ai fini degli interventi per la formazione finanziata da Fondimpresa sui temi della salute e sicurezza sul lavoro, di cui al punto 7, lettere a) e b), dell'Accordo Interconfederale 18.1.2002, così come successivamente modificato dall'Accordo Interconfederale 7.4.2006 e dall'Accordo Interconfederale 26.11.2008;
- svolgimento di progetti e/o promozione di attività di formazione, anche con l'utilizzo delle risorse di Fondimpresa, sui temi della salute e sicurezza sul lavoro (art. 51, comma 3-bis del D.Lgs. n. 81/2008);
- promozione ed adozione di iniziative per l'attivazione e l'accesso a canali di finanziamento da parte dell'Unione Europea e di Enti pubblici nazionali e comunitari;
- formulazione di valutazioni e proposte sugli aspetti applicativi della vigente normativa e sulle iniziative delle Istituzioni competenti;
- valutazione delle proposte di normative comunitarie e nazionali, anche al fine della individuazione di eventuali posizioni comuni da prospettare nelle sedi europee, al Governo, al Parlamento e alle Amministrazioni competenti;
- promozione e/o organizzazione di iniziative e campagne in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- promozione di altre iniziative finalizzate alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche in coordinamento con le Istituzioni che operano a livello nazionale nelle materie disciplinate dal D.Lgs. n. 81/2008;
- partecipazione e concorso allo sviluppo del Sistema Informativo Nazionale sulla salute e sicurezza sul lavoro (art. 8, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008);
- tenuta al livello nazionale dei rapporti con l'INAIL, in relazione:



- ai piani generali di prevenzione dell'Istituto;
 - al finanziamento di iniziative in materia di salute e sicurezza;
 - alla banca dati di cui all'art. 18, comma 1, lett. aa), del D.Lgs. n. 81/2008.
- elaborazione, raccolta e diffusione, anche in coordinamento con gli Organismi Paritetici territoriali e anche in collaborazione con l'INAIL, di buone prassi in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
 - relativamente ai temi oggetto del presente Accordo, tenuta dei rapporti con tutti i soggetti operanti a livello nazionale nella materia della salute e sicurezza sul lavoro;
 - istituzione e gestione di una banca dati delle iniziative degli Organismi Paritetici territoriali.

L'OPN sarà reso operativo entro il 30 aprile 2019.

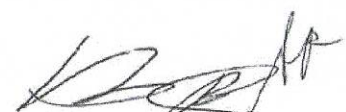
3. Organismi Paritetici Territoriali

Le parti, in attuazione dell'art. 51 del D.Lgs. n. 81/ 2008, fermo restando quanto previsto dal comma 4 dello stesso articolo, concordano quanto segue.

3.1. Organismi Paritetici Regionali (OPR)

Gli OPR, composti da almeno sei membri effettivi (di cui 3 di designazione datoriale e 3 designati da CGIL, CISL e UIL) e relativi membri supplenti, saranno costituiti per lo svolgimento dei seguenti compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- coordinamento degli OPP operanti nella regione, per lo scambio di esperienze ed attività sviluppate sul territorio;
- tenuta di un elenco dei nominativi dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS, RLST e RLS di sito), sulla base delle comunicazioni ricevute dagli OPP. Tale elenco sarà trasmesso all'OPN;
- in raccordo con gli OPP:
 - relativamente ai temi oggetto del presente Accordo, tenuta dei rapporti con l'ente Regione, con i Comitati regionali di coordinamento di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 81/2008 e con gli altri soggetti, istituzionali e non, operanti sul territorio regionale nella materia della salute e sicurezza sul lavoro;
 - sviluppo di progetti e/o promozione di attività di formazione, anche con l'utilizzo delle risorse di Fondimpresa, sui temi della salute e sicurezza sul lavoro (art. 51, comma 3-bis del D.Lgs. n. 81/2008) Tali attività sono svolte o promosse in



sintonia con gli orientamenti e le indicazioni di carattere generale concordate nell'OPN e vengono ad esso comunicate;

- promozione e/o organizzazione di iniziative e campagne in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- promozione di altre iniziative, con particolare riferimento all'ambito regionale, finalizzate alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche in coordinamento con le Istituzioni che operano a livello regionale nelle materie disciplinate dal D.Lgs. n. 81/2008;
- valutazioni e proposte sulle iniziative delle Istituzioni in ambito regionale;

I compiti di segreteria degli OPR sono assunti dalle Confindustrie regionali.

3.2. Organismi paritetici provinciali (OPP)

Gli OPP, composti da almeno sei membri effettivi (di cui 3 di designazione datoriale e 3 designati da CGIL, CISL e UIL) e relativi membri supplenti, saranno istituiti con i seguenti compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- svolgimento dei compiti previsti nella parte I del presente Accordo;
- relativamente ai temi oggetto del presente Accordo, tenuta dei rapporti con i soggetti, istituzionali e non, operanti sul territorio della provincia o al livello regionale nella materia della salute e sicurezza sul lavoro;
- tenuta di un elenco contenente i nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS, RLST e RLS di sito) eletti o designati nelle aziende aderenti al sistema Confindustria nel territorio di competenza dell'OPP e successiva trasmissione dell'elenco all'OPR di riferimento;
- previa informativa all'OPR di riferimento:
 - svolgimento di progetti e/o promozione di attività di formazione, anche con l'utilizzo delle risorse di Fondimpresa, sui temi della salute e sicurezza sul lavoro, (art. 51, comma 3-bis del D.Lgs. n. 81/2008). Tali attività sono svolte o promosse in sintonia con gli orientamenti e le indicazioni di carattere generale concordate nell'OPN e vengono ad esso comunicate;
 - promozione e/o organizzazione di iniziative e campagne informative in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
 - promozione, con particolare riferimento all'ambito provinciale, di altre iniziative finalizzate alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche in coordinamento con le Istituzioni che operano a livello territoriale nelle materie

disciplinate dal D.Lgs. n. 81/2008;

- valutazioni e proposte sulle iniziative delle istituzioni in ambito provinciale;
- formulazione di proposte all'OPR di riferimento e all'OPN, in coordinamento con l'OPR, in materia di fabbisogni informativi e formativi connessi all'applicazione della normativa vigente;
- definizione, a livello di singolo OPP, delle modalità con cui dare riscontro alle richieste aziendali di collaborazione in ordine alla pianificazione e realizzazione delle attività formative per i lavoratori e gli RLS, ai sensi dell'art. 37, comma 12, del D.Lgs. n. 81/2008 e in coerenza con quanto previsto dall'Accordo in sede di Conferenza Stato/Regioni del 21 dicembre 2011.

Ai sensi dell'art. 51, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008 e ai fini di una gestione condivisa e comunque non conflittuale della informazione, della formazione e della rappresentanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, gli OPP svolgono, inoltre, quale prima istanza di risoluzione, una funzione di composizione di controversie insorte circa l'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise. Pertanto, nei casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti suddetti, le parti interessate (i datori di lavoro, i singoli lavoratori o i loro rappresentanti), fatto salvo quanto già eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva, possono adire l'OPP al fine di ricercare una soluzione concordata, ove possibile.

La parte che ricorre all'OPP ne dà contestuale informativa alle altre parti interessate.

I compiti di segreteria degli OPP sono assunti dalle Associazioni datoriali del territorio di riferimento aderenti a Confindustria.

Gli OPR e gli OPP saranno costituiti entro il 30 aprile 2019.

Lo Statuto e/o il Regolamento degli OPR e degli OPP di nuova costituzione dovranno essere formulati in conformità ad uno schema definito dall'OPN.

Gli OPR e gli OPP già costituiti dovranno uniformare i loro Statuti e/o Regolamenti a quanto previsto dal presente Accordo, entro 90 giorni dal ricevimento dello schema di cui al



capoverso precedente.

Le Parti firmatarie si impegnano a:

- divulgare il presente Accordo, anche attraverso i rispettivi canali istituzionali, presso tutte le aziende aderenti a Confindustria ed i loro lavoratori ed RLS, al fine della migliore conoscenza delle disposizioni in esso contenute;
- incontrarsi, entro un anno dalla sottoscrizione dell'Accordo, per verificarne e valutarne l'applicazione.

4. Disposizioni transitorie

Le previsioni del presente accordo si applicano:

- a) quanto alle procedure di elezione/designazione, da subito nelle aziende nelle quali non è presente il RLS e a decorrere dalla prima elezione/designazione successiva all'entrata in vigore del presente accordo per le aziende in cui, a quest'ultima data, è presente il RLS;
- b) quanto alla disciplina degli RLST, a decorrere dal 90° giorno successivo alla sottoscrizione del Protocollo richiamato dal punto 11 dell'Intesa del 12 dicembre 2018.
- c) quanto alle restanti disposizioni, alla data di entrata in vigore del presente accordo.

5. Disposizione finale

Il presente accordo interconfederale costituisce parte integrante del Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014.

Confindustria, Cgil, Cisl, Uil sottoscrivono, in attuazione dell'accordo interconfederale 9 marzo 2018 la presente intesa, condividendo altresì i contenuti esplicitati nei dodici punti precedenti.


Confindustria



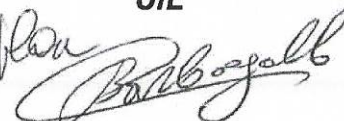
CGIL



CISL



UIL



Roma, 12 dicembre 2018