



CONFINDUSTRIA

CGIL



IL SINDACATO DEI CITTADINI

SALUTE E SICUREZZA ATTUAZIONE DEL PATTO PER LA FABBRICA

INDICE DEI CONTENUTI E DELLE PROPOSTE DELL'INTESA

1) Un nuovo modello di assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali.	3
2) Migliorare il quadro normativo e regolatorio.....	11
3) Intervenire sul D.lgs 81/2008 e s.m.i.	13
4) La vigilanza.	16
5) Evitare gli infortuni gravi e mortali più ricorrenti.....	17
6) Un protocollo d'intesa fra Inail e parti sociali.	17
7) Ruolo delle parti sociali nel SINP (Sistema informativo nazionale per la prevenzione).....	18
8) Nuove modalità organizzative e di lavoro.	18
9) Richiamo a precedenti posizioni comuni.	19
10) Il reinserimento lavorativo e l'accomodamento ragionevole.....	35
11) Accordo interconfederale sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza.	36
12) Fondo per la tutela dei malati di amianto.	36
ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLA RAPPRESENTANZA E PARITETICITÀ IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA.....	37

1) Un nuovo modello di assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali.

L'Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro nasce, come Ente pubblico non economico, con lo scopo di gestire l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Negli anni, pur senza un disegno complessivo omogeneo e coerente, il legislatore ha trasformato l'Istituto, incrementandone le attività, in particolare nella prevenzione e nella ricerca. Oggi, alla luce dell'evoluzione del sistema produttivo, occorre sviluppare un nuovo modello assicurativo per garantire una prospettiva universale ed inclusiva alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Va di fatti considerato che la tutela dei lavoratori, anche per effetto delle recenti normative, ha assunto le caratteristiche di un sistema integrato di tutela, che va dallo studio delle situazioni di rischio, agli interventi di prevenzione nei luoghi di lavoro, dalle prestazioni sanitarie ed economiche, alle cure, alle riabilitazioni fino al reinserimento nella vita sociale e lavorativa di coloro che hanno subito gravi conseguenze da un infortunio o da una malattia professionale.

Allo scopo di contribuire a ridurre il fenomeno infortunistico e delle malattie professionali, l'INAIL, per parte sua, ha messo in atto iniziative di monitoraggio continuo dell'andamento dell'occupazione e degli infortuni e delle malattie professionali, azioni di indirizzo, informazione, formazione e consulenza in materia di prevenzione, in particolare alle piccole e medie imprese e agli organi di controllo ispettivo, riconoscendo misure di finanziamento alle imprese che investono in particolari misure di sicurezza.

Questo processo di trasformazione delle funzioni dell'Istituto, però, è avvenuto in modo alluvionale, disordinatamente, spesso condizionato dalle contingenti necessità di natura politica o amministrativa, privilegiando le ragioni della contabilità generale dello Stato, piuttosto che perseguendo un progetto che puntasse alla valorizzazione delle finalità proprie dell'Istituto.

Oggi, considerando le necessità e le enormi potenzialità dell'INAIL, si ha come l'impressione che la transizione verso un INAIL, attore protagonista di un sistema dinamico della salute e sicurezza sul lavoro, non si sia affatto compiuta e che, anzi, manchi del tutto un disegno organico in grado di valorizzare questo importante tassello del nostro welfare pubblico.

L'Istituto dovrebbe, invece, essere messo rapidamente in condizione di partecipare attivamente ai processi di trasformazione del nostro attuale sistema di protezione sociale che sono resi necessari dalle trasformazioni in atto nell'economia e nell'organizzazione del lavoro.

In questa logica vanno affrontate le seguenti questioni:

- a) **la governance dell'Istituto deve essere ripensata e resa più funzionale alle finalità istituzionali dell'INAIL.** È necessario affrontare le ambiguità del modello attuale di *governance*, superando l'impostazione monocratica e valorizzando effettivamente il modello

duale, che affida il ruolo di indirizzo e controllo ad un Comitato di Indirizzo e Vigilanza, espressione di tutte le parti sociali. Serve che l'INAIL diventi – in coordinamento con le competenze delle altre Istituzioni - un vero pilastro del sistema di welfare pubblico ed è, pertanto, necessario conferirgli maggiore autonomia, patrimoniale e organizzativa, pur nel rispetto del ruolo di controllo oggi riconosciuto ai vari Ministeri, in coerenza con quanto era stato condiviso negli avvisi comuni del 2008 e del 2012, che si intendono integralmente richiamati.

- b) **La gestione economica e finanziaria dell'istituto va posta in equilibrio.** Questa seconda questione non può più essere ignorata. Il bilancio consuntivo per l'anno 2017 ha fatto registrare entrate per oltre 11 miliardi, uscite per 9,5 e un avanzo finanziario di oltre 1,6 miliardi. Questo importante risultato segue l'avanzo finanziario dell'anno 2016 che era stato di poco inferiore a 1,5 miliardi. Si consideri poi, che l'avanzo patrimoniale è stato, rispettivamente, di 4,1 miliardi nel 2016 e di 5,6 miliardi a consuntivo 2017 e, soprattutto, che la situazione di cassa al 31 dicembre 2017 risulta essere di 26,7 miliardi. Queste risorse – che, peraltro, sono nella disponibilità della tesoreria dello Stato a interessi zero – dimostrano, come ha osservato il Comitato di Indirizzo e Vigilanza in occasione della approvazione del bilancio consuntivo 2017, *“il perdurare di una situazione che si ritiene, a lungo andare, non conforme alle finalità delle Pubbliche Amministrazioni volte a chiudere i bilanci in tendenziale pareggio”*.
- c) **La tariffa dei premi assicurativi deve essere urgentemente aggiornata.** Alla luce di quanto precede, risulta ancora più grave il fatto che, nonostante la legge imponga, fin dall'anno 2000, la revisione della tariffa dei premi con cadenza triennale, l'Istituto non vi abbia ancora provveduto, nemmeno a valle della disposizione della legge finanziaria per il 2014, a distanza di quasi venti anni dall'ultima revisione. Il mondo del lavoro cambia con una rapidità impressionante e, nonostante siano intervenute tante e tali trasformazioni nell'organizzazione del lavoro, nei processi produttivi, nella qualità degli impianti, dei macchinari, le imprese sono chiamate a versare premi ben superiori a quelli che sarebbe equo esigere, a causa di un sistema assicurativo (nomenclatore tariffario e tassi) ormai in larga parte desueto. E' del tutto evidente che non può essere gestita in questo modo una assicurazione pubblica; come è del tutto evidente che, col passare del tempo, le difficoltà cresceranno perché i processi di trasformazione dell'economia, del manifatturiero come dei servizi nonché gli effetti della digitalizzazione, della robotizzazione dei processi renderanno le tariffe dell'Istituto rapidamente obsolescenti e ingiustamente gravose.
- d) **La contrattazione.** Negli ultimi anni il fenomeno delle aziende che applicano contratti non sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative o che non rispettano i minimi contributivi è andato crescendo in modo esponenziale. Tale situazione comporta una serie di problemi che si possono tradurre, tra l'altro, nella inadeguata copertura previdenziale e assicurativa per il lavoratori, così come anche nel mancato riconoscimento delle garanzie e dei diritti. A tale riguardo è auspicabile che si realizzi una più efficace azione di vigilanza da parte degli enti preposti.



e) Le prestazioni economiche in favore di malati e infortunati vanno migliorate, così come gli interventi di prevenzione e riabilitazione

Gli avanzi di gestione dell'Inail vanno utilizzati, oltre che per la riduzione dei premi, per il miglioramento delle prestazioni economiche a favore di malati e infortunati sul lavoro e per qualificare sempre di più sia le attività di prevenzione che quelle di riabilitazione degli infortunati del lavoro e di cura dei malati di patologie di origine professionale.

In questo senso, occorre

- aumentare il valore economico degli indennizzi
- allargare la casistica dei danni indennizzati
- velocizzare i tempi di risoluzione delle pratiche di indennizzo dei lavoratori malati
- ridurre l'eccessivo ricorso al contenzioso anche attraverso il coinvolgimento del medico competente
- realizzare e rafforzare un più deciso intervento sui servizi socio-assistenziali e sanitari a favore degli infortunati e dei malati professionali
- potenziare le attività della sorveglianza epidemiologica e sanitaria e finanziare e coordinare la ricerca clinica per le terapie efficaci per i tumori professionali, che sfuggono largamente alla rilevazione e agli indennizzi da parte dell'Istituto
- favorire la definizione di nuovi indennizzi mutualistici del sistema delle imprese a favore delle vittime dell'amianto
- potenziare le collaborazioni con il sistema sanitario nazionale tramite le Regioni e il Ministero della Salute e finanziare progetti di ricerca per il superamento dell'utilizzo delle sostanze cancerogene nelle attività economiche.
- Migliorare la strumentazione e la documentazione a supporto del nesso di causalità tra l'esposizione professionale e la malattia, in particolare per le malattie professionali "non tabellate".

Per queste ragioni è necessario dare rapidamente una più efficace governance all'Istituto, garantendo una maggiore autonomia finanziaria ed amministrativa, per dare migliore equilibrio gestionale, potenziare le attività di prevenzione, orientare più efficacemente la ricerca, migliorare la qualità delle prestazioni a favore degli assistiti.

Queste le condizioni per trasformare l'INAIL da ente esclusivamente assicuratore quale era alle origini, in un vero e proprio pilastro di un sistema integrato della salute e sicurezza sul lavoro, valorizzando, anche con iniziative di tipo consulenziale, una cultura della sicurezza davvero ispirata, alla prevenzione, alla ricerca e alla formazione in coerenza con la volontà condivisa in occasione degli avvisi comuni del 2008 e del 2012 che di seguito vengono integralmente riportati.

Diviene, inoltre, fondamentale che INAIL favorisca il rapporto con le organizzazioni di rappresentanza delle imprese e dei lavoratori aumentando anche l'utilizzo delle risorse

economiche messe a disposizione attraverso modalità notevolmente semplificate e diversificate (ISI, OT24, convenzioni, etc.).

In particolare, occorre valorizzare e dare concreta attuazione alle disposizioni normative del Dlgs 81/2008 che assegnano anche all'Inail un ruolo di supporto per le imprese (art. 9, comma 3 e 10). La competenza dell'Istituto deve essere infatti messa a disposizione delle parti sociali, valorizzando il ruolo dei CO.CO.PRO. e del sistema produttivo non solamente nel momento impositivo o della vigilanza, ma anche e soprattutto prima, in chiave prevenzionale. Questa attività, mai svolta finora dall'Istituto, contribuirebbe a dare certezza al quadro normativo, assai carente sul piano della chiarezza delle norme.

AVVISO COMUNE
Riforma Enti Previdenziali ed Assicurativi
 Giugno 2008

Confindustria - Cgil - Cisl e Uil

VALUTATO che:

- Tutta la gestione della cosa pubblica deve essere costantemente ispirata ad un attento, oculato e produttivo impiego delle risorse collettive. Pertanto occorre sempre verificare attentamente l'uso delle risorse collettive per evitare spese inutili ed improduttive.
- In questa prospettiva è essenziale la riforma degli enti previdenziali ed assicurativi. Si tratta di un tema importante per i cittadini, le imprese ed i lavoratori: un miglior assetto del bilancio pubblico è infatti una delle condizioni significative per rafforzare la competitività, favorire la crescita del nostro sistema economico, garantire processi redistributivi;
- Un modello di welfare più equo ed in grado di rispondere meglio alle nuove esigenze sociali richiede una semplificazione e razionalizzazione degli assetti organizzativi e dei sistemi di governance degli enti previdenziali ed assicurativi;
- Le parti sociali, quali principali finanziatori del sistema previdenziale ed assicurativo, devono assumere un ruolo più incisivo nel controllo delle risorse nella programmazione e verifica dei compiti istituzionali degli Enti previdenziali ed assicurativi;

CONSIDERATO che

- La revisione del modello organizzativo e gestionale degli Enti previdenziali ed assicurativi è fondamentale per realizzare incrementi di efficienza ed efficacia delle prestazioni fornite agli utenti, oltre che per determinare economie di gestione e risparmi finanziari;
- Sempre più diffusa da parte dell'utenza (cittadini, imprese e lavoratori) è la richiesta di un effettivo miglioramento della qualità e dei tempi delle prestazioni e dei servizi sociali;
- Nel Protocollo sul Welfare (recepito con legge n. 247 del 24 dicembre 2007) è stata prevista l'adozione di un piano industriale per conseguire risparmi finanziari per 3,5 miliardi di euro nel decennio attraverso una razionalizzazione del sistema degli Enti con sinergie e gestioni unitarie di attività strumentali

- Già a novembre 2007 Confindustria, Cgil, Cisl e Uil avevano chiesto con una lettera di avviare un tavolo di confronto con il Governo per analizzare le attuali criticità ed individuare congiuntamente possibili soluzioni;
- Il processo di riforma si è di fatto interrotto con la fine anticipata della scorsa legislatura e finora non è stato definito alcun piano industriale;
- Sono in scadenza gli organi di vertice dei maggiori enti previdenziali ed assicurativi.

RITENGONO NECESSARIO:

- Avviare il riordino del sistema, attraverso la definizione di due poli: quello previdenziale - strutturato su due Enti distinti per la previdenza pubblica e quella privata - e quello Sicurezza. Si tratta di due poli che devono restare differenziati in ragione delle diverse regole di gestione (a ripartizione e a capitalizzazione assicurativa). Una eventuale unificazione indistinta, ad esempio tra Inps ed Inail, farebbe poi venire meno l'autonomia ed i profili di sperimentata efficacia del sistema di tutele e di garanzie a copertura degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali;
- Finalizzare la revisione del modello organizzativo ad una semplificazione del rapporto con l'utenza, eliminando innanzitutto le duplicazioni di adempimenti imposti da Enti diversi a contribuenti e beneficiari superando l'attuale autoreferenzialità per passare ad un sistema a rete;
- Eliminare le sovrapposizioni di compiti e funzioni tra Enti determinando così maggiore efficienza ed un minore appesantimento delle strutture organizzative;
- Realizzare una indispensabile sinergia tra le attività svolte dagli Enti;
- Sviluppare un sistema di governance, degli enti pubblici non economici previdenziali e assicurativi, mutuato dalle recenti norme di riforma del diritto societario;

CONVENGONO che

- Il nuovo modello organizzativo preveda in tempi brevi ampi significativi settori comuni di attività tra gli Enti a partire dalla:
 - semplificazione e unificazione, in ciascun ente, dei sistemi di "Audit", di controllo interno, strategico e di gestione;



- o specializzazione e messa in rete delle Avvocature, dei diversi enti, in funzione dello smaltimento e della prevenzione del contenzioso giudiziario;
 - o riorganizzazione e razionalizzazione delle competenze di vigilanza;
 - o adozione di una comune politica del patrimonio immobiliare;
 - o ristrutturazione della rete territoriale;
 - o riorganizzazione delle funzioni professionali (legali, medico - legali, tecnico-edilizie, statistico-attuariali);
 - o integrazione della rete informatica per eliminare le duplicazioni, mettere in comune le banche dati, unificare gli archivi dei lavoratori attivi con quelli dei pensionati;
- il nuovo sistema di governance riveda l'attuale "modello di governo duale" che ha evidenziato vari problemi tra i quali la:
 - o sovrapposizione e duplicazione delle competenze tra i vari organi
 - o assenza di una efficace programmazione;
 - o mancanza di una concreta azione di vigilanza e controllo;
 - La revisione del sistema di governance sia finalizzata al recupero di efficienza gestionale eliminando le situazioni di conflitto tra organi e affidando alle parti sociali una maggiore responsabilità nella programmazione e definizione delle linee di indirizzo, e nel controllo e verifica degli enti;
 - Sia necessario semplificare gli organi di gestione e di controllo superando l'attuale pletrica articolazione tra Presidente, CdA, Consiglio di indirizzo e vigilanza e Direttore Generale. Ispirandosi alla recente riforma del diritto societario, si tratta di definire un ristretto **Consiglio di gestione**, con compiti ben definiti di gestione e supervisione della struttura e della organizzazione. Ad un **Consiglio di sorveglianza**, composto da rappresentanti delle parti sociali, andranno affidati i compiti di programmazione, compresa l'approvazione dei bilanci, di controllo e di verifica. Il Consiglio di sorveglianza assume funzioni di controllo ben più ampie di quelle attribuite al collegio sindacale, e precisamente quelle di:
 - esercitare l'azione sociale di responsabilità;
 - approvare il bilancio di esercizio e il bilancio consolidato;
 - autorizzare le operazioni strategiche e i piani industriali e finanziari predisposti dal Consiglio di gestione;
 - Vada completato il nuovo sistema di governance con la razionalizzazione e semplificazione degli organismi ai diversi livelli. A quest'ultimo fine possono

soccorrere utilmente i criteri che ispirano il progetto di semplificazione e di riordino dei compiti di programmazione territoriale e di terzietà elaborato dagli organi di vertice dell'Inps...

CHIEDONO:

- o Al Governo e al Parlamento di realizzare in tempi brevi e programmati la riforma degli Enti previdenziali ed assicurativi prevedendo la revisione del modello organizzativo e del sistema di governance;
- o Al Governo di convocare un tavolo delle parti sociali per definire le modalità operative e le fasi attuative della riforma.



**AVVISO COMUNE
RIFORMA DEL SISTEMA DI GOVERNANCE E DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DEGLI
ENTI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI
26 giugno 2012**

Confindustria - Cgil - Cisl e Uil

VALUTATO che:

- l'obiettivo è di realizzare un modello di welfare più equo e sostenibile, in grado di rispondere meglio alle nuove esigenze sociali, che richiede anche una razionalizzazione degli assetti organizzativi e del sistema di governance degli enti previdenziali e assicurativi.
- Il 24 giugno 2008 Cgil, Cisl, Uil e Confindustria hanno sottoscritto un avviso comune per la riforma degli enti previdenziali ed assicurativi prevedendo la revisione del sistema di governance;
- nel 2010 sono stati per legge aboliti i Consigli di amministrazione, assegnandone le funzioni al Presidente, è stata disposta la confluenza in INAIL di ISPEL ed IPSEMA ed è stato ridotto del 30% il numero dei componenti dei Consigli di Indirizzo e vigilanza a far data dal prossimo rinnovo di questo organo;
- con il decreto Salva Italia è stata disposta, senza alcuna preventiva programmazione, a decorrere dal 1° gennaio 2012, la soppressione di INPDAP ed ENPALS e l'attribuzione delle relative funzioni all'INPS;
- con il processo di accorpamento e razionalizzazione è stato avviato il riordino del sistema, attraverso la definizione di due poli, quello previdenziale e quello sicurezza.

CONSIDERATO che:

- Un efficiente modello organizzativo ha come obiettivo la semplificazione del rapporto con l'utenza, eliminando le duplicazioni di adempimenti imposti da Enti diversi a contribuenti e beneficiari superando l'attuale autoreferenzialità per passare ad un sistema a rete.
- E' necessario rendere più trasparenti i bilanci degli Enti per quanto riguarda sia la distinzione tra componenti assistenziali e previdenziali sia la gestione degli investimenti, in particolare immobiliari.
- Va reso più partecipato il sistema di governance eliminando le sovrapposizioni di compiti e funzioni tra Organi degli Enti e determinando così maggiore efficienza ed un minore appesantimento delle strutture organizzative.

RITENGONO NECESSARIO:

- Realizzare un nuovo modello organizzativo per dare maggiore coerenza e sinergia alle funzioni di gestione, strategia e controllo.
- Rivedere l'attuale "sistema di governo duale", che ha evidenziato vari problemi, in particolare:

- o assenza di una efficace programmazione;
- o conflittualità e scarsa comunicazione tra gli Organi;
- o mancanza di un effettivo collegamento tra indirizzi strategici, atti gestionali e azioni di controllo

CONVENGONO che:

La revisione dei modelli organizzativi e dei sistemi di governance sia improntata ai seguenti principi ed organi:

- affidare al Presidente la rappresentanza legale dell'ente e al Direttore Generale il compito di coordinamento e di supervisione della struttura e della organizzazione;
- istituire un Consiglio di Strategia e Vigilanza (modificando gli attuali Consigli di Indirizzi e Vigilanza). Al Consiglio, composto da esperti indicati dalle parti sociali, va affidato il compito di definire gli indirizzi strategici e verificarne l'attuazione. In particolare, il Consiglio dovrà:
 - approvare i regolamenti generali degli Enti e quelli di contabilità e di organizzazione;
 - dettare gli indirizzi strategici;
 - approvare i conseguenti piani industriali e finanziari predisposti dall'Organo di gestione;
 - approvare in maniera vincolante il bilancio di esercizio e il bilancio consuntivo;
 - esprimere parere sulla nomina del presidente e proporne, attraverso sfiducia motivata, la revoca o l'azione sociale di responsabilità nei suoi confronti;
 - esercitare l'attività di valutazione effettiva sull'operato degli organi di gestione riguardo alla puntuale attuazione degli indirizzi strategici e del piano industriale
- Per quanto riguarda l'Inail, vanno inoltre considerate le specificità dell'Ente connesse al sistema di ripartizione del capitale di copertura attenuato o ad sistema misto che impone particolare attenzione agli investimenti (immobiliari e mobiliari), quale fattore determinante per la definizione dei premi assicurativi. Il ruolo dell'Inail è fondamentale per realizzare un piano strategico per sviluppare la sicurezza negli ambienti di lavoro anche attraverso una politica di incentivi nei confronti delle aziende. Altra caratteristica dell'Inail è rappresentata dal ruolo prevenzionale che determina una forte azione di incentivo e sostegno finanziario alle azioni di prevenzione e dalle funzioni di ricerca derivanti dall'assorbimento dell'ispezi. Di conseguenza, al Consiglio di Strategia e Vigilanza dell'Inail andranno affidati anche i seguenti compiti:
 - decidere le politiche degli investimenti, nei limiti degli obiettivi e delle disponibilità fissati dal Governo;
 - approvare la misura e la destinazione dei finanziamenti per la prevenzione
 - orientare le politiche della ricerca.

La riforma della governance dovrà soprattutto garantire l'effettiva attuazione delle decisioni e degli indirizzi espressi dal Consiglio di Strategia e Controllo: il tema della cd. esigibilità delle decisioni. Tale funzione è fondamentale per consentire ai rappresentanti dei lavoratori e delle imprese di verificare che le risorse degli Istituti siano gestite coerentemente con le finalità istituzionali degli enti.

Nel nuovo modello organizzativo particolare attenzione andrà riservata anche alla:

- revisione dei sistemi di "Audit" e di controllo interno;
- specializzazione delle Avvocature, in funzione dello smaltimento e della prevenzione del contenzioso giudiziario;
- ristrutturazione della rete territoriale;
- riorganizzazione delle funzioni professionali (legali, medico-legali, tecnico-edilizie, statistico attuariali);
- integrazione della rete informatica per mettere in comune le banche dati.

Sempre al fine di razionalizzare il sistema organizzativo e di conseguire effettivi risparmi è necessario procedere contestualmente alla riorganizzazione dei Comitati Centrali e Territoriali degli Enti accorpati, prevedendone una riduzione del numero e dei componenti ma salvaguardandone nel contempo il ruolo per un corretto funzionamento dell'Ente e per la riduzione del contenzioso.

CHIEDONO:

- al Governo e Parlamento di realizzare in tempi brevi una riforma degli Enti previdenziali ed assicurativi prevedendo la revisione del sistema di governance e del modello organizzativo. A tale proposito chiedono al Governo di aprire un tavolo di confronto finalizzato a definire una proposta di riforma condivisa.


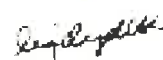
Giorgio Squinzi
Confindustria

Susanna Camusso
CGIL

Raffaello Bonanni
CISL

Luigi Anceletti
UIL






2) Migliorare il quadro normativo e regolatorio.

Il D.lgs 9 aprile 2008 n. 81 e s.m.i., delinea un vero e proprio sistema istituzionale di organismi deputati alla elaborazione e all'applicazione delle misure di prevenzione e protezione. In questo quadro un ruolo fondamentale è assegnato alla *Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro* a cui sono affidati vari compiti fra i quali quello di redigere annualmente, sulla base dei dati forniti dal sistema informativo nazionale, una relazione sullo stato di applicazione della normativa e sul suo possibile sviluppo.

A dieci anni dalla adozione del D.lgs 81/2008 e s.m.i., la Commissione ha evidenziato, nei lavori per la elaborazione della sua *Relazione sullo stato di applicazione della normativa di salute e sicurezza e sul suo possibile sviluppo*, un giudizio non del tutto soddisfacente, sottolineando, ancora una volta, la necessità di proseguire la realizzazione di un efficiente sistema di prevenzione e protezione in un quadro normativo capace di coniugare efficacia delle regolamentazioni, semplicità e certezza del diritto.

I risultati raggiunti in questi dieci anni sono stati significativi ma sono ancora distanti dagli obiettivi che ci si prefigge di conseguire. In particolare, l'analisi degli ultimi dati forniti dall'Inail, evidenzia aspetti di criticità nell'andamento di infortuni e malattie professionali che inducono Confindustria e Cgil, Cisl, Uil a intervenire con decisione – per quanto è nelle loro disponibilità - sulle cause che ancora sono alla base di infortuni e malattie professionali, soprattutto, con riguardo ad alcune specifiche fattispecie in cui si evidenziano fenomeni di significativa frequenza e ripetitività (cadute dall'alto, infortuni negli ambienti confinati, infortuni legati ad attrezzature obsolete, con particolare attenzione all'agricoltura). Particolare attenzione merita il tema degli infortuni che avvengono nel sistema degli appalti, a causa di una non corretta applicazione delle regole della sicurezza.

Il quadro delle competenze al livello di autorità pubbliche deputate ad occuparsi, a vario titolo, di salute e sicurezza, è ancor oggi insufficiente e inadeguato e le parti, pertanto, ritengono che occorra intervenire, sia al livello normativo che organizzativo, per eliminare le incongruenze che ancor oggi caratterizzano le azioni pubbliche, sia di sostegno che di vigilanza. L'insufficiente coordinamento tra ASL, di livello regionale, e Ispettorato del lavoro, di livello nazionale, è uno degli aspetti di maggior debolezza. Occorre quindi ripartire dalla elaborazione della Strategia nazionale di prevenzione, oggi ancora inesistente in Italia, che rappresenta la condizione per orientare efficacemente gli interventi di prevenzione, in quanto espressione della scelta politica di fondo in tema di salute e sicurezza.

Le Parti sono impegnate nella revisione dell'accordo interconfederale del 22 giugno 1995 alla luce del D.lgs 9 aprile 2008, n. 2008 e s.m.i.: la definizione dell'accordo consentirà di aggiornare tutti i riferimenti al D.lgs n. 81/2008, così contribuendo ad incentivare un'azione

condivisa in materia di salute e sicurezza, nello spirito dell'accordo interconfederale del 9 marzo 2018.

Le Parti hanno nel tempo raggiunto posizioni comuni, che ora intendono confermare e valorizzare mediante il presente accordo interconfederale, riconfermando gli impegni già assunti e convenendo sulla necessità di dare agli stessi una rinnovata efficacia.

Le Parti, in una logica di gestione condivisa dei temi di salute e sicurezza, ritengono necessario dare una risposta congiunta e condivisa ad alcune istanze che non stanno ricevendo dall'ordinamento una adeguata ed omogenea attenzione. In tal senso, ritengono centrale confermare, nel rispetto dei precetti comunitari dettati dalla direttiva europea 89/391 e recepiti dal D.lgs 81/2908 e s.m.i., l'importanza della rappresentanza, nelle sue diverse forme (in particolare l'RLS aziendale, l'RLS territoriale e il RSL di sito produttivo) e della pariteticità, riconoscendo nella consultazione, a partire dalla valutazione dei rischi e del relativo documento, una fase necessaria del processo di prevenzione e protezione nell'ambito del contesto lavorativo (ai sensi dell'art.29 del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Le parti sono inoltre convinte che la legislazione e le azioni di sicurezza non possano non tener conto della innovazione tecnologica ed organizzativa e che la tutela del lavoratore non possa non evolversi con l'evoluzione tecnologica ed organizzativa. Per questo, intendono dedicare una parte del presente accordo ai temi del cd lavoro agile così come anche all'istituto dell'accomodamento ragionevole, strumento dalle ampie potenzialità, finalizzato a fronteggiare il fenomeno delle inabilità e/o inidoneità, anche come indicato dalla recente giurisprudenza.

Le parti ritengono necessario porre particolare attenzione anche ai temi dell'invecchiamento attivo.

La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro ha necessità di un organico quadro normativo. Occorre, pertanto, dare piena attuazione al D.lgs n. 81/2008 e s.m.i. come anche la Commissione consultiva permanente ha evidenziato, sottolineando la negatività della perdurante carenza di un rilevante numero di decreti attuativi. Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono, pertanto, necessario richiamare, ancora una volta, i Ministeri competenti a dare piena attuazione al D.lgs n. 81/2008 sulla base di principi condivisi con tutti i soggetti interessati anche valorizzando il ruolo della Commissione.

Ciò appare ancora più opportuno se si considera che alla Commissione consultiva permanente, prevista dall'articolo 6 del D.lgs 81/2008, sono affidati diverse competenze fra cui figura, al primo posto, quella di "esaminare i problemi applicativi della normativa di salute e sicurezza sul lavoro e formulare proposte per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente".

La Commissione consultiva, peraltro, in conformità a quanto previsto dal D.lgs n. 81/2008, nel redigere la Relazione annuale sullo stato di applicazione della normativa di salute e

sicurezza e sul suo possibile sviluppo, intende evidenziare, in modo particolare, la mancata completa attuazione del D.lgs n. 81/2008, con particolare riferimento ai settori ferroviario, marittimo, portuale, pesca e scuola.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che la mancata completa attuazione del D.Lgs n. 81/2008, a dieci anni da sua adozione, costituisca un vulnus alla efficacia del provvedimento nel regolare gli aspetti di salute e sicurezza in settori ed aspetti di particolare rilievo.

Sottolineano, pertanto, che occorre dare attuazione completa a tutte le parti del D.lgs n. 81/2008, sia pure tenendo conto delle trasformazioni intercorse dall'anno della sua adozione.

È opinione comune che, nella logica comunitaria che caratterizza la normativa di matrice europea che è alla base della normativa nazionale di salute e sicurezza, i provvedimenti attuativi siano adottati con il pieno coinvolgimento delle parti sociali che riconfermano la propria piena disponibilità.

3) Intervenire sul D.lgs 81/2008 e s.m.i.

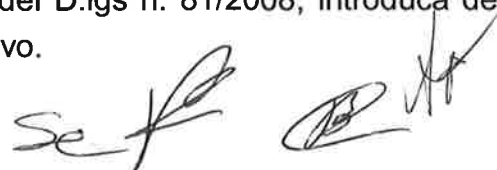
Il D.lgs 81/2008 costituisce il principale *corpus* normativo in materia di salute e sicurezza, da salvaguardare nella sua struttura.

Come ha evidenziato la giurisprudenza (comunitaria, costituzionale e di legittimità), il D.lgs n. 81/2008 presenta ancor oggi, da un lato, previsioni che ingenerano incertezza (perché carenti sotto i profili di determinatezza e tassatività) e conseguenti impropri oneri per le imprese e per i lavoratori senza avere certezza della correttezza dell'adempimento posto in essere; dall'altro, vi sono interpretazioni giurisprudenziali che mal si coniugano con l'esigenza di certezza e chiarezza che la normativa penale impone al livello costituzionale.

La Commissione europea invita gli Stati membri a rivedere la legislazione nazionale in materia di salute e sicurezza, ponendo l'accento sulla necessità di accrescere la protezione senza aggiungere inutili oneri amministrativi. La Commissione evidenzia altresì come particolarmente positivo il vaglio da parte degli Stati Membri dei propri quadri legislativi al fine di poterli semplificare, lasciando inalterato o innalzando il livello di protezione. (Comunicazione 10 gennaio 2017).

Esso ha manifestato, nel corso dei 10 anni di applicazione, aspetti interpretativi ed applicativi meritevoli di intervento correttivo, fermo restando che tutte le modifiche devono essere orientate al miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro e mai alla riduzione delle tutele nel rispetto della dignità di ogni lavoratore e lavoratrice.

È condivisa tra le parti l'esigenza di coniugare le esigenze di imprese e lavoratori attraverso la proposta di un intervento legislativo che, prendendo atto delle criticità che hanno inciso sulla applicazione concreta e positiva delle disposizioni del D.lgs n. 81/2008, introduca dei correttivi, pur confermandone l'attuale impianto complessivo.



Le parti sono convinte che le proposte congiunte, soprattutto nella delicata materia della salute e sicurezza, sono espressione di una comunanza di principi che, in quanto provenienti dai soggetti immediatamente e direttamente coinvolti, ciascuno nel proprio ruolo, possono costituire una indicazione fondamentale per una azione legislativa caratterizzata da efficacia e concretezza a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Le parti ritengono quindi di proporre al Legislatore l'adozione di interventi modificativi e/o integrativi del D.lgs n. 81/2008 e s.m.i. secondo i seguenti principi:

1. Il D.lgs 81/2008 è correttamente configurato come normativa penale, a presidio del valore massimo della vita e della incolumità delle persone: occorre quindi assicurare che anche a questa normativa si applichino pienamente e senza deroghe tutti i principi costituzionali (legalità, determinatezza, tassatività, chiarezza), attraverso disposizioni chiare, cogenti ed efficaci che consentano di conoscere *ex ante* puntualmente i ruoli, gli obblighi e le responsabilità definiti nel D.lgs 81/2008.
2. Il D.lgs n. 81/2008, nella sua attuale formulazione, prevede alcuni obblighi meramente formali e documentali, che introducono oneri impropri a carico delle imprese senza alcuna efficacia prevenzionale. Le parti si impegnano ad identificare gli adempimenti di natura meramente formale al fine di individuare i profili di complessità per tradurli, elevando il livello di salute e sicurezza, in indicazioni più semplici ed egualmente concrete ai fini della tutela della sicurezza.
3. Sul tema della formazione di tutti gli attori della prevenzione, quale cardine centrale della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, occorre integrare lo strumento dell'Accordo Stato-Regioni, affidando alla Commissione consultiva permanente l'elaborazione di indirizzi sulla formazione, finalizzati a garantire l'universalità del diritto e l'efficacia dei piani formativi e della relativa erogazione per modificare l'approccio consapevole ai temi di salute e sicurezza per tutte le figure coinvolte, assicurando anche alle parti sociali – quali diretti rappresentanti di imprese e lavoratori - un ruolo primario nella formulazione di proposte e nell'attuazione dei percorsi formativi. In questo senso, l'impegno reciproco delle Parti è realizzare un sistema omogeneo su tutto il territorio nazionale, anche al fine di garantire la diffusione più ampia possibile della cultura della prevenzione.
4. Sul tema della sorveglianza sanitaria, con particolare riferimento alle questioni legate all'assunzione di alcol e di sostanze stupefacenti, occorre rivedere complessivamente la disciplina vigente, laddove attribuisce impropriamente alle imprese un compito di controllo e tutela che non può non competere allo Stato. Le parti – confermando che la sorveglianza sanitaria va eseguita nei casi e secondo le disposizioni previste dal D.lgs n. 81/2008 - hanno già condiviso un documento comune che ripropongono alla attenzione del Legislatore e del Governo.

5. Sul tema delle malattie professionali, occorre incrementare l'attenzione alla materia, partendo dalle più recenti rilevazioni statistiche dell'Inail, alle cause (e concause) delle malattie professionali ed ai necessari interventi da adottare (anche considerando l'introduzione nuove tecnologie). Particolare attenzione va dedicata al tema della responsabilità penale in questa materia, riconducendo la responsabilità penale del datore di lavoro (in quanto fondata sulla omessa prevenzione) solamente le malattie la cui componente causale delle lavorazioni è direttamente efficiente, in via esclusiva o prevalente, rispetto ad altri elementi, estranei alla disponibilità giuridica del datore di lavoro. In tal senso, le Parti si impegnano, nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità e della normativa, a garantire il pieno e puntuale svolgimento dell'autonomo ruolo del medico competente, come dettato negli artt. 25 e 41 del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.
6. La cultura della prevenzione deve essere acquisita sin dalla scuola, per divenire consapevole comportamento abituale sia nella vita privata che sul lavoro. Occorre potenziare e semplificare tutte le previsioni che già opportunamente pongano a carico delle istituzioni scolastiche la formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro. D'altra parte, occorre introdurre una normativa chiara e semplice relativamente ai percorsi misti di scuola e lavoro (dai tirocini all'apprendistato all'alternanza scuola-lavoro).
7. La tecnologia diviene sempre più strumento di prevenzione, sostituendosi ai lavori insalubri, faticosi, monotoni, ripetitivi, solitari, particolarmente rischiosi. Occorre valorizzare (sia in termini economico-finanziari sia di semplificazione normativa) l'adozione di strumenti, tecnologie e sistemi di organizzazione che contribuiscono a ridurre i fattori di rischio. Ad esempio, la complessa normativa in tema di ambienti confinati manifesta tutta la sua inadeguatezza alla luce del ripetersi di eventi analoghi a quelli dai quali la stessa prese spunto nel 2011. Lo stesso dicasi per molti aspetti della sicurezza nei cantieri o in agricoltura, dove le cadute dall'alto e gli infortuni legati all'improprio utilizzo delle attrezzature possono essere evitate con l'adozione di tecnologie avanzate, spesso anche in luogo delle complesse proceduralizzazioni introdotte dalla normativa. Diviene, inoltre, necessaria una revisione della procedura relativa alla valutazione dello stress lavoro-correlato al fine di garantire in tutte le realtà lavorative una efficace valutazione ed interventi di prevenzione e miglioramento, tenendo anche conto dei ritmi di lavoro e della crescente interazione con le nuove tecnologie.
8. In tema di vigilanza sulla salute e sicurezza sul lavoro, le parti ritengono che un apparato normativo posto a presidio della salute e della sicurezza perde efficacia se non assistito da un sistema di vigilanza adeguato, in termini di preparazione, efficacia ed uniformità di regole e di azione: l'attuale legislazione inerente la vigilanza in questa materia non risponde a questa esigenza. Occorre ricondurre ad una realtà unica le competenze degli organi di vigilanza, valorizzando la specializzazione nei diversi ambiti: le recenti modifiche, che hanno dato vita all'Ispettorato nazionale del lavoro, non hanno risolto le



criticità da tempo note su questo versante. Al pari delle competenze, occorre ricondurre ad unità ed uniformità gli indirizzi (procedurali e di merito) sulla vigilanza, promuovendo forma di coordinamento forte tra gli organismi centrali e periferici.

9. Gli organi di vigilanza dispongono di competenze enormi che non possono essere utilizzate solamente in chiave di sorveglianza ex post, ma ne va valorizzata la logica prevenzionale già prevista in qualche modo dal D.lgs n. 81/2008 (artt. 9 e 10) in favore di lavoratori ed imprese, facendo ricorso a parte delle risorse dell'Inail destinate alla prevenzione. Le Parti, inoltre, ritengono sia importante che le risorse provenienti dalle sanzioni siano impiegate per finanziare l'attività di prevenzione nei luoghi di lavoro (ai sensi dell'art. 13 del D.lgs n. 81/2008).

Le parti, nel sottolineare come le proposte avanzate rappresentano solamente ipotesi esemplificative delle ampie opportunità di intervento sul D.lgs n. 81/2008, manifestano la piena disponibilità a fornire il proprio contributo nel percorso di revisione normativa.

4) La vigilanza.

L'applicazione della legislazione (sia sul versante interpretativo che sanzionatorio) sconta difformità legate alla assenza di indicazioni cogenti univoche provenienti da un organismo centrale: le parti condividono l'esigenza che l'applicazione e l'interpretazione della normativa non possano che essere vincolanti e univoche. A tal fine s'impegnano a definire congiuntamente un documento da presentare al Governo finalizzato a richiedere, tra l'altro, che l'azione ispettiva e quella di indirizzo interpretativo siano ricondotte ad un coordinamento centrale.

Un apparato normativo posto a presidio della salute e della sicurezza perde ogni efficacia se non assistito da un sistema di vigilanza adeguato, in termini di preparazione, efficacia ed uniformità di regole e di azione.

Le parti ritengono che l'attuale legislazione inerente la vigilanza in questa materia non risponda all'esigenza sopra rappresentata.

Le recenti modifiche, che hanno dato vita all'Ispettorato nazionale del lavoro, non hanno risolto le criticità da tempo note su questo versante.

La competenza alla vigilanza sul tema della salute e sicurezza è distribuito tra organismi differenti (ASL, Vigili del fuoco, INL): pur condividendo la specializzazione nei diversi ambiti, occorre ricondurre tutto il sistema della vigilanza ad una realtà unica.

Gli indirizzi (procedurali e di merito) sull'interpretazione ed applicazione delle norme e sulla vigilanza non sono uniformi, né tra gli organismi né sul territorio: una ispezione condotta secondo criteri differenti contrasta con l'affermazione di un sistema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Occorre garantire che tutti gli organismi, sia pure nella specializzazione

necessaria, operino secondo regole, procedure, indirizzi interpretativi comuni ed uniformi, provenienti da un solo organismo centrale.

5) Evitare gli infortuni gravi e mortali più ricorrenti.

Il ripetersi di infortuni in settori ben definiti e con modalità analoghe, nonostante l'adozione di provvedimenti ad hoc (es. interventi per la formazione in edilizia, norme per la prevenzione degli infortuni negli ambienti confinati, gli incentivi per la sostituzione dei trattori e, più in generale, delle attrezzature obsolete), dimostra l'insufficienza di azioni formali che non siano orientate ed assistite dal contributo diretto e forte di chi, quotidianamente, assiste e tutela lavoratori ed imprese.

Le parti ritengono che, anche sul versante degli infortuni stradali (anche in itinere) compresi gli infortuni nei cantieri stradali e autostradali, occorrono interventi caratterizzati da maggior efficacia sostanziale, da veicolare anche attraverso un'azione congiunta e una maggiore interlocuzione con le Istituzioni preposte alla sicurezza.

Al termine della precedente legislatura, in un incontro tra le parti sociali ed il Ministero del lavoro, è emerso che – a fronte del calo del dato infortunistico, confermato anche nel rapporto 2017 dell'Inail – vi sono situazioni in cui la ripetitività degli eventi infortunistici evidenzia la necessità di intervenire con decisione.

Le parti sottolineano la ripetitività di queste tipologie di infortunio, la evidenza della insufficienza delle azioni fin qui condotte, la necessità di adottare soluzioni che incidano direttamente ed immediatamente sulle cause di tali eventi, anche con riferimento agli episodi legati alla cattiva gestione del sistema degli appalti.

6) Un protocollo d'intesa fra Inail e parti sociali.

La conoscenza approfondita dei dati su infortuni e malattie professionali costituisce il presupposto per qualsiasi azione efficace in tema di prevenzione.

La conoscenza dei dati attraverso il rapporto annuale ovvero la consultazione dei data base disponibili non può essere considerata sufficiente alla avvertita esigenza di disporre dei dati attraverso un percorso mirato, ragionato e condiviso.

Le parti ritengono che – nel dovuto rispetto della privacy – l'attuale livello di coinvolgimento delle parti sociali sul tema dei dati in possesso dell'Inail possa essere accresciuto e migliorato attraverso la conclusione di un protocollo con l'Inail che attivi un percorso virtuoso di condivisione e di elaborazione congiunta delle considerazioni sulle cause di infortuni e malattie professionali e sulle conseguenti azioni necessarie.

Le parti propongono quindi l'istituzione di un tavolo permanente con l'Inail che senza interferire con le azioni istituzionali ma risultando funzionale ed utile alle stesse, preveda:

1. La condivisione di temi sui quali approfondire le conoscenze
2. L'individuazione di un numero ristretto di componenti delle parti che, analizzando congiuntamente i dati più recenti ed opportunamente individuati, conduca analisi su aspetti specifici in ordine a progetti di politica della prevenzione generali o settoriali
3. L'approfondimento dell'analisi dei dati presenti negli open data
4. L'individuazione di azioni congiunte (informative, formative, prevenzionali) sulla base delle risultanze degli approfondimenti
5. L'individuazione di forme di finanziamento da parte dell'Inail attraverso le risorse destinate alla prevenzione sulla base degli esiti degli approfondimenti condotti congiuntamente.

7) Ruolo delle parti sociali nel SINP (Sistema informativo nazionale per la prevenzione).

Le parti sociali ritengono che il SINP possa costituire un importante strumento per svolgere efficaci politiche prevenzionali. Condividono, quindi, la comune esigenza che l'organizzazione del SINP preveda una effettiva e strutturale partecipazione delle parti sociali stesse, con le dovute garanzie per gli aspetti della privacy dei dati presenti nel sistema.

8) Nuove modalità organizzative e di lavoro.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil condividono l'esigenza di dare regole precise e tutele adeguate ai lavoratori coinvolti nelle forme più moderne di lavoro, non riconducibili al tradizionale binomio spazio-tempo che finora ha caratterizzato l'impostazione tradizionale della prestazione lavorativa.

Il lavoro agile (modalità del tutto differente dal cosiddetto telelavoro, che ha una sua autonoma regolamentazione normativa e contrattuale) è solamente una delle tipologie che mettono in luce la necessità di adottare regole ed interpretazioni che tengano conto dell'evoluzione organizzativa innalzando nel contempo la tutela dei lavoratori interessati. Fermi restando gli obblighi del D.lgs 81/2008 per la parte di lavoro svolto nell'ambito dell'organizzazione del datore di lavoro e fermi restando i principi espressi nel D.lgs 81/2017, per i lavoratori impegnati in attività di lavoro in luoghi differenti da quelli soggetti alla disponibilità giuridica del datore di lavoro (e limitatamente a questa fase lavorativa) si applicano esclusivamente le disposizioni del D.lgs 81/2008 relative agli obblighi informativi, formativi, di addestramento (artt. 36 e 37), di dotazione dei necessari dispositivi di protezione

individuale e di garanzia della sicurezza delle attrezzature eventualmente messe a disposizione dal datore di lavoro (art. 18 comma 1, lett. d), della sorveglianza sanitaria.

Tali disposizioni formano oggetto della informativa che il datore di lavoro deve rendere, almeno annualmente, ai lavoratori interessati e che contiene i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Le parti ritengono necessario anche introdurre una legislazione che garantisca in ogni caso – anche nei luoghi sottratti alla disponibilità giuridica del datore di lavoro – una specifica tutela assicurativa INAIL contro infortuni e malattie professionali riconducibile alla stessa logica che disciplina l'ipotesi dell'infortunio in itinere.

Le parti si confronteranno inoltre sui temi di salute e sicurezza con riferimento a tutte le modalità di lavoro innovative, quali, ad esempio, i lavori di consegna (*riders*), il lavoro nel settore del *digital*, le nuove professioni con *cobot*, tecnici e meccatronici, etc.

9) Richiamo a precedenti posizioni comuni.

Le parti hanno, nel tempo, condiviso delle posizioni che intendono confermare e rilanciare, nella convinzione che l'approccio condiviso sui temi di salute e sicurezza sia garanzia di incremento dei livelli di sicurezza e di adeguato supporto ed orientamento per le scelte del legislatore in questa materia.

In questo senso, le parti intendono ribadire innanzitutto la centralità del tema della **formazione** nella materia della salute e sicurezza: non vi può essere comportamento sicuro che non sia consapevole, ossia frutto della adeguata comprensione dei messaggi di sicurezza acquisiti attraverso un percorso formativo efficace, effettivo e non meramente formale. Vanno quindi rivisti tutti gli accordi Stato-regioni finora stipulati, non tanto nei contenuti (comunque da aggiornare), quanto nelle procedure, in una logica di uniformità e semplicità. Le parti condividono l'esigenza di dare continuità alla proposta avanzata dalle regioni di un tavolo congiunto per la ridefinizione ed unificazione (in una logica sostanziale e non formale, come quella attuale) degli accordi in tema di formazione.

Gli altri temi oggetto di pregressa condivisione che s'intende qui valorizzare riguardano i temi:



- della **sorveglianza sanitaria su sostanze stupefacenti ed alcool** (cfr. testo di seguito allegato), posto che il Comitato ex art. 5 del D.lgs n. 81/2008 (composto da Stato e Regioni) ha recentemente ritenuto di riconfermare i testi sui quali le parti avevano manifestato fortissime perplessità.



Proposta congiunta

**recante la proposta di una procedura per l'accertamento
dell'assunzione di alcool e di sostanze stupefacenti**

**tra
Confindustria
e
Cgil, Cisl, Uil**

Finalità

L'attuale regolamentazione della sorveglianza sanitaria relativa alla assunzione di alcool e droga da parte di lavoratori adibiti ad alcune mansioni ritenute maggiormente rischiose, in considerazione anche del quadro normativo contraddittorio nel confondere i differenti aspetti della assunzione e della dipendenza ed ancora inattuato quanto alla prevista revisione delle procedure, è rimessa a tre accordi Stato-regioni e alla diffusa interpretazione ed applicazione da parte delle Regioni e degli organismi di vigilanza.

Le parti sottoscrittrici del presente documento ritengono, in linea con le scelte di semplificazione perseguite dal Governo, e confermando l'esigenza di una disciplina che garantisca il rispetto di tutti gli obblighi di legge ai fini della salute e sicurezza sul lavoro, di proporre un'unica procedura, notevolmente semplificata e integralmente sostitutiva di tutte quelle esistenti e di automatica applicazione sul territorio.

La presente proposta, considerato il carattere di unificazione delle procedure e la linea di coerenza seguita per i criteri e le disposizioni individuati, riferiti ai controlli in merito all'assunzione di alcool e droga da parte di lavoratori, è concepita per essere adottata nella sua interezza.

Quadro normativo

L'art. 41 del d.lgs n. 81/2008 estende la sorveglianza sanitaria alle verifiche di alcool dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti. Il successivo articolo 42 disciplina i provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica.

La legge 125/2001, all'art. 15, nel disporre il divieto di somministrazione e di assunzione di alcool per i lavoratori adibiti a determinate mansioni, attribuisce i controlli alcolimetrici alle ASL o al medico competente, senza individuare alcuna procedura. Per i lavoratori affetti da patologie alcool-correlate richiama le disposizioni del DPR 309/1990 (art. 124).

Con apposita intesa, nel 2006 la Conferenza Stato-regioni ha individuato le attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolunnità o la

salute dei terzi, ai fini del divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche.

Il DPR 309/1990, all'art. 124, dispone tutele a favore dei lavoratori affetti da tossicodipendenza. L'accertamento (art. 125) della tossicodipendenza è rimesso, a spese del datore di lavoro, al servizio sanitario nazionale.

Con appositi accordi nel 2007 e 2008, la conferenza Stato-Regioni ha disciplinato le procedure per gli accertamenti sanitari di assenza di tossicodipendenza o di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope.

Il richiamato art. 41 del D.lgs n. 81/2008 rinvia ad un successivo accordo Stato-Regioni da adottare entro il 2009 per la rivisitazione delle condizioni e le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e della alcool dipendenza.

Le Regioni hanno recepito gli accordi Stato-Regioni individuando procedure di accertamento differenziati sia dagli accordi sia tra le Regioni stesse, incrementando ulteriormente il disorientamento degli operatori sul territorio.

Situazione attuale

Nel confermare la correttezza della estensione della sorveglianza sanitaria alle questioni afferenti l'alcool e la droga, che effettivamente incidono sia sulla vita personale sia sul lavoro, si ritiene che le procedure afferenti la sorveglianza sanitaria, attribuita al medico competente, debbano essere connotate da semplicità e brevità, oltre a dover distinguere (ai fini del giudizio di idoneità legato al rapporto di lavoro) gli aspetti di rilievo per la sicurezza sul lavoro da profili di esclusivo rilievo personale.

Premesso, dunque, che il datore di lavoro deve affidare i compiti ai lavoratori tenendo conto delle loro condizioni, che i lavoratori stessi devono rispettare (oltre che le previsioni di legge) le indicazioni del datore di lavoro, e che, quindi, i lavoratori adibiti a determinate mansioni non devono assumere né alcool né sostanze stupefacenti o psicotrope, le parti sottoscrittrici del presente documento propongono le seguenti procedure per l'accertamento dell'assunzione di alcool e di sostanze stupefacenti, riferite alle mansioni indicate nell'allegato A).

Le stesse parti, rilevando che lo stato di dipendenza, sia da alcool che da sostanze stupefacenti, oltre a integrare comunque gli estremi per l'idoneità alle mansioni di cui all'allegato A), è un aspetto che la legge assegna alla competenza delle strutture pubbliche (art. 125 DPR 309/1990 e l. n. 125/2001, art. 15) ed agli appositi programmi di recupero, ritengono che, in applicazione delle previsioni di legge, spetti al medico competente esclusivamente l'accertamento dell'assunzione di alcool e sostanze stupefacenti ai fini del giudizio di idoneità lavorativa e che lo stesso debba rinviare il lavoratore alle strutture competenti in caso di positività degli esami finalizzati all'accertamento dell'assunzione di alcool e/o stupefacenti per l'accertamento di situazioni di dipendenza e per i successivi trattamenti.

Considerazioni generali

L'assunzione di alcool e di sostanze stupefacenti in ambito lavorativo è vietata per i lavoratori adibiti a mansioni a rischio. La legge prevede sanzioni penali per la violazione del divieto.

Gli accertamenti sanitari, nell'ambito dell'obbligo di sorveglianza sanitaria, sono finalizzati ad escludere l'assunzione, in vista del giudizio di idoneità da parte del medico competente.

La valutazione dello stato di dipendenza, coinvolgendo aspetti attinenti alla vita privata e non solo al lavoro, è quindi rimessa alle strutture pubbliche.

Il datore di lavoro svolge una preventiva attività di informazione sui divieti di legge, sulle sanzioni conseguenti e sulle conseguenze sulla salute del consumo di alcool e di droga con riferimento a tutti i lavoratori e, per i lavoratori adibiti alle mansioni di cui all'allegato A), una adeguata formazione, nell'ambito di quanto previsto dagli accordi Stato-Regioni relativi alla formazione dei lavoratori.

Poiché la legge prevede il divieto di assunzione di alcool e di sostanze psicotrope o stupefacenti e commina sanzioni penali, in aggiunta alle disposizioni di natura contrattuale, ed il lavoratore che assuma alcool o sostanze psicotrope o stupefacenti che sia dichiarato inadatto alla mansione viola precise disposizioni di legge, si prevede che al lavoratore definito inadatto vengano comminate specifiche sanzioni disciplinari. Al lavoratore, comunque, verrà conservato il posto di lavoro. Per il periodo di avviamento alle azioni di recupero la legge dispone la conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di tre anni (art. 125 DPR n. 309/1990).

Il datore di lavoro, in considerazione degli effetti della assunzione di alcool e sostanze stupefacenti sulla salute dei lavoratori e sui possibili rischi per la sicurezza di tutti i lavoratori, adibisce, ove possibile, il lavoratore dichiarato inadatto alla mansione a rischio ad altre mansioni, secondo quanto previsto dall'art. 42 del D.lgs n. 81/2008 e su conforme giudizio del medico competente, in collaborazione con il RSPP, sentito il RLS/RLST. Resta fermo che, comunque, il lavoratore che abbia assunto alcool o sostanze stupefacenti può causare pericoli anche nell'esercizio di mansioni non considerate a rischio.

Procedura per l'accertamento dell'assunzione di alcool

Fase preliminare

1. Fase di prevenzione: informazione (anche durante ogni visita medica periodica, incontro programmato dal datore di lavoro, consegna di informativa all'assunzione)
2. Fase di audit concordata e programmata sul tema dell'alcool tra medico competente, RSPP e RLS.

Controlli

Fase di controllo con accertamenti consistenti in:

- a. Alcoltest con apparecchi automatici

Procedura

Il datore di lavoro comunica al medico competente i nominativi dei lavoratori adibiti alle mansioni ricomprese nell'allegato A).

Le verifiche sono disposte dal medico competente secondo la programmazione sanitaria ritenuta opportuna, senza preavviso, e comunque almeno una volta l'anno.

I lavoratori per i quali sia stato emesso un giudizio di inidoneità per più di due volte nell'arco di un mese vengono avviati dal medico competente al servizio sanitario nazionale per visita specialistica alcologica ed eventuale programma di recupero nell'ambito dell'accertamento di situazioni di dipendenza.

Trattandosi di un comportamento palesemente contrario ai doveri di legge, penalmente e contrattualmente sanzionato, in tutte le ipotesi di assenza dal lavoro a seguito del giudizio di inidoneità, al lavoratore verrà comminata una sanzione disciplinare secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Provvedimenti

In caso di riscontro di positività ad uno degli accertamenti di cui sopra (tasso differente da 0%), il medico competente emana un giudizio di inidoneità alla mansione a rischio, indicando anche la durata della inidoneità, secondo quanto previsto dai protocolli sanitari.

Al termine del periodo di inidoneità, il lavoratore è sottoposto a nuova verifica. In caso di accertamento negativo, è riammesso alle mansioni. In caso positivo, il medico competente avvia il lavoratore al servizio sanitario nazionale per visita specialistica alcologica ed eventuale programma di recupero nell'ambito dell'accertamento di situazioni di dipendenza.

Il lavoratore non può rifiutare la sorveglianza sanitaria. In caso di rifiuto ingiustificato, il lavoratore - ferme restando le sanzioni di legge e di contratto - è sospeso cautelativamente dal servizio senza retribuzione fino a che non si sottoponga alla sorveglianza sanitaria.

Il lavoratore ha diritto di ricorrere avverso il giudizio del medico competente.

Laddove il parere del medico competente non sia ostativo il lavoratore può essere adibito temporaneamente ad una mansione differente, laddove presente in azienda, su parere conforme del medico competente ed in collaborazione con il RSPP, sentito il RLS/RLST. Altrimenti, in caso di valore inferiore a 0,5% - se non diversamente disposto dalle normative specifiche vigenti - il lavoratore è inviato al proprio domicilio con i propri mezzi, previa sottoscrizione di una apposita autocertificazione. In caso di valori superiori a 0,5%, ovvero di rifiuto di sottoscrivere l'autocertificazione, viene avvertito il pronto soccorso, il quale provvede al trasporto del lavoratore al proprio domicilio, con oneri a carico del lavoratore.

Al rientro in azienda, il lavoratore che sia stato dichiarato inidoneo per più di due volte in un mese e quello che sia stato avviato al servizio sanitario nazionale è sottoposto a monitoraggio mensile da parte del medico competente secondo il programma di sorveglianza sanitaria.

Procedura per l'accertamento dell'assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope

Fase preliminare

1. Fase di prevenzione: informazione (anche durante ogni visita medica periodica, incontro programmato dal datore di lavoro, consegna di informativa all'assunzione)
2. Fase di audit concordata e programmata sul tema delle sostanze stupefacenti tra medico competente, RSPP e RLS.

Controlli

1. Fase di controllo con accertamenti consistenti in (a discrezione del medico competente):
 - b. Droga test con apparecchi automatici
 - c. Prelievo della saliva

Procedura

Il datore di lavoro comunica al medico competente i nominativi dei lavoratori adibiti alle mansioni ricomprese nell'allegato A).

Le verifiche sono disposte dal medico competente secondo la programmazione sanitaria ritenuta opportuna, senza preavviso, e comunque almeno una volta l'anno.

I lavoratori per i quali sia stato emesso un giudizio di inidoneità per più di due volte nell'arco di un mese vengono avviati dal medico competente al centro specialistico SERT per l'accertamento di condizioni di dipendenza ed eventuale programma di recupero.

Trattandosi di un comportamento palesemente contrario ai doveri di legge, penalmente e contrattualmente sanzionato, in tutte le ipotesi di assenza dal lavoro a seguito del giudizio di inidoneità, al lavoratore verrà comminata una sanzione disciplinare secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Provvedimenti

In caso di riscontro di positività ad uno degli accertamenti di cui sopra, il medico competente emana un giudizio di inidoneità alla mansione a rischio, indicando anche la durata della inidoneità.

Al termine del periodo di inidoneità, il lavoratore è sottoposto a nuova verifica. In caso di accertamento negativo, è riammesso alle mansioni. In caso positivo, il medico competente avvia il lavoratore al centro specialistico SERT per l'accertamento di condizioni di dipendenza ed eventuale programma di recupero.

Il lavoratore non può rifiutare la sorveglianza sanitaria. In caso di rifiuto ingiustificato, il lavoratore - ferme restando le sanzioni di legge e di contratto - è sospeso cautelativamente dal servizio senza retribuzione fino a che non si sottoponga alla sorveglianza sanitaria.

Il lavoratore ha diritto di ricorrere avverso il giudizio del medico competente.

In caso di risultato positivo, laddove il parere del medico competente non sia ostativo, il lavoratore può essere adibito temporaneamente ad una mansione differente, laddove presente in azienda, su parere conforme del medico competente in collaborazione con il RSPP, sentito il RLS/RLST.

Altrimenti viene avvertito il pronto soccorso, il quale provvede al trasporto del lavoratore al proprio domicilio, con oneri a carico del lavoratore.

Al rientro in azienda, il lavoratore che sia stato dichiarato inidoneo per più di due volte in un mese e quello che sia stato avviato al servizio sanitario nazionale sono sottoposti a monitoraggio mensile da parte del medico competente secondo il programma di sorveglianza sanitaria.

Allegato A)

Attività lavorative che comportano un elevato rischio per la sicurezza, l'incolumità e la salute per i lavoratori e per i terzi

Le attività lavorative che comportano a causa di infortunio nell'espletamento delle relative mansioni, un elevato rischio per la sicurezza, l'incolumità e la salute per i lavoratori e per i terzi sono individuate nel seguente elenco:

Punto 1: Attività per le quali è richiesto un certificato di abilitazione per l'espletamento dei seguenti lavori:

- a) Impiego di gas tossici;
- b) Fabbricazione e uso di fuochi artificiali;
- c) Direzione tecnica e conduzione di impianti nucleari.

Punto 2: Attività previste dagli articoli 66 e 121 del decreto del D.lgs 81/2008.

Punto 3: Attività sanitarie che comportano procedure invasive svolte in strutture sanitarie pubbliche o private che espongono al rischio di cui al titolo X-bis del D.lgs 81/08, personale sanitario di assistenza alle camere iperbariche.

Punto 4: Attività comportanti l'obbligo della dotazione di armi.

Punto 5: Attività di trasporto:

- a) Autisti di mezzi di trasporto di persone e merci pericolose;
- b) circolazione dei treni e sicurezza dell'esercizio ferroviario:

-Personale ferroviario navigante sulle navi del gestore dell'infrastruttura ferroviaria con esclusione del personale di camera e di mensa;

-Personale navigante delle acque interne e delle acque marine, con qualifica di conduttore per le imbarcazioni da diporto adibite a noleggio;

-personale addetto alla circolazione e alla sicurezza delle ferrovie in concessione e in gestione governativa, metropolitana, tranvie e impianti assimilabili, filovie, autolinee e impianti funicolari;

-conduttori, conduttori, manovratori e addetti agli scambi di altri veicoli con binario, rotaie o di apparecchi di sollevamento, esclusi i manovratori di carri ponte con pulsantiera a terra e di monorotaie;

- c) personale marittimo di I categoria delle sezioni di coperta e di macchina, limitatamente allo Stato maggiore e sottufficiali componenti l'equipaggio di navi mercantili e passeggeri, nonché il personale marittimo e tecnico delle piattaforme in mare e delle navi posatubi;
- d) controllori di volo;
- e) personale aeronautico di volo;
- f) collaudatori di mezzi di navigazione marittima, terrestre ed aerea;
- g) addetti ai pannelli di controllo del movimento nel settore dei trasporti;
- h) addetti alla guida di macchine di movimentazione terra e merci richiedenti una specifica abilitazione (con esclusione degli addetti alla guida di carrelli elevatori).

Punto 6: Attività di produzione, confezionamento, trasporto e vendita di esplosivi.

Punto 7: operatori che svolgano attività in quota ad altezze superiori ai due metri nel settore dell'edilizia e delle costruzioni.

Punto 8: Operatori con sostanze esplosive ed infiammabili nel settore idrocarburi.

Punto 9: Attività svolte in cave e miniere, addetti ai lavori in cave e miniere.

- degli organismi paritetici (cfr. testo di seguito allegato)



CONFININDUSTRIA



Avviso Comune

recante indicazioni per il riconoscimento degli organismi paritetici, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. ee del del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e per l'attuazione di un repertorio ufficiale di livello nazionale ai fini della regolarità di funzione

Tra
Confindustria
e
Cgil, Cisl, Uil

Premesso

- * che l'art. 2, comma 1, lett. ee del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, definisce organismi paritetici gli "organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per: la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; la l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla Legge o dai Contratti collettivi di riferimento;
- * che l'art. 51 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, indica il ruolo e le funzioni degli organismi paritetici;
- * che all'art. 37, comma 7 bis del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, si prevede che la formazione dei preposti e dei dirigenti e l'aggiornamento periodico possano essere effettuati anche presso gli organismi paritetici;
- * che all'art. 37, comma 12 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, si prevede che la formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro;
- * che nell'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, in tema di formazione obbligatoria per i lavoratori, si prevede una Nota specifica sulle modalità di collaborazione con gli organismi paritetici;
- * che nel documento Stato-Regioni del 25 luglio 2012, relativo all'Adeguamento e linee applicative degli accordi ex articolo 34, comma 2, e 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni e integrazioni si elencano i criteri minimi per l'identificazione degli organismi paritetici;
- * che nella Circ. 29 luglio 2011, n. 20 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali relativa all'Attività di formazione in materia di salute e sicurezza svolta da enti bilaterali e organismi paritetici o realizzata in collaborazione con essi si indicano alcuni criteri minimi per l'identificazione degli organismi paritetici.

Convegono

che sia urgente formalizzare, in uno specifico testo legislativo, i criteri vincolanti per l'identificazione degli organismi paritetici rispondenti ai requisiti previsti dall'art. 2, comma 1, lett. ee,

giungendo anche alla costituzione di un repertorio ufficiale di tali organismi, istituito, regolato e implementato dal Ministero del lavoro e della politiche sociali.

A tale fine

- concordano che i criteri vincolanti per l'identificazione degli organismi paritetici di cui all'art. 2, comma 1, lett. ee) del D.lgs n. 81/2008 e per il loro inserimento nel repertorio ufficiale del Ministero del lavoro e della politiche sociali, a seguito di specifica istruttoria per la verifica del possesso di tali requisiti, siano i seguenti:
- essere costituito ad iniziativa di una o più associazioni datoriali e sindacali tutte comparativamente più rappresentative a livello nazionale oppure essere costituito tra associazioni datoriali e sindacali nazionali, territoriali o di settore - firmatarie, purché non per mera adesione, di un contratto collettivo nazionale di lavoro aderenti alle organizzazioni comparativamente più rappresentative;
- essere prima istanza di riferimento in merito ai compiti previsti dall'art. 2, comma 1, lett. ee), ivi comprese le controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione;
- svolgere nei confronti degli RLS e RLST, funzioni di supporto per l'esercizio delle loro attività, nell'ambito del settore e del territorio di riferimento;
- svolgere attività di supporto alle imprese e ai lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro per le aziende e nel settore in cui opera l'azienda;
- in caso di svolgimento delle attività di cui all'art. 51, comma 3-bis del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, disporre di commissioni
- paritetiche tecnicamente competenti.
- demandano allo stesso Ministero del lavoro e delle politiche sociali lo stabilire le modalità attraverso le quali svolgere l'istruttoria per poter verificare il possesso dei requisiti da parte degli organismi paritetici richiedenti l'inserimento nel repertorio nazionale.

Confindustria (Marcella Panucci) *Marcella Panucci*

Cgil (Fabrizio Solari) *Fabrizio Solari*

Cisl (Giuseppe Farina)..... *Giuseppe Farina*

Uil (Silvana Roseto)..... *Silvana Roseto*

bc

[Handwritten signatures]

- dell'intesa sulla composizione della Commissione consultiva permanente (cfr. testo di seguito allegato).



Avviso Comune

Riferito al Provvedimento attuativo della Legge 10.12.2014 n.183 approvato dal Consiglio dei Ministri nella seduta dell'11.06.2015.

Tra
Confindustria
e
Cgil, Cisl, Uil

Premesso

che nello Schema di decreto legislativo (n.176) recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure per i cittadini e le imprese, approvato in via preliminare nella seduta del Consiglio dei ministri di cui all'oggetto, all'art. 20 c.1 lett. c), viene riformulato il numero dei componenti della Commissione Consultiva Permanente, ex art. 6 del D.Lgs 81/08.

Convengono

che anche ipotizzando di non considerare la questione relativa al ridimensionamento del numero complessivo, pur ricordando che la partecipazione alle riunioni della Commissione ex art.6 è a titolo totalmente gratuito, il problema sorge in merito al numero differente dei membri previsto per la componente Stato/regioni (diciassette componenti) e per le rispettive componenti delle Parti Sociali (associazioni datoriali e organizzazioni sindacali) ridotto a sei per ciascuna.

La rideterminazione del numero della componente pubblica e la riduzione del numero dei componenti delle Parti sociali genera un evidente ed improprio squilibrio nella governance decisionale della Commissione ed il venir meno di una condizione di "tripartitismo perfetto" (pari peso per ciascuna componente), elemento cardine del modello di prevenzione introdotto dalla legislazione europea con la direttiva quadro 89/391, recepito dalla normativa italiana.

La Commissione di cui all'art. 6, quale organismo collegiale, assume decisioni a maggioranza (semplice o qualificata). E' di tutta evidenza, pertanto, che lo squilibrio determinato dalla revisione della composizione della Commissione consultiva priva di senso questo elementare criterio di formazione della volontà dell'organismo collegiale. Ad avviso, quindi, delle sotto-scrittori del presente Avviso comune, non e' comprensibile quale priorità di "semplificazione" o "razionalizzazione" tale decisione possa rappresentare, considerato anche che la Commissione

consultiva permanente e', oggi, l'unico organismo in materia di prevenzione nei luoghi di lavoro nel quale si confrontano le figure di più alta competenza, espressione delle istituzioni e parti sociali. E il lavoro svolto fino ad oggi e' la conferma più evidente del valore e dell'importanza che l'organismo ricopre.

Alla luce, pertanto, di quanto suddetto, si sostiene congiuntamente che venga rimossa tale disposizione di modifica del testo del d.lgs 81/08 s.m., all'art.6 Confindustria Cgil Cisl Uil.

Confindustria (Marcella Panacci)

CGIL (Fabrizio Solari)

CISL (Giuseppe Farina)

UIL (Silvana Roseto)

64

Handwritten signatures and initials in black and blue ink.

- dell' **Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro** (cfr. testo di seguito allegato).



CONFINDUSTRIA



ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL

preso atto dell'Accordo delle parti sociali europee del 28 aprile 2007 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro", in qualità di organizzazioni italiane affiliate a BusinessEurope e CES, hanno proceduto alla traduzione e recepimento dell' articolato (All. A).

In attuazione dell'Accordo le parti ribadiscono che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

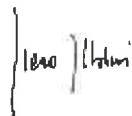
Confindustria e Cgil, Cisl e Uil s'impegnano a dare un'ampia diffusione all'accordo, a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate, e all'adozione della dichiarazione (All. B) all'interno delle unità produttive.

Al fine di gestire le suddette situazioni, le parti concordano che le rispettive associazioni datoriali e organizzazioni sindacali sul territorio, entro tre mesi dalla sottoscrizione della presente dichiarazione, si incontrino per individuare, attuando se del caso anche una procedura informale ai sensi del Punto 4 dell'Accordo, le strutture più adeguate al fine di assicurare una assistenza, sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale, a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

Inoltre, alla luce di quanto previsto dall'Accordo, si allega un modello di dichiarazione riferito alla non tollerabilità di certi comportamenti (molestie e/o violenza), che potrà essere direttamente adottato in azienda.

Resta salva, in ogni caso, la facoltà per ogni singola impresa di adottare autonome procedure e dichiarazioni interne, nel rispetto dei contenuti dell'Accordo.

CONFINDUSTRIA



CGIL



CISL



UIL



Roma, 25 gennaio 2016



AII.ATraduzione**ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO****1. INTRODUZIONE**

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Questa è la ragione per cui le molestie e la violenza sono inaccettabili. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) le condannano in tutte le loro forme. Ritengono che sia interesse reciproco dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle lavoratrici affrontare tale questione, che può avere delle gravi conseguenze di carattere sociale ed economico.

La legislazione comunitaria e quella nazionale stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nel luogo di lavoro.

Differenti forme di molestie e di violenza possono presentarsi sul luogo di lavoro. Queste possono:

essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, clienti, pazienti, studenti etc.

andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

Le parti sociali europee riconoscono che le molestie e la violenza possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore o lavoratrice, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro. Tuttavia, alcuni gruppi e settori possono essere più a rischio. Ciò non significa che tutti i posti di lavoro e tutti i lavoratori e le lavoratrici sono a rischio.

Il presente accordo riguarda quelle forme di molestie e di violenza di competenza delle parti sociali che corrispondono alla descrizione fatta al paragrafo 3 sotto riportato.

2. FINALITÀ

La finalità del presente accordo è di:

aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro.

fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e alle lavoratrici e ai loro rappresentanti ad ogni livello, un quadro di azione concrete per individuare, prevenire e gestire i problemi derivanti da molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

3. DESCRIZIONE

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

4. PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE I CASI DI MOLESTIE E DI VIOLENZA

La maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei superiori e dei lavoratori e delle lavoratrici possono ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

Le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate.

La dichiarazione specificherà le procedure da seguire qualora si verificano dei casi.

Le procedure possono includere una fase informale nella quale una persona indicata di comune accordo dalle parti sociali sia disponibile a fornire consulenza e assistenza. Procedure già adottate possono essere idonee per affrontare le molestie e la violenza.

Una adeguata procedura sarà ispirata, ma non limitata, ai seguenti aspetti:

è interesse di tutte le parti procedere con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate le false accuse non devono essere tollerate e possono dare luogo ad un'azione disciplinare può rivelarsi utile un'assistenza esterna

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Ciò può includere un'azione disciplinare che può comprendere il licenziamento.

Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

I datori di lavoro, consultati i lavoratori e le lavoratrici e/o i loro rappresentanti elaborano, attuano e verificano l'efficacia di queste procedure per prevenire e affrontare i problemi che si dovessero presentare.

Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti, pazienti e studenti etc.

5. ATTUAZIONE E FOLLOW-UP

Ai sensi dell'articolo 139 del Trattato, il presente accordo quadro volontario a livello Europeo impegna i membri di BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ed ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) ad attuarlo in conformità alle specifiche procedure e prassi delle parti sociali in ciascuno Stato membro e nei Paesi dello spazio economico europeo.

Inoltre, le parti firmatarie invitano le rispettive organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad applicare il presente accordo.

Le organizzazioni affiliate forniranno un resoconto sull'applicazione del presente accordo al Comitato per il Dialogo Sociale. Nei primi tre anni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il Comitato per il Dialogo Sociale predisporrà annualmente una tabella riepilogativa sull'evoluzione in corso relativamente all'applicazione dell'accordo. Un rapporto completo sulle misure attuative adottate sarà predisposto dal Comitato per il Dialogo Sociale e verrà adottata dalle parti sociali Europee nel corso del quarto anno.

Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento a decorrere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse.

In caso di controversie sul contenuto del presente accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono congiuntamente o separatamente rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno congiuntamente o separatamente.

Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese.

L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori e alle lavoratrici nell'ambito dello stesso.

Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, a livello adeguato, incluso quello europeo, accordi che lo adattino e/o integrino in modo da tener conto di specifiche necessità delle parti sociali interessate.

Firme:

John Monks

Segretario generale ETUC (per conto della delegazione sindacale)

Philippe de Buck

Segretario generale BUSINESSEUROPE

Mano-Werner Müller

Segretario generale UEAPME

Rainer Plasmann

Segretario generale CEEP

AIR

DICHIARAZIONE

"ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro"
del 26 aprile 2007

L'azienda ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportato:

"Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.

Firma del datore di lavoro



10) Il reinserimento lavorativo e l'accomodamento ragionevole

Anche per effetto del recepimento in Italia della Convenzione ONU della Direttiva europea 78/2000 mediante il D.Lgs 216 del 2003 s.m.i. sulle persone con disabilità, il tema del reinserimento del lavoratore disabile o inidoneo alle mansioni per le quali è stato assunto riveste una notevole importanza, sociale e giuridica.

Le parti, anche richiamando la giurisprudenza più recente, sottolineano la necessità di garantire, secondo logiche di ragionevolezza e di buona fede, il bilanciamento degli interessi costituzionalmente protetti in gioco: la protezione dei soggetti disabili o inidonei e l'interesse del datore di lavoro ad una collocazione del lavoratore nella realtà organizzativa delineata dall'imprenditore stesso.

In questo senso, richiamano l'esigenza che l'analisi delle possibili soluzioni volte all'inserimento o reinserimento dei lavoratori contempli, ove possibile, soluzioni tecnologiche, organizzative o contrattuali che consentano la eliminazione o la riduzione dei fattori che impediscono o rendono difficile l'impiego delle persone.

In questo senso, le parti richiamano l'opportunità di verificare, nel bilanciamento degli interessi sopra richiamato, soluzioni di diverso tipo, come, a titolo meramente esemplificativo, modifiche contrattuali il più possibile condivise (quali, ad esempio, la riduzione dell'orario di lavoro o il part-time), di sistemazione delle postazioni di lavoro, di individuazione di attrezzature di lavoro funzionali, di intervento sui ritmi di lavoro, di introduzione di forme di lavoro innovative.

Le parti attribuiscono particolare rilievo al finanziamento degli interventi al fine di inserire o reinserire i lavoratori disabili o inidonei alle mansioni per le quali sono stati assunti.

In questo senso, nel condividere il giudizio positivo circa l'attribuzione all'Inail del ruolo di finanziatore delle iniziative di reinserimento e integrazione lavorativa delle persone con disabilità o inidoneità, comprensive anche degli interventi sulle strutture e sulle postazioni di lavoro, sottolineano la inefficacia della misura e del relativo Regolamento, assunto con Determina Presidenziale 11 luglio 2016, n. 258 e relative circolari sul tema.

A questo proposito, le parti ritengono che tale Regolamento e relative circolari sul tema vadano rivisti nella logica generale e nelle procedure applicative, prevedendo:

- a) un coordinamento effettivo con gli aspetti normativi e contrattuali inerenti la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e gli obblighi inerenti la legge n. 68/1999
- b) procedure estremamente semplici, con la partecipazione delle parti sociali e automatismi nella individuazione e nel finanziamento degli interventi che garantiscano la tempestività della realizzazione in vista dell'ingresso della persona in azienda.

11) Accordo interconfederale sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza.

Alla presente intesa è allegato, per costituirne parte integrante, l'Accordo interconfederale sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza, con il quale le parti hanno rivisto integralmente l'Accordo interconfederale del 22 giugno 1995, stipulato tra le medesime.

Le parti, con la sottoscrizione della presente intesa, a conclusione del percorso di revisione dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995, ritengono utile considerare la funzione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, definendone nello specifico i criteri generali di gestione e di esercizio del ruolo.

Per questo fine, in attuazione del presente accordo, definiranno un Protocollo entro il 30 aprile 2019, contenente la disciplina delle regole di attuazione e svolgimento del ruolo, non previste dal presente accordo, così come il funzionamento del sistema della pariteticità, sui diversi livelli (nazionale e territoriale), escludendo pertanto l'operatività del Fondo di cui all'art. 52 del D.lgs n. 81/2008, istituito presso l'INAIL.

12) Fondo per la tutela dei malati di amianto.

Le parti torneranno ad incontrarsi entro 30 giorni dalla data odierna per proseguire il confronto, per verificare le condizioni per la stipula di un possibile accordo in relazione alla costituzione di un Fondo pubblico per i malati di mesotelioma e malattie asbesto correlate.



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

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 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 smi, 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 smi, 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