

**A.I. 22.07.2009**

**Accordo Interconfederale sui Rappresentanti dei Lavoratori per la salute e la sicurezza in ambito lavorativo e sulla parireticità – in applicazione al D.Lgs 9 aprile 2008, n° 81**

Epigrafe

Verbale di stipula

Testo dell'accordo

Art. 1 – Disposizioni generali

**Parte I - RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE (R.L.S.T.)**

Art. 2 – Aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti

Art. 3 – Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti

**Parte II - ELEZIONI, DURATA ED ESPLETAMENTO DELL'INCARICO DEL R.L.S.**

Art. 4 – Elettorato attivo e passivo

Art. 5 – Modalità elettorali

Art. 6 – Durata dell'incarico

Art. 7 – Strumenti e modalità per l'espletamento dell'incarico

Art. 8 – Riunioni periodiche

### **Parte III - FORMAZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

Art. 9 – Formazione RLS e RLST

Art. 10 – Formazione datori di Lavoro

Art. 11 – Valutazione dei rischi nelle aziende fino a 10 lavoratori

Art. 12 – Stress lavoro correlato

Art. 13 – Informazione formazione dei lavoratori

**Parte IV - RUOLO, COMPITI E FUNZIONI DEGLI ORGANISMI PARITETICI EX ART. 51,  
D.LGS. N. 81/2008**

Art. 14 – Organismo paritetico nazionale CONFAPI (O.P.N.C.)

Art. 15 – Fondo sicurezza P.M.I.

Art. 16 – Organismi paritetici regionali CONFAPI (O.P.R.C.)

Art. 17 – Organismi paritetici provinciali di bacino CONFAPI (O.P.P.C.)

Art. 18 – Formalità delle riunioni degli O.P.R.C. e degli O.P.C.C.

Art. 19 – Disposizioni finali

Art. 20 – Rapporti con l'INAIL in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Art. 21 – Verifica

Art. 22 – Avviso comune

**A.I. 22 luglio 2009**

Accordo interconfederale sui Rappresentanti dei lavoratori per la salute e sicurezza in ambito

lavorativo e sulla pariteticità (in applicazione al D.Lgs 9 aprile 2008, n° 81)

## **Parti stipulanti**

In data 22 luglio 2009, in Roma presso la sede di Confapi in via del Plebiscito n. 112, si sono riunite le seguenti parti:

CONFAPI

e

CISL UIL

## **Premesse**

Vista la comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, del 21 febbraio 2007, dal titolo "Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro";

Ritenuto che una buona salute sul luogo di lavoro consente di migliorare tanto la sanità pubblica in generale, quanto le condizioni di vita dei lavoratori nei luoghi e negli ambienti di lavoro e la produttività e la competitività delle imprese;

Ritenuto di condividere la necessità che si definiscano a livello nazionale strategie collegate alla strategia comunitaria;

Considerato che il D.Lgs n° 81/2008, nel prevedere principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro demanda alla contrattazione collettiva la definizione di molteplici aspetti applicativi;

Visto il D.Lgs n° 25/2007 che istituisce un quadro generale relativo alle informazioni ed alla consultazione dei lavoratori attraverso il "contemperamento degli interessi dell'impresa con quello dei lavoratori e la collaborazione tra datore di lavoro e Rappresentanti dei lavoratori nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi";

Considerato che tale scelta implica l'adozione di criteri di partecipazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze in tutte le fasi di valutazione preventiva del rischio secondo "modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo ed in modo da permettere ai Rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato delle informazioni fornite" (art. 4, comma 4 del suddetto D.Lgs n° 25/2007);

Visto l'accordo-quadro europeo sullo stress lavoro-correlato (recepito in Italia dai sottoscrittori europei e richiamato dal D.Lgs n° 81/2008 in tema di valutazione dei rischi) che contempla quali fattori di potenziale rischio, quelli di natura organizzativa;

Considerato che la situazione di crisi che investe anche l'economia del nostro Paese può determinare condizioni di maggior difficoltà nelle realtà aziendali di più ridotta dimensione, con conseguenze dirette sull'organizzazione del lavoro e sui flussi del mercato del lavoro e quindi sulle condizioni di lavoro, sulla salute e sicurezza dei lavoratori;

Ritenuto altresì che la sensibilizzazione all'interno dell'impresa possa essere favorita grazie a misure e a incentivi economici di tipo diretto o indiretto, come ad esempio tramite riduzioni di contributi sociali o di premi assicurativi, ovvero attraverso aiuti economici;

Considerato che le parti credono fermamente nel valore della cultura della prevenzione e della

partecipazione, in tutti gli aspetti delle loro relazioni industriali al fine di condividere obiettivi di tutela e di miglioramento continuo all'interno di ciascun contesto lavorativo nei riguardi di tutti i rischi lavorativi di cui all'art. 28, D.Lgs n° 81/2008, e sulla base delle misure generali di tutela così come definite all'art. 15, D.Lgs n° 81/2008;

Dando concretezza ai precetti legislativi del D.Lgs n° 81/2008 secondo i quali si prevedono chiare identificazioni e responsabilità degli attori principali della prevenzione in ambito lavorativo, in particolare le figure dell'organizzazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro, a partire dal datore di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori (ri-definiti alla luce degli sviluppi sul piano contrattuale e del nuovo concetto di impresa, secondo la definizione prevista all'art. 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs n° 81/2008;

Credendo fortemente nell'importanza della formazione specifica basata sulle procedure di lavoro e sulle mansioni presenti nei diversi contesti lavorativi al fine di rendere le nozioni comportamentali efficaci, utili e contestuali alla propria attività e realtà lavorativa;

Assumendo come compito specifico delle parti la promozione degli accordi sindacali di cui alla lett. h), comma 8, art. 6 del D.Lgs n° 81/2008;

Ritenuto che la logica che fonda i rapporti tra le parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità attraverso la diffusione in tutti i contesti lavorativi della cultura e della logica della prevenzione;

Valutata la necessità di definire per tutti i contesti lavorativi procedure preventive di informazione, consultazione, verifica e contrattazione delle Rappresentanze sindacali (R.L.S., R.S.U./A.), previste dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente;

Ritenuta essenziale la procedura di valutazione preventiva dei possibili effetti derivanti da trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative o dai processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di salute e sicurezza, di lavoro e di occupazione;

Atteso che gli Organismi paritetici e gli Enti di patronato svolgono, anche mediante convenzioni, attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;

Considerato che nell'ambito della Commissione i cui all'art. 6 del D.Lgs n° 81/2008 anche tenendo conto delle indicazioni provenienti da Organismi paritetici, vengono individuati settori e criteri finalizzati alla definizione di un sistema di qualificazione delle imprese;

Considerate le competenze degli Organismi paritetici di cui all'art. 51 del D.Lgs n° 81/2008;

Atteso che ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs n° 81/2008, presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) venga costituito il Fondo di sostegno alla piccola e media impresa, ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità;

Richiamato l'accordo interconfederale sui Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) nei luoghi di lavoro del 27 ottobre 1995;

Vista la necessità di rivedere e aggiornare, relativamente agli interventi in materia di salute e sicurezza del lavoro i contenuti del suddetto accordo del 27 ottobre 1995 alla luce delle sopravvenute modifiche legislative;

Considerata la naturale evoluzione del sistema e l'opportunità di cogliere proficuamente tutte le occasioni di sviluppo della conoscenza in materia di salute e sicurezza, fermo restando la soddisfacente azione svolta in attuazione dell'accordo del 27 ottobre 1995;

Ritenuto di implementare le possibilità di azione dell'Organismo paritetico quale Ente a carattere bilaterale chiamato a promuovere e gestire servizi individuati sulla base delle determinazioni contrattuali in materia di salute e sicurezza nei contesti lavorativi;

Considerato che il nuovo impianto normativo in materia, introdotto dal D.Lgs n° 81/2008, ha ampliato e rafforzato le competenze della pariteticità e degli Organismi pubblici (tra cui l'INAIL) in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

Considerato che la mission dell'INAIL è garantire la tutela integrale del lavoratore attraverso l'attivazione di interventi finalizzati alla realizzazione dei quattro momenti fondamentali di tale tutela: prevenzione, indennizzo, riabilitazione e reinserimento lavorativo e sociale;

Considerato inoltre che in tale materia, obiettivo strategico e prioritario per l'INAIL è il recupero del ruolo di sostegno della bilateralità, allo scopo di veicolare iniziative e risorse verso le reali esigenze delle aziende e dei lavoratori;

Tutto ciò premesso e considerato:

- le parti sottoscrivono il presente accordo interconfederale.

## **Art. 1**

*(Disposizioni generali)*

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

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



Parte I - RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE  
(R.L.S.T.)

**Art. 2**

*(Aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti)*

Nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è, di norma, territoriale. I nominativi degli R.L.S.T. saranno indicati dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (R.L.S.T.) viene eletto o designato secondo le modalità di seguito specificate:

a) i R.L.S.T. sono di norma eletti a scrutinio segreto dai lavoratori delle imprese aderenti secondo modalità definite dalle OO.SS. e comunicate con anticipo congruo alle articolazioni E.N.F.E.A.;

b) in caso di designazione i nominativi dei R.L.S.T. saranno comunicati alle articolazioni regionali O.P.R.C. dalle OO.SS. territorialmente competenti.

Gli OPP, laddove costituiti, sulla base dell'attività di cui al punto precedente, sono tenuti conseguentemente a comunicare il nominativo del R.L.S.T. selezionato alle aziende e ai lavoratori interessati.

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

Il numero degli R.L.S.T. viene individuato entro il 31 dicembre 2009 secondo gli accordi intervenuti in materia tra le parti firmatarie del presente accordo.

I R.L.S.T. esercitano le attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs n° 81/2008. In applicazione dell'art. 50, comma 1, lettere e) e f) del D.Lgs n° 81/2008, al Rappresentante verranno fornite le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, le informazioni relative agli infortuni e alle malattie professionali. Il R.L.S.T. riceve copia del documento di valutazione dei rischi e del Duvri e ogni loro modificazione. Le aziende in regime di autocertificazione invieranno ai R.L.S.T. le informazioni relative alla valutazione dei rischi mediante schede predisposte dall'Organismo paritetico nazionale CONFAPI (O.P.N.C.), mentre al momento dell'entrata in vigore delle procedure standardizzate invieranno la documentazione relativa.

Qualora i R.L.S.T. siano scelti tra i lavoratori dipendenti delle imprese, essi eserciteranno il loro mandato in via continuativa. Pertanto verrà loro riconosciuto un periodo di aspettativa non retribuita, ai sensi della normativa vigente, per l'intera durata del loro mandato, su richiesta delle OO.SS. che li hanno formalizzati, salvo rinuncia o revoca del mandato stesso.

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

Ai R.L.S.T. verrà garantito il rispetto degli obblighi assicurativi e contributivi.

I R.L.S.T. predispongono sulla base delle priorità definite dall'Organismo paritetico nazionale (O.P.N.C.) un programma di lavoro e di attività periodico che sarà trasmesso agli Organismi paritetici provinciali CONFAPI (O.P.P.C.) e relazionano periodicamente ai medesimi sull'attività svolta con l'ausilio di apposite schede predisposte dall'O.P.N.C. in collaborazione con gli O.P.R.C., che evidenzino le problematiche riscontrate a livello aziendale.

### **Art. 3**

*(Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti)*

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

L'individuazione del R.L.S. avviene con le modalità di seguito indicate:

a) nelle aziende in cui siano state elette le R.S.U., il R.L.S. verrà designato dalle stesse al proprio interno e proposto ai lavoratori in apposita assemblea da tenersi entro 15 giorni da tale designazione, per la ratifica; l'assemblea sarà valida purché voti la maggioranza degli aventi diritto presenti in azienda;

b) nelle aziende in cui le R.S.U. non siano state ancora costituite, pur essendo previste dai cc.cc.nn.l., il R.L.S. è eletto nell'ambito delle stesse in occasione della loro elezione e con le medesime modalità di elezione e in ogni caso entro tre mesi;

c) nelle aziende in cui esistano Rappresentanze sindacali diverse dalle R.S.U. e nelle aziende in cui non esista alcuna Rappresentanza sindacale, il R.L.S. viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno su iniziativa delle OO.SS. stipulanti con le modalità e le procedure definite dalle stesse.

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs n° 81/2008, ad ogni R.L.S. vengono riconosciuti permessi retribuiti pari a 40 ore per anno sia nelle aziende fino a 15 dipendenti che in quelle con più di 15 dipendenti.

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

Non vengono imputati a tali permessi le ore utilizzate per l'espletamento dei compiti istituzionali previsti dall'art. 50, comma 1, lett. b), c), d), g), i), l), del D.Lgs n° 81/2008.

Indipendentemente dalla classe dimensionale dell'azienda, qualora non si proceda alle elezioni previste dall'art. 47, commi 3 e 4 del D.Lgs n° 81/2008, le funzioni di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai Rappresentanti di cui agli artt. 48 e 49 del D.Lgs n° 81/2008.

Dichiarazione delle parti

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

Parte II - ELEZIONI, DURATA ED ESPLETAMENTO DELL'INCARICO DEL R.L.S.

#### **Art. 4**

*(Elettorato attivo e passivo)*

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

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

## **Art. 5**

*(Modalità elettorali)*

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

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

Risulterà eletto il lavoratore/trice che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice dei lavoratori che prestano la loro attività nelle sedi aziendali.

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

Copia del verbale sarà immediatamente consegnata alla Direzione aziendale e inviata all'O.P.P.C.

## **Art. 6**

*(Durata dell'incarico)*

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

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

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

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

Al R.L.S. sono applicate in conformità al comma 2, dell'art. 50 del D.Lgs n° 81/2008 le tutele previste dalla L. n° 300/1970.

## **Art. 7**

*(Strumenti e modalità per l'espletamento dell'incarico)*

In applicazione dell'art. 50 del D.Lgs n° 81/2008, al R.L.S. verranno fornite, anche su sua richiesta, le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Ai sensi dell'art. 50, comma 4 del D.Lgs n° 81/2008, il R.L.S., per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di valutazione dei rischi.

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

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

La consultazione preventiva di cui all'art. 50, comma 1, lettera b) del D.Lgs n° 81/2008 verrà effettuata dall'azienda in modo da consentire al R.L.S. di fornire il proprio contributo anche attraverso la consulenza di esperti individuati attraverso l'Organismo paritetico secondo quanto definito dall'art. 5 ("Informazioni riservate") del D.Lgs n° 25/2007 ("Attuazione della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori").

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal R.L.S.

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

## **Art. 8**

*(Riunioni periodiche)*

Le riunioni periodiche, di cui all'art. 35 del D.Lgs n° 81/2008, saranno convocate con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi, sulla base di un ordine del giorno scritto predisposto dall'azienda.

Il R.L.S. potrà richiederne integrazioni riferite agli argomenti previsti dallo stesso art. 35 del D.Lgs n° 81/2008.

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

Della riunione viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal R.L.S. e dal rappresentante della Direzione aziendale.

### Parte III - FORMAZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

#### **Art. 9**

*(Formazione R.L.S. e R.L.S.T.)*

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) riceve una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza.

La durata minima del corso è di 36 ore, delle quali 20 ore sui contenuti minimi indicati all'art. 37, comma 11, del D.Lgs n° 81/2008 e 16 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinare tra mansioni, attrezzature, organizzazione del lavoro ed ambiente di lavoro) della propria realtà lavorativa, coinvolgendo i lavoratori con modalità interattive.

L'obbligo di aggiornamento periodico prevede 8 ore annue per gli R.L.S. indipendentemente



dalle dimensioni delle realtà lavorative.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (R.L.S.T.) svolge una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza.

La durata minima del corso è di 80 ore (da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di istituzione), delle quali 32 ore sui seguenti contenuti minimi indicati all'art. 37, comma 11, del D.Lgs n° 81/2008 e 40 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinare tra mansioni, attrezzature, organizzazione del lavoro ed ambiente di lavoro) delle diverse realtà lavorative in cui esercita la propria rappresentanza, facendo lavorare i lavoratori con modalità interattive ed applicate. Le restanti 8 ore dovranno essere impiegate per interventi sul campo (visite conoscitive) nelle realtà lavorative all'interno delle quali poi gli R.L.S.T. saranno chiamati a svolgere la propria rappresentanza.

L'obbligo di aggiornamento periodico prevede 16 ore annue per gli R.L.S.T.

La formazione degli R.L.S. e degli R.L.S.T. avviene in collaborazione con gli Organismi paritetici, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei Rappresentanti.

## **Art. 10**

*(Formazione datori di lavoro)*

In attesa dell'elaborazione dell'accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano (art. 34, comma 2, del D.Lgs n° 81/2008), relativo ai contenuti e alle articolazioni previsti per la formazione dei datori di lavoro che intendono svolgere i compiti di responsabile del Servizio di prevenzione e protezione, essi dovranno svolgere corsi di formazione della durata almeno di 32 ore adeguati alla natura dei

rischi presenti nel contesto lavorativo e relativi alle attività e mansioni al fine prioritario di svolgere una adeguata ed efficace analisi e valutazione dei rischi, relativa pianificazione di interventi di tutela, prevenzione e protezione nello specifico contesto lavorativo di riferimento.

Il datore di lavoro è tenuto a frequentare corsi di aggiornamento. In attesa dell'elaborazione dell'accordo suddetto, il datore di lavoro è tenuto a frequentare 8 ore di formazione a scopo di aggiornamento sugli argomenti tecnici-organizzativi e rischi specifici, relativi al proprio contesto lavorativo, attività e mansioni. Tutti i datori di lavoro che al momento della firma del presente accordo ricoprono il ruolo di responsabile del Servizio di prevenzione e protezione sono tenuti a frequentare il corso di aggiornamento di cui al comma precedente.

Le predette attività formative sono definite nell'ambito di programmi condivisi nell'O.P.N.C. La formazione di cui ai commi precedenti potrà essere effettuata con l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 52, D.Lgs n° 81/2008.

## **Art. 11**

*(Valutazione dei rischi nelle aziende fino a 10 lavoratori)*

In attesa dell'elaborazione delle procedure standardizzate di cui all'art. 6, comma 8, lett. f), i datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori effettuano la valutazione dei rischi inserendo nella scheda relativa alla autocertificazione da inviare ai R.L.S.T. i seguenti elementi minimi in modo sintetico:

- dati identificativi dell'unità produttiva (azienda);
  
- numero lavoratori (secondo la definizione dell'art. 2, comma 1, lett. a);
  
- numero lavoratori suddivisi secondo la distinzione di genere (maschi/femmine);

- numero lavoratori suddivisi secondo la distinzione di età a rischio (età fertile - maschi/femmine; "over" 50 maschi/femmine);
  
- numero lavoratori provenienti da altri Paesi che necessitano di interventi organizzativi specifici;
  
- mansioni e tipologia contrattuale;
  
- procedure, con evidenziati per ciascuna almeno: interventi preventivi, DPI, eventuali modalità organizzative (turni, carichi di lavoro e tempi, ecc.), contesto lavorativo ed ambientale;
  
- rischi specifici (macchinari, uso di sostanze chimiche cancerogene e mutagene, ecc.);
  
- numero e tipologia di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria.

L'O.P.N.C. definirà il modello di schede di dettaglio.

## **Art. 12**

*(Stress lavoro-correlato)*

La valutazione del rischio, nei termini dell'art. 28, comma 1, del D.Lgs n° 81/2008, deve prevedere l'analisi dei rischi riguardanti gruppi di lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004.

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

1) individuazione dei G.O.L. (gruppi omogenei di lavoratori), basandosi sui fattori che verranno poi analizzati approfonditamente per la valutazione delle potenzialità di rischio collegate;

2) pianificazione degli interventi:

a) analisi dei fattori minimi (elencati di seguito) misurando il grado di rischiosità (rapporto tra potenzialità di rischio e possibilità concreta di miglioramento attuabile);

b) condivisione dell'analisi con i ruoli apicali aziendali, precedentemente info-formati;

c) intervento info-formativo per lavoratori/trici - crescita di conoscenza e consapevolezza sul tema;

d) confronto dei dati (eventuali discrasie di risultato) con i lavoratori/trici - a valle dei risultati dell'analisi si dovranno raccogliere i dati da parte dei lavoratori/trici (con modalità di "focus group", basandosi sugli stessi indicatori utilizzati in prima analisi);

3) avvio interventi di sostegno: tracciando una calendarizzazione delle priorità, si dovranno avviare gli interventi di sostegno ritenuti necessari.

Ogni fase dovrà essere svolta in modalità partecipata prevedendo l'intervento diretto del responsabile del Servizio di prevenzione e protezione (R.S.P.P.) del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) e del medico competente (se nominato) per la sua specifica competenza sui temi ergonomici ed organizzativi.

L'analisi dei fattori minimi, quali fonti di potenziale rischio collegato allo stress lavoro-correlato,

dovrà comprendere (art. 4, accordo europeo):

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

## **Art. 13**

*(Informazione-formazione dei lavoratori)*

Nelle more della formazione dell'accordo in sede di Conferenza Stato-regioni di cui all'art. 37 del D.Lgs n° 81/2008, l'O.P.N.C. definirà linee-guida sulla formazione, informazione, addestramento ed aggiornamento dei lavoratori.

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

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

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

Parte IV - RUOLO, COMPITI E FUNZIONI DEGLI ORGANISMI PARITETICI EX ART. 51,  
D.Lgs Nà 81/2008

#### **Art. 14**

*(Organismo paritetico nazionale CONFAPI (O.P.N.C.))*

E' istituito, entro 60 giorni dalla firma del presente accordo interconfederale ed opera presso E.N.F.E.A. l'Organismo paritetico nazionale CONFAPI (d'ora in avanti O.P.N.C.) composto da due rappresentanti per ogni Organizzazione sindacale firmataria e da un corrispondente numero complessivo di rappresentanti designati dalla parte datoriale con i seguenti compiti:

a) indirizzo, definizione delle politiche, gestione e monitoraggio delle iniziative e delle attività in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

b) destinazione, indirizzo e monitoraggio delle risorse di cui al Fondo sicurezza P.M.I.;

- c) promozione della costituzione degli Organismi paritetici regionali come descritti all'art. 16 del presente accordo di cui all'art. 51 del D.Lgs n° 81/2008, coordinandone e monitorandone l'attività;
- d) promuovere la formazione per i componenti degli Organismi paritetici e per tutti gli attori della prevenzione;
- e) elaborare proposte di linee-guida e criteri per la formazione dei lavoratori e Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali (R.L.S.T.), tenendo conto di quanto previsto all'art. 37 del D.Lgs n° 81/2008;
- f) promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa vigente;
- g) promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo dell'igiene e della sicurezza del lavoro, reperendo finanziamenti della UE, da enti pubblici e privati nazionali e territoriali;
- h) valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli Organismi europei, al Governo, al Parlamento e alle altre amministrazioni nazionali competenti;
- i) ricevere dagli Organismi paritetici di cui all'art. 3 del presente accordo ai successivi punti 2 e 3 della presente Parte I, le segnalazioni di elezione dei R.L.S. e R.L.S.T., tenendo il relativo elenco;
- j) promuovere l'attuazione dell'art. 118, comma 2 del Trattato istitutivo della CEE, richiedendo alle istituzioni competenti, ad enti pubblici e privati iniziative di sostegno per le piccole e medie imprese per la tutela della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione e lo scambio di informazioni in merito;

k) favorire e promuovere ogni altra azione di analisi, ricerca e studio in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'O.P.N.C. è su richiesta delle parti ed in caso di inerzia oltre il termine di 30 giorni sulle controversie presentante in materia di diritti di rappresentanza degli O.P.P.C., seconda istanza nella procedura di conciliazione di cui all'art. 51, comma 2 del D.Lgs n° 81/2008, che avverrà con le stesse modalità previste per la prima istanza; la relativa procedura dovrà concludersi entro 30 giorni.

## **Art. 15**

*(Fondo sicurezza P.M.I.)*

E' istituito presso "l'Ente nazionale per la formazione e l'ambiente" (d'ora in avanti "E.N.F.E.A.") il "Fondo sicurezza P.M.I."

Il Fondo sicurezza P.M.I. viene alimentato con risorse pubbliche e private e, in particolare, con le risorse provenienti dalle articolazioni del Fondo ex art. 52 del D.Lgs n° 81/2008, al quale le aziende che non hanno il R.L.S. sono tenute a versare un contributo in misura pari a due ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso l'azienda ovvero l'unità produttiva.

Alla gestione del Fondo è deputato l'Organismo paritetico nazionale CONFAPI (O.P.N.C.) che regolamenterà i rapporti amministrativi con E.N.F.E.A. mediante apposito Protocollo.

Dichiarazione delle parti



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

Atteso che il Fondo sicurezza P.M.I. è individuato quale strumento operativo con compiti di gestione delle risorse provenienti dal Fondo ex art. 52, D.Lgs n° 81/2008, sulla base di programmi ed iniziative condivisi nell'ambito della pariteticità. La destinazione delle risorse sarà ripartita secondo le indicazioni nell'ambito della presente intesa.

Le parti convengono sulla necessità di concludere in sede tecnica, entro 90 giorni, adeguate procedure e modalità operative da proporre al Governo e all'INAIL nell'ambito di un avviso comune per la definizione delle modalità di gestione delle risorse destinate al Fondo sicurezza P.M.I. nell'ambito del Fondo ex art. 52, D.Lgs n° 81/2008.

Le attività degli R.L.S.T. potranno svolgersi a livello intersettoriale, anche tra comparti diversi, al fine di ottimizzare l'attività di rappresentanza dei lavoratori in materia di salute e sicurezza.

## **Art. 16**

*(Organismi paritetici regionali CONFAPI (O.P.R.C.))*

Entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo interconfederale sono istituite con accordo delle parti sociali regionali in tutte le regioni e nelle province autonome di Trento e Bolzano, gli O.P.R.C., operanti presso le articolazioni regionali di E.N.F.E.A. formate da 2 rappresentanti per ognuna delle Organizzazioni sindacali e un'equivalente numero complessivo di rappresentanti designati dalla parte datoriale.

Laddove nei termini suddetti non intervenisse l'accordo fra le parti sociali regionali, l'O.P.N.C., nelle more di una ricerca d'intesa, prenderà atto delle motivazioni che non hanno consentito il raggiungimento di un accordo e subentra automaticamente nelle funzioni dell'O.P.R.C. Organismo paritetico per il periodo strettamente necessario, comunque non oltre 90 giorni.

L'O.P.R.C. ha i seguenti compiti:

- a) favorire la conoscenza delle linee-guida e buone prassi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento alle metodologie di valutazione del rischio;
  
- b) elaborare, tenendo conto degli indirizzi di O.P.N.C., progetti formativi in materia di salute e sicurezza del lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con la regione o le province autonome, adoperandosi altresì per il reperimento delle ulteriori necessarie risorse finanziarie pubbliche;
  
- c) promuovere il coordinamento degli Organismi paritetici provinciali/o di bacino CONFAPI (O.P.P.C.) di cui all'art. 4 del presente accordo;
  
- d) svolgere il compito di supporto tecnico nei confronti degli O.P.P. facendo riferimento a personale con specifiche competenze tecniche in materia e sicurezza sul lavoro concordemente scelti dalle parti stesse;
  
- e) ricevere dagli O.P.P. le segnalazioni dei nominativi dei R.L.S. e R.L.S.T., tenendo il relativo elenco.

Gli O.P.R.C. sono, su richiesta delle parti ed in caso di inerzia oltre il termine di 30 giorni sulle controversie presentate in materia di diritti di rappresentanza degli O.P.P.C., seconda istanza nella procedura di conciliazione di cui all'art. 51, comma 2 del D.Lgs n° 81/2008, che avverrà con le stesse modalità previste per la prima istanza; la relativa procedura dovrà concludersi entro 30 giorni.

## **Art. 17**

*(Organismi paritetici provinciali/o di bacino CONFAPI (O.P.P.C.))*

Saranno costituiti entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo gli O.P.P.C., operanti presso le articolazioni regionali di E.N.F.E.A., composti da 2 rappresentanti per ognuna delle Organizzazioni sindacali e un'equivalente numero complessivo di rappresentanti designati dalla parte datoriale.

Tali Organismi svolgono l'attività nell'ambito del coordinamento dell'O.P.R.C.

Gli O.P.P.C. di cui al seguente articolo al precedente comma hanno i seguenti compiti:

- a) promuovere l'informazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;
- b) proporre all'O.P.R.C. i fabbisogni specifici del territorio, connessi all'applicazione del D.Lgs n° 81/2008;
- c) ricevere i verbali con l'indicazione del R.L.S. eletto e trasmettere all'O.P.R.C. l'elenco dei nominativi degli eletti stessi e delle relative aziende di appartenenza;
- d) ricevere le designazioni degli R.L.S.T. da parte delle Organizzazioni sindacali proponenti;
- e) sono prima istanza obbligatoria di riferimento in merito alle controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, di cui all'art. 51, comma 2 del D.Lgs n° 81/2008; in tal caso la parte ricorrente deve inviare all'O.P.P.C. il ricorso scritto con raccomandata A/R e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro trenta giorni dal ricevimento del ricorso.

L'O.P.P.C.:

a) deve esaurire l'esame del ricorso entro i 30 giorni successivi a tale ultimo termine, salvo eventuale proroga unanimamente definita dall'Organismo;

b) deve assumere le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate le Organizzazioni stipulanti - CONFAPI e CGIL-CISL-UIL - almeno da 1 rappresentante ciascuna;

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

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

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

## **Art. 18**

*(Formalità delle riunioni degli O.P.R.C. e degli O.P.C.C.)*

Le riunioni degli O.P.R.C. e degli O.P.P.C. saranno valide a condizione che sia presente almeno 1 rappresentante per ogni Organizzazione; le decisioni dovranno essere prese di comune accordo.

Dichiarazione delle parti

Qualora la contrattazione nazionale di categoria preveda Organismi paritetici con funzioni inerenti la salute, la sicurezza sul lavoro, le parti stipulanti i cc.cc.nn.l. potranno armonizzare tali Organismi al presente accordo.

## **Art. 19**

*(Disposizioni finali)*

Gli Organismi paritetici (O.P.N.C.; O.P.R.C.; O.P.P.C.) hanno una durata di tre anni.

I componenti designati dalle parti sono rinnovabili e possono essere sostituiti in qualsiasi momento ed ogni incarico è da intendersi a tutti gli effetti a titolo gratuito.

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

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

Gli R.L.S. restano comunque in carica fino al termine del loro mandato.

## **Art. 20**

*(Rapporti con l'INAIL in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro)*

Le parti convengono di sviluppare rapporti di collaborazione con l'INAIL al fine di porre in

essere azioni congiunte nel campo della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Considerato che in data 20 luglio 2006 è stato sottoscritto un Protocollo d'intesa tra INAIL, C.P.N.A., Sezione nazionale ambiente e sicurezza/CONFAPI e CGIL, CISL e UIL finalizzato allo sviluppo delle interazioni a livello centrale e sul territorio con le parti sociali per la valorizzazione del ruolo della bilateralità, appare opportuno definire un ambito specifico di confronto fra CONFAPI, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e gli enti competenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, preordinato allo sviluppo di positive relazioni industriali e alla definizione di utili interventi in materia di salute e sicurezza in ambito lavorativo, intervenendo con modalità atte a far evolvere l'impostazione dell'anzidetto accordo INAIL/C.P.N.A./CONFAPI.

Si ritiene opportuno quindi perseguire ogni utile azione finalizzata a favorire l'elaborazione e la condivisione di iniziative ed interventi che valorizzino il dispiegarsi degli strumenti della bilateralità e della pariteticità, con riguardo alla necessità di razionalizzare gli strumenti per l'accesso alle risorse pubbliche destinate alla salute e sicurezza in ambito lavorativo, nell'ottica della ottimizzazione degli interventi e del contenimento dei costi di struttura.

## **Art. 21**

*(Verifica)*

Le parti, entro il 31 dicembre 2009 esamineranno, in apposito incontro, lo stato di applicazione del presente accordo.

Le parti sottoscrittrici si impegnano a far recepire i contenuti del presente accordo nei cc.cc.nn.l. sottoscritti dalle Organizzazioni aderenti alle stesse.

In caso della sottoscrizione di accordi interconfederali che determinino un equilibrio complessivo diverso o in caso di modificazioni normative e regolamentari, le parti si impegnano ad incontrarsi per l'adeguamento del presente accordo.

Le parti si impegnano a incontrarsi entro il mese di luglio del 2009 per la definizione di un avviso comune volto a disciplinare i rapporti delle parti stesse nell'ambito dei Comitati tripartiti operanti presso l'INAIL nonché per condividere le posizioni relative alla funzionalità del Fondo ex art. 52, D.Lgs n° 81/2008.

Dichiarazione delle parti

CONFAPI sottoscrive il presente accordo interconfederale condividendone il contenuto e la forma, dando atto che entro il corrente mese di luglio le parti si riuniranno per la definizione dell'avviso comune da sottoporre alla valutazione del Governo e dell'INAIL in ordine alla gestione del Fondo di cui all'art. 52, D.Lgs n° 81/2008.

Contestualmente le parti valuteranno in quella sede ogni utile contributo per il consolidamento dell'intesa sottoscritta.

## **Art. 22**

*(Avviso comune)*

Le parti approvano l'"Avviso comune in materia di sicurezza nei luoghi e negli ambienti di lavoro", che, allegato al presente accordo interconfederale, ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Avviso comune in materia di salute e sicurezza nei luoghi e negli ambienti di lavoro

L'anno 2009 il giorno 22 del mese di luglio in Roma, presso la sede di CONFAPI sono intervenuti:

CONFAPI e CISL-UIL

Premesso che le tematiche relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro costituiscono per le parti un ambito privilegiato di intervento;

Atteso che è interesse delle parti promuovere ogni utile iniziativa finalizzata alla razionalizzazione degli interventi in materia di bilateralità nella prospettiva della integrazione delle attività degli strumenti bilaterali con le iniziative pubbliche e dell'INAIL in particolare;

Richiamato l'accordo interconfederale del 22 luglio 2009 sottoscritto da CONFAPI e da CISL-UIL in materia di Rappresentanti dei lavoratori per la salute e sicurezza in ambito lavorativo e di bilateralità;

Considerato che il nuovo impianto normativo in materia, introdotto dal D.Lgs n° 81/2008, ha ampliato e rafforzato le competenze della pariteticità e degli Organismi pubblici, tra cui l'INAIL, in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro;

Atteso che l'art. 52 del D.Lgs n° 81/2008 ha istituito, presso l'INAIL, il "Fondo di sostegno alla piccola e media impresa, ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità";

Ritenuto che in materia di salute e sicurezza nei luoghi e negli ambienti di lavoro è obiettivo strategico prioritario per l'INAIL lo sviluppo del ruolo di sostegno ai lavoratori ed alle imprese anche attraverso la bilateralità, allo scopo di veicolare iniziative e risorse pubbliche e private verso le reali esigenze delle aziende e dei lavoratori;

Considerata la disponibilità e l'interesse delle parti ad instaurare rapporti di collaborazione con INAIL al fine di porre in essere azioni congiunte nel campo della sicurezza;



Atteso che il citato accordo interconfederale del 22 luglio 2009 ha istituito il "Fondo sicurezza P.M.I." quale strumento operativo per la realizzazione delle politiche di sviluppo della sicurezza nei luoghi e negli ambienti di lavoro rivolti alle P.M.I. la cui gestione è affidata all'O.P.N.C. che regolamerterà i rapporti amministrativi con E.N.F.E.A. "Ente nazionale per la formazione e l'ambiente" mediante apposito Protocollo;

Considerato che si rende necessario intervenire per regolamentare i rapporti fra il "Fondo sicurezza P.M.I." e l'ente gestore del Fondo di cui all'art. 52 del D.Lgs n° 81/2008;

Avuto riguardo alla opportunità di integrare le modalità di intervento definite nel citato accordo interconfederale del 22 luglio 2009 con le procedure amministrative previste per l'accesso alle risorse del citato Fondo ex art. 52 del D.Lgs n° 81/2008 la cui definizione dovrà essere oggetto di apposita regolamentazione;

Tutto ciò premesso e considerato le parti convengono quanto segue:

## **Art. 1**

Nell'ambito delle proposte da formulare al Governo e all'INAIL per la definizione delle modalità di intervento del "Fondo per il sostegno alla piccola e media impresa, ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità" istituito dall'art. 52 del D.Lgs n° 81/2008, si concorda sulla necessità di un intervento coordinato orientato alla ottimizzazione delle iniziative e procedure, al contenimento dei costi di struttura e allo sviluppo delle potenzialità di diffusione della cultura della sicurezza nei luoghi e negli ambienti di lavoro.

In particolare per lo sviluppo delle iniziative e degli interventi per le P.M.I. industriali oggetto di finanziamento a valere sulle risorse di cui al comma precedente, le parti individuano quale strumento operativo il "Fondo sicurezza P.M.I." istituito ai sensi del citato accordo interconfederale del 22 luglio 2009.

## **Art. 2**

Il "Fondo sicurezza P.M.I." si avvarrà, in via non esclusiva, delle risorse provenienti dal Fondo ex art. 52, D.Lgs n° 81/2008 secondo le modalità di trasferimento definite dall'emanando decreto ministeriale di cui al comma 3, dell'art. 52, nonché di altre risorse pubbliche e private individuate sulla base di programmi ed interventi condivisi dalle parti.

Le parti sottoscrittrici del presente avviso comune convengono che il Fondo sicurezza P.M.I. intervenga per le seguenti finalità:

a) per il sostegno ed il finanziamento, in misura non inferiore al cinquanta per cento delle disponibilità del Fondo, per le attività delle rappresentanze dei lavoratori della sicurezza territoriale, anche con riferimento alla formazione, condivise dall'O.P.N.C.;

b) per la quota residua del 50% per:

b.1) il finanziamento della formazione dei datori di lavoro delle piccole e medie imprese, dei piccoli imprenditori di cui all'art 2083 del codice civile, dei lavoratori stagionali del settore agricolo e dei lavoratori autonomi condivise dall'O.P.N.C.;

b.2) il sostegno delle attività degli Organismi paritetici;

c) interventi definiti nell'ambito dell'O.P.N.C. mediante accesso a qualsiasi altra risorsa pubblica o privata in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

### **Art. 3**

Alla gestione del Fondo è deputato l'O.P.N.C. che regolamenterà le procedure di carattere giuridico-amministrativo attraverso apposito Protocollo con E.N.F.E.A. in coerenza del citato accordo interconfederale del 22 luglio 2009 nonché delle disposizioni regolamentari vigenti in

materia di gestione di interventi sostenuti da finanziamenti pubblici.

#### **Art. 4**

Le parti convengono sulla opportunità di razionalizzare gli interventi di carattere organizzativo degli strumenti della bilateralità e delle attività dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali R.L.S.T. con l'obiettivo del rafforzamento funzionale della rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza, garantendo la massima diffusione delle opportunità di servizio per le imprese e per i lavoratori.

In questo contesto gli R.L.S.T. previsti dal citato accordo interconfederale del 22 luglio 2009 potranno svolgere la loro funzione in più settori ed ambiti, secondo modalità da definirsi nell'ambito di un coordinamento intersettoriale e territoriale.

#### **Art. 5**

Le parti convengono di sviluppare rapporti di collaborazione con l'INAIL al fine di porre in essere azioni congiunte nel campo della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Considerato che in data 20 luglio 2006 è stato sottoscritto un Protocollo d'intesa tra INAIL, C.P.N.A., Sezione nazionale ambiente e sicurezza/CONFAPI e CGIL, CISL e UIL finalizzato allo sviluppo delle interazioni a livello centrale e sul territorio con le parti sociali per la valorizzazione del ruolo della bilateralità, appare opportuno definire un ambito specifico di confronto fra CONFAPI, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e gli enti competenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, preordinato allo sviluppo di positive relazioni industriali e alla definizione di utili interventi in materia di salute e sicurezza in ambito lavorativo, intervenendo con modalità atte a far evolvere l'impostazione dell'anzidetto accordo INAIL/C.P.N.A./CONFAPI.

Si ritiene opportuno quindi perseguire ogni utile azione finalizzata a favorire l'elaborazione e la condivisione di iniziative ed interventi che valorizzino il dispiegarsi degli strumenti della bilateralità e della pariteticità, con riguardo alla necessità di razionalizzare gli strumenti per

l'accesso alle risorse pubbliche destinate alla salute e sicurezza in ambito lavorativo, nell'ottica della ottimizzazione degli interventi e del contenimento dei costi di struttura.

Tutto ciò premesso, nell'ambito dei Comitati misti INAIL nazionale e regionali le parti convengono di proporre una sezione dedicata alle P.M.I. che preveda la presenza esclusiva di propri rappresentanti designati in forma paritetica e bilaterale, rispettivamente nell'ambito dell'O.P.N.C. e degli O.P.R.C.

Le parti convengono sulla opportunità che il "Comitato misto nazionale INAIL - Parti sociali", nel rispetto e nell'autonomia dei ruoli e delle funzioni attribuite a ciascun Organismo, favorisca la integrazione tra le attività degli strumenti paritetici e bilaterali e le attività promosse e/o realizzate dall'INAIL.

## **Art. 6**

Con la sottoscrizione del presente avviso comune, le parti considerano superata ogni altra intesa avente medesimo oggetto e in contrasto con lo stesso.

### Dichiarazione

CONFAPI, alla conclusione del negoziato in materia di sicurezza nei luoghi e negli ambienti di lavoro, registrato l'andamento della discussione e, in particolare, preso atto della dichiarazione formalmente resa dai rappresentanti della CGIL con la quale hanno motivato la non volontà di sottoscrivere l'accordo interconfederale alla cui definizione hanno tuttavia partecipato attivamente, esprime il rammarico per questa mancata adesione che non coglie la volontà delle altre parti firmatarie di promuovere ogni utile iniziativa per la tutela dei lavoratori nei luoghi e negli ambienti di lavoro.

Il dialogo sociale, all'interno delle parti datoriale e sindacale, deve svilupparsi nella consapevolezza che solo attraverso l'incontro e non dallo scontro possono emergere soluzioni più rispondenti alle attese dei destinatari degli interventi.

Soprattutto in materia di sicurezza e di tutela dei lavoratori nei luoghi e negli ambienti di lavoro, CONFAPI ritiene che non sia consentito a nessuno di far prevalere gli interessi di parte rispetto agli interessi generali dell'impresa e del lavoro.

Gli strumenti definiti nell'accordo interconfederale sottoscritto oggi costituiscono soluzioni adeguate ed avanzate per garantire la rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza e per sviluppare idonee azioni di sostegno allo sviluppo della cultura della sicurezza nei luoghi e negli ambienti di lavoro.

In questo contesto CONFAPI esprime la decisa contrarietà per scelte incomprensibili che, di fatto, ostacolano l'auspicabile clima di dialogo e collaborazione sui temi di comune interesse per l'impresa e per il mondo del lavoro.

Non di meno CONFAPI fa appello al senso di responsabilità di tutte le parti affinché favoriscano quanto prima una ripresa del confronto e una comune ricerca delle possibili soluzioni condivise a tutto vantaggio dei lavoratori e delle imprese.