

INDUSTRIA CONTRATTAZIONE ACCORDI INTERCONFEDERALI - Accordo interconfederale in materia di Igiene e sicurezza sul lavoro - 22 Giugno 1995

CONFINDUSTRIA

e

CGIL CISL UIL

visto il D.lgs. 19.9.94 n. 626 che, nel prevedere alcuni principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, demanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi;

considerato che le parti intendono dare attuazione alla definizione di tali aspetti applicativi, tenendo conto degli orientamenti partecipativi che hanno ispirato le direttive comunitarie;

ravvisata l'opportunità di prendere in esame i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio, la formazione di detta rappresentanza e la costituzione degli organismi paritetici territoriali (OPT) di cui all'art. 20 del decreto stesso;

ritenuto che la logica che fonda i rapporti tra le parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità e ispirarsi a criteri di partecipazione;

convengono quanto segue:

Parte I

Il rappresentante per la sicurezza (RLS)

L'art. 18 il cui comma 1 contiene l'enunciazione del principio generale secondo il quale "in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza" è dedicato ai criteri d'individuazione di tale soggetto e prevede il rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di altri parametri, in particolare, in tema di diritti, formazione e strumenti per l'espletamento degli incarichi.

Entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, in tutte le aziende o unità produttive aderenti al sistema CONFINDUSTRIA saranno promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, per l'identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

1.1. Aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti

Le parti ribadiscono il contenuto del documento congiunto del 16.4.93 nel quale si è concordato che, per le aziende o gli stabilimenti aventi fino a 15 dipendenti, il rappresentante viene eletto dai lavoratori al loro interno.

La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata a tale funzione elettiva.

Il livello di categoria, a seguito di una comune valutazione di opportunità espressa dalle parti in relazione a peculiari specificità, può individuare diverse modalità di rappresentanza previste dalla legge. L'attuazione di tali accordi sarà disciplinata dalle categorie d'intesa con le strutture territoriali confederali interessate. In tale ipotesi, il RLS nell'espletamento delle sue funzioni farà riferimento all'organismo paritetico provinciale (OPP).

Modalità di elezione.

Al fine di realizzare quanto previsto dall'art. 18, comma 2, D.lgs. n. 626/94 le organizzazioni datoriali territoriali e le OO.SS. dei lavoratori definiranno congiuntamente le iniziative idonee all'informazione, alla promozione, al monitoraggio delle elezioni del RLS, secondo modalità che verranno concordate a livello territoriale.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il miglior numero di voti espressi.

Prima dell'elezione, 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. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti a libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva.

La durata dell'incarico è di 3 anni.

Al rappresentante spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19, D.lgs. 19.9.94, n. 626. permessi retribuiti pari a 12 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti nonché pari a 30 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lett. b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Ricevuto il verbale di elezione, i datori di lavoro comunicano all'OPP, per il tramite dell'associazione territoriale di appartenenza, il nominativo eletto.

Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti

Aziende o U.P da 16 a 200 dipendenti.

Nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti il RLS s'individua tra i componenti della RSU. Laddove la contrattazione di categoria abbia definito un numero di RSU superiore a quello dell'Accordo 20.12.93, la stessa contrattazione di categoria potrà identificare un numero di RS superiore a 1, ma comunque nell'ambito del numero complessivo della RSU.

U. P. da 201 a 300 dipendenti.

Nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti, qualora la RSU risulti composta da 3 soggetti secondo le regole dell'Accordo interconfederale 20.12.93 i RLS sono individuati, con le modalità di seguito indicate, nel numero di 2 tra i componenti della RSU a cui si aggiunge un RLS, eletto con le medesime modalità; a quest'ultimo competono 40 ore di permesso retribuite per l'espletamento della sua attività.

Qualora la RSU risulti composta da un numero superiore di componenti rispetto a quanto previsto dall'accordo sopra richiamato, il RLS sarà individuato tra i componenti della RSU.

U.P. con più di 300 dipendenti.

Di norma, nelle unità produttive che occupano più di 300 dipendenti il numero di RLS è quello previsto dall'art. 18, comma 6, D.lgs. n. 626/94. Tale numero è ricompreso nel numero dei

componenti la RSU così come definita dalla contrattazione di categoria.

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. 18 citato, che sarà ricompreso entro il numero dei componenti la RSU definito a livello di categoria.

Permessi.

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19, D.lgs. 19.9.94 n. 626, i RLS, oltre ai permessi già previsti per le RSU, utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore.

In sede di contrattazione nazionale di categoria o aziendale le parti procederanno all'assorbimento delle ore di permesso spettanti ai RLS, avendo riguardo alle ore di permesso già riconosciute per lo stesso titolo.

Procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza

All'atto della costituzione della RSU il candidato a RLS viene indicato specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione delle RSU.

La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle RSU (v. nota verbale).

Nei casi in cui sia già costituita la RSU, ovvero siano ancora operanti le RSA, per la designazione del RLS si applica la procedura che segue.

Entro 90 giorni dalla data del presente accordo il/i RLS è/sono designato/i dai componenti della RSU al loro interno.

Tale designazione verrà ratificata in occasione della 1a assemblea dei lavoratori.

Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nell'unità produttiva operino le RSA delle OO.SS. aderenti alle Confederazioni firmatarie, il/i RLS è/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle OO.SS.

Nel caso di dimissioni della RSU, il 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.

In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, il RLS è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiori a 16 su iniziativa delle OO.SS.

In questa fattispecie, ai RLS spettano, per l'espletamento delle attribuzioni di cui all'art. 19, D.lgs. 19.9.94 n. 626, permessi retribuiti pari a 40 ore.

Il verbale contenente i nominativi dei RLS deve essere comunicato alla Direzione aziendale (secondo quanto previsto dal punto 21 parte 2a dell'Accordo interconfederale sopra citato per la costituzione delle RSU), che a sua volta ne dà comunicazione, per il tramite dell'associazione

territoriale di appartenenza, all'OPP che terrà il relativo elenco.

I RLS restano in carica per la durata prevista dall'accordo interconfederale di cui sopra.

Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del RLS, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19, D.lgs. n. 626/94, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

2.1. Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il RLS segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

Modalità di consultazione

Laddove il D.lgs. n. 626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del RLS, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

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

Il rappresentante, in occasione della consultazione, avendone il tempo necessario, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal RLS.

Il RLS conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

In fase di 1a applicazione del D.lgs. n. 626/94, e comunque non oltre il 30.6.96, nelle realtà in cui non sia stato ancora individuata la rappresentanza per la sicurezza, le procedure di consultazione si rivolgono alle rappresentanze sindacali in azienda delle OO.SS. aderenti alle Confederazioni firmatarie.

A tal fine, la rappresentanza sindacale in azienda può designare 1 o più soggetti, al proprio interno, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 18, comma 6, D.lgs. n. 626/94.

2.3. Informazioni e documentazione aziendale

Il RLS ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lett. e) ed f) del comma 1 dell'art. 19.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 4, comma 3.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti

l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il RLS ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1. lett. g), D.lgs. n. 626/94.

La formazione dei RLS, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in 2 moduli; tale programma deve comprendere:

conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia d'igiene e sicurezza del lavoro;

conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;

metodologie sulla valutazione del rischio;

metodologie minime di comunicazione.

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

Il datore di lavoro, ogniqualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede un'integrazione della formazione.

* * * * *

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

Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 11, D.lgs. n. 626/94, le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il RLS 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.

Parte II

Organismo paritetico nazionale (OPN)

L'OPN di cui al Protocollo d'intesa sulla formazione professionale 20.1.93, in ottemperanza a quanto previsto dall'Accordo interconfederale 31.1.95 assume, tramite una sezione specifica aggiuntiva e paritetica composta da membri effettivi e supplenti anche i seguenti compiti in materia d'igiene e sicurezza del lavoro:

promozione della costituzione degli OPT di cui al punto successivo e coordinamento della loro attività;

formazione diretta, tramite l'organizzazione di seminari e altre attività complementari dei componenti degli OPT;

definizione di linee guida e di posizioni comuni in materia d'igiene e di sicurezza sul lavoro valutando eventuali esperienze e intese già operanti in ambito settoriale di riferimento per gli OPT anche in relazione alla definizione dei progetti formativi di ambito locale;

promozione e coordinamento degli interventi formativi; iniziative per l'attivazione di canali di finanziamento da parte della UE e di altri enti pubblici nazionali e comunitari;

promozione dello scambio di informazioni e di valutazioni degli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle pubbliche autorità e di altre istituzioni;

valutazione delle proposte di normative comunitarie e nazionali anche al fine dell'individuazione delle eventuali posizioni comuni da prospettare nelle sedi europee, al Governo, al Parlamento e alle amministrazioni competenti.

Entro 120 giorni dalla data del presente accordo l'OPN dovrà essere operativo nella sua specifica sezione sulle materie della sicurezza e igiene del lavoro. A tal fine gli organi deliberanti dell'OPN formalizzeranno tale sezione.

Sono fatti salvi gli organismi paritetici di categoria che, nelle materie disciplinate nel D.lgs. n. 626/94, svolgeranno la propria attività in sintonia con le linee guida elaborate dall'OPN.

Organismi paritetici territoriali (art. 20, D.lgs. 19.9.94 n. 626)

Le parti danno attuazione all'art. 20. D.lgs. 19.9.94 n. 626, fermo restando quanto previsto dal comma 2 dello stesso articolo, concordando quanto segue.

2.1. Organismi paritetici regionali (OPR)

Entro 120 giorni, a livello regionale, gli organismi paritetici di cui al Protocollo d'intesa sulla formazione professionale 20.1.93, sopra citato, sottoscritto da CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL, in coordinamento con l'OPN per la formazione professionale, assumono con una specifica sezione aggiuntiva paritetica, composta da membri effettivi e supplenti, anche il compito di promuovere iniziative formative in tema di prevenzione.

A tal fine l'OPR elabora, di sua iniziativa o su proposta degli OPP, progetti formativi inerenti le materie dell'igiene e sicurezza del lavoro.

I progetti formativi sono elaborati in sintonia con le linee guida e le indicazioni di carattere generale concordate nell'OPN e vengono ad esso comunicati.

L'OPR, al fine di favorire l'effettuazione delle iniziative proposte, oltre a tenere i rapporti con l'Ente Regione e gli altri soggetti istituzionali e non operanti in materia di salute e sicurezza, può, di sua

iniziativa, promuovere direttamente l'organizzazione di corsi o giornate formative.

L'OPR, inoltre, assume i seguenti compiti:

coordinamento degli OPP;

tenuta di un elenco dei nominativi dei RLS, sulla base delle comunicazioni ricevute dagli OPP.

2.2. Organismi paritetici provinciali

Fondamentale importanza, al fine di una gestione condivisa e comunque non conflittuale delle materie della formazione e della rappresentanza in materia di prevenzione, assume l'attribuzione, da parte del decreto, ad organismi paritetici di una funzione di "composizione": essi, infatti, sono aditi quale prima istanza di risoluzione di controversie insorte circa l'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.

A livello provinciale, o secondo l'articolazione territoriale definita di comune accordo, sono costituiti organismi paritetici cui sono attribuite le funzioni di composizione di cui all'art. 20, D.lgs. 19.9.94 n. 626.

A tali organismi sono altresì attribuiti i seguenti compiti:

informazione dei soggetti interessati sui temi della salute e sicurezza;

tenuta di un elenco contenente i nominativi dei RLS eletti o designati nelle aziende del territorio di competenza dell'organismo;

trasferimento dei dati di cui sopra all'OPR;

proposte all'OPR in materia di fabbisogni formativi connessi all'applicazione del D.lgs. n. 626/94.

Tali organismi sono composti da membri effettivi e da membri supplenti.

Essi devono essere operativi entro 120 giorni dalla data del presente accordo.

Composizione delle controversie.

Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza del lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise ed attuabili. Pertanto, in tutti i casi d'insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) s'impegnano ad adire l'OPP, al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.

La parte che ricorre all'OPR ne informa senza ritardo le altre parti interessate.

I compiti di segreteria sono assunti dalle associazioni territoriali degli imprenditori.

Entro 6 mesi dalla firma del presente accordo, le parti firmatarie individueranno 2 Regioni dove avviare esperienze che prevedano l'attribuzione agli OPR di ulteriori compiti, anche per quanto concerne l'approntamento della strumentazione necessaria all'espletamento di tali compiti. Le intese per effettuare detti esperimenti hanno durata annuale e l'esperienza applicativa sarà oggetto di esame e valutazione da parte dell'OPN.

Le parti s'incontreranno entro 1 anno dalla data del presente accordo per verificarne l'applicazione.

Nota a verbale delle organizzazioni sindacali.

Fermo restando che la procedura di elezione è quella individuata a livello interconfederale e di categoria per l'elezione della RSU, in relazione alle esigenze di rappresentatività generale dei RLS, insite nel testo legislativo, le OO.SS. firmatarie comunicheranno entro 30 giorni alla CONFINDUSTRIA le modalità di presentazione delle liste individuate tra quelle previste dagli accordi sopra citati.

Regolamento per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza

In applicazione dell'Accordo interconfederale 22.6.95, per l'elezione o designazione del RLS, si procede come segue.

Casi di pregressa costituzione della RSU

Nei casi in cui sia già costituita la RSU si applicano le disposizioni previste dalla parte I, punto 1.2. pag. 6 dell'Accordo interconfederale 22.6.95.

Casi in cui operano le RSA

Nei casi in cui le RSU non siano state ancora costituite (e fino a tale evento) e nelle aziende o unità produttive operino le RSA delle OO.SS. firmatarie, il RLS è eletto dai lavoratori al loro interno secondo le procedure previste dall'Accordo interconfederale 22.6.95 per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle OO.SS.

Modalità per la presentazione delle candidature a rappresentante per la sicurezza in occasione della elezione della RSU. Modalità dell'elezione

All'atto della indizione delle elezioni per la costituzione della RSU, nonché in occasione delle affissioni da effettuarsi ai sensi dell'art. 7, parte II, dell'Accordo interconfederale 20.12.93, i soggetti abilitati alla presentazione delle liste devono specificare quali tra i candidati alla sezione della RSU assumono anche la candidatura come RLS. E' data facoltà agli stessi soggetti di candidare alla elezione del RLS tutti i candidati per l'elezione della RSU.

Tale indicazione deve essere ripetuta anche nella scheda elettorale.

Costituita la RSU, se tra gli eletti vi sono soggetti che si erano originariamente candidati anche come RLS, si procede alla verifica del numero di preferenze espresse. La carica di RLS è assunta da coloro che hanno ricevuto il maggior numero di preferenze.

Se tra i componenti la RSU non vi sono soggetti che erano originariamente candidati anche come RLS (o se non ve ne sono in numero sufficiente), si procede, per la copertura dei posti vacanti, a una elezione a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto oppure mediante procedura di designazione, in occasione della 1a assemblea convocata dalla RSU ai sensi dell'art. 20, legge 20.5.70 n. 300.

L'elettorato passivo, in questa 2a fase, è riservato ai componenti la RSU.

Norme speciali per le aziende o unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti

Nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti, per l'elezione del RLS aggiuntivo al numero dei componenti la RSU, si procede nella stessa tornata elettorale a una seconda votazione.