

Il 12 dicembre 2018, Confindustria e CGIL, CISL, UIL, nell'ambito del percorso di attuazione del Patto della Fabbrica del 9 marzo 2018, hanno sottoscritto un Accordo generale sulla salute e sicurezza.

Uno dei punti di forza di tale documento è il nuovo Accordo interconfederale sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza.

Premessa e tempistica

L'Accordo interconfederale sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza sostituisce integralmente quello del 22 giugno 1995, concluso in attuazione del D.lgs. n. 626/1994, e fa riferimento alle previsioni del D.lgs. n. 81/2008, in particolare relativamente alle rappresentanze dei lavoratori ed agli organismi paritetici, ed è **in vigore dal 12 dicembre 2018**.

Va da subito precisato che, secondo la disposizione finale contenuta nel punto 5, il presente accordo interconfederale costituisce parte integrante del Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014.

Esso deve, quindi, essere letto in coordinamento con le logiche generali di quanto le parti hanno previsto in quel documento.

Conviene, inoltre, dare subito evidenza alla tempistica di attuazione dell'Accordo interconfederale.

Le procedure di elezione/designazione previste da quest'ultimo Accordo si applicano:

- dall'entrata in vigore (12 dicembre 2018) nelle aziende nelle quali non è presente il RLS (v. meglio nel dettaglio il seguente punto 2, lett. a);
- a decorrere dalla prima elezione/designazione successiva all'entrata in vigore dell'accordo per le aziende nelle quali è presente il RLS.

Le restanti disposizioni si applicano alla data di entrata in vigore dell'Accordo (12 dicembre 2018), salvo quanto successivamente previsto in tema di RLST.

Le parti torneranno ad incontrarsi a breve per condividere l'eventuale necessità di apportare correzioni o chiarimenti al testo dell'accordo (è il caso, ad esempio, della disposizione del punto 3.3 inerente la nomina del RLS in presenza di RSA, non particolarmente chiara a causa di un refuso).

La disciplina del RLST

Per quanto riguarda la figura del RLST, va evidenziato che le parti, nell'ambito dell'accordo per l'attuazione del cd Patto della fabbrica in tema di sicurezza sul lavoro, siglato il medesimo 12 dicembre 2018, hanno convenuto di 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, entro il 30 aprile 2019 definiranno un Protocollo contenente la disciplina delle regole di attuazione e svolgimento del ruolo (salve le disposizioni presenti nell'Accordo in commento) ed 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.

In particolare, detto Protocollo avrà il compito di disciplinare anche il Fondo che le parti istituiranno per contratto (in sostituzione di quello pubblico dell'art. 52 del D.lgs. n. 81/2008) a supporto degli RLST e della pariteticità.

Conseguentemente, la disciplina degli RLST – per le parti previste nell'Accordo e nel Protocollo stesso - si applicherà a decorrere dal 90° giorno successivo alla sottoscrizione del suddetto Protocollo.

La operatività del sistema della pariteticità

Il funzionamento del sistema della pariteticità, sui diversi livelli nazionale e territoriale, è rimesso alla previa definizione degli Statuti e Regolamenti. L'operatività è espressamente prevista entro il 30 aprile 2019.

L'Accordo interconfederale sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza

L'Accordo è distinto in due parti: la prima è dedicata alla disciplina delle rappresentanze in azienda (RLS e RLST), la seconda regola il funzionamento degli organismi paritetici.

Parte I

Campo di applicazione (paragrafo 1)

L'Accordo si applica alle imprese aderenti a Confindustria¹.

Nel caso in cui un'azienda aderente al sistema di rappresentanza di Confindustria applichi un CCNL sottoscritto da altra Organizzazione datoriale, nel quale siano previste specifiche e diverse forme di pariteticità, l'Organismo Paritetico di suo riferimento è solo quello istituito nell'ambito dell'Associazione territoriale a cui aderisce, facendo fede, anche a questi fini, l'appartenenza associativa.

Ai fini della disciplina del RLST, nelle more della sottoscrizione del relativo Protocollo con il quale ne saranno indicate le regole di funzionamento, le imprese aderenti al sistema Confindustria che applichino un CCNL sottoscritto da altra Organizzazione datoriale, nel quale siano previste forme di rappresentanza di livello territoriale, continueranno a non essere tenute a riconoscerne l'agibilità, facendo fede, a tali fini, l'appartenenza associativa.

Una delle clausole generali di maggior rilievo, in una logica di riconoscimento del ruolo della contrattazione nazionale ed aziendale, fa espressamente salvi i contratti collettivi, gli accordi nazionali di categoria e quelli aziendali, complessivamente migliorativi².

Fermo restando quanto definito in questo Accordo, va evidenziato che la legge fa salvi tutti gli organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali (art. 51, comma 4, D.lgs. n. 81/2008).

È evidentemente interesse delle parti stipulanti fare espressamente salvi tutti gli accordi, sia quelli esistenti sia quelli che verranno stipulati successivamente, che siano ritenuti complessivamente migliorativi rispetto ai contenuti dell'Accordo del 12 dicembre 2018, secondo il principio di sussidiarietà, tutelando così le specificità e le scelte realizzate dalle parti sociali sulla base delle diverse esigenze settoriali: è il caso, ad esempio, dei settori della chimica e dell'edilizia.

La medesima logica è utilizzata con riferimento alla disciplina sia del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (paragrafo 5) sia del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo (paragrafo 9, dove si fanno espressamente salve le differenti disposizioni della contrattazione collettiva).

¹ Similmente, nel testo del 1995 si faceva riferimento alle "aziende o unità produttive aderenti al sistema Confindustria".

² Nel testo del 1995 si prevedeva, relativamente alle aziende che occupano fino a 15 lavoratori, che "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 rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle sue funzioni farà riferimento all'Organismo paritetico provinciale."

Analoga tutela, del resto, è già prevista nel Testo unico sulla rappresentanza (es. sezione seconda, punto 4).

Nella medesima logica, ad esempio, al punto 6.4 (Formazione RLS e RLST), ferma restando la validità degli accordi sottoscritti, l'Accordo prevede che, 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 (evidentemente, si tratta di una facoltà) armonizzare la disciplina stessa ai contenuti del presente accordo, avendo riguardo a quanto globalmente definito nelle intese.

In sostanza, quindi, l'accordo detta le regole base applicabili a tutti i settori e, per il principio di sussidiarietà, le disposizioni del CCNL e dei contratti aziendali valgono se complessivamente migliorative.

L'Accordo intende, tra l'altro, dare attuazione ai seguenti rinvii del D.lgs. n. 81/2008 alla contrattazione collettiva, fermo restando quanto già previsto da accordi di categoria nella medesima logica di cui sopra:

- **47, comma 5:** il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.
- **47, comma 8:** 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.
- **48, comma 2:** le modalità di elezione o designazione del rappresentante di cui al comma 1 sono individuate dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza dei predetti accordi, le modalità di elezione o designazione sono individuate con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, sentite le associazioni di cui al presente comma.
- **49, comma 3:** la contrattazione collettiva stabilisce le modalità di individuazione di cui al comma 2, nonché le modalità secondo cui il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo esercita le attribuzioni di cui all'articolo 50 in tutte le aziende o cantieri del sito produttivo in cui non vi siano rappresentanti per la sicurezza e realizza il coordinamento tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del medesimo sito.
- **50, comma 3:** le modalità per l'esercizio delle funzioni sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.
- **52:** organismi paritetici.

La disciplina del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (paragrafo 2)

Le parti hanno disciplinato le procedure di elezione del RLS in espressa deroga alla previsione dell'articolo 47, comma 6, del D.lgs. n. 81/2008, laddove rinvia ad un decreto del Ministero del lavoro, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva.

Fin d'ora conviene sottolineare una intesa di portata generale delle parti stipulati: assegnando un carattere residuale alla individuazione del RLST (sia nelle aziende di minori dimensioni sia quelle in cui sono presenti la RSU o la RSA), le stesse hanno espressamente inteso dare preferenza in ogni caso alla figura del RLS aziendale.

Va ricordato che è interesse comune delle parti assicurare l'effettività dello svolgimento delle funzioni da parte del RLS: si prevede, infatti, (punto 5.1, lett. c dell'Accordo) che operi comunque il RLST laddove il RLS

non sia formato ovvero non sia possibile provarne l'avvenuta elezione attraverso il relativo verbale (aspetti che assumono, quindi, una particolare rilevanza probatoria, oltre che sostanziale).

In tal senso, le disposizioni contrattuali nazionali, categoriali o aziendali che prevedono la presenza del RLS interno, costituiscono clausole alla luce delle quali valutare il parametro di miglior favore rispetto alle previsioni dell'Accordo interconfederale del 12 dicembre 2018.

1. Elettorato attivo e passivo

Per l'individuazione dell'elettorato attivo e passivo, le parti fanno riferimento alle pertinenti previsioni del Testo unico sulla rappresentanza del 19 gennaio 2014 a prescindere dal fatto che nelle aziende siano presenti o meno le rappresentanze sindacali (RSU/RSA).

Nell'accordo si fa riferimento al Testo unico sulla Rappresentanza a partire dalla sezione seconda, dove inizia la disciplina delle modalità di costituzione e funzionamento delle RSU (e che prosegue nella sezione terza con riferimento più specifico alla disciplina della elezione della RSU).

Il riferimento specifico concernente l'elettorato attivo e passivo è contenuto al punto 3 della sezione terza.

Secondo tale disposizione, "hanno diritto di votare tutti gli apprendisti, gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Hanno altresì diritto al voto i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto. Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria, che non abbia già regolato la materia in attuazione 13 dell'Accordo del 20 dicembre 1993, dovrà regolare l'esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato³".

Dall'elettorato attivo e passivo sono espressamente esclusi i soci di società, gli amministratori e gli associati in partecipazione.

2. Aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori.

Il RLS viene eletto o designato direttamente dai lavoratori aventi diritto al voto (secondo le regole individuate nel punto 2.2.1) al loro interno⁴.

Laddove i lavoratori non ritengano di eleggere o designare un RLS, la rappresentanza sarà esercitata dalla differente figura del Rappresentante della sicurezza territoriale dei lavoratori (RLST).

In questo caso, è individuato un RLST per più aziende dello stesso territorio e/o comparto produttivo, (secondo quanto previsto dal punto 5 dell'Accordo).

Si ricorda che la disciplina del RLST non è immediatamente operativa, dovendosi attendere la sottoscrizione del Protocollo richiamato nel punto 11 dell'Accordo.

Modalità di elezione o designazione

³ Nell'accordo del 1995 l'elettorato attivo e passivo era così disciplinato: *"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."*

⁴ Analogamente, nel testo del 1995, si prevedeva. *"Le parti ribadiscono il contenuto del documento congiunto del 16 aprile 1993 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".*

Secondo l'art. 47, comma 2, del D.lgs. n. 81/2008, in tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

a. Informazione, promozione e monitoraggio

La preferenza delle parti stipulanti per la figura del RSL fa assumere un particolare rilievo ad una corretta informazione. A questo fine, le stesse parti elaboreranno, entro aprile 2019, delle linee guida relative all'informazione, promozione e monitoraggio delle elezioni del RLS. Le modalità attuative verranno invece concordate al livello territoriale⁵.

La disposizione inerente la procedura di nomina del RLS in aziende che ne sono prive è immediatamente operativa, si ritiene quindi che della procedura sia parte integrante la previa definizione delle linee guida. Ne consegue che, prima di attivare il percorso che porta alla elezione/designazione, occorre attendere le linee guida che saranno definite dalle parti che hanno stipulato l'accordo interconfederale.

L'accordo non può evidentemente introdurre un divieto di nominare RLS in attesa delle linee guida. Si ritiene, tuttavia, che il rinvio contenuto nell'accordo possa costituire una opportunità.

b. Elezione.

L'elezione si svolge su iniziativa delle rappresentanze sindacali in azienda (ove presenti) o, in subordine, su iniziativa dei lavoratori, a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti⁶. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

In caso di elezione, tenendo conto delle linee guida prima richiamate, modalità, data e sedi sono dovranno 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.

c. Designazione

In alternativa all'elezione, i lavoratori possono procedere – su iniziativa della rappresentanza sindacale in azienda o, in subordine, su iniziativa dei lavoratori stessi - alla designazione del RLS al proprio interno.

In questo caso, tenendo conto delle linee guida richiamate, 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

⁵ Nel testo del 1995 si prevedeva analogamente che *"Al fine di realizzare quanto previsto dall'art. 18, comma 2 del D.lgs. 626/94 le organizzazioni datoriali territoriali e le organizzazioni sindacali dei lavoratori definiranno congiuntamente le iniziative idonee alla informazione, alla promozione, al monitoraggio delle elezioni del rappresentante per la sicurezza, secondo modalità che verranno concordate a livello territoriale."*

⁶ Previsione analoga a quella contenuta nel testo del 1995.

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 designazione⁷.

d. Adempimenti del datore di lavoro in caso di elezione e designazione

Il datore di lavoro, oltre agli adempimenti di legge, comunica il nominativo del RLS all'organismo paritetico territoriale di riferimento, anche per il tramite dell'associazione datoriale di appartenenza, allegando copia del verbale di elezione o designazione⁸.

Si ricorda, a questo proposito, la disposizione dell'art.18, comma 1, lett. aa), del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.:

“aa) comunicare in via telematica all’INAIL e all’IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all’articolo 8, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l’obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati”.

La comunicazione può essere effettuata dal datore di lavoro attraverso la procedura informatica dell’Inail (secondo le indicazioni contenute nella apposita Guida applicativa). Si ricordano, a questo proposito, le circolari 12 marzo 2009, n. 11, 21 maggio 2009, n. 26, 25 agosto 2009, n. 43, 27 giugno 2013, n. 34 e 11 luglio 2018, n. 29 dell’Inail.

e. Durata dell’incarico e prorogatio

Come nell’Accordo del 1995 e nel Testo unico sulla rappresentanza (parte seconda, sezione seconda, punto 6), la durata dell’incarico del RLS è di tre anni.

A differenza dell’Accordo del 1995, nel 2018 si è prevista espressamente la 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.

La procedura è volta ad evitare la necessità di una ulteriore procedura di elezione o designazione, con semplificazione e riduzione di costi e di tempi.

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

f. Iniziative del datore di lavoro e intervento della figura del RLST

Si è sopra ricordata la preferenza generale delle parti per la figura del RLS interno. La clausola in esame segue proprio questa logica.

⁷ Nel testo del 1995 si prevedeva che *“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.”*

⁸ Nel testo del 1995 si prevedeva che *“ricevuto il verbale di elezione, i datori di lavoro comunicano all’organismo paritetico provinciale, per il tramite dell’associazione territoriale di appartenenza, il nominativo eletto.”*

I lavoratori hanno sessanta giorni di tempo dalla scadenza del mandato del RLS 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.

Si è sopra ricordata l'ipotesi delle aziende ad oggi prive di RLS: in tale caso, anche ai fini della decorrenza del termine per l'elezione, in assenza di un precedente mandato in scadenza, opereranno le linee guida di cui le parti stipulanti hanno anticipato la prossima definizione.

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

3. Aziende o unità produttive che occupano più di quindici lavoratori nelle quali non sono presenti RSU o RSA

Secondo il Testo unico sulla rappresentanza, rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali il datore di lavoro occupi più di 15 dipendenti.

L'Accordo del 12 dicembre 2018 precisa che nelle unità produttive o aziende che occupano più di quindici lavoratori, nelle quali non sono presenti RSU o RSA, il RLS viene eletto o designato dai lavoratori al loro interno (secondo le modalità indicate nel punto 3.4 dell'Accordo).

Anche in questo caso, opera la sollecitazione del datore di lavoro sopra richiamata in ordine alla possibilità di eleggere/designare il RLS.

Questo in considerazione che, in mancanza di elezione/designazione, si applica la disciplina del RLST.

I lavoratori, infatti, 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 (punto 5 dell'Accordo).

L'accordo fa opportunamente salvo il punto 3.1.1, che non riguarda l'ipotesi della inesistenza della rappresentanza, ma della temporanea assenza in una unità produttiva in cui la stessa era presente.

4. Aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 lavoratori nelle quali sono presenti RSU o RSA: individuazione del numero di RLS

L'Accordo prevede che nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 lavoratori il RLS si individua tra i componenti della RSU o delle RSA⁹.

⁹ Nel testo del 1995 si prevedeva che "Nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti il rappresentante per la sicurezza si individua tra i componenti della RSU. Laddove la contrattazione di categoria abbia definito un numero di RSU superiore a quello dell'accordo del 20 dicembre 1993, la stessa contrattazione di categoria potrà identificare un numero di RLS superiore a uno, ma comunque nell'ambito del numero complessivo della RSU."

Ricordando la preferenza per la presenza di un RLS aziendale a la salvaguardia delle scelte realizzate dalle parte sociali sulla base delle diverse esigenze settoriali in caso di mancata nomina del RLS all'interno della RSU, non trova applicazione nemmeno la disciplina del RLST.

Con riferimento al numero di RLS, si ricorda che secondo l'art. 47, comma 7, lett. a), il numero minimo dei rappresentanti è di uno nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori.

Le parti hanno previsto che, 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.

5. Aziende o unità produttive che occupano più di 200 lavoratori nelle quali sono presenti RSU o RSA: individuazione del numero di RLS

Viene riconfermato il principio secondo il quale, in presenza di RSU/RSA, i RLS possono essere individuati esclusivamente all'interno di queste.

Nell'ipotesi in cui sia presente una sola RSA, sarà questa a formulare la propria candidatura alla funzione di RLS.

Ricordando la preferenza per la presenza di un RLS aziendale a la salvaguardia delle scelte realizzate dalle parte sociali sulla base delle diverse esigenze settoriali in caso di mancata nomina del RLS all'interno della RSU, in tali casi non trova applicazione la disciplina del RLST.

Quanto al numero di RLS, l'Accordo conferma le previsioni di legge (dall'art. 47, comma 7, lett. c), del D.lgs. 81/2008 s.m.i.)¹⁰, in base alle quali il numero minimo dei rappresentanti è il seguente: a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori; b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori; c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.

Anche in questo caso, nel rispetto della contrattazione nazionale, si prevede che 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.

Tale numero dovrà essere comunque ricompreso entro il numero dei componenti la RSU definito a livello di categoria¹¹.

¹⁰ Nel testo del 1995, veniva prevista anche le due ulteriori casistiche delle aziende o unità produttiva caratterizzate dalla presenza di un numero di lavoratori compreso tra 201 e 300 e oltre 300. Le ipotesi erano disciplinate in modo analogo all'ipotesi delle aziende con un numero di lavoratori compreso tra 201 e 300, quindi si è ritenuto non opportuno riprendere tale distinzione.

¹¹ Nel testo del 1995 si prevedeva, analogamente, che "qualora la RSU risulti composta da un numero superiore di componenti rispetto a quanto previsto dall'accordo sopra richiamato, il rappresentante per la sicurezza sarà individuato tra i componenti della RSU."

Nel testo del 1995 si prevedeva, invece, che *“nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti, qualora la RSU risulti composta da tre soggetti - secondo le regole dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 - i rappresentanti per la sicurezza sono individuati, con le modalità di seguito indicate, nel numero di due tra i componenti della RSU, cui si aggiunge un rappresentante per la sicurezza, eletto con le medesime modalità; a quest'ultimo competono 40 ore di permesso retribuite per l'espletamento della sua attività”*.

6. Modalità per l'elezione o designazione del RLS nelle aziende o unità produttive che occupano più di quindici lavoratori

a) Individuazione RLS in caso di RSU esistente

Viene disciplinata l'ipotesi nella quale, in presenza di RSU o RSA, alla data di entrata in vigore dell'Accordo non sia stato nominato il RLS. In questo caso, la procedura di individuazione del RLS prevista dall'Accordo del 2018 si applica immediatamente.

Il compito di individuare il o i RLS è dei componenti le RSU, all'interno della RSU stessa e l'individuazione avviene 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.

Le parti fanno riferimento alla elezione, ma ciò non esclude la possibilità per i lavoratori, sull'iniziativa delle RSU, di addivenire alla designazione del o dei RLS, senza bisogno di elezione.

Il RLS eletto potrà essere revocato su richiesta dalla maggioranza dei lavoratori, così come potrà presentare ovviamente le dimissioni (in entrambi i casi, una volta trascorsi almeno 30 giorni dall'inizio dello svolgimento del proprio ruolo).

b) Decadenza della RSU

Le parti, nel disciplinare questa ipotesi, hanno inteso garantire temporaneamente comunque la presenza della rappresentanza per la sicurezza.

In particolare, nel caso di decadenza/dimissioni/cambiamento di appartenenza sindacale 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 medesima¹².

Si ricorda che, a norma del Testo unico sulla rappresentanza (Parte seconda, sezione seconda, punto 6), l'ipotesi del cambiamento di appartenenza sindacale del singolo RSU determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

¹² Analogamente, nel testo del 1995 si prevedeva che *“nel caso di dimissioni della RSU il rappresentante per la sicurezza 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 tal caso, per coerenza con i principi condivisi in tema di dimissioni, svolgerà la funzione di RLS chi dei tre RSU avrà avuto il maggior numero di voti individuali come RLS.

c) Elezione degli RLS in caso di prima elezione o rinnovo RSU

Questo punto dell'Accordo disciplina, in modo compiuto, la procedura di elezione dei RLS in caso di prima elezione (delle RSU in contemporanea con i RLS) ovvero di rinnovo della RSU.

La condizione per essere eletto è che il candidato ad RLS abbia conseguito il maggior numero di consensi come 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 (secondo la procedura indicata in precedenza).

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.

Diversamente, in coerenza con la previsione del punto 3.1.1. dell'accordo, la decadenza della intera RSU comporta conseguentemente anche la decadenza del RLS, il quale esercita la propria funzione fino a nuova elezione e comunque per una durata massima di 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 medesima¹³.

La durata della carica di RLS è indicata in coerenza con la carica nella RSU indicata dal Testo unico sulla rappresentanza (3 anni).

In coerenza con l'esigenza dello svolgimento effettivo della funzione, il RLS dovrà ricevere tempestivamente la formazione prevista dalla legge e dall'Accordo del 2018: la formazione dovrà essere erogata entro 60 giorni dalla elezione.

Nel corso dei 60 giorni, il RLS svolgerà comunque la propria funzione.

Le parti hanno previsto che, in caso di superamento dei termini previsti, le RSA/RSU chiederanno un incontro per verificare con il datore di lavoro le ragioni della mancata erogazione della formazione.

d) Elezione dei RLS in caso di presenza di RSA

Nelle aziende in cui è presente solamente la RSA, l'elezione del RLS avviene da parte di tutti i lavoratori e il RLS candidato viene designato dalla RSA al proprio interno. Risulterà eletto il candidato che avrà riscosso la maggioranza dei voti.

¹³ Analogamente, il testo del 1995 prevedeva che *"nel caso di dimissioni della RSU il rappresentante per la sicurezza 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."*

La disposizione dell'accordo merita un approfondimento a causa di un refuso: al punto 3.3, dopo le parole "a suffragio universale dei RLS a maggioranza" devono intendersi inserite, nella volontà delle parti, le parole "su indicazione".

Quindi il testo, nella sua effettività, avrà questa lettura: *"In caso di Aziende o unità produttive in cui siano presenti RSA, si procederà alla elezione a suffragio universale dei RLS a maggioranza, su indicazione da parte dei componenti la RSA. I candidati saranno individuati esclusivamente all'interno delle RSA nominate in azienda"*.

e) Elezione o designazione in assenza di rappresentanze sindacali in azienda

In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, il RLS è eletto o designato dai lavoratori dell'azienda al loro interno. Le procedure sono le stesse previste per l'elezione o designazione del RLS nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori (punto 2.2.1 dell'Accordo).

7. Permessi

I permessi retribuiti riconosciuti ai RLS si aggiungono a quelli previsti come RSU/RSA nelle aziende ove questi siano presenti.

Si tratta di una previsione immediatamente operativa.

Nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori, 24 ore annue; nelle imprese che occupano da 6 a 15 lavoratori, 48 ore annue; nelle imprese che occupano oltre 15 (nel testo dell'accordo, per un refuso, si richiama il numero di 16) lavoratori, le ore annue di permesso retribuito sono 72¹⁴.

Le previsioni inerenti i permessi (ivi comprese quelle dell'accordo interconfederale) fanno riferimento all'anno solare, per cui una nomina in corso d'anno comporta il computo in percentuale delle ore disponibili.

Il monte ore di permessi sopra indicato non viene utilizzato per svolgere le attività indicate dalle lettere b), c), d), g), i) ed l) dell'articolo 50 del D.lgs. n. 81/2008¹⁵.

Per comodità, pur essendo la disposizione analoga a quella dell'accordo interconfederale del 22 giugno 1995, si riportano le attività del RLS con evidenza di quelle per le quali non si fa ricorso al monte ore.

Attività
a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla

¹⁴ Nel testo del 1995 si prevedeva che *"al rappresentante spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.lgs. 19 settembre 1994, 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."* E ancora *"Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.lgs. 19 settembre 1994, n. 626, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le RSU, utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante."*

¹⁵ Nel testo del 1995 si prevedeva, analogamente, che *"per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lettere b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore"*.

individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;
e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;
h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Le ore utilizzate per partecipare ad iniziative sindacali formative ed informative vengono dedotte dal monte ore di permessi. Il tempo necessario per il relativo spostamento potrà non incidere sul monte ore solamente in caso di presentazione di adeguata documentazione.

Anche in questo caso, vengono fatte salve le indicazioni relative al monte ore previste dalla contrattazione nazionale di categoria o aziendale, se migliorative.

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

Come detto, la disciplina del RLST è rimessa ad una regolazione successiva, connessa con la definizione di un accordo inerente la gestione del Fondo per il sostegno a questa forma di rappresentanza ed alla pariteticità.

Se ne delineano comunque gli elementi essenziali, ricordando quanto detto in apertura in merito alle modalità di applicazione della disciplina del RLST con riferimento alle imprese aderenti a Confindustria.

Viene ribadito che le Parti firmatarie concordano che la figura del 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, non si sia provveduto all'individuazione del RLS aziendale.

a) Ambito di operatività del RLST

Le parti hanno indicato espressamente le tre ipotesi nelle quali trova applicazione la disciplina del RLST:

- aziende (o unità produttive) che occupano fino a 15 lavoratori e non abbiano eletto il RLS;
- 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;
- 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.

b) Esercizio della funzione di RLST

Le parti hanno previsto espressamente la incompatibilità delle funzioni di RLST con altri ruoli sindacali (ad esempio, dirigente sindacale, delegato di bacino). La funzione è invece compatibile con chi, attivista o iscritto, all'interno dell'organizzazione non riveste alcun ruolo.

La funzione di RLST è altresì incompatibile con l'appartenenza agli organismi paritetici previsti dall'Accordo interconfederale del 2018.

9. Attribuzioni del RLS e del RLST

Il RLS ed il RLST condividono le medesime attribuzioni di legge.

Con riferimento all'accesso ai luoghi di lavoro, si richiamano le modalità previste dall'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008.

Il RLS segnala al datore di lavoro gli accessi che intende effettuare agli ambienti di lavoro con 24 ore di preavviso¹⁶.

Per il RLST, le parti hanno previsto una disciplina coerente con la particolare situazione del rappresentante, dal momento che lo stesso non è dipendente dell'azienda o unità produttiva interessata dall'espletamento delle sue attività.

Si prevede, dunque, che il RLST predisponga un piano di lavoro e di attività periodiche, che sarà trasmesso all'organismo paritetico territoriale almeno trenta giorni prima della sua attuazione.

Viene anche previsto che tale soggetto relazioni periodicamente all'organismo paritetico in merito alle attività svolte e 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.

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.

¹⁶ Nel testo del 1995 si prevedeva più genericamente e senza garanzia delle 24 ore che "il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro".

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.

10. Modalità di consultazione

Particolare attenzione è dedicata alla formalizzazione delle proposte ed osservazioni del RLS/RLST, che, riportate sul verbale di consultazione sottoscritto, dovranno restare agli atti della documentazione concernente la sicurezza sul lavoro.

Per quanto riguarda le ipotesi di consultazione del RLST, le parti hanno previsto che le stesse possano svolgersi presso la sede dell'organismo paritetico territoriale.

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.

11. Informazioni e documentazione aziendale

Il D.lgs. n. 81/2008 dedica particolare attenzione alla conoscenza, da parte del RLS/RLST, dei dati e delle informazioni inerenti la sicurezza, sia sul versante della completezza e continenza dei contenuti sia delle cautele e delle modalità di tale azione informativa.

Si ricorda che, a norma dell'articolo 18 del D.lgs. n. 81/2008, il datore di lavoro ed il dirigente hanno l'obbligo di consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute e di consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del DVR, anche su supporto informatico, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati relativi agli infortuni sul lavoro.

Analogo potere di accesso è previsto per il DUVRI (art. 26 D.lgs. n. 81/2008).

La documentazione inerente i cantieri (PSC e POS) è considerata equivalente al DVR ed al DUVRI.

Sia la normativa che l'Accordo prevedono che i documenti sono consultati esclusivamente in azienda. A questo proposito, anche nell'Accordo si sottolinea che 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.

Nell'Accordo del 2018 si prevede che le informazioni e la documentazione aziendale in materia di sicurezza da consegnare al RLS / RLST riguardino 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).

In particolare, nell'ambito delle informazioni relative a malattie professionali, infortuni e, laddove disponibili, mancati infortuni, il datore di lavoro consente al RLS/RLST di accedere ai dati relativi alle denunce di infortunio, comunicate all'INAIL.

Facoltà di accesso è riconosciuta (come previsto dalla legge) anche, nell'ambito degli appalti, 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.

Il RLS/RLST deve attestare formalmente di aver avuto accesso alle informazioni ed alla documentazione.

12. Formazione dei RLS/RLST

L'art. 37, commi 10 e 11, del D.lgs. n. 81/2008 disciplinano, anche attraverso il rinvio alla contrattazione collettiva, la formazione del RLS e del RLST.

In via generale, da valere sia per il RLS che per il RLST, le parti hanno previsto che la formazione per gli RLS viene svolta prioritariamente in azienda da parte di docenti aventi i requisiti previsti dal Dm 6 marzo 2013.

Il riferimento alla modalità di svolgimento della formazione in azienda come "prioritaria" costituisce evidentemente una possibilità, e non certo né un'indicazione vincolante né un obbligo, che lascia totalmente il datore di lavoro di scegliere le modalità di erogazione della formazione e dell'aggiornamento.

Per chiarire un passaggio particolarmente delicato della normativa, inerente l'individuazione delle associazioni richiamate dall'accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011, l'Accordo specifica che tali associazioni siano esclusivamente quelle firmatarie dell'Accordo interconfederale del 2018 e quelle ad esso aderenti.

Ne consegue che i datori di lavoro, laddove si rivolgano a tali associazioni di rappresentanza, avranno la certezza che le stesse siano legittimate, direttamente o attraverso enti di diretta emanazione, quali soggetti formatori, ai sensi dell'accordo 21 dicembre 2011.

Con riferimento al RLS.

a) Durata

La formazione del RLS ha la durata prevista nella legge, ossia è pari a 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. Non vi sono dunque incrementi rispetto a quanto previsto dalla legge.

b) Contenuti

Le parti non hanno disciplinato espressamente i contenuti della formazione, ma hanno espressamente rinviato a quanto previsto nell'art. 37, commi 10 e 11 del D.lgs. n. 81/2008.

Ne consegue che la formazione dovrà concernere i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Ed avrà ad oggetto:

- a) principi giuridici comunitari e nazionali;*
- b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;*
- c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;*
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;*
- e) valutazione dei rischi;*
- f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;*
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;*
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.*

Ancora a tutela della autonomia della contrattazione nazionale di categoria, le parti hanno previsto¹⁷ che, oltre a quanto previsto nell'Accordo, 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.

c) Permessi

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.

d) Collaborazione con gli organismi paritetici

La definizione delle modalità di tale collaborazione è rimessa agli stessi organismi paritetici.

e) Aggiornamento

L'obbligo di aggiornamento periodico è quinquennale e non può ripetere i contenuti della formazione iniziale ma dev'essere orientato alle novità normative, organizzative o tecniche intervenute. Si tratta di una previsione generale inerente tutte le forme di aggiornamento, volto alla trattazione di quanto, nel corso del quinquennio, interviene al livello tecnico, organizzativo o normativo, e tale da costituire integrazione ed aggiornamento della formazione a suo tempo erogata.

La durata dell'aggiornamento è pari a 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. Non vi sono dunque incrementi rispetto a quanto previsto dalla legge.

La normativa (art. 37, comma 11, D.lgs. n. 81/2008) prescrive l'obbligo di aggiornamento periodico solamente per il RLS nell'ambito delle imprese o unità produttive che occupano oltre 15 lavoratori. Le parti, con l'Accordo del 2018, hanno rimesso alla contrattazione collettiva la possibilità di disciplinare l'aggiornamento del RLS nelle aziende che occupano meno di 15 dipendenti.

¹⁷ Confermando quanto già previsto nell'accordo del 1995: "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." Ed ancora: ""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 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."

Con riferimento al RLST.

La normativa (art. 48, comma 7, D.lgs. n. 81/2008) prevede che il RLST ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva secondo un percorso formativo di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale.

a) Durata e contenuti

L'Accordo ha ripreso integralmente quanto previsto dalla norma. Si prevede, infatti, che 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. Non vi sono dunque incrementi rispetto a quanto previsto dalla legge.

b) Aggiornamento

Anche per la durata dell'aggiornamento si segue quanto indicato nell'art. 48, comma 7 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. (si prevedono 8 ore annuali). In mancanza di disposizioni differenti, per il contenuto, valgono le disposizioni generali previsti per il RLS. Non vi sono dunque incrementi rispetto a quanto previsto dalla legge.

13. Riunioni periodiche

Le disposizioni contrattuali ricalcano le previsioni di legge (art. 35 D.lgs. n. 81/2008) e dell'accordo del 1995¹⁸.

Le parti hanno convenuto inoltre sul fatto che, laddove l'azienda non abbia il RLS, la convocazione della riunione è comunicata al RLST per il tramite dell'organismo paritetico territoriale.

14. Finanziamento della formazione in tema di salute e sicurezza

Nel richiamare la previsione secondo cui la formazione è a carico del datore di lavoro, le parti hanno ritenuto di disciplinare positivamente l'ipotesi della formazione erogata in costanza ammortizzatori sociali.

15. Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo

¹⁸ Nel testo del 1995 si prevedeva che: *"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"

Le parti hanno ritenuto di privilegiare la contrattazione collettiva, in considerazione delle specificità che caratterizzano ciascuno dei siti produttivi indicati dalla normativa.

Si tratta, infatti, di realtà peculiari, la cui disciplina viene più opportunamente gestita al livello locale:

- a) porti di cui all'articolo 4, comma 1, lettere b), c) e d), della legge 28 gennaio 1994, n. 84, sedi di autorità portuale nonché quelli sede di autorità marittima da individuare con decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e dei trasporti, da adottare entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto;
- b) centri intermodali di trasporto di cui alla direttiva del Ministro dei trasporti del 18 ottobre 2006, n. 3858;
- c) impianti siderurgici;
- d) cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno, intesa quale entità presunta dei cantieri, rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione di tutte le opere;
- e) contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500.

Parte II

Le parti hanno rivisto anche la seconda parte dell'accordo del 1995, relativa alla disciplina degli organismi paritetici in materia di salute e sicurezza, dando così attuazione agli articoli 2, comma 1, lett. ee), 8, comma 2, 10, 51 e 52 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

Costituzione degli organismi paritetici territoriali

Ferma restando la tradizionale distribuzione sul territorio (organismo paritetico nazionale, regionale e provinciale), le parti hanno convenuto che la valutazione sulla opportunità dell'istituzione dell'OPR o dell'OPP resta affidata alla concorde decisione delle parti sul territorio.

In questo senso si è inteso non vincolare il territorio con l'obbligo di istituire l'organismo territoriale ovvero di istituirlo secondo un modello prestabilito, laddove la realtà locale (distribuzione delle associazioni su più province, inutilità dell'organismo al livello regionale, etc.) sorregga la scelta di un modello piuttosto che di un altro.

Nello stesso senso si è previsto che 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.

Rapporti con gli organismi paritetici esistenti.

Ovviamente, nello spirito generale dell'accordo, gli organismi esistenti sono fatti salvi, tanto che le parti hanno convenuto che 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 nazionali¹⁹.

Relativamente alla organizzazione dei nuovi organismi e di quelli esistenti le parti hanno previsto, per un verso, che 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 e, per altro verso, che 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 stesso.

Tale disposizione va coordinata evidentemente con quanto già detto in ordine al fatto che - tanto la decisione se ed a che livello istituire l'organismo e secondo quale modello organizzativo - spetta alle parti sul territorio.

Ne consegue che le indicazioni contenute nello schema definito dall'OPN non possono che avere carattere indicativo.

Al fine di salvaguardare gli organismi esistenti, l'accordo richiama espressamente la previsione di legge (D.lgs. n. 81/2008, art. 51, comma 4) secondo la quale sono fatti salvi, ai fini del comma 1, gli organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali.

Competenze degli organismi paritetici territoriali

L'accordo individua le competenze dei diversi organismi territoriali.

In particolare, le parti hanno convenuto di attribuire all'OPN la titolarità della disciplina di quanto previsto dall'art. 51, comma 3-bis, 2 parte e comma 6 del D.lgs. 81/2008.

Si tratta, nello specifico, della possibilità di

- rilasciare, su richiesta delle imprese, una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività.
- di effettuare, nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza, sopralluoghi per le finalità indicate nel punto precedente, laddove dispongano di personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La norma (art. 51, comma 6) fa rinvio al comma 3, inerente il supporto alle imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Il comma 3bis, introdotto successivamente, integra la previsione generale del comma 3 con una peculiare attività di supporto alle imprese. Si tratta di un punto che verrà discusso in sede di OPN.

¹⁹ Nell'accordo del 1995 si prevedeva analogamente che *"sono fatti salvi gli organismi paritetici di categoria che, nelle materie disciplinate nel decreto legislativo n. 626 del 1994, svolgeranno la propria attività in sintonia con le linee guida elaborate dall'O.P.N."*

Attuazione dell'accordo

Le parti hanno previsto che l'OPN, una volta definito lo Statuto ed il Regolamento, sarà reso operativo entro il 30 aprile 2019.

Entro la stessa data saranno costituiti gli organismi territoriali, secondo le scelte prima ricordate, delle parti sul territorio.

Le parti definiranno entro 90 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo uno schema standard per la formulazione degli Statuti e/o Regolamenti degli OPR e OPP in modo da poter dare avvio tanto all'OPN quanto agli organismi territoriali.

Come detto, a fine di coordinamento, 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.

Ruolo degli organismi paritetici in tema di formazione

Le parti hanno convenuto 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.