

**ACCORDI INTERCONFEDERALI
FOR.ITLY – UGL**

ROMA 14 MAGGIO 2015

**ACCORDO INTERCONFEDERALE
14 MAGGIO 2015 IN MATERIA DI
SVILUPPO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI**

FIRMATARI

- Filiera Agricola Italiana - **F.AGR.I**
- Federazione Autonoma Piccole Imprese - **FAPI**
- Associazione Italiana Cooperative - **A.I.C.**
- Coordinamento Associazioni Territoriali **SISTEMA INDUSTRIA DELL'AREA VASTA**
- **Imprenditori & Imprese**
- Associazione Periti Agrari - **AS.PERA.**
- Associazione Tecnici F.AGR.I. - **ASSO.TEC F.AGR.I.**

nell'ambito del patto federativo **FOR.ITALY**, da una parte

E

- l'Unione Generale del Lavoro - **UGL** - dall'altra parte

LUOGO E DATA DELLA SOTTOSCRIZIONE

- Roma via delle Botteghe Oscure, 54 presso la sede dell'Unione Generale del Lavoro - **UGL** - in data **giovedì 14 maggio 2015**

OBIETTIVI

- Sollecitare una visione comune e convergenze di interessi fra imprese e lavoratori
- Individuare nella contrattazione lo strumento principale per la piena valorizzazione del lavoro e dell'impresa
- Considerare la specificità delle imprese rappresentate, dei territori e dei settori per dare un contributo decisivo alla competitività, alla produttività
- Valorizzare il lavoro in tutte le sue forme alimentando un clima di fiducia tra le parti quale condizione fondamentale per lo sviluppo dell'occupazione nel rispetto delle responsabilità, dei doveri e dei diritti dei lavoratori e dei datori di lavoro
- Condividere la necessità di dare risposte in termini di servizio a tutte le componenti del mondo del lavoro – lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi, prestatori d'opera, imprenditori e loro familiari
- Affrontare il tema delle tutele nei confronti di tutte le componenti del mondo del lavoro in una prospettiva di leale e condivisa partecipazione al processo produttivo di servizio nell'ambito di corrette relazioni industriali.

CONTENUTI

Mutuo riconoscimento quali soggetti titolari di rappresentanza con cui definire un sistema di relazioni industriali capace di dare certezze ai lavoratori e alle imprese associate nel rispetto delle regole concordate e che rendano esigibili gli accordi stessi

Definizione di un sistema di relazioni industriali orientato alla concertazione e partecipazione fra le parti con l'obiettivo di favorire la competitività, la produttività, l'occupazione e la valorizzazione delle risorse umane.

Definizione di regole condivise tese a favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello nelle sue diverse declinazioni per favorire la occupabilità e la valorizzazione delle risorse umane, nonché per incentivare il conseguimento di obiettivi concordati di produttività, redditività, qualità ed efficienza, fermo restando il ruolo centrale del contratto collettivo nazionale di lavoro, al quale resta affidata la certezza dei trattamenti economici e normativi dei lavoratori.

Attribuzione al sistema della bilateralità un ruolo qualificante nella prospettiva di offrire risposte concrete per i lavoratori e per le imprese mediante la erogazione di prestazioni certe, esigibili e di qualità.

ACCORDO INTERCONFEDERALE
14 MAGGIO 2015 IN MATERIA DI
MODELLO CONTRATTUALE E RAPPRESENTANZA

FIRMATARI

- Filiera Agricola Italiana - **F.AGR.I.**;
 - Federazione Autonoma Piccole Imprese - **F.API.**;
 - Associazione Italiana Cooperative - **A.I.C.**;
 - Coordinamento Associazioni Territoriali **SISTEMA INDUSTRIA DELL'AREA VASTA**
 - **Imprenditori&Imprese**
 - Associazione Periti Agrari - **AS.PERA.**;
 - Associazione Tecnici F.AGR.I. - **ASSO.TEC F.AGR.I.**
- nell'ambito del patto federativo **FOR.ITALY**, da una parte

E

- l'Unione Generale del Lavoro - **UGL** - dall'altra parte

LUOGO E DATA DELLA SOTTOSCRIZIONE

- Roma via delle Botteghe Oscure, 54 presso la sede dell'Unione Generale del Lavoro - **UGL** - in data giovedì 14 maggio 2015

OBIETTIVI

- Realizzare un sistema di relazioni industriali orientato alla creazione di condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni
- Definire pattiziamente le regole in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori
- Promuovere e sostenere la centralità del valore del lavoro
- Considerare la contrattazione collettiva quale valore finalizzato a raggiungere risultati funzionali all'attività delle imprese ed alla crescita di un'occupazione stabile e tutelata
- Sostenere attraverso la contrattazione collettiva una politica di sviluppo adeguata alle differenti necessità produttive nel rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone
- Sviluppare un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite
- Favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello per cui vi è la necessità di promuoverne l'effettività e di garantire una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra aziende e loro rappresentanza e rappresentanze sindacali dei lavoratori, fermo restando il ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro;

CONTENUTI

MODELLO CONTRATTUALE

Definizione del modello di contrattazione che si sviluppa sulla base di una struttura normativa in cui sono previsti due livelli di contrattazione entrambi di durata triennale sia per la parte economica che normativa:

- il primo livello rappresentato dal contratto nazionale di categoria
- il secondo livello rappresentato dal contratto territoriale/aziendale o di altra natura

I° LIVELLO

Il **livello contrattuale nazionale di categoria** recepisce i contenuti degli accordi interconfederali sottoscritti dalle parti firmatarie del presente accordo ed ha la funzione di garantire un medesimo trattamento normativo ed economico contrattuale su tutto il territorio nazionale e per tutti i lavoratori appartenenti allo stesso settore.

II° LIVELLO

Il **livello contrattuale territoriale/aziendale o di altra natura** disciplina le materie espressamente delegate dal CCNL nonché le materie espressamente delegate dalla legislazione vigente.

RAPPRESENTANZA

- **Modello di rappresentanza per il I° livello**, ai fini della certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono come base i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori. Il numero delle deleghe viene certificato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens) che verrà predisposta a seguito di convenzione fra INPS e le parti stipulanti il presente accordo interconfederale.

I dati così raccolti e certificati, saranno da ponderare con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle rappresentanze sindacali da rinnovare ogni tre anni.

Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel settore una rappresentatività non inferiore al 5% considerando a tal fine la media tra il dato associativo (iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi).

- I **Contratti collettivi di secondo livello**, come sopra definiti, per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione dell'organizzazione sindacale firmataria del presente Accordo Interconfederale operanti all'interno dell'azienda, per il livello aziendale, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali elette secondo le regole interconfederali vigenti e, per il livello

territoriale, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali presenti nelle aziende interessate secondo modalità definite dalle parti stipulanti.

In caso di **presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite** ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda.

Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, le rappresentanze sindacali, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle stesse rappresentanze sindacali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

- La **contrattazione collettiva di II° livello**. I Contratti collettivi di secondo livello stipulati a livello aziendale, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante esclusivamente per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori ed associazioni sindacali espressione dell'organizzazione sindacale firmataria del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda e non per i singoli lavoratori.

I Contratti collettivi di secondo livello stipulati a livello aziendale possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. Gli stessi contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro.

Ove non previste, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione dell'organizzazione sindacale firmataria del presente accordo interconfederale, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale delle imprese, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente Accordo.

AVVISO COMUNE PER IL SOSTEGNO ALLA CONTRATTAZIONE DI II° LIVELLO

Avviso comune per il sostegno alla contrattazione Collettiva di II° livello - Le parti con il presente Accordo Interconfederale intendono dare ulteriore sostegno allo sviluppo della contrattazione collettiva di secondo livello (nelle modalità previste dai CCNL stessi) per cui confermano la necessità che il Governo decida di incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure – che già hanno dimostrato reale efficacia – volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti nelle sedi previste dal II° livello di contrattazione.

Le Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale concordano che le materie delle relazioni industriali e della contrattazione sono affidate all'autonoma determinazione delle parti. Conseguentemente le Parti medesime si impegnano ad attenersi al presente Accordo, applicandone compiutamente le norme e a far sì che le rispettive strutture, a tutti i livelli, si attengano a quanto concordato nel presente Accordo Interconfederale.

ACCORDO INTERCONFEDERALE 14 MAGGIO 2015 IN MATERIA DI STRUMENTI BILATERALI

FIRMATARI

- Filiera Agricola Italiana - **F.AGR.I.**;
 - Federazione Autonoma Piccole Imprese - **FAPI**;
 - Associazione Italiana Cooperative - **A.I.C.**;
 - Coordinamento Associazioni Territoriali **SISTEMA INDUSTRIA DELL'AREA VASTA**
 - **Imprenditori&Imprese**
 - Associazione Periti Agrari - **AS.PERA.**;
 - Associazione Tecnici F.AGR.I. - **ASSO.TEC F.AGR.I.**
- nell'ambito del patto federativo **FOR.ITALY**, da una parte

E

- l'Unione Generale del Lavoro - **UGL** - dall'altra parte

LUOGO E DATA DELLA SOTTOSCRIZIONE

- Roma via delle Botteghe Oscure, 54 presso la sede dell'Unione Generale del Lavoro - **UGL** - in data giovedì 14 maggio 2015

OBIETTIVI

- Identificazione di spazi condivisi di confronto e gestione delle soluzioni inerenti la vita dell'impresa e il benessere dei lavoratori
- Dare corso operativamente alle intese inerenti l'attivazione di strumenti bilaterali paritetici a cui affidare la gestione dei servizi inerenti le diverse problematiche dell'impresa e dei lavoratori
- Individuare nell'ambito interconfederale la sede appropriata dove allocare la gestione dei diversi servizi richiesti dalle imprese e dai lavoratori in attuazioni di leggi, regolamenti e CCNL
- Dare vita all'Ente Bilaterale per le Imprese e i Lavoratori Autonomi -EBILA approvandone lo Statuto
- Riconoscere alla bilateralità una funzione strategica per garantire ai lavoratori e alle imprese sedi appropriate di condivisione e compartecipazione alle scelte relative ai servizi di comune interesse
- Sviluppare una bilateralità fondata sui principi di partecipazione, economicità, trasparenza, efficacia ed efficienza
- Considerare la bilateralità su un livello interconfederale e intercategoriale così da permettere economie di scala adeguate per garantire efficacia, efficienza ed economicità nella gestione operativa degli strumenti
- Condividere i temi oggetto di intervento degli strumenti bilaterali:
 - la salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro (riconducibile all'O.P.N.I.);
 - welfare integrativo e sostegno al reddito; conciliazione; certificazione dei contratti; validazione dei modelli organizzativi ex D.Lgs 231/01; tutele e copertura responsabilità civile;
 - analisi e studio dei temi di interesse dei lavoratori, imprenditori e imprese nell'ambito dell'Osservatorio del lavoro e dell'impresa;
 - assistenza contrattuale e lo sviluppo della contrattazione; l'apprendistato; l'interazione tra il mondo dell'istruzione, della formazione ed il mondo del lavoro (riconducibili alle attività dell'Ente bilaterale EBILA).

CONTENUTI

REGOLAMENTAZIONE DEGLI STRUMENTI BILATERALI

Regolamentazione delle attività della bilateralità stabilendo che per gestione degli strumenti bilaterali bisogna garantire efficacia, efficienza e trasparenza.

Distinzione dei ruoli di “indirizzo e monitoraggio e controllo” rispetto ai ruoli di “gestione e amministrazione”.

A garanzia dell’esercizio delle funzioni di “indirizzo, monitoraggio e controllo” sono istituiti per ciascun “Fondo” specifici Comitati di indirizzo e vigilanza costituiti in forma bilaterale e paritetica dalle parti istitutive che avranno modo di garantire la presenza dei rappresentanti delle parti firmatarie dei CCNL espressione delle parti istitutive;

A svolgere ruoli di gestione e amministrazione verranno designate dalle Parti Istitutive persone di comprovata competenza e professionalità.

COMPITI DELL’EBILA

- Amministrare con specifiche “gestioni separate” le risorse derivanti dai versamenti previsti per i singoli Fondi istituiti a livello contrattuale dalle Parti aderenti alle organizzazioni stipulanti il presente Accordo Interconfederale;
- Amministrare con specifiche “gestioni separate” le risorse derivanti dai versamenti previsti dall’Accordo Economico Collettivo – buone prassi per la disciplina dell’attività lavorativa non riconducibile ai rapporti di lavoro subordinato nonché per la valorizzazione dell’attività degli imprenditori e loro famigliari, degli amministratori e dei soci;
- Promuovere la ricerca, l’analisi e lo sviluppo dei temi inerenti l’impresa, il lavoro, la formazione, la salute e sicurezza, la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, il lavoro autonomo, la certificazione di qualità ed ogni altra problematica individuata dalle parti istitutive o dalle organizzazioni espressione delle stesse;
- Promuovere e sostenere la funzione di sede della Commissione di certificazione dei contratti;
- Promuovere e sostenere la funzione di sede della Commissione di validazione dei modelli organizzativi ex D.Lgs 231/01;
- Svolgere le funzioni di sede di Commissione di Conciliazione nelle controversie di lavoro;
- Svolgere ogni altra attività individuata dalle Parti costituenti o dalle organizzazioni che intendono utilizzarlo per le finalità statutarie.

ENTRATE DELL’EBILA

Definizione delle Entrate dell’EBILA che trae i mezzi per conseguire i propri scopi:

- Da proventi derivanti dai versamenti delle imprese e dei lavoratori nelle forme e nei termini stabiliti dagli accordi interconfederali e dalla contrattazione;
- Da proventi derivanti dai versamenti previsti dall’Accordo Economico Collettivo – Buone prassi per la disciplina dell’attività lavorativa non riconducibile ai rapporti di lavoro subordinato nonché

per la valorizzazione dell'attività degli imprenditori e loro famigliari, degli amministratori e dei soci;

- Da proventi derivanti da ulteriori iniziative proposte dalle Parti sociali;
- Da ogni altro introito derivante da contributi pubblici o privati;
- Dagli eventuali proventi dell'impiego delle risorse finanziarie disponibili. da ogni altra forma di finanziamento, contributo, donazione proveniente da soggetti pubblici o privati;

NATURA CONTRATTUALE DEI FONDI

Definizione della natura contrattuale dei Fondi contrattuali a "gestione separata" istituiti nell'ambito dell'EBILA:

- Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza la cui gestione è assicurata dall'OP.N.I.
- Fondo Welfare e Sostegno al reddito
- Fondo Osservatorio e Servizi reali
- Fondo Sviluppo contrattazione e assistenza contrattuale
- Fondo Gestione bilateralità
- Fondo AEC - Relativamente ai versamenti derivanti dall'applicazione dall'"Accordo Economico Collettivo - Buone prassi per la disciplina dell'attività lavorativa non riconducibile ai rapporti di lavoro subordinato nonché per la valorizzazione dell'attività degli imprenditori e loro famigliari, degli amministratori e dei soci" del 14.05.2015 fra FOER.ITALY e UGL.

Ai sensi dell'articolo 10 della legge 14 febbraio 2003, n. 30 della normativa vigente le Parti hanno ribadito che i trattamenti previsti dalla bilateralità sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali laddove sottoscritti.

Le **prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e di secondo livello rappresentano, quindi, un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte del datore di lavoro di prestazioni sostitutive di analoga misura e contenuto**, nel caso in cui questi si sottragga alla contribuzione agli enti bilaterali previsti dal presente contratto collettivo o da altri.

Pertanto, a far data dalla firma e sottoscrizione del CCNL, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 30,00 lordi, per ciascuna mensilità.

Tale contributo, indispensabile per garantire i servizi della bilateralità erogati dall'Ente Bilaterale in favore delle lavoratrici e dei lavoratori, rappresenta una forma di salario differito per le cooperative, i consorzi e le altre forme aggregate di impresa del settore che, pertanto, assorbe, in quota parte, gli importi relativi al trattamento economico di cui alla tabella retributiva.

ENTITA' DEI VERSAMENTI ALL'EBILA

Per il **finanziamento delle attività** previste dai Fondi le Parti hanno stabilito una quota di versamento pari a € 120,00 annui – di cui 96,00 a carico dell'impresa e 24,00 a carico del lavoratore.

Il riparto degli oneri fra i diversi Fondi è così stabilito:

- **Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza** – 18,00 euro annui di cui 12,00 euro a carico dell'impresa e 6,00 euro a carico del lavoratore
- **Fondo Welfare e Sostegno al reddito** – 36,00 euro annui di cui 30,00 euro a carico dell'impresa e 6,00 euro a carico del lavoratore
- **Fondo Sviluppo contrattazione e assistenza contrattuale** – 24,00 euro annui di cui 12,00 euro a carico dell'impresa e 12,00 euro a carico dei lavoratori
- **Fondo Osservatorio e Servizi Reali** – 24,00 euro annui interamente a carico dell'impresa.
- **Fondo Gestione bilateralità** – 18,00 euro annui interamente a carico dell'impresa

VERSAMENTO DEI LAVORATORI AUTONOMI E DEGLI IMPRENDITORI

- Per il finanziamento delle attività previste per il Fondo A.E.C. relativamente ai lavoratori autonomi e ai titolari e/o famigliari le Parti stabiliscono una quota di versamento pari ad Euro 120,00 - di cui 96,00 Euro a carico dell'impresa e 24,00 Euro a carico del prestatore d'opera (lavoratore autonomo e/o del titolare o famigliare aderente all'Ente).
- La destinazione delle risorse derivanti dai versamenti è demandata al Comitato di indirizzo previsto per la gestione separata A.E.C. Le predette risorse potranno confluire nei Fondi istituiti presso l'EBILA o concorrere a finanziare ulteriori iniziative definite dalle Parti.
- Le Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale si ritroveranno con cadenza semestrale per valutare l'impatto concreto dell'intesa sullo sviluppo delle relazioni sindacali e per formulare eventuali azioni correttive o integrative alla presente intesa.

ULTERIORI FINALIZZAZIONE RISORSE

Le Parti, sulla base delle indicazioni dei rispettivi Comitati di indirizzo, potranno concordare ulteriori destinazioni delle risorse incassate dall'Ente al fine di concorrere al finanziamento di ulteriori iniziative purché volte a sostenere l'erogazione di servizi per i lavoratori e per le imprese.

ACCORDO INTERCONFEDERALE
14 MAGGIO 2015 IN MATERIA DI
SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI E AMBIENTI DI
LAVORO EX D.LGS N. 81/2008 S.M.I.

FIRMATARI

- Filiera Agricola Italiana - **F.AGR.I.**;
 - Federazione Autonoma Piccole Imprese - **FAPI**;
 - Associazione Italiana Cooperative - **A.I.C.**;
 - Coordinamento Associazioni Territoriali **SISTEMA INDUSTRIA DELL'AREA VASTA**
 - **Imprenditori&Imprese**
 - Associazione Periti Agrari - **AS.PERA.**;
 - Associazione Tecnici F.AGR.I. - **ASSO.TEC F.AGR.I.**
- nell'ambito del patto federativo **FOR.ITALY**, da una parte

E

- l'Unione Generale del Lavoro - **UGL** - dall'altra parte

LUOGO E DATA DELLA SOTTOSCRIZIONE

- Roma via delle Botteghe Oscure, 54 presso la sede dell'Unione Generale del Lavoro - **UGL** - in data giovedì 14 maggio 2015

OBIETTIVI

- Condividere l'idea 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;
- Dare atto che il D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., nel prevedere principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la salute e sicurezza sul lavoro demanda alla contrattazione collettiva la definizione di molteplici aspetti applicativi;
- Condividere l'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato, richiamato dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in tema di valutazione dei rischi, che contempla quali fattori di potenziale rischio, quelli di natura organizzativa aderendo alle Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato (articoli 6, comma 8, lettera m. quater, e 28, comma 1 bis, D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.);
- Condividere l'idea 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;
- Diffondere il 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'articolo 28 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., e sulla base delle misure generali di tutela così come definite all'articolo 15 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i.;
- Dare concretezza ai precetti legislativi del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. 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 (ridefiniti alla luce degli sviluppi sul piano contrattuale e del nuovo concetto di impresa, secondo la definizione prevista all'art. 2, c. 1, lett. a, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.);
- Valorizzare la formazione specifica basata sulle procedure di lavoro e sulle mansioni presenti nei diversi contesti lavorativi al fine di rendere le nozioni e i comportamenti efficaci, utili e contestuali alla propria attività e realtà lavorativa;
- Promuovere gli accordi sindacali di cui alla lett. h), c. 8 art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
-
- Superare posizioni di conflittualità attraverso la diffusione in tutti i contesti lavorativi della cultura e della logica della prevenzione;

-
- Definire per tutti i contesti lavorativi procedure preventive di informazione, consultazione, verifica e contrattazione delle rappresentanze sindacali (R.L.S., R.L.S.T., R.S.U/A), previste dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente;
 - Valorizzare 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;
 - Valorizzare gli organismi paritetici e gli enti di patronato in quanto svolgono, anche mediante convenzioni, attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
 - Individuare le competenze degli organismi paritetici di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
 - Cogliere proficuamente tutte le occasioni di sviluppo della conoscenza in materia di salute e sicurezza;
 - Sviluppare le possibilità di azione dell'organismo paritetico quale ente a carattere bilaterale chiamato a promuovere e gestire il supporto alle imprese e alla rappresentanza sulla base delle determinazioni contrattuali in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro;
 - Considerare il nuovo impianto normativo in materia, introdotto dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e dalle sue modifiche ed integrazioni, 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;
 - Valorizzare la mission dell'INAIL di garanzia della 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;
 - Sostenere la funzione dell'INAIL quale soggetto deputato al recupero del ruolo di sostegno della bilateralità, allo scopo di veicolare iniziative e risorse verso le reali esigenze delle aziende e dei lavoratori.
-

CONTENUTI

Nelle aziende o unità produttive associate al sistema di rappresentanza riconducibile alle Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale e 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/designazione del RLS e/o RLST.

Ai fini dell'applicazione delle classi dimensionali previste dalla presente parte prima sono conteggiati tutti i lavoratori, non in prova, che prestano la loro attività nella sede aziendale o nell'unità produttiva.

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS E RLST)

- Nelle aziende o unità produttive **fino a 15 lavoratori** il Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è, di norma, territoriale. I nominativi degli RLST saranno indicati dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente Accordo.

Le OO.SS. regionali provvedono congiuntamente a comunicare all'Organismo Paritetico Territoriale Impresa (di seguito nominato O.P.T.I) e per rispettiva competenza - laddove costituito - all'Organismo Paritetico Provinciale Impresa (di seguito nominato O.P.P.I.) il numero e i nominativi degli RLST (corredando il nominativo anche del recapito e delle rispettive aree/territori di competenza nonché delle modalità di impiego).

Gli organismi paritetici provvederanno, a loro volta, a comunicare a ciascuna azienda (secondo modalità stabilite dagli stessi organismi), all'INAIL e agli organi di vigilanza territorialmente competenti i nominativi degli RLST.

- Nelle Aziende o unità produttive **con più di 15 lavoratori** il numero minimo dei RLS 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 RLS.
- Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., ad ogni RLS **vengono riconosciuti permessi retribuiti pari a 40 ore per anno sia nelle aziende fino a 15 addetti che in quelle con più di 15 addetti.**

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), e), f), g), i), l), n), del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

- 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 e s.m.i, 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 e s.m.i.
 - Gli effetti del presente accordo trovano applicazione anche per i RLS già eletti alla data di stipula dell'accordo stesso e fino al termine del mandato.
-

I predetti RLS rimangono in carica fino al termine del mandato purché siano stati istituiti e regolarmente formati (ai sensi dell'art. 37, comma 12 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.). Le aziende comunicheranno all'Organismo Paritetico Territoriale i nominativi degli RLS e i riferimenti dell'intervenuta formazione dagli stessi ricevuta.

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

➤ **Elettorato attivo e passivo** -

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori che prestino la loro attività nell'azienda o nell'unità produttiva. Possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova alla data delle elezioni purché il loro rapporto di lavoro abbia durata almeno pari alla durata del mandato.

➤ **Modalità elettorali** - L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto, a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti e si svolgerà 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 nell'azienda o nell'unità produttiva.

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 da questa all'Organismo Paritetico Territoriale.

➤ **Durata dell'incarico** - Il RLS resta in carica per 3 anni. Nel caso di dimissioni, il RLS, può esercitare le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 30 giorni. In tal caso al RLS 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 RSA/RSU. Su iniziativa dei lavoratori, il RLS può essere revocato con una maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, risultante da atto scritto consegnato contestualmente dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo, consegnato alla direzione aziendale.

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

Al RLS sono applicate in conformità al comma 2, dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. le tutele previste dalla L. 300/1970.

➤ **Strumenti e modalità per l'espletamento dell'incarico.** In applicazione dell'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i, al RLS 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 e s.m.i, il RLS, 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 RLS è tenuto a farne un uso nel rispetto di quanto previsto al comma 6 dell'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

Il datore di lavoro consulta il RLS 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 e s.m.i. verrà effettuata dall'azienda in modo da consentire al RLS di fornire il proprio contributo anche attraverso la consulenza di esperti individuati attraverso l'organismo paritetico. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal RLS che, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

- **Riunioni periodiche.** Le riunioni periodiche, di cui all'art. 35 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i, saranno convocate con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi, sulla base di un ordine del giorno scritto predisposto dall'azienda. Il RLS potrà richiederne integrazione riferite agli argomenti previsti dallo stesso art. 35 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

Nelle aziende ovvero unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, la riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione ai rischi, 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 lavoratori, nelle stesse ipotesi del presente comma, il RLS può richiedere la convocazione di un'apposita riunione.

Delle riunioni di cui ai precedenti commi viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal RLS e dal rappresentante della direzione aziendale.

RLST – RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE

L'incarico degli RLST avrà durata triennale, rinnovabile e con possibilità di sostituzione anticipata da parte dei lavoratori rappresentati. Il numero degli RLST viene individuato nei termini e secondo gli accordi che interverranno fra le parti firmatarie del presente Accordo.

I RLST esercitano le attribuzioni di cui all'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

In applicazione dell'articolo 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 RLST riceve copia del documento di valutazione dei rischi e del DUVRI e ogni loro modificazione.

Le aziende in regime di autocertificazione invieranno ai RLST le informazioni relative alla valutazione dei rischi mediante schede predisposte dall'Organismo Paritetico Nazionale Imprese (di seguito nominato O.P.N.I.), mentre al momento dell'entrata in vigore delle procedure standardizzate invieranno la documentazione relativa.

Qualora i RLST siano scelti tra i lavoratori 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. In ogni caso non potranno essere scelti per le funzioni di RLST i lavoratori di imprese con meno di cinque addetti.

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 RLST verrà garantito il rispetto degli obblighi assicurativi e contributivi. I RLST predispongono il programma di lavoro e di attività periodico che sarà trasmesso agli Organismi Paritetici Territoriali e relazionano periodicamente ai medesimi sull'attività svolta con l'ausilio di apposite schede predisposte dall'O.P.N.I. in collaborazione con gli O.P.T.I. che evidenzino le problematiche riscontrate a livello aziendale. Sul predetto programma di lavoro gli O.P.T.I. potranno esprimere osservazioni da trasmettere alle parti firmatarie del presente accordo.

FORMAZIONE RLS E RLST

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) 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, c. 11, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i 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 RLS indipendentemente dalle dimensioni delle realtà lavorative.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) 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, c. 11, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i 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 RLST saranno chiamati a svolgere la propria rappresentanza.

L'obbligo di aggiornamento periodico prevede 16 ore annue per gli RLST.

La formazione degli RLS e degli RLST avviene in collaborazione con gli organismi paritetici, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei rappresentanti.

FORMAZIONE DATORI DI LAVORO

I datori di lavoro che intendono svolgere i compiti di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione 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.

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.I.. La formazione di cui ai commi precedenti potrà essere effettuata con l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 52 del D.lgs. n. 81/2008.

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Valutazione dei rischi nelle aziende fino a 10 lavoratori. I datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori effettuano la valutazione dei rischi inserendo nella scheda relativa alla autocertificazione da inviare ai RLST i seguenti elementi minimi in modo sintetico:

- Dati identificativi dell'unità produttiva (azienda);
- Numero lavoratori (secondo la definizione all'art. 2, c. 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...), 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.I. definirà il modello di schede di dettaglio.

LO STRESS DA LAVORO CORRELATO

In materia di stress lavoro correlato, in coerenza con quanto disposto dall'art. 28, co. 1 bis e dall'art. 6, co. 8, lettera m quater del D.lgs n. 81/2008 e s.m.i, si recepiscono integralmente nel presente accordo le Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato del 17.11.2010 (G.U. n 304 del 30 dicembre 2010) e ad esse si rinvia.

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.I. 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.I. oltre alla 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 dal fondo interprofessionale individuato in materia di formazione permanente e continua.

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

ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE IMPRESE (O.P.N.I.)

È istituito entro 60 giorni dalla firma del presente Accordo Interconfederale - ed **opera presso l'EBILA - l'O.P.N.I. con compiti in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro (ex D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.)** sotto forma di Associazione non riconosciuta, ai sensi degli artt. 36, 37, 38, Capo III, Titolo II, del codice civile.

A tal proposito le Parti convengono sul testo dello statuto allegato al presente Accordo Interconfederale sotto la lettera "a" che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

L'O.P.N.I., relativamente all'ambito della salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro, è composto da sei rappresentanti per parte sindacale e da un corrispondente numero complessivo di rappresentanti designati dalla parte datoriale con i seguenti compiti:

- Indirizzo, definizione delle politiche, gestione e monitoraggio delle iniziative e delle attività in materia di salute sicurezza sul lavoro;
- Destinazione, indirizzo, gestione e monitoraggio delle risorse di cui al Fondo specifico per la salute e sicurezza denominato Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza;
- Promozione della costituzione delle articolazioni paritetiche provinciali di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, regolamentazione della costituzione e del regolamento coordinandone e monitorandone l'attività.
- Coordinamento e monitoraggio delle attività degli Organismi Paritetici Regionali
- Promozione della formazione per i componenti degli organismi paritetici e per tutti gli attori della prevenzione;
- Elaborazione di proposte di linee guida e criteri per la formazione dei lavoratori e Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali (RLST), tenendo conto di quanto previsto all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
- Promozione dello scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa vigente;

- Promozione e coordinamento di 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;
- Valutazione delle 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;
- Raccolta e aggiornamento della banca dati relativa alle segnalazioni pervenute a cura degli organismi paritetici di cui agli artt. 17 e 18, delle elezioni/designazioni dei RLS e RLST, e tenuta del relativo elenco;
- Formulazione di richieste alle istituzioni competenti, ad enti pubblici e privati per 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;
- Promozione e realizzazione di ogni altra azione di analisi, ricerca e studio in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Ai fini di svolgere la propria funzione di coordinamento, l'O.P.N.I. predispone, in collaborazione con gli O.P.T.I.:

- criteri relativi alle competenze delle quali gli Organismi devono dotarsi per supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 51, comma 3 e 6;
- criteri relativi alle "specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti", di cui all'art. 51, comma 3 ter, nonché sulle procedure e sulle modalità per il rilascio delle attestazioni relative allo svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese;
- criteri e modalità per l'attuazione della "collaborazione" in materia di formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, secondo quanto previsto dall'art. 37, alla luce di quanto previsto dal presente Accordo;
- i modelli relativi agli adempimenti richiamati dal presente Accordo.

L'O.P.N.I., su richiesta delle parti, ed in caso di inerzia oltre il termine di 30 giorni, è convocato per intervenire sulle controversie presentate in materia di diritti di rappresentanza delle articolazioni territoriali, quale organismo di seconda istanza nella procedura di conciliazione di cui all'art. 51, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, che avverrà con le stesse modalità previste per la prima istanza; la relativa procedura dovrà concludersi entro 30 giorni.

Organismi Paritetici Territoriali (O.P.T.I.). Entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo interconfederale sono istituite con accordo fra le parti recepito dal Comitato Paritetico gli O.P.T.I. operanti presso le articolazioni territoriali di EBILA, formate da 3 rappresentanti per parte sindacale e un'equivalente numero complessivo di rappresentanti designati dalla parte datoriale. Laddove nei termini suddetti non intervenisse l'Accordo fra le Parti, l'O.P.N.I., 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'articolazione regionale.

COMPITI DELL'O.P.T.I.

L'O.P.T.I. svolge i seguenti compiti:

- 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;
- Elaborare, tenendo conto degli indirizzi dell'OP.N.I., 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;
- Promuovere il coordinamento degli Organismi Paritetici Provinciali Impresa - O.P.P.I. laddove costituiti;
- Svolgere il compito di supporto tecnico nei confronti degli O.P.P.I. facendo riferimento, a personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro concordemente scelti dalle parti stesse;
- Trasmetterle all'O.P.N.I. le segnalazioni dei nominativi dei RLS, tenendo il relativo elenco;

Gli O.P.T.I. 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.

Le riunioni degli O.P.T.I. saranno valide a condizione che sia presente ciascuna delle Associazioni/Organizzazioni firmatarie del presente accordo e le decisioni dovranno essere prese di comune accordo.

In caso di inerzia protratta per oltre 60 giorni le funzioni verranno esercitate dall'organismo immediatamente superiore. Qualora la contrattazione nazionale di categoria preveda organismi paritetici con funzioni inerenti la salute, la sicurezza sul lavoro, le associazioni/organizzazioni firmatarie del presente accordo si impegnano ad intervenire affinché le parti stipulanti i CCNL armonizzino tali organismi al presente accordo.

DURATA DEGLI INCARICHI DEGLI ORGANISMI PARITETICI

Gli organismi paritetici - O.P.N.I., O.P.T.I. - hanno una durata di tre anni.

In caso di mancanza transitoria delle articolazioni territoriale le funzioni degli O.P.T.I. sono svolte dall'O.P.N.I. con le modalità dallo stesso definite. 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.

FONDO SVILUPPO SALUTE E SICUREZZA.

È istituito ed opera presso l'Ente Bilaterale EBILA il "Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza" di seguito nominato anche semplicemente "Fondo".

Il Fondo viene alimentato con risorse pubbliche e private e, in particolare, con le risorse provenienti:

- dal versamento del contributo sicurezza dovuto dalle aziende che applicano i CCNL di cui al presente accordo nella misura annua pari ad € 18,00, di cui € 12,00 a carico del datore di lavoro ed € 6,00 a carico del lavoratore, ai sensi e per gli effetti del presente accordo.
- Dai proventi del Fondo ex art. 52 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., al quale le aziende che non hanno il RLS e non sono riconducibili ai precedenti commi 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.

- da altre risorse pubbliche e/o private.

GESTIONE DEL FONDO SALUTE E SICUREZZA

Alla gestione del Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza è deputato l'O.P.N.I. mediante apposita convenzione.

Atteso che il "Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza" è individuato quale strumento operativo con compiti anche di gestione delle risorse provenienti dal Fondo ex art. 52 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., sulla base di programmi ed iniziative condivisi nell'ambito della pariteticità, la destinazione delle risorse sarà ripartita secondo le indicazioni delle Parti firmatarie dei singoli CCNL.

Le Parti convengono sulla necessità di stabilire in sede tecnica 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 e di utilizzo delle risorse destinate al "Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza" nell'ambito del Fondo ex art. 52 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i..

Le attività degli RLST 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.

FRISORSE DEL FONDO SALUTE E SICUREZZA

Le risorse del "Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza" sono destinate e ripartite nel seguente modo:

- almeno euro 9,00 per il funzionamento degli RLST
- fino ad euro 1,50 per spese di gestione
- almeno euro 3,60 per la formazione

RAPPORTI CON INAIL

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.

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.

Le Parti si impegnano a incontrarsi entro sei mesi 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 e s.m.i..

NORME FINALI

Le Parti, entro sei mesi esamineranno, in apposito incontro, lo stato di attuazione del presente accordo. Le parti sottoscrittrici si impegnano a far recepire i contenuti del presente accordo nei CCNL 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 sottoscrittrici si impegnano a vigilare sull'attuazione della pariteticità prevista del presente accordo e ad intervenire per garantirne la corretta attuazione. Il presente accordo decorre dalla data odierna ed avrà scadenza al 31 dicembre 2017 con validità sino alla stipula di un nuovo Accordo.

ACCORDO INTERCONFEDERALE 14 MAGGIO 2015 IN MATERIA DI APPRENDISTATO

FIRMATARI

- Filiera Agricola Italiana - **F.AGR.I.**;
 - Federazione Autonoma Piccole Imprese - **FAPI**;
 - Associazione Italiana Cooperative - **A.I.C.**;
 - Coordinamento Associazioni Territoriali **SISTEMA INDUSTRIA DELL'AREA VASTA**
 - **Imprenditori&Imprese**
 - Associazione Periti Agrari - **AS.PERA.**;
 - Associazione Tecnici F.AGR.I. - **ASSO.TEC F.AGR.I.**
- nell'ambito del patto federativo **FOR.ITALY**, da una parte

E

- l'Unione Generale del Lavoro - **UGL** - dall'altra parte

LUOGO E DATA DELLA SOTTOSCRIZIONE

- Roma via delle Botteghe Oscure, 54 presso la sede dell'Unione Generale del Lavoro - **UGL** - in data giovedì 14 maggio 2015

OBIETTIVI

- Riconoscere nell'apprendistato un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro oltre che un canale privilegiato per il collegamento tra il mondo dell'istruzione ed il mondo del lavoro, concorrendo allo sviluppo della competitività aziendale.
- Dare attuazione al D.lgs. 14 settembre 2011, n. 167 ha modificato la disciplina del contratto di apprendistato introducendo il Testo Unico dell'Apprendistato
- Dare atto che il contratto di apprendistato, finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, è definito secondo le seguenti tipologie:
 - contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale,
 - contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere,
 - contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.
- Dare piena ed immediata operatività al contratto di apprendistato, con particolare riferimento all'apprendistato professionalizzante e di mestiere e di recepire quanto definito dal sopra richiamato D.Lgs. n. 167/2012 "Testo Unico dell'Apprendistato", così come modificato dalla Legge 99/2012 "Riforma del Mercato del Lavoro", dalla Legge n. 99/2013 e quanto normato dai successivi provvedimenti di legge in materia, ivi compresa la legge n. 78/2014 e la legge 10 dicembre 2014, n. 183 con il relativo decreto delegato in materia.

CONTENUTI

L'Accordo Interconfederale disciplina il contratto di apprendistato nelle sue diverse tipologie in tutte le aziende che applicano i CCNL sottoscritti dalle parti firmatarie il presente accordo, direttamente o congiuntamente alle Organizzazioni ad esse aderenti. Esso si applica anche ai contratti di apprendistato stipulati nell'ambito della cooperazione per la figura del socio lavoratore, qualora il rapporto di lavoro sia regolato da uno dei CCNL sottoscritti dalle parti firmatarie il presente accordo, direttamente o congiuntamente alle Organizzazioni ad esse aderenti.

FORMA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Il contratto di apprendistato deve essere redatto in forma scritta e contenere le seguenti indicazioni:

- il periodo di prova,
- la prestazione lavorativa cui sarà adibito l'apprendista ai fini della qualifica professionale da conseguire al termine del periodo di formazione,
- il livello iniziale e finale di inquadramento,
- la durata del contratto di apprendistato,
- la figura del tutor o referente aziendale.

DURATA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Le durate del periodo di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere sono quelle stabilite dai CCNL.

Il contratto di apprendistato può avere una durata massima di tre anni e una durata minima di sei mesi, salve eventuali previsioni della contrattazione collettiva riguardo alle attività stagionali.

Per le figure professionali i cui contenuti sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, la durata massima può arrivare fino a 60 mesi.

RETRIBUZIONE E INQUADRAMENTO

La retribuzione spettante all'apprendista è quella stabilita dai contratti collettivi.

Nei contratti collettivi che prevedono che la retribuzione venga determinata applicando il sistema del sotto inquadramento, l'apprendista potrà essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto a quello della destinazione finale.

Il contratto collettivo di riferimento può determinare la retribuzione anche in percentuale rispetto a quella relativa al livello di destinazione.

IL TUTOR DELL'APPRENDISTA

Il tutor o referente aziendale, se diverso dal datore di lavoro, è un lavoratore qualificato di livello superiore, o almeno pari, a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto di apprendistato, che svolge attività lavorativa coerente con quella dell'apprendista.

Questi deve conoscere i diritti e i doveri dell'apprendista nonché gli obblighi aziendali nei suoi confronti e avere un'esperienza lavorativa almeno di tre anni.

Quest'ultimo requisito non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica.

Il tutor o referente aziendale segue ed indirizza l'apprendista nel percorso formativo e valuta periodicamente le competenze da lui acquisite nel corso dell'apprendistato, rilevando le eventuali difficoltà presenti, al fine di adottare le soluzioni più adatte.

LA FORMAZIONE DELL'APPRENDISTA

La formazione dell'apprendista si caratterizza per essere un percorso teorico e pratico, integrato all'attività lavorativa e per questo personalizzato in funzione delle conoscenze di partenza dell'apprendista stesso e delle competenze da conseguire durante il periodo di formazione.

La formazione teorica potrà essere finanziata avvalendosi degli strumenti bilaterali costituiti dalle parti firmatarie il presente accordo sulla base di programmi certificati dall'ente bilaterale EBILA.

Inoltre gli apprendisti potranno usufruire della formazione a distanza nell'ambito della formazione coordinata dall'ente bilaterale.

La formazione professionalizzante, prevista per legge, potrà essere svolta anche on the job ed in affiancamento e, laddove presente, potrà essere integrata dall'offerta formativa pubblica ai sensi di quanto disposto dal comma 3 dell'articolo 4 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 e s.m.i..

IL LIBRETTO FORMATIVO DELL'APPRENDISTA.

La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali avverrà mediante il libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa secondo format con le stesse caratteristiche in allegato al presente Accordo.

Il piano formativo individuale va predisposto sulla base della traccia riportata.

STANDARD PROFESSIONALI

Per standard professionali di riferimento debbono intendersi quelli risultanti dai sistemi di classificazione ed inquadramento del personale e/o dalle competenze professionali individuate dai CCNL di riferimento e/o dalla classificazione dei profili professionali prevista dall'ISFOL.

Le ore di formazione effettuate per l'acquisizione di competenze di base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante ottenute dall'apprendista in un precedente rapporto di apprendistato,

saranno computate presso il nuovo datore di lavoro qualora siano coerenti con le stesse attività e siano avvenute entro un anno dal nuovo periodo di apprendistato.

I precedenti periodi di apprendistato svolti presso altri datori di lavoro, con durata pari ad almeno 12 mesi, per la medesima qualifica finale, saranno computati ai fini della durata complessiva dell'apprendistato, purché non vi sia stata un'interruzione superiore ad un anno.

Il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato e, di conseguenza, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

NORME FINALI

Per quanto non disciplinato dal presente accordo si rimanda alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia, nonché a quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro.

Qualora dovessero intervenire delle modifiche alla disciplina legale in materia di apprendistato, le stesse parti firmatarie dell'Accordo Interconfederale si incontreranno per esaminare gli eventuali effetti delle modifiche.

