

Differenze Accordi 626 siglati con Confcommercio e Confesercenti

I. DIFFERENZE TRA I DUE ACCORDI

La normativa stabilita dagli accordi Confcommercio e Confesercenti pressoché identica. Si differenziano invece sull'impianto strutturale e funzionale per quanto concerne l'articolazione sia tra terziario e turismo, sia del livello territoriale. Infatti:

-la contrattazione periferica prevista dal punto 15., da effettuarsi e concludersi entro il prossimo 31 marzo 1997, si dovranno negoziare con le rispettive associazioni datoriali, a livello territoriali di:

provincia e distinta tra terziario e turismo, per quanto concerne l'accordo **Confcommercio**;

regione e congiunta tra terziario e turismo, per quanto concerne l'accordo **Confesercenti**.

-Inoltre, mentre per **Confesercenti** l'accordo stabilisce un **sistema unico** sia al livello nazionale che regionale per il Terziario e il Turismo (permettendo così una sinergia operativa, funzionale ed economica oltre che una certa semplificazione), per **Confcommercio** invece il **sistema duale** tra terziario e turismo sia al livello nazionale che provinciale.

Ci implica che per **Confcommercio** gli accordi periferici di cui al punto 15 per la costituzione e il funzionamento sia del RLST (punto 6b), il finanziamento e la costituzione degli OPP (punti 12 e 13), dovranno effettuarsi in modo separato:

per il terziario con le ASCOM provinciali;

per il turismo con le varie associazioni provinciali firmatarie del CCNL.

-Per quanto concerne il Rappresentante territoriale per la sicurezza (RLST) per le aziende fino a 15 dipendenti, la normativa stabilita nei due accordi è la stessa. Tuttavia per Confesercenti, che aveva manifestato una predisposizione maggiore a trovare soluzioni che privilegiassero il RLST e che potessero recuperare in sede di accordo regionale, il RLST potessero più agevolmente impiegato in maniera intersettoriale per le aziende del turismo e terziario circoscrivendo meglio le aree/bacini territoriali sub-regionali d'intervento. Con l'accordo Confcommercio invece, salvo intese specifiche, il RLST dovrà operare in forma distinta tra aziende del terziario e del turismo, e diverrà difficile la suddivisione del territorio sub-provinciale e la ripartizione tra le singole OO.SS..

-Per le aziende non associate alle varie associazioni datoriali stipulanti, le normative stabilite dagli accordi relativamente ai punti il cui rinvio demandata dal DLgs. sono da considerarsi ugualmente operanti. Cioè poiché gli accordi realizzati, discendono dal rispettivo rinvio legislativo (art. 18 -commi 4 e 7, art. 19 comma 2 e 3., art. 22 comma 1 e 2.) e ne assumono quindi una valenza di fatto obbligatoria, salvo che non siano stati stipulati altri accordi discendenti dalla contrattazione collettiva.

Tab. 1.

TITOLO V DEL DLgs 626/94

Articolo 18, commi:	Articolo 19, commi:	Articolo 20, commi
4. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante per la sicurezza nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni, sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva	2. Il rappresentante per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli.	1. A <u>livello territoriale</u> sono costituiti organismi paritetici tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, con funzioni di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori. Tali organismi sono inoltre prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.

<p>7. Le modalitè i contenuti specifici della formazione del rappresentante per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale di categoria con il rispetto dei contenuti minimi previsti dal decreto di cui allart. 22, comma 7.</p>	<p>3. Le modalitè per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale</p>	<p>2. Sono fatti salvi, ai fini del comma 1, gli organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali.</p>
---	--	--

II. CONTENUTI DELLACCORDO

Premessa

I principi richiamati e le finalità dichiarate in premessa, vanno sempre tenute presenti poiché costituiscono linee guida e norme di comportamento per tutti, sia per la contrattazione, sia durante la gestione e l'applicazione degli accordi. Tali dichiarazioni infatti stabiliscono gli scopi dell'accordo e cioè:

- attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
- migliorare i sistemi e le procedure di prevenzione e protezione dai rischi per salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori ma anche degli utenti e clienti;
- sviluppare l'informazione, il dialogo e la partecipazione in materia tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o i loro rappresentanti, tramite strumenti adeguati, e che pertanto cirappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione;
- dare attuazione agli adempimenti in materia demandati dal DLgs 626 per la consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- ispirarsi reciprocamente nei rapporti a criteri di partecipazione privilegiando relazioni sindacali non conflittuali finalizzate nell'attuazione di una politica di prevenzione e protezione.

Rappresentante

Tratta del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza fissando le modalità di individuazione ed elezioni dello stesso, con norme distinte tra aziende e unitproduttive con pi di 15 dipendenti rispetto alle aziende fino a 15 dipendenti.

Rappresentante aziendale per la sicurezza

-Il numero dei RLS assunto dagli accordi lo stesso previsto dalla Legge, fermo restando che i CIA potranno stabilire clausole pi favorevoli.

Per quanto riguarda il computo dei dipendenti, vi lleghiamo la circolare del Ministero del Lavoro n.154/96 di ~~Tab. 2~~ **Tab. 2** dedicato ai criteri di computo riassunti nella tab.2

Per quanto riguarda ~~il computo dei dipendenti: Circolare n.154 del 19/06/1996 punto 3~~ **Computo dei dipendenti: Circolare n.154 del 19/06/1996 punto 3** Lavoro n.154/96 di cui il punto 3. dedicato ai criteri di computo riassunti nella tab.2

Si computano	Esclusi dal computo
<p>In base alla indicazione del Ministero:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dipendenti con rapporto di lavoro anche speciale; 2. Assunti con contratto di formazione e lavoro; 3. Apprendisti 4. Assunti a termine (stagionali) solo qualora il loro inserimento sia indispensabile per la realizzazione del ciclo produttivo; 5. Soci lavoratori di cooperative o di societanche di fatto; 6. Utenti dei servizi di orientamento o di formazione scolastica; universitaria e professionale; 7. Titolari di rapporto di lavoro sportivo; 8. Lavoratori in trasferta 9. Lavoratori a tempo parziale in misura corrispondente al numero di ore contrattualmente previste 	<p>In base al DLgs 626/94:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Allievi degli istituti di istruzione ed universitari, e i partecipanti a corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi ed attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici <i>non vengono computati ai fini della determinazione del numero di lavoratori dal quale il presente decreto fa discendere particolari obblighi;</i> 2) Addetti ai servizi domestici e familiari di cui alla Legge 877/73; 3) Lavoratori con rapporto di lavoro di portierato; <p>Su interpretazione del Ministero:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4) lavoratori in prova; 5) Sostituti dei lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto; 6) I volontari come definito nella legge 266/91

Non condivisibile in proposito, il computo stabilito in pro-quota oraria dei Part time, perchquesto fa scendere il numero dei dipendenti in tutte le aziende e tende a stabilire una proporzionalità del rischio in rapporto al ~~tempo produttivo~~ **tempo produttivo** nella situazione effettiva del lavoratore (con ~~Non è condivisibile in proposito il computo stagionale) poco equo e in parte arbitrario~~ **Non è condivisibile in proposito il computo stagionale** per questo motivo si propone di stabilire il numero di dipendenti in rapporto al DLgs 626/94 e ad un ~~accanto~~ **accanto** a stabilire la proporzionalità del rischio in rapporto al tempo di lavoro anziché alla ~~esclusione~~ **esclusione** dell'attività di stabilimento o struttura finalizzata alla produzione di beni o servizi, dotata di ~~autonomia finanziaria e tecnico-funzionale~~ **autonomia finanziaria e tecnico-funzionale** lettera b) - il **datore di lavoro** il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il

soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unitproduttiva, quale definita ai sensi della lettera i), in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa. In relazione a ci risulta che talune aziende, al momento alcune cooperative, sosterebbero che i Negozi, Supermercati e Ipermercati, non avendo una autonomia finanziaria, non possono essere considerati Unit produttiva. Quindi, ai fini della elezione del RLS propongono di definire come tale l'intera azienda. Una posizione che ha trovato riscontro stranamente e pericolosamente in taluni accordi aziendali. Non ci si rende conto che una simile interpretazione rimetterebbe in discussione anche la concezione di Unit produttive per la elezione della RSU o la costituzione della RSA, poiché in base sia al DLgs. 626 che agli accordi sottoscritti il RLS deve essere eletto o nominato tra i componenti la Rappresentanza sindacale laddove costituita.

In proposito invitiamo tutte le strutture e i dirigenti a mantenere il massimo rigore interpretativo, evitando compromessi e pasticci che potrebbero mettere in discussione principi e diritti ben più grossi e importanti. Pertanto, si invita fermamente a seguire queste prime indicazioni:

#158; per il RLS l'Unitproduttiva deve essere la stessa ove si ha il diritto di eleggere la RSU o costituire la RSA;

#158; in caso di conflitto interpretativo ove non siano giustamente costituite le RSA/RSU, va chiesto all'azienda di indicare e localizzare formalmente (per iscritto) specificando:

articolazione delle Unitproduttive per la propria azienda;

a figura del datore di lavoro a cui demandata la responsabilità dell'art. 1 comma 4 ter e art. 4. ;

a sede ove viene fatta la valutazione del rischio e del documento di cui all'art. 4

a sede ove custodito il documento di valutazione dei rischi;

Tab. 3.

TITOLO I - Capo I

<p>Art. 1 4 ter. Nell'ambito degli adempimenti previsti dal presente decreto, il datore di lavoro non può delegare quelli previsti dall'articolo 4, commi 1, 2, 4 lettera a) e 11 primo periodo.</p> <p>Art. 2 Datore di lavoro: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unit produttiva, quale definita ai sensi della lettera i), in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa.</p>	<p>Art. 4 1. Il datore di lavoro tenuto all'osservanza delle misure generali di tutela previste dall'art. 3 e, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unitproduttiva, valuta, ... omissis i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari. 2. All'esito della valutazione di cui al comma 1, il datore di lavoro elabora un documento contenente: a) una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa; b) l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale, conseguente alla valutazione di cui alla lettera a); c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. 3. Il documento custodito presso l'azienda ovvero unitproduttiva. 4. Il datore di lavoro: a) designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione interno o esterno all'azienda secondo le regole di cui all'art. 8; b) designa gli addetti al servizio di prevenzione e protezione interno o esterno all'azienda secondo le regole di cui all'articolo 8; c) nomina, nei casi previsti dall'articolo 16, il medico competente.</p>
--	--

Qualora il datore di lavoro, fosse responsabile di molteplici sedi staccate/unitaziendali tale da configurarle come unica Unitproduttiva, allora ciandr

otposto in prima istanza alla valutazione dell'IOP (Territoriale e Nazionale);

onsiderato, in caso affermativo, oltre che per il RLS anche per la RSA/RSU .

Va tenuto anche presente che in una simile eventualità per il RLS inter-uniti potrebbe la necessità di una serie di esigenze di supporto, peraltro non regolate dall'accordo nazionale:

imborso delle spese per la mobilità tra le varie unitpresenti nel territorio considerato;

odaliti di computo o meno delle ore di permesso per gli spostamenti;

sigenza di un monte permessi maggiore;

odaliti di assegnazione e ripartizione a ciascun RLST delle diverse Unitpresenti nel territorio per l'esercizio e l'adempimento delle attribuzioni stabilite;

Tuttavia l'art. 19 comma 2. (Vedi Tab. 1.) stabilisce che il RLS ha diritto di *disporre dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli.*

-Individuazione del RLS, deve avvenire:

a) in presenza di RSU/RSA, con candidato/i scelti tra i componenti la RSU/RSA su una o più liste separate

presentate dalle OO.SS., ed eletto/i dai lavoratori mediante scrutinio segreto. In tal caso il RLS dovressere anche componente la RSU/RSA.

In questo caso si doveroperare nel modo seguente: In questo caso si doveroperare nel modo seguente:

- RSU da costituire in contemporanea alla elezione del RLS, presentazione dei candidati a RSU indicando tra essi il/i candidato/i a RSL;
- RSU gioletta , indicazione del/i candidato/i RLS tra i propri componenti la RSU.

~~Per la costituzione delle RSU/RSA, le modalità di presentazione dei candidati al RLS sono indicate dall'articolo 6 della Legge n. 30 del 27 luglio 1995 (Confindustria) e dall'articolo 8 del Decreto n. 27 del 27 luglio 1995 (Confcommercio) e dall'articolo 6 della Legge n. 30 del 27 luglio 1995 (Confcommercio) e dall'articolo 8 del Decreto n. 27 del 27 luglio 1995 (Confcommercio) e dall'articolo 6 della Legge n. 30 del 27 luglio 1995 (Confcommercio) e dall'articolo 8 del Decreto n. 27 del 27 luglio 1995 (Confcommercio).~~

<p>Per la individuazione ed elezione del RLS nelle realtà private di RSA/RSU si consiglia di operare come indicato nella successiva Tab. 4.</p>
<p>1. nelle aziende del turismo aderenti alle associazioni appartenenti a Confcommercio e Confindustria, convocazione di assemblee retribuite durante l'orario di lavoro indette dalle OO.SS. nelle Unitaziendali ove siano occupate pi di 15 dipendenti (Art. 28 CCNL);</p>
<p>2. nelle aziende del terziario distributivo e di servizio aderenti a Confcommercio, convocazione di assemblee non retribuite fuori dell'orario di lavoro per il caso di assenza totale di RSA/RSU; di assemblee retribuite in caso di presenza anche di un solo RSA/RSU. (Art. 33 CCNL);</p>
<p>3. nelle aziende e Unitproduttive fino a 15 dipendenti del turismo e terziario raggruppate in Confcommercio, il titolare dell'iniziativa non esplicitamente indicato nel punto 6. dell'accordo. Tuttavia al punto 13. indicato tra i compiti dell'OPP: <i>Attuare le disposizioni di cui al punto 6. (quindi 6a oltre che 6b)</i>. Questo significa che l'iniziativa per la individuazione del RLS in tali aziende deve essere assunta dagli OP Territorialmente previsti</p>
<p>4. nelle aziende della distribuzione cooperativa, convocazione di assemblee retribuite durante l'orario di lavoro indette dalle OO.SS. in tutte le Unitaziendali ove siano occupate <i>pi di 2 dipendenti</i> (art. 35 CCNL);</p>
<p>5. nelle aziende del turismo aderenti alle associazioni appartenenti a Confesercenti, convocazione di assemblee retribuite durante l'orario di lavoro indette dalle strutture territoriali FILCAMS FISASCAT UILTuCS ove siano occupati lavoratori dipendenti (All. Q CCNL) oppure mediante IOPR come nel punto 3) di questa tabella;</p>

- In caso di costituzione della RSU dopo la venuta elezione del RLS, quest'ultimo rester comunque in carica per i tre anni di mandato, contrariamente a quanto previsto dagli accordi Confindustria e Cooperative che

ne stabiliscono invece la sostituzione.

Fasce di dipendenti per RLS aziendale	Confcommercio	Uniteserc	Confindustria	Centrali cooperative	Coop.
Per i permessi retribuiti, stabiliti nei due accordi coscome quelli con Confindustria e Centrali cooperative, sono in esclusiva pertinenza del livello delle parti stipulanti l'accordo.					
Per i permessi retribuiti, stabiliti nei due accordi coscome quelli con Confindustria e Centrali cooperative, sono in esclusiva pertinenza del livello delle parti stipulanti l'accordo.	30	30	40	40	
Aziende e Unitproduttive oltre i 30 dipendenti	40	40	40	40	
Selezione					
Ore per la formazione	32	32	32	32	
Per le aziende stagionali le ore sono riproporzionate in relazione alla durata del periodo di apertura con un minimo per ciascuna fascia di dipendenti rispettivamente di 9 e 12 ore.					
Aziende fino a 15 dipendenti					
Aziende fino a 5 dipendenti			12	12	
Aziende da 6 a 10 dipendenti	12	12	30	30	
Aziende oltre i 10 dipendenti	16	16	30	30	
	24	24			
Ore per la formazione			32	32	
Per le aziende stagionali le ore sono riproporzionate in relazione alla durata del periodo di apertura con un minimo per ciascuna fascia di dipendenti rispettivamente di 4, 5 e 7 ore.					

Per i RLS che fossero anche RSU/RSA le ore stabilite debbono intendersi aggiuntive a quelle per l'esercizio dell'attività sindacale.

dell'azienda

Per i RLS che fossero anche RSU/RSA le ore stabilite debbono intendersi aggiuntive a quelle per l'esercizio dell'attività sindacale.

pi

periodi

Per i RLS che fossero anche RSU/RSA le ore stabilite debbono intendersi aggiuntive a quelle per l'esercizio dell'attività sindacale.

o corso

dell'anno.

Per i RLS che fossero anche RSU/RSA le ore stabilite debbono intendersi aggiuntive a quelle per l'esercizio dell'attività sindacale.

Rappresentante territoriale per la sicurezza (RLST)

Nel **CCNL 2005/2008**, l'articolo 18, comma 1, stabilisce che la **condizione prevalente** che potrà essere assunta dai dirigenti di RLS è quella di **RLST** (art. 18, comma 1, lett. a) del CCNL 2005/2008) o di **RSU/RSA** (art. 18, comma 1, lett. b) del CCNL 2005/2008).

Nel **CCNL 2005/2008**, l'articolo 18, comma 2, stabilisce che la **condizione necessaria** per la loro istituzione è quella di **RLST** (art. 18, comma 2, lett. a) del CCNL 2005/2008) o di **RSU/RSA** (art. 18, comma 2, lett. b) del CCNL 2005/2008).

- i RLST debbono partecipare obbligatoriamente ai corsi di formazione indicati dall'OP territoriale;
- durano in carica per 3 anni e sono eventualmente rinominabili;

#158; Negli accordi territoriali che istituiscono il RLST:

-occorre stabilire regole chiare sulle modalità di opzione tra il RLS Territoriale e quello Aziendale;
-A nostro avviso, una volta convenuto tra le parti l'istituzione del **RLS Territoriale** dovrebbe essere di comune interesse stabilire, anche per i vincoli alle imprese non associate:

a)il RLST costituisce il sistema scelto dalle parti e valido per tutte le aziende e Unitproduttive fino a 15 dipendenti;

b)l'opzione aziendale diversa (RLS in Azienda) deve comportare le seguenti procedure vincolanti:

1)opzione formale da parte dei dipendenti;

2)comunicazione all'OP del territorio competente, da parte del datore di lavoro, della scelta avvenuta di eleggere il RLS in azienda, con relativa documentazione e data di elezione;

3)invio all'OP del relativo verbale di avvenuta elezione con indicazione del nominativo eletto ed i suoi dati anagrafici compreso quello di residenza.

#158; Per il finanziamento e il funzionamento del RLST necessario:

-costituire gli OPP (Provinciali per Confcommercio) e OPR (Regionali per Confesercenti);

-provvedere a stabilire con accordi da realizzarsi entro il 31 marzo 1997 le modalità e la quantità di contribuzione a carico delle aziende interessate nonché il numero dei RLST in rapporto al bacino di utenza ed alle adesioni delle aziende fino a 15 dipendenti.

Per la definizione delle modalità di finanziamento e di funzionamento del RLST, si ritiene necessario che, per le aziende che hanno optato per il RLS Territoriale, si stabilisca un contributo di gestione del RLST, da versare alle OO.SS. in un contesto regionale.

-costi per la formazione iniziale e continua;

-spese per supporto di attività logistica, di segreteria, telefoniche, fax, postali, eventuali supporti informatici (HW e SW), ecc.;

-materiali e documentazioni informative (manuali, pubblicazioni, documentazione tecnico informativa);

Tenendo conto della delicatezza dei RLST provinciali, aspetti economici e fiscali, si ritiene necessario impostare e definire sulla base di indirizzi e indicazioni nazionali:

Tenendo conto della delicatezza di taluni problemi, la loro definizione dovrebbe essere impostata e definita sulla base di indirizzi e indicazioni nazionali.

Per la definizione dei RLST provinciali, si ritiene necessario impostare e definire sulla base di indirizzi e indicazioni nazionali:

Per la definizione dei RLST provinciali, si ritiene necessario impostare e definire sulla base di indirizzi e indicazioni nazionali:

Per la definizione dei RLST provinciali, si ritiene necessario impostare e definire sulla base di indirizzi e indicazioni nazionali:

Per la definizione dei RLST provinciali, si ritiene necessario impostare e definire sulla base di indirizzi e indicazioni nazionali:

Per la definizione dei RLST provinciali, si ritiene necessario impostare e definire sulla base di indirizzi e indicazioni nazionali:

Per la definizione dei RLST provinciali, si ritiene necessario impostare e definire sulla base di indirizzi e indicazioni nazionali:

Attribuzioni del Rappresentante per

<p>essere consultato preventivamente e obbligatoriamente</p> <p>[art. 4. c.5 p)]</p>	<ul style="list-style-type: none"> -individuazione e valutazione dei rischi -documento aziendale sulla valutazione dei rischi; -programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione e protezione adottata -autocertificazione del datore di lavoro sostitutiva del documento di valutazione dei rischi -prima della valutazione del rischio, in ordine alle caratteristiche dell'agente biologico e delle modalità lavorative di cui all'art. 78 c.1 -designazione addetti al servizio prevenzione: <ul style="list-style-type: none"> 1. attività prevenzione incendi 2. attività pronto soccorso 3. attività evacuazione lavoratori -organizzazione, contenuti e programmazione della formazione dei lavoratori alla sicurezza -su designazione all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, una o più persone dipendenti dal datore di lavoro, per espletamento compiti art. 9, tra cui responsabile del servizio aziendale prevenzione e protezione -svolgimento del datore di lavoro dei compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi nonché di prevenzione incendi e di evacuazione in determinate operazioni lavorative per le quali, nonostante l'adozione di tutte -le misure di prevenzione tecnicamente applicabili, prevedibile un'esposizione rilevante dei lavoratori addetti 	<p>[art. 4. c.6. e art. 19 c.1 b)]</p> <p>[art. 4 c.6 e art. 19 c.1 b)]</p> <p>[art. 19 c.1 b)]</p> <p>[art. 78 c.6]</p> <p>[art. 19)];</p> <p>[art. 19 c.1 c)];</p> <p>[art. 19 c.1 c)]</p> <p>[art. 19 c.1 c)]</p> <p>[art. 19 c.1 c)]</p> <p>[art. 19 c.1 c)]</p> <p>[art. 19 c.1 d)]</p> <p>[art. 8 c.2.)]</p> <p>[art. 10 c.1)]</p> <p>[art. 68 c.1.]</p>
<p>promuovere</p>	<ul style="list-style-type: none"> -elaborazione, individuazione e attuazione misure di prevenzione idonee; -ricorso alle autorità competenti sulla verifica della idoneità delle misure e di prevenzione e protezione, e dei mezzi impiegati per attuarle; -richiesta di intervento dell' OP territoriale in merito alle controversie insorte -sull'applicazione dei suoi diritti; -verifica l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute (c.5 m); -convocazione di apposita riunione in aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti, in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, -compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie, con riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori 	<p>[art. 11 c.3 e c.4]</p>
<p>formulare</p>	<ul style="list-style-type: none"> -osservazioni durante visite e verifiche -proposte in merito alla attività di prevenzione segnalare obbligatoriamente al responsabile aziendale i rischi individuati 	
<p>partecipare</p>	<ul style="list-style-type: none"> -attivamente alla attività di prevenzione -alla riunione periodica datore di lavoro, dipendenti, medico competente -alla formazione dei lavoratori nelle occasioni dell'assunzione, del trasferimento o cambio di mansioni, dell'introduzione di nuove attrezzature o sostanze pericolose -interagire con il Servizio di prevenzione e protezione aziendale o esterno 	<p>[art. 11 c.1]</p>
<p>Le attribuzioni del RLS stabilite dal DLgs 626/94 .</p>		

diritto di ricevere	<ul style="list-style-type: none"> -<i>informazioni</i> e documentazione della azienda inerente a: <ul style="list-style-type: none"> 1.valutazione rischi, 2.misure di prevenzione adottate o adottabili; 3.sostanze e preparati pericolosi, macchine, impianti, organizzazione e ambiente di lavoro; 4.infortuni e malattie professionali; -<i>informazioni</i> provenienti dai servizi di vigilanza; -<i>informazioni</i> preventive dei cambiamenti tecnologici che comportano mutamenti nell'organizzazione del lavoro; -<i>informazioni</i> se si verificano eventi non prevedibili o incidenti che possono comportare esposizione anomala dei lavoratori, e adozione relative misure appropriate per identificare e rimuovere la causa dell'evento [art. 67 c.1]; -<i>informazioni</i> dal medico competente, dei dati collettivi e anonimi contenuti nel registro di cui allart. 63 c.1 -<i>informazioni</i> dal medico competente, dei dati collettivi e anonimi contenuti nel registro di cui allart. 63 c.1 -<i>informazioni</i> su esercizio attivitche comportano uso agenti biologici dei gruppi 2 o 3 -<i>informazione</i> su incidenti che possano provocare la dispersione nell'ambiente di un agente biologico appartenente ai gruppi 2, 3 o 4, delle cause che lo hanno determinato e delle misure che intende adottare, o che ha giadottato, per porre rimedio alla situazione creatasi -<i>informazioni</i> dal medico competente, sul significato degli accertamenti sanitari per i lavoratori -<i>formazione</i> particolare e adeguata superiore a quella per i lavoratori, per essere in grado di assolvere le sue molteplici funzioni -<i>mezzi necessari</i> per l'esercizio delle funzioni e delle facoltriconosciutegli; -<i>segnalazioni</i> dai lavoratori, delle deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), ed eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza -<i>indicazioni</i> dai lavoratori, di problemi concernenti salute e sicurezza, discutendone possibili soluzioni (diventare animatori di sicurezza/prevenzione) 	<p>[art. 67 c.1]</p> <p>[art. 70 c.3 f)]</p> <p>[art. 87 c.3 e)]</p> <p>[art. 76 c.4]</p> <p>[art. 84 c.1]</p> <p>[art. 22 c.4]</p> <p>(art. 17 c.1 e)</p> <p>[art. 5 c.2 d)]</p>
accede	<ul style="list-style-type: none"> -ai luoghi di lavoro -al documento sulla valutazione dei rischi -al registro infortuni -al registro dei lavoratori addetti ad attivitcomportanti uso di agenti del gruppo 3 o 4 -ai dati relativi agli agenti cancerogeni di cui c.4 art 63, con obbligo del segreto aziendale sui processi di lavorazione -al registro per i lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria -alla collaborazione e consulenza di servizi appositamente abilitati a ci 	<p>[art. 19 c.1 a)]</p> <p>[art. 4 c.3]</p> <p>[art. 4 c.5]</p> <p>[art. 87 c.1 e 2]</p> <p>[art.. 63 c.6]</p> <p>[art. 70 c.1]</p> <p>[art. 24]</p>
responsabilit	-nessuna responsabilit sanziona amministrativa o penale combinabile per l'esercizio delle relative attribuzioni	

PARTE SECONDA ORGANISMI PARITETICI (OP)

Gli OP per il terziario e per il turismo sono stati stabiliti su due livelli: Nazionale e Provinciale (Confcommercio); Nazionale e Regionale (Confesercenti). Inoltre gli OP dei due accordi, interagiranno con gli EE.BB. in modo differenziato:

Per Confcommercio, distinto tra Terziario e Turismo:

OP Nazionale per il *terziario* costituito come apposita sezione all'interno dell'EBN Terziario ma operer in piena autonomia funzionale; mentre per il *turismo* le funzioni di OPN saranno svolte da un'apposita sezione dell'EBNT previo modifiche statutarie da concordarsi tra le parti stipulanti il CCNL; sezione che dovressere retta da un *Comitato paritetico* specifico.

OP Provinciale per il *terziario* sardi fatto un *Comitato paritetico* che potropereare nell'ambito dell'EE.BB. provinciale solo se cisarespressamente stabilito nell'accordo provinciale; mentre per il *turismo* le funzioni dell'OPP saranno svolte di norma dall'EB Territoriale o dal Centro di servizio di cui al CCNL. Le relative funzioni dell'OP, potranno anche essere demandate all'OPP del terziario, previo peraccordo a livello territoriale con tutte le associazioni datoriali stipulanti il CCNL. Questultima indicazione, vale ovviamente laddove non fossero stati costituiti gli EE.BB.TT.

Per Confesercenti, unico per terziario e turismo:

OP Nazionale costituito nell'ambito degli EBN del Turismo e del Terziario, ma operer in piena autonomia funzionale dallo stesso;

OP Regionale anch'esso di fatto un Comitato paritetico, che potroperare nell'ambito dell'EB Territoriale laddove quest'ultimo fosse costituito.

Insieme di questa normativa, tiene necessariamente conto delle differenze esistenti in materia di realizzazione degli EE.BB. tra terziario e turismo, e vuole essere uno stimolo per la loro realizzazione.

Per Intersind

isogna inoltre tenere presente che per le aziende ad essa associate, INTERSIND, pur avendo sottoscritto l'accordo CONFINDUSTRIA, pretende invece di applicare l'accordo di riferimento del CCNL turismo (quindi Confcommercio) e al tempo stesso di costituire propri OP Regionali separati sia da quelli Confindustria e, probabilmente, da Confcommercio. Occorre evitare una simile eventualitche comporterebbe una ulteriore frammentazione.

Per Cooperative

accordo interconfederale Centrali Coop e CGIL CISL UIL, prevede la salvaguardia di OP di settore/categoria ai vari livelli, tenuti ad operare nell'ambito di COOP-FORM Nazionale e Regionale. Competente a definire la materia sono solo le parti stipulanti la contrattazione collettiva nazionale.

Per Confindustria

n questo accordo, il riferimento alla salvaguardia degli Organismi Paritetici di categoria limitato al livello nazionale, che dovropereare in sintonia con le linee guida del OPN Confederale.

ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE (OPN) COMPOSIZIONE ACCORDO CONFCOMMERCIO

TERZIARIO	TURISMO
<p>All'interno dell'Ente Bilaterale Nazionale del Terziario, costituita un'apposita sezione denominata Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro formato da:</p> <ul style="list-style-type: none"> -6 rappresentanti di FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS (due per ciascuna organizzazione), -6 rappresentanti della CONFCOMMERCIO -con i rispettivi supplenti. <p>Operer in piena autonomia funzionale rispetto all'Ente Bilaterale Nazionale del Terziario.</p>	<p><i>Le funzioni sono svolte da una apposita sezione dell'Ente Bilaterale Nazionale Turismo, cui saranno apportate le conseguenti modifiche statutarie.</i></p> <p>Ne consegue che occorre stabilire:</p> <ul style="list-style-type: none"> -la composizione numerica dell'OP; -le modalitdi funzionamento; -le risorse messe a disposizione per svolgere la sua attivit

COMPOSIZIONE ACCORDO CONFESERCENTI

All'interno degli Enti Bilaterali Nazionali del Turismo e del Terziario, costituito, un **Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro** formato da

- 6 rappresentanti della CONFESERCENTI
- 6 rappresentanti di FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS (due per ciascuna organizzazione),
- con i rispettivi supplenti

operer in piena autonomia funzionale rispetto agli Enti Bilaterali Nazionali del T

ADEMPIMENTI

- Nominare subito i componenti tenendo conto per quanto possibile di designare esperti in materia sia sul piano politico sindacale che tecnico, o giuridico e sanitario;
- Attivazione della relativa attivit

RISORSE FINANZIARIE A SOSTEGNO DELLATTIVIT

Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori (Art.3 c. 2 DLgs. 626/94)

<p>Terziario /Accordo Confcommercio)</p> <p>Non prevista nessuna forma di contribuzione. Ne sar resa pi difficile sia la sua operativit sia la pariteticitse poggersu risorse della solo Confcommercio, salvo eventuali risorse messe a disposizione dell'Ente Bilaterale Nazionale.</p>	<p>Turismo (Accordo Confcommercio)</p> <p><i>Non prevista esplicitamente nessuna forma ad hoc di contribuzione. Tuttavia possono essere messe a disposizione delle risorse dell'EBTN, tenendo tuttavia conto di quanto prevede lart. 3 del DLgs.626/94.</i></p>
---	--

COMPITI

- promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attivitcomplementari per i componenti degli OPP/OPR
- promuovere la costituzione degli Organismi Paritetici Provinciali, di cui al successivo art. 13, ai sensi dell'art. 20 del DLgs 626/94, e coordinarne l'attivit
- verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi Paritetici provinciali;

-elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo conto di quanto previsto dai Ministri del Lavoro e della Sanità in applicazione dell'art.22 comma 7 del D.Lgs. 626/94 per la dimensione e la tipologia delle imprese;

-promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;

-promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla UE e di Enti pubblici e privati nazionali;

-favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'UE. e nazionali;

-valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;

-ricevere dagli Organismi paritetici provinciali l'elenco dei nominativi dei RLS.

ORGANISMO PARITETICO TERRITORIALE (OPP/OPR)

TERZIARIO	TURISMO
A livello provinciale saranno costituiti, entro 60 giorni dalla data di stipula del presente accordo (17 gennaio 1997), gli Organismi Paritetici provinciali composti da: -tre rappresentanti delle ASCOM -tre rappresentanti di FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS (uno per ciascuna organizzazione), -con i relativi supplenti.	Le funzioni dell'Organismo paritetico provinciale. sono svolte di norma: -dall'Ente Bilaterale Territoriale -o dal Centro di servizio, -o, demandate all'OPP di cui al presente articolo previa apposite intese tra le Organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni Nazionali stipulanti il CCNL Turismo 6.10.1994.

COMPOSIZIONE CONFESERCENTI: A LIVELLO REGIONALE (OPR)

All'interno degli Enti Bilaterali Nazionali del Turismo e del Terziario, costituito, un **Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro** formato da
-6 rappresentanti della CONFESERCENTI
-6 rappresentanti di FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS (due per ciascuna organizzazione),
-con i rispettivi supplenti
-operer in piena autonomia funzionale rispetto alle EBN del Turismo e del Terziario.

ADEMPIMENTI

-Costituire IOP entro il **18 gennaio 1997**
-Nominare i componenti designando per quanto possibile persone esperte in materia sia sul piano politico sindacale, che tecnico, giuridico o sanitario;

-Attivare gli adempimenti previsti.
-Predisporre l'attivazione del RLS Territoriale e le norme per l'opzione a tale modalità

RISORSE FINANZIARIE A SOSTEGNO DELL'ATTIVITÀ DELL'OPR

Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori (Art.3 c. 2 DLgs. 626/94)

Terziario raggruppamento Confcommercio
Definire l'entità del contributo a carico di tutte le imprese, previa definizione del bilancio preventivo tenendo conto della copertura spese relative all'attività. Ad es.:
-funzioni di segreteria e tenuta del registro dei RLS;
-elaborazione/predisposizione materiali informativi e formativi per i lavoratori e i RLS;
-consulenze tecniche (ingegneri, medici, giuridici);

Turismo raggruppamento Confcommercio
Le Organizzazioni territoriali potranno accordarsi per l'utilizzo di fondi derivanti dal contributo destinato all'EBT, tenendo tuttavia conto di quanto disposto dall'art.3 comma 2. Del DLgs.626.
A tal fine si potrebbe prevedere che, in via transitoria quota parte dello 0,20% versato dalle imprese destinato alla costituzione di un fondo per la 626.

Confesercenti

Poiché le funzioni dell'OPR sono svolte nell'ambito dell'EB, le Organizzazioni a livello regionale possono eventualmente accordarsi per destinare una quota del contributo dello 0,20% a carico delle imprese per costituire un apposito **Fondo** per il finanziamento delle attività per la salute e sicurezza ad opera dell'OPR.

COMPITI

-adempimenti di cui all'articolo 20 del decreto legislativo n. 626 del 1994
rientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori.
rima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza,
informazione e formazione previsti dalle norme vigenti.

-assumere interpretazioni univoche su tematiche in materia di sicurezza in genere, che, se unanimemente
condivise e formalizzate, costituiranno pareri ufficiali dell'OPP. e, in quanto tali, saranno trasmessi all'Organismo
Paritetico Nazionale.

-promuovere l'informazione e la formazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;

-individuare eventuali fabbisogni formativi specifici del territorio connessi all'applicazione del D.Lgs. 626/94 e
proporli all'OPN;

-elaborare, tenendo conto delle linee guida dell'OPN., progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e
promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con l'Ente Regione, adoperandosi altresì per il reperimento
delle necessarie risorse finanziarie pubbliche, anche a livello comunitario;

-ricevere i verbali con l'indicazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

-attuare le disposizioni di cui al punto 6 del presente accordo;

-designare esperti richiesti congiuntamente dalle parti.