

L'ESPERIENZA CONTRATTUALE
IN TEMA DI **SALUTE**
E SICUREZZA SUL LAVORO
NEL TERZIARIO.



100XCENTO
SICURI

L'ESPERIENZA CONTRATTUALE
IN TEMA **DI SALUTE**
E SICUREZZA SUL LAVORO
NEL TERZIARIO.



*“Misurare le prestazioni di sicurezza
in base al numero di infortuni è come misurare
l’educazione dei genitori in base al numero
di schiaffi che si danno.”*

— Dr. Robert Long

INDICE

PREMESSA ED INTRODUZIONE	8
1. NORMATIVA VIGENTE	10
1.1 ACCORDI INTERCONFEDERALI	13
1.2 IL RUOLO DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA	15
1.3 RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO	20
2. ANALISI CONTRATTUALE	28
2.1 CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI	29
2.2 CONTRATTI INTEGRATIVI AZIENDALI	54
2.3 ACCORDI E PROTOCOLLI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	90
2.4 ALLEGATI	95
3. PROPOSTE UILTuCS	102

Premessa e introduzione

La salute e la sicurezza sul lavoro sono uno dei temi centrali della nostra azione sindacale confederale.

La campagna “Zero morti sul lavoro” è la battaglia per la civiltà del lavoro per tutte le lavoratrici ed i lavoratori di oggi e di quelli che verranno.

“Zero morti “è anche l’ambizioso obiettivo ripreso dalla CES in un Manifesto lanciato nel 2022 in occasione della giornata mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro. In coerenza con l’azione avviata a livello nazionale dalla UIL, le diverse Categorie e strutture territoriali hanno condiviso e sviluppato autonomamente interventi e campagne di prevenzione e sensibilizzazione sul tema della salute e sicurezza sul lavoro, specializzando-ne e contestualizzandone l’analisi e gli interventi in linea con le specificità dei settori rappresentati. In questa direzione si è mossa anche la campagna “100 per cento sicuri” promossa dalla UILTuCS, con il medesimo presupposto di considerare la sicurezza un valore assoluto, ovvero sottolineando come l’obiettivo non sia la sola riduzione ma l’azzeramento del fenomeno infortunistico e la tutela e la salvaguardia della salute e della sicurezza in tutti i luoghi di lavoro: una priorità per la UILTuCS.

I dati sugli infortuni gravi e non e sulle malattie professionali dei nostri settori danno uno spaccato della situazione reale e della gravità del fenomeno infortunistico e delle malattie professionali, dati che riteniamo comunque siano ancora sottostimati a causa delle pressioni che talune aziende esercitano su tanti lavoratori costringendoli a non denunciare le malattie professionali, né a segnalare gli infortuni.

L’impegno della UILTuCS su tale tematica si declina nelle diverse azioni, attività, iniziative che si stanno realizzando e che si realizzeranno e che hanno l’obiettivo di favorire la diffusione della cultura della sicurezza e della prevenzione da diffondere in ogni luogo e ambiente di lavoro tra tutte le lavoratrici e i lavoratori con uno sguardo al futuro , un futuro nel quale la digitalizzazione e la doppia transizione influenzeranno fortemente il mondo del lavoro soprattutto nel settore del terziario e dei servizi comportando chiaramente grandi cambiamenti sotto il profilo dell’organizzazione del lavoro, della modifica delle mansioni tradizionali e la nascita di nuove mansioni che dovranno trovare una tutela anche riguardo agli aspetti della sicurezza.

Anche l’iniziativa del prossimo 28 novembre 2023 dal titolo “ 100 X CENTO SICURI : ruolo e compiti dei RLS ,proposte della UILTuCS”; rientra tra le attività che vogliono dare una spinta propulsiva al tema con la costituzione del primo coordinamento nazionale UILTuCS salute e sicurezza e con la presentazione della presente ricerca che raccoglie organicamente tutti gli articoli che hanno normato il tema della salute

e della sicurezza sul lavoro dentro i contratti collettivi nazionali di lavoro e , a livello decentrato, nella contrattazione aziendale in alcuni dei settori di competenza della UILTuCS: Turismo, Commercio, Vigilanza, Farmacie, Socio-sanitario.

Lo studio ci permette di fare una analisi approfondita dello stato dell’arte e di potere formulare una proposta organica sulla materia da portare a tutti i tavoli contrattuali , sottoponendola alle controparti datoriali e aziendali , che rispecchia tutta l’attenzione che la nostra Organizzazione pone sul tema, auspicando che la nostra sollecitazione trovi il giusto riscontro e il giusto spazio all’interno della contrattazione, convinti che non può esistere lavoro di qualità senza la tutela della salute e della sicurezza in tutti i luoghi di lavoro: salute e sicurezza e lavoro di qualità sono dunque un binomio inscindibile.

L’impegno della Uil del terziario deve proseguire puntando sulla contrattazione di valore, sulla diffusione delle buone pratiche e della cultura della consapevolezza, sull’informazione e sulla formazione e soprattutto sulla prevenzione dei possibili rischi e dei possibili pericoli al fine di rendere tutti i luoghi e ambienti di lavoro “centoxcento sicuri”.

*La Segretaria Nazionale
Marianna Flauto*

*Il Segretario Generale
Paolo Andreani*

1 Normativa vigente

In materia di sicurezza sul lavoro, il riferimento principale è rappresentato dal D.Lgs n. 81/2008, ovvero dal Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro. Tale decreto ha ridisegnato tutta la disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro dopo l'abrogazione del D. Lgs.626/94 e costituisce il quadro normativo che regola l'implementazione di misure generali atte a garantire la salute e la sicurezza all'interno dell'ambiente e del luogo di lavoro e sposta l'attenzione sulla prevenzione introducendo l'obbligo della valutazione dei rischi presenti in azienda. Inoltre, esso fornisce disposizioni specifiche per vari settori di attività e categorie di rischio. È importante notare che il D.Lgs n.81/2008¹ è stato soggetto a modifiche significative attraverso il Decreto Legge n. 146 del 2021², convertito in Legge 215/2021³. Quest'ultimo

atto normativo ha apportato emendamenti che influiscono sulla regolamentazione esistente, aggiornando e adeguando il quadro normativo alle esigenze attuali. Esso ha introdotto la figura del "preposto", ha potenziato le attività di vigilanza ed ha rivisto l'istituto della sospensione delle attività imprenditoriali⁴. Nel dicembre 2021, durante il processo di conversione in Legge 215/2021, sono state confermate e ampliate le disposizioni precedenti, con particolare attenzione alle questioni relative alla formazione. La summenzionata disposizione normativa trova applicazione trasversale a tutte le sfere d'operatività, sia nell'ambito privato che in quello pubblico, coinvolgendo l'intera platea dei lavoratori, includendo sia coloro che sono impiegati con rapporto di subordinazione che quelli che operano in modo autonomo. La normativa si estende altresì

ai soggetti assimilati a tali categorie, quali, a titolo esemplificativo, il socio lavoratore delle cooperative o delle società, l'associato in partecipazione o il tirocinante formativo. Nel contesto della protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, le misure generali da adottare sono le seguenti:

- a) Valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza: È obbligatoria l'analisi completa di tutti i potenziali rischi connessi all'attività lavorativa.
- b) Programmazione della prevenzione: Si richiede l'elaborazione di un piano di prevenzione che integri coerentemente aspetti tecnici produttivi aziendali con l'influenza di fattori ambientali e organizzativi.
- c) Eliminazione dei rischi: È obbligatorio adottare misure per eliminare i rischi, e se ciò non è praticabile, ridurli al minimo in

base alle conoscenze tecniche più avanzate.

- d) Principi ergonomici: È richiesto il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella progettazione dei posti di lavoro e nella selezione delle attrezzature, al fine di mitigare gli effetti negativi del lavoro monotono e ripetitivo sulla salute dei lavoratori.
- e) Riduzione dei rischi alla fonte: Si promuove la riduzione dei rischi direttamente alla loro origine.
- f) Sostituzione: Si incentiva la sostituzione di sostanze o attrezzature pericolose con alternative meno rischiose.
- g) Limitazione dell'esposizione: Deve essere ridotto al minimo il numero dei lavoratori esposti o potenzialmente esposti a rischi.
- h) Utilizzo limitato di agenti chimici, fisici e biologici: Si richiede la limitazione dell'impiego di tali agenti nei luoghi di lavoro.

- i) Priorità della protezione collettiva: Le misure di protezione collettiva devono avere la precedenza sulle misure di protezione individuali.
- l) Controllo sanitario dei lavoratori: Si prevede un adeguato monitoraggio della salute dei lavoratori.
- m) Allontanamento per motivi sanitari: In caso di necessità, è richiesto il distacco dei lavoratori da situazioni di esposizione ai rischi per motivi di salute e la loro assegnazione a mansioni alternative, qualora possibile.
- n) Formazione e informazione adeguate: Si sottolinea l'importanza della formazione e dell'informazione per i lavoratori.
- o) Formazione e informazione adeguate per dirigenti e preposti: Sono previste formazioni e informazione specifiche per i dirigenti e i preposti aziendali.
- p) Formazione e informazione adeguate per

¹DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81, www.gazzettaufficiale.it.

²DECRETO-LEGGE 21 ottobre 2021, n. 146 recante - Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili. www.gazzettaufficiale.it.

³LEGGE 17 dicembre 2021, n. 215, Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, recante misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili. www.gazzettaufficiale.it.

⁴L'istituto della sospensione delle attività imprenditoriali si riferisce a una misura legale che può essere adottata in situazioni in cui sussistono gravi rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori o dell'ambiente di lavoro. Questa misura è volta a garantire che le attività imprenditoriali siano sospese temporaneamente o fino a quando non vengono messe in atto misure correttive adeguate per eliminare i rischi. Lo stesso si esemplifica tramite procedure quali: 1) Segnalazione di rischi: L'istituto della sospensione delle attività imprenditoriali può essere attivato in seguito alla segnalazione o all'individuazione di rischi gravi che mettono in pericolo la salute e la sicurezza dei lavoratori o dell'ambiente di lavoro. Questi rischi possono derivare da varie fonti, come violazioni delle normative sulla sicurezza, incidenti gravi, esposizione a sostanze pericolose, o condizioni di lavoro insicure. 2)Intervento delle autorità

competenti: Le autorità competenti, che possono essere le autorità per la salute e la sicurezza sul lavoro o altri organismi di vigilanza, sono responsabili di valutare la situazione e decidere se sia necessario sospendere le attività imprenditoriali per affrontare i rischi identificati. 3)Sospensione temporanea: Se le autorità competenti determinano che sussistono rischi gravi e immediati per la salute e la sicurezza, possono emettere un ordine di sospensione temporanea delle attività imprenditoriali coinvolte. Questo ordine può essere applicato solo per il tempo necessario a risolvere i rischi e a mettere in atto le misure correttive. 4)Misure correttive: Durante il periodo di sospensione, il datore di lavoro deve adottare misure correttive per eliminare o mitigare i rischi identificati. Queste misure possono includere la revisione delle procedure di sicurezza, la fornitura di addestramento ai lavoratori, la messa a norma degli impianti o delle attrezzature, ecc. 5) Revoca della sospensione: Dopo che le misure correttive sono state attuate e le autorità competenti sono convinte che i rischi siano stati eliminati o ridotti a un livello accettabile, la sospensione delle attività imprenditoriali può essere revocata, consentendo alle attività di riprendere. L'obiettivo principale dell'istituto della sospensione delle attività imprenditoriali è la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori e la prevenzione di incidenti gravi. Tuttavia, questa misura può avere un impatto significativo sulle operazioni aziendali e finanziarie, quindi viene applicata con cautela e solo in situazioni in cui è assolutamente necessaria.

i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza: Si richiede che i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ricevano formazione e informazioni adeguate.

q) Istruzioni adeguate ai lavoratori: Deve essere fornita un'istruzione adeguata ai lavoratori.

r) Partecipazione e consultazione dei lavoratori: Si promuove la partecipazione e la consultazione dei lavoratori su questioni legate alla sicurezza.

s) Partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza: Si richiede la partecipazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza su tematiche connesse alla sicurezza.

t) Programmazione di misure per il miglioramento della sicurezza nel tempo: Deve essere sviluppata una programmazione per il progressivo incremento dei livelli di sicu-

rezza, anche tramite l'adozione di codici di condotta e buone prassi.

u) Misure di emergenza: Devono essere previste misure per situazioni di emergenza, quali il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori e situazioni di pericolo grave e immediato.

v) Uso di segnali di avvertimento e di sicurezza: Si richiede l'utilizzo di segnali di avvertimento e sicurezza.

z) Regolare manutenzione di ambienti, attrezzature e impianti: Si enfatizza l'importanza della manutenzione regolare, con particolare attenzione ai dispositivi di sicurezza, in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.

La legge specifica che le misure concernenti la sicurezza, l'igiene e la salute nei luoghi di lavoro non devono generare oneri finanziari per i lavoratori .

1.1 ACCORDI INTERCONFEDERALI

Il D. Lgs n.81/2008 ha rappresentato una riforma significativa della disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro in Italia, sostituendo il precedente D. Lgs n. 626/94. Tuttavia, è importante notare che, nonostante l'abrogazione del D.Lgs. 626/94, gli accordi fra le parti datoriali ed i sindacati, precedentemente stipulati in base a tale decreto, conservano la loro validità e rilevanza.

Tra questi accordi, spiccano l'Accordo Interconfederale del 22 giugno 1995⁶ in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, l'Accordo Interconfederale del 18 novembre 1996⁷ riguardante i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nei luoghi di lavoro, e l'Accordo interconfederale applicativo del D. Lgs. 626/94 di Confesercenti⁸.

In tutti e tre gli accordi, si stabiliscono norme relative alla figura del rappresentante

dei lavoratori per la sicurezza e agli organismi paritetici territoriali.

Negli accordi si tratta la questione della **rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza**, specificando come questa debba essere individuata e come debbano essere gestite le elezioni dei RLS. Vengono delineate procedure per l'elezione o designazione del RLS a seconda delle dimensioni dell'azienda o unità produttiva e in presenza o assenza di organizzazioni sindacali.

Gli accordi affrontano anche il tema formativo dei rappresentanti per la sicurezza, assicurandone l'acquisizione di competenze necessarie per l'espletamento delle proprie funzioni con efficacia. La formazione è offerta senza alcun onere finanziario per i rappresentanti, spaziando tra argomenti quali gli obblighi e i diritti derivanti dalla

⁵Art. 15. Misure generali di tutela 1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono: a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza; b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro; c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico; d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo; e) la riduzione dei rischi alla fonte; f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso; g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio; h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro; i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale; l) il controllo sanitario dei lavoratori; m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione; n) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori; o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e preposti; p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei

lavoratori per la sicurezza; q) le istruzioni adeguate ai lavoratori; r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori; s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi; u) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato; v) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza; z) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti. 2. Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori. DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81, www.gazzettaufficiale.it.

⁶Accordo Interconfederale 22 Giugno 1995 in Materia di Igiene E Sicurezza Sul Lavoro, Addi 22 giugno 1995 CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL, UIL.

⁷Accordo interconfederale 18 novembre 1996 sui rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nei luoghi di lavoro - Accordo interconfederale Confcommercio 18 novembre 1996

⁸Accordo interconfederale Confesercenti 20 novembre 1996- Accordo interconfederale applicativo del D. Lgs. 626/94

legislazione vigente, i rischi e le misure di prevenzione, la valutazione dei rischi e la comunicazione in materia.

Un aspetto cruciale degli accordi riguarda, altresì, il diritto di accesso ai luoghi di lavoro dei rappresentanti per la sicurezza, il quale è esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive, preservando, comunque, la possibilità di svolgere i compiti ispettivi e di controllo.

L'Accordo Interconfederale stipulato il 18 novembre 1996 tra Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, UILTuCS-UIL e Confcommercio, disciplina inoltre la materia dei RLS per quanto riguarda le aziende stagionali. In questo caso, le elezioni dei rappresentanti dei lavoratori devono svolgersi entro 30 giorni dall'apertura della stagione, e gli stessi possono essere riassunti nella stagione successiva.

In tutti gli accordi si fa riferimento agli organi paritetici nazionali e territoriali, che hanno l'obiettivo di promuovere la sicurezza sul lavoro, coordinare l'attività formativa e fornire linee guida oltre che per gestire le controversie legate all'igiene e alla sicurezza sul lavoro.

L'Accordo Interconfederale stipulato il 18

novembre 1996 tra Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, UILTuCS-UIL e Confcommercio disciplina in maniera dettagliata il ruolo e la struttura degli Organismi Paritetici. L'Organismo Paritetico Nazionale (OPN) per la sicurezza sul lavoro. Questo è costituito da 6 rappresentanti di Confcommercio e 6 rappresentanti dei sindacati, con i relativi supplenti. Questo organismo ha il compito di promuovere la formazione dei membri degli organismi paritetici provinciali, coordinare le attività di questi ultimi, verificare la loro costituzione e sviluppare linee guida per la formazione dei lavoratori sulla sicurezza. Inoltre, l'OPN si impegna a promuovere lo scambio di informazioni sulla normativa, a coordinare gli interventi formativi, e a valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali. A livello provinciale, vengono istituiti gli Organismi Paritetici Provinciali (OPP) composti da tre rappresentanti delle organizzazioni di datori di lavoro e tre rappresentanti dei sindacati. Questi organismi hanno il compito di fornire interpretazioni univoche in materia di sicurezza sul lavoro, promuovere la formazione e l'informazione, individuare i fabbisogni formativi specifici, elaborare progetti formativi e designare esperti richiesti congiuntamente dalle parti. Nel caso di controversie individuali o plurime riguardanti la sicurezza sul lavoro, le parti coinvolte devono ricorrere all'OPP

provinciale come prima istanza obbligatoria di risoluzione, al fine di trovare una soluzione concordata. Se non si raggiunge un accordo, è possibile rivolgersi all'Organismo Paritetico Nazionale o alla Magistratura.

Il D. Lgs. 626 del 1994 prevedeva un ruolo importante per la contrattazione collettiva nella definizione di vari aspetti applicativi relativi alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro. In questo contesto, gli accordi interconfederali sopra menzionati hanno fornito linee guida e regolamenti specifici per migliorare la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

In sintesi, il passaggio dal D. Lgs. 626/94 al D. Lgs. 81/2008 ha comportato una revisione e un aggiornamento delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro in Italia, ma gli accordi precedentemente stipulati sono rimasti validi.

1.2 IL RUOLO DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

In conformità con le disposizioni legali vigenti, il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale o di comparto aziendale e di sito produttivo o unità produttiva. Il RLS è designato dai lavoratori in tutte le aziende o unità produttiva che occupano più di 15 lavoratori. L'elezione dei rappresentati dei lavoratori per la sicurezza avviene di norma in occasione della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza⁹, di seguito designato come RLS, partecipa alle consultazioni concernenti la valutazione dei rischi, l'identificazione, la pianificazione, l'attuazione e la verifica delle misure preventive all'interno dell'impresa o dell'unità produttiva. Egli è consultato sulla designazione del Responsabile del servizio

di prevenzione e protezione (RSPP) e degli addetti al Servizio di Prevenzione, alle attività di prevenzione antincendio, alle operazioni di pronto soccorso, all'evacuazione dei luoghi di lavoro e alla nomina del Medico Competente. Inoltre, è consultato in merito all'organizzazione dei programmi di formazione dei lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro. Le imprese sono tenute all'obbligo di fornire al RLS tutte le informazioni e la documentazione relative alla valutazione dei rischi e alle misure preventive adottate nell'ambito dell'unità aziendale. Tra le attribuzioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza vi è l'accesso ai luoghi di lavoro e la partecipazione alle riunioni periodiche. Inoltre il RLS promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee

⁹Art. 47. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. 1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo. L'elezione dei rappresentanti per la sicurezza avviene secondo le modalità di cui al comma 6. 2. In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. 3. Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'articolo 48. 4. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno. 5. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva. 6. L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto

a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori. Questa attività di promozione si realizza sollecitando l'azienda, laddove non provveda, ad adempiere agli obblighi previsti dalla normativa al fine di garantire un sistema di prevenzione dei rischi esistenti e prevedibili. Sollecitazione, segnalazione e nei casi estremi anche denuncia alle autorità competenti sono prerogative del RLS che può esercitare con il solo e unico scopo di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori e dei luoghi di lavoro. È importante sottolineare che il RLS non ha potere coercitivo nei confronti dell'azienda ma ha un ruolo fondamentale di vigilanza, di verifica e di controllo circa l'applicazione delle normative in materia di sicurezza da parte dell'azienda che rimane l'unica obbligata, in quanto, unica titolare delle posizioni di garanzia.

In sostanza il RLS svolge un ruolo di carattere consultivo, è chiamato ad esprimere pareri rispetto alle misure di prevenzione e protezione mantenendo comunque un ruolo proattivo nei confronti del datore di lavoro. Bisogna sempre tenere presente che il RLS esercita tale ruolo in base ad un mandato dei lavoratori e laddove il datore di lavoro non ottemperi ai suoi obblighi, mette in campo ogni azione / attività nei confronti di quest'ultimo, segnalando eventuali situazioni di rischio o pericolo per i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro o comunque nello svolgimento della loro attività lavorativa¹⁰. Come specificato tramite l'Articolo 50, le modalità per l'esercizio delle funzioni sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale. Inoltre, l'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la si-

curezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione. Nelle aziende o unità produttive con un contingente di personale che non supera i 15 lavoratori, sarà individuato un RLST per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo, in conformità con quanto contemplato dall'articolo 48 del D. Lgs n. 81/2008. In aziende o unità produttive con un organico di oltre 15 lavoratori, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori, considerando prioritariamente le rappresentanze sindacali presenti all'interno dell'azienda. Qualora non siano istituite tali rappresentanze sindacali, il rappresentante viene eletto dai lavoratori direttamente all'interno dell'azienda stessa. È opportuno sottolineare che il numero

minimo di rappresentanti varia in base all'entità dell'organico. Precisamente, nelle aziende o unità produttive con un organico fino a 200 lavoratori, è previsto un rappresentante. Nelle aziende o unità produttive che contano da 201 a 1.000 lavoratori, il numero di rappresentanti aumenta a tre. Per tutte le altre aziende o unità produttive con più di 1.000 lavoratori, si prevedono sei rappresentanti. Tuttavia, è importante notare che il numero di rappresentanti può essere ulteriormente incrementato in virtù degli accordi interconfederali o in seguito a negoziazioni di contrattazione collettiva. Come specificato nell'articolo 48 D. Lgs n. 81/2008, l'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative. Inoltre, Il rappresentante dei lavoratori per la

sicurezza territoriale gode del diritto a una formazione specifica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, focalizzata sui rischi particolari esistenti nei contesti in cui svolge il proprio mandato. Questo per garantire che egli acquisisca competenze adeguate nelle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi specifici in questione. Le modalità, la durata e i contenuti precisi della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale vengono stabiliti mediante accordi nel contesto della contrattazione collettiva. Tale percorso formativo iniziale dovrebbe essere della durata minima di 64 ore, da completare entro i tre mesi successivi alla data di elezione o designazione del rappresentante. Inoltre, è prevista una formazione di aggiornamento annuale, che deve consistere in almeno 8 ore di formazione.

Queste disposizioni assicurano che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale sia adeguatamente preparato a svolgere le proprie responsabilità e a contribuire in modo efficace alla promozione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Esiste poi un'ulteriore figura che ha ruolo in specifici contesti produttivi, ovvero il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo. Gli organismi paritetici a livello territoriale rappresentano la prima istanza di riferimento in caso di controversie relative all'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, come previsti dalle leggi vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Gli organismi paritetici, in tema di salute e sicurezza sul lavoro, hanno anche il compito di sostenere le imprese nell'individuazione di soluzioni

con il Ministro della salute, sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di attuazione del presente comma. 7. In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti di cui al comma 2 è il seguente: a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori; b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori; c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva. 8. Qualora non si proceda alle elezioni previste dai commi 3 e 4, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli articoli 48 e 49, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81, www.gazzettaufficiale.it.

¹⁰Art. 50. Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza 1. Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni; b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda

o unità produttiva; c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente; d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37; e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali; f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza; g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37; h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori; i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito; l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35; m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione; n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività; o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. 2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei

tecniche e organizzative volte a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro.

Il D. Lgs n. 81/2008¹¹, ovvero Il Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro, affida agli Organismi Paritetici – introdotti dalla Legge 14 febbraio 2023 n. 30 (c.d. Legge Biagi) e costituiti su iniziativa di una o più associazioni rappresentative a livello nazionale dei datori di lavoro e dei lavoratori e disciplinati dai rispettivi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) – una serie di competenze in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

Gli Organismi Paritetici dotati di personale esperto tecnicamente nel campo della sicurezza sul lavoro, infatti, possono fornire supporto alle imprese in diversi ambiti, tra cui la progettazione e l'attuazione delle mi-

sure di sicurezza all'interno del luogo di lavoro e la promozione dell'istruzione e della formazione in materia di sicurezza.

Questi organismi svolgono un ruolo fondamentale nella promozione della sicurezza sul lavoro e nella prevenzione degli incidenti. La loro composizione paritetica, che coinvolge sia le associazioni dei datori di lavoro che i sindacati dei lavoratori, garantisce un approccio equilibrato alla gestione delle questioni relative alla sicurezza, tenendo conto degli interessi e delle necessità di entrambe le parti coinvolte. Inoltre, la presenza di professionisti esperti contribuisce a fornire consulenza specializzata e supporto tecnico alle imprese per garantire un ambiente di lavoro sicuro e conforme alle normative vigenti.

Gli organismi paritetici, sempre a condizione che dispongano di personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, hanno anche il diritto di effettuare ispezioni nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di loro competenza. Inoltre, devono trasmettere una relazione annuale sulle attività svolte ai Comitati regionali di coordinamento.

Un altro importante compito degli organismi paritetici è quello di comunicare alle aziende i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale. Lo stesso obbligo di comunicazione si estende anche nei confronti degli organi di vigilanza territorialmente competenti.

Queste disposizioni conferiscono agli organismi paritetici un ruolo importante nel promuovere e tutelare la salute e la sicurezza

dei lavoratori nei luoghi di lavoro, oltre a facilitare la risoluzione di controversie e la condivisione di competenze tecniche in questo ambito.¹³

¹¹Art. 48. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale. 1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale di cui all'articolo 47, comma 3, esercita le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui all'articolo 50 e i termini e con le modalità ivi previste con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. 2. Le modalità di elezione o designazione del rappresentante di cui al comma 1 sono individuate dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza dei predetti accordi, le modalità di elezione o designazione sono individuate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le associazioni di cui al presente comma. 3. Tutte le aziende o unità produttive nel cui ambito non è stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza partecipano al Fondo di cui all'articolo 52. 4. Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e del termine di preavviso individuati dagli accordi di cui al comma 2. Il termine di preavviso non opera in caso di infortunio grave. In tale ultima ipotesi l'accesso avviene previa segnalazione all'organismo paritetico. 5. Ove l'azienda impedisca l'accesso, nel rispetto delle modalità di cui al presente articolo, al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, questi lo comunica all'organismo paritetico o, in sua mancanza, all'organo di vigilanza territorialmente competente. 6. L'organismo paritetico o, in mancanza, il Fondo di cui all'articolo 52 comunica alle aziende e ai lavoratori interessati il nominativo del rappresentante della sicurezza territoriale. 7. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva secondo un percorso formativo di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale. 8. L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

¹²Art. 49. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo 1. Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo sono individuati nei seguenti specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri: a) i porti di cui all'articolo 4, comma 1, lettere b), c) e d), della legge 28 gennaio 1994, n. 84, sedi di autorità portuale nonché quelli sede di autorità marittima da individuare con decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e dei trasporti, da adottare entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto ;b) centri intermodali di trasporto di cui alla direttiva del Ministro dei trasporti del 18 ottobre 2006, n. 3858; c) impianti siderurgici; d) cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno, intesa quale entità presunta dei cantieri, rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione di tutte le opere; e) contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500. 2. Nei contesti di cui al comma precedente il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo è individuato, su loro iniziativa, tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nel sito produttivo. 3. La contrattazione collettiva stabilisce le modalità di individuazione di cui al comma 2, nonché le modalità secondo cui il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo esercita le attribuzioni di cui all'articolo 50 in tutte le aziende o cantieri del sito produttivo in cui non vi siano rappresentanti per la sicurezza e realizza il coordinamento tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del medesimo sito. DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81. www.gazzettaufficiale.it

1.3 RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO

Il soggetto principale responsabile dell'attuazione degli obblighi previsti dalla normativa in materia di sicurezza sul lavoro è il datore di lavoro. Oltre all'obbligo generale di mettere in atto tutte le misure necessarie per preservare la sicurezza e la salute dei lavoratori nel corso delle loro mansioni, il datore di lavoro è soggetto a specifici compiti, tra i quali si includono l'informazione, la formazione e l'addestramento dei propri dipendenti, così come la compilazione del documento di valutazione dei rischi. Tali adempimenti sono prescritti dal D.Lgs n. 81/2008 al fine di garantire un ambiente di lavoro sicuro e sano. Il datore di lavoro è tenuto a fornire a tutti i lavoratori le informazioni necessarie in merito ai rischi connessi alle loro mansioni, alle misure di protezione e ai comportamenti sicuri. La formazione è un elemento fondamentale,

poiché assicura che i lavoratori siano adeguatamente preparati a riconoscere rischi e eventuali pericoli e a saperli affrontare in maniera efficace durante lo svolgimento dell'attività lavorativa. L'addestramento, d'altro canto, si concentra sull'acquisizione di competenze pratiche per gestire le situazioni di pericolo in modo appropriato. Inoltre, il datore di lavoro è obbligato a condurre una valutazione dei rischi, al fine di identificare e valutare tutti i potenziali pericoli presenti nell'ambiente di lavoro e a mettere in atto misure per mitigarli e possibilmente azzerarli. Questa valutazione viene documentata in un apposito DVR (documento di valutazione dei rischi). In questo modo, il datore di lavoro svolge un ruolo chiave nella creazione di un ambiente di lavoro sicuro e nel garantire la conformità alle normative in materia di si-

curezza sul lavoro. La sua aderenza a tali obblighi costituisce un elemento cardine per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori all'interno dell'azienda o del luogo di servizio. Il datore di lavoro, in veste di titolare delle operazioni lavorative, e i dirigenti aziendali, investiti della sovrintendenza e dell'organizzazione di tali procedure, incorrono nell'obbligo inderogabile di adempiere a una serie di oneri imperativi, al fine di preservare l'incolumità e il benessere dei lavoratori nell'ambito dell'esercizio lavorativo. Tali precetti abbracciano la preliminare designazione di un medico abilitato, conformemente agli imperativi legislativi, per la conduzione della sorveglianza sanitaria. In aggiunta, è loro obbligo preordinare gli individui addetti all'attuazione di misure di prevenzione incendi, di evacuazione in cir-

costanze di rischio rilevante, di salvataggio e di erogazione di assistenza medica in situazioni d'emergenza. Ulteriormente, è di fondamentale importanza che gli stessi tengano in debita considerazione le competenze e le condizioni personali dei lavoratori al momento dell'assegnazione dei compiti garantendone la massima sicurezza. Il rifornimento di dispositivi di protezione personale, adeguati alle peculiarità delle mansioni dei lavoratori, è un ulteriore obbligo imprescindibile, ancorato a un preventivo consulto con il dirigente del servizio prevenzione e protezione nonché, ove presente, il medico competente. L'accesso alle aree di elevato rischio è consentito esclusivamente a individui debitamente addestrati e formati. Il datore di lavoro è tenuto a garantire la strettissima osservanza delle disposizioni

di sicurezza, delle regole aziendali e l'utilizzo dei dispositivi di protezione messi a disposizione. In circostanze emergenziali, la responsabilità di mitigare i pericoli gravi ricade su di lui, unitamente all'onere di indirizzare i lavoratori in merito alle azioni da intraprendere in situazioni di pericolo grave e immediato. Pertanto, l'obbligo di tempestiva informazione dei lavoratori esposti a rischi gravi ed immediati, concernente i rischi incombenti e le misure di salvaguardia adottate, è cogente. La formazione ed il training sono imposti in ottemperanza alla legge. Nell'ambito di situazioni potenzialmente pericolose, il datore di lavoro non deve sollecitare la ripresa delle attività, se non sussistono circostanze eccezionali che lo giustificano in ragione della salute e della sicurezza. I soggetti datoriali devono inoltre consen-

¹³Art. 51. Organismi paritetici 1. A livello territoriale sono costituiti gli organismi paritetici di cui all'articolo 2, comma 1, lettera e). 2. Fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, gli organismi di cui al comma 1 sono prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti. 3. Gli organismi paritetici possono supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro; 4. Sono fatti salvi, ai fini del comma 1, gli organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali. 5. Agli effetti dell'articolo 9 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli organismi di cui al comma 1 sono parificati ai soggetti titolari degli istituti della partecipazione di cui al medesimo articolo. 6. Gli organismi paritetici di cui al comma 1, purché dispongano di personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, possono effettuare, nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza, sopralluoghi per le finalità di cui al comma 3. 7. Gli organismi di cui al presente articolo trasmettono al Comitato di cui all'articolo 7 una relazione annuale sull'attività svolta. 8. Gli organismi paritetici comunicano alle aziende di cui all'articolo 48, comma 2, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale. Analoga comunicazione effettuano nei riguardi degli organi di vigilanza territorialmente competenti. DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81. www.gazzettaufficiale.it

¹⁴Art. 18 Obblighi del datore di lavoro e del dirigente 1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono: a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo. b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza; b-bis) individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19. I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di cui al precedente periodo. Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza; d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente; e) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico; f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni

tire ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di ispezionare l'applicazione delle misure di sicurezza e protezione. I medesimi sono tenuti a fornire documentazione pertinente a tali rappresentanti nonché alle autorità competenti, e consultare i rappresentanti stessi in circostanze specifiche. La promulgazione di misure di prevenzione antincendio ed evacuazione rientra tra i doveri inderogabili del datore di lavoro, con un dovuto adeguamento in caso di variazioni organizzative e tecnologiche. In conclusione, il datore di lavoro è legalmente vincolato a notificare prontamente, secondo le competenze rilevanti, gli incidenti in loco di servizio e i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza all'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, INAIL, o all'Istituto di Previdenza per i Servizi del

Ministero dell'Ambiente (IPSEMA). Gli stessi devono assicurarsi altresì che i lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria non vengano incaricati di specifiche mansioni senza che sia stato formulato un adeguato giudizio di idoneità. Questi obblighi, rivestono un'importanza basilare per la tutela dell'incolumità e della salute dei lavoratori all'interno degli spazi lavorativi.¹⁴ Sul tema, con l'introduzione della legge 2015/2021 e le relative modifiche agli articoli 18 e 19 del D. Lgs n. 81/2008, si sono rafforzati ruoli e funzioni dei preposti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Queste modifiche hanno introdotto regole più precise e sanzioni più severe per garantire che il preposto svolga le proprie responsabilità con la massima accuratezza, ovvero:

- Individuazione del Preposto: Il datore di

lavoro e i dirigenti sono ora obbligati ad identificare uno o più preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza. Questi preposti avranno il compito di sovrintendere e vigilare sull'osservanza delle normative e delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro da parte dei lavoratori. Inoltre, dovranno intervenire per correggere i comportamenti non conformi e, se necessario, sospendere temporaneamente l'attività e segnalare le non conformità alle autorità competenti.

- Sanzioni: Le modifiche all'articolo 19 stabiliscono regole più dettagliate per il ruolo del preposto. Questi devono vigilare sull'osservanza delle normative, intervenire per correggere i comportamenti non conformi e segnalare le non conformità alle autorità e ai superiori. In

caso di mancata attuazione delle disposizioni o persistenza dell'inosservanza, il preposto ha il potere di interrompere l'attività del lavoratore e di informare i superiori diretti. La violazione di queste disposizioni comporta sanzioni sotto forma di ammende o la pena dell'arresto fino a due mesi.

- Appalti e Subappalti: In ambito di appalti o subappalti, i datori di lavoro appaltatori o subappaltatori devono indicare esplicitamente al datore di lavoro committente il personale che svolge la funzione di preposto. Questo requisito mira a garantire che il committente sia pienamente consapevole delle figure preposte coinvolte nella vigilanza.

In sintesi, queste modifiche legislative hanno l'obiettivo di rafforzare il ruolo del

preposto nella vigilanza della salute e della sicurezza sul lavoro, promuovendo una maggiore responsabilità e un migliore rispetto delle normative. La protezione del preposto da qualsiasi forma di pregiudizio è fondamentale per assicurare che questi possano svolgere il proprio ruolo con la massima efficacia. Inoltre, l'introduzione di sanzioni più severe punta a garantire il rispetto delle nuove disposizioni.¹⁵ Nel suo ruolo, il datore di lavoro può delegare alcune funzioni, ma rimane responsabile della corretta esecuzione delle funzioni delegate¹⁷. Tuttavia, va notato che alcune responsabilità, come la valutazione completa dei rischi e la nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, non possono essere delegate¹⁸. Per la valutazione dei rischi, il datore di lavoro è tenuto a collaborare in modo

strettamente sinergico con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Questo team deve procedere sistematicamente alla valutazione di tutte le possibili minacce per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tenendo in considerazione diversi aspetti, quali la selezione delle attrezzature, l'impiego di sostanze chimiche e la disposizione dei siti di lavoro. Questa valutazione deve estendersi in particolare ai rischi che coinvolgono specifici gruppi di lavoratori esposti a pericoli particolari, inclusi quelli connessi allo stress lavoro-correlato, alle donne in stato di gravidanza, alla violenza ed alle molestie nei luoghi di lavoro, alle questioni di genere, all'età, all'origine nazionale o all'uso di specifici tipi di contratti. Risulta cruciale sottolineare che

aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione; g) richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto; h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa; i) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione; l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37; m) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato; n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute; o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r); p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente

copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; q) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio; r) comunicare all'INAIL, o all'IPSEMA, in relazione alle rispettive competenze, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni; s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50; t) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti; u) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro; v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35; z) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica

la valutazione dello stress lavoro-correlato non può essere delegata poiché rappresenta un elemento fondamentale nell'ambito della valutazione complessiva dei rischi. Al termine di tale valutazione, il datore di lavoro, in stretta collaborazione con i soggetti precedentemente menzionati, è tenuto a elaborare un documento dettagliato. Questo documento deve essere conservato nell'unità produttiva in cui è stata condotta la valutazione e reso tempestivamente disponibile al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di quest'ultimo, al fine di consentirgli di adempiere adeguatamente al proprio ruolo. Va notato che le aziende che operano in settori con un basso livello di rischio in termini di infortuni e malattie professionali possono sostituire il documento di valutazione dei rischi con un modello semplificato.

In relazione al servizio di prevenzione e protezione¹⁹, il datore di lavoro è legalmente obbligato ad organizzarlo all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva. Tuttavia, ci sono alcune situazioni particolari da considerare:

-Aziende con più unità produttive: In tali casi, il datore di lavoro ha la possibilità di istituire un unico servizio di prevenzione e protezione che copra l'intera organizzazione. Questa scelta deve essere adeguatamente motivata.

-Gruppi di imprese: Anche nei gruppi di imprese, è possibile istituire un unico servizio di prevenzione e protezione. Tuttavia, è importante che questo servizio sia in grado di coprire efficacemente le necessità di sicurezza di tutte le aziende all'interno del gruppo.

Inoltre, è essenziale che il servizio di pre-

venzione e protezione sia adeguatamente dimensionato rispetto alle caratteristiche specifiche dell'azienda o dell'unità produttiva. Ciò significa che deve essere composto da un numero sufficiente di addetti e responsabili in grado di gestire in modo efficace tutte le attività legate alla sicurezza e alla prevenzione. Questi devono avere a disposizione sia i mezzi necessari che il tempo adeguato per adempiere ai compiti loro assegnati. Inoltre, gli addetti e i responsabili dei servizi di prevenzione e protezione non possono subire alcun tipo di pregiudizio a causa delle attività svolte nell'adempimento dei loro incarichi. Questa garanzia è fondamentale per assicurare che essi possano operare in modo indipendente e senza timore di rappresaglie nel perseguire gli obiettivi di sicurezza e prevenzione nell'ambiente di lavoro.

In conformità con le norme sulla sicurezza e la prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a organizzare una riunione periodica nelle aziende o unità produttive con un organico di oltre 15 lavoratori. Questa riunione, che si tiene almeno una volta all'anno, coinvolge diversi attori chiave nell'ambito della sicurezza sul lavoro.

In particolare, devono partecipare alla riunione il datore di lavoro o un suo rappresentante, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, il medico competente, e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Questa riunione è un momento importante in cui vengono esaminati diversi aspetti legati alla sicurezza sul lavoro. Durante la riunione, il datore di lavoro deve presentare i seguenti documenti e argomenti: a) La valutazione dei rischi in

azienda. b) I dati relativi agli infortuni e alle malattie professionali, così come i risultati della sorveglianza sanitaria dei lavoratori. c) Le specifiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale utilizzati in azienda. d) I programmi di formazione e informazione svolti per dirigenti, preposti e lavoratori al fine di garantire sicurezza e tutela della salute sul posto di lavoro.

Inoltre, durante la riunione periodica, è possibile individuare codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e malattie professionali. Vengono altresì stabiliti obiettivi per migliorare la sicurezza complessiva in linea con le linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

È importante sottolineare che, in caso di significative variazioni nelle condizioni di esposizione al rischio o nell'adozione di

nuove tecnologie che potrebbero influenzare la sicurezza e la salute dei lavoratori, viene prevista una riunione straordinaria. Anche nelle unità produttive con un organico inferiore a 15 lavoratori, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può richiedere la convocazione di una riunione specifica. Per garantire la tracciabilità di queste riunioni e dei relativi argomenti discussi, viene redatto un verbale che è a disposizione di tutti i partecipanti per la consultazione.

La legge impone al datore di lavoro l'importante responsabilità di garantire la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro. A tal fine, sono previste una serie di disposizioni riguardo alle informazioni e alla formazione necessarie per assicurare un ambiente di lavoro sicuro²⁰. In ottemperanza alla normativa vigente, il datore di lavoro è tenuto a fornire a ciascun

della prevenzione e della protezione; aa) comunicare annualmente all'INAIL i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; b) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità. 2. Il datore di lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a: a) la natura dei rischi; b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive; c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi; d) i dati di cui al comma 1, lettera r), e quelli relativi alle malattie professionali; e) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza. 3. Gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto legislativo, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione. In tale caso gli obblighi previsti dal presente decreto legislativo, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico. DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81. www.gazzettaufficiale.it

¹⁵D.L. 21/10/21, n. 146, coordinato con l. di conversione 17/12/21, n. 215 Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili. Capo III Rafforzamento della disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Art. 13 Disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

¹⁶Art. 16. Delega di funzioni 1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni: a) che essa risulti da atto scritto recante data certa; b) che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate; e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto. 2. Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità. 3. La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. La vigilanza si esplica anche attraverso i sistemi di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4. DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81. www.gazzettaufficiale.it

lavoratore informazioni dettagliate e pertinenti relative alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro. Tali informazioni devono abbracciare una gamma di argomenti fondamentali, tra cui la conoscenza dei rischi generali associati all'attività aziendale, le procedure inerenti al pronto intervento e alla prevenzione degli incendi, così come le modalità di evacuazione delle aree di lavoro. Inoltre, è essenziale che vengano comunicati i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare misure di primo soccorso e prevenzione incendi. La conoscenza del responsabile della prevenzione e della protezione, nonché del medico competente, è altresì fondamentale. Queste informazioni sono cruciali per assicurare che i lavoratori siano consapevoli dei rischi specifici a cui sono esposti e dei potenziali pericoli deri-

vanti dall'utilizzo di sostanze o preparati pericolosi. I lavoratori devono inoltre essere resi edotti sulle misure di protezione e prevenzione adottate. Parimenti, il datore di lavoro è tenuto a garantire che ciascun lavoratore riceva una formazione adeguata in materia di salute e sicurezza. Tale formazione deve spaziare su una vasta gamma di argomenti, compresi concetti quali il rischio, il danno, la prevenzione e la protezione. Essa deve essere adattata alle mansioni specifiche dei lavoratori e ai rischi associati alle stesse, nonché alle loro conoscenze linguistiche. Il Decreto Legge 146/2021²¹ e la successiva conversione in Legge 215/2021²², impone che non soltanto i lavoratori, ma anche il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti, ricevano formazione periodica e aggiornamenti

relativi ai loro compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tali attività formative dovranno essere ripetute almeno ogni due anni, o con una frequenza maggiore in caso di evoluzione dei rischi o di emergenza di nuovi rischi.

¹⁷Art. 17. Obblighi del datore di lavoro non delegabili 1. Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività: a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28; b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi. DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81. www.gazzettaufficiale.it

¹⁸Sezione II-VALUTAZIONE DEI RISCHI: Art. 28. Oggetto della valutazione dei rischi; Art. 29. Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi; Art. 30. Modelli di organizzazione e di gestione. DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81. www.gazzettaufficiale.it

¹⁹Sezione III-SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE: Art. 31. Servizio di prevenzione e protezione; Art. 32. Capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni; Art. 33. Compiti del servizio di prevenzione e protezione; Art. 34. Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi. Art. 35. Riunione periodica. DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81. www.gazzettaufficiale.it

²⁰Sezione IV FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO: Art. 36. Informazione ai lavoratori; Art. 37. Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81. www.gazzettaufficiale.it

²¹DECRETO-LEGGE 21 ottobre 2021, n. 146 Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili. (21G00157). www.gazzettaufficiale.it

²²LEGGE 17 dicembre 2021, n. 215 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, recante misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili. (21G00238).www.gazzettaufficiale.it

2 Analisi Contrattuale

Nell'ambito dell'analisi contrattuale, sono stati esaminati tutti gli elementi presenti in diverse tipologie di accordi inerenti alla sicurezza e alla salute nei luoghi di lavoro. Sono stati analizzati i Contratti Collettivi Nazionali di lavoro del Terziario Distribuzione e Servizi, della Distribuzione Cooperativa, del Turismo, della Vigilanza Privata e Sicurezza, delle Farmacie Private e Speciali e del settore Socio Assistenziale e un campione di contratti integrativi aziendali e accordi e protocolli specifici in materia di salute e sicurezza.²³

29 ²³Tutti i contratti analizzati, gli accordi ed i protocolli specifici in materia di salute e sicurezza fanno parte dell'archivio

2.1 Contratti Collettivi Nazionali

Titolo contratto		Sindacati che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)
CCNL della Distribuzione Moderna organizzata		FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS

Settore	Data Stipula	Datori di lavoro che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)
Terziario	22/10/21	Federdistribuzione

Riferimenti nel contratto
Sezione II- Tutela della salute e della dignità della persona Articolo 33: condizioni ambientali
Al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, nelle aziende che hanno più di 15 dipendenti, il consiglio dei delegati, e in mancanza la rappresentanza aziendale, può promuovere, ai sensi dell'articolo nove della legge del maggio 1970, numero 300, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori.
Articolo 34: Mobbing (1)Le parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona ed a principi di correttezza nei rapporti interpersonali...



Titolo contratto

CCNL per i dipendenti Farmacie Private

Settore	Data Stipula	Datori di lavoro che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)	Sindacati che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)
Terziario	07/09/21	Federfarma	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS

Riferimenti nel contratto

PIANO FORMATIVO APPRENDISTI
Figura professionale: Farmacista Collaboratore
Al termine del percorso di apprendistato il farmacista laureato dovrà essere in grado di:conoscere e saper applicare le normative della salute e sicurezza sul lavoro ...I anno, Legislazione e Normativa (36 ore),...Sicurezza e salute del lavoratore in farmacia..

Figura professionale: Contabile d'ordine
Al termine del percorso di apprendistato il contabile di farmacia dovrà essere in grado di:conoscere e saper applicare le normative della salute e sicurezza sul lavoro ... I anno, Cultura Generale (26 ore),...Sicurezza e salute del lavoratore in farmacia..

Figura Professionale: Magazziniere
Al termine del percorso di apprendistato il magazziniere di farmacia dovrà essere in grado di:...conoscere e saper applicare le normative della salute e sicurezza sul lavoro... I anno, Cultura Generale (22 ore),...Sicurezza e salute del lavoratore in farmacia..

Figura professionale: Commesso in Farmacia
Al termine del percorso di apprendistato il commesso di farmacia dovrà essere in grado di: ...conoscere e saper applicare le normative della salute e sicurezza sul lavoro...I anno, Legislazione e Normativa (30 ore),...Sicurezza e salute del lavoratore in farmacia..

Titolo contratto

CCNL dipendenti Farmacie speciali

Settore	Data Stipula	Datori di lavoro che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)	Sindacati che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)
Terziario	07/07/22	ASSOFARM	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS

Riferimenti nel contratto

Articolo 53: Tutela della salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro
Al fine di assicurare compiuta attuazione a forme di partecipazione e di collaborazione dei soggetti interessati al sistema di prevenzione e di sicurezza dell'ambiente di lavoro, previste dal D.Lgs. 81/08, le Parti convengono sulla necessità di realizzare l'intero sistema di prevenzione all'interno delle farmacie, in coerenza con le norme legislative di riferimento e con quanto stabilito dal verbale accordo del 13 febbraio 1996 in materia di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nelle aziende speciali farmacie.



Titolo contratto

CCNL di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi

Settore	Data stipula	Datori di lavoro che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)	Sindacati che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)
terziario	30/07/19	Confcommercio	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS

Riferimenti nel contratto

Articolo 12 – Materie contrattazione aziendale
Nelle aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell’ambito di una stessa provincia, più di trenta dipendenti potranno essere concordate particolari norme riguardanti:…6) tutela della salute e dell’integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;..

Articolo 21: Ente Bilaterale Nazionale
.. L'Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario svolge, inoltre, le seguenti attività:…l) promuove studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell’ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché svolge funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le Parti Sociali....L'Ente Bilaterale è tenuto a svolgere attraverso apposite Commissioni Paritetiche Bilaterali, composte da almeno tre membri rappresentanti, designati dalle Organizzazioni datoriali e sindacali territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, le seguenti funzioni previste dal presente CCNL:...b) tutela della salute e della dignità della persona..

Articolo 36: Condizioni ambientali
Al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, il Consiglio dei Delegati, e in mancanza la Rappresentanza Aziendale, può promuovere, ai sensi dell’art. 9, Legge 20 maggio 1970, n. 300, la ricerca, l’elaborazione e l’attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori.

Art. 37 – Mobbing
Le Parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza neirapporti interpersonali...

...Le Parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l’insorgere di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore o della lavoratrice interessati e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell’ambiente di lavoro.

Articolo 232: Terziarizzazioni delle attività di vendita
L'azienda che intenda avviare i processi di terziarizzazione o esternalizzazione di cui al primo comma dell'art. 3 che riguardino attività di vendita svolte nei negozi, e gestite dall'impresa mediante proprio personale, convocherà preventivamente le R.S.A. o le R.S.U. al fine di informarle sui seguenti temi:...igiene e sicurezza sul lavoro..

ALLEGATO 8- Accordo sul telelavoro subordinato. Il giorno 20 giugno 1997 tra Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e UILTuCS-Uil.
Articolo 15:Misure di protezione e prevenzione
In ottemperanza a quanto previsto dalD.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni e dall’accordo interconfederale sulla sicurezza nei luoghi di lavoro 18.11.96, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile aziendale di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate. Ciascun addetto al telelavoro è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In ogni caso, ai sensi dell’art. 5 del D.Lgs. 626/94, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati. Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni. Le Parti convengono di procedere entro i prossimi mesi alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali in cui si svolge la prestazione di telelavoro, nonchè della persona e dei terzi che fisicamente vi accedono. In caso di telelavoro con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva. I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti, in particolare – alla luce del D.Lgs. 626/94 – circa le pause necessarie da parte di chi utilizza videotermini.

ALLEGATO 9- Accordo interconfederale applicativo del D.Lgs. 626/94. Il giorno 18 novembre 1996 presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale tra CONFCOMMERCIO e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS - UIL

Al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, il Consiglio dei Delegati, e in mancanza la Rappresentanza Aziendale, può promuovere, ai sensi dell’art. 9, Legge 20 maggio 1970, n. 300, la ricerca, l’elaborazione e l’attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori.

Art. 37 – Mobbing
Le Parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza neirapporti interpersonali...



Titolo contratto

CCNL di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi

Settore	Data Stipula	Datori di lavoro che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)	Sindacati che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)
Terziario	12/12/19	Confesercenti	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS

Riferimenti nel contratto

Nelle aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell’ambito di una stessa provincia, più di trenta dipendenti potranno essere concordate particolari norme riguardanti:…6) tutela della salute e dell’integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro..

Articolo 21: Ente Bilaterale Nazionale
.....L'Ente Bilaterale Nazionale per il Terziario svolge, inoltre, le seguenti attività:...l) promuove studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell’ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché svolge funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le Parti Sociali...L'Ente Bilaterale è tenuto a svolgere attraverso apposite Commissioni Paritetiche Bilaterali, composte da almeno tre membri rappresentanti, designati dalle Organizzazioni datoriali e sindacali territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, le seguenti funzioni previste dal presente CCNL...e) costituisce al proprio interno l'Organismo Paritetico Provinciale e ne esercita le funzioni previste in materia di sicurezza sul lavoro.

SEZIONE SECONDA-TUTELA DELLA SALUTE E DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA

Art. 36 - Condizioni ambientali

Al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, il Consiglio dei Delegati, e in mancanza la Rappresentanza Aziendale, può promuovere, ai sensi dell’art. 9, Legge 20 maggio 1970, n. 300, la ricerca, l’elaborazione e l’attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori.

Articolo 37: Mobbing

Le Parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali... Le Parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al

fine di contrastare l’insorgere di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore o della lavoratrice interessati e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell’ambiente di lavoro

ALLEGATO 4: ACCORDO SULLA GOVERNANCE E SUI CRITERI DI FUNZIONAMENTO DEGLI ENTI E FONDI BILATERALI NAZIONALI E TERRITORIALI - 12 luglio 2016

.. PREMESSA Nel corso degli ultimi anni la bilateralità ha assunto ruoli e funzioni determinati per il mercato del lavoro e per il welfare contrattuale, incidendo di fatto sul benessere complessivo del lavoratore e la qualità del lavoro.

ALLEGATO 8: ACCORDO SUL TELELAVORO SUBORDINATO

Il giorno 24 luglio 2001 TRA Confesercenti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e UILTuCS Uil.

Articolo 15: Misure di protezione e prevenzione

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni e dall’accordo interconfederale sulla sicurezza nei luoghi di lavoro 18.11.96, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile aziendale di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate. Ciascun addetto al telelavoro è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In ogni caso, ai sensi dell’art. 5 del D.Lgs. 626/94, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati. Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni. Le parti convengono di procedere entro i prossimi mesi alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali in cui si svolge la prestazione di telelavoro, nonché della persona e dei terzi che fisicamente vi accedono. In caso di telelavoro con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva. I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti, in particolare - alla luce del D.Lgs. 626/94 - circa le pause necessarie da parte di chi utilizza videoterminali.

ALLEGATO 9: ACCORDO INTERCONFEDERALE APPLICATIVO DEL D.LGS 626/94 Il giorno 20 novembre 1996 presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale tra CONFESERCENTI e FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL UILTuCS -UIL



Titolo contratto

CCNL per i Dipendenti da imprese della Distribuzione Cooperativa

Settore	Data Stipula	Datori di lavoro che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)	Sindacati che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)
Terziario	19/02/19	ANCC Coop, Confcooperative, A.G.C.I	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS

Riferimenti nel contratto

Articolo 10: Funzioni e materie - Secondo livello di contrattazione
La contrattazione aziendale potrà concordare norme riguardanti:..VII. tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro..

Titolo VI - Formazione
Articolo 33: Contenuti, obiettivi e strumenti della formazione professionale.
..esigenza, particolarmente avvertita nel comparto della distribuzione cooperativa, di diffondere e migliorare le conoscenze in tema di sicurezza alimentare (D.Lgs. n. 193/2007) e di sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008)... 55) In questo contesto le parti convengono sulla opportunità che siano realizzati aziendalimente progetti formativi specifici per componenti di R.S.U./R.S.A. e per i lavoratori interessati.. progetti specifici volti a promuovere e a diffondere cultura in tema di ambiente e sicurezza. Tali progetti saranno definiti fra le parti e da queste gestiti

Articolo 34: Disciplina degli appalti.
Le imprese che intendessero avviare processi di terziarizzazione, esternalizzazione ed appalti che riguardino attività gestite dall'impresa mediante proprio personale, convocherà le R.S.U./ R.S.A. e le Organizzazioni sindacali competenti per il territorio informandole preventivamente sui seguenti temi:....assunzione del rischio di impresa da parte dei terzi subentranti nell'attività conferita in appalto e dei conseguenti obblighi, inseriti nel relativo contratto derivanti dalle norme di legge in tema di contribuzione obbligatoria e di salute e sicurezza sul lavoro ...

Titolo XVII - Ambiente, salute, malattia ed infortunio
Articolo 155: Normative generali
Per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro le imprese si impegnano al rispetto delle normative legali vigenti,

con particolare riferimento agli obblighi discendenti dall'art. 2087 del codice civile, dall'art. 9, legge n. 300/1970 e dal D.Lgs. n. 81/2008. L'istituzione e le attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza sono regolate ai sensi degli art. 47, 48, 49 e 50 del D.Lgs. n. 81/2008. Gli Istituti di patronato potranno svolgere i compiti previsti dalla normativa legale vigente mediante propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle imprese. I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole imprese le modalità per lo svolgimento della loro attività.

Articolo 156: Videoterminali
1.Le parti convengono che le apparecchiature informatiche, dotate di videoterminale, di cui alla direttiva del Consiglio CEE del 29 maggio 1990, sono da considerarsi un comune strumento di lavoro che agevola lo svolgimento della attività lavorativa. Per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori addetti all'impiego di tali apparecchiature si applicano le norme di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni...

Titolo contratto

CCNL per il personale dipendente del settore assistenziale, socio-sanitario e delle cure post-intensive

Settore	Data Stipula	Datori di lavoro che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)	Sindacati che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)
Servizi	13/09/22	Confcommercio Salute e sanità; Confcommercio imprese per l'Italia	FISASCAT CISL, UILTuCS, UIL

Riferimenti nel contratto

Articolo 29: Tutela della salute ed ambiente di lavoro
Le Parti rinnovano la normativa in materia di salute ed ambiente di lavoro all'applicazione del d.lgs n.81/2008 e s.m.i. e circolari intervenute successivamente, per la cui applicazione si fa riferimento al protocollo di cui allegato 3.

Allegato 3- ACCORDO PER L'APPLICAZIONE DEL D. LGS. 81/08

Il testo completo è in allegato



Titolo contratto

CCNL per il personale dipendente dalle realtà del settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo, nonché da tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficenza (UNEBA)

Settore	Data Stipula	Datori di lavoro che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)	Sindacati che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)
---------	--------------	--	---

Servizi	09/12/19	UNEBA	F.P. CGIL, F.P. CISL, UILTuCS
---------	----------	-------	-------------------------------

Riferimenti nel contratto

Articolo 27: Tutela della salute ed ambiente di lavoro
La tutela della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro è regolata dal Testo Unico di cui al D.Lgs 9 aprile 2008 n.81 e successive modifiche o integrazioni, per la cui applicazione si fa riferimento al protocollo d’intesa sottoscritto tra le OO.SS. e l’U.N.E.B.A. allegato al presente C.C.N.L. (all. 3).

Allegato 3 - Protocollo in materia di salute e sicurezza

Il testo completo è in allegato

Titolo contratto

Ipotesi di Accordo CCNL Vigilanza Privata e servizi di sicurezza

Settore	Data Stipula	Datori di lavoro che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)	Sindacati che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)
---------	--------------	--	---

Servizi	30/05/23	ASSIV, UNIV, ANIVP, LEGACOOOP PRODUZIONE E SERVIZI, AGCI SERVIZI, CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS
---------	----------	--	----------------------------

Riferimenti nel contratto

Articolo 2: Ente bilaterale Nazionale
...L'Ente bilaterale nazionale, disciplinato da apposito statuto e regolamento, redatto in conformità a quanto previsto dall'accordo sulla governance del 14. 07. 2021, ha i seguenti compiti e svolge le relative funzioni:... C) svolge attività di comunicazione tese alla diffusione della cultura della sicurezza, alla qualificazione del ruolo e funzione degli operanti nel settore....
M) costituire l’organismo paritetico nazionale per la salute la sicurezza sul lavoro secondo quanto stabilito dal decreto legislativo numero 81 del 2008 e successive modifiche e\o integrazioni

Titolo... Salute e sicurezza
Articolo...: Salute e sicurezza
La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro costituisce un obiettivo comune delle aziende e dei lavoratori, specie nel settore della sicurezza, in cui gli oneri a tale titolo sostenuti dalle aziende rappresentano una voce insopprimibile del costo del lavoro. Coerentemente a questo obiettivo, il datore di lavoro, i lavoratori, il medico competente, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, collaborano, nell’ambito delle rispettive funzioni e responsabilità per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, dei mezzi, degli apparati e degli strumenti utilizzati per l’espletamento dei servizi e delle attività. Oltre ad osservare le misure generali di tutela per la promozione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, numero 81 e successive modifiche e\o integrazioni, il datore di lavoro è tenuto, consultando dei modi previsti dalle norme vigenti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza,

ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione nonché ad effettuare la valutazione dei rischi ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti; periodicamente effettua campagne di sensibilizzazione dei lavoratori o categorie di lavoratori in merito a Best Practice, procedure o a comportamenti utili a migliorare la sicurezza sul lavoro o prevenire o ridurre infortuni o categorie di essi o malattie professionali. In particolare, il datore di lavoro, anche con la collaborazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione o dell'addetto al servizio di prevenzione e protezione o del preposto, provvedono affinché: a) sia garantita l'efficienza della strumentazione fornita in dotazione (esempio: automezzi di servizio, radio ricetrasmittenti), nonché dei dispositivi di protezione individuale assegnati, attivandosi tempestivamente per risolvere eventuali anomalie e/o avarie segnalate dal personale o dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. b) I lavoratori coinvolti nell'organigramma della sicurezza aziendale siano adeguatamente formati consultando i rappresentanti per la sicurezza secondo le prescrizioni normative; c) ciascun dipendente, in occasione dell'assunzione, dell'assegnazione del nuovo servizio, del trasferimento del cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

Articolo...: Informazioni periodiche

Il datore di lavoro, anche con la collaborazione o per il tramite del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, in apposita riunione annuale, sottopone all'esame dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza presenti in azienda o a quelli territorialmente competenti: a) il documento di valutazione dei rischi; b) le misure di prevenzione protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza; c) l'andamento degli infortuni sul lavoro, comunicando le qualifiche professionali degli infortuni, le mansioni da queste svolte, le cause e le circostanze degli infortuni; inoltre, sarà fornito il dato relativo alle malattie professionali avendo cura di evidenziare le peculiarità anche in base al genere alla tipologia di servizio svolto prevalentemente; d) I criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia di dispositivi di protezione individuale; e) I programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute; f) l'elenco numerico e la locazione territoriale delle posizioni lavorative eventualmente segnalate dalla committenza come esposte agli agenti cancerogeni e mutageni, illustrando i casi nei quali, durante lo svolgimento della propria attività, i lavoratori possono venire a contatto con l'agente cancerogeno e l'esposizione ed il grado della stessa. Il verbale della riunione deve riportare le osservazioni e le proposte pertinenti riformulati da rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Articolo...: Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

(1)Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale o aziendale. L'elezione dei Rappresentanti per la sicurezza avviene secondo le modalità di cui al successivo comma 6. (2) In tutte le unità aziendali, è eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. (3) Nelle unità aziendali che occupano fino a 15 lavoratori il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale secondo quanto previsto al successivo art.... (4) Nelle unità aziendali con più di 15 lavoratori il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto dai lavoratori o designato nell'ambito delle rappresentanze sindacali espresse dalle Federazioni territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL. (5) In assenza di tali Rappresentanze, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno su iniziativa delle Federazioni territorialmente competenti delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL. Ove non si proceda all'elezione, si applica quanto previsto al successivo art.... (6) Il numero dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è il seguente: a) un Rappresentante nelle unità aziendali sino a 200 lavoratori ivi compresi gli apprendisti; b) tre rappresentanti nelle unità aziendali da 201 a 1000 lavoratori ivi compresi gli apprendisti; c) 6 Rappresentanti nelle unità aziendali oltre i 1000 lavoratori ivi compresi gli apprendisti; (7) Ogni componente avrà a disposizione il seguente monte ore di permessi retribuiti: 30 ore annue nelle unità aziendali fino a 30 dipendenti; 40 ore annue nelle unità aziendale oltre i 30 dipendenti. Il monte ore di cui sopra non viene utilizzato per l'espletamento degli adempimenti di cui all'art. 50 del d.lgs 81/08 lettere b), c), d), g), i), ed l). Qualora la riunione annuale di cui all'art. 35 del d.lgs 81/08 si svolga presso la sede aziendale, sarà riconosciuto in favore dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza il tempo di viaggio e il rimborso del costo di trasporto. L'esercizio delle funzioni di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al presente comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro, di norma 24 ore prima, tramite l'Organizzazione Sindacale territoriale di appartenenza, aderente alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto.

Articolo...: Procedure elettive del Rappresentate dei lavoratori per la sicurezza

(1) per quanto attiene le procedure elettive dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza si fa riferimento a quanto previsto per le rappresentanze sindacali unitarie.

Articolo...: Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (1) Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) esercita le competenze previste dal D. lgs. 81/2008 e successive modifiche e/o integrazioni in tutte le unità aziendali del territorio nelle quali non sia stato eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. (2)I RLST vengono designati dalle Federazioni territorialmente competenti delle OO.SS. e restano in carica 3 anni. (3) Ciascun RLST redige una relazione annuale sulla attività svolta da inviare all'Organismo Paritetico Nazionale costituito in seno all'Ente Bilaterale Nazionale. (4) Nelle aziende in cui non vi siano RLS, il valore economico corrispondente al monte ore di cui al comma 8 sarà mutuato presso apposita gestione costituita presso l'Ente Bilaterale Regionale, ove dell'art. costituito, o Nazionale. Le Parti individueranno con apposita intesa entità e modalità per il finanziamento dell'attività dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali.

Articolo...: Attività dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Ferme restando le prerogative stabilite per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e per il Rappresentante dei lavoratori per la



sicurezza territoriale dal D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e/o integrazioni, le Parti condividono un approccio partecipativo e responsabile alla materia della tutela della salute e per la sicurezza sui luoghi di lavoro. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono tenuti al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, come modificato dal Regolamento UE n. 2016/679, e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

Nota a verbale: Le Parti si danno atto che con il termine "unità aziendale", ai fini della presente sezione, si intende l'azienda o la filiale o la sede secondaria della stessa presso la quale sono presenti uffici operativi e amministrativi.

Titolo contratto

CCNL dipendenti istituti socio – sanitari-assistenziali – educativi ecclesiastici

Settore	Data Stipula	Datori di lavoro che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)	Sindacati che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)
Servizi	27/12/21	ASSIV, UNIV, ANIVP, LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI, AGCI SERVIZI, CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI	F.P. CGIL, FISASCAT, UILTuCS

Riferimenti nel contratto

Articolo 72: Tutela della salute ed ambiente di lavoro.
Per l'applicazione di quanto stabilito nel testo unico in materia di tutela della salute della sicurezza nei luoghi di lavoro, decreto legislativo 9 aprile 2008 numero 81, si fa riferimento al protocollo d'intesa sottoscritto tra le organizzazioni sindacali e AGIDAE in data 22 maggio 1997 che le parti si impegnano ad aggiornare entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente CCNL

Titolo contratto

CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale educativo e di inserimento lavorativo

Settore	Data Stipula	Datori di lavoro che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)	Sindacati che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)
Servizi	28/03/19	AGCI SOLIDARIETA', CONFCOOPERATIVE FEDERSOLIDARIETA', LEGACOOP SOCIALI	F.P. CGIL, F.P.S. CISL, FISASCAT, UILTuCS, UILFPL

Riferimenti nel contratto

Articolo 9: Diritto di informazione e confronto tra le parti.
—C) Livello aziendale..È altresì previsto per le stesse parti a livello aziendale il confronto sull'applicazione delle seguenti materie: - ambiente; - salute e sicurezza sul lavoro...
..A) Comitato Misto Paritetico Nazionale: A livello nazionale le parti stipulanti costituiscono il "Comitato Misto Paritetico Nazionale", con sede in Roma, composto da 6 rappresentanti delle Associazioni Cooperative e da 6 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali, nonché eventuali supplenti. I Compiti principali di tale comitato sono:.. VII. collaborare per l'applicazione settoriale del D.lgs. n° 81 del 2008 sulla sicurezza e successive integrazioni e/o modificazioni in coordinamento con la Commissione prevista dall'Accordo interconfederale del 5.10.1995...
..B) Comitati Misti Paritetici Regionali: A livello regionale e, con accordo tra le parti, a livello provinciale, le parti stipulanti costituiranno i "Comitati Misti Paritetici", composti da 6 rappresentanti delle Associazioni Cooperative e da 6 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali, nonché eventuali supplenti. I Compiti principali di tali comitati sono:..VII. monitorare l'applicazione delle norme in materia di condizioni di lavoro e sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Articolo 28: Apprendistato
..T) Formazione: contenuti e modalità di erogazione.. Le attività formative a carattere trasversale di base saranno realizzate con il contributo delle Regioni, sentite le parti sociali, e dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti aree finalizzate a:... sicurezza sul lavoro...



Articolo 30: Telelavoro

...11. Sicurezza: La lavoratrice/lavoratore sarà comunque informata/o sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull’allestimento della postazione di lavoro. Secondo la normativa vigente (D.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni) l’allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile alla sicurezza della cooperativa di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili. È facoltà della lavoratrice/lavoratore di formulare richiesta motivata di visite da parte del rappresentante dei lavoratori della sicurezza. In ogni caso, ai sensi dell’art. 20 del D.lgs. 81/2008, ciascuna lavoratrice/lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvederà a sottoporre la lavoratrice/lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate. Il datore di lavoro non è responsabile di ogni e qualunque danno possa intervenire a persone, beni e cose per l'uso non corretto degli apparati dati in dotazione.

Articolo:74

In materia di sicurezza sul lavoro, fermo restando quanto previsto nel protocollo d’intesa sottoscritto tra le OO.SS. CGIL – CISL – UIL e le centrali cooperative LE-GACCOOP, Confcooperative, AGCI in data 5.10.95, allegato al presente CCNL, si fa riferimento al D.lgs n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, e al decreto del Ministero del Lavoro del 13 aprile 2011 attuativo dell’art. 3, comma 3bis, del D.lgs. n. 81/2008.

PIANI SANITARI: LINEE GUIDA PER LA PROGETTAZIONE

...4. Attenzione alla prevenzione ed alla promozione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Titolo contratto

CCNL dell'Industria Turistica

Settore	Data Stipula	Datori di lavoro che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)	Sindacati che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)
turismo (Alberghi, Pubblici Esercizi, Agenzie di Viaggio, Stabilimenti balneari)	14/11/16	Federturismo Confindustria, Confindustria AICA	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS

Riferimenti nel contratto

Articolo 6: Ente Bilaterale dell'Industria Turistica-E.B.I.T
Le Parti in data 7 giugno 2000 hanno istituito l’Ente Bilaterale dell’Industria Turistica-E.B.I.T., regolato da apposito statuto e riportato in allegato al presente CCNL. L’E.B.I.T. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti il CCNL dell’Industria Turistica in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali. A tal fine, l’E.B.I.T. attua ogni utile iniziativa, e, in particolare: ...h) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;..

Articolo 16: Ente Bilaterale dell'Industria Turistica
L’Ente Bilaterale dell’Industria Turistica verrà costituito, a livello territoriale, e sarà strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite dalle Parti a livello nazionale con apposito Statuto e Regolamento, ferme restando le esperienze attualmente in essere e consolidate a livello territoriale, che costituiscono punto di riferimento del sistema della bilateralità, ivi compresi gli accordi territoriali esistenti. L’E.B.I.T.T dell’Industria Turistica costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali. A tal fine, l’E.B.I.T.T dell’Industria Turistica promuove a livello locale: ...g) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro...

Articolo 42: Formazione



...Per le nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, di conoscenza dei doveri e dei diritti nel rapporto di lavoro nonché dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo al fine del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro, l'apprendimento sarà collocato all'inizio del rapporto di lavoro ...

Articolo 125: Sicurezza sul Lavoro
Attesa la notevole importanza che la sicurezza nei luoghi di lavoro assume per il lavoratore e per le imprese, anche alla luce del recente d.lgs 81/2008 che ha fortemente innovato le precedenti disposizioni di legge sulla materia, le parti concordano di istituire una commissione tecnica paritetica, formata da tre rappresentanti di parte datoriale e da un rappresentante per ciascuna delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, con il compito di verificare, analizzare le esigenze specifiche del settore in materia e di armonizzare con il disposto di legge.
La commissione sarà costituita entro il 15 settembre 2010 ed entro il 31 dicembre 2010 fornirà le valutazioni alle parti sociali firmatarie del presente CCNL al fine di trasformarle in parti integranti del CCNL.

Titolo contratto

CCNL di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo

Settore	Data Stipula	Datori di lavoro che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)	Sindacati che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)
Turismo (Agenzie Viaggio)	24/07/2019	Fiavet Confcommercio	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS

Riferimenti nel contratto

Articolo 26 – Sicurezza sul lavoro
1.È costituita una commissione tecnica che esaminerà - anche avvalendosi del supporto dell'EBNT - i compiti affidati alle parti sociali dal D.Lgs. n. 81 del 2008, al fine di individuare e proporre entro il 1° gennaio 2020 gli eventuali adattamenti da apportare alle disposizioni contrattuali vigenti.
2.In attesa del completamento dei lavori della istituenda commissione, le Parti convengono che la valutazione dei progetti formativi previsti dall'articolo 37 del D.Lgs. n. 81 del 2008 – la cui durata, contenuti minimi e modalità di formazione sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Province autonome – sono affidate alla competenza dell'EBNT per le aziende multi-localizzate, ed alla competenza degli Enti bilaterali territoriali per le altre aziende.
3.All'atto della cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato - o determinato di durata superiore ai tre mesi - i datori di lavoro rilasciano al dipendente un'autocertificazione dell'attività formativa svolta presso l'azienda in materia di sicurezza sul lavoro.



Titolo contratto

CCNL di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo

Settore	Data Stipula	Datori di lavoro che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)	Sindacati che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)
---------	--------------	--	---

Turismo (Alberghi, Campeggi)	18/01/14	FEDERALBERGHI, FAITA, Confcommercio	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS
---------------------------------	----------	-------------------------------------	----------------------------

Riferimenti nel contratto

Articolo 28: Sicurezza sul lavoro
3. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato - o determinato di durata superiore ai tre mesi - i datori di lavoro rilasciano al dipendente un'autocertificazione dell'attività formativa svolta presso l'azienda in materia di sicurezza sul lavoro

Titolo contratto

CCNL di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo

Settore	Data Stipula	Datori di lavoro che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)	Sindacati che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)
---------	--------------	--	---

turismo (Pubblici Esercizi, Imprese Ristorazione collettiva e commerciale, Stabilimenti balneari, alberghi diurni)	08/02/18	Fipe-Confcommercio, Angem, Associazioni Cooperative	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS
--	----------	---	----------------------------

Riferimenti nel contratto

Articolo 28: Sicurezza sul lavoro
1.È costituita una commissione tecnica che esaminerà, anche avvalendosi del supporto dell'EBNT, i compiti affidati alle parti sociali dal decreto legislativo numero 81 del 2008, al fine di individuare proporre entro il 1 gennaio 2020 gli eventuali adattamenti da apportare alle disposizioni contrattuali vigenti.
2.In attesa di completamento dei lavori della istituenda a commissione, le parti convergono che la valutazione dei progetti formativi previsti dall'articolo 37 del decreto legislativo numero 81 del 2008, la cui durata, contenuti minimi e modalità di formazione sono definiti mediante accordo in sede di conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Province autonome, sono affidate alla competenza dell'EBNT per le aziende multi localizzate, e dalla competenza degli enti bilaterali territoriali per le altre aziende.
3.All'atto della cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, o determinato di durata superiore a tre mesi, i datori di lavoro rilasceranno al dipendente un'autocertificazione dell'attività formativa svolta presso l'azienda in materia di sicurezza sul lavoro.



Titolo contratto

CCNL per i lavoratori Dipendenti delle Aziende Termali

Settore	Data Stipula	Datori di lavoro che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)	Sindacati che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)
Turismo	24/01/18	FEDERTERME	FISASCAT, UILTuCS

Riferimenti nel contratto

Articolo 1: RELAZIONI INDUSTRIALI
... C) Osservatorio Nazionale: I. L'Associazione imprenditoriale, la Filcams-Cgil, la Fisascat-Cisl e la Uiltcus-Uil manifestano l'interesse a sviluppare attraverso un Osservatorio Nazionale un modello di relazioni industriali che favorisca un confronto periodico sui principali problemi del settore e che sia finalizzato alla realizzazione di condizioni di sempre maggiore efficienza e competitività del termalismo italiano...II. L'Osservatorio si avvarrà anche dei dati raccolti dalle Associazioni firmatarie e potrà valutare la possibilità di promuovere studi o indagini sui temi di comune interesse definendo modalità e criteri di realizzazione.
III. In particolare saranno oggetto di esame:...- le eventuali problematiche applicative della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro;...

Art. 57: TUTELA IGIENICA DEI LAVORATORI.
I. Per la tutela igienica dei lavoratori le parti fanno riferimento alle norme di Legge in vigore.

Articolo 70: AMBIENTE DI LAVORO.
I. In applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e ss. mm, la disciplina in merito alla costituzione ed alle attribuzioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è quella di cui all'Accordo interconfederale 22 giugno 1995 il cui testo verrà allegato al presente contratto; e ciò fermo il disposto contenuto nel D. Lgs. n. 624/96. II. Per quanto concerne i lavoratori stagionali, si richiama il disposto dell'ultimo comma dell'art. 69, alle medesime condizioni.

Articolo 75: ASSEMBLEA.
...VII. Lo svolgimento delle riunioni dovrà aver luogo con modalità che tengano conto della esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti, nonché di conciliare l'esercizio del diritto di riunione per gruppi con lo svolgimento della normale attività da parte degli altri lavoratori....

Titolo contratto

CCNL per i Dipendenti da Aziende del Settore Turismo

Settore	Data Stipula	Datori di lavoro che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)	Sindacati che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)
Turismo (Pubblici Esercizi, Imprese Ristorazione collettiva e commerciale, Stabilimenti balneari, alberghi diurni)	18/07/18	Confesercenti (ASSOTURISMO, FIBA, FIEPET)	FISASCAT, UILTuCS

Riferimenti nel contratto

Articolo 7 Bis: Contrasto alle molestie sessuali e violenza nei luoghi di lavoro
..Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo...

Articolo 17: ENTE BILATERALE NAZIONALE UNITARIO DEL SETTORE TURISMO
...i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro..

Articolo 19: ENTI BILATERALI TERRITORIALI DEL SETTORE TURISMO
...g) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro....

Dopo l'articolo 24 del CCNL Turismo 22 luglio 2003 è inserito il seguente Articolo ...: tutela della salute e della sicurezza sul lavoro
È costituita una commissione tecnica che esaminerà - anche avvalendosi del supporto dell'EBN - i compiti affidati alle parti sociali dal decreto legislativo n. 81 del 2008, al fine di individuare e proporre entro il 31 marzo 2010 gli eventuali adattamenti da apportare alle disposizioni contrattuali vigenti.
ALLEGATO H – IPOTESI DI ACCORDO INTERCONFEDERALE APPLICATIVO DEL D. LGS. 626/94



Titolo contratto			
CCNL per i Dipendenti da Aziende del Settore Turismo			
Sindacati che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)			
FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS			
Settore	Data Stipula	Datori di lavoro che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)	Sindacati che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)
Turismo (Agenzie Viaggio)	18/07/18	Confesercenti (ASSOTURISMO, Assoviaggi)	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS
Riferimenti nel contratto			
Articolo 7 Bis: Contrasto alle molestie sessuali e violenza nei luoghi di lavoro ..Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo...			
Articolo 17: ENTE BILATERALE NAZIONALE UNITARIO DEL SETTORE TURISMO ...i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro..			
Articolo 19: ENTI BILATERALI TERRITORIALI DEL SETTORE TURISMO ...g)svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro....			
Dopo l'articolo 24 del CCNL Turismo 22 luglio 2003 è inserito il seguente Articolo ...: tutela della salute e della sicurezza sul lavoro È costituita una commissione tecnica che esaminerà - anche avvalendosi del supporto dell'EBN - i compiti affidati alle parti sociali dal decreto legislativo n. 81 del 2008, al fine di individuare e proporre entro il 31 marzo 2010 gli eventuali adattamenti da apportare alle disposizioni contrattuali vigenti.			
ALLEGATO H – IPOTESI DI ACCORDO INTERCONFEDERALE APPLICATIVO DEL D. LGS. 626/94			

Titolo contratto			Sindacati che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)
CCNL per i Dipendenti da Aziende del Settore Turismo			FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS
Settore	Data Stipula	Datori di lavoro che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)	
Turismo (Alberghi, Campeggi)	18/07/18	Confesercenti (ASSOTURISMO, ASSHOTEL, ASSOCAMPING)	
Riferimenti nel contratto			
Articolo 7 Bis: Contrasto alle molestie sessuali e violenza nei luoghi di lavoro ..Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo...			
Articolo 17: ENTE BILATERALE NAZIONALE UNITARIO DEL SETTORE TURISMO ...i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro..			
Articolo 19: ENTI BILATERALI TERRITORIALI DEL SETTORE TURISMO ...g)svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro....			
Dopo l'articolo 24 del CCNL Turismo 22 luglio 2003 è inserito il seguente Articolo ...: tutela della salute e della sicurezza sul lavoro È costituita una commissione tecnica che esaminerà - anche avvalendosi del supporto dell'EBN - i compiti affidati alle parti sociali dal decreto legislativo n. 81 del 2008, al fine di individuare e proporre entro il 31 marzo 2010 gli eventuali adattamenti da apportare alle disposizioni contrattuali vigenti.			
ALLEGATO H – IPOTESI DI ACCORDO INTERCONFEDERALE APPLICATIVO DEL D. LGS. 626/94			



2.2
CONTRATTI
INTEGRATIVI AZIENDALI

Azienda	00.SS Firmatarie	Data Contratto
Adecco Gruppo	FILCAMS-CGIL NAZIONALE, FISASCAT-CISL NAZIONALE, UILTuCS -UIL NAZIONALE	Ipotesi CIA - 04.02.2022

Riferimenti Salute e sicurezza sul lavoro

Articolo 7- Prevenzione salute e sicurezza

L'elezione del rappresentante per la sicurezza dei lavoratori avverrà preliminarmente nell'ambito delle RSA come da previsione dell'accordo interconfederale del 18 novembre 1996. Resta inteso che in questo caso il numero di ore di permesso per l'attività di RLS, così come previsto dalla normativa in vigore si devono intendere distinte dal numero di ore utili alla formazione degli stessi. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza saranno informati circa le iniziative intraprese in ordine il tema dello stress da lavoro correlato fin dalla fase di progettazione e implementazione delle stesse. A tale proposito con lo scopo di offrire l'opportunità ai RLS di trasferire le proprie osservazioni, si convocherà con la frequenza di un incontro all'anno e su iniziativa della società, con un apposito meeting sul tema, le spese di viaggio per tali incontri sono a carico delle rispettive società. Viene costituito uno Steering group degli RLS tra gli RSA aziendali, composto da un rappresentante per ogni sigla sindacale firmatarie del presente accordo.

Azienda	00.SS Firmatarie	Data Contratto
Ales SpA	FILCAMS-CGIL NAZIONALE, FISASCAT-CISL NAZIONALE, UILTuCS -UIL NAZIONALE	Ipotesi CIA - 24.01.2022

Riferimenti Salute e sicurezza sul lavoro

Articolo 1: Sistema di Relazioni sindacali

1.1.Livelli di confronto....Livello nazionale: Le federazioni nazionali delle Organizzazioni Sindacali e la direzioni aziendale.. Tali soggetti avranno delega per avviare il confronto finalizzato alla definizione di accordi in relazione alla contrattazione di secondo livello e in particolare... Politiche e interventi in materia di salute sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro...Livello decentrato: che avrà come soggetti riconosciuti per la parte sindacale le RSA\ RSU e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente accordo e per la parte aziendale la direzione Ales SpA... tali soggetti procederanno almeno una volta per ogni semestre, in ogni caso su richiesta di una delle parti, alla consultazione e al confronto in relazione a quanto delegato a tale livello dal presente accordo e precisamente... Ambiente salute e sicurezza, tali materie saranno trattate a livello territoriale e\o di singolo posto di lavoro anche alla presenza della RLS eletti e\o nominati tra le RSA\ RSU.

1.2. Diritti di informazione preventivi: La Ales S.p.A. e le 00.SS firmatarie.Con cadenza semestrale a livello nazionale, si incontreranno al fine di sviluppare una cultura condivisa basata sulla valorizzazione dei dipendenti e sulla competitività dell'organizzazione per effettuare un esame congiunto sulle informazioni preventive concernenti:... Politiche sulla sicurezza e sull'ambiente di lavoro...

1.5. Commissione pariterica: ... viene istituita una commissione composta da due componenti per ciascuna organizzazione firmataria del presente accordo e altrettanti componenti di nomina aziendale, che si occuperà di verificare analizzare ed elaborare proposte in relazione le tematiche della formazione, della prevenzione, della sicurezza sul lavoro e dell'attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità... su tali materie la commissione potrà eventualmente procedere a formulare proposte alle parti stipulanti il presente CIA, la commissione potrà riunirsi una volta ogni tre mesi.

Azienda	00.SS Firmatarie	Data Contratto
Bofrost Italia SpA - Overtel Srl	FILCAMS-CGIL NAZIONALE, FISASCAT-CISL NAZIONALE, UILTuCS -UIL NAZIONALE	Ipotesi CIA - 12.06.2023

Riferimenti Salute e sicurezza sul lavoro

Articolo 1: Modello di Relazioni sindacali
A livello decentrato, territoriale, che ha come soggetti riconosciuti per la parte sindacale le rappresentanze sindacali aziendali o le rappresentanze sindacali unitarie congiuntamente a FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL, UILTuCS , e l’aria manager di competenza ... affronteranno e definiranno quanto attiene alla contrattazione di materie e questioni gestionali ed applicative di leggi e di norme del CCNL e degli accordi aziendali in vigore relativi a... Salute e sicurezza...tali materie per quanto di competenza saranno anche trattate livello di singola filiale come da normativa, con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale.

Articolo 4: Commissione ambiente e sicurezza
Con riferimento al decreto legislativo numero 81 del 2008 e al decreto legislativo 106 del 2009 e successive modifiche integrazioni, leggi, norme e accordi sindacali correlati, le parti si incontreranno ogni anno e comunque su richiesta, per verificare l'applicazione delle norme da essi previste con specifico riferimento alle politiche del gruppo, delegando a tale scopo numero tre persone per le filiali e tre persone per i call center, individuate nell'ambito dei rispettivi rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di filiale di macro area e responsabili del servizio di prevenzione protezione, delle società o persone ad esso delegati. Dopo l'incontro della commissione suddetta, verrà redatto apposito verbale che sarà portato a conoscenza della direzione aziendale di riferimento e delle organizzazioni sindacali nazionali per un esame congiunto sugli eventuali interventi da adottare. Nel contempo si procederà alla elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nelle sedi locali nelle macro aree ove non costituiti o decaduti.

Articolo 25: Premio sicurezza per mancato indicente
Per tutte le classi professionali di operatori di vendita, al fine di sviluppare una cultura un comportamento pratico orientato alla sicurezza del lavoro, viene riconosciuto un premio come sopra denominato e secondo le seguenti modalità. All’operatore di vendita, che nel corso di un anno completo non abbia provocato incidenti alla guida dell’automezzo assegnatogli con danni attribuibili alla sua responsabilità, verrà erogato, entro il primo trimestre successivo alla data di chiusura dell’anno commerciale, un premio sicurezza per mancato

incidente, che sarà calcolato tenendo conto di un nuovo criterio basato sulla metodologia bonus-malus, già utilmente sperimentata in campo assicurativo. Tale impostazione permetterà di monitorare meglio il trend di comportamento dell’operatore di vendita in un arco temporale pluriennale e non solo su base annuale, in questo modo sarà possibile proporzionare l'erogazione del premio sulla base del numero effettivo di incidenti in cui la persona sia incorsa nel periodo considerato, costituendo una sorta di bilancio degli eventi e delle loro conseguenze sul piano premiare. La tabella di calcolo bonus-malus, come specificato allegato, è stata condivisa dalle parti e dalla stipula del presente accordo è considerata parte integrante dello stesso. Si è altresì convenuto di istituire un tetto massimo negativo virtuale per evitare che l'operatore di vendita non riesca realisticamente a rientrare in un'area di premialità. Resta inteso che la somma algebrica del metodo bonus-malus, ancorché negativa, non costituirà in nessun caso riferimento per le trattenute economiche sulla retribuzione. Le parti confermano che il premio sicurezza per mancato incidente è pari a 500 pro-anno. Le parti inoltre convengono che l'ammontare del bonus, si intende per mancato incidente, sarà pari ad euro 100 e l'ammontare del malus, si intende a fronte di ciascun incidente, sarà pari a euro 200. Il premio sicurezza per mancato incidente sarà riconosciuto all’operatore di vendita in forza al momento dell'erogazione. Per gli operatori di vendita assunti nel corso dell'anno, il premio sarà riproporzionato al periodo di permanenza in azienda e sarà riconosciuto l'anno successivo a quello di maturazione. Considerata la natura del premio e l'evoluzione delle dotazioni tecnologiche di supporto della sicurezza del mezzo, si ritiene necessaria una revisione dei principi e delle modalità di attribuzione. L'azienda si impegna a proporre soluzioni alternative sostenibili.



Azienda	00.SS Firmatarie	Data Contratto
Chef Express SpA	FILCAMS-CGIL NAZIONALE, FISASCAT-CISL NAZIONALE, UILTuCS -UIL NAZIONALE	Ipotesi CIA - 05.05.2023

Riferimenti Salute e sicurezza sul lavoro

Articolo 2: relazioni sindacali
Le parti convengono in particolare che l'azienda fornisca alle organizzazioni sindacali nazionali informazioni sull'andamento e sulle prospettive aziendali con particolare riferimento a:... Ambiente e sicurezza...A livello di punto vendita e\o provinciale, regionale, si terranno momenti di confronto preventivo relativamente a problematiche legate a:... Ambiente sicurezza...

Articolo 5: Security-salute e sicurezza
L'azienda ha rimarcato la propria sensibilità sulle tematiche di security, salute e sicurezza. Alcuni contesti, primi fra tutti le stazioni ferroviarie le autostrade, sono spesso caratterizzati da eventi criminosi di delinquenza comune, con rischi anche per il personale che opera in detti contesti. L'azienda conferma gli impegni rivolti a garantire elevati standard di sicurezza e security sui luoghi di lavoro, per tutti lavoratori che operano direttamente o indirettamente in favore dell'azienda. In questo ambito, le parti, nel confermare gli impegni assunti con l'accordo del 6 luglio 2005 in materia di sicurezza, si impegnano ad attivare percorsi condivisi, anche attraverso il contributo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, con riferimento specifico alla prevenzione, alla security, all'igiene e sicurezza, all'informativa sui rischi generici specifici, unitamente a progetti di sensibilizzazione nei confronti di tutti lavoratori. Per consentire l'espletamento dei suddetti compiti, la commissione istituita nel 2005 salute e sicurezza, sarà estesa a tutti i settori commerciali della Chef express. La commissione, pertanto, sarà composta da tre rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza per ogni settore: tre autostrade, tre stazioni ferroviarie, tre aeroporti e ospedali, ai quali si aggiungerà un RSPP aziendale ed un componente di espressione aziendale. Verranno riconosciute, ad ogni rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nominato, due ore di permesso retribuito all'anno che dovranno essere utilizzate, esclusivamente per le attività a supporto della commissione, previa richiesta all'azienda dei membri della stessa. Tali ore sono aggiuntive rispetto a quelle previste dalla vigente normativa di legge e non cumulabili di anno in anno. Le modalità di funzionamento della commissione saranno definite dai medesimi componenti tramite un regolamento approvato in sede di commissione. Relativamente alla security, l'azienda si impegna a definire di concerto con i RLS un piano di intervento e di adeguamento delle proprie strutture per renderle più sicure. In modo particolare si tratta di ricercare e applicare strumenti di prevenzione verso atti criminosi che possono coinvolgere i propri dipendenti e i loro beni. A tale proposito l'azienda fornirà alla commissione il quadro

rieepilogativo degli impianti di sicurezza operanti nei singoli punti vendita e gli eventuali eventi criminosi rilevanti intervenuti nel corso degli ultimi due anni.

Articolo 10: Responsabilità sociale d'impresa SA8000:201.
Chef express ha scelto di applicare un sistema di responsabilità sociale in conformità con lo standard internazionale SA 8000:2014, che definisce i principi fondamentali da rispettare nell'organizzazione per tutelare e valorizzare il personale, attraverso un sistema di gestione caratterizzato da un dialogo aperto e costruttivo tra lavoratori e management. Tale scelta deriva dalla convinzione che le persone rappresentino la vera forza ed un patrimonio fondamentale di ogni azienda e che sia quindi prioritario creare condizioni di lavoro che assicurino il loro benessere e la valorizzazione delle caratteristiche di ciascuno. L'azienda ha quindi definito una politica di responsabilità sociale, impegnandosi formalmente al rispetto dei requisiti dello standard SA 8000, della legislazione vigente in materia di lavoro e della contrattazione collettiva, e destinando risorse adeguate per un efficace funzionamento del sistema di gestione come strumento per il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.



Azienda	00.SS Firmatarie	Data Contratto
Comifar Distribuzione SpA	FILCAMS-CGIL NAZIONALE, FISASCAT-CISL NAZIONALE, UILTuCS -UIL NAZIONALE	CIA - 09.03.2023

Riferimenti Salute e sicurezza sul lavoro

Premesse

...Il cambiamento tecnologico è una trasformazione in atto in diversi settori, compreso quello in cui Comifar opera, tale elemento va governato e si ritiene che lo sviluppo dell'attività lavorativa deve essere incentrata sui valori di sostenibilità, adeguatezza, formazione continua, sicurezza, monitoraggio e migliorando i carichi di lavoro, il design degli spazi lavorativi e favorendo la prevenzione per gli aspetti della sicurezza e salute sul luogo di lavoro rispetto alle nuove tecnologie impiegate, le nuove organizzazioni e gli effetti derivati sull'individuo.

Articolo 1: Relazioni sindacali

.. 1.1.1) Livello nazionale: a livello nazionale, l'informazione avrà carattere periodico, anche in rapporto allo stato di avanzamento dei programmi aziendali e avverrà una volta all'anno, di norma nel mese di gennaio, o a seguito della richiesta di una delle parti e avrà ad oggetto le seguenti tematiche:.... 11.interventi in materia di tutela della salute ed ambiente di lavoro.....

... 1.1.2) Livello territoriale: a livello territoriale l'informazione riguarderà la singola unità distributiva o la singola sede, avverrà con periodicità semestrale di norma nei mesi di marzo e ottobre, anche in rapporto allo stato di avanzamento dei programmi aziendali, o a seguito di richiesta di una delle parti, e avrà ad oggetto le seguenti tematiche:.... 7. Programmi relativi alla sicurezza sul lavoro e all'ambiente di lavoro...

1.2.2) Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: le parti riconoscono di fondamentale importanza della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, ed in tale ottica continuerà l'azione di formazione nei confronti di tutti lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Le parti, nel riconfermare l'importanza della figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, convengono sulla necessità di introdurre meccanismi condivisi, anche di monitoraggio, volti a garantire la sua effettiva costituzione in ogni singola unità produttiva aziendale. A tal fine, ai sensi del decreto legislativo numero 81 del 2008 e dell'accordo interconfederali del 18 novembre 1996, le organizzazioni sindacali si attiveranno tempestivamente per l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza qualora non si sia ancora provveduto a eleggerli e\o la cui carica sia scaduta e\o gli stessi non siano presenti in numero sufficiente rispetto al numero dei dipendenti occupati presso l'unità distributiva o la sede, mentre la società informerà le RSA\RSU

costituite o, in mancanza di questi, i lavoratori della singola unità locale o sede, della necessità di eleggere uno o più rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza avverrà nel rispetto dell'articolo 47 del Decreto Legislativo numero 81 del 2008 e delle procedure previste dall'accordo interconfederali del 18 novembre 1996. Al fine di rafforzare ulteriormente l'attenzione in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro, le parti convengono di istituire, solo a seguito della previa copertura in tutte le unità distributive o sedi nel ruolo di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, un coordinamento degli RLS, con finalità di confronto e monitoraggio, con il compito di elaborare proposte e iniziative da presentare alle organizzazioni sindacali nazionali e all'azienda. Tale coordinamento avrà una durata pari al presente accordo, con un incontro di verifica annuale a livello nazionale. Il coordinamento sarà composto da sei componenti individuati dalle organizzazioni sindacali all'interno dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti, che per lo svolgimento dell'incarico avranno disposizione un monte ore di permessi retribuiti annuo pari a 12 ore pro capite per un totale di 72 ore annue, al fine di riunirsi due volte all'anno. Inoltre, tenuto conto delle previsioni introdotte dall'accordo Stato- Regioni del 7 luglio 2016, relativo all'individuazione, la durata ed ai contenuti minimi dei percorsi formativi per i responsabili e gli addetti ai servizi di prevenzione e protezione, ai sensi dell'articolo 32 del Decreto Legislativo numero 81 del 2008 e successive modifiche e\o integrazioni, le parti confermano che la formazione base per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e i successivi corsi di aggiornamento potranno essere erogati durante l'orario di lavoro, anche in modalità e-learning, per la quale Comifar mettere a disposizione la strumentazione necessaria per adempiervi. E che la formazione dovrà essere conforme alle previsioni contenute nel predetto accordo stato regioni del 7 luglio 2016, in termini di requisiti organizzativi, tecnici e didattici.

1.2.3) permessi sindacali RSA\RSU e RLS: ... c) Gestione e superamento morte ore annuo: al fine di evitare il superamento, la società si impegna informare le organizzazioni sindacali territoriali, RSA\RSU e i RLS, prima dell'esaurimento del rispettivo monte ore anno di permessi. Le organizzazioni sindacali territoriali si impegnano affinché le rispettive RSA\RSU e i RLS, non usufruiscano di permessi retribuiti in misura eccedente il suddetto monte ore annuale, eventuali superamenti del monte ore permessi potranno andare in acconto dei permessi dell'anno successivo.

Azienda	00.SS Firmatarie	Data Contratto
Coop Alleanza 3.0	FILCAMS-CGIL NAZIONALE, FISASCAT-CISL NAZIONALE, UILTuCS-UIL NAZIONALE	Ipotesi CIA - 23.09.2022

Riferimenti Salute e sicurezza sul lavoro

Articolo 5: Informazione, confronto e contrattazione.
A) Livello nazionale. Materie di informazione e confronto: materie di informazione confronto a livello nazionale sono le seguenti:... 9) Sicurezza e ambiente di lavoro...
B) Livello territoriale. Materie di informazione e confronto: Le materie di informazioni di informazione e confronto a livello territoriale sono le seguenti:... 11. Sicurezza e ambiente di lavoro...

Articolo 8: Commissioni paritetiche- Commissione Salute e Sicurezza
Le parti convergono che la valorizzazione e lo sviluppo di un modello positivo di relazioni sindacali, a tutti i livelli, non può prescindere dalla costituzione di commissioni tematiche paritetiche che possono contribuire alla definizione di azioni condivise e valorizzare le azioni positive congiunte finalizzate anche a migliorare il contesto esterno...
Commissione salute e sicurezza: garantire la sicurezza ed il benessere delle persone sul luogo di lavoro è obiettivo prioritario per Coop alleanza 3.0 e per le organizzazioni sindacali. Per queste ragioni le parti hanno convenuto di costituire una commissione paritetica nazionale e cinque commissioni paritetiche a carattere territoriale con l'obiettivo di diffondere e omogenizzare la cultura della sicurezza sul lavoro e rendere più efficace l'attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e degli ASPP. Per il funzionamento della commissione si rinvia all'articolo 9.

Capitolo III- Salute e sicurezza ambienti di lavoro
Articolo 9. Salute e sicurezza

La salute e il benessere delle persone sul luogo di lavoro è un obiettivo prioritario di imprescindibile importanza per Coop alleanza 3.0 e le organizzazioni sindacali. Per questo, la cooperativa investe ingenti risorse, per rendere i luoghi di lavoro sicuri e confortevoli e per sviluppare un'attività permanente di informazioni e formazione atta a consolidare, tra i propri collaboratori, una cultura diffusa sulla sicurezza e prevenzione. In considerazione della complessa struttura organizzativa dimensionale della cooperativa, le parti hanno convenuto di istituire un'apposita commissione nazionale e cinque commissioni territoriali, che hanno l'obiettivo di contribuire ad omogenizzare i comportamenti in materia di salute sicurezza nei diversi territori. Le commissioni di cui all'articolo 8, non hanno un ruolo decisionale ma di analisi e proposta e non si sostituiscono a ruolo che le normative assegnano ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Di norma, si riuniscono ogni tre mesi su richiesta delle parti per approfondire, per il territorio di riferimento (le commissioni territoriali), o per l'intera cooperativa (commissione nazionale), i seguenti temi: valutazione dei rischi e DPI (compresa l'analisi del rischio stress lavoro correlato); infortuni e malattie professionali; sorveglianza sanitaria; formazione e sicurezza; analisi di casi

specifici; tematiche ambientali. La commissione nazionale è composta da cinque RLS (uno per ogni commissione territoriale), da cinque componenti indicati dalla cooperativa e da un medico competente. Alla commissione prenderanno parte anche i segretari nazionali di FILCAMS-CGIL , FISASCAT-CISL e UILTuCS .
La commissione territoriale è composta da sei RLS individuati tra quelli eletti nei punti vendita del territorio, da sei componenti indicati dalla cooperativa e da un medico competente del territorio. Alla commissione prenderanno parte anche i segretari territoriali di FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS . Le commissioni sono costituite per i seguenti territori: Friuli Venezia Giulia e Veneto, Emilia ovest e Lombardia, Emilia-Romagna, Marche Abruzzo, Puglia e Basilicata.

Articolo 10: Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)
Al fine di garantire la presenza di RLS adeguata al numero di lavoratori presenti nelle diverse province della cooperativa, le parti hanno inteso identificare il numero massimo di RLS avendo a riferimento la singola provincia secondo il seguente criterio: un RLS per ogni ipermercato, un RLS ogni cinque supermercati. Per multipli di cinque si applica l'arrotondamento per difetto se multipli minori o uguali a due, l'arrotondamento per eccesso se multipli maggiori di due.
Un RLS per ogni sede di Bologna, Modena e Reggio Emilia. Un RLS per ogni magazzino della logistica (San Vito in Tagliamento, Reggio Emilia, Anzola dell'Emilia, Forlì). Il numero massimo degli RLS per provincia, rispetto al periodo attuale è quello riportato in tabella.

Numero RLS														
Provincia	IPMK	SMK	SEDE	LOGISTICA	Provincia	IPMK	SMK	SEDE	LOGISTICA	Provincia	IPMK	SMK	SEDE	LOGISTICA
AN	1	2			FM	0	1			PU	1	1		
AP	2	0			GO	1	1			RA	3	3		
BA	4	1			LE	1	0			RE	2	5	1	1
BL	0	1			MC	0	1			RN	1	2		
BO	4	9	1	1	MN	3	1			RO	0	1		
BR	1	0			MO	5	5	1		TA	1	0		
BS	0	1			MT	1	0			TS	2	1		
BT	2	0			PC	1	2			TV	1	2		
CH	1	0			PD	1	1			UD	0	3		
FC	1	1		1	PE	0	1			VE	2	7		
FE	4	2			PN	1	1		1	VI	1	3		
FG	1	0			PR	2	2							
Totale											51	61	3	4

Gli RLS sono eletti su iniziativa delle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie, dai lavoratori della provincia del punto vendita o sede o magazzino di riferimento, rimangono in carica per tre anni ed hanno come ambito di pertinenza uno o più punti vendita, i quattro magazzini e le tre sedi. Per lo svolgimento della loro attività, ai sensi dell'articolo 50 del decreto legislativo 81 del 2008, gli RLS hanno a disposizione monte ore annuo complessivo di permessi individuali pari a 50 ore. Le richieste di utilizzo dei permessi vanno inviate alla mail del direttore del punto vendita e del responsabile del personale di distretto ovvero alla mail del responsabile del personale di sede per le sedi e per i magazzini. Gli RLS attualmente presenti resteranno in carica con le agibilità attualmente riconosciute fino allo svolgimento delle elezioni dei rappresentanti secondo il presente accordo, che si terranno entro 12 mesi dall'entrata in vigore del contratto integrativo aziendale.



Azienda	OO.SS Firmatarie	Data Contratto
GS SpA - Carrefour Italia	FILCAMS-CGIL NAZIONALE, FISASCAT-CISL NAZIONALE, UILTuCS -UIL NAZIONALE	Cia 24.09.2017 Proroga CIA 23.03.2023

Riferimenti Salute e sicurezza sul lavoro

INVESTIMENTI E PIANO INDUSTRIALE:
... l'azienda conferma per il periodo di vigenza del presente accordo, la volontà di proseguire la propria politica di sviluppo di investimenti anche rimodulato il proprio modello commerciale per essere più competitiva rispetto alle sfide del mercato. Tale politica sarà finalizzata a... Proseguire nel rafforzamento della cultura aziendale per la sicurezza nei luoghi di lavoro e nell'attività di miglioramento continuo delle condizioni di lavoro anche attraverso l'erogazione di piani di formazione specifici, i cui contenuti saranno oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali territoriali.... L'azienda e le organizzazioni sindacali a livello nazionale si incontreranno annualmente, nel periodo di vigenza del presente accordo, per valutare congiuntamente la realizzazione di quanto indicato... Con particolare attenzione alla pianificazione delle attività di formazione e alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI:
L'azienda ribadisce il proprio impegno affinché la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro siano sempre e comunque garantite, dando, con ciò, piena e convinta attuazione del decreto legislativo numero 81 del 2008 e successive modifiche ed integrazioni. Nell'ambito di tale normativa vengono pertanto favoriti i confronti tra le rappresentanze a ciò proposte, finalizzate al miglioramento delle condizioni di lavoro. Nel secondo semestre di ogni anno, entro il mese di novembre, si terrà un incontro nazionale alla presenza degli RLS e dell'RSPP aziendale. In tali occasioni, l'azienda si impegna a presentare una relazione annuale sullo stato della salute della sicurezza del gruppo. I contenuti di tale rapporto verranno definiti dalle parti entro il 2017.

AZIONI PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ PERSONALE CONTRO MOLESTIE SESSUALI, BULLISMO E DISCRIMINAZIONI.
.. Al fine di attenuare i rischi psico-sociali connessi all'ambiente lavorativo, tale tutela viene estesa anche ai casi di eventi traumatizzanti che si producono nel luogo di lavoro (esempio: rapine, aggressioni, atti violenti, ecc..) che necessitano di un tempestivo intervento di supporto psicologico per i collaboratori che ne sono stati testimoni o vittime.

Allegato 4: AZIONI PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ PERSONALE CONTRO MOLESTIE SESSUALI, BULLISMO E DISCRIMINAZIONI.

L'azienda mette a disposizione dei dipendenti uno sportello telefonico che offre un servizio di primo ascolto, gestito da psicologi e psicoterapeuti, per coloro che si dovessero trovare in una situazione di disagio, essendo oggetto di molestie, bullismo, mobbing o discriminazioni su luogo di lavoro o essendo stati testimoni o vittime di eventi traumatizzanti verificatosi sul luogo di lavoro...
L'azienda in conformità con l'impegno di creare un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali, si riunirà inoltre, anche su richiesta degli interessati, ogni qualvolta dovesse venire a conoscenza di comportamenti scorretti al fine di favorire il ripristino di una situazione adeguata di lavoro.... L'azienda e le organizzazioni sindacali si incontreranno annualmente per valutare l'utilizzo e l'efficacia di questo servizio al fine di promuovere un ambiente e delle relazioni di lavoro positive.

Azienda	OO.SS Firmatarie	Data Contratto
H&M Hennes & Mauritz Srl	FILCAMS-CGIL NAZIONALE, FISASCAT-CISL NAZIONALE, UILTuCS -UIL NAZIONALE	CIA - 04.08.2023

Riferimenti Salute e sicurezza sul lavoro

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI
Livello Nazionale: Di norma, come previsto dal CCNL, entro il mese di febbraio di ogni anno, l'Azienda fornirà informazioni alle OO.SS. Nazionali firmatarie del presente CIA tramite il Country HR Manager e ER (Employee Relations) Manager, con riferimento alle seguenti tematiche: ..– ambiente di lavoro e tutela della salute dei collaboratori..
..Livello territoriale: Su richiesta delle Parti firmatarie del presente accordo, si terranno incontri informativi tra l'Area HR e Area ER (Employee Relations) Coordinator e le OO.SS territoriali in relazione alle seguenti tematiche:..– tutela della salute, della sicurezza dei Lavoratori e delle Lavoratrici e delle condizioni ambientali...
...Livello di Punto Vendita: Il referente aziendale per gli incontri a tale livello è lo Store Manager (Responsabile di Negozio), che incontrerà le RSA/RSU per informazioni inerenti il Punto Vendita circa i seguenti temi: ...– tutela della salute, della sicurezza dei Lavoratori e delle Lavoratrici e delle condizioni ambientali..



Azienda	00.SS Firmatarie	Data Contratto
ITX Italia Srl	FILCAMS-CGIL NAZIONALE, FISASCAT-CISL NAZIONALE, UILTuCS-UIL NAZIONALE	CIA - 25.08.2023 e Addendum

Riferimenti Salute e sicurezza sul lavoro

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI
1.A livello nazionale, l'azienda e le parti si incontreranno, di norma una riunione annuale, non oltre il mese di aprile e un ulteriore incontro su richiesta di una delle parti. In occasione di tali incontri verranno fornite le informazioni necessarie riguardanti l'azienda, anche per singolo brand, tra le quali:...IV) Ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro, tutela della salute dei lavoratori...
2.A livello decentrato di territorio, le organizzazioni sindacali e i responsabili delle risorse umane per ogni singolo brand, si incontreranno su richiesta di una di stesse, per l'esame congiunto di problematiche di brand e rilevanza territoriale o di negozio, se non presenti la RSA\RSU anche per raggiungere intese che in un'ottica costruttiva, siano utili a prevenire potenziali situazioni di conflittualità. Le materie di competenza saranno le seguenti:... V) Ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro, tutela della salute dei lavoratori...
3.A livello decentrato di negozio, ove presente la RSA\RSU, si incontrerà con i responsabili di negozio, secondo modalità condivise in un'ottica costruttiva, per l'esame congiunto sia sui problemi che abbiano rilevanza sul personale di negozio, sia per le tematiche quali... VII) ambiente e salute nei luoghi di lavoro, tutela della salute dei lavoratori...

Azienda	00.SS Firmatarie	Data Contratto
Luxury Goods Italia SpA	FILCAMS-CGIL.FISASCAT-CISL, UILTuCS	CIA - 22.07.2022

Riferimenti Salute e sicurezza sul lavoro

Capitolo 3: Sistema di relazioni sindacali
3.3) Al fine di migliorare ulteriormente il rapporto esistente, fermo restando quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro in materia di relazioni sindacali, le parti convengono di mantenere un modello di relazioni a livello territoriale, con incontri di norma a cadenza semestrale o a richiesta di una delle parti con particolare riferimento alle tematiche legate a:... f)Ambiente di lavoro e tutela della salute...

Capitolo 5: Ambiente, sicurezza e benessere.
5.1)Le parti confermano l'impegno sino a qui perseguito nel ritenere la sicurezza sul luogo di lavoro un obbligo imprescindibile ed un primario e fondamentale valore aziendale, anche in relazione alla responsabilità sociale e ambientale di impresa, pertanto si impegnano a far in modo che la conformità degli standard OHSAS18001,SA8000,ISO14001 e ISO45001 continui a rappresentare non un vincolo ma un elemento prioritario per perseguire la creazione e la diffusione di un clima di benessere in azienda e fattore necessario al raggiungimento degli obiettivi di produttività e competitività. Si impegnano, pertanto, a che trovino piena applicazione in azienda, al fine di garantire un ambiente di lavoro costantemente allineato ai migliori standard previsti dalla normativa in materia, affinché la sicurezza del benessere dei lavoratori rappresentino uno dei driver dello sviluppo dell'azienda...
5.3) I responsabili della sicurezza di parte aziendale e i rappresentanti dei lavoratori continueranno a collaborare, nell'ambito delle rispettive competenze, prerogative responsabilità, e ad incontrarsi con cadenza almeno annuale, salvo il manifestarsi di esigenze che richiedono ulteriori incontri, nell'ottica di un continuo miglioramento delle condizioni di lavoro, così come previsto dal testo unico in materia di sicurezza, nonché dagli standard OHSAS18001,SA8000,ISO14001 e ISO45001, per esaminare argomenti specifici ed interventi adottati per condividere le azioni intraprese, anche in materia di formazione e sensibilizzazione.
5.4) nell'ottica di una maggiore sensibilizzazione alle problematiche collegate al tema della sicurezza sul luogo di lavoro, le parti confermano le ore di formazione riservate agli RLS nella misura di 50 ore annue.
5.5) in un'ottica di impegno continuo sui temi di salute e sicurezza, ambiente e benessere, le parti si impegnano ad incontrarsi ogni qualvolta se ne ravveda la necessità, al fine di esaminare argomenti specifici, con particolare riferimento agli interventi effettuati e da effettuare, anche materia di informazione, formazione, addestramento e sensibilizzazione. Tutte le eventuali proposte che emergeranno durante i suddetti incontri dovranno tenere in considerazione le diverse realtà esistenti in azienda, con particolare riferimento ai vincoli tecnici, tecnologici e di organizzazione del lavoro già in essere.
5.6) l'azienda conferma la disponibilità a confrontarsi con le rappresentanze sindacali, sia livello nazionale che territoriale, sui risultati dell'analisi condotte in tema di stress lavoro correlato, anche al fine di condividere strumenti di miglioramento a seguito di eventuali criticità riscontrate.



Azienda	00.SS Firmatarie	Data Contratto
Metro Italia Cash & Carry SpA	FILCAMS-CGIL NAZIONALE, UILTuCS -UIL NAZIONALE	Ipotesi CIA - 25.03.2023

Riferimenti Salute e sicurezza sul lavoro

Articolo 2: Sistemi di relazioni sindacali
...II. Commissioni: Vengono previste le Commissioni Paritetiche di seguito indicate, composte ciascuna da 3 membri di parte sindacale (1 per sigla) facenti parte delle RSU/RSA e 3 di parte aziendale: • Commissione Welfare/Premio di Risultato • Commissione Formazione • Commissione Salute e Sicurezza
.. La Commissione Salute e Sicurezza avrà il compito di formulare proposte ed istanze al fine di dare ulteriore impulso all'attività aziendale sui temi legati a Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro e sul tema della prevenzione dello Stress da lavoro correlato...
..Modalità: I)Le Commissioni si riuniranno in presenza e/o con sedute in video partecipazione tramite inviti effettuati dalla Società a mezzo mail. II)Tali incontri avverranno di norma 3 volte l'anno, ovvero con diversa cadenza su richiesta di una delle Parti. III) Le Parti procederanno alla possibile stesura sintetica del verbale dei temi affrontati, ivi inclusi i punti condivisi. In caso di impossibilità ad ultimare il verbale al termine dell'incontro, lo stesso dovrà essere definito entro i 5 giorni successivi lavorativi all'incontro stesso ..

Azienda	00.SS Firmatarie	Data Contratto
Negozi Richard Ginori Srl	FILCAMS-CGIL , FISASCAT-CISL , UILTuCS	CIA - 21.10.2022

Riferimenti Salute e sicurezza sul lavoro

Articolo 1: Relazioni industriali
.. Le parti ritengono necessario costruire congiuntamente un percorso di condivisione delle informazioni al fine di affrontare in modo costruttivo i problemi di comune interesse. Tra i temi di principale confronto vengono individuati:... -La sicurezza sul lavoro, le condizioni ambientali ecologiche... Le parti esprimono la comune volontà di confermare il principio della responsabilità sociale alla base dello sviluppo aziendale, coerentemente con la filosofia che accompagna la società e la più ampia articolazione del gruppo di appartenenza e le sue persone, incentrato sul rispetto delle stesse e dei loro diritti.

Articolo 4: Ambiente e sicurezza
Le parti confermano l'impegno sino a qui perseguito nel ritenere la sicurezza sul lavoro un valore prioritario da perseguire e non un vincolo, e pertanto ritengono le norme vigenti in materia di sicurezza sul luogo di lavoro uno strumento indispensabile per la diffusione di un clima di benessere in azienda. I responsabili della sicurezza di parte aziendale e i rappresentanti dei lavoratori continueranno a collaborare e ad incontrarsi annualmente nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità, nell'ottica del congiunto miglioramento delle condizioni ambientali, così come previsto dal testo unico in materia di sicurezza sul lavoro, decreto legislativo numero 81 del 2008 e successive modifiche ed integrazioni, per esaminare argomenti specifici e con particolare riferimento agli interventi effettuati e alle azioni da intraprendere anche in materia di formazione e sensibilizzazione. Tutte le eventuali proposte terranno in considerazione le diverse realtà esistenti nella società, con particolare riferimento ai vincoli tecnici, tecnologici e di organizzazione del lavoro in essere. Le parti si danno atto altresì di tenersi aggiornati per eventuali modifiche e\o proroghe dei “protocollo condiviso di regolamentazione negozi Richard Ginori delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro del 15 maggio 2020” e successivi aggiornamenti.



Azienda	00.SS Firmatarie	Data Contratto
Nhood Services Italy SpA	FILCAMS-CGIL NAZIONALE, UILTuCS -UIL NAZIONALE	CIA - 14.09.2023

Riferimenti Salute e sicurezza sul lavoro

Articolo 3: Relazioni industriali
3.1 Responsabilità sociale di impresa e contratto integrativo.
La società, in coerenza con la propria missione aziendale si impegna a sviluppare luoghi vivi, sostenibili e attraenti, con i cittadini e per i cittadini. Seguendo la predetta visione, la società si è orientata da verso la responsabilità sociale d'impresa. Per svolgere al meglio questo compito, si impegna in un dialogo riguardante le questioni sociali e ambientali, affermando il desiderio di essere utili alla collettività nel suo complesso, agli stakeholder e al pianeta, esprimendo la volontà di preservare il capitale naturale, umano e finanziario... tra le proposte inviate per donare un maggior benessere ai dipendenti c'è il corso di yoga, tenuto da un insegnante professionista. Un'opportunità per sentirsi meglio con sé stessi e gli altri, grazie a un rinnovato equilibrio fisico e mentale, creando così una comunità positiva in ufficio.

3.2 Diritti di informazione
Le parti convengono di mantenere un sistema di relazioni sindacali basato su diritti di informazione e confronto articolato su due livelli, nazionale e territoriale, finalizzato alla realizzazione di un assetto di relazioni sindacali unitario, eccetto per talune specifiche tematiche che sono devolute a livello territoriale.... Pur nel rispetto della non duplicità di livelli e delle rispettive competenze, l'informazione ed il conseguente confronto tra la società e le organizzazioni sindacali nazionali, finalizzato all'esame congiunto tra le parti, riguarderà le tematiche di rilevanza aziendale in particolare:... Ambiente di lavoro, tutela della salute, anche in relazione ad eventuali effetti delle innovazioni tecnologiche.

Azienda	00.SS Firmatarie	Data Contratto
Obi Italia Srl – Obi Italia Import Srl	FISASCAT-CISL NAZIONALE, UILTuCS-UIL NAZIONALE 26.04.2023 si unisce FILCAMS-CGIL	CIA 06.02.2017 Proroga 26.04.2023

Riferimenti Salute e sicurezza sul lavoro

Articolo1: Sistema di relazioni sindacali
1.2) Relazioni sindacali a livello decentrato
a) ruoli e compiti delle strutture sindacali a livello decentrato: a questo livello andranno demandati i compiti connessi alla gestione derivante dall'informazione nazionale. A questo livello, su richiesta di una delle due parti, le stesse si incontreranno anche con le rispettive RSU\RSA per esaminare le problematiche relative a:... Controllo e applicazione delle normative relative alla tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, anche in riferimento all'ambiente e alla sicurezza di cui la legge 81 del 2008.

Articolo 2: Funzionamento delle relazioni sindacali
A.3) ... formazione obbligatoria, sicurezza e salute dei lavoratori. Al fine di minimizzare il rischio di infortuni che si possono verificare su luoghi di lavoro e diffondere la cultura della sicurezza, la commissione propone di effettuare un richiamo formativo ad hoc che sensibilizzi ulteriormente il personale sui comportamenti adeguati da tenere per prevenire gli infortuni e che promuove azioni coerenti con la politica di salute sicurezza sul luogo di lavoro...



Azienda	OO.SS Firmatarie	Data Contratto
RHIAG Inter Auto Parts Italia Srl	FILCAMS-CGIL Milano con delega NAZIONALE, FISCAT-CISL NAZIONALE,FISCAT-CISL- Milano metropoli, UILTuCS-UIL NAZIONALE	CIA 18.04.2023

Riferimenti Salute e sicurezza sul lavoro

B. Parte normativa
B.7) Formazione professionale: la formazione professionale è considerata uno strumento fondamentale per coadiuvare lo sviluppo delle competenze tecniche organizzative così promuovendo e agevolando la crescita professionale di collaboratori... Particolare attenzione viene posta alla formazione sulla sicurezza sul lavoro, nell'intento delle parti di proseguire un percorso intrapreso di sensibilizzazione al rispetto delle norme di tutela e prevenzione.

Azienda	OO.SS Firmatarie	Data Contratto
Sisal Gruppo	FILCAMS-CGIL , FISASCAT-CISL , UILTuCS	CIA - 24.06.2022

Riferimenti Salute e sicurezza sul lavoro

Articolo 1: Sistema di relazioni sindacali.
A) livello nazionale (diritti informativi, consultive e materie negoziali)
Di norma entro il primo quadrimestre successivo alla chiusura del bilancio, la direzione del gruppo incontrerà le organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori al fine di effettuare un esame congiunto sulle informazioni preventive consultive concernenti:... L'applicazione delle norme di legge previste in materia di sicurezza e salute sul lavoro...
B) livello decentrato (territoriale di singola azienda e\o di singola unità operativa)
Di norma, successivamente agli incontri nazionali si terranno, con cadenza annuale, incontri informativi con le organizzazioni sindacali territorialmente competenti unitariamente a RSU\RSA laddove costituite o con il coordinamento nazionale delle RSU\RSA di gruppo. Tali incontri avranno per oggetto... La tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, l'ambiente e sicurezza dei luoghi di lavoro: tali materie saranno trattate a livello di singola azienda e\o singola unità operativa con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dove eletti tra le RSU\RSA..

Azienda	OO.SS Firmatarie	Data Contratto
Snaitech SpA	FILCAMS-CGIL , FISASCAT-CISL , UILTuCS	CIA - 22.12.2022

Riferimenti Salute e sicurezza sul lavoro

RELAZIONI SINDACALI
A) Diritti di informazione
... In quest'ottica, le parti convengono di fissare due incontri annuali a livello nazionale, di cui il primo entro il mese di giugno, nel corso dei quali la società fornirà alle organizzazioni sindacali informazioni in merito:... Alla salute sicurezza sul lavoro...

Azienda	OO.SS Firmatarie	Data Contratto
Snaitech SpA BU Ippodromi	FILCAMS-CGIL NAZIONALE, FISASCAT-CISL NAZIONALE, UILTuCS-UIL NAZIONALE	CIA - 12.09.2022

Riferimenti Salute e sicurezza sul lavoro

Norme operative
1.Ambiente, Sicurezza e Salute.
Per quanto riguarda ambiente sicurezza e salute, la società ribadisce di aver sempre dato piena applicazione alle disposizioni previste dal decreto legislativo 81 del 2008 e successive modificazioni, continuando la collaborazione, prevista dalle norme stesse, con i rappresentanti della sicurezza eletti dai lavoratori che, per lo svolgimento delle loro funzioni, hanno diritto a 40 ore annue retribuite ciascuno. La società informerà i rappresentanti per la sicurezza e le rappresentanze sindacali aziendali, ove presenti, sulle misure di propria competenza in materia di sicurezza del lavoro, assunte nei confronti delle imprese commissionarie di appalti. In particolare, nelle procedure di assegnazione delle attività in appalto esterno, la società si impegna a richiedere all'imprese commissionarie la preventiva presentazione di certificati di regolarità contributiva verso gli enti previdenziali.



Azienda	OO.SS Firmatarie	Data Contratto
Synlab Gruppo	FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS	CIA - 21.02.2022

Riferimenti Salute e sicurezza sul lavoro

REAZIONI SINACALI
A) Livello nazionale.
Di norma entro il primo quadrimestre successivo alla chiusura del bilancio e comunque su richiesta, una volta all'anno, la direzione del gruppo incontrerà le federazioni nazionali di categoria nonché il coordinamento nazionale RSU\RSA riconducibili a tali sigle sindacali, al fine di effettuare un esame congiunto sulle seguenti tematiche:... Applicazione delle norme di legge previste in materia di salute sicurezza sul lavoro...
B) Livello decentrato.
Di norma, successivamente gli incontri nazionali si terranno con cadenza annuale e comunque su richiesta, incontri con le organizzazioni sindacali territoriali competenti unitariamente alle RSU\RSA riconducibili alle sigle sindacali di cui premessa, laddove costituite, al fine di effettuare un esame congiunto sulle seguenti tematiche:... La tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, l'ambiente e sicurezza dei luoghi di lavoro - Decreto legislativo 81 del 2008..

Articolo 28: ESG- Environmental, social, governance (responsabilità sociale d'impresa).
Le parti concordano di istituire un protocollo, Allegato D, volto a condividere i valori e le strategie aziendali in merito ai pilastri ESG- Environmental, social, governance(Ambiente, sociale, governance).

Allegato D: Obiettivi ESG- Environmental, social, governance (responsabilità sociale d'impresa).
In merito ai temi, le parti prendono atto che il gruppo Synlab ha organizzato la propria attività e progettualità su tre pilastri fondamentali: Green, Care, Citizenship ciascuno di questi pilastri è articolato in sotto obiettivi:...
2)Care: salute e sicurezza, creare una cultura della sicurezza in Synlab di concerto con le organizzazioni sindacali che miri a zero infortuni di lavoratori e lavoratrici. Ridurre il tasso di frequenza degli infortuni anno su anno.
SALUTE E SICUREZZA: fermo restando l'assoluto rispetto e l'impegno verso gli obiettivi normativi, in vigore in materia di salute sicurezza sui luoghi di lavoro, si istituisce un progetto aggiuntivo di miglioramento della cultura della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché del benessere aziendale, il progetto Near Miss che ha come obiettivo il rafforzamento della prevenzione di salute e sicurezza, creando un cambiamento di cultura dell'approccio al lavoro. Il progetto ha come strumento operativo la creazione di una modalità di segnalazioni dei Near Miss, letteralmente in italiano quasi infortuni, anche in forma anonima, che vengono poi gestiti da un comitato composto dal datore di lavoro, l'RSPP, il medico competente e tutti gli RLS. Il coinvolgimento di quest'ultimi è ritenuto fondamentali quali facilitatori del messaggio di cambiamento nei confronti dei lavoratori. Verrà inoltre svolto una formazione periodica regolare sui temi della salute e sicurezza, con l'obiettivo di coinvolgere tutti lavoratori, ed in particolare i loro rappresentanti, alla definizione delle azioni di miglioramento che si possono intraprendere. Anche in questo caso l'obiettivo è la condivisione delle problematiche direttamente con i lavoratori, non solo con il fine di risolvere i problemi che si possono creare, ma soprattutto di generare una reale cultura operativa di approccio alla sicurezza.

Azienda	OO.SS Firmatarie	Data Contratto
Autogrill S.p.a.	FILCAMS-CGIL , FISASCAT-CISL , UILTuCS	CIA - 15.11.2015 Proroga CIA - 13.04.2018 Modifica CIA - 29.09.2020

Riferimenti Salute e sicurezza sul lavoro

Articolo3: Sicurezza.
Le parti convengono di riconfermare la commissione tecnica congiunta a livello nazionale e concordano nel ritenere e considerare la sicurezza e la tranquillità del personale di tutti gli operatori, quali beni principali da tutelare e preservare attraverso l'adozione di misure specifiche a ciò indirizzate. Le parti convengono quanto segue in ordine alla commissione tecnica congiunta: sarà composta da sei componenti designati dalle organizzazioni sindacali nazionali e sei di nomina aziendale; Potrà avvalersi di esperti esterni indicati di comune intesa tra le parti; Si riunirà periodicamente due volte l'anno orientativamente una volta prima del periodo pasquale e la seconda su finire dell'anno, fermo restando la possibilità di riunirsi in via straordinaria qualora si verificassero eventi la cui gravità oggettivamente lo richieda; Le riunioni sono valide con la presenza di almeno sette componenti, di cui almeno tre di parte sindacale; Di ciascuna riunione verrà redatto apposito verbale; I componenti di parte sindacale potranno formulare proposte e osservazioni sulle decisioni dell'azienda in materia; Potrà assumere decisioni vincolanti per le parti con il parere favorevole di almeno sette componenti; Le spese di funzionamento relative all'effettuazione delle riunioni sono a carico dell'azienda; I permessi retribuiti dei componenti dipendenti dell'azienda, necessari alla partecipazione alle riunioni, non sono computabili nel monte ore relativo alle singole unità di vendita. L'azienda fornirà alla commissione l'elenco semestrale completo di tutti gli episodi di piccola delinquenza e criminalità verificatosi nei locali in cui viene espletata l'attività di Autogrill, tale elenco sarà realizzato sulla base delle segnalazioni dei dipendenti formulate nell'apposito registro istituito presso ciascuna unità di vendita, garantendo un uso riservato delle stesse e verrà integrato da segnalazioni circostanziate che potranno essere presentate anche dalle organizzazioni sindacali firmatarie della presente intesa. Alla commissione sono rimandati i seguenti compiti: individuare le zone e l'unità di maggiore criticità, nonché le soluzioni e gli interventi prioritari più idonei in relazione alla tipicità ed alla ricorrenza degli episodi contrari alla sicurezza delle persone e delle cose; informare di tali soluzioni sia l'autorità amministrative locali e di pubblica sicurezza per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, sia le società petrolifere e quelle che gestiscono i tronchi autostradali, nonché le organizzazioni sindacali competenti per il territorio e le RSA\RSU; procedere in via istituzionale al monitoraggio di situazioni critiche raccolte attraverso specifica modulistica, compilata localmente, anche sulla base delle segnalazioni contenute nel registro istituito per ciascun punto vendita e costantemente aggiornate, e potrà formulare suggerimenti e proposte a carattere di intervento sull'istituzioni, tecniche e organizzative, finalizzati a configurare possibili soluzioni che l'azienda si impegna esaminare e alle quali fornirà risposta di norme entro i 30 giorni successivi. Più specificatamente nei locali direttamente interessati e per il periodo in cui si manifestano i fenomeni sopra ricordati, l'azienda interviene sia utilizzando specifiche intese con enti preposti alla sicurezza, polizia stradale e questure, sia utilizzando società di vigilanza esterne, sia attuando altre iniziative idonee. Qualora il dipendente o i dipendenti del turno notturno ritenessero necessario, in presenza di un reale pericolo imminente per la sicurezza personale o l'integrità della struttura, procedere a una temporanea chiusura dell'esercizio, l'azienda verificato l'evento anche sulla scorta di una relazione dettagliata compilata dal dipendente o dai dipendenti, provvederà qualora lo ritenga necessario, ad inoltrare l'esposto all'autorità competente.



Articolo 4: D.Lgs 81\08

Le parti recepiscono e confermano all'interno della presente intesa, sia quanto previsto dal medesimo capitolo nel verbale d'accordo del 1 ottobre 1996, che quanto definito dall'accordo siglato il 29 luglio 1999 relativo all'elezione di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Confermano altresì l'impegno a che la formazione necessaria si sviluppi e venga erogata, preferibilmente attraverso le strutture paritetiche rappresentate dagli enti bilaterali territoriali, laddove questi ultimi siano in grado di gestirla. Le parti convengono sulla necessità di istituire un'apposita commissione a livello nazionale, composta da un rappresentante per ciascun organizzazione sindacale firmatarie della presente intesa, oltrech  da almeno tre rappresentanti dell'azienda, avente lo scopo di monitorare l'andamento del sistema di gestione "salute e sicurezza nei luoghi di lavoro" ai sensi del decreto legislativo numero 81 del 2008. In tale occasione, saranno fornite anche informazioni sulle azioni che l'azienda intende intraprendere in materia. La commissione si riunisce, di norma, una volta l'anno. Le spese di funzionamento relative all'effettuazione delle riunioni sono a carico dell'azienda; i permessi retribuiti dei componenti dipendenti dell'azienda, necessari per la partecipazione alle riunioni, non sono computabili nel monte ore relativo alle singole unit  di vendita.

Accordo - Rappresentati dei lavoratori per la sicurezza
29 luglio 1999, tra Autogrill S.p.A. e FILCAMS-CGIL , FISASCAT-CISL , UILTuCS-UIL

Azienda	OO.SS Firmatarie	Data Contratto
CAR2GO ITALIA S.R.L.	FILCAMS-CGIL , FISASCAT-CISL , UILTuCS	CIA. 14.12.20

Riferimenti Salute e sicurezza sul lavoro

Articolo2: Responsabilit  Sociale
A) Ai/alle lavoratori/lavoratrici, applicando logiche eque e non discriminatorie: - un ambiente di lavoro motivante in grado di favorire la crescita individuale grazie allo sviluppo di trasparenti opportunit  di formazione, mobilit  e promozione interna; - un contesto rispettoso dei diritti umani, delle leggi e dei regolamenti in materia di Lavoro, Ambiente, Igiene, Salute e Sicurezza, nel quale sia incoraggiato il dialogo e sia rispettato l'esercizio delle libert  sindacali. B) Agli studenti: il potenziamento e l'implementazione dei servizi in ogni ambito delle diverse attivit , la valorizzazione delle eccellenze, e la promozione di un contesto rispettoso delle diverse culture, della dignit  individuale e delle normative vigenti in materia di sicurezza e igiene. C) Alla Comunit  Sociale: favorire e incentivare l'educazione al rispetto dell'ambiente ispirando aquesta coerenza gli imperativi di sviluppo sostenibile della propria attivit .

Articolo 4: Agibilit  sindacali-assemblee

4.2 – Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza: Le Parti convengono sulla fondamentale importanza rivestita dalla Prevenzione, Salute e Sicurezza dei Lavoratori e, come previsto dal D.Lgs. 81/2008, nonch  i protocolli di sicurezza anti-contagio in situazione pandemica da Covid - 19, sottolineano l'importanza del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (d'ora in poi denominato RLS). Tra l'RSPP e il RLS sar  implementata la collaborazione e gli incontri nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilit , per migliorare le condizioni ambientali, per esaminare argomenti specifici e gli interventi adottati, per condividere i progetti e le azioni intraprese. A tal fine, le OO.SS. provvederanno alla designazione/Elezione di 1 RLS per ogni territorio e viene istituito almeno un incontro annuale da svolgersi a livello nazionale, anche all'interno del Coordinamento Nazionale.

Articolo 6: Smart Working

6.3 – Modalit  di applicazione dello Smart Working: Il presente accordo decorre dal 1 GENNAIO 2021 e per la durata di vigenza del CIA nonch  fino a modifiche concordate, il lavoratore potr  eseguire la propria prestazione in un luogo diverso da quello assegnato dall'Azienda come sede di lavoro; tale luogo di lavoro sar  scelto a propria discrezione purch  consenta lo svolgimento dell'attivit  lavorativa rispettando i criteri di riservatezza e sicurezza sui luoghi di lavoro anche secondo quanto previsto dall'art. 2087 c.c...Gli strumenti di lavoro sono forniti dall'azienda (laptop e cellulare aziendale concesso in funzione dell'attivit )..L'Azienda garantisce la sicurezza e il buon funzionamento di tali strumenti e il Lavoratore si impegna a utilizzarli secondo quanto previsto dalle policy aziendali...
6.5 – Prevenzione e Sicurezza: Il Lavoratore   tenuto a custodire con diligenza gli strumenti tecnologici messi a disposizione dall'Azienda ed   responsabile della riservatezza dei dati cui pu  accedere tramite l'uso di tali strumenti. Il Lavoratore dovr  svolgere la prestazione di Smart Working in un luogo sicuro e idoneo a garantire la sua incolumit  e integrit  psico-fisica. A tale riguardo il Lavoratore assume il rischio elettivo rispetto ad ogni attivit  in ipotesi prestata in luoghi privi delle caratteristiche di sicurezza convenute. L'Azienda non potr  ritenersi responsabile in merito ad eventuali infortuni in cui dovessero incorrere il Lavoratore o i terzi, qualora gli stessi siano riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate che generi situazioni di rischio nell'utilizzo della propria postazione di lavoro. Nell'eventualit  di un infortunio durante la prestazione di Smart Working il Lavoratore dovr  fornire tempestiva e dettagliata comunicazione all'Azienda.



Azienda	OO.SS Firmatarie	Data Contratto
Conformara-EMMEZETA	Filcams CGIL, Fisacat CISL, UILTuCS	CIA. 31.10.2017

Riferimenti Salute e sicurezza sul lavoro

Articolo 3: Relazioni sindacali
A) Relazioni Sindacali Nazionali: entro il primo quadrimestre di ogni anno, la direzione aziendale convocherà le organizzazioni sindacali per fornire le informazioni e gli aggiornamenti sulle seguenti tematiche:... Salute e sicurezza sul luogo di lavoro, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sul luogo di lavoro e la loro formazione...
C) Relazioni Sindacali a livello di negozio: entro il primo quadrimestre di ogni anno, la direzione del negozio convocherà RSA\ RSU e le organizzazioni sindacali territoriali per fornire informazioni e aggiornamenti sulle seguenti tematiche:... Applicazione della normativa di cui al decreto legislativo numero 81 del 2008 e gli accordi seguenti...

Articolo 5: Salute e sicurezza sul lavoro
Le parti concordano sull'importanza di perseguire congiuntamente un ottimale applicazione delle normative di legge e contrattuali in merito alla salute alla sicurezza sul luogo di lavoro. In tal senso si conviene di procedere a una verifica in materia di: elezioni, formazione ed efficacia operativa dei rappresentanti dei lavoratori presso ogni unità operativa; informazione e formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, personalizzata sui rischi presenti nei negozi e nell'attività aziendale, con particolare attenzione i nuovi assunti al fine di identificare le opportune azioni migliorative. Al fine di favorire il confronto sulle tematiche inerenti alla salute la sicurezza sul lavoro, la direzione aziendale convocherà una volta all'anno un incontro nazionale con il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dell'RSPP aziendale. Nel corso dell'incontro l'azienda aggiornerà i presenti in merito allo stato dell'applicazione delle misure di prevenzione e protezione di cui al decreto legislativo 81 del 2008. L'incontro rappresenterà altresì l'occasione per raccogliere sollecitazioni e proposte che siano da stimolo all'ulteriore implementazione del complessivo sistema di tutele già previste in azienda

Azienda	OO.SS Firmatarie	Data Contratto
Librerie Feltrinelli S.r.l.	Filcams CGIL, Fisacat CISL, UILTuCS	CIA 6.02.2020

Riferimenti Salute e sicurezza sul lavoro

Articolo3: Relazioni Sindacali
3.4) Ambiente di lavoro, sicurezza e benessere sul luogo di lavoro: La rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sarà costituita complessivamente fino a nove componenti a livello di gruppo. Ognuno dei componenti potrà disporre, per l'espletamento di compiti previsti dalle vigenti normative in materia di sicurezza sul lavoro, di permessi retribuiti pro capite pari a numero 73 ore complessive annue in aggiunta alle 30 ore annue ove previste dagli accordi interconfederali. Il monte ore annuo così determinato è da intendersi come limite massimo complessivo usufruibile dall'insieme dei componenti. Ai soli fini della presente regolamentazione ed, s copertura delle spese previste dagli RLS per l'espletamento del loro incarico, verrà riconosciuto il rimborso spese sulla base di quanto previsto dalla procedura aziendale in vigore, nella misura complessiva massima annua di euro 7.000,00. Si riconferma la prassi in essere che prevede la prenotazione delle spese di trasporto da parte dell'agenzia di viaggio aziendale. Per quanto concerne invece le spese di vitto, l'azienda provvederà al rimborso piè di lista, sulla base della vigente policy di gruppo, dietro presentazione di idonei giustificativi. Le organizzazioni sindacali firmatarie forniranno alla direzione aziendale l'elenco dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza entro il 31 gennaio di ogni esercizio. La direzione dichiara la propria disponibilità ad incontrarsi con le organizzazioni sindacali per verificare la congruenza di quanto precede in presenza di rilevanti modifiche dimensionali di gruppo.



Azienda	OO.SS Firmatarie	Data Contratto
Lagardere Group	Filcams CGIL, Fisacat CISL, UILTuCS UIL	CIA. 24.07.2019

Riferimenti Salute e sicurezza sul lavoro

Articolo 1: Relazioni industriali.
1.2) le parti concordano di costituire una commissione paritetica per la formazione, costituita da sei componenti, tre di designazione sindacale e tre di designazione aziendale, chi avrà il compito di analizzare e proporre i temi che riguardano la formazione delle risorse inserite nelle reti operative. L'attenzione sarà prestata in particolare a:... Sicurezza e alla salute nonché al contrasto delle molestie sessuali nel lavoro...

Articolo 2: L'ambiente e la sicurezza sui luoghi di lavoro.
2.1) nell'ambito di una corretta e compiuta applicazione delle norme in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, viene istituito in aggiunta all'elezione o nomina dei singoli RLS a norma di legge, il coordinamento nazionale dei RLS. In loro favore viene istituito un monte ore complessivo di permessi retribuiti pari a 48 ore totali annue da suddividersi tra i componenti del coordinamento. Il coordinamento sarà composto da tre e RLS, i cui nominativi saranno indicati dalle organizzazioni sindacali firmatarie all'azienda, nell'ambito dei componenti RLS delle unità produttive. L'obiettivo da perseguire nel corso della vigenza del contratto integrativo aziendale sarà implementazione di buone pratiche, mediante linee guida diffuse, tali da conseguire l'incidentalità zero. La commissione avrà inoltre lo scopo di proporre soluzioni in materia di protezione dei lavoratori da azioni criminose. Potrà inoltre elaborare progetti per la difesa dell'ambiente, per il risparmio energetico e la riduzione di rifiuti, nonché il contrasto alle molestie nei luoghi di lavoro. L'aggiornamento normativo annuale per gli RLS delle unità produttive e per i componenti del comitato nazionale sarà pari a 16 ore, al fine di elevare la conoscenza normativa ed organizzativa degli stessi.
2.2) Alla luce della distribuzione sul territorio nazionale dei punti vendita, alcuni dei quali di ridotte dimensioni, fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente, allo scopo di migliorare la qualità e l'efficacia dell'impegno degli RLS, le parti si impegnano, entro il 31 dicembre 2019, a individuare eventuali insiemi aggregati di punti vendita da assegnare ad un unico RLS nominato unitariamente, garantendo allo stesso tempo l'agibilità necessaria per l'espletamento delle proprie funzioni. In tali casi, il tempo di viaggio che il RLS dovrà effettuare per raggiungere i punti vendita diversi dal proprio, sarà retribuito come orario di lavoro normale. Le ore di permesso retribuito previste dalla normativa saranno calibrate sulla base dei lavoratori presenti nei locali interessati, con apposito accordo tra le parti firmatarie. Le organizzazioni sindacali procederanno, entro la data indicata sopra, ad indire le elezioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eventualmente mancanti in seguito alla definizione degli insieme\cluster.

Azienda	OO.SS Firmatarie	Data Contratto
Lidl Italia SRL	Segreteria nazionale Fisacat CISL, Segreteria nazionale UILTuCS	CIA. 6.03.2018

Riferimenti Salute e sicurezza sul lavoro

Titolo I: Relazioni sindacali
In un contesto di settore in costante evoluzione si ritiene che l'instaurazione di buone relazioni sindacali sia utile per equilibrare le esigenze aziendali con quelli dei lavoratori in essa impiegati... Le parti pattuiscono che un concordato sistema di informazioni è proficuo per avere delle corrette e positive relazioni sindacali, con questo fine, ai diritti di informazione già previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro, le parti concordano di aggiungere i seguenti:
a) Livello nazionale: ... salute e sicurezza... Le parti si incontreranno almeno una volta all'anno e comunque su richiesta di uno di essi, per discutere le questioni inerenti alle materie sopra individuate.

TitoloII: Salute e sicurezza
La società conferma il suo costante impegno rispetto a questo tema. Per tale motivo le parti concordano di intervenire sui seguenti punti:
A) Tavolo tecnico: ai fini di approfondire le tematiche della salute e sicurezza sul lavoro, le parti attiveranno un tavolo tecnico entro tre mesi dalla stipula del presente accordo. I compiti del tavolo tecnico saranno: aggiornamento del documento "Conclusioni lavoro tavolo tecnico su salute e sicurezza"; discussioni di argomenti rilevanti per la sicurezza e aggiornamento accordo stress lavoro correlato; definizione della competenza territoriale per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di filiale; coordinamento e monitoraggio dell'attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Tale tavolo tecnico per il primo anno si incontrerà in base alle necessità definite al primo incontro tra le parti, successivamente avrà una convocazione annuale, oppure a richiesta delle parti, per discutere aggiornamenti riguardanti la sicurezza. Le parti concordano che in fase di avvio, con riferimento all'aggiornamento del documento "Conclusioni lavoro tavolo tecnico su salute e sicurezza", saranno affrontate le questioni relative alle necessarie agibilità da garantire agli RLS con particolare riguardo ai bacini territoriali nell'ambito dei quali gli RLS svolgeranno i propri compiti. Per consentire agli RLS un effettivo ed efficace adempimento delle proprie attribuzioni, si terrà conto dei perimetri territoriali delle direzioni regionali ed è il numero di filiali in esse comprese. La società conferma la propria disponibilità a dare visione della documentazione prevista dalla legge (decreto legislativo numero 81 del 2008). Il tavolo tecnico sarà composto da: un rappresentante per ogni organizzazione sindacale firmataria il presente accordo, ognuna accompagnato da un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza da scegliersi ad opera delle organizzazioni sindacali tra quelli eletti o nominati all'interno della società; tre rappresentanti della società. La società si prenderà carico delle spese vive per l'organizzazione di tale incontro. Per spese vive si intende l'affitto del luogo dove avviene l'incontro e il rimborso delle spese di viaggio (da intendersi esclusivamente il biglietto del treno di seconda classe oppure, in caso di utilizzo di auto privata, le spese di autostrada e rimborso chilometrico) per gli RLS presenti e dipendenti della società. Il rimborso di tali spese per gli RLS presenti potrà



venire solo dietro regolare presentazione di note spesa e con le regole e le tempistiche previste dalle procedure in uso nella società.

B) Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS): le parti concordano che, nel rispetto della normativa vigente, in ogni direzione regionale il numero degli RLS sarà di: per la struttura di magazzino: un RLS fino a 200 dipendenti, tre RLS oltre 200 dipendenti; per la struttura vendita: tre RLS per ogni direzione regionale. In aggiunta a quanto già previsto dalla normativa vigente, la società si impegna ad erogare una formazione di otto ore nel primo anno di nomina degli RLS con argomento la conoscenza della struttura aziendale preposta alla prevenzione e sicurezza e le disposizioni aziendali in materia. Inoltre, entro il primo anno dalla nomina\elezione gli RLS saranno accompagnati nella visita ai luoghi di lavoro dai responsabili della società. Tale visita dovrà essere concordata preventivamente e congiuntamente tramite stesura di un programma con indicazione sul luogo, data e orario della visita. Per l'effettuazione della visita gli RLS avranno un numero congruo di permessi.

c) Visite mediche: la società si impegna creare una struttura di medici competenti che garantiscano la visita medica periodica con un tragitto il più breve possibile rispetto al luogo dove il collaboratore svolge la sua prestazione lavorativa. I costi relativi alle visite mediche non possono comportare oneri economici per il lavoratore (compresi costi connessi con eventuali spostamenti che siano necessari) ed il tempo impiegato per sottoporsi alla visita medica, compreso lo spostamento deve essere considerato orario di lavoro. Per certificare la durata del viaggio il lavoratore dovrà presentare alla società copia di stampa dal sito Google Maps in cui si vede a luogo di partenza (sede di imputazione lavorativa) e il luogo di arrivo(sede di visita). Verrà utilizzato come orario di viaggio l'orario indicato del percorso più veloce. Le visite mediche non verranno inoltre effettuate nelle giornate in cui lavoratore è assente dal lavoro (ad esempio ferie permessi riposo etc..)

Di seguito la lista completa dei CCNL analizzati:

Titolo contratto	Settore	Data stipula	Datori di lavoro che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)	Sindacati che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)
CCNL della Distribuzione Moderna Organizzata	Terziario	22/10/21	Federdistribuzione	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS
CCNL per i dipendenti Farmacie Private	Terziario	07/09/21	Federfarma	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS
CCNL dipendenti Farmacie speciali	terziario	07/07/22	ASSOFARM	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS
CCNL di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi (Confcommercio)	terziario	30/07/19	Confcommercio	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS
CCNL di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi (Confesercenti)	terziario	12/12/19	Confesercenti	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS





Titolo contratto	Settore	Data stipula	Datori di lavoro che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)	Sindacati che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)
CCNL per i Dipendenti da imprese della Distribuzione Cooperativa	terziario	19/02/19	ANCC Coop, Confcooperative, A.G.C.I	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS
CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale educativo e di inserimento lavorativo	servizi	28/03/19	AGCI SOLIDARIETA', CONFCOOPERATIVE FEDERSOLIDARIETA', LEGACOOP SOCIALI	F.P. CGIL, F.P.S. CISL, FISASCAT, UILTuCS, UILFPL
CCNL per il personale dipendente dalle realtà del settore assistenziale, sociale,socio-sanitario, educativo, nonché da tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficenza (UNEBA)	servizi	09/12/19	UNEBA	F.P. CGIL,
Ipotesi di Accordo CCNL Vigilanza Privata e servizi di sicurezza	servizi	30/05/23	ASSIV, UNIV, ANIVP,LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI, AGCI SERVIZI, CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI	FILCAMS, FISASCAT UILTuCS

Titolo contratto	Settore	Data stipula	Datori di lavoro che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)	Sindacati che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)
CCNL dipendenti istituti socio – sanitari-assistenziali – educativi ecclesiastici	servizi	27/12/21	AGIDAE	F.P. CGIL, FISASCAT, UILTuCS
CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale educativo e di inserimento lavorativo	servizi	28/03/19	AGCI SOLIDARIETA', CONFCOOPERATIVE FEDERSOLIDARIETA', LEGACOOP SOCIALI	F.P. CGIL, F.P.S. CISL, FISASCAT, UILTuCS, UILFPL
CCNL dell'Industria Turistica	turismo (Alberghi, Pubblici Esercizi, Agenzie di Viaggio, Stabilimenti balneari)	14/11/16	Federturismo Confindustria, Confindustria AICA	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS
CCNL di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo	turismo (Agenzie Viaggio)	24/07/2019	Fiavet Confcommercio	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS
CCNL di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo	turismo (Alberghi, Campeggi)	18/01/14	FEDERALBERGHI, FAITA, Confcommercio	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS





Titolo contratto	Settore	Data stipula	Datori di lavoro che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)	Sindacati che hanno sottoscritto il contratto (SIGLA)
CCNL di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo	turismo (Pubblici Esercizi, Imprese Ristorazione collettiva e commerciale, Stabilimenti balneari, alberghi diurni)	08/02/18	Fipe-Confcommercio, Angem, Associazioni Cooperative	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS
CCNL per i lavoratori Dipendenti delle Aziende Termali	turismo	24/01/18	FEDERTERME	FISASCAT, UILTuCS
CCNL per i Dipendenti da Aziende del Settore Turismo	turismo (Pubblici Esercizi, Imprese Ristorazione collettiva e commerciale, Stabilimenti balneari, alberghi diurni)	18/07/18	Confesercenti (ASSOTURISMO, FIBA, FIEPET)	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS
CCNL per i Dipendenti da Aziende del Settore Turismo				
	turismo (Agenzie Viaggio)	18/07/18	Confesercenti (ASSOTURISMO, Assoviaggi)	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS
CCNL per i Dipendenti da Aziende del Settore Turismo	turismo (Alberghi, Campeggi)	18/07/18	Confesercenti (ASSOTURISMO, ASSHOTEL, ASSOCAMPING)	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS

Di seguito la lista completa dei CIA analizzati:

Azienda	00.SS. Firmatarie	Data contratto
Adecco Gruppo	FILCAMS-CGIL NAZIONALE, FISASCAT-CISL NAZIONALE, UILTuCS-UIL NAZIONALE	Ipotesi CIA - 04.02.2022
Ales SpA	FILCAMS-CGIL NAZIONALE, FISASCAT-CISL NAZIONALE, UILTuCS-UIL NAZIONALE	Ipotesi CIA - 24.01.2022
Bofrost Italia SpA - Overtel Srl	FILCAMS-CGIL NAZIONALE, FISASCAT-CISL NAZIONALE, UILTuCS-UIL NAZIONALE	Ipotesi CIA - 12.06.2023
Chef Express SpA	FILCAMS-CGIL NAZIONALE, FISASCAT-CISL NAZIONALE, UILTuCS-UIL NAZIONALE	Ipotesi CIA - 05.05.2023
Comifar Distribuzione SpA	FILCAMS-CGIL NAZIONALE, FISASCAT-CISL NAZIONALE, UILTuCS-UIL NAZIONALE	CIA - 09.03.2023
Coop Alleanza 3.0	FILCAMS-CGIL NAZIONALE, FISASCAT-CISL NAZIONALE, UILTuCS-UIL NAZIONALE	Ipotesi CIA - 23.09.2022
GS SpA - Carrefour Italia	FILCAMS-CGIL NAZIONALE, FISASCAT-CISL NAZIONALE, UILTuCS-UIL NAZIONALE	Proroga CIA 24.09.2017- 23.03.2023
H&M Hennes & Mauritz Srl	FILCAMS-CGIL NAZIONALE, FISASCAT-CISL NAZIONALE, UILTuCS-UIL NAZIONALE	CIA - 04.08.2023
IGT Lottery SpA (Lottomatica)	FILCAMS-CGIL NAZIONALE, FISASCAT-CISL NAZIONALE, UILTuCS-UIL NAZIONALE	CIA - 26.04.2023





Azienda	00.SS. Firmatarie	Data contratto
Irideos SpA	FILCAMS-CGIL NAZIONALE, FISASCAT-CISL NAZIONALE, UILTuCS-UIL NAZIONALE	Ipotesi CIA - 02.05.2023
ITX Italia Srl	FILCAMS-CGIL NAZIONALE, FISASCAT-CISL NAZIONALE, UILTuCS-UIL NAZIONALE	CIA - 25.08.2023 e Addendum
LIS Pay SpA - LIS Holding SpA	FILCAMS-CGIL NAZIONALE, FISASCAT-CISL NAZIONALE, UILTuCS-UIL NAZIONALE	Proroga CIA 01.12.2022 - 17.07.2023
Luxury Goods Italia SpA	FILCAMS-CGIL , FISASCAT-CISL , UILTuCS	CIA - 22.07.2022
Metro Italia Cash & Carry SpA	FILCAMS-CGIL , FISASCAT-CISL , UILTuCS	Ipotesi CIA - 25.03.2023
Negozi Richard Ginori Srl	FILCAMS-CGIL , FISASCAT-CISL , UILTuCS	CIA - 21.10.2022
Nhood Services Italy SpA	FILCAMS-CGIL , FISASCAT-CISL , UILTuCS	CIA - 14.09.2023
Obi Italia Srl – Obi Italia Import Srl	FISASCAT-CISL NAZIONALE, UILTuCS-UIL NAZIONALE - 26.04.2023 SI UNISCE FILCAMS-CGIL	Proroga CIA 06.02.2017- 26.04.2023
Prenatal Retail Group SpA	FILCAMS-CGIL NAZIONALE, FISCAT-CISL NAZIONALE, UILTuCS -UIL NAZIONALE	CIA - 25.07.2022
Prenatal SpA	FILCAMS-CGIL NAZIONALE, FISCAT-CISL NAZIONALE, UILTuCS -UIL NAZIONALE	CIA - 25.07.2022
RHIAG Inter Auto Parts Italia Srl	FILCAMS-CGIL Milano con delega NAZIONALE, FISCAT-CISL NAZIONALE,	
FISCAT-CISL- Milano metropoli, UILTuCS-UIL NAZIONALE	CIA 18.04.2023	

Azienda	00.SS. Firmatarie	Data contratto
Sisal Gruppo	FILCAMS-CGIL , FISASCAT-CISL , UILTuCS	CIA - 24.06.2022
Snaitech SpA	FILCAMS-CGIL , FISASCAT-CISL , UILTuCS	CIA - 22.12.2022
Snaitech SpA BU Ippodromi	FILCAMS-CGIL NAZIONALE, FISASCAT-CISL NAZIONALE, UILTuCS-UIL NAZIONALE	CIA - 12.09.2022
Synlab Gruppo	FILCAMS-CGIL , FISASCAT-CISL , UILTuCS	CIA - 21.02.2022
Autogrill	FILCAMS-CGIL , FISASCAT-CISL , UILTuCS	CIA - 15.11.2015
Proroga CIA- 13.04.2018		
Modifica CIA- 29.09.2020		
CAR2GO ITALIA S.R.L.	FILCAMS-CGIL , FISASCAT-CISL , UILTuCS	CIA - 14.12.2020
Conformara-EMMEZETA	Filcams CGIL, Fisacat CISL, UILTuCS	CIA - 31.10.2017
Eataly	Filcams CGIL, Fisacat CISL, UILTuCS	CIA - 17.12.2019
Librerie Feltrinelli S.r.l.	Filcams CGIL, Fisacat CISL, UILTuCS	CIA - 6.02.2020
Lagardere Group	Filcams CGIL, Fisacat CISL, UILTuCS UIL	CIA - 24.07.2019
Lidl Italia SRL	Segreteria nazionaleFisacat CISL, Segreteria nazionale UILTuCS	CIA - 6.03.2018

2.3 ACCORDI E PROTOCOLLI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Alcuni contratti integrativi aziendali prevedono disposizioni specifiche in merito alla salute e alla sicurezza sul lavoro, mentre in, in alcuni casi, sono stati stipulati specifici accordi dedicati esclusivamente alla trattazione dettagliata di alcuni aspetti inerenti alla salute e sicurezza.

Tuttavia, è importante notare che in determinate situazioni all'interno del contratto aziendale sono inseriti articoli specifici che affrontano la tematica della salute e della sicurezza. Nonostante questa inclusione, può essere comunque previsto un accordo specifico sul tema

In data 26 luglio 2021, la società **Penny Market** ha sottoscritto un **Protocollo d'intesa** che contiene specifiche disposizioni concernenti la sicurezza sul lavoro. Nell'Articolo 1 del suddetto accordo, intitolato "Informazioni a livello nazionale," si stabilisce l'obbligo di tenere due incontri annuali su varie tematiche tra cui la sicurezza sul lavoro. Uno di questi incontri è di iniziativa aziendale ed è programmato entro il primo quadrimestre, mentre il secondo può essere convocato da una delle parti contraenti. Inoltre, si prevedono ulteriori incontri, che possono essere richiesti in riferimento a una serie di argomenti, tra cui la salute e la sicurezza. L'Articolo 2, intitolato "Informazioni a livello decentrato," prevede incontri tra le parti e le organizzazioni sindacali regionali, a

seguito di una loro richiesta. Tali incontri vertono su varie questioni, tra cui la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro delle aree di vendita aziendali. L'Articolo 3, denominato "Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza," richiama il D. Lgs. n. 81/2008 e le successive modifiche, nonché l'accordo interconfederale applicativo del D. Lgs. n. 626/94, sottoscritto nel novembre 1996 tra Confindustria e le organizzazioni sindacali, accordo che rimane in vigore nonostante l'abrogazione del D. Lgs. n. 626/94. Nell'ambito di questo articolo, le parti concordano di individuare specifici comparti e ambiti territoriali, definendo per ciascuno il numero di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i quali sono incaricati di sorvegliare tutti i luoghi di lavoro dell'azienda. Inoltre, si stabiliscono le date per l'elezione di tali rappresentanti. Questa determinazione è sperimentale e sarà in vigore fino al 31 dicembre 2024, in considerazione dell'aumento del numero di Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza richiesto dalle organizzazioni sindacali. La definizione dei nuovi contingenti di rappresentanti sarà oggetto di negoziato tra le parti, previa verifica congiunta. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza saranno di norma selezionati tra i rappresentanti sindacali territoriali negli insediamenti di ciascun ambito territoriale. In caso di mancanza di tali rappre-

sentanti, verranno scelti attraverso un processo elettivo tra i lavoratori impiegati negli insediamenti. Inoltre, nella fattispecie in cui, uno o più rappresentanti risultino prolungatamente assenti, si prevede l'accesso ai luoghi di lavoro da parte dei rappresentanti di altri ambiti territoriali limitrofi.

L'accordo in materia di nomina, numero e agibilità dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di ALES spa, siglato il 24 gennaio 2022, si apre con il riferimento al D.Lgs. n. 81/2008, che stabilisce le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tra le specifiche l'accordo prevede che ogni componente RLS abbia a disposizione 80 ore annue per svolgere le proprie funzioni relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro. Queste ore di permesso sono aggiuntive rispetto ai permessi già riconosciuti come RSA. Per quello che riguarda il numero di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, questo è determinato in base al numero di dipendenti presenti nelle diverse aree. La disposizione specifica che il numero massimo di rappresentanti è definito come segue: Fino a 50 addetti un rappresentante, da 51 a 250 addetti due rappresentanti, da 251 a 500 addetti tre rappresentanti e oltre 500 addetti, sei rappresentanti. Questa suddivisione mira a garantire una rappresentanza adeguata in base alle dimensioni dell'azien-

da e alla complessità delle operazioni svolte nelle diverse aree. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono essenziali per monitorare e promuovere la sicurezza sul luogo di lavoro, e questo accordo ne regola la nomina e il numero in base alle specifiche esigenze.

L'azienda **H&M Hennes & Mauritz S.r.l.** ha stipulato un verbale di **Accordo per la definizione dei RLS** in data 26 aprile 2021. In quanto azienda che conta oltre mille dipendenti, sulla base dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008, il numero minimo di Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza previsti è pari a sei. Nell'accordo, le parti coinvolte hanno dichiarato la loro intenzione di definire e aumentare il numero di RLS attraverso la contrattazione collettiva. L'accordo sottolinea l'importanza di sviluppare un modello organizzativo integrato e partecipativo, basato sulla collaborazione costruttiva tra i membri del Servizio di Prevenzione e Protezione. Questo approccio mira a potenziare le attività di prevenzione e a promuovere la salute e la sicurezza sul posto di lavoro attraverso la creazione di canali di comunicazione appropriati e il coinvolgimento attivo di tutti gli attori coinvolti. Il focus è sull'interesse esclusivo per la salute e la sicurezza dei lavoratori, promuovendo relazioni trasparenti e siner-

giche. Attualmente, il numero totale di RLS all'interno dell'azienda è stabilito in 20, e un elenco dettagliato di questi rappresentanti è reso disponibile a tutti i negozi tramite un organigramma che elenca i nomi dei RLS e il negozio di loro competenza, allo scopo di renderli facilmente contattabili attraverso il telefono del negozio. L'accordo aggiunge ulteriori attribuzioni ai RLS, oltre a quelle previste dalla legislazione. Queste includono incontri periodici aggiuntivi, chiamate conference trimestrali e il coinvolgimento dei RLS in progetti aziendali volti a promuovere la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Inoltre, ai RLS sono riconosciuti strumenti aggiuntivi per svolgere le loro funzioni, tra cui un account email aziendale per la gestione delle comunicazioni in materia di sicurezza durante l'orario di lavoro, nonché un account Microsoft Teams per la condivisione dei feedback dai negozi. L'accesso a tali account aziendali è consentito nei locali del negozio per un massimo di 30 minuti a settimana, con attenzione alle esigenze operative del punto vendita e in accordo con un Delegato del Datore di Lavoro. Tramite l'accordo viene previsto che ogni RLS goda di permessi retribuiti per un totale di 48 ore all'anno (40 ore previste dal D. Lgs. n. 81/2008, e ulteriori 8 ore aggiuntive). Infine, conformemente all'art. 37, comma 11 del D. Lgs. n. 81/2008 i RLS avranno

diritto a un'attività formativa di almeno 32 ore ad inizio mandato.

Il 25 gennaio 2022, **ITX Italia S.r.l.** ha stipulato un verbale di **Accordo Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendale** concernente la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Questo accordo fa riferimento all'articolo 47 del D. Lgs. n. 81/2008, il quale delega alla contrattazione collettiva la definizione del numero e delle modalità di elezione o designazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza. Il numero totale di RLS aziendali, in conformità agli articoli 47 e 48 del D.Lgs. n. 81/2008, è stato stabilito a livello nazionale in 30 unità, suddivise in 15 RLS territoriali per i negozi di Categoria Grande e 15 RLS territoriali per i negozi di Categoria Piccoli. La nomina o elezione degli RLS avverrà su proposta delle Organizzazioni Sindacali tra i membri delle RSA/RSU dei negozi, in base alle Categorie di Grandi o Piccoli e alle relative Zone di Pertinenza. In situazioni di urgenza, qualora l'RLS competente non sia disponibile, potrà intervenire l'RLS territoriale più vicino al luogo di lavoro. Un elenco completo degli RLS è reso disponibile a tutti i negozi tramite un organigramma che includerà il nome e cognome degli RLS e la specifica Zona di Pertinenza, con dettagli sui punti vendita inclusi in ciascuna zona. Questo consente

di contattare gli RLS tramite il telefono del negozio. Gli RLS avranno a disposizione un account email aziendale personale per ricevere e visualizzare le comunicazioni e le richieste relative alla sicurezza provenienti dai negozi o da altri soggetti del Modello Organizzativo. Questo account sarà accessibile dal terminale del negozio, con un limite di utilizzo massimo di 30 minuti a settimana nei locali del negozio dedicati. Sono previsti 48 ore di permessi retribuiti all'anno per ciascun RLS. Nelle 48 ore complessive, non sono inclusi i tempi di viaggio necessari per raggiungere i luoghi in cui devono svolgere le loro attività. Le ore di viaggio verranno considerate come parte dell'orario di lavoro contrattuale ordinario e non verranno detratte dal monte ore annuale dei permessi. Nel caso in cui il tempo di viaggio superi l'orario di lavoro ordinario, le ore in eccedenza non verranno compensate con maggiorazioni per lavoro straordinario, ma saranno recuperate in forma di riposo retribuito non lavorato, da godere in un momento successivo, previo accordo con il responsabile delle Risorse Umane.

Il 18 gennaio 2018 **Maisons du Monde Italia S.p.A.** ha stipulato una **Regolamentazione per l'elezione ed il funzionamento dei RLS nella società Maisons du Monde Italia S.p.A.** La regolamentazione si apre con una

premessa nella quale l'azienda si dichiara come un'unica unità produttiva in quanto i vari punti vendita sparsi sul territorio non sono dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale. Diversamente, le organizzazioni sindacali non condividono la posizione aziendale secondo cui il singolo punto vendita non possa essere considerato unità produttiva. Sempre in premessa viene specificato che l'azienda contava 42 punti vendita in Italia e 898 dipendenti al momento della stipula. La regolamentazione, per quello che riguarda le elezioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, per gli anni dal 2018 al 2020, sanciva l'elezione di 7 RLS a livello nazionale tra tutti i membri delle RSA a copertura di tutti i punti vendita presenti sul territorio italiano, suddivisi in base alla zona di riferimento. Per tutte le attività di voto e funzioni connesse agli RSA sono state riconosciute fino ad un massimo di 16 ore aggiuntive. Alle organizzazioni sindacali nazionali spettava il compito di sottoporre al voto di tutte le lavoratrici e tutti lavoratori dipendenti della società una lista unitaria unica indicante un candidato per ciascuna zona. Nell'accordo viene specificato inoltre che, nel caso in cui nell'arco temporale descritto il numero di dipendenti avesse raggiunto 1200, le parti si sarebbero incontrate per operare le opportune scelte del caso. Nella regolamentazione

viene sancito il diritto dei RLS ad un corso di formazione di 32 ore per i nuovi eletti oppure un corso di aggiornamento di otto ore durante il primo anno di mandato. Per il secondo e terzo anno, sono stati previsti dei corsi di aggiornamento della durata di otto ore. L'accordo specifica che qualora nel periodo compreso tra il 2018 ed il 2020 si fosse modificato l'elenco dei punti vendita della società, il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sarebbe rimasto inalterato per i tre anni. I 7 RLS eletti, secondo l'accordo avevano diritto ad un massimo di 50 ore di permesso retribuito l'anno per lo svolgimento delle proprie funzioni oltre al riconoscimento delle spese effettuate per lo svolgimento della propria attività. Il 10 febbraio 2023, **Maisons du Monde Italia S.p.A.** ha stipulato un Verbale di **Accordo** relativo alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro. Nell'ambito di questo accordo, le parti hanno preso in considerazione la prima proposta di Contratto Integrativo Aziendale e la parziale modifica dell'accordo concernente i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Dopo una discussione approfondita, le parti hanno proposto di riunirsi e concordare, all'interno di un Contratto Integrativo Aziendale attualmente in fase di discussione, un nuovo accordo relativo ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Questo avrà l'obiettivo di garan-

tire una distribuzione efficiente degli RLS sul territorio e una copertura adeguata per tutti i negozi, in stretta collaborazione con le Rappresentanze Sindacali Aziendali della zona di competenza. **Il verbale di Accordo** per la definizione dei RLS inerente alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro, sottoscritto dalla società **Sirio Spa** in data 7 ottobre 2021, esprime la volontà delle parti contraenti di creare un modello organizzativo integrato e partecipativo, fondato sullo spirito di collaborazione costruttiva tra tutti i componenti del servizio di prevenzione e protezione. Tale modello mira esclusivamente all'interesse della tutela e della sicurezza sul posto di lavoro, basandosi su rapporti trasparenti e sinergici. Sirio Spa, con oltre 700 dipendenti, dispone di 31 rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Al fine di garantire una copertura adeguata a livello nazionale, sono state istituite aree geografiche e territori specifici per definire la collocazione dei vari rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. L'elenco di tali rappresentanti è condiviso con tutti i punti vendita, al fine di agevolare il contatto tra i rappresentanti e i lavoratori. L'accordo prevede ulteriori disposizioni, oltre a quelle previste dalla legge, tra cui un incontro periodico annuale, in aggiunta a quelli già stabiliti dal Decreto Legislativo numero 81 del 2008, che si

terranno a dicembre e a giugno. Inoltre, è prevista una call conference ogni trimestre, per un totale di quattro chiamate all'anno. È anche contemplato il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in progetti aziendali mirati alla promozione della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro. L'azienda riconosce ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza un account mail personalizzato aziendale utilizzabile durante le ore di lavoro, allo scopo di visualizzare comunicazioni e richieste. Sono forniti anche un account Teams e l'accesso all'account aziendale nei locali del punto vendita, per una durata non superiore a 30 minuti a settimana. Per quanto riguarda i permessi, sono riconosciute 46 ore annue, di cui 40 previste dalla legge numero 81 e ulteriori 6 ore di permesso aggiuntive, senza che sia conteggiato il tempo di viaggio. Tuttavia, le ore di viaggio sono retribuite, poiché rientrano nell'orario di lavoro ordinario contrattuale. Per i nuovi Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sono previste 32 ore di formazione iniziale, alle quali si aggiungono 8 ore di formazione annuali.



Di seguito la lista completa degli specifici Accordi e Protocolli in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Azienda	OO.SS. Firmatarie	Data contratto
ALES spa	Filcams-CGIL Fisacat-CISL UILTuCS	24 gennaio 2022
Penny Market	Fisacat-CISL UILTuCS -UIL	26 luglio 2021
H&M Hennes & Mauritz S.r.l.	Filcams-CGIL Fisacat-CISL UILTuCS -UIL	26 aprile 2021
ITX Italia S.r.l.	Filcams-CGIL Fisacat-CISL UILTuCS -UIL	25 gennaio 2022
Maisons du monde Italiae SpA	FILCAMS-CGIL NAZIONALE, FISASCAT-CISL NAZIONALE, UILTuCS-UIL NAZIONALE	10 febbraio 2023 proroga 18 gennaio 2018
Sirio Spa	Filcams-CGIL Fisacat-CISL UILTuCS	7 ottobre 2021

2.4 ALLEGATI

CCNL per il personale dipendente del settore assistenziale, socio-sanitario e delle cure post-intensive

Allegato 3- ACCORDO PER L'APPLICAZIONE
DEL D. LGS. 81/08

Tra le OO.SS. stipulanti e l'Confcommercio Salute Sanità e Cura si conviene, in riferimento allo specifico articolo del CCNL sottoscritto tra le parti ed in riferimento di quanto contenuto dal D. Lgs 9 aprile 2008, n. 81 e Accordo tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. (Repertorio atti n. 221 del 21 dicembre 2015)

Premesso
- che con il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, di seguito D.Lgs. n. 81/2008, sono state razionalizzate e coordinate le disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; - che il decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, di seguito D.Lgs. n.106/2009, ha apportato correzioni e integrazioni al D. Lgs. n. 81/2008;
- che la pratica attuazione del sopra citato decreto nelle unità lavorative operanti nel settore socio-sanitario così come definite nella sfera di applicazione del presente CCNL è volta inoltre a favorire la cultura della prevenzione e protezione in tema di salute e sicurezza e che tale finalità, nell'ambito

di particolari attività professionali, va anche intesa e rivolta non solo nei confronti degli addetti ma anche degli utenti.

Considerate le competenze che l'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 assegna agli Organismi paritetici; tutto ciò premesso e considerate le peculiarità strutturali del settore, le parti conven-gono quanto segue.

PRIMA PARTE
RAPPRESENTANTI PER I LAVORATORI PER
LA SICUREZZA

1. Numero dei componenti la Rappresen-tanza dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.)
Ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008 il numero dei Rappresentanti per la sicurezza è così individuato:
a) 1 (uno) Rappresentante Lavoratore per la Sicurezza;
b) considerata la peculiarità strutturale del settore, è possibile definire il numero dei Rappresentanti per la sicurezza a livello territoriale (regione - provincia - comu-ne - bacino). Tale possibilità è realizzabile, nell'ambito del 2° livello di contrattazione, con specifici accordi che potranno preve-dere anche l'Organismo Paritetico Provin-ciale (OPP). Gli accordi realizzati dovranno comunque essere conformi sia alle norme

CCNL per il personale dipendente dalle realtà del settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo, nonché da tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficenza (UNEBA)

Allegato 3 - Protocollo in materia di salute e sicurezza

Premesse

Il D.Lgs 81 del 09 aprile 2008 e s.m.i. delinea un sistema istituzionale di organismi deputati alla elaborazione e all'applicazione delle misure di prevenzione e protezione, in particolare sulla rappresentanza e la pariteticità;

il D.Lgs 81/2008 e s.m.i. disciplina, tra l'altro, l'individuazione della rappresentanza dei Lavoratori per la sicurezza, affidando alla contrattazione collettiva le modalità di elezione/ designazione nonché le modalità di esercizio delle attribuzioni (artt.47-48-50);

ritenuto che una buona salute sul luogo di lavoro consente di migliorare tanto la sanità pubblica in generale, quanto le condizioni di vita dei Lavoratori nei luoghi e negli ambienti di lavoro, la qualità e la produttività;

le parti, in una logica di gestione condivisa e di miglioramento continuo dell'azione di prevenzione e tutela della salute e sicurezza, con il presente protocollo ritengono dare una risposta congiunta confermando la centralità dei precetti comunitari dettati dalla direttiva europea 89/391 e recepiti dal

T.U. 81/2008 e s.m.i., credendo fermamente nel valore della cultura della prevenzione e della partecipazione;

concordano e condividono l'importanza della rappresentanza, nelle sue diverse forme (RLS aziendale, RLS Territoriale, RLS di sito produttivo) e della pariteticità, riconoscendo nella consultazione, a partire dalla valutazione dei rischi generali, specifici e trasversali e del relativo documento, una fase necessaria al processo di prevenzione e protezione nell'ambito del contesto lavorativo (artt. 15-28-29 T.U. 81/2008 e s.m.i.);

preso atto che la tutela del lavoratore deve tenere conto dell'innovazione tecnologica ed organizzativa (sia essa normativa che operativa evolvendosi contestualmente nella forma contrattuale del lavoro stesso integrata, modificata, aggiornata, ex lege) mediante aggiornamento continuo e costante del documento di valutazione dei rischi; dando 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, rappresentante dei Lavoratori, me-dico competente

e Lavoratori tutti così come definiti dal già richiamato T.U 81/08 e s.m.i.; credendo fortemente nell'importanza della formazione – sia generale che specifica – nonché all'aggiornamento periodico ed all'addestramento basati sulle procedure di lavoro e sulle mansioni presenti nei diversi contesti lavorativi al fine di rendere le nozioni, le azioni ed i comportamenti delle parti coinvolte, efficaci, utili e contestuali alla propria attività e realtà lavorativa ed alla prevenzione; assumendo come compito specifico delle parti la promozione degli accordi sindacali di cui alla lett. h), c. 8 art. 6 del D.Lgs n.81/2008 e s.m.i.; ritenuta essenziale la procedura di valutazione preventiva dei possibili effetti derivanti da trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative o dai processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di salute e sicurezza, di lavoro e di occupazione; atteso che gli organismi paritetici e gli Enti di patronato svolgono, anche mediante conven-zioni, attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;

Tutto ciò premesso e considerato ritenuto che la logica che fonda i rapporti

tra le parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità attraverso la diffusione in tutti i contesti lavorativi della cultura e della logica della prevenzione valutata la necessità di definire per tutti i contesti lavorativi procedure preventive di informazione, consultazione, verifica delle rappresentanze sindacali (RLS, R.S.U./R.S.A.), previste dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente tenuto conto delle trasformazioni intervenute ed intercorse dall'anno di prima adozione del T.U. 81/2008 e s.m.i. che costituisce il principale corpus normativo in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, da salvaguardare nella sua struttura

le Parti sottoscrivono il presente accordo: Parte Prima

Il presente accordo dà attuazione a quanto previsto dagli articoli 47, commi 5 ed 8, 48, comma 2, 49, comma 3, 50, comma 3 e 51 del D.Lgs n.81/2008. Nello specifico al comma 2 dell'art. 47, contiene l'enunciazione del principio generale secondo il quale "in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza". Il successivo comma 5 rinvia alla contrattazione collettiva la definizione del numero, modalità di designazione o di elezione, tempo di lavoro retribuito e degli

strumenti per l'espletamento delle funzioni.

In attuazione di quanto sopra le parti concordano che il numero minimo dei rappresentanti per la sicurezza è così determinato: a) Un rappresentante negli Enti sino a 200 dipendenti; b) Tre rappresentanti negli Enti da 201 a 1000 dipendenti; c) Sei rappresentanti in tutti gli altri Enti.

La venuta meno, per qualsiasi causa, del numero minimo dei rappresentanti, nei casi indicati alle lettere b) e c), comporta l'obbligo di procedere alla ricostituzione del medesimo, secondo quanto infra previsto.

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs n.81/2008 e s.m.i. all'RLS/ RLST ed al collegio RLS vengono complessivamente riconosciuti permessi retribuiti entro il limite massimo pari a: a) 40 ore annue per l'ente con un rappresentante; b) 120 ore annue complessive per gli Enti da 201 a 1000 dipendenti; c) 240 ore annue complessive per gli Enti con oltre 1000 dipendenti.

Le ore indicate di intendono non monetizzabili in caso di mancato utilizzo ed esercitabili in orario di lavoro; esse sono riproporzio-

nabili in caso di periodo inferiore all'anno e nel caso di superamento del limite di cui sopra in corso d'anno.

Nel caso di cui alle lettere b) e c) il limite indicato sarà ripartito di comune accordo fra i rappresentanti nominati previa comunicazione al datore di lavoro e, in ogni caso se non ripartite in modo condiviso, si intendono rapportate in parti uguali ai destinatari.

Parte Seconda

Nomina, elezioni, durata, attività ed espletamento dell'incarico del RLS. Elettorato attivo e passivo

- Premettendo che hanno diritto al voto tutti i Lavoratori che prestino la loro attività nell'Ente
- 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 e non risulti sospeso per qualsiasi ragione con diritto alla conservazione del posto di lavoro, finché dura la sospensione; quando la sospensione permanga per un periodo superiore a sei mesi, occorre procedere alla sostituzione dell'RLS, secondo quanto infra previsto
- È consentita l'istituzione dell'RLS anche a livello dell'insieme di unità operative facenti capo ad un gruppo o all'ente principale e non al singolo ente/unità operativa

in particolare per quegli Enti che al loro interno fanno capo unità d'offerta di piccole dimensioni, pur sempre nel rispetto di quanto indicato nella parte Prima del presente accordo

- Non sono eleggibili, come RLS: gli amministratori; i dirigenti; i responsabili degli uffici del personale e delle risorse umane; i responsabili degli uffici amministrativi di contabilità, bilancio e acquisti; i responsabili degli uffici tecnici adibiti ai servizi di manutenzione ordinaria e straordinaria di immobili, macchinari e impianti, se preposti ai sensi della normativa vigente

per la designazione/elezione dei RLS si seguono, anche in deroga a quanto previsto dall'art. 47, comma 6, del D.Lgs n.81/2008, le seguenti disposizioni:

a) Enti che occupano fino a quindici Lavoratori

Per gli Enti o le unità di offerta che occupano fino a quindici Lavoratori, il RLS viene eletto direttamente dai Lavoratori al loro interno. In mancanza è individuato un RLST per più Enti dello stesso territorio e/o comparto d'area secondo quanto meglio specificato al para-grafo specifico.

Modalità di elezione

L'elezione si svolge su iniziativa delle rappresentanze sindacali in azienda o, in su-

bordine, su iniziativa dei Lavoratori a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

I Lavoratori che assumono l'iniziativa comunicano l'indizione della riunione con un preavviso di sette giorni. Copia del verbale, sottoscritta dalla maggioranza dei Lavoratori aventi diritto al voto, viene trasmessa al datore di lavoro entro il giorno successivo alla riunione. Gli Enti forniranno alla commissione elettorale appositamente costituita copia dell'elenco dei Lavoratori aventi diritto al voto.

Contestualmente viene consegnato al datore di lavoro copia dell'elenco/graduatoria risultante dalle votazioni. Le modalità, la/le data/e e la/le sede/i dovranno essere portate a conoscenza di tutti i Lavoratori, da parte dei Lavoratori proponenti, con un preavviso di almeno sette giorni. I Lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Copia del verbale è consegnata al datore di lavoro entro il giorno successivo all'elezione. L'incarico di RLS ha durata triennale, con possibilità di riconferma per un analogo periodo di tempo, ratificata mediante verbale sottoscritto dalla maggioranza dei Lavoratori. La riconferma

decorre dalla data della consegna di copia del verbale al datore di lavoro. Nel caso in cui i Lavoratori non procedano alla elezione, o alla riconferma del RLS, il datore di lavoro è tenuto a sollecitare, anche attraverso affissione di comunicato, comunicazione alle OO.SS. territoriali, alla Rappresentanza Sindacale Aziendale, la nomina del RLS in ottemperanza alle previsioni normative ed all'attuazione del presente accordo applicazione, in caso di inattività dei Lavoratori, alla specifica disciplina dell'RLST. Resta inteso che fino alla elezione / riconferma del nuovo RLS, anche per i casi di sostituzione, l'RLS uscente esercita le proprie funzioni in regime di prorogatio. Sono fatte salve le ragioni o cause di forza maggiore e/o di inibizione o impedimento oggettive e soggettive. Ciò per consentire, in caso di dimissioni, o cessazione della carica di RLS del nominato, la disponibilità alla sostituzione senza procedere a nuove elezioni.

b) Enti con più di quindici Lavoratori nei quali non sono presenti R.S.U. o R.S.A.

Per gli Enti o unità d'offerta con più di quindici Lavoratori, nelle quali non sono presenti R.S.U. o R.S.A. l'RLS viene eletto dai Lavoratori al loro interno, secondo le modalità di cui alla lettera a).

c) Enti con più di quindici Lavoratori nei quali sono presenti R.S.U. o R.S.A.

c1- Individuazione RLS in caso di R.S.U. esi-

stente

Nel caso in cui l'RLS non fosse eletto nell'ambito della costituzione delle R.S.U., gli R.S.U. eletti al loro interno, individuano a maggioranza dei suoi componenti l'RLS. Laddove anche la ricerca della figura di RLS all'interno delle R.S.U. non producesse effetti, i candidati saranno individuati attraverso apposita votazione tra i tutti i Lavoratori dell'ente o attraverso l'RLS territoriale. c2- Elezione degli RLS in caso di presenza di R.S.A.

In caso di Ente in cui siano presenti R.S.A. si procederà alla elezione dell'RLS a maggioranza da parte dei componenti la R.S.A. Laddove anche la ricerca della figura di RLS all'interno della R.S.A. non producesse effetti, i candidati saranno individuati attraverso apposita votazione tra i Lavoratori dell'ente

c3- Elezione o designazione in assenza di rappresentanze sindacali in azienda

In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, l'RLS è eletto o designato dai Lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate alla lettera a). Anche in questo caso, il/i RLS restano in carica per un massimo di tre anni. La carica di RLS è rieleggibile.

d) Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST)

L'art. 47, comma 8, del dlgs 81/2008 e s.m.i., dispone che "qualora non si proceda alle elezioni previste dai commi 3 e 4, le funzioni di rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli articoli 48 e 49, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei Lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale". 94

Nell'ambito dell'esercizio dei diritti dei Lavoratori in merito all'individuazione degli RLST, di cui all'art. 48, del dlgs 81/2008 e s.m.i., le Parti firmatarie concordano che la figura dell'RLST riguardi gli Enti dove non sia presente la rappresentanza sindacale e nelle quali, anche ad esito della sensibilizzazione da parte del datore di lavoro, non si sia provveduto all'individuazione dell'RLS aziendale.

Ambito di operatività del RLST

Le funzioni di rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza sono esercitate dal rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza territoriale (denominato RLST) di cui all'art. 48, D.Lgs n.81/2008 e s.m.i., secondo le modalità stabilite nel presente accordo, nelle seguenti tre ipotesi:

1) negli Enti che occupano fino a 15 Lavoratori e non abbiano eletto l'RLS

2) negli Enti che occupano più di 15 La-

voratori e nelle quali non sia presente la rappresentanza sindacale, laddove, il RLS o il maggior numero previsto dal punto 3 del presente accordo, non siano stati eletti. 3) nelle aziende (o unità produttive) che occupano fino a 15 Lavoratori, nelle quali il RLS eletto o designato non sia stato formato secondo quanto previsto nel presente accordo o manchi un verbale di elezione/designazione.

Esercizio delle funzioni dell'RLST

Le funzioni del RLST, pur rientrando nell'ambito del sistema generale di rappresentanza dei Lavoratori, sono incompatibili sia con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative (art. 48, comma 8, D.Lgs n.81/2008 e s.m.i.) (vedi delegato di bacino, dirigente sindacale; nessun ostacolo per iscritti/attivisti che non ricoprono ruoli all'interno dell'organizzazione) sia con l'appartenenza agli organismi paritetici o Enti bilaterali.

Attribuzioni del RLS/RLST

Con riferimento alle attribuzioni del RLS/RLST, di cui all'art. 50 del D.Lgs 81/2008 e s.m.d., le Parti concordano sulle seguenti indicazioni.

Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle disposizioni legislative previste all'art. 50 del D.Lgs

81/2008 e s.m.i.

La richiesta dei permessi retribuiti di cui alla parte prima del presente accordo dovrà essere inoltrata all'Amministrazione ed al SPP (servizio di prevenzione e protezione) con 48 ore di preavviso; le figure coinvolte nel sistema di prevenzione e protezione aziendale potranno concordare, ai fini dell'attuazione del processo interno di miglioramento continuo, attività congiunta con l'RLS/RLST; sono fatti salvi i casi di forza maggiore.

In presenza di RLST: il RLST predispone un piano di lavoro e di attività periodiche che sarà trasmesso all'ente almeno trenta giorni prima della sua attuazione; nelle ipotesi di accesso in azienda in caso di urgenza, il RLST dovrà comunicare l'iniziativa per iscritto all'organismo paritetico territoriale con 24 ore di preavviso, laddove possibile:

tutti gli accessi in azienda sono effettuati nel rispetto delle esigenze di servizio con le limitazioni previste dalla legge e congiuntamente di norma al responsabile del servizio di protezione e prevenzione, ovvero da altro soggetto indicato dall'ente.

Strumenti e modalità per l'espletamento dell'incarico

Laddove il D.Lgs 81/2008 e s.m.i. prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del RLS/RLST, (artt. 18, c.1, lett. s) e 50,

comma 1 lett. b, c, d) questa si svolge secondo le modalità ivi previste.

Il RLS/RLST, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Della consultazione è redatto apposito verbale, che deve riportare in sintesi le osservazioni e le proposte formulate dal RLS/RLST.

Il RLS/RLST conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa. In caso di rifiuto ne viene dato atto nel verbale stesso. Il verbale di consultazione, sia esso firmato o meno, dovrà essere conservato in azienda nella documentazione inerente alla salute e sicurezza.

Tutti gli adempimenti di natura consultiva posti in capo al datore di lavoro verso il RLS/RLST si svolgeranno all'interno della sede dell'ente o unità d'offerta, fatto salvo accordo congiunto fra le parti ed intervenute esigenze di servizio o situazioni non preventivabili o prevedibili.

In considerazione dell'evoluzione tecnologica ed informatica, l'ente potrà mettere a disposizione sistemi e modalità informatizzate previa disponibilità dell'RLS/RLST

all'utilizzo nonché al rispetto della vigente normativa in materia di riservatezza dei dati e in attuazione al regolamento UE 679/2016. In ogni caso tutti i documenti necessari all'espletamento della sua funzione, rimarranno all'interno dell'ente e di tali dati e processi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il RLS/RLST 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.

Informazioni e documentazione aziendale

Ai sensi dell'art. 18, c. 1, lettere o), p), r) del D.Lgs 81/2008 e s.m.i., l'RLS/RLST trova a disposizione nei locali dell'ente, su richiesta, copia del DVR, il/i DUVRI con tutti i relativi allegati e la documentazione equipollente, in caso di lavori inerenti il Titolo IV (PSC, POS, etc) e le informazioni relative a tutti gli infortuni, alle malattie professionali e dei mancati infortuni (laddove disponibili). Nei riguardi di quest'ultime il datore di lavoro, consentirà all'RLS/RLST di accedere ai dati relativi alle denunce di infortunio, comunicare all'INAIL. Tutti i documenti sono consultati esclusivamente all'interno dell'ente ed è tenuto a fare un uso strettamente connesso al proprio incarico e nel rispetto del segreto e divieti previsti dalla vigente normativa. Per informazioni inerenti all'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle

riguardanti l'ente o l'unità d'offerta per gli aspetti relativi alla salute e sicurezza del lavoro.

Formazione dei RLS/RLST

Il RLS ha diritto anche alla formazione prevista all'art. 37, commi 10 e 11, del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.

La formazione avviene possibilmente e prioritariamente in collaborazione con l'organismo paritetico territoriale competente secondo quanto previsto all'art. 37, comma 12, del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.

Fermo restando quanto già previsto dalla contrattazione collettiva, la formazione dei RLS si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione deve riguardare i contenuti previsti dall'art. 37, commi 10 e 11 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.

La formazione base del RLS ha durata di 32 ore, di cui 20 ore sui contenuti indicati dall'art. 37, comma 11, del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. e 12 ore sui rischi specifici presenti in azienda.

L'obbligo di aggiornamento periodico annuale – che non può ripetere i contenuti della formazione iniziale ma dev'essere orientato alle novità normative, organizzative o tecniche 96

intervenute – prevede 4 ore annue per gli Enti che occupano da 15 fino a 50 Lavoratori

e 8 ore annue per gli Enti che occupano oltre 50 Lavoratori.

La formazione iniziale del RLST avrà durata minima di 64 ore, di cui 24 ore sui contenuti indicati dall'art. 48, del D.Lgs 81/2008 e s.m.i., 40 ore sui rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate.

Per l'aggiornamento del RLST si segue quanto indicato nell'art. 48, comma 7 del D.Lgs n.81/2008 e s.m.i. (8 ore annuali).

e) Formazione, informazione dei Lavoratori Visti i vigenti accordi Conferenza Stato Regioni, parte integrante del presente accordo la formazione iniziale dei Lavoratori avrà la durata minima prevista dall'accordo stesso e dalla classificazione di rischio a cui l'ente appartiene o sia riconducibile l'attività svolta e la mansione assegnata al lavoratore/ice.

In particolare le parti riconoscono alla formazione effettuata con sistemi telematici (formazione on-line, digitalizzati etc.) valenza ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché validamente certificate.

Qualora la dipendente o il dipendente non consegua il titolo o l'attestato per il quale sono stati concessi i permessi – siano essi per formazione in aula formazione e-learning – le ore di permesso concesse verranno recuperate o trattenute e non si darà corso alla erogazione di alcun compenso.

3 Proposte UILTuCS

Principi generali

La tutela e la salvaguardia della salute è un bene inviolabile sancito dalla Costituzione Italiana, dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea e dalla costituzione dell'OMS che definisce il concetto di "salute" come uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale.

La salvaguardia e la tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro rappresenta per le parti una priorità assoluta.

A tal fine le parti si impegnano a porre in essere un sistema di prevenzione efficace ed efficiente sia dal punto di vista tecnico che organizzativo e sociale.

Fermo restando l'attribuzione delle responsabilità e degli obblighi stabiliti dal dlgs 81/2008 in capo all'azienda, tutti contribuiranno, ognuno per le proprie funzioni, anche attraverso le azioni quotidiane, le buone pratiche, la formazione, la sensibilizzazione, l'informazione e la comunicazione; a rendere gli ambienti di lavoro più sicuri e affinché si maturi una maggiore consapevolezza del rischio

L'azienda si impegna a favorire il confronto

costante con i rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza al fine di creare un ambiente di lavoro sicuro, sano, sereno e salubre e ad informare e comunicare preventivamente ai RLS di volta in volta i nominativi dei soggetti che assumono responsabilità in materia di sicurezza (RSPP, Medico competente, etc)

Art.1 Comitato aziendale salute e sicurezza - composizione e compiti

Viene costituito a livello nazionale il comitato aziendale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il comitato sarà composto da un referente aziendale, dal RSPP, dal medico competente, da un componente per ciascuna segreteria nazionale Filcams, Fisascat e UILTuCS e dal coordinatore nazionale dei Rls per ciascuna sigla.

Il comitato si riunisce almeno due volte all'anno e comunque su richiesta in caso di particolari situazioni.

I compiti del comitato sono:

- Monitoraggio e raccolta dati annuali sui casi di infortunio, quasi infortuni, malattie professionali, malattie lunghe, segnalazioni casi di mobbing, violenza e molestie nei luoghi di lavoro, stress da lavoro correlato.

- Organizzare percorsi finalizzati alla sensibilizzazione del personale
- Verifica DVR ed adeguamento della valutazione dei rischi agli aspetti dello stress da lavoro correlato e alle molestie e violenza nei luoghi di lavoro
- Analisi possibili cause e formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione delle situazioni di criticità ed eventuale adeguamento del modello organizzativo.
- Utilizzo DPI e analisi eventuali criticità e adeguamento
- Favorire la rimozione di ogni e qualsiasi barriera fisica e psichica che possa creare nocumeto all'impiego di lavoratori con disabilità, con limitazioni e delle categorie protette

Le riunioni del comitato aziendale saranno verbalizzate.

Ciascun verbale conterrà dettagliatamente l'elenco dei partecipanti alla riunione del comitato, l'ordine del giorno della riunione e la specifica dei contenuti degli interventi realizzati dai vari componenti il comitato.

A tal uopo verrà tenuto apposito registro nel quale saranno raccolti e archiviati i vari verbali.

Verrà inoltre creata una mail apposita da comunicare a tutte le lavoratrici e lavoratori alla quale scrivere in caso di eventuali anomalie, criticità e irregolarità inerenti

l'applicazione delle norme in materia di salute e sicurezza ed eventuali criticità e problematiche scaturenti dallo svolgimento dell'attività lavorativa.

Le password di accesso alla mail saranno comunicate a tutti i componenti del Comitato.

Il comitato potrà essere presieduto da un presidente e da un vicepresidente nominato ogni tre anni dal Comitato seguendo il principio della rotazione tra parte sindacale e datoriale.

Per la partecipazione agli incontri del comitato è previsto un monte ore permessi aggiuntivo pari a 20 ore per ciascun RLS.

Art.2 Partecipazione, informazione e consultazione

Al fine di garantire una maggiore partecipazione dei lavoratori alle questioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro rafforzando la cultura della prevenzione con l'obiettivo di creare maggiore consapevolezza e sensibilizzazione verranno realizzati a cura delle OO.SS momenti di informazione, di partecipazione e di consultazione anche attraverso la realizzazione di assemblee nei luoghi di lavoro.

A tal fine verrà messo a disposizione un monte ore assemblee pari a 3 ore annue.

Nella richiesta di assemblea dovrà essere specificato l'oggetto riconducibile a tale titolo.

Inoltre, almeno una volta all'anno, si realizzeranno a livello di ciascun negozio, momenti di confronto con l'azienda, RSPP e RLS.

Le modalità del confronto saranno stabilite dalle parti.

A livello di negozio saranno favoriti momenti di confronto, di informazione, di formazione e partecipazione con le lavoratrici e lavoratori di ciascun punto vendita.

Art. 3 Elezione /Designazione RLS - Nomina Coordinatore Nazionale dei RLS

Ai sensi dell'art 47 del d.lgs 81/2008 comma 7 si precisa che in ogni unità aziendale / sito produttivo/negozio sopra i 15 dipendenti è eletto o designato almeno un RLS. Ciascun RLS, al fine di esercitare le proprie competenze, ha diritto ad un monte ore di permessi annuo pari a 60 ore.

Nelle unità aziendali dove sono presenti un numero di lavoratori pari o inferiori ai 15 dipendenti si potrà designare/eleggere un Rls accorpando due o più unità aziendali sino al raggiungimento dei 15 dipendenti.

A livello nazionale verrà nominato un Coordinatore Nazionale dei RLS aziendali al

fine di indirizzare e coordinare le attività dei RLS presenti in azienda. Al Coordinatore verrà riconosciuto un monte ore permessi per lo svolgimento della propria funzione da concordare in sede di contrattazione nazionale tenendo conto delle articolazioni dell'impresa sui vari territori.

Art.4 Molestie e violenza nei luoghi di lavoro

Con la Legge 4/2021 L'Italia ha ratificato la Convenzione Ilo 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro

La Convenzione ILO 190 all' articolo 9 prevede l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro; l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo; l'erogazione di informazioni e formazione ai lavoratori e ad altri soggetti interessati, in modalità accessibili a seconda dei casi, in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e di protezione, ivi compresi i diritti e

le responsabilita' dei lavoratori . Le Parti pertanto ritengono inaccettabile ogni atto che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di chi o di coloro che le hanno poste in essere e di garantire condizioni di tutela e salvaguardia delle vittime di molestie e violenza qualora denunciate /segnalate. Per "violenza e molestie" nel mondo del lavoro si intende, ai sensi e per gli effetti della l. n. 4/2021, quell'"insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere" e cioè " la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali". La violenza e le molestie possono presentarsi sul luogo di lavoro; possono essere di natura verbale, fisica, psicologica e/o sessuale e costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi (come ad esempio i clienti) e possono assumere diverse forme, variando da casi di semplice mancanza di rispetto ad atti più

gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

Le Parti condannano tali comportamenti in tutte le loro forme e ritengono sia interesse reciproco affrontare con serietà questa problematica, spesso foriera di gravi implicazioni sociali. È interesse di tutte le Parti firmatarie il presente CIA agire in caso di segnalazione o denuncia di molestia o violenza con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno soggetto coinvolto.

La società avendo già messo in campo le procedure previste dal Dlgs 24/2023 (decreto Whistleblowing) dichiara che le misure adottate garantiscono la massima riservatezza delle persone coinvolte e dei casi segnalati e che nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso; i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo. Al fine di favorire l'emersione di episodi di violenza e molestia ai danni delle lavoratrici e dei lavoratori all'interno delle aziende con più di 50 dipendenti, verrà istituita la figura di rappresentanza nominata congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali, su indicazione delle lavoratrici e dei lavoratori, specializzata in questioni di genere, denominata Garante della Parità.

Tale rappresentanza, in ottemperanza a quanto stabilito dalla L. 4 del 15 gennaio 2021, art. 9 – lettera a).

Qualora venga accertato che si siano verificate delle molestie o violenze, occorre che l'Impresa adotti misure adeguate, in coerenza con le previsioni della Convenzione anche di natura sanzionatoria, nei confronti di chi o coloro che le hanno poste in essere. Le vittime riceveranno sostegno e verrà loro garantito il divieto di licenziamento di cui all'articolo 26, commi 3 bis e 3 ter, del D.Lgs. 198 del 2006 così come modificato dall'articolo 1, comma 218, legge 205 del 2017 (cd. Legge di bilancio 2018) e, se necessario, verranno inserite in un percorso di reinserimento. Qualora la vittima di violenza dovesse chiedere il trasferimento ad altra unità aziendale, a parità di mansione e di inquadramento, quale misura di protezione e prevenzione l'azienda si impegna ad accettare le richieste pervenute per questi casi specifici e ad effettuare il trasferimento con la massima celerità. L'Azienda procederà pertanto all'individuazione e alla valutazione dei rischi correlati agli episodi di violenza e di molestie e all'adozione di misure preventive e di controllo, con il coinvolgimento degli RLS, e della figura di Rappresentanza denominata Garante della Parità.

L'Azienda favorirà la sensibilizzazione dei lavoratori su questi temi anche attraverso momenti di informazione e percorsi di formazione che coinvolgeranno le lavoratrici e i lavoratori. La formazione si realizzerà in presenza o in modalità sincrona.

A tale proposito verrà prevista 1 ora di assemblea retribuita sul tema della violenza e molestie, aggiuntiva al monte ore annuale già previsto, per la quale le Organizzazioni Sindacali potranno coinvolgere anche soggetti esterni. Le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate anche nei casi di violenza o molestia per così dire esterna e, cioè, posta in essere, ad esempio, da parte di clienti o fornitori. Alle vittime di violenza inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere verrà riconosciuto in aggiunta al periodo di 90 giorni di congedo previsto dal Dlgs 80/2015 art.24, un ulteriore periodo di 30 giorni con indennità a carico dell'impresa. Alle vittime come sopra individuate qualora richiesto, sarà erogata l'anticipazione del TFR e dei ratei 13° e 14. In aggiunta al periodo di congedo, qualora usufruito completamente, potrà essere riconosciuto un periodo di ferie solidali (da normare). In ogni caso, ulteriori richieste pervenute da parte delle vittime di molestie o di violenza,

saranno valutate con assoluta priorità. Le Parti si impegnano infine a valutare nell'arco di vigenza del presente CIA la condivisione di ulteriori strumenti e idonee iniziative di sensibilizzazione indirizzate verso le lavoratrici, i lavoratori, i fornitori e i clienti, utili a contrastare tali fenomeni.



L'Agenzia Generale Studi e Gestioni S.r.l. è una società di assistenza e consulenza in materia di studi e ricerche nel settore della distribuzione commerciale, del turismo e dei servizi, attività editoriale, stampa periodica e non, riviste, produzione di supporti informatici e televisivi, formazione professionale (dalla ideazione e progettazione alla gestione operativa di progetti pilota finanziati dall'UE, azioni di sistema FSE/Ministero del Lavoro, programmi regionali di formazione e corsi tematici).

In particolare, per quanto attiene alle attività di formazione per gli adulti, svolge iniziative formative per lavoratori dipendenti, quadri e lavoratori autonomi, e apprendistato per i settori turismo, commercio, terziario, terziario avanzato e servizi, in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro per le figure indicate dal D.lgs. n. 81/2008, antincendio e primo soccorso; nell'area comportamentale, con particolare riguardo a comunicazione, negoziazione e contrattazione; nelle materie di carattere tecnico-amministrativo, informatica e tecniche di gestione contabile ed amministrazione del personale. Per queste attività si avvale della collaborazione sia in fase di progettazione che di realizzazione dei corsi, di professionisti con esperienza pluriennale, quali medici di lavoro, ingegneri, architetti, docenti di diritto del lavoro, psicologi del lavoro, sociologi, esperti in comunicazione, PNL, coaching, esperti di gestione finanziaria, tecnica bancaria, previdenza e docenti madrelingua per i corsi di lingue straniere.

Proprietà riservata

Il volume "L'ESPERIENZA CONTRATTUALE IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO NEL TERZIARIO", è di esclusiva proprietà di AGSG Srl che ha acquisito il diritto di utilizzarli, cederne la proprietà o diffonderli in modo parziale o totale in qualsiasi forma, direttamente o indirettamente.

L'opera è stata realizzata grazie al contributo di QUADRIFOR.

L'elaborazione della ricerca è stata realizzata da A.G.S.G. S.r.l. su commissione di UILTuCS Nazionale.

Ha collaborato alla realizzazione della ricerca: RV CONSULTING S.R.L. (gruppo di lavoro: Roberto Vegnuti e Caterina Vegnuti) e UILTuCS Nazionale (gruppo di lavoro: Marianna Flauto e Lucia Arminio)

RICERCA AGGIORNATA A NOVEMBRE 2023



www.uiltucs.it