



IL SINDACATO DEI CITTADINI
UNIONE ITALIANA DEL LAVORO
SEGRETERIA CONFEDERALE

La Salute e Sicurezza nel patto della Fabbrica

Intesa tra

*Confindustria, Cgil, Cisl, Uil e nuovo
Accordo su rappresentanza e pariteticità*

12 dicembre 2018

Un nuovo modello di assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali

Un disegno organico che valorizzi l'Inail

La trasformazione dell'Istituto è avvenuta in modo condizionato dalle necessità politiche e/o amministrative, privilegiando più le ragioni contabili dello Stato che le finalità proprie dell'Istituto.

Un Istituto che partecipi attivamente ai processi di trasformazione del nostro attuale sistema di protezione sociale, resi necessari dalle trasformazioni in atto nell'economia e nell'organizzazione del lavoro.



Una governance dell'Istituto che valorizzi il ruolo del Comitato di Indirizzo e Vigilanza vera espressione di tutte le parti sociali

Una gestione economica e finanziaria equilibrata:

Anno 2017: **entrate 11 miliardi**

uscite 9,5 miliardi

avanzo finanziario di 1,6 miliardi

+ avanzo finanziario del 2016 di 1,5 miliardi

Risorse a disposizione della Tesoreria di Stato a interessi zero che dimostrano come si vada fuori dal principio che le Pubbliche Amministrazioni dovrebbero chiudere i bilanci in tendenziale pareggio (*CIV commento al bilancio consuntivo 2017*)

Tariffe premi

Dopo 20 anni dall'ultima revisione con la Legge di Bilancio 2019, al comma 1121 si prevede la revisione dei premi assicurativi per le imprese ma non si è tenuto conto dell'equilibrio finanziario nella gestione dell'Istituto che deve riguardare sì, la revisione delle tariffe per le imprese ma, anche favorire una maggiore qualificazione delle prestazioni a favore delle lavoratrici e dei lavoratori.

La cadenza triennale della revisione, disattesa dal 2000 ad oggi, andava attuata, a nostro parere, non a discapito come avvenuto, del taglio di ben 110 milioni agli interventi in materia di formazione. Ricerca e formazione restano obiettivi importanti dell'Istituto per cui non possono venir meno risorse.

Una contrattazione che salvaguardi una adeguata copertura previdenziale ed assicurativa per le lavoratrici ed i lavoratori.

Necessario quindi contrastare il fenomeno che si verifica in aziende che applicano contratti sottoscritti da altre organizzazioni comparativamente non rappresentative o che non rispettano i minimi contributivi.

Gli avanzi di gestione dell'Istituto vanno utilizzati, oltre che per la riduzione dei premi, anche per **Migliorare le prestazioni economiche** in favore di malati con patologie di origine professionale, degli infortunati e, a favore di interventi di prevenzione e di riabilitazione.

Riteniamo necessario:

- Aumento valore economico degli indennizzi;
- Ampliare la casistica dei danni indennizzati;
- Tempi più brevi per la risoluzione delle pratiche di indennizzo;
- Contrastare l'eccessivo ricorso al contenzioso coinvolgendo anche il medico competente;
- Favorire interventi dei servizi socio-assistenziali-sanitari a favore dei malati professionali e degli infortunati;
- Potenziare la sorveglianza epidemiologica e sanitaria e favorire, con finanziamenti la ricerca clinica per le cure dei tumori professionali (largamente disattesi dall'Inail sia nella rilevazione che conseguentemente negli indennizzi)

- Definire nuovi indennizzi mutualistici a favore delle vittime dell'amianto;
- Superare l'uso di sostanze cancerogene finanziando progetti di ricerca (collaborazioni con SSN tramite Regioni e Min. Salute);
- Migliorare strumentazioni e documentazione a supporto del nesso di causalità tra esposizione professionale e malattia (con riferimento soprattutto alle malattie professionali «non tabellate»).

Favorire l'attuazione delle norme del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. che indicano per l'Istituto un ruolo di supporto per le imprese (art. 9, comma 3 e art. 10). Valorizzare ruolo dei Comitati Consultivi Provinciali non solo nella vigilanza ma anche e soprattutto nella prevenzione.

Migliorare il quadro normativo e regolatorio

La Commissione Consultiva ha espresso un giudizio non soddisfacente nella sua ultima Relazione sullo stato di applicazione della normativa e sul suo possibile sviluppo.

Dati Inail rilevano criticità nell'andamento di infortuni e malattie professionali che richiedono interventi decisi delle Parti, in particolare su fenomeni ripetuti e frequenti quali cadute dall'alto, infortuni in ambienti confinati, derivanti da attrezzature obsolete e, quelli che si verificano negli appalti



Tutto questo riconducibile ad una **non corretta applicazione delle regole della sicurezza.**

Le Parti concordano nel dover ripartire dalla **elaborazione di una Strategia Nazionale di prevenzione** ancora inesistente in Italia.

Le Parti concordano inoltre che si deve tener conto dell'evoluzione delle innovazioni tecnologiche ed organizzative con particolare attenzione al cosiddetto Lavoro Agile, all'istituto dell'accomodamento ragionevole, al tema dell'invecchiamento attivo

Intervenire sul D.Lgs. 81/2008 e s.m.i

Occorre:

attuare disposizioni chiare ed efficaci che consentano di individuare i ruoli, gli obblighi e le responsabilità;

Intervenire su oneri impropri che non garantiscono imprese e lavoratori sulla correttezza dell'adempimento attuato, andando a modificare aspetti interpretativi e applicativi senza ridurre mai le tutele della dignità di lavoratori e lavoratrici e sempre orientando il tutto al miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza;



Sul tema della Formazione integrare l'Accordo Stato-Regioni affidando alla Commissione Consultiva l'elaborazione di indirizzi sulla formazione per garantire l'efficacia dei piani formativi, realizzando un sistema omogeneo su tutto il territorio nazionale;

Sul tema della Sorveglianza Sanitaria rivedere la disciplina vigente sulle questioni legate ad assunzione di alcool e stupefacenti;

Sul tema delle malattie professionali incrementare l'attenzione in base anche alle recenti rilevazioni Inail, alle cause e concause delle stesse e adottare i conseguenti interventi, garantendo autonomia al ruolo del medico competente;

Favorire l'introduzione di una normativa chiara per i percorsi misti scuola-lavoro;

Valorizzare l'adozione di strumenti, tecnologie e sistemi di organizzazione che contribuiscono a ridurre i fattori di rischio (pensiamo alla normativa sugli ambienti confinati che ha manifestato tutta la sua inadeguatezza);

Necessaria una revisione della procedura per la valutazione dello stress da lavoro correlato, tenuto conto dei ritmi di lavoro cambiati e della crescente interazione con le nuove tecnologie;

Sulla vigilanza, promuovere forme di coordinamento tra organismi centrali e periferici;

Risorse Inail provenienti da sanzioni siano destinate all'attività di prevenzione nei luoghi di lavoro

Evitare gli infortuni gravi e mortali più ricorrenti

Le Parti ritengono che gli infortuni che si ripetono in settori ben definiti e con modalità analoghe (anche nel campo degli appalti), nonostante provvedimenti ad hoc, dimostrino l'insufficienza di azioni formali se non sostenute, così come

per gli infortuni su strada (anche in itinere) per i quali occorrono interventi di maggiore efficacia sostenuti dalle Istituzioni preposte alla sicurezza.



Un protocollo d'intesa tra Inail e parti sociali

Le Parti ritengono che l'attuale livello di coinvolgimento delle parti sociali sul tema dei dati in possesso dell'Inail possa essere accresciuto e migliorato attraverso un protocollo con l'Istituto che attivi un percorso di condivisione e di elaborazione congiunta delle cause di infortuni e malattie professionali e sulle conseguenti azioni necessarie





Ruolo delle parti sociali nel Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione

Le Parti ritengono il Sinp un importante strumento. Condividono l'esigenza che nell'organizzazione del Sinp sia prevista una partecipazione effettiva e strutturata delle parti sociali

Nuove modalità organizzative e di lavoro

Le Parti condividono l'urgenza di dare regole precise e tutele adeguate ai lavoratori coinvolti nelle forme più moderne di lavoro non riconducibili al binomio spazio-tempo come tradizionalmente avvenuto fino adesso.

Il lavoro agile (modalità differente dal telelavoro) necessita regole ed interpretazioni che tengano conto dell'evoluzione organizzativa ma al contempo anche della tutela dei lavoratori interessati. Per i lavoratori impegnati in attività di lavoro in luoghi differenti da quelli soggetti alla disponibilità giuridica del Datore di Lavoro si applicano le disposizioni del D.Lgs. 81/08 su informazione, formazione, addestramento, DPI e attrezzature messe a disposizione, sorveglianza sanitaria.

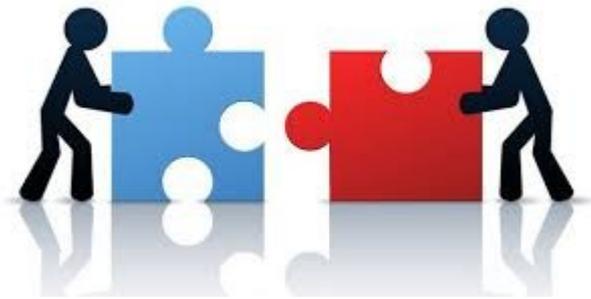


Tali disposizioni saranno oggetto di informativa annuale da parte del Datore di Lavoro ai lavoratori interessati che conterrà informazioni su rischi generali e rischi specifici connessi alla particolare esecuzione del rapporto di lavoro.

Le Parti ritengono necessaria una specifica tutela Inail contro infortuni e malattie professionali così come disciplinato anche nell'ipotesi di infortunio in itinere.

Le parti si confronteranno su tutte le modalità di lavoro innovative, quali ad esempio lavori di consegna, lavoro di settore nel digital, lavori con cobot, tecnici e meccatronici...

... e ancora uno sguardo su:
Sorveglianza sanitaria su sostanze
stupefacenti ed alcool;
Intesa sulla composizione della
Commissione Consultiva Permanente;





Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro



Reinserimento lavorativo e accomodamento ragionevole

Le Parti propongono soluzioni e modifiche contrattuali, a titolo esemplificativo orario di lavoro ridotto o part-time, sistemazione delle postazioni, individuazione di attrezzature di lavoro funzionali, intervento sui ritmi di lavoro, introduzione di forme di lavoro innovative.





IL SINDACATO DEI CITTADINI
UNIONE ITALIANA DEL LAVORO
SEGRETERIA CONFEDERALE

Accordo Interconfederale sulla rappresentanza e pariteticità in materia di Salute e Sicurezza

*Revisione integrale dell'Accordo
Interconfederale del 22 giugno 1995*

Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, al fine del superamento dell'Accordo Interconfederal e del 22 giugno 1995 applicativo del D. Lgs 626/94, concordi sulla necessità dell'attuazione del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., hanno siglato l'Accordo seguente, che si è reso opportuno per:

Premessa

l'inserimento della figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale;

regolare la rappresentanza e gli assetti degli organismi paritetici, con particolare riferimento ai diritti di informazione, formazione e consultazione.

Fondo per la tutela dei malati di amianto

Le Parti torneranno ad incontrarsi (entro 30 gg.) per proseguire il confronto e per verificare le condizioni per la stipula di un possibile accordo in relazione alla costituzione di un Fondo pubblico per i malati di mesotelioma e malattie asbesto correlate

Entro il 30 aprile 2019 sarà quindi definito un Protocollo

contenente la disciplina per regole e attuazione dell'Accordo, per il funzionamento della Pariteticità a livello nazionale e territoriale, escludendo pertanto l'operatività del Fondo di cui l'art. 52 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. istituito presso l'Inail

Campo di applicazione

L'Accordo si applica alle imprese aderenti a Confindustria

Le parti si impegnano a far recepire l'Accordo nei CCNL, fatto salvo quanto già stabilito nei CCNL e dagli Accordi nazionali di Categoria o aziendali, laddove migliorativi

**Dà
attuazione**
e ai
seguenti
articoli del
D.Lgs.
81/08 e
s.m.i.:

-
- **47, commi 5 e 8** (Rls: numero, modalità di designazione/elezione, strumenti stabiliti in sede di contrattazione collettiva, Rlst/Rlss in caso di mancata designazione/elezione - salvo diverse intese tra associazioni sindacali lavoratori e datoriali più rappresentative sul piano nazionale);
- **48, comma 2** (modalità elezione o designazione Rlst individuate da Accordi Collettivi nazionali, interconfederali o di categoria) ;
- **49, comma 3** (la contrattazione collettiva stabilisce le modalità di individuazione del Rlss e le sue attribuzioni in caso di mancanza di Rls o per il coordinamento tra Rls del medesimo sito);
- **50, comma 3** (Rls: modalità di esercizio delle funzioni stabilite in sede di Contrattazione Collettiva Nazionale);
- **51** ((Organismi paritetici))

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

**Art. 47, comma 2, D.Lgs. 81/08 e
s m i**

«in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza»

Deroga all'art. 47, comma 6 (elezione durante la giornata nazionale per la salute e la sicurezza)

Computo dei lavoratori - Numero RIs da individuare

(art. 47, comma 5, D.Lgs 81/08 s.m.i. – TU Rappresentanza 10/1/14, Sezione seconda)

Rientrano nel computo dei lavoratori:

Lavoratori con contratto di lavoro part-time che prestino la propria attività al momento del voto, in misura proporzionale all'orario di lavoro;

Lavoratori con contratto a tempo determinato, che prestino la propria attività al momento del voto, in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni e in base all'effettiva durata dei rapporti di lavoro;

Hanno diritto di

gli apprendisti, gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza nell'unità produttiva alla data

Non sono eleggibili né elettori, come Rls, i soci di società, gli amministratori e gli associati in partecipazione.

Aziende fino a 200 lavoratori 1 Rls

Aziende da 201 fino a 1000 lavoratori 3 Rls

Aziende oltre 1000 lavoratori 6 Rls

(Art. 47, comma 7 D. Lgs. 81/08)

La contrattazione di Categoria potrà individuare un numero di Rls superiore a quello previsto dall'art. 47, che sarà in ogni caso compreso nel numero componenti la RSU

Modalità di elezione

Entro 4 mesi saranno elaborate, dalle parti firmatarie dell'Accordo, linee guida relative ad informazione, promozione e monitoraggio delle elezioni del Rls.

**Aziende o
Unità
Produttive
fino a 15
lavoratori:**

Rls eletto o designato
direttamente dai lavoratori al
loro interno.

In mancanza di elezione o
designazione è individuato un
Rlst per più aziende dello
stesso territorio e/o comparto
produttivo.

Elezione svolta su iniziativa delle Rappresentanze Sindacali in azienda o su iniziativa dei lavoratori a suffragio universale, diretto e, a scrutinio segreto. Risulterà eletto colui che avrà ricevuto il maggior numero di voti espressi.

Modalità, data, sede dovranno essere messe a conoscenza di tutti i lavoratori da parte dei proponenti con preavviso di almeno sette giorni. Dell'elezione verrà redatto apposito verbale da parte del Segretario di Seggio a seguito dello spoglio delle schede. Copia del verbale è consegnata al Datore di Lavoro entro il giorno successivo all'elezione.

Designazione da parte dei lavoratori, al loro interno, senza elezione e su iniziativa delle rappresentanze sindacali in azienda o su iniziativa dei lavoratori, con comunicazione della riunione con preavviso di sette giorni, redazione di verbale con esito della votazione e nominativo del Rls designato. Copia del verbale, sottoscritto dai lavoratori aventi diritto al voto, viene trasmessa al Datore di Lavoro entro il giorno successivo alla designazione.

Il Datore di Lavoro, sia in caso di elezione che di designazione, comunica il nominativo del Rls eletto all'Organismo Paritetico Territoriale ai sensi dell'Art. 18, comma 1, lett. aa) del D.Lgs. 81/08 e s.m.i..

La comunicazione può avvenire anche per il tramite dell'Associazione e Datoriale e deve in ogni

Il Datore di Lavoro è tenuto a sollecitare la individuazione di un Rls in caso non si proceda ad elezioni, designazione o riconferma

Dalla scadenza dell'incarico (tre anni), i lavoratori hanno 60 gg di tempo per attivare elezione, designazione o riconferma (tramite verbale sottoscritto dalla maggioranza dei lavoratori e consegna dello stesso al Datore di Lavoro), altrimenti troverà applicazione la disciplina del

Il Rls, alla fine del suo incarico, esercita le proprie funzioni in *prorogatio* fino ad elezione del nuovo Rls o

Aziende con più di 15 lavoratori

In caso di Rsu già esistente alla data di entrata in vigore dell'Accordo:

Gli Rls saranno individuati all'interno della RSU stessa a maggioranza dei suoi componenti.

Nel caso in cui non si raggiunga la maggioranza saranno indette elezioni tra i lavoratori entro 30 gg. e all'interno della stessa RSU.

I Rls resteranno in carica fino a nuova elezione della RSU.

Decadenza della RSU

In caso di decadenza/dimissioni/cambiamento di sigla di appartenenza sindacale della RSU, il Rls esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre i 60 gg. Ad esso spetteranno le sole ore di permesso in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

Rinnovo RSU ed elezione del Rls

In caso di prima elezione o rinnovo RSU verranno specificatamente indicati nelle liste i candidati a Rls.

Risulterà eletto il candidato Rls con maggior numero di voti.

In caso di dimissioni dalla funzione di Rls subentra il candidato successivo ad Rls che ha ricevuto più voti.

Se tra i candidati RSU eletti non ci sono candidati Rls la RSU a maggioranza provvederà ad indicare i nominativi nell'ambito della RSU eletta.

Il Rls che si dimette dalla carica di RSU decade anche dalla carica di Rls.

La durata in carica è di tre anni.

La carica di Rls è rieleggibile.

In caso di dimissioni della RSU, il Rls esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 gg. Spetteranno permessi in relazione al periodo di esercizio della

I Rls dovranno svolgere il corso di formazione entro e non oltre i 60 gg.

**Aziende o U.P.
con più di 15
lavoratori in
cui non c'è
RSU o RSA**

Il Rls viene eletto o designato dai lavoratori al proprio interno con gli stessi criteri applicati alle Aziende con meno di 15 lavoratori.

Anche in questo caso i lavoratori hanno 60 gg. di tempo dalla scadenza per attivare la procedura di elezione/designazione.

Durante questo periodo si applica la disciplina del Rlst così come in mancanza di elezione/designazione.

Aziende o U.P. da 16 a 200

Rls individuato tra i componenti RSU o RSA.

Se la contrattazione di categoria ha definito un numero maggiore di RSU potrà essere identificato un numero di Rls superiore a 1, sempre nell'ambito del numero complessivo dei componenti la RSU

Aziende o U.P. con più di 200

In presenza di RSU/RSA gli Rls sono individuati all'interno delle stesse.

La contrattazione di categoria potrà individuare un numero maggiore di Rls da ricomprendere sempre entro il numero dei componenti la RSU

Elezioni RIs in caso di presenza RSA

Elezione a suffragio universale dei RIs tra candidati individuati esclusivamente all'interno della RSA e votati a maggioranza da parte dei componenti la RSA

Permessi

Oltre ai permessi previsti per il ruolo di RSU/RSA i RIs utilizzeranno le seguenti ore di permessi:

24 ore imprese fino a 5 lavoratori; (12)

48 ore imprese da 6 a 15 lavoratori; (30)

72 ore imprese oltre 16 lavoratori. (40)

(Viene meno la specificità delle U.P. da 201 a 300 dipendenti con RSU composta da 3 soggetti)

Il monte ore non viene utilizzato per l'espletamento del ruolo come da art. 50 lett. b),c),d),g),i),l) del D.Lgs.81/08 e s.m.i.. (consultazione, formazione, presenza in caso di visite ispettive, partecipazione alla riunione periodica)

(es.: viene utilizzato invece per accedere ai luoghi di lavoro lettera a))

«Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale» Art. 50 comma 3

Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale (Rlst)

Le parti firmatarie concordano che la figura del Rlst sia istituita per le imprese dove non sia presente la rappresentanza sindacale o dove non si sia individuato il Rls aziendale.

- Aziende che occupano fino a 15 lavoratori e dove non sia stato eletto il Rls;
- Aziende con più di 15 lavoratori nelle quali non è presente rappresentanza sindacale dove non siano stati eletti/designati il/i Rls;
- Aziende che occupano fino a 15 lavoratori nelle quali il Rls eletto o designato non sia stato formato o manchi un verbale di elezione o designazione.

Incompatibilità del Rlst

Le funzioni del Rlst sono incompatibili con l'esercizio di funzioni sindacali operative (delegato di bacino, dirigente sindacale, appartenenza a organismi paritetici o enti bilaterali). Nessun ostacolo per iscritti/attivisti che non hanno ruolo all'interno delle organizzazioni sindacali.

Attribuzioni del Rls/Rlst

Accesso ai luoghi di lavoro

Rls: preavviso di 24 ore al datore di lavoro per segnalare gli accessi che intende effettuare.

Rlst: *Predisporre piano di lavoro e di attività periodiche da trasmettere all'Organismo Paritetico Territoriale con un anticipo di 30 gg. prima della sua attuazione.*

Visite effettuate con programmazione d'accesso in azienda comunicando all'OPT l'iniziativa con almeno tre giorni di preavviso.

In caso di urgenza comunicazione scritta all'OPT con 24 ore di preavviso

Tutti gli accessi sono di norma eseguiti con il Responsabile Servizio Protezione e Prevenzione o con altro soggetto indicato dall'Azienda.

Riunioni Periodiche

Art. 25 D. Lgs. 81/08 e s.m.i.

Aziende con più di 15 lavoratori

- 5 giorni di preavviso con OdG scritto.
- Convocata dal Datore di Lavoro almeno una volta l'anno
- Il RIs/RIsst può richiederne convocazione in caso di gravi motivate situazioni di rischio o di significative variazioni alle condizioni di prevenzione in azienda
- Della riunione viene redatto verbale

Dove non sia presente il RIs

- La convocazione della riunione è comunicata al RIsst tramite l'OPT

Consultazione

Come da D.Lgs.81/08 e s.m.i. è prevista la consultazione del Rls/Rlst da parte del Datore di Lavoro (Art. 18, comma 1 lettera s) e Art. 50

Il verbale deve riportare le osservazioni e le proposte del Rls/Rlst (appositi format possono essere previsti dagli OPT).

L'avvenuta consultazione è confermata dalla firma del Rls/Rlst. Eventuale rifiuto alla firma viene segnalato nel verbale stesso. Il verbale viene in

La consultazione del Rlst può avvenire presso la sede dell'OPT su richiesta del Rlst o dell'azienda stessa.

Tutti i documenti aziendali (dvr, duvri, allegati, Pos, Psc, informazioni su infortuni, malattie professionali, mancati infortuni, denunce di infortuni comunicate all'Inail) ricevuti dal RIs/RIst su specifica richiesta, saranno consultabili esclusivamente in azienda.

Formazione

RIs:

32 ore di cui 20 + 12 ore rischi specifici

Aggiornamento quinquennale orientato alle novità normative, organizzative o tecniche intervenute, di 4 ore per azienda da 15 a 50 lavoratori e 8 ore oltre 50 lavoratori.

A carico del Datore di Lavoro e si svolge mediante permessi aggiuntivi rispetto a quelli già previsti (fermo restando quanto stabilito dalla Contrattazione collettiva)

Rlst:

64 ore: 24 ore + 40 ore rischi specifici degli ambiti in cui esercita la rappresentanza

Aggiornamento: 8 ore annuali

Disposizione Comune:

In riferimento all'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011 si conviene che le Associazioni (punto 1 lettera g) e gli Enti e gli Organismi (punto 1 lettera h) siano quelli sindacali datoriali o dei lavoratori firmatarie del presente accordo e quelle ad esse aderenti

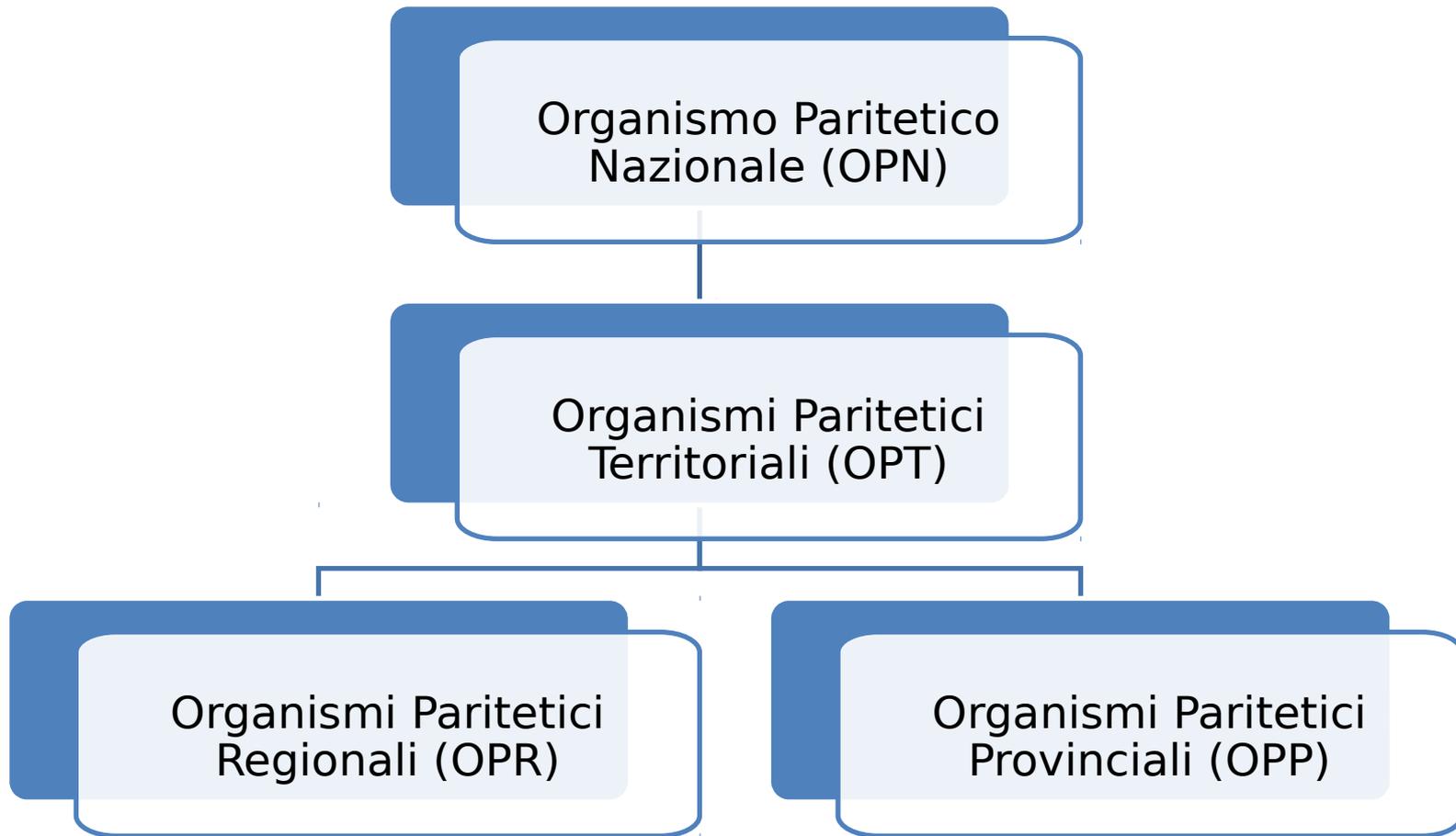
La contrattazione di categoria può individuare, per l' Rls, particolari contenuti della formazione (anche come didattica) con riferimento alla specificità dei propri comparti.

Rappresentanti dei lavoratori della sicurezza di sito produttivo

Si applicano le previsioni concordate
nel

presente accordo salvo disposizioni
differenti della contrattazione collettiva

Organismi Paritetici: Nazionale, Regionale, Territoriale



OP N

-
- Costituito come associazione non riconosciuta (C.Civile, Capo III, artt.36,37,38)
- Sarà **reso operativo entro il 30 aprile 2019**
- Disciplinato da apposito Statuto e regolamento
- **6 componenti effettivi + 6 supplenti** in forma paritetica Confindustria, Cgil, Cisl, Uil con incarico a titolo gratuito
- Promozione, costituzione, coordinamento OPT, formazione componenti OPR e OPP, orientamento e promozione di progetti formativi anche finanziati da Fondimpresa su salute e

OP R

- OPR e OPP individueranno forma e struttura giuridica più appropriata
- L'**opportunità** dell'istituzione di OPR o OPP è **affidata** alla decisione concorde delle **parti sul territorio**
- Composti da **6 componenti effettivi** (3 datoriali + 3 Cgil Cisl Uil) + **6 supplenti**
- Coordinamento OPP della regione, **tenuta elenco RIs, RIsT, RIs di sito trasmessi dagli OPP (elenco da trasmettere al OPN)**, rapporti con la Regione, con i Comitati Regionali di Coordinamento (Art. 7 D.Lgs 81/08), sviluppo progetti e promozione formazione (art. 51 D.Lgs 81/08) in sintonia con

OP P

- Composti da **6 componenti effettivi + 6 supplenti**
- Svolgimento **compiti previsti dalla prima parte dell'accordo sulla rappresentanza**, rapporti sul territorio e nella regione in materia di salute e sicurezza, tenuta elenco nominativi RIs, RIst, e RIs di sito, eletti o designati nelle aziende (Confindustria) nel territorio e, trasmissione dell'elenco all'OPR, progetti e/o promozioni attività formativa, anche con utilizzo risorse di Fondimpresa, promozione iniziative finalizzate alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, formulazione proposte all'OPR e all'OPN di fabbisogni formativi, definizione di modalità di riscontro a richieste

OPP

- Svolgono funzione di prima istanza in caso di controversie su diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti. I Datori di Lavoro, i singoli lavoratori o i loro rappresentanti, salvo quanto già previsto dalla contrattazione collettiva, possono adire all'OPP per trovare una soluzione concordata, quando possibile.
- La parte che ricorre all'OPP ne informa le altre parti interessate.
- I compiti di Segreteria dell'OPP sono assunti dalle Associazioni Datoriali, di riferimento a Confindustria, del territorio

OPR/OPP

- **Saranno costituiti entro il 30 aprile 2019**
- Statuto e regolamento di OPR e OPP di nuova costituzione saranno formulati in conformità con uno schema definito dall'OPN
- OPR e OPP già costituiti dovranno uniformare Statuti e/o Regolamenti a quanto previsto dall'Accordo entro 90 gg. dal ricevimento dello schema di cui sopra

Le Parti firmatarie si incontreranno entro un anno dalla sottoscrizione dell'Accordo per verificarne e valutarne l'applicazione

Il presente Accordo si applica:

Procedure elezione/designazione:

- Da subito in aziende in cui non è presente il RIs
- A decorrere dalla prima elezione/designazione successiva all'entrata in vigore dell'Accordo in cui è presente il RIs
- Per i RIst a decorrere dal 90° giorno successivo alla sottoscrizione del Protocollo previsto entro il 30 aprile 2019

Restanti disposizioni dalla data di entrata in vigore del presente Accordo.

**Grazie per l'attenzione
e... buon lavoro insieme!**

