

# GUIDA APPLICATIVA ALL'ACCORDO DEL 22 GIUGNO 1995 TRA CONFINDUSTRIA E CGIL-CISL-UIL, RELATIVO AL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (Dlgs 626/94)

(fonte: CGIL-CISL-UIL Lombardia)

## PREMESSA

L'accordo riguarda i temi concernenti le modalità di attuazione di quanto disciplinato nel D.Lgs.626/94, in particolare nell'articolo 18, in riferimento alla figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), la sua elezione, le modalità di esercizio, la formazione e la costituzione degli organismi paritetici.

Il modello e la filosofia presente sia nelle direttive europee recepite, che nel relativo D.Lgs.626/94, sono ispirate alla partecipazione dei diversi soggetti all'attività di prevenzione, e al loro ruolo attivo nella valutazione e gestione dei rischi. Viene individuato come comune l'obiettivo del benessere del lavoratore rispetto al quale tutti sono chiamati al massimo impegno.

I dati infortunistici e le patologie da lavoro ci segnalano questa priorità e ci devono stimolare in una mobilitazione straordinaria. Perché questa importante normativa non sia vanificata occorre eleggere in tempi brevi, ed in tutti i posti di lavoro, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

## ELEZIONE: LE MODALITA'

Questa figura deve caratterizzarsi per le competenze specifiche, rappresentare i lavoratori in maniera unitaria e dovrà essere presente in tutti i luoghi di lavoro (o unità produttive), pubblici e privati.

Entro 120 giorni dall'accordo, ovvero entro il 20 ottobre 1995, dovrà essere eletto il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

### Aziende o unità produttive sopra i 15 dipendenti

La distinzione tra i diversi casi è relativamente complessa, esaminiamo quindi un caso esemplificativo, che sarà di riferimento.

Elezione dei RLS in concomitanza alla elezione della RSU, composta da 9 membri (l'azienda è di 900 dipendenti).

L'iniziativa è delle OO.SS. firmatarie del Protocollo del 23 luglio 1993 (applicativo del 20 dicembre 1993) e del CCNL di categoria.

I 3 candidati a RLS saranno specificatamente indicati su lista apposita, individuati tra i candidati alla RSU.

La lista può essere presentata dalle OO.SS. firmatarie del Protocollo del 23 luglio 1993 (applicativo del 20 dicembre 1993) e del CCNL di categoria, e dalle associazioni sindacali formalmente costituite che hanno accettato l'accordo di regolamentazione per la elezione della RSU prima citato.

Si ritiene che la lista unitaria sia qualificante per la valorizzazione di questa figura, che esprime competenza ed è dedicata ad un obiettivo.

Le lista delle candidature sarà raccolta dal Comitato elettorale.

Il collegio elettorale riguarderà l'intera azienda od unità produttiva.

Il voto per gli RLS avverrà con una distinta scheda, che avrà i tre nomi, con la possibilità per il lavoratore di esprimere, se lo ritiene, preferenze diverse, sempre però all'interno dei candidati della RSU.

Un'altra scheda riguarderà tutti i componenti della RSU (quindi compresi anche gli RLS, che avranno perciò una doppia legittimazione), e saranno eletti come previsto dai vigenti accordi sulle rappresentanze sindacali, quindi due terzi mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto, anche tra liste concorrenti, il residuo terzo assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del CCNL.

Nel caso che il risultato del voto non permetta l'elezione di tutti i tre gli RLS (come previsto dalla legge), perchè non eletto come componente della RSU, il/gli RLS mancanti saranno individuati all'interno della RSU appena eletta e quindi ratificato/i mediante assemblea generale.

Utilizzando l'esempio precedente, nel caso di RSU già eletta, si procederà, entro novanta giorni dall'accordo del 22 giugno (entro quindi il 20 settembre) alla individuazione dei 3 RLS all'interno della rappresentanza sindacale presente.

Si terrà quindi una assemblea generale che ratificherà i 3 Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, nel caso di diversa indicazione da parte dei lavoratori, si procederà all'elezione tra i candidati, sempre compresi all'interno della RSU.

La durata dell'incarico è di tre anni, rinnovabile. E' importante quindi che l'investimento necessario per formare e preparare questa figura, venga valorizzato con un impegno di tempo almeno relativo a due mandati.

#### Casi particolari

Nelle aziende od unita produttive sopra i 16 dipendente e fino a 200, l'RLS è 1, ma se la contrattazione di categoria ha definito un numero di RSU superiore a quello dell'accordo del 23 luglio 1993 (applicativo del 20 dicembre 1993), può essere previsto un numero di RLS superiore all'unità, e sempre ricompreso nel numero delle RSU definito a livello di categoria.

Nelle aziende o unità produttive che abbiano tra 201 e 300 dipendenti, qualora la RSU sia composta da tre lavoratori, due dei tre RLS sono da individuare all'interno della RSU e uno all'esterno di essa. Quindi in caso di nuova elezione si procederà con due distinte schede, una

relativa alla elezione per la rappresentanza sindacale: tre lavoratori, eletti sempre con le modalità previste dagli accordi, ed un'altra per l'elezione dei 3 RLS, con i tre nomi, di cui due della RSU e uno esterno, con la facoltà per il lavoratore di esprimere altre indicazioni.

Se la RSU è di numero maggiore a tre, i tre Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza saranno tutti interni alla RSU.

Nel caso che la RSU già sia stata eletta, si procede alla individuazione dei due membri della RSU che saranno indicati come RLS e del lavoratore aggiuntivo alla RSU che completerà la rappresentanza per la sicurezza. Quindi una assemblea generale eleggerà i tre RLS.

Nelle aziende od unità produttive sopra i 300 dipendenti e fino a 1000, gli RLS sono 3, ma la contrattazione di categoria, in relazione ai rischi presenti, potrà definirne un numero superiore a quello previsto appunto dall'articolo 18, e sempre ricompreso nel numero delle RSU definito a livello di categoria.

Nelle aziende od unità produttive sopra i 1000 dipendenti gli RLS sono 6, come indicato nell'art.18, però le categorie potranno, in considerazione dei rischi presenti, definirne un numero maggiore, sempre ricompreso nel totale delle RSU previste dagli accordi di categoria.

La normativa di legge e l'accordo del 22 giugno 1995 indica sempre un numero minimo di RLS che devono essere presenti nei luoghi di lavoro, quindi è necessario che a seconda dei rischi siano individuate le effettive necessità di quelle particolari lavorazioni, processi o servizi, perciò le diverse categorie dovranno considerare la congruità della quantità di RLS definite, rispetto appunto alle condizioni specifiche. Già oggi nel contratto dei chimici il numero di componenti della commissione ambiente è superiore al minimo di legge.

Nelle aziende dove operino le r.s.a. o non sia stata ancora costituita la RSU (e fino a tale evento), ovvero in assenza della rappresentanza sindacale, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, nei numeri previsti dall'art.18, è eletto dai lavoratori con una scheda unica, in questo caso sono elettori tutti lavoratori iscritti a libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova e con contratto a tempo indeterminato.

#### Iniziativa elettorale

Quando in azienda operano le r.s.a, o quando non vi è presenza sindacale delle OO.SS. firmatarie dell'accordo sull'RLS, l'iniziativa della elezione spetta alle OO.SS. firmatarie di questo accordo; quando si sia in prima elezione di RSU, l'iniziativa spetta alle OO.SS. firmatarie dell'accordo del 23 luglio 1993 (applicativo del 20 dicembre 1993) ed anche dalle organizzazioni firmatarie del CCNL di categoria; infine nel caso di elezione in presenza di RSU già eletta, l'iniziativa spetta a quest'ultima.

-

Aziende o unità produttive fino a quindici dipendenti

Tutte le iniziative idonee alla informazione, alla promozione ed al monitoraggio delle elezioni del RLS saranno concordate congiuntamente tra le associazioni imprenditoriali e le OO.SS. a livello territoriale.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto ed a scrutinio segreto, risulta eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Tutti lavoratori iscritti a libro matricola hanno diritto al voto, e possono essere eletti se non sono in prova o a contratto a termine.

Il segretario del seggio elettorale, preventivamente individuato, raccoglierà le candidature segnalate.

Una apposita scheda riporterà le candidature, con la possibilità per il lavoratore di esprimere altre indicazioni.

La durata dell'incarico è di tre anni, anche in questo caso l'RLS è rieleggibile ed è bene valorizzare l'investimento necessario per la sua formazione.

A livello di categoria, quando per particolari motivazioni lo si ritenga necessario, le parti possono comunemente individuare altre modalità elettorali, d'intesa con le strutture confederali territoriali interessate. Questo permetterebbe di superare l'ambito aziendale e definire una rappresentanza di "bacino", in grado di cogliere le diverse esigenze per comparto produttivo.

-

### Comunicazione

Il verbale contenente i nominativi (o il nominativo) dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, deve essere rapidamente comunicato al datore di lavoro o alla direzione aziendale, come previsto dall'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 per le rappresentanze sindacali.

Inoltre i nominativi dovranno essere comunicati agli organi di controllo: USSL, ispettorato, VVFF, ISPEL e INAIL.

L'organismo paritetico provinciale redigerà un anagrafe degli eletti, su comunicazione delle associazioni datoriali territoriali.

### PERMESSI E AGIBILITÀ

#### Permessi

Per gli RLS sono riconosciute delle ore specifiche per lo svolgimento delle funzioni attribuite. Queste ore sono aggiuntive a quelle definite per la normale attività sindacale delle RSU, e sono al netto delle attività obbligatorie, come definito nelle lettere b), c), d), g), i) ed l) del comma 1 dell'articolo 19, che sono:

- la consultazione preventiva e tempestiva in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva,
- la consultazione sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori,
- la consultazione in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art.22, comma 5,
- la formazione,
- le visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti,
- la riunione periodica di prevenzione.

Queste attività sono obbligatorie secondo la normativa.

Ore di permesso retribuito:

aziende fino a 5 dipendenti 12 ore annue per ogni RLS (1)

aziende da 5 a 15 dipendenti 30 ore annue per ogni RLS (1)

aziende da 16 a 200 dipendenti 40 ore annue per ogni RLS (1)

aziende da 201 a 300 dipendenti 40 ore annue per ogni RLS (3 = 2+1)

aziende da 301 a 1000 dipendenti 40 ore annue per ogni RLS (3)

aziende oltre i 1000 dipendenti 40 ore annue per ogni RLS (6)

Se verranno definiti, o sono già stati definiti (vedi alcuni importanti contratti di categoria, nazionali o aziendali), permessi specifici superiori a quelli indicati, tali permessi assorbono il monte ore stabilito da questo accordo.

#### Agibilità

L'RLS ha il diritto di accesso in tutti luoghi di lavoro presenti nella propria realtà produttiva o di servizio. Tale diritto lo esercita con la sola limitazione connessa con la sicurezza e salute specifica per quella situazione (immaginiamo l'accesso in una camera operatoria).

L'RLS segnala al datore di lavoro o alla persona da lui designata, preventivamente le visite che intende effettuare, questa procedura è collegata con la necessità di non abbandonare il proprio posto di lavoro senza aver provveduto alla sua sicurezza (immaginiamo un RLS che opera in un impianto di processo).

L'RLS può svolgere visite congiunte con il responsabile del servizio aziendale di prevenzione e protezione, concordandone le modalità.

## LA CONSULTAZIONE

La consultazione è uno degli elementi centrali delle forme di relazione previste dal decreto legislativo 626/94, ed è compito del datore di lavoro, come della struttura aziendale (dirigenti e preposti), svolgerla correttamente. Deve essere garantito che sia sostanziale e non solo una formalità per obbligo di legge. Quindi la consultazione deve essere una prassi comune, dato che la normativa indica moltissime situazioni che ne sono oggetto, in pratica tutto ciò che riguarda la tematica salute e sicurezza, nei diversi aspetti preventivi, di programmazione e di bonifica.

E' quindi previsto che l'RLS abbia il tempo necessario per esprimere compiutamente e con cognizione il proprio parere.

In particolare si evidenzia la consultazione "preventiva e tempestiva" in merito alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione in azienda (lett. b, comma1, art.19), come quella relativa alle diverse figure addette al servizio di prevenzione, all'antincendio, ecc.

La consultazione è un elemento così importante che una sua mancata attuazione fa scattare delle sanzioni. Ricordiamo, a titolo esemplificativo, che la non applicazione della consultazione sulla valutazione dei rischi, determina una sanzione (ammenda o arresto) per il datore di lavoro, per i dirigenti, e per i preposti.

La consultazione deve essere verbalizzata, e devono essere riportati i pareri espressi dall'RLS, la firma apposta rappresenta solo la certificazione della avvenuta consultazione. E' chiaro perciò che la firma solleva il datore di lavoro dalle responsabilità connesse con l'assolvimento di questo obbligo, perciò tale firma va apposta solo quando la consultazione sia stata effettiva e sostanziale.

Nelle situazione dove non sia stato ancora individuato l'RLS, devono essere consultate le rappresentanze sindacali in azienda, delle OO.SS. firmatarie dell'accordo, che hanno la facoltà di designare dei soggetti al loro interno da impegnare a questo scopo.

Questa attività di supplenza è limitata al 30 giugno 1996.

Tale situazione transitoria deve essere possibilmente evitata, andando nel più breve tempo possibile alla elezione dell'RLS.

Un momento specifico della consultazione è quello della riunione periodica di prevenzione, che esaminiamo successivamente.

## L'INFORMAZIONE

L'informazione è la premessa a qualsiasi partecipazione. Sottolineiamo il termine riportato dalla norma: "riceve" l'informazione. Questo termine implica un dovere preciso del datore di lavoro a consegnare la documentazione prevista, senza bisogno che l'RLS debba chiederla.

La documentazione è relativa alla valutazione dei rischi, alle misure preventive, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli

ambientanti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali; inoltre tutte le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza (lettere e - f, comma 1, art.19). Ulteriori informazioni e documentazioni sono specifiche a rischi particolari, come relativamente ai cambiamenti tecnologici che comportano mutamento del lavoro, in riferimento alle attività con VDT (art.57).

Quindi una volta avuta la documentazione è necessario poterla conservare e consultare, quindi l'azienda deve fornire; come definito dalla D.Lgs.626/94, all'RLS i mezzi e gli strumenti necessari per l'esercizio di tali funzioni. La documentazione deve essere comprensibile e completa. Non è solo questione di quantità, spesso vi è un problema di qualità.

Tra i diversi mezzi, propri dell'RLS, si possono individuare: locale adeguato, armadio, scrivania, cancelleria, possibilità di scrittura od elaborazione dati, riproduzione, postalizzazione, ecc.

## LA RIUNIONE PERIODICA DI PREVENZIONE

Un momento importante e decisionale in merito alla prevenzione è la riunione periodica. Questa deve essere programmata e la convocazione deve avvenire almeno con cinque giorni lavorativi di anticipo, con un ordine del giorno scritto. L'RLS ha così modo di prepararsi adeguatamente, di richiedere la documentazione necessaria, di verificare con i lavoratori i temi oggetto del confronto, di acquisire contributi di esperti, ecc.

La convocazione della riunione può essere richiesta anche dall'RLS, quando ve ne siano i motivi, sarà opportuno comunque definire la periodicità di questa riunione. La normativa definisce l'obbligo di almeno un incontro all'anno, quindi potrebbe essere prevista una periodicità più frequente (ogni sei mesi), o incontri preparatori.

La riunione ha una valenza decisionale quindi la presenza delle figure obbligatorie deve essere completa, e la possibile delega ad altro soggetto da parte del datore di lavoro deve essere tale da conferirgli tale titolo (quindi facoltà di spesa, decisioni di organizzazione, ecc.).

Il verbale della riunione deve riportare i diversi contributi propositivi e le decisioni finali, la firma del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza avvalsa solo l'avvenuta riunione e la correttezza dei contenuti rispetto al dibattito svolto.

## LA FORMAZIONE

Importantissima è la formazione dell'RLS, questa deve avere un percorso coerentemente progettato.

Sono previsti delle ore specificamente dedicate a questo scopo (32 ore, in due moduli per le realtà più piccole). Questa formazione sarà generale, di base, ed uniforme per tutti gli RLS, le categorie la potranno integrare con momenti formativi specifici.

La qualità della formazione è il punto decisivo, a tale scopo sono incaricati gli organismi paritetici ai diversi livelli, di garantire e produrre iniziative formative.

Potranno essere coinvolte le istituzioni sia dal punto di vista realizzativo-progettuale, sia per iniziative congiunte di formazione delle figure degli RLS e dei responsabili o addetti del servizio aziendale di prevenzione.



# Accordo Interconfederale 22 giugno 1995

**di attuazione del Dlgs 626/94, in tema di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio, la formazione di detta rappresentanza e la costituzione di organismi paritetici territoriali.**

Addì , 22 giugno 1995

CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL, UIL

visto il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, che nel prevedere alcuni principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, demanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi; considerato che le parti intendono dare attuazione alla definizione di tali aspetti applicativi, tenendo conto degli orientamenti partecipativi che hanno ispirato le direttive comunitarie; ravvisata l'opportunità di prendere in esame i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio, la formazione di detta rappresentanza e la costituzione degli organismi paritetici territoriali di cui all'art. 20 del decreto stesso; ritenuto che la logica che fonda i rapporti tra le parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;

convengono quanto segue:

## Parte 1

### 1. Il rappresentante per la sicurezza

L'art. 18 - il cui comma 1 contiene l'enunciazione del principio generale secondo il quale "in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza" - è dedicato ai criteri di individuazione di tale soggetto e prevede il rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di altri parametri, in particolare, in tema di diritti, formazione e strumenti per l'espletamento degli incarichi. Entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, in tutte le aziende o unità produttive aderenti al sistema Confindustria saranno promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, per la identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

#### **1.1. Aziende o unità produttive fino a quindici dipendenti**

Le parti ribadiscono il contenuto del documento congiunto del 16 aprile 1993 nel quale si è concordato che per le aziende o gli stabilimenti aventi fino a 15 dipendenti, il rappresentante viene eletto dai lavoratori al loro interno.

La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata a tale funzione elettiva.

Il livello di categoria, a seguito di una comune valutazione di opportunità espressa dalle parti in relazione a peculiari specificità, può individuare diverse modalità di rappresentanza previste dalla legge. L'attuazione di tali accordi sarà disciplinata dalle categorie d'intesa con le strutture territoriali confederali interessate. In tale ipotesi, il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle sue funzioni farà riferimento all'Organismo paritetico provinciale.

## **Modalità di elezione**

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

L'elezione si svolge 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.

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere, il verbale dell'elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti a libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva.

La durata dell'incarico è di 3 anni.

Al rappresentante spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 12 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti nonché pari a 30 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lettere b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Ricevuto il verbale di elezione, i datori di lavoro comunicano all'organismo paritetico provinciale, per il tramite dell'associazione territoriale di appartenenza, il nominativo eletto.

## **1.2. Aziende o unità produttive con più di quindici dipendenti**

### **Aziende o U.P. da 16 a 200 dipendenti**

Nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti il rappresentante per la sicurezza si individua tra i componenti della RSU.

Laddove la contrattazione di categoria abbia definito un numero di RSU superiore a quello dell'accordo del 20 dicembre 1993, la stessa contrattazione di categoria potrà identificare un numero di RS superiore a uno, ma comunque nell'ambito del numero complessivo della RSU.

## **U.P. da 201 a 300 dipendenti**

Nelle aziende o unita` produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti, qualora la RSU risulti composta da tre soggetti - secondo le regole dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 - i rappresentanti per la sicurezza sono individuati, con le modalita` di seguito indicate, nel numero di due tra i componenti della RSU, cui si aggiunge un rappresentante per la sicurezza, eletto con le medesime modalita`; a quest'ultimo competono 40 ore di permesso retribuite per l'espletamento della sua attivita`.

Qualora la RSU risulti composta da un numero superiore di componenti rispetto a quanto previsto dall'accordo sopra richiamato, il rappresentante per la sicurezza sara` individuato tra i componenti della RSU.

## **U.P. con piu` di 300 dipendenti**

Di norma, nelle Unita` produttive che occupano piu` di 300 dipendenti il numero di rappresentanti per la sicurezza e` quello previsto dall'art. 18, comma 6, del decreto legislativo n. 626 del 1994.

Tale numero e` ricompreso nel numero dei componenti la RSU, cosi` come definita dalla contrattazione di categoria.

Per le stesse unita` produttive, la contrattazione nazionale di categoria, in relazione all'individuazione di specifiche esigenze di prevenzione e protezione dai rischi connesse all'attivita` lavorativa, individuabili anche da apposite commissioni paritetiche di categoria laddove esistenti, potra` definire un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a quello previsto dall'art. 18, citato, che sara` ricompreso entro il numero dei componenti la RSU definito a livello di categoria.

## **Permessi**

Nelle aziende o unita` produttive che occupano piu` di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi gia` previsti per le RSU, utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l) dell'articolo 19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore.

In sede di contrattazione nazionale di categoria o aziendale le parti procederanno all'assorbimento delle ore di permesso spettanti ai rappresentanti per la sicurezza, avendo riguardo alle ore di permesso gia` riconosciute per lo stesso titolo.

## **Procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza**

a) All'atto della costituzione della RSU il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della RSU. La procedura di elezione e` quella applicata per le elezioni delle RSU (v. nota a verbale).

b) Nei casi in cui sia già costituita la RSU ovvero siano ancora operanti le rappresentanze sindacali aziendali, per la designazione del rappresentante per la sicurezza si applica la procedura che segue.

Entro novanta giorni dalla data del presente accordo il/i rappresentante/i per la sicurezza e`/sono designato/i dai componenti della RSU al loro interno. Tale designazione verra` ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori. Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nella unita` produttiva operino le RSA delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie, il/i rappresentante/i per la sicurezza e`/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle organizzazioni sindacali. Nel caso di dimissioni della RSU il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

c) In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, il rappresentante per la sicurezza e` eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiori a 16, su iniziativa delle OO.SS. In questa fattispecie, ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento delle attribuzioni di cui all'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 40 ore.

Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato alla direzione aziendale (secondo quanto previsto dal punto 21 parte seconda dell'accordo interconfederale sopra citato per la costituzione delle RSU), che a sua volta ne da` comunicazione, per il tramite dell'associazione territoriale di appartenenza, all'organismo paritetico provinciale che terra` il relativo elenco. I rappresentanti per la sicurezza restano in carica per la durata prevista dall'accordo interconfederale di cui sopra.

## **Parte 2**

### **2. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza**

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale e` contenuta all'art. 19 del D.Lgs. n. 626/94, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

#### **2.1. Accesso ai luoghi di lavoro**

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sara` esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

## **2.2. Modalità di consultazione**

Laddove il D.Lgs. n. 626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione, avendone il tempo necessario, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

In fase di prima applicazione del D.Lgs. n. 626/94, e comunque non oltre il 30 giugno 1996, nelle realtà in cui non sia stata ancora individuata la rappresentanza per la sicurezza, le procedure di consultazione si rivolgono alle rappresentanze sindacali in azienda delle OO.SS. aderenti alle Confederazioni firmatarie.

A tal fine, la rappresentanza sindacale in azienda può designare uno o più soggetti, al proprio interno, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 18, comma 6 del D.Lgs. n. 626 del 1994.

## **2.3. Informazioni e documentazione aziendale**

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4 comma 2 custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 4 comma 3.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

## **Parte 3**

### 3. Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del D.Lgs. n. 626 del 1994.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi

rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in

due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Oltre a quanto sopra previsto, la contrattazione nazionale di categoria può individuare ulteriori contenuti specifici della formazione (anche in tema di metodologia didattica) con riferimento a specificità dei propri comparti.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione.

Ferma restando la validità degli accordi sottoscritti, qualora i contratti collettivi nazionali ed aziendali già prevedano una disciplina specifica della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ovvero siano stati previsti organismi paritetici con funzioni inerenti i temi dell'igiene, della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente, le parti firmatarie potranno armonizzare la disciplina stessa ai contenuti del presente accordo, avendo riguardo a quanto globalmente definito nelle intese.

## Parte 4

### 4. Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 11 del decreto legislativo 626/94 le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza puo` richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

## **Parte 5**

### **Organismo paritetico nazionale**

L'Organismo paritetico nazionale di cui al protocollo d'intesa sulla formazione professionale del 20 gennaio 1993, in ottemperanza a quanto previsto dall'accordo interconfederale 31.01.95 assume tramite una sezione specifica aggiuntiva e paritetica - composta da membri effettivi e supplenti

- anche i seguenti compiti in materia di igiene e sicurezza del lavoro:
- promozione della costituzione degli organismi paritetici territoriali di cui al punto successivo e coordinamento della loro attivita` ;
- formazione diretta, tramite l'organizzazione di seminari e altre attivita` complementari, dei componenti degli organismi paritetici territoriali;
- definizione di linee guida e di posizioni comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro - valutando eventuali esperienze e intese gia` operanti

in ambito settoriale - di riferimento per gli organismi paritetici territoriali anche in relazione alla definizione dei progetti formativi di ambito locale;

- promozione e coordinamento degli interventi formativi; iniziative per l'attivazione di canali di finanziamento da parte dell'Unione Europea e di altri enti pubblici nazionali e comunitari;
- promozione dello scambio di informazioni e di valutazioni degli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle pubbliche autorita` e di altre istituzioni;
- valutazione delle proposte di normative comunitarie e nazionali anche al fine della individuazione delle eventuali posizioni comuni da prospettare nelle sedi europee, al Governo, al Parlamento e alle amministrazioni competenti.

Entro 120 giorni dalla data del presente accordo l'Organismo paritetico nazionale dovra` essere operativo nella sua specifica sezione sulle materie della sicurezza e igiene del lavoro. A tal fine gli organi deliberanti dell'O.P.N. formalizzeranno tale sezione.

Sono fatti salvi gli organismi paritetici di categoria che, nelle materie disciplinate nel decreto legislativo n. 626 del 1994, svolgeranno la propria attivita` in sintonia con le linee guida elaborate dall'O.P.N.

## **Parte 6**

## **2. Organismi paritetici territoriali (art. 20, D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626)**

Le parti danno attuazione all'art. 20 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, fermo restando quanto previsto dal comma 2 dello stesso articolo, concordando quanto segue.

### **2.1. Organismi paritetici regionali**

Entro 120 giorni, a livello regionale, gli organismi paritetici di cui al protocollo d'intesa sulla formazione professionale del 20 gennaio 1993, sopra citato, sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, in coordinamento con l'Organismo paritetico nazionale per la formazione professionale (O.P.N.), assumono con una specifica sezione aggiuntiva paritetica, composta da membri effettivi e supplenti, anche il compito di promuovere iniziative formative in tema di prevenzione.

A tal fine, l'O.P.R. elabora, di sua iniziativa o su proposta degli O.P.P., progetti formativi inerenti le materie dell'igiene e sicurezza del lavoro.

I progetti formativi sono elaborati in sintonia con le linee guida e le indicazioni di carattere generale concordate nell'O.P.N. e vengono ad esso comunicati.

L'O.P.R., al fine di favorire l'effettuazione delle iniziative proposte, oltre a tenere i rapporti con l'Ente Regione e gli altri soggetti, istituzionali e non, operanti in materia di salute e sicurezza, può, di sua iniziativa, promuovere direttamente l'organizzazione di corsi o giornate formative.

L'O.P.R., inoltre, assume i seguenti compiti:

- coordinamento degli organismi paritetici provinciali;
- tenuta di un elenco dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, sulla base delle comunicazioni ricevute dagli organismi paritetici provinciali.

### **2.2. Organismi paritetici provinciali**

Fondamentale importanza, al fine di una gestione condivisa e comunque non conflittuale delle materie della formazione e della rappresentanza in materia di prevenzione, assume l'attribuzione, da parte del decreto, ad organismi paritetici di una funzione di "composizione": essi, infatti, sono aditi quale prima istanza di risoluzione di controversie insorte circa "l'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti".

A livello provinciale, o secondo l'articolazione territoriale definita di comune accordo sono costituiti organismi paritetici cui sono attribuite le funzioni di composizione di cui all'art. 20 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

A tali organismi sono altresì attribuiti i seguenti compiti:

- informazione dei soggetti interessati sui temi della salute e sicurezza;



- tenuta di un elenco contenente i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti o designati nelle aziende del territorio di competenza dell'organismo;
- trasferimento dei dati di cui sopra all'O.P.R.;
- proposte all'O.P.R. in materia di fabbisogni formativi connessi all'applicazione del D.Lgs. n. 626 del 1994.

Tali organismi sono composti da membri effettivi e da membri supplenti.

Essi devono essere operativi entro 120 giorni dalla data del presente accordo.

## **Parte 7**

### **Composizione delle controversie**

Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza del lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise ed attuabili. Pertanto, in tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire l'O.P.P. al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.

La parte che ricorre all'O.P.P., ne informa senza ritardo le altre parti interessate.

I compiti di segreteria sono assunti dalle associazioni territoriali degli imprenditori.

Entro sei mesi dalla firma del presente accordo, le parti firmatarie individueranno due regioni dove avviare esperienze che prevedano l'attribuzione agli O.P.R. di ulteriori compiti, anche per quanto concerne l'approntamento della strumentazione necessaria all'espletamento di tali compiti. Le intese per effettuare detti esperimenti hanno durata annuale e l'esperienza applicativa sarà oggetto di esame e valutazione da parte dell'O.P.N.

Le parti si incontreranno entro un anno dalla data del presente accordo per verificarne l'applicazione.

## **Parte 8**

### **NOTA A VERBALE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

Fermo restando che la procedura di elezione è quella individuata a livello interconfederale e di categoria per la elezione delle RSU, in relazione alle esigenze di rappresentatività generale dei RLS, insite nel testo legislativo, le organizzazioni sindacali firmatarie comunicheranno entro 30 giorni alla Confindustria le modalità di presentazione delle liste individuate tra quelle previste dagli accordi sopraccitati.

# Il verbale dell'accordo FS

**12 Aprile 1996**

Le parti, in applicazione del decreto legislativo 19-9-1994, n. 626 di attuazione delle direttive comunitarie riguardanti "il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro" e visto l'accordo interconfederale 22 giugno 1995 che ha definito le modalità di nomina, i diritti e le attribuzioni dei rappresentanti per la sicurezza nonché i compiti e le attività degli organismi paritetici, danno attuazione a quanto disciplinato al punto 4.4 del ccnl 18-11-1994 e concordano quanto segue nel comune convincimento che la logica che fonda i rapporti fra le parti in questa materia intende superare posizioni di conflittualità e ispirarsi a criteri di partecipazione.

Per unità produttive, ai fini dell'applicazione del dlgs 626/94, si intendono le strutture di cui all'allegato 1.

Il numero dei rappresentanti per la sicurezza, che risulta anch'esso stabilito, per ciascuna unità produttiva, dal medesimo allegato 1, è calcolato tenendo conto del numero dei dipendenti con l'esclusione di quelli assunti con contratto a tempo determinato e con contratti di formazione lavoro, in forza alla data del 1° dicembre 1995.

## **1. Procedure per l'elezione o la designazione dei rappresentanti per la sicurezza**

Considerata la compresenza di Rsu e Rsa, queste ultime costituite secondo le norme dell'art. 19 della legge 20-5-70 n. 300, in tutte le unità produttive l'individuazione dei rappresentanti per la sicurezza avviene per il tramite di un'elezione con liste separate a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto su iniziativa sindacale, che si svolgeranno entro il 1-6-1996.

Le liste dei candidati saranno predisposte congiuntamente e/o separatamente dalle singole Ooss d'intesa con la/e rispettiva/e rappresentanza/e sindacale.

L'elettorato passivo è riservato ai componenti delle Rsu ed ai dirigenti delle Rsa, salvo quanto successivamente previsto.

Risultano eletti coloro che abbiano ricevuto il maggior numero di voti, nell'ambito di ciascuna lista alla quale verrà attribuito un numero di seggi proporzionale al numero dei voti validamente attribuiti.

Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza eletti deve essere redatto dalla Commissione elettorale all'uopo istituita a cura delle Ooss e comunicato ai Presidi territoriali holding.

Tale verbale deve essere trasmesso a cura delle Fs all'Organismo paritetico provinciale costituito ai sensi del punto 2.2. parte II dell'accordo interconfederale del 22-6-95.

Nel caso di dimissioni del rappresentante per la sicurezza subentra il primo dei non eletti della lista nella quale è stato eletto. In mancanza esercita le funzioni fino a nuove elezioni e comunque non oltre i 60 giorni.

## **2. Disposizioni transitorie**

In fase di prima applicazione e fino a quando non si procederà al rinnovo delle Rsu le parti concordano che: in via transitoria potranno essere eletti rappresentanti della sicurezza anche dipendenti che non fanno già parte delle rappresentanze sindacali in un numero massimo complessivo non superiore al numero delle unità produttive indicate nell'allegato n. I.

L'incarico dei rappresentanti per la sicurezza in fase di prima applicazione scade all'atto del rinnovo delle Rsu.

## **3. Agibilità per i rappresentanti della sicurezza**

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del dlgs 626/94, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le Rsu, utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore, ma saranno concessi permessi, autorizzati dal capo dell'unità di appartenenza, per il tempo necessario senza perdita di retribuzione.

I permessi, per gli adempimenti che non rientrano nei predetti punti b), c), d), g), l) e l) dell'art. 19, saranno autorizzati dal dirigente preposto all'unità di appartenenza del rappresentante per la sicurezza, su richiesta scritta del rappresentante stesso che dovrà essere presentata di norma almeno 48 ore prima per il tramite del capo impianto.

In entrambi i casi permane l'obbligo per il rappresentante per la sicurezza di avvertire, preventivamente, il proprio capo impianto.

In occasione di eventuali spostamenti connessi con l'espletamento delle attività previste dall'art. 19 il rappresentante per la sicurezza è ammesso a fruire delle mense e/o dei Ferrotel, per questi ultimi, compatibilmente con le disponibilità aziendali, previa autorizzazione del dirigente responsabile dell'unità di appartenenza del rappresentante per la sicurezza.

## **4. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza**

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza (RIs), la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19 del dlgs 626/94, le parti concordano sulle seguenti indicazioni

Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive, delle previsioni di legge e dei regolamenti interni di esercizio e di sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al responsabile per l'unità produttiva indicato dalla società le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o a un addetto da questi incaricato.

#### Modalità di consultazione

Laddove il dlgs 626/94 preveda a carico del datore di lavoro la consultazione del RIs, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettiva tempestività.

Il responsabile dell'unità produttiva consulta pertanto il RIs su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione, disponendo del tempo necessario, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal RIs.

Il RIs conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

#### Informazione e documentazione aziendale

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma I dell'art. 19.

Lo stesso RIs ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, custodito presso l'azienda o l'unità produttiva ai sensi dell'art. 4, comma 3.

Il responsabile dell'unità produttiva fornisce, anche su istanza del RIs, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti all'organizzazione e agli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva e gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza sul lavoro.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

### **5. Formazione dei rappresentanti per la sicurezza**

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista dall'art. 19, comma I, lett. g) del dlgs 626/94.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico della Fs Spa, si svolgerà durante l'orario di lavoro.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma complessivo di 32 ore che si articolerà in un modulo di formazione generale e in un modulo di formazione specifica.

Essa deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori la società provvederà all'integrazione della formazione.

I programmi formativi saranno discussi in sede di osservatorio nazionale e definiti dalla società, avendo riguardo, per quanto compatibili, alle proposte formulate dagli osservatori territoriali paritetici.

## **6. Riunioni periodiche**

In applicazione dell'art. 11 del dlgs 626/94 le riunioni periodiche previste dal comma I sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su ordine del giorno scritto.

Il Rls può chiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda. Della riunione viene redatto verbale.

Con quanto concordato ai punti precedenti, le parti si danno atto di aver adempiuto, a tutti gli effetti, a quanto previsto dall'art. 18 del dlgs 626/94.

## **7. Informazione e formazione**

I responsabili dell'unità produttiva provvederanno affinché al personale dipendente sia fornita l'informazione prevista dall'art. 21 del dlgs 626/94, secondo le più adeguate modalità organizzative.

La formazione di tutto il personale interessato sarà effettuata con le modalità previste dall'art. 22, dlgs 626/94.

## **8. Osservatorio paritetico nazionale e territoriale**

Entro 120 giorni dalla data del presente accordo verrà insediato l'Osservatorio nazionale per l'igiene ambientale e la sicurezza del lavoro composto: • pariteticamente da 4 (quattro) rappresentanti per ciascuna delle due parti, intendendo per tali la Fs Spa da un lato e le Ooss Filt Fit Uilt e Fisafs dall'altra; • pariteticamente integrato da 2 (due) ulteriori rappresentanti per ciascuna delle parti, intendendo per tali la Fs Spa da un lato e il Comu e il Sma dall'altra, nell'ambito delle loro rispettive competenze, in occasione della trattazione di problematiche inerenti agli ambienti di lavoro del settore macchina.

L'osservatorio avrà compiti di monitoraggio e ricognizione delle problematiche emergenti in materia, svolgendo la propria attività in sintonia con le linee guida elaborate dall'organismo paritetico nazionale costituito ai sensi dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995.

Fermo restando che, ai sensi dell'art. 4 del dlgs 626/94, rientra fra gli obblighi del datore di lavoro la valutazione dei rischi e l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione, vengono istituiti organismi paritetici a livello territoriale (ex compartimento) con la medesima composizione dell'Osservatorio nazionale come sopra specificato, con funzioni di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori.

Tali organismi sono inoltre la prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dal ccnl e dalle norme vigenti. In caso di mancato raggiungimento di una soluzione concordata, le parti si rivolgeranno all'Organismo paritetico provinciale territorialmente competente, previsto dall'accordo interconfederale 22-6-95.