

Addì 18 settembre 2008, in Roma

Assoambiente

con l'assistenza di FISE

e

le Segreterie Nazionali delle OO.SS. FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, FIADEL

nell'ambito del rinnovo del CCNL 30.4.2003

a integrazione e modifica di quanto sottoscritto con l'Accordo nazionale 5.4.2008 e relativi Allegati

convergono quanto segue.

## **1. Art. 8 – Esternalizzazione dei servizi ambientali**

**L'Allegato 2 (22.11.2007) all'Accordo nazionale 5.4.2008 e successive modifiche è abrogato.**

L'art. 8 del CCNL 30/04/2003 è sostituito dal seguente:

“Art. 8 – Esternalizzazione dei servizi ambientali

1. I contratti di esternalizzazione dei servizi ambientali, di cui all'art. 3, comma 1, del vigente CCNL, stipulati dalle imprese a partire dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, fatto salvo quanto previsto dalla Norma Transitoria in calce al presente articolo, saranno conformati alle seguenti condizioni:
  - a) determinazione dei requisiti e delle caratteristiche specifici per l'ammissione delle imprese alle gare, quali: iscrizione all'Albo Nazionale Gestori Ambientali di cui all'art. 212, comma 1, del D.Lgs. 3.4.2006, n. 152; possesso di specifiche capacità tecniche ed economiche; ecc.;
  - b) selezionare l'offerta economicamente più vantaggiosa e non al massimo ribasso e valutare la congruità delle offerte tenendo anche conto dei valori di costo del lavoro fissati nelle tabelle emanate nei decreti attuativi dell'art. 86, comma 3bis, del D.Lgs. 12.3.2006 n. 163;
  - c) nella fase di aggiudicazione ed esecuzione dei servizi ambientali appaltati, acquisire, da parte delle imprese appaltatrici la documentazione attestante il rispetto della normativa in materia di rapporto di lavoro, di regolarità assicurativa, contributiva e retributiva, di sicurezza del lavoro, nonché in materia di legge 12.3.1999, n. 68 e D.Lgs. 8.6.2001 n. 231;
  - d) obbligo per le imprese appaltatrici di assicurare ai propri dipendenti il trattamento economico e normativo previsto dal presente CCNL, ivi compresa, in caso di passaggio di gestione, l'applicazione dell'art. 6 secondo le modalità previste;
  - e) risoluzione del contratto con le imprese appaltatrici per grave inadempimento degli obblighi previsti dalle lettere c) e d) per accertate gravi infrazioni alle norme in materia di sicurezza e ad ogni altro obbligo derivante dai rapporti di lavoro; per grave negligenza o aver agito in malafede; per gravi violazioni, definitivamente accertate, alle norme in materia di contributi previdenziali ed assistenziali;
  - f) richiedere ed accertare il rispetto degli standard di qualità ambientale – sociale previsti;
  - g) garantire il rispetto delle normative vigenti in materia di responsabilità solidale;
  - h) divieto di subappalto dei servizi ambientali aggiudicati.

2. Qualora l'esternalizzazione di cui al comma 1 comporti il passaggio alla società appaltatrice di personale della società committente, allo stesso continuerà ad essere applicato il presente CCNL.
3. In relazione a quanto previsto al comma 1, l'impresa è tenuta a dare preventiva informazione scritta alla RSU o, in mancanza, alle RSA delle OO.SS. stipulanti, congiuntamente alle relative strutture territorialmente competenti in merito alle condizioni generali di svolgimento delle attività (natura delle attività, forma e durata della gestione, impegno organizzativo) e all'eventuale coinvolgimento dei lavoratori in servizio.
4. Entro i tre giorni calendariali successivi al ricevimento della informazione scritta, la RSU, o, in mancanza, le RSA delle OO.SS. stipulanti, congiuntamente alle relative strutture territorialmente competenti, possono richiedere per iscritto uno specifico incontro, che sarà fissato dall'impresa entro i sette giorni calendariali successivi al ricevimento della richiesta stessa.
5. Decorsi venti giorni calendariali, successivi al primo incontro, la presente procedura si intende comunque esaurita.

## **NORMA TRANSITORIA**

1. I contratti relativi ai servizi ambientali di cui all'art. 3, comma 1, del vigente CCNL in essere alla data di sottoscrizione del presente Accordo sono fatti salvi fino alla loro scadenza.
2. I contratti relativi ai servizi ambientali di cui all'art. 3 comma 1, del vigente CCNL stipulati successivamente alla data di sottoscrizione del presente Accordo nonché le eventuali proroghe dei contratti di cui al comma precedente sono disciplinati dalle norme del presente articolo, fatta eccezione per la disposizione di cui al comma 1, lett. d), che entrerà in vigore ed avrà piena efficacia a far data dal 1° maggio 2010, anche con riferimento ai contratti in corso di esecuzione a tale data.

## **DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI**

Le parti stipulanti convengono di svolgere, nell'arco di vigenza del CCNL, un'azione di monitoraggio dell'applicazione del presente articolo, i cui esiti saranno oggetto di esame tra le parti in sede di rinnovo del CCNL”.

### **2. L'Allegato 7 all'Accordo nazionale 5.4.2008 è abrogato.**

### **3. Verbale di intesa 31.7.2008 – Capitolo III: forme del rapporto di lavoro**

Il Verbale di intesa 31.7.2008 cui sono allegati i testi degli articoli che disciplinano il contratto di lavoro a tempo parziale (art.10), il contratto di lavoro a tempo determinato (art.11), il contratto di apprendistato professionalizzante (art. 13bis) è formalmente recepito nel presente Accordo.

Le disposizioni di cui ai predetti articoli 10, 11, 13bis entrano in vigore a partire dal 19 settembre 2008.

### **3. Art. 66 CCNL 30.4.2003 – Salute e sicurezza sul luogo di lavoro**

L' art. 66 è integralmente sostituito dal seguente:

#### **A. OBIETTIVI**

1. Le Parti stipulanti individuano come valori condivisi la tutela della salute, la sicurezza sul luogo di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo eco-sostenibile delle attività produttive e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli e partecipati delle norme contrattuali e di legge in materia.
2. Le Parti stipulanti concordano che lo sviluppo eco-sostenibile tiene conto della accettabilità sociale e della salvaguardia dell'occupazione, opera in maniera equilibrata con le esigenze finanziarie, economiche e produttive delle aziende.

Pertanto, le Parti si impegnano a favorire la crescita in ogni luogo di lavoro della cultura della sostenibilità ambientale attraverso la sensibilizzazione di ciascun dipendente, l'utilizzo di idonei sistemi di gestione ambientale, le procedure operative e i programmi di formazione del personale.

3. Obiettivo comune è quello del miglioramento continuo del livello di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro e della tutela dell'ambiente attraverso una gestione preventiva e sistemica dei fattori di rischio, in attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni e dal vigente CCNL.

Tale miglioramento si realizza attraverso gli strumenti della prevenzione, della protezione e della programmazione, intese come il complesso delle prescrizioni e delle misure adottate e previste nelle diverse fasi dell'attività lavorativa, per eliminare o ridurre al minimo i rischi per la sicurezza individuale e collettiva e per migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro, secondo quanto previsto dal piano aziendale di valutazione dei rischi, nonché dal DUVRI con riferimento ai lavoratori cui si applica il D.Lgs. n. 81/2008 a termini degli articoli 3 e 4 del medesimo Decreto.

Nel quadro degli adempimenti e delle attribuzioni stabiliti dalle disposizioni legislative e contrattuali in materia, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle prerogative riconosciuti alle competenti parti aziendali dal vigente CCNL, le Parti stipulanti condividono altresì l'impegno affinché nei luoghi di lavoro siano assicurate le attività di informazione/formazione finalizzate al raggiungimento degli obiettivi in materia di sicurezza e salute dei lavoratori e di tutela dell'ambiente.

#### **NOTA A VERBALE**

Le parti stipulanti confermano che l'attuazione del piano di valutazione dei rischi assorbe e sostituisce quanto già previsto dall'art. 38 del CCNL 2/8/1995.

\* \* \*

## **INFORMAZIONE A LIVELLO NAZIONALE**

Nell'ambito del sistema relazionale disciplinato dall'art. 1 del vigente CCNL, le parti stipulanti convengono di includere nell'esame annuale le problematiche connesse all'applicazione del D.Lgs. n. 81/2008.

(N.B.: la presente rubrica "Informazione" è da inserire nell'art.1, lettera A, del CCNL 30.4.2003).

## **INFORMAZIONE A LIVELLO AZIENDALE**

Nell'ambito del sistema relazionale disciplinato dall'art. 1 del vigente CCNL, nel rispetto della tutela della riservatezza dei dati forniti dall'azienda, saranno annualmente oggetto di ulteriore informazione tra l'impresa e la RSU o, in mancanza, le r.s.a. congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL:

- i programmi di informazione/formazione in materia di salute e sicurezza del lavoro dei lavoratori e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- i programmi di investimento concernenti il miglioramento dell'ambiente di lavoro e della prevenzione/protezione dai rischi;
- i programmi relativi all'eventuale applicazione dei sistemi di gestione integrati e di certificazione;
- la gestione degli eventuali fattori di rischio, in attuazione degli indirizzi fissati dai piani sanitari regionali.

(N.B.: la presente rubrica "Informazione" è da inserire nell'art.1, lettera C, del CCNL 30.4.2003).

\* \* \*

## **B. GESTIONE DELLA SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E TUTELA DELL'AMBIENTE**

**B/1 I PRINCIPALI SOGGETTI NELL'AMBITO DEL RAPPORTO DI LAVORO:  
IL DATORE DI LAVORO – IL LAVORATORE – IL RAPPRESENTANTE DEI  
LAVORATORI PER LA SICUREZZA – IL MEDICO COMPETENTE**

### **IL DATORE DI LAVORO**

1. Il datore di lavoro è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui

ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

2. In particolare, il datore di lavoro provvede alla valutazione di tutti i rischi e alla redazione nonché all'aggiornamento ove necessario del relativo documento (ivi compreso il DUVRI, nel caso di lavorazioni in appalto), designa il responsabile del servizio prevenzione/protezione dai rischi e il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria in quanto dovuta, adempie agli obblighi di informazione/formazione nei confronti dei lavoratori e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, consulta il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per la definizione del documento di valutazione dei rischi e negli altri casi previsti dalle norme legislative vigenti e gli consegna il documento predetto, fornisce ai lavoratori i DPI e i mezzi di protezione collettivi, adotta e aggiorna ove necessario le misure di sicurezza e di protezione della salute appropriate a eliminare o ridurre al minimo i rischi accertati, vigila sull'osservanza delle disposizioni in materia da parte dei lavoratori, consente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di accedere ai dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno (escluso quello dell'evento) e alle informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza del lavoro superiore a tre giorni, nel rispetto della legge sulla tutela della riservatezza.

Esercita altresì le altre attribuzioni stabilite dal D. Lgs. N. 81/2008.

3. In materia di salute e sicurezza del lavoro la delega di funzioni da parte del datore di lavoro, gli obblighi non delegabili e gli obblighi di sua pertinenza sono fissati rispettivamente dagli artt. 16, 17, 18 del D.Lgs. n. 81/2008.
4. A termini dell'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008, le imprese costituite in forma societaria adottano un modello di organizzazione e gestione idoneo ad ottenere l'esenzione della responsabilità amministrativa, di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

## **IL LAVORATORE**

1. Il lavoratore è la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa, con o senza retribuzione, nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro, (ivi compreso il socio lavoratore di cooperativa e di società anche di fatto).
2. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
3. Il lavoratore ha diritto a una adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riguardo ai rischi specifici connessi all'attività svolta, all'atto della costituzione del rapporto di lavoro, in caso di cambiamento di mansioni e di introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie. Il lavoratore ha diritto altresì a eleggere, secondo le modalità previste dalle norme legislative e contrattuali, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

4. In particolare, il lavoratore ha l'obbligo di osservare le disposizioni e le istruzioni in materia, sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 o comunque disposti dal medico competente ove nominato, utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i dispositivi di sicurezza, i DPI, partecipare ai programmi di formazione/addestramento, segnalare immediatamente qualsiasi condizione o situazione di pericolo di cui venga a conoscenza.

## **IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è il lavoratore non in prova con contratto a tempo indeterminato in forza presso l'azienda o unità produttiva da essi eletto per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.
2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto a una adeguata informazione e formazione in materia, a essere consultato in merito all'organizzazione della formazione, ad accedere ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni, a essere consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione, a ricevere le informazioni e la documentazione inerente la valutazione dei rischi e le relative misure di prevenzione anche riguardanti le attività gestite in appalto e/o con lavoratori autonomi, a ricevere copia del documento di valutazione dei rischi, a formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, a partecipare alla riunione periodica promossa dal datore di lavoro, a essere consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione nonché del medico competente ove nominato, a fare proposte in merito all'attività di prevenzione.  
Avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività.  
Esercita altresì le altre attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008.
3. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza svolge le sue funzioni nel rispetto del segreto industriale.

## **IL MEDICO COMPETENTE**

1. Il medico competente, ove nominato, collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessaria, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psicofisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza; programma ed effettua la sorveglianza sanitaria, ove necessaria, istituisce una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, visita gli ambienti di lavoro almeno una volta l'anno, comunica per iscritto i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria in occasione della riunione periodica, informa ogni lavoratore interessato della sorveglianza sanitaria.

Esercita altresì le altre attribuzioni stabilite dall'art. 25 del D.Lgs n.81/2008.

\* \* \*

## **B/2 LA RIUNIONE PERIODICA**

1. La riunione periodica prevista dall'art. 35 del D.Lgs. n.81/2008 è strumento significativo del processo di miglioramento continuo del sistema di gestione integrata sicurezza-ambiente. In tale sede sono valutate anche eventuali iniziative aziendali volontarie quali adozione/certificazione di sistemi di gestione.
2. Alla riunione periodica, convocata a termini dell'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008, partecipano il datore di lavoro o un suo rappresentante, il responsabile del servizio prevenzione/protezione dei rischi, il medico competente ove nominato, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
3. Nel corso della riunione, il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti il documento di valutazione dei rischi, l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria, i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale, i programmi di informazione/formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori.
4. Nel corso della riunione possono essere individuati codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi da infortuni e di malattie professionali nonché obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base di linee guida.
5. Le risultanze della riunione periodica possono dar luogo a conseguenti iniziative di informazione e/o di formazione anche mirata.

## **B/3 APPALTI: RISCHI DA INTERFERENZE**

1. Le Parti stipulanti convengono che la realizzazione di un corretto sistema di gestione integrata sicurezza-ambiente ricomprende anche le attività dei dipendenti da imprese appaltatrici e quelle di lavoratori autonomi.
2. In caso di affidamento di lavori ad impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi, l'impresa committente verificherà, in particolare, la loro idoneità tecnico professionale.
3. Il datore di lavoro committente redige il documento unico di valutazione dei rischi (DUVRI), promuove la cooperazione tra le imprese ed il coordinamento delle misure di prevenzione e protezione ai fini dell'efficacia del sistema di gestione integrata sicurezza-ambiente, così da eliminare o ridurre al minimo i rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

\* \* \*

## **C. NUOVO ASSETTO ORGANIZZATIVO DEL SERVIZIO DI RACCOLTA**

In considerazione del fatto che le modifiche apportate dal CCNL 5.4.2008 all'assetto organizzativo del servizio di raccolta manuale e/o meccanizzata, con particolare



riferimento alla raccolta differenziata, - già a partire dalla loro entrata in vigore (1.5.2008) – costituiscono oggetto di esame congiunto tra le competenti parti aziendali, “per confrontarsi in ordine alle caratteristiche tecniche e di sicurezza dei veicoli nonché alle modalità di svolgimento delle mansioni e alle connesse condizioni di lavoro” del conducente monoperatore, le parti stipulanti convengono che, nell’ambito del programma di sorveglianza sanitaria nonché della riunione periodica aziendale, siano coerentemente valutate le condizioni operative del conducente monoperatore addetto al servizio di raccolta.

\* \* \*

## **D. IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE (RLSSA): ELEZIONE/DESIGNAZIONE E ATTRIBUZIONI**

Ai fini degli adempimenti stabiliti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali in materia, le parti stipulanti convengono di sostituire la denominazione “Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza” (RLS) con quella di “Rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente” (RLSSA).

I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in carica alla data di entrata in vigore delle presenti disposizioni assumono la nuova denominazione di RLSSA mantenendo la titolarità dei poteri, le attribuzioni, le funzioni ad essi riconosciuti dalle disposizioni legislative e contrattuali in materia.

L’attribuzione della nuova denominazione avviene a parità di trattamento legislativo e contrattuale nonché a parità di costi per l’azienda, in riferimento a tutti gli istituti.

### **1. Numero dei RLSSA**

Il numero dei RLSSA è individuato in base al numero dei lavoratori dell’azienda o unità produttiva. Vale a dire:

- aziende o unità produttive fino a 200 lavoratori: 1 RLSSA
- aziende o unità produttive da 201 a 1000 lavoratori: 3 RLSSA
- aziende o unità produttive oltre 1000 lavoratori: 6 RLSSA.

### **2. Computo dei lavoratori**

Ai fini del computo dei lavoratori di cui al comma 1, si considera utile il numero medio dei lavoratori nell’anno solare precedente, fatta eccezione per quelli individuati dall’art. 4 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.

### **3. Elettorato attivo e passivo**

Hanno diritto di voto i lavoratori, non in prova, in forza presso l’azienda o unità produttiva con contratto a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato di durata almeno semestrale.

Possono essere eletti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato in forza presso l’azienda o unità produttiva.

#### **4. Durata del mandato**

Il RLSSA dura in carica tre anni.

#### **5. Dimissioni**

In caso di dimissioni della RSU o comunque di dimissioni del RLSSA, quest'ultimo continua a esercitare la propria funzione fino alla sua sostituzione e comunque non oltre 60 giorni calendariali successivi alla data di presentazione della lettera di dimissioni.

#### **6. Elezione del RLSSA**

Il RLSSA è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

#### **7. Aziende o unità produttive fino a 15 lavoratori**

Per le aziende o unità produttive aventi fino a 15 lavoratori, il RLSSA è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

##### **a) Procedura di elezione**

L'elezione del RLSSA si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Risulta 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 e a trasmetterlo tempestivamente al datore di lavoro.

Ricevuto il verbale dell'elezione, il datore di lavoro comunica all'organismo paritetico territorialmente competente il nominativo del lavoratore eletto.

##### **b) Permessi per l'espletamento del mandato**

Per l'espletamento del mandato ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni al RLSSA sono concesse 12 ore annue di permesso nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 lavoratori ovvero 30 ore annue di permesso nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 lavoratori, in entrambi i casi con decorrenza della retribuzione globale.

#### **8. Aziende o unità produttive da 16 lavoratori in su**

##### **a) Procedura di elezione**

Ove sia costituita la RSU, i RLSSA sono eletti tra i componenti della RSU nel modo seguente.

All'atto della costituzione della RSU, il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificamente tra i candidati proposti per la RSU.

In questo caso la procedura di elezione è quella applicata per l'elezione della RSU.

Qualora la RSU non sia stata ancora costituita ovvero nell'impresa o unità produttiva operino le RSA aderenti alle organizzazioni sindacali nazionali stipulanti ovvero queste ultime non siano state costituite, i RLSSA sono eletti dai lavoratori al loro interno, secondo la procedura vigente per le imprese o unità produttive fino a 15 lavoratori attivata dalle competenti organizzazioni sindacali.

**b) Permessi per l'espletamento del mandato**

Per l'espletamento del mandato ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni al singolo RLSSA sono concesse 44 ore annue di permesso, con decorrenza della retribuzione globale.

**9. Espletamento di adempimenti ex art. 50, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008**

Per l'espletamento degli adempimenti di cui all'art. 50, comma 1, lett. b), c), d), e), f), g), i), l) del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni nonché per la partecipazione alla riunione periodica di cui all'art. 35 del medesimo D.Lgs. al RLSSA sono riconosciuti corrispondenti permessi con decorrenza della retribuzione globale, aggiuntivi a quelli previsti dai precedenti commi 6 e 7.

**10. Preavviso**

La richiesta di permesso ai sensi dei commi 6 e 7 è presentata dal RLSSA, di norma, con un preavviso di 48 ore.

**11. Accesso ai luoghi di lavoro**

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro viene esercitato senza alcun pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale e nel rispetto delle norme previste dalla legge.

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

Tali visite si svolgono, di norma, congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

**12. Modalità di consultazione**

La consultazione del RLSSA da parte del datore di lavoro, secondo quanto previsto dal D.Lgs n. 81/2008, si svolge in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

**13. Informazioni e documentazione aziendale**

Il RLSSA ha il diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui all'art. 50, comma 1, lettere e) e f) del D.Lgs. n. 81/2008 nonché il diritto di consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'art.17, comma 1, e di cui all'art. 26, comma 3, del citato D.Lgs.

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

Il RLSSA è tenuto a fare un uso strettamente connesso alla sua funzione delle notizie e della documentazione ricevute, nel rispetto del segreto industriale a termini dell'art. 50, comma 6, del D.Lgs. n. 81/2008.

#### **14. Riunione periodica**

In applicazione dell'art. 35, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 la riunione periodica è convocata con almeno 7 giorni calendariali di preavviso con lettera nella quale è precisato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare.

Il RLSSA può richiedere la convocazione della riunione periodica in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale, sottoscritto da tutti i partecipanti.

#### **15. Formazione del RLSSA**

Il RLSSA ha diritto a 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 RLSSA sono stabiliti nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

- a) principi giuridici comunitari e nazionali;
- b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- e) valutazione dei rischi;
- f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata del corso base iniziale è di 36 ore, di cui almeno 18 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

L'aggiornamento periodico ha una durata di 6 ore annue per le imprese che occupano fino a 50 lavoratori e di 12 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

La formazione del RLSSA avviene durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a suo carico.

Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile e deve consentire di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione sono registrate nel Libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lettera i), del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni.

\* \* \*

## **Osservatorio nazionale sulla salute e sicurezza del lavoro**

Le parti stipulanti si incontreranno entro il corrente anno per la ricerca delle condizioni che consentano di costituire l'Osservatorio nazionale sulla salute e sicurezza del lavoro, al fine di analizzare l'applicazione nelle aziende della normativa legislativa e contrattuale in materia.

\*\*\*

### **DICHIARAZIONI DELLE PARTI STIPULANTI**

#### **Le Parti stipulanti**

1. nel darsi reciprocamente atto che il presente articolo dà attuazione ai rinvii alla contrattazione collettiva contenuti nel D.Lgs. n. 81/2008, dichiarano che lo stesso assorbe e sostituisce integralmente tutte le disposizioni contemplate dalla previgente normativa contrattuale, anche di livello confederale, realizzando una disciplina organica e completa della materia;
2. al fine di contribuire alla conoscenza e all'applicazione della normativa relativa alla salute e sicurezza del lavoro, convengono di includere, in allegato all'edizione a stampa del CCNL, i testi degli articoli del D.Lgs. n. 81/2008 richiamati;
3. Si impegnano, infine, a rincontrarsi tempestivamente a richiesta di una delle parti medesime qualora siano emanate disposizioni di legge o siano stipulati Accordi interconfederali che modifichino e/o integrino la disciplina di cui al presente articolo, al fine di verificare la necessità del conseguente coordinamento normativo.

\* \* \*

### **STESURA TESTO CCNL 5.4.2008**

Entro novembre 2008, FISE Assoambiente presenterà alle OO.SS. stipulanti la bozza del testo organico del CCNL 5.4.2008 per la sua formale sottoscrizione e per la successiva edizione a stampa, che sarà realizzata secondo le intese e i criteri già concordati nella precedente edizione.

ASSOAMBIENTE

FP CGIL

FISE

FIT CISL

UILTRASPORTI

FIADEL

## **AGENDA DI LAVORO – 18.9.2008**

Le Parti stipulanti proseguiranno gli incontri per confrontarsi sui seguenti temi:

### **a) Passaggio di gestione**

Le Parti stipulanti confermano la comune volontà di dotare il vigente CCNL di una nuova regolamentazione del passaggio di gestione (art. 6).

Nel contempo, confermano altresì l'obiettivo di definire congiuntamente con Federambiente un'intesa che, in attuazione del principio di reciprocità, renda possibile il passaggio di gestione tra le imprese aderenti a FISE Assoambiente e quelle associate a Federambiente in applicazione della medesima disciplina contrattuale.

### **b) Formazione – Ente bilaterale**

Le Parti stipulanti saranno impegnate a definire una integrazione del vigente art. 43, al fine di dare attuazione al rinvio alla contrattazione collettiva previsto dalla legislazione in materia di congedi formativi e formazione continua e nell'obiettivo di sostenere la diffusione delle pratiche formative nel settore, per la valorizzazione delle imprese e delle professionalità.

Inoltre, le Parti si incontreranno per la ricerca delle condizioni che consentano di costituire, a partire dal prossimo anno, l'Ente bilaterale per la formazione del settore di competenza Fise Assoambiente.

### **c) Osservatorio nazionale della salute e sicurezza del lavoro**

Le Parti stipulanti si incontreranno per la ricerca delle condizioni che consentano di costituire, a partire dal prossimo anno, l'Osservatorio nazionale della salute e sicurezza del lavoro.

### **d) Tutela della dignità della persona**

Con riferimento al Capitolo VIII del vigente CCNL, le parti stipulanti si confronteranno sul coordinamento delle disposizioni di cui agli artt. 56, 57, 58 con la vigente normativa nazionale e comunitaria.

### **e) Prerogative e diritti sindacali**

Le OO.SS. stipulanti si riservano di presentare una loro organica proposta.