



Nella giornata del 23 luglio 2013 presso l'Assessorato alle Politiche per la Salute del Regione è stato raggiunto un importante accordo unitario in materia di sicurezza del lavoro per aziende del SSR che fungerà quale atto di Indirizzo sulle modalità' di espletamento delle funzioni attribuite ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Con questo accordo ci si prefigge di promuovere una nuova e diversa cultura della sicurezza in sanità allo scopo di rappresentare e tutelare al meglio la salute delle lavoratrici (la maggioranza) e dei lavoratori, ben 61877 in Emilia-Romagna, gran parte di essi sempre più sottoposti a pesanti carichi di lavoro ed esposti a fattori di rischio in aumento.

Anche per queste ragioni l'intesa raggiunta consentirà di superare le numerose criticità, causa delle molteplici problematiche e controversie sorte in questi anni nelle aziende soprattutto rispetto alla funzione e al ruolo dei RLS.

L'accordo in buona sostanza coglie questa opportunità, un punto di partenza per una regolamentazione omogenea per i RLS che operano nelle Aziende sanitarie della Regione che permetterà loro di svolgere nel rispetto della Legge, l'azione preventiva di controllo e di intervento nei luoghi di lavoro con maggiore chiarezza ed efficacia senza "impedimenti" di sorta.

La durata dell'accordo è triennale e traendo la sua fonte dal Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (D. Lgs 81/2008) rende pienamente operativo il CCNQ del 1996 in termini di agibilità, permessi e formazione, il che sta significare che laddove siano vigenti accordi aziendali più restrittivi in materia di consultazione, e partecipazione delle rappresentanze, gli stessi, verranno aggiornati e migliorati sulle base delle linee guida regionali oggetto dell'accordo del 23 luglio 2013.

Utilizzo di sedi, tecnologie, ma soprattutto molte più' ore per formazione e aggiornamento, per lo svolgimento dell'attività, e maggiore fruibilità dei permessi sono gli elementi qualificanti dell'intesa raggiunta ma anche un numero di RLS più adeguato alle specificità delle singole aziende.

FP CGIL CISL FP UIL FPL ritengono pertanto, che questo accordo rappresenti un decisivo passo in avanti su di un tema delicato come quello della Sicurezza sul lavoro, un buon segnale in un periodo di grande trasformazione dei modelli organizzativi della sanità emiliana-romagnola, un risultato particolarmente significativo se rapportato a questa difficile fase di blocco della contrattazione collettiva, di tagli al personale e di continuo attacco ai diritti dei lavoratori pubblici.

Le segreterie regionali

FP CGIL

Maurizio Frigeri

CISL FP

Roberta Roncone

UIL FPL

Gerry Ferrara

Bologna 23 luglio 2013

IL DIRETTORE GENERALE SANITÀ E
POLITICHE SOCIALI
TIZIANO CARRADORI

TIPO ANNO NUMERO
REG. PG 2013/186548
DEL 25 07/2013

Ai Direttori Generali
delle Aziende Sanitarie e
Istituto Ortopedico Rizzoli

LL. SS.

Oggetto: Invio atto di indirizzo in materia di espletamento delle funzioni attribuite ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ai sensi del Dlgs. 81/08 e del CCNQ in G. U. n. 177 del 30 luglio 1996.

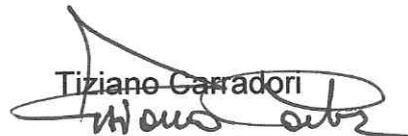
Gentilissimi Direttori,

la Direzione Generale Sanità e Politiche Sociali ha incontrato in data 23 luglio 2013, su loro istanza, le Segreterie delle Organizzazioni Sindacali FP CGIL, CISL, UIL Emilia-Romagna in ordine all'individuazione di modalità di designazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e di espletamento delle funzioni ad essi attribuite secondo quanto stabilito dal Dlgs. 81/08 e s.m.i., nonché sulla base del CCNQ, in G. U. n. 177 del 30 luglio 1996, costituente tutt'ora il testo di riferimento quanto alle modalità per l'esercizio delle funzioni del rappresentante demandate in sede di contrattazione collettiva nazionale, quando non superate da specifiche statuizioni normative.

L'atto di indirizzo ha l'obiettivo di contemperare gli obblighi del datore di lavoro (Direttore generale), con i diritti dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza che sono eletti tra le Rappresentanze sindacali aziendali, di promuovere una corretta ed omogenea applicazione della norma a livello regionale, fermo restando l'autonomia, nelle diverse Aziende, di prevedere tramite accordi aziendali, eventuali dotazioni aggiuntive o differenti modalità attuative, in risposta a specifiche situazioni locali.

Si allegano alla presente i documenti rappresentati nonché il verbale dell'incontro in parola e della nota a verbale firmata dai partecipanti.

Cordiali saluti.


Tiziano Carradori

All.ti: c.s.i.

Relazione di accompagnamento all'atto.

Il giorno 7 giugno 2013, presso la sede dell'Assessorato alle Politiche per la Salute della Regione Emilia-Romagna, viale Aldo Moro 21, Bologna, si è tenuto un incontro richiesto dalle Segreterie FP CGIL, CISL FP e UIL FPL, al fine di fornire indicazioni condivise alle Aziende sanitarie della regione in merito ad un'appropriata ed omogenea applicazione della materia relativa al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza come dettato dal decreto legislativo 81/08 e come regolato dal Contratto collettivo nazionale quadro del 10 luglio 1996 (in G.U. n.177 del 30/07/96), nonché da Accordi locali sottoscritti a livello aziendale.

Alla riunione sono presenti il Direttore Generale Sanità e Politiche Sociali, i Rappresentanti di FP CGIL, CISL FP e UIL FPL, che congiuntamente sottoscrivono il presente atto di indirizzo diretto ai Direttori Generali delle Aziende sanitarie, nella loro qualità di Datori di lavoro, ai sensi del decreto legislativo 81/08.

Premessa.

Le parti concordano sulla necessità che siano fornite, tramite il presente atto di indirizzo, indicazioni generali nella materia di cui si tratta, in ragione della recente evoluzione normativa (D.Lgs 81/08 e s.m.i.) che ha ridisegnato la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza alla quale non è corrisposto un contestuale aggiornamento della contrattazione collettiva; condizione che ha determinato la sottoscrizione di singoli accordi aziendali cui sono conseguite differenze, anche rilevanti, in materia di consultazione e partecipazione del rappresentante.

1) Definizione (art. 2, co. 1, lett i, e art. 50, co. 2, D.Lgs 81/08).

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è indicato dal decreto in parola quale persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

Tale compito di rappresentanza è diretto verso tutti i lavoratori presenti in azienda così come definiti dall'art. 2 co 1, lett. a).

L'area di competenza è pertanto quella aziendale complessivamente intesa.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione.

Il rappresentante deve disporre dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'articolo 18, comma 1, lett. r), contenuti in applicazioni informatiche.

Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

2) Elezione o designazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art. 47, co. 4, D.Lgs 81/08).

Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda.

3) Numero minimo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (art. 47, co. 7, D.Lgs 81/08).

La norma fissa il numero minimo dei rappresentanti nelle aziende con oltre 1.000 lavoratori in sei unità. Il numero dei rappresentanti potrà essere modificato nella misura che sarà individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.

Considerati i seguenti elementi:

- numerosità del personale dipendente delle Aziende sanitarie che, ad una revisione realizzata nel 2012, ammontava a 61.877 unità;
- presenza nelle Aziende sanitarie di ulteriori lavoratori non inquadrabili come dipendenti, ma ricomprensibili nell'ampia accezione della definizione di lavoratori dettata dall'art. 2, co. 1, lett. a), anche se non costituenti il così detto elettorato attivo del rappresentante (art. 3);
- presenza di ulteriori lavoratori che operano nell'ambito dell'Azienda a seguito di contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione, rispetto ai quali il rappresentante non ha una funzione di rappresentanza diretta, ma opera in relazione alla verifica di cui all'art. 50, co. 4, quanto all'acquisizione del documento unico di valutazione dei rischi da interferenze;
- complessità delle lavorazioni che si svolgono nelle Aziende sanitarie ed estensione territoriale delle Aziende USL;
- effetti di precedenti Accordi aziendali relativi al numero dei rappresentanti eletti o designati nelle Aziende sanitarie della regione che, ad una recente revisione ammontano a 185 unità, quando il numero minimo ne avrebbe previste 102.

Le parti concordano di incrementare il numero dei rappresentanti rispetto al numero minimo fissato dall'art. 47, co. 4, e di fissare, in attesa della prossima contrattazione collettiva, il numero minimo di rappresentanti secondo la seguente formula: 6 rappresentanti quanto ai primi mille dipendenti, 1 rappresentante per ogni ulteriore quota di mille dipendenti o frazione superiore a 500 unità, ferma restando, qualora superiore, la dotazione di rappresentanti derivante dagli accordi aziendali in essere, fino alla loro naturale scadenza e comunque non oltre il rinnovo delle RSA aziendali.

4) Permessi retribuiti orari (Contratto collettivo nazionale quadro, punto 4. In G.U. n. 177 del 30 luglio 1996).

“Nelle Amministrazioni che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs 626/94, i rappresentanti per la sicurezza ... omissis ... utilizzano appositi permessi retribuiti orari pari a 40 ore annue per ogni rappresentante. Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), l) dell'art. 19, non viene utilizzato il predetto monte ore e l'attività è considerata tempo di lavoro.”

Pur a fronte dell'abrogazione del D.Lgs 626/94, operata dall'art. 304, co. 3, del D.Lgs 81/08, stabilisce che, in attesa dell'emanazione di nuovi decreti, i rinvii dell'abrogato Dlgs. 626/94 si intendono riferiti alle corrispondenti parti del Dlgs. 81/08, e pertanto deve intendersi tuttora pienamente operativo il CCNQ pubblicato in G. U. il 30 luglio 1996 in merito agli aspetti applicativi riguardanti il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Da ciò deriva che ad ogni rappresentante, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs 81/08, spettano 40 ore annue e che a questo monte ore devono essere aggiunte le ore necessarie all'espletamento degli adempimenti previsti dal medesimo art. 50, co. 1, in relazione ai compiti definiti alle lettere b), c), d), g), i), l) del D.Lgs 81/08.

Pertanto:

4.a) Al rappresentante spettano pertanto 40 ore annue per la realizzazione degli interventi di cui all'art. 50, co. 1, lettere: a), e), f), h), m), n), o).¹

4.b) Al rappresentante spetta un monte ore annuo non determinato dalla legge e dalla contrattazione collettiva per la realizzazione degli interventi di cui all'art. 50, co. 1, lettere b), c), d), g), i), l).²

¹ a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni; e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali; f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori; m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione; n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività; o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Le parti concordano di confermare i contenuti del CCNQ del 1996 e gli accordi aziendali, qualora più favorevoli, in materia di permessi retribuiti per la realizzazione degli adempimenti di cui all'art. 50.

In particolare concordano di fissare in 200 ore anno i permessi retribuiti per ogni rappresentante per la realizzazione delle azioni di cui al punto 4.a) e 4.b), con la possibilità di ulteriori incrementi per la realizzazione delle azioni di cui al punto 4.b); quest'ultima quota è, infatti, da ritenersi indicativa, in quanto il CCNQ ed il decreto legislativo di riferimento non fissano un numero massimo di monte ore ma stabiliscono che la relativa "attività è considerata tempo di lavoro" (CCNQ punto 4, secondo periodo), poiché il rappresentante deve essere posto nelle condizioni di disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione (art. 50, co. 2).

4.c) Le parti concordano, inoltre, di prevedere ulteriori 300 ore annue per promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori. Tale monte ore non è attribuito pro capite.

I permessi utilizzati, sia per l'esercizio delle funzioni sub 4.a), 4.b) e 4.c) costituiscono a tutti gli effetti orario di lavoro e non possono comportare oneri economici a carico dei lavoratori. In occasione della fruizione dei permessi in questione viene corrisposto l'intero trattamento retributivo spettante, ivi comprese le indennità collegate all'effettiva presenza in servizio.

Il datore di lavoro, attraverso le strutture operative di assegnazione del rappresentante, ne deve garantire l'attività di rappresentanza, favorendo la fruizione dei permessi necessari, salvo che non ostino eccezionali esigenze di servizio che debbono essere dettagliatamente motivate.

Le parti convengono di richiamare quanto dettato dall'art. 50, co. 2 del D.Lgs 81/08 ultima parte: il rappresentante "non può subire pregiudizio alcuno a causa delle svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali."

5) Durata dell'incarico (CCNQ 7 maggio 1996, punto 2).

La durata dell'incarico di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di 3 anni.

6) Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art. 50 D.Lgs 81/08).

Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, statuizione che tuttavia può essere esclusivamente migliorativa rispetto alla previsione normativa, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha le seguenti prerogative.

6. a) Accesso ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni (art. 50, co. 1, lett. a). Il diritto del rappresentante di accedere ai luoghi di lavoro è già reperibile nell'art. 9 della legge 300/70: "I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ... omissis".

È ulteriormente garantito dall'art. 18, co. 1, lett. n) del D. Lgs 81/08, ove è previsto che il datore di lavoro deve "consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute"; la previsione è assistita da sanzione penale a carico del datore e del dirigente³.

Il più volte citato CCNQ del 1996, qualora non in contrasto con le nuove disposizioni e quindi nulle ai sensi dell'art. 1418 c.c., prevede, quanto all'accesso ai luoghi di lavoro, il rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge, la segnalazione preventiva al datore delle visite

² b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva; c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente; d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37; g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37; i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito; l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;

³ Ammenda da 2.000 a 4.000 euro, art. 55, co. 5, lett. e).

che intende svolgere, la possibilità che tali visite siano assistite dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione o da un suo delegato.

Non sussiste pertanto l'obbligo di autorizzazione preventiva per gli accessi, ma solo di opportuna segnalazione con adeguato preavviso, da definire sulla base di criteri generali di buona fede e correttezza nei rapporti contrattuali. L'accesso senza la preventiva comunicazione è subordinato a ragioni di urgenza derivabili dai principi ordinamentali di riferimento.

In ragione della regolamentazione previgente, che lascia indefiniti alcuni elementi di rilievo, è opportuno proceduralizzare gli accessi individuando modalità predefinite di segnalazione e svolgimento nel rispetto degli accordi collettivi.

6. b) Consultazione. Il rappresentante è consultato dal datore di lavoro al ricorrere delle ipotesi elencate al citato art. 50 del D.Lgs 81/08. La mancata consultazione è assistita da sanzione penale per il datore di lavoro e il dirigente⁴.

Il rappresentante, in particolare, è consultato "preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda ..." (sub art. 50, co. 1, lett. b) oltre ad altre funzioni sulle quali si incardina il sistema di prevenzione aziendale (sub art. 50, co. 1, lett. c, e d)⁵.

Il più volte citato CCNQ non fissa per lo svolgimento di queste funzioni un tempo predefinito e la relativa "attività è considerata tempo di lavoro". I relativi permessi orari del rappresentante sono riconducibili al punto 4. b.

In considerazione delle osservazioni sopra riferite relative all'ultrattività del contratto collettivo si richiamano gli aspetti procedurali salienti elencati dal CCNQ sub punto 8) quanto alle "modalità di consultazione":

- la consultazione del rappresentante deve essere svolta in modo da "garantire la sua effettività e tempestività";
- il rappresentante, in occasione della consultazione, 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";
- Il rappresentante "conferma l'avvenuta consultazione apponendo la propria firma sul verbale della stessa".

In ragione dell'importanza preventiva della consultazione del rappresentante e delle citate sanzioni penali che sono previste per il datore che non ottemperi a quanto previsto, le parti concordano la proceduralizzazione dell'attività di consultazione sulla base delle indicazioni fornite dal CCNQ.

6.c) Riunione periodica. Il rappresentante partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35 del D. Lgs 81/08⁶, in cui il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti una serie di informazioni

⁴ Ammenda da 2.000 a 4.000 euro, art. 55, co. 5, lett. e).

⁵ D.Lgs 81/08 art. 50, co. 1, lett. c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente; lett. d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37.

⁶ Articolo 35 - Riunione periodica.

Co.1. Nelle aziende e nelle unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, il datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, indice almeno una volta all'anno una riunione cui partecipano: a) il datore di lavoro o un suo rappresentante; b) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi; c) il medico competente ...; d) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Co.2. Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti: a) il documento di valutazione dei rischi; b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria; c) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale; d) i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

Co. 3. Nel corso della riunione possono essere individuati: a) codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali; b) obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Co. 4. La riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori.

Co. 5. Della riunione deve essere redatto un verbale che è a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione.

dettagliatamente elencate nel citato articolo (il CCNQ non fissa per la partecipazione alla riunione periodica un tempo predefinito e la relativa "attività è considerata tempo di lavoro"⁷, i relativi permessi orari del rappresentante sono riconducibili al punto 4. b, e 4.c). Le parti sottolineano l'importanza della riunione periodica, raccomandano un'azione attiva quanto all'individuazione di codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali e di obiettivi di miglioramento della sicurezza sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (co. 3 lett. a, e b);

6.d) Informazione e documentazione aziendale.

Il rappresentante "riceve" le informazioni di cui alle lettere e) ed f) del citato co. 1, art. 50⁸. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento (di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) relativo alla valutazione di tutti i rischi (art. 50, co. 4) e del documento unico di valutazione dei rischi da interferenza (art. 50, co. 5).

Il datore di lavoro (art. 18, co. 1, lett. o) ha l'obbligo di consegnare tempestivamente al rappresentante copia del documento che può essere "anche su supporto informatico" e che deve essere "consultabile esclusivamente in azienda"⁹.

Si conviene sull'opportunità che il rappresentante formuli richiesta scritta del documento, formalità necessaria a fini probatori, poiché la mancata consegna del documento prevede per il datore una sanzione penale detentiva o l'ammenda (art. 55, co. 5, lett. a)¹⁰. Il datore ha, inoltre, l'obbligo di consentire al rappresentante l'accesso ai dati richiamati alla lett. r) del co. 1, dell'art. 18, relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno 1 giorno.

La questione che occorre risolvere e che è stata oggetto di ricorrenti pronunciamenti attiene al riconoscimento in capo al rappresentante del diritto di ricevere una copia cartacea del documento di valutazione del rischio e non già una copia su supporto informatico e del diritto di consultare la copia anche fuori dalla sede aziendale. Premesso che non è in discussione il fatto che il datore di lavoro debba consegnare il documento, sono controverse le modalità tecniche della consultazione e la possibilità che possa essere realizzata esclusivamente nell'ambito degli spazi aziendali. Non si tratta di condizioni irrilevanti, ma di elementi pertinenti atti a porre il rappresentante nelle condizioni di esercitare il ruolo, ad esso riconosciuto dalla legge, di presidio e controllo della salvaguardia di interessi di primaria importanza, quali sono quelli relativi alla salute dei lavoratori.

Nel caso in esame non viene in soccorso il CCNQ del 1996, poiché gli interventi prescrittivi di cui si tratta hanno travalicato la norma previgente e la relativa negoziazione sindacale.

In ragione del ruolo del rappresentante, complessivamente inteso, si conviene sulla opportunità di adottare un'apposita regolamentazione diretta a contemperare il dettato dell'art. 18, co. 1, lett. o), quanto la possibilità concessa al datore di lavoro di consegnare il documento anche su supporto informatico e di consentirne la consultazione esclusivamente in azienda, con il dettato dall'art. 50, co. 2, ove è previsto che il rappresentante deve disporre oltre al tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni ivi compresi i supporti per l'accesso ai dati contenuti in applicazioni informatiche, così

Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente, Art. 35, co. 2, sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000 a 6.600 euro (Art. 55, co. 5, lett. f);

Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente, Art. 35, co. 4, ammenda da 2.000 a 4.000 euro (Art. 55, co. 5, lett. e);

Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente, Art. 35, co. 5, sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro (Art. 55, co. 5 lett. h).

⁷ Art. 50, co. 1, lett. l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35.

⁸ D.Lgs 81/08 art. 50, co. 1, lett. e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali; lett. f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza.

⁹ Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente, Art. 18, co. 1, lett o) arresto da due a quattro mesi o ammenda da 750 a 4.000 euro (Art. 55, co. 5 lett. a).

¹⁰ Ibidem.

come già indicato al punto 1, quinto periodo di questa relazione. Tutto ciò deve essere realizzato nel rispetto della normativa di riferimento ed in particolare rispetto a quanto dettato dall'art. 50, co. 6, in relazione al D. Lgs 196/03 (Codice in materia di protezione dei dati personali) nonché in materia di segreto industriale e del segreto in ordine ai processi produttivi.

7) Formazione del rappresentante (art. 37, co. 10, 11, 12). Il datore di lavoro assicura che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza "riceva una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'art. 37" (art. 50, co. 2, lett. g).

"Il rappresentante ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi."

Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei contenuti minimi previsti dalla legge. La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali (di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda) con verifica di apprendimento.

La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

La formazione dei rappresentanti deve avvenire durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici per i lavoratori.

Nel caso di inadempienza è prevista a carico del datore di lavoro sanzione penale detentiva o in alternativa un'ammenda¹¹ (art. 55 co. 5, lett. c).

Le parti concordano di garantire ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle Aziende sanitarie corsi di formazione (di ingresso e di aggiornamento periodico) omogenei a livello regionale, affidandone il coordinamento alla regione che, sulla base di un piano formativo condiviso con i soggetti firmatari del presente atto, ne affida la realizzazione ad un'unica Azienda sanitaria individuata dalla Direzione Generale Sanità e Politiche Sociali. I direttori generali delle Aziende sanitarie dovranno assicurare la partecipazione dei rappresentanti eletti o nominati nelle Aziende da loro dirette al fine di adempiere all'obbligo normativo la cui violazione come sopra riportato è sostenuto da sanzione penale.

Valutata l'importanza attribuita dalla legge alla formazione del rappresentante (si veda il citato art. 37 co. 10) e quanto sopra già espresso in relazione alla durata minima dei corsi di ingresso fissata in 32 ore e dei corsi di aggiornamento stabilita in 8 ore annue (art. 37 co. 11 e co. 12), considerato che gli accordi aziendali in essere fissano già livelli minimi più elevati rispetto a quelli previsti dalla legge, le parti concordano di fissare la seguente durata dei corsi: corsi di ingresso 40 ore, corsi di aggiornamento 32 ore annue, nelle quali sono incluse anche la partecipazione ad attività di formazione di tipo seminariale o convegnistico incluse nel piano di formazione annuale.

Il ruolo che la legge assegna al rappresentante comporta necessariamente un importante intervento formativo iniziale ed un aggiornamento continuo, in nota, si citano a mero titolo esemplificativo, alcune funzioni di consulenza aggiuntive rispetto ai compiti sommariamente elencati nella presente relazione¹².

¹¹ Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente, Art. 37, co. 10. Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro (Art. 55, co. 5 lett. c).

¹² Articolo 63 - Requisiti di salute e di sicurezza - I luoghi di lavoro devono essere conformi ai requisiti indicati nell'allegato IV, ove vincoli urbanistici o architettonici ostino agli adempimenti il datore di lavoro, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e previa autorizzazione dell'organo di vigilanza territorialmente competente, adotta le misure alternative che garantiscono un livello di sicurezza equivalente;

Articolo 241 - Operazioni lavorative particolari - Per le operazioni lavorative per le quali è prevedibile, nonostante l'adozione di tutte le misure di prevenzione tecnicamente applicabili, un'esposizione rilevante dei lavoratori addetti ad agenti cancerogeno o mutageni, il datore di lavoro consulta preventivamente il rappresentante per la sicurezza;

8) Raccordo con gli accordi aziendali in essere.

Considerato che in alcuni degli accordi aziendali in essere è stato convenuto di raggruppare le funzioni del rappresentante nelle seguenti due categorie.

La prima indicata "Funzioni sub a)" è riconducibile alle attività del rappresentante esercitate su iniziativa di soggetti esterni: il datore di lavoro o suo delegato, altri soggetti aventi titolo ed espressamente indicati dal decreto di riferimento (medico competente, responsabile del servizio di prevenzione e protezione aziendale), gli Enti aventi competenza in materia.

La seconda indicata "Funzioni sub b)" è riconducibile alle azioni esercitate d'iniziativa da parte del rappresentante in attuazione del dettato del decreto legislativo 81/08.

Considerato, altresì, che gli accordi aziendali in parola, per lo svolgimento delle funzioni sub b) prevedono 200 ore di permessi retribuiti per ogni rappresentante, mentre non viene imputato a tale monte ore il tempo impiegato per l'esercizio delle funzioni sub a), "in quanto connesse con l'attività degli organismi istituzionali".

Si conviene, al fine di superare un'incoerenza con la norma e con la contrattazione collettiva, ed in quanto ciò non comporta un arretramento della disponibilità oraria del rappresentante, di utilizzare il criterio stabilito al punto 4 della presente relazione. Ove sono fissati in 200 ore anno i permessi retribuiti per ogni rappresentante per la realizzazione delle azioni di cui ai richiamati punti 4.a) e 4.b), con la possibilità di ulteriori incrementi per la realizzazione delle azioni di cui al punto 4.b).

A questo monte ore, come peraltro già previsto dagli accordi aziendali in parola, è da aggiungersi un'ulteriore quota di 300 ore annue non assegnate pro capite (sub 4.c) per promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori.

Nella tabella che segue è illustrata la situazione attuale derivata dalla contrattazione aziendale (colonna 4), in base alla quale risultano in essere 185 RLS. In colonna 6 è illustrato il numero e la distribuzione degli RLS determinata dall'applicazione dell'accordo ed in colonna 7 la differenza tra la situazione attuale e quella che si verrebbe a determinare con l'atto in parola.

Tuttavia nell'atto si è previsto di mantenere la situazione attuale fino alla loro naturale scadenza e comunque non oltre il rinnovo delle RSA aziendali.

Descrizione Colonna 1	Totale dipendenti Colonna 2	RLS come da legge Colonna 3	RLS attuali nominati sulla base di accordi aziendali Colonna 4	RLS calcolati sulla base del accordo oltre i primi 1000 dipendenti (1 RLS ogni 1.000 dipendenti; 1 per frazione superiore ai 500 dipendenti) Colonna 5	RLS in applicazione del presente atto Colonna 6	Differenza tra gli RLS attuali e quelli derivanti dall'applicazione dell'atto Colonna 7
Azienda USL di Piacenza	3.657	6	10	3	9	-1
Azienda USL di Parma	2.647	6	9	2	8	-1
Azienda USL di Reggio Emilia	4.049	6	6	3	9	3
Azienda USL di Modena	6.084	6	27	5	11	-16
Azienda USL di Bologna	8.249	6	21	7	13	-8
Azienda USL di Imola	1.789	6	9	1	7	-2
Azienda USL di Ferrara	2.924	6	7	2	8	1
Azienda USL di Ravenna	4.928	6	6	4	10	4
Azienda USL di Forlì	2.568	6	8	2	8	0
Azienda USL di Cesena	2.986	6	6	2	8	2
Azienda USL di Rimini	4.307	6	9	3	9	0
Azienda Ospedaliera di Parma	3.846	6	13	3	9	-4
Azienda Ospedaliera di Reggio Emilia	2.811	6	5	2	8	3
Azienda Ospedaliera di Modena	2.378	6	16	1	7	-9
Azienda Ospedaliera di Bologna	4.916	6	17	4	10	-7
Azienda Ospedaliera di Ferrara	2.488	6	7	2	8	1
Istituti Ortopedici Rizzoli di Bologna	1.250	6	9	0	6	-3
TOTALE	61.877	102	185	46	148	-37

**Modalità di designazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
e di espletamento delle funzioni ad essi attribuite
(D.Lgs 81/2008)**

Premesso che:

- il D.Lgs 81/08 e s.m.i. ed in particolare gli articoli 47 e 50 regolano la materia relativa al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e ne individuano le specifiche attribuzioni e che l'articolo 18 fissa, tra gli altri, gli obblighi del datore di lavoro e del dirigente nei confronti del rappresentante;
- il contratto collettivo nazionale quadro, in G.U. n. 177 del 30 luglio 1996, di cui non è stata dichiarata la caducazione in occasione dell'emanazione del D.Lgs 81/08, costituisce tuttora il testo di riferimento quanto alle modalità per l'esercizio delle funzioni del rappresentante demandate in sede di contrattazione collettiva nazionale, quando non superate da specifiche statuizioni normative;
- la relazione di accompagnamento allegata e sottoscritta costituisce parte integrante dell'accordo.

Le parti concordano quanto segue.

Art. 1 – Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

a) *I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono eletti o designati nell'ambito delle rappresentanze sindacali aziendali per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro. Tale compito è diretto verso tutti i lavoratori presenti in azienda così come definiti dall'art. 2, co 1, lett. a) del D.Lgs 81/08.*

b) *L'area di competenza, rispetto alla quale esercita il proprio mandato è quella aziendale complessivamente intesa.*

c) *Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza deve essere trasmesso al datore di lavoro a cura delle rappresentanze sindacali aziendali.*

La direzione aziendale, preso atto dei nominativi dei rappresentanti, li comunica formalmente a tutti i lavoratori ed ai responsabili delle strutture alle quali i rappresentanti sono assegnati, dettagliandone le attribuzioni loro assegnate.

d) *Entro 30 giorni dalla designazione nominativa le Organizzazioni sindacali aziendali convocano la prima riunione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.*

Art. 2 – Individuazione del numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

In attesa di una ridefinizione complessiva in sede di contrattazione collettiva, il numero dei rappresentanti è definito secondo la seguente formula: 6 rappresentanti quanto ai primi mille dipendenti, 1 rappresentante per ogni ulteriore quota di mille dipendenti o frazione superiore a 500 unità, ferma restando, qualora superiore, la dotazione di rappresentanti derivante dagli accordi aziendali e le condizioni operative in essere, fino alla loro naturale scadenza e comunque non oltre il rinnovo delle RSA aziendali.

Art. 3 – Durata in carica dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

La durata dell'incarico di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di 3 anni. Il rappresentante al termine dell'incarico è *ridesignabile o rieleggibile*.

Nel caso in cui un rappresentante (o più rappresentanti) per sopravvenuti impedimenti o per cessazione del servizio non possa esercitare la funzione, questo è sostituito a seguito di designazione a cura della sigla che ha provveduto alla nomina.

Art. 4 – Permessi retribuiti per l’assolvimento delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

- a) Le funzioni attribuite ai rappresentanti dei lavoratori sono espressamente ed analiticamente elencate all'art. 50 del D.Lgs 81/2008. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione. Il CCNQ del 1996, tra le funzioni elencate all'art. 50, ne differenzia una parte per la cui realizzazione stabilisce 40 ore anno pro capite (4.a nella relazione allegata) ed un'altra (4.b nella relazione allegata) per la cui realizzazione non pone un limite temporale.
- b) Sulla base delle considerazioni svolte e dell'esperienza fin qui maturata si stabiliscono in 200 ore anno i permessi retribuiti per ogni rappresentante per la realizzazione delle azioni di cui alla quota fissa (4.a nella relazione allegata) e alla quota non definita (4.b nella relazione allegata), con la possibilità di ulteriori incrementi per la realizzazione delle azioni di cui alla quota non definita.
- c) Si prevedono ulteriori 300 ore annue per promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori. Tale monte ore non è attribuito pro capite.
- d) I permessi utilizzati per l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs 81/08 costituiscono orario di lavoro e non possono comportare oneri economici a carico dei lavoratori. In occasione della fruizione dei permessi in questione viene corrisposto l'intero trattamento retributivo spettante, ivi comprese le indennità collegate all'effettiva presenza in servizio.
- e) Il datore di lavoro, attraverso le strutture operative di assegnazione del rappresentante, ne deve garantire l'attività di rappresentanza, favorendo la fruizione dei permessi necessari, salvo che non ostino eccezionali esigenze di servizio che *debbono essere motivate in modo dettagliato e comunicate alle organizzazioni sindacali di riferimento.*

Art. 5 – Modalità di fruizione dei permessi.

Le attività esercitate dal rappresentante sono distinguibili in attività esercitate su iniziativa di soggetti aziendali e in attività esercitate d'iniziativa.

- a) Permessi per l'espletamento delle funzioni riconducibili alle attività del rappresentante esercitate su iniziativa di soggetti aziendali (datore di lavoro o suo delegato e altri soggetti aventi titolo ed espressamente indicati dal decreto di riferimento).

Attività programmate. I soggetti interni all'organizzazione aziendale sono tenuti a fornire il calendario delle attività programmate al rappresentante e per conoscenza alla direzione aziendale, di norma con cadenza mensile. Il rappresentante deve informarne tempestivamente il responsabile dell'unità operativa di afferenza.

Attività non programmate o non programmabili. I soggetti promotori sono tenuti a fornire notizie delle attività di cui si rende necessario l'espletamento non programmato al rappresentante e per conoscenza alla direzione aziendale il più tempestivamente possibile. Il rappresentante deve informarne sollecitamente il responsabile dell'unità operativa di afferenza.

- b) permessi per l'espletamento delle funzioni riconducibili alle azioni esercitate d'iniziativa da parte del rappresentante in attuazione del dettato del decreto legislativo 81/08.

Attività programmate. I rappresentanti formulano un piano di lavoro mensile da comunicare alla direzione aziendale, ai responsabili delle unità organizzative di afferenza. La programmazione deve tenere conto delle esigenze di servizio e tendere, di norma, al non frazionamento dell'attività, concentrando la stessa in una o più giornate lavorative intere.

Attività non programmate o non programmabili. Per le attività non ricomprese nel piano di lavoro, in quanto non programmabili, ciascun rappresentante è opportuno ne dia il più tempestivamente possibile comunicazione alla direzione aziendale e al responsabile dell'unità organizzativa di afferenza. Anche per queste attività i rappresentanti devono tener conto, ove e se possibile, delle esigenze di servizio. È fatta salva la possibilità di derogare ai limiti temporali di preavviso fissati per tutti i tipi di attività in caso di eventi eccezionali, gravi e non preventivabili in alcun modo.

c) I responsabili delle unità organizzative di afferenza dei singoli rappresentanti sono tenuti a consentire l'attività di questi ultimi, favorendo la fruizione dei permessi necessari, salvo che non ostino eccezionali e motivate esigenze di servizio. *L'eventuale diniego deve essere motivato e trasmesso in forma scritta al direttore generale, nella sua qualità di datore di lavoro. Le motivazioni del diniego debbono pervenire, a cura del Direttore Generale, anche alle OO. SS.*

d) Le modalità di rendicontazione mensile dell'attività svolta dal rappresentante sono rinviate alla regolamentazione aziendale.

Art. 6 – Forme di tutela dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Il rappresentante non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali (art. 50, co. 2 del D.Lgs 81/08).

Art. 7 – Accesso ai luoghi di lavoro.

a) Il datore di lavoro deve consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute (art. 18, co. 1, lett. n) del D. Lgs 81/08).

b) Il CCNQ del 1996 prevede, quanto all'accesso ai luoghi di lavoro, il rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge, la segnalazione preventiva al datore delle visite che intende svolgere, la possibilità che a tali visite assista il responsabile del servizio di prevenzione e protezione o suo delegato.

c) Non sussiste l'obbligo di autorizzazione preventiva per gli accessi, ma solo di opportuna segnalazione con adeguato preavviso, da definire sulla base di criteri generali di buona fede e correttezza nei rapporti contrattuali. L'accesso senza la preventiva comunicazione è subordinato a ragioni di urgenza derivabili dai principi ordinamentali di riferimento. *Per i dettagli si rimanda alle modalità definite all'art. 5.*

Art. 8 – Consultazione.

a) Il rappresentante è consultato dal datore di lavoro al ricorrere delle ipotesi elencate all'articolo 50 del D.Lgs 81/08. In particolare è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda.

b) La consultazione del rappresentante deve essere svolta in modo da garantire la sua effettività e tempestività; in occasione della consultazione il rappresentante 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. Il rappresentante conferma l'avvenuta consultazione apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

Art. 9 – Informazione e documentazione aziendale.

a) Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza riceve le informazioni di cui alle lettere e) ed f) del comma 1, articolo 50.

b) Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento (di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) relativo alla valutazione di tutti i rischi (art. 50, comma 4) e del documento unico di valutazione dei rischi da interferenza (articolo 50, comma 5). Il datore di lavoro (art. 18, co. 1, lett. o) ha l'obbligo di consegnare tempestivamente al rappresentante copia del documento che può essere prodotto anche su supporto informatico e che deve essere consultabile esclusivamente in azienda.

c) Il rappresentante deve formulare richiesta scritta del documento, formalità necessaria a fini probatori, poiché la mancata consegna del documento prevede per il datore una sanzione penale detentiva o l'ammenda (art. 55, co. 5, lett. a).

- d) Il datore di lavoro deve garantire al rappresentante i mezzi e gli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni ivi compresi i supporti per l'accesso ai dati contenuti in applicazioni informatiche.
- e) L'informazione e la documentazione aziendale deve essere trattata nel rispetto della normativa di riferimento ed in particolare all'articolo 50, comma 6, del D.Lgs 196/03 (Codice in materia di protezione dei dati personali) nonché in materia di segreto industriale e del segreto in ordine ai processi produttivi.

Art. 10 – Mezzi e strumenti per l'esercizio delle funzioni.

- a) Al fine di consentire l'espletamento delle proprie funzioni i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza utilizzano locali opportunamente messi a disposizione dalla direzione aziendale che debbono essere dotati degli arredi per la conservazione protetta della documentazione e dei materiali di pertinenza, ivi compresi i supporti per l'accesso ai dati contenuti in applicazioni informatiche.
- b) Per le riunioni collegiali dei rappresentanti ed eventuali incontri con gruppi di lavoratori la direzione aziendale consente l'uso delle sale riunioni previa richiesta formulata con adeguato anticipo.
- c) Ulteriori elementi sono rinviati alla regolamentazione aziendale.

Art. 11 – Riunioni Periodiche.

- a) In applicazione dell'art. 35 del D.Lgs 81/08, le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate dal datore di lavoro direttamente o tramite il responsabile del servizio di prevenzione e protezione aziendale, con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e sulla base di un ordine del giorno scritto, supportato da idoneo materiale informativo inviato all'atto della convocazione.
- b) L'ordine del giorno deve trattare gli argomenti dettagliatamente elencati al comma 2 del citato art. 35. Della riunione viene redatto verbale a cura del datore di lavoro o suo delegato, che è a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione. Formalità obbligatoria ai sensi del comma 5 dell'articolo 35.
- c) Le parti sottolineano l'importanza della riunione periodica, raccomandano un'azione attiva quanto all'individuazione di codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali e di obiettivi di miglioramento della sicurezza sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.
- d) La riunione deve essere, altresì, convocata in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori. Della riunione viene redatto verbale a cura del datore di lavoro o suo delegato, che è a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione. Formalità obbligatoria ai sensi dell'articolo 35, co. 5, ma anche necessaria a fini probatori, poiché la mancata disamina di quanto previsto al sopra citato comma 2 prevede per il datore una sanzione penale (art. 55, co. 5, lett. e).
- e) I rappresentanti possono chiedere al datore di lavoro la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di lavoro. L'eventuale diniego deve essere motivato in forma scritta.

Art. 12 – Formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

- a) Il rappresentante ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.
- b) Il datore di lavoro assicura che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza riceva una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37 del D.Lgs 81/08.
- c) Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei contenuti minimi previsti dalla legge. La

durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali (di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda) con verifica di apprendimento. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore ad 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

d) La formazione dei rappresentanti deve avvenire durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici per i lavoratori.

e) Le parti concordano di garantire ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende sanitarie corsi di formazione (di ingresso e di aggiornamento periodico) omogenei a livello regionale, affidandone il coordinamento alla Regione che, sulla base di un piano formativo annuale da predisporre entro il mese di febbraio dell'anno di riferimento, condiviso con i soggetti firmatari del presente atto, ne affida la realizzazione ad un'unica Azienda sanitaria individuata dalla Direzione Generale Sanità e Politiche Sociali.

f) I direttori generali delle Aziende sanitarie devono assicurare la partecipazione dei rappresentanti eletti o nominati nelle Aziende da loro dirette al fine di adempiere all'obbligo normativo la cui violazione è sostenuta da sanzione penale.

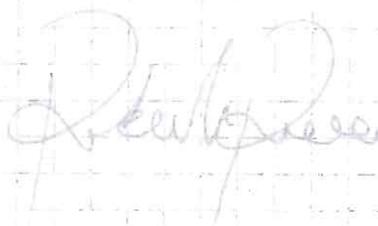
g) Valutata l'importanza attribuita dalla legge alla formazione del rappresentante le parti concordano di fissare la seguente durata dei corsi: corsi di ingresso 40 ore per ogni rappresentante con verifica finale di apprendimento, corsi di aggiornamento 32 ore annue per ogni rappresentante, nelle quali sono incluse anche la partecipazione ad attività di formazione di tipo seminariale o convegnistico incluse nel piano di formazione annuale.

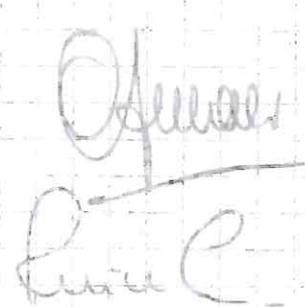
NOTA A VERBALE ACCORDO 23/7/2013

POSTUMA FP CGIL - CISL FP - UIL FPL
EMILIA ROMAGNA

IN ATTESA CHE L'ACCORDO CGIL - CISL - UIL
CONFEDERAZIONI NAZIONALI E CONFINDUSTRIA SULLA
RAPPRESENTATIVITÀ, VENGA RECEPITO ANCHE
PER IL PUBBLICO IMPIEGO, FP CGIL - CISL FP
E UIL FPL EMILIA-ROMAGNA AUSPICANO
CHE VENGANO RISPETTATE LE INDICAZIONI
DI CUI AL PUNTO 6 ART. 6 DEL SUDETTO
ACCORDO.

FP CGIL


CISL FP


UIL FPL


NOTA A VERBALE FP CGIL-CISL FP - UIL FPL

In attesa che l'accordo CGIL-CISL UIL Confederali Nazionali e Confindustria sulla rappresentatività venga recepito anche per il Pubblico Impiego, FP Cgil-Cisl FP- e UIL Fpl Emilia Romagna auspicano che vengano rispettate le indicazioni di cui al punto 6 art.6 del suddetto accordo.

F/to FP Cgil - Maurizio Frigeri

F/to Cisl FP - Roberta Roncone

F/to UilFpl - Gerry Ferrara

VERBALE TECNICO RELATIVO ALL'INCONTRO TRA CGIL CISL UIL DI CATEGORIA E REGIONE EMILIA-ROMAGNA

La direzione generale Sanità e Politiche Sociali ha incontrato in data 23 luglio 2013, le segreterie delle Organizzazioni Sindacali elencate in calce al presente verbale in ordine alle modalità di designazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e modalità di espletamento delle funzioni ad essi attribuite secondo quanto stabilito dal Dlgs. 81/08 e s.m.i., ed in particolare gli articoli 47 e 50, nonché sulla base del Contratto Collettivo Nazionale Quadro, in G. U. n. 177 del 30 luglio 1996, che costituisce tutt'ora il testo di riferimento quanto alle modalità per l'esercizio delle funzioni del rappresentante demandate in sede di contrattazione collettiva nazionale, quando non superate da specifiche statuizioni normative.

Le parti concordano sul contenuto dell'accordo presentato.

Bologna, 23/7/2013

Il Direttore Generale Sanità e Politiche Sociali

Dr. Tiziano Carradori



CGIL

CISL

UIL FPL

