

Tipologia: Ipotesi di accordo

Data firma: 17 marzo 2014

Validità: 01.01.2013 - 31.12.2015

Parti: Federpesca-Confindustria e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil

Settori: Tessili, Retifici, Industria

Fonte: filctemcgil.it

Note: rinnovo [CCNL 29 luglio 2010](#)

Sommario:

Art. ... Decorrenza e durata

Art. 51

[Art. 56 Malattia ed infortunio sul lavoro](#)

[Gli obiettivi formativi per l'apprendistato](#)

[Art. 27 Norme generali e apprendistato professionalizzante](#)

[Premessa](#)

Periodo di prova

[Durata del contratto](#)

[Dichiarazione a verbale.](#)

[Tutor /Referenze aziendale](#)

[Formazione](#)

[Piano Formativo Individuale e ore di formazione](#)

[Finanziamento del Percorso Formativo](#)

Recesso

[Clausola di salvaguardia](#)

Nuovo Art. Previdenza complementare

Elementi [Anno 2013](#) [Anno 2014](#) [Anno 2015](#) [Anno 2016](#) [Anno 2017](#) [Anno 2018](#) [Anno 2019](#) [Anno 2020](#) [Anno 2021](#) [Anno 2022](#) [Anno 2023](#) [Anno 2024](#) [Anno 2025](#) [Anno 2026](#) [Anno 2027](#) [Anno 2028](#) [Anno 2029](#) [Anno 2030](#) [Anno 2031](#) [Anno 2032](#) [Anno 2033](#) [Anno 2034](#) [Anno 2035](#) [Anno 2036](#) [Anno 2037](#) [Anno 2038](#) [Anno 2039](#) [Anno 2040](#) [Anno 2041](#) [Anno 2042](#) [Anno 2043](#) [Anno 2044](#) [Anno 2045](#) [Anno 2046](#) [Anno 2047](#) [Anno 2048](#) [Anno 2049](#) [Anno 2050](#) [Anno 2051](#) [Anno 2052](#) [Anno 2053](#) [Anno 2054](#) [Anno 2055](#) [Anno 2056](#) [Anno 2057](#) [Anno 2058](#) [Anno 2059](#) [Anno 2060](#) [Anno 2061](#) [Anno 2062](#) [Anno 2063](#) [Anno 2064](#) [Anno 2065](#) [Anno 2066](#) [Anno 2067](#) [Anno 2068](#) [Anno 2069](#) [Anno 2070](#) [Anno 2071](#) [Anno 2072](#) [Anno 2073](#) [Anno 2074](#) [Anno 2075](#) [Anno 2076](#) [Anno 2077](#) [Anno 2078](#) [Anno 2079](#) [Anno 2080](#) [Anno 2081](#) [Anno 2082](#) [Anno 2083](#) [Anno 2084](#) [Anno 2085](#) [Anno 2086](#) [Anno 2087](#) [Anno 2088](#) [Anno 2089](#) [Anno 2090](#) [Anno 2091](#) [Anno 2092](#) [Anno 2093](#) [Anno 2094](#) [Anno 2095](#) [Anno 2096](#) [Anno 2097](#) [Anno 2098](#) [Anno 2099](#) [Anno 2100](#)

[Art. 64 - Ambiente di lavoro - Doveri delle aziende e dei lavoratori - Rappresentanti per la sicurezza](#)

[1 - Premessa - Doveri delle aziende e dei lavoratori](#)

[2 - Rappresentanti per la sicurezza](#)

[3 - Procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza.](#)

[4 - Permessi retribuiti per l'espletamento dell'attività di rappresentante per la sicurezza.](#)

[5 - Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza.](#)

[6 - Formazione dei rappresentanti per la sicurezza.](#)

[7 - Riunione periodiche](#)

[8 - Registro degli infortuni - Cartella sanitaria e di rischio](#)

[9 - Lavoratori addetti ai videoterminali](#)

[10](#)

Aumenti

Una tantum

Ipotesi di accordo, 17 marzo 2014

Art. 56 Malattia ed infortunio sul lavoro

Congedo per cure per gli invalidi ai sensi del D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119

Salvo quanto previsto dall'articolo 3, comma 42, della legge 24 dicembre 1993, n. 537 e successive modificazioni, i lavoratori mutilati ed invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.

Il congedo in esame è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato, accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

Gli obiettivi formativi per l'apprendistato:

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di maggio 2014 per definire le figure professionali rappresentative del settore che saranno oggetto dei programmi formativi

Art. 27 Norme generali e apprendistato professionalizzante

Premessa

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione di giovani, ai sensi dell'art. 1 comma 1, del D.Lgs. 167/11.

Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese ed al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità.

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina da concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato professionalizzante dal "Testo unico sull'apprendistato" Decreto Legislativo n. 167/2011 così come modificato dalla Legge n. 92/2012 e dall'accordo interconfederale in materia, sottoscritto dalle parti in data 19 aprile 2012 che si intende integralmente richiamato.

In linea generale può essere adottato per le finalità di cui al comma precedente, per l'assunzione di giovani di età non inferiore ai 18 anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore a 29 anni.

Il contratto di apprendistato può riguardare ciascuna delle seguenti categorie: operai, intermedi, impiegati ed è ammesso per i livelli dal 2 all'8 e per tutte le relative mansioni.

Il periodo di addestramento iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, ai fini del compimento del periodo prescritto, sempreché riguardi le stesse mansioni e non sia intercorso tra un periodo e l'altro un intervallo superiore a 18 mesi.

Se l'apprendista ha compiuto un periodo completo di apprendistato in altri reparti complementari alla lavorazione alla quale viene assegnato, presso il medesimo o altri datori di lavoro, il nuovo periodo necessario al conseguimento della qualifica viene ridotto alla metà.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato secondo quanto previsto dal D.lgs 167/11 e dalla L. 28/6/12 n. 92, (art. 1, comma 19), è subordinata alla prosecuzione del

rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato almeno il 70% degli apprendisti dipendenti dalla stessa azienda.

Per il computo di predetta percentuale si fa riferimento all'art. 2; comma 3 bis, del D.lgs 167/11.

Il contratto di apprendistato può riguardare ciascuna delle seguenti categorie: operai, intermedi, impiegati e quadri ed è ammesso per livelli 2 all'8 e per tutte le relative mansioni.

L'apprendista, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. B del D.lgs 167/11, non può essere retribuito a cottimo.

Durata del contratto

Le parti convengono che la durata massima del contratto di apprendistato è di 3 anni secondo la suddivisione in periodi di seguito riportata:

Livelli

Durata mesi

Primo periodo mesi

Secondo periodo mesi

Terzo periodo mesi

8-7

36

10

10

16

6

36

10

10

16

5

36

11

11

14

4

36

11

11

14

3

36

11

11

14

2

36

12

12

12

Come previsto dall'art. 2, comma 1, lett. H, D.lgs 167/11 le parti convengono che in caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio superiore a trenta giorni, il contratto sarà prolungato per un periodo pari alla durata dell'assenza.

Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante, applicabile sul terzo periodo della tabella sopra riportata, è riconosciuta ai lavoratori che, prima del contratto di apprendistato, abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio.

[...]

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative di formazione. Al termine del periodo di apprendistato, il datore di lavoro attesta le competenze professionali acquisite dal lavoratore, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente in materia di servizi all'impiego. Copia dell'attestato è consegnata al lavoratore.□

In caso di interruzione del rapporto di apprendistato prima che sia scaduto il periodo inizialmente previsto, il datore di lavoro rilascia all'apprendista l'attestazione dell'attività formativa fino a quel momento effettivamente svolta. Il datore di lavoro conserva copia di tale attestazione per i 5 anni successivi allo scioglimento del rapporto.

Dichiarazione a verbale.

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

Tutor /Referenze aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale nominativamente indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza. Il tutor (referente aziendale, gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del Piano Formativo Individuale, verifica la progressione dell'approfondimento e attesta, anche ai fini dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. 167/2011, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Il tutore previsto deve essere presente in tutte le dimensioni d'azienda e deve essere in possesso di adeguata professionalità.

Formazione

La durata della formazione base e trasversale da acquisire durante il triennio di apprendistato professionalizzante è pari a 40 ore annue nell'ambito delle 120 ore annue complessive di formazione.

Per "formazione di base e trasversale" si intende quella finalizzata all'acquisizione delle competenze basilari che ogni lavoratore deve possedere, qualunque sia il settore in cui presta la sua opera.

La formazione professionalizzante potrà essere integrata, dall'offerta formativa pubblica, sempre che la stessa sia stata disciplinata da specifica regolamentazione emanata e pubblicata sugli atti della Regione territoriale competente, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 4 del D.Lgs. 167/2011.

Per quanto riguarda le competenze trasversali, la formazione sarà incentrata, per tutti gli apprendisti, sulle seguenti tematiche:

- norme relative alla salute e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
- pari opportunità e disciplina del rapporto di lavoro;
- competenze chiave per l'apprendimento permanente di cui alla Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 (2006/962/CE "Key Competences" europee).

Le restanti ore di formazione, con contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativa, saranno differenziate in funzione delle singole figure professionali oggetto del contratto di apprendistato stesso.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative di formazione.

In caso di interruzione del rapporto di apprendistato prima che sia scaduto il periodo inizialmente previsto, il datore di lavoro rilascia all'apprendista l'attestazione dell'attività formativa fino a quel momento effettivamente svolta. Il datore di lavoro conserva copia di tale attestazione per i 5 anni successivi allo scioglimento del rapporto.

La legittimazione della formazione effettuata e della qualifica acquisita sarà registrata nel libretto formativo.

Piano Formativo Individuale e ore di formazione

Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI, il cui schema è allegato al presente CCNL (allegato ...), il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard

professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato Regioni del e potrà essere svolta anche on the job e in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 4 del D.Lgs. 167/2011.

Finanziamento del Percorso Formativo

Le parti convengono circa la possibilità per il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. E) del D.Lgs. 167/11 di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti anche attraverso Fondoimpresa, di cui all'art. 118 della L. 23/12/200 n. 388 e all'art. 12 del [D.Lgs. n. 276/03](#) e successive modificazioni, anche attraverso accordi con le Regioni.

Clausola di salvaguardia

Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale, procederanno ad una armonizzazione.

Art.... - Visita medica

Il lavoratore, all'atto dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica. La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente, qualora vi sia la presenza di un rischio connesso all'attività lavorativa.

La sorveglianza sanitaria comprende: 1) la visita medica preventiva, anche in fase preassuntiva, 2) la visita medica periodica, 3) la visita medica su richiesta del lavoratore, o in occasione del cambio di mansione o alla ripresa del lavoro a seguito dell'assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni e 4) la visita medica al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 64 - Ambiente di lavoro - Doveri delle aziende e dei lavoratori - Rappresentanti per la sicurezza

1 - Premessa - Doveri delle aziende e dei lavoratori

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge costituiscono un preciso dovere delle aziende e dei lavoratori, così come previsto degli artt. 17, 18, 19 e 20 del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#).

I datori di lavoro, i lavoratori, il medico competente, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità per ridurre progressivamente i rischi e migliorare le condizioni di sicurezza e di igiene dell'ambiente di lavoro.

In particolare

- il datore di lavoro è tenuto all'osservanza delle misure generali di tutela come previsto dall'art. 15 del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#), in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute

dei lavoratori, ivi compresi quelle riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;

- il lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro. In particolare i lavoratori sono tenuti agli obblighi, contemplati dal secondo comma dell'art. 20 del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#) relativamente all'osservanza delle disposizioni ed istruzioni loro impartite dai rispettivi superiori, ai fini della protezione collettiva ed individuale, ed all'utilizzo corretto dei macchinari, delle apparecchiature, degli utensili, delle sostanze e dei preparati pericolosi, dei mezzi di trasporto e delle attrezzature di lavoro, nonché dei dispositivi di sicurezza;

- l'adozione e l'uso appropriato dei mezzi di prevenzione e protezione individuali e collettivi, in quanto derivanti da disposizioni normative o dalla consultazione tra datore di lavoro, dirigenti e preposti con i Rappresentati per la sicurezza, deve essere scrupolosamente osservata dai lavoratori interessati;

- il lavoratore segnalerà, tempestivamente, al proprio capo diretto le anomalie che dovesse rilevare durante il lavoro nel corretto funzionamento di impianti, macchinari ed attrezzature o nello stato di conservazione e nelle condizioni di utilizzo di sostanze nocive e pericolose, ed ogni altro evento suscettibile di generare situazioni di pericolo.

- Nella valutazione del rischio si terrà conto della documentazione raccolta dalle aziende nel "Registro dati ambientali per unità con caratteristiche omogenee" e del "registro dei dati biostatistici per unità con caratteristiche omogenee".

2 - Rappresentanti per la sicurezza

In applicazione dell'art. 47 del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#) e dell' [Accordo Interconfederale 22 Giugno 1995](#) e [28 Giugno 2011](#)

, i rappresentanti per la sicurezza sono eletti di norma, con esclusivo riferimento alle singole unità produttive, in ragione di:

- a) attività produttive che occupano sino a 15 dipendenti: 1 rappresentante per la sicurezza;
 - b) unità produttive che occupano da 16 a 120 dipendenti: 1 rappresentante per la sicurezza;
 - c) unità produttive che occupano da 121 a 200 dipendenti: 2 rappresentanti per la sicurezza;
- Nell'unità produttive di cui alle lettere b), c), i rappresentati per la sicurezza sono individuati tra i soggetti eletti nella Rappresentanza Sindacale Unitaria.

3 - Procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza.

Nelle unità produttive di cui alla lettera a), fatta eccezione per il caso di assunzione della carica da parte del delegato di impresa, il rappresentante per la sicurezza viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

L'elezione avviene nel corso dell'assemblea prevista dall'art. ...

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggiore 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'unità produttiva.

La durata dell'incarico è di tre anni.

Nelle unità produttive di cui alle lettere a), c), i rappresentanti per la sicurezza vengono eletti in occasione della elezione del Rappresentante Sindacale Unitaria con le modalità previste dall' [accordo interconfederale del 28 giugno 2011](#)

All'atto della costituzione della RSU i candidati a rappresentanti per la sicurezza vengono indicati specificamente tra i candidati proposti per l'elezione della RSU.

Nei casi in cui si è già costituita la RSU, per la designazione dei Rappresentati per la sicurezza si applica la procedura che segue.

Entro novanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto i rappresentanti per la sicurezza sono designanti dai componenti della RSU al loro interno.

Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

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.

In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, il rappresentante per la sicurezza è 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 Organizzazioni sindacali.

Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato alla direzione aziendale che a sua volta ne dà comunicazione all'INAIL in via telematica come previsto dall'articolo 18, comma 1 lettera a) del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#).

4 - Permessi retribuiti per l'espletamento dell'attività di rappresentante per la sicurezza.

Nelle unità produttive di cui alla lettera a) al rappresentante per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#), permessi retribuiti pari a dodici ore annue per anno solare limitatamente alle unità che occupano fino a 5 dipendenti, nonché pari a 30 ore annue nelle rimanenti.

Nelle unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti, nel caso in cui, in relazione ad avvenute o progettate modificazioni tali da variare significativamente le condizioni del rischio, qualora l'entità dei permessi risulti insufficiente, potrà essere anticipato l'utilizzo di ore di competenza dell'anno solare seguente fatti salvi successivi conguagli.

Nelle unità produttive di cui alla lettera c), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#), i rappresentanti per la sicurezza eletti o designati ai sensi della presente normativa, oltre i permessi già previsti per la RSU, utilizzano un monte ore specifico pari a 70 ore annue complessive.

Nelle unità produttive di cui alle lettere b), d) ed e), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#), i rappresentanti per la sicurezza eletti o designati ai sensi della presente normativa oltre i permessi già previsti per la RSU, utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

I permessi di cui ai commi precedenti potranno essere assorbiti fino a concorrenza delle ore di permesso riconosciute al medesimo titolo.

In tutte le unità produttive di cui al paragrafo 2, per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed 1) dell'articolo 50 del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#), non vengono utilizzate le ore sopra specificate.

Adegamenti alla presente normativa potranno essere concordati a livello aziendale in

considerazione delle tipologie produttive e delle valutazioni del rischio ambientale.

5 - Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza.

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 50 del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#), le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

A - Accesso ai luoghi di lavoro.

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà 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.

B - Modalità di consultazione

Laddove il [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#) prevede a carico del datore di lavoro consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettiva 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.

A tale fine, la rappresentanza sindacale in azienda può designare uno o più soggetti, al proprio interno, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 47, comma 7 del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#).

C - 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. 50 del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#).

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 28 comma 2 del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#) custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 29 comma 4 della medesima disposizione di legge.

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.

In caso di divergenza con il responsabile della sicurezza in merito alle misure di prevenzione e protezione dei rischi, i rappresentanti per la sicurezza signaleranno le proprie osservazioni di norma in forma scritta al datore di lavoro ed in caso di ulteriore divergenza comunicheranno tali osservazioni e deduzioni all'Organismo paritetico territoriale competente ex art. 51, comma 1° del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#).

D - Infine, con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza di cui sopra, ed alla sua competenza ambientale, si specifica che lo stesso può formulare proposte e promuovere misure di prevenzione in materia ambientale intendendosi come materia

ambientale la situazione degli ambienti di lavoro riferita agli aspetti di sicurezza, salute ed igiene del lavoro.

6 - Formazione dei rappresentanti per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 37, comma 10, del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#)

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante corsi messi 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.

Nell'ambito dei lavori della Commissione Nazionale sulla formazione, le parti si impegnano a produrre congiuntamente contenuti specifici per la formazione dei rappresentanti per la sicurezza del settore articolandole in considerazione delle diverse tipologie produttive.

Tali contenuti saranno congiuntamente proposti all'OPN e, attraverso quest'ultimo, agli OPR ed OPT di cui all' [Accordo Interconfederale 22 Giugno 1995](#) e [28 Giugno 2011](#).

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. In ogni caso, laddove le parti concordassero sulla necessità di un più elevato ricorso alla formazione rispetto ai programmi base di 32 ore, potranno essere definiti progetti privilegiando l'utilizzo delle 150 ore di diritto allo studio di cui all'art. 61 del presente CCNL. Per tale utilizzo è escluso il requisito della durata del corso per un numero di ore doppio rispetto a quello prelevato dal monte ore per il diritto allo studio.

Ai sensi dell'art. 37, comma 14, del [D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81](#), le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1 lett. i) del [D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276](#)

e successive modificazioni, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni.

7 - Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 35 del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#) 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 può 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.

Dalla riunione viene redatto verbale.

8 - Registro degli infortuni - Cartella sanitaria e di rischio

I datori di lavoro tengono un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni, compreso quello dell'evento. Nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro è tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ed è osservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza.

Verrà istituita la cartella sanitaria e di rischio, come contributo e partecipazione ad una assistenza sanitaria che abbia per oggetto la prevenzione e la cura della salute sui luoghi di lavoro, con riferimento all'art. 27 della [legge 23 Dicembre 1978 n. 833](#) integrato dalle disposizioni di cui all'art. 25 del [decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81](#)

. La cartella sanitaria e di rischio viene custodita dal datore di lavoro con i vincoli di riservatezza; nella cartella vengono anche indicati i dati relativi alla maternità; il lavoratore interessato può prendere visione, chiederne copia su espressa richiesta del suo medico curante o dello specialista; l'originale deve essere mantenuto presso l'azienda.

9 - Lavoratori addetti ai videoterminali

Si intendono per lavoratori addetti ai videoterminali quelli individuati dall'art. 173, primo comma, lett. C) del [decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81](#).

Il lavoratore addetto ai videoterminali, come definito al comma precedente, ha diritto ad una pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale. Nel caso di lavoratori addetti ai videoterminali adibiti al lavoro a turni come previsto del presente CCNL di cui all'art. 36, l'effettivo godimento della mezz'ora di riposo comporta l'assorbimento delle pause contemplate dalla presente normativa, allorché coincidenti, fermo restando il divieto di usufruire delle pause cumulativamente all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro.

10 - Per quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, si fa riferimento al [decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81](#)

ed all'

[Accordo Interconfederale 22 Giugno 1995](#)

e

[28 Giugno 2011](#)

.