

ACCORDO INTERCONFEDERALE

IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI E AMBIENTI DI LAVORO EX D.LGS. N. 81/2008 e S.M.I.

In data 18/11/2015, presso la sede della CONF.S.A.L. a Roma in Viale di Trastevere, 60

tra

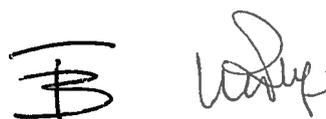
la Confederazione Autonoma Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese, denominata in sigla **SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA** con sede a Crema in Via Olivetti, 17 rappresentata dal Presidente, Dott. Berlino Tazza

e

la Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi lavoratori, in sigla **CONFSAL** con sede a Roma in Viale di Trastevere, 60 rappresentata dal Segretario Generale Prof. Marco Paolo Nigi

OBIETTIVI

- Condividere lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro con l'intento di condurre ad una maggiore efficienza e ad un miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori, con conseguenti benefici economici e sociali per imprese, lavoratori e società nel suo complesso;
- Dare atto che il D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., nel prevedere principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la salute e sicurezza sul lavoro demanda alla contrattazione collettiva la definizione di molteplici aspetti applicativi;
- Condividere l'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato, richiamato dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in tema di valutazione dei rischi, che contempla quali fattori di potenziale rischio, quelli di natura organizzativa aderendo alle Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato (articoli 6, comma 8, lettera m. quater, e 28, comma 1 bis, D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.) con l'intento di accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, e attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di tale natura;
- Condividere l'idea che la sensibilizzazione all'interno dell'impresa possa essere favorita grazie a misure e a incentivi economici di tipo diretto o indiretto, come ad esempio tramite riduzioni di contributi sociali o di premi assicurativi, ovvero attraverso aiuti economici;
- Diffondere il valore della cultura della prevenzione e della partecipazione, in tutti gli aspetti delle loro relazioni industriali al fine di condividere obiettivi di tutela e di miglioramento continuo all'interno di ciascun contesto lavorativo nei riguardi di tutti i rischi lavorativi di cui all'articolo 28 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., e sulla base delle misure generali di tutela così come definite all'articolo 15 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i.;
- Dare concretezza ai precetti legislativi del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. secondo i quali si prevedono chiare identificazioni e responsabilità degli attori principali della prevenzione in ambito lavorativo, in particolare, le figure dell'organizzazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro, a



partire dal datore di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori (ridefiniti alla luce degli sviluppi sul piano contrattuale e del nuovo concetto di impresa, secondo la definizione prevista all'art. 2, c. 1, lett. a, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.);

- Valorizzare la formazione specifica basata sulle procedure di lavoro e sulle mansioni presenti nei diversi contesti lavorativi al fine di rendere le nozioni comportamenti efficaci, utili e contestuali alla propria attività e realtà lavorativa;
- Promuovere gli accordi sindacali di cui alla lett. h), c. 8 art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
- Superare posizioni di conflittualità attraverso la diffusione in tutti i contesti lavorativi della cultura e della logica della prevenzione;
- Definire per tutti i contesti lavorativi procedure preventive di informazione, consultazione, verifica e contrattazione delle rappresentanze sindacali (RLS, RLST, RSA), previste dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente;
- Valorizzare la procedura di valutazione preventiva dei possibili effetti derivanti da trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative o dai processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di salute e sicurezza, di lavoro e di occupazione;
- Valorizzare il ruolo degli organismi paritetici/enti bilaterali e degli enti di patronato in quanto svolgono, anche mediante convenzioni ex art.10 D.Lgs. n. 81/2008, attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- Individuare le competenze degli organismi paritetici di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
- Consentire ai datori di lavoro di adempiere all'obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici ex art.37 comma 12, D.Lgs. n. 81/2008;
- Cogliere proficuamente tutte le occasioni di sviluppo della conoscenza in materia di salute e sicurezza;
- Sviluppare le possibilità di azione dell'organismo paritetico quale ente a carattere bilaterale chiamato a promuovere e gestire il supporto alle imprese e alla rappresentanza sulla base delle determinazioni contrattuali in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro;
- Considerare che il nuovo impianto normativo in materia, introdotto dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., ha ampliato e rafforzato le competenze della pariteticità e degli organismi pubblici (tra cui l'INAIL) in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Valorizzare la mission dell'INAIL di garanzia della tutela integrale del lavoratore attraverso l'attivazione di interventi finalizzati alla realizzazione dei quattro momenti fondamentali di tale tutela: prevenzione, indennizzo, riabilitazione e reinserimento lavorativo e sociale;

- Sostenere la funzione dell'INAIL quale soggetto deputato al recupero del ruolo di sostegno della bilateralità, allo scopo di veicolare iniziative e risorse verso le reali esigenze delle aziende e dei lavoratori.

CONTENUTI

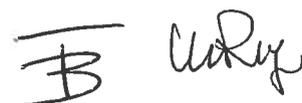
Nelle aziende o unità produttive aderenti al sistema di rappresentanza Sistema Commercio e Impresa e/o che applicano i CCNL individuanti EBITEN quale organismo paritetico/ente bilaterale di riferimento, sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle Parti firmatarie il presente Accordo, sono promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, in ambito di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ex D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

Per tutte le attività in materia di salute e sicurezza previste dal presente Accordo in capo agli organismi paritetici e agli enti bilaterali (ex art. 2, comma 1, lett. h, D.lgs. n. 276/2003; art. 2, comma 1, lett. ee), D.lgs. n. 81/2008 s.m.i.; art. 51, comma 4, D.lgs. n. 81/08 s.m.i.) viene individuato EBITEN quale organismo bilaterale di riferimento, che opererà in base ai propri regolamenti interni. In caso di mancanza transitoria delle articolazioni competenti per territorio dell'EBITEN opererà in via sussidiaria l'EBITEN svolgendo le funzioni proprie delle articolazioni territoriali (regionali/provinciali) con modalità da questo definite.

Ai fini dell'applicazione delle classi dimensionali previste dalla presente parte prima sono conteggiati tutti i lavoratori, non in prova, che prestano la loro attività nella sede aziendale o nell'unità produttiva.

RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

- In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
- Nelle aziende o unità produttive fino a 15 lavoratori il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è, di norma, territoriale. Per tutto quanto concerne la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, in sigla RLST, ex art. 48 D.Lgs. n. 81/2008, si rimanda all'“Accordo interconfederale nazionale sul rappresentante dei lavoratori territoriale (RLST) per la salute e sicurezza in ambito lavorativo” e all'accordo integrativo allo stesso, sottoscritti rispettivamente in data 28 febbraio 2012 e 03 aprile 2012 da considerarsi parti integranti e sostanziali del presente atto.
- Nelle Aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il numero minimo dei RLS è quello previsto dal comma 7 dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008; la contrattazione collettiva nazionale di categoria, in relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei differenti comparti, potrà definire un numero diverso di RLS.
- Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., ad ogni RLS vengono riconosciuti permessi retribuiti pari a 40 ore per anno sia nelle aziende fino a 15 addetti che in quelle con più di 15 addetti.
- L'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato alla direzione aziendale con almeno 48 ore di preavviso, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttivo-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza maggiore. Non vengono imputate a tali permessi le ore



utilizzate per l'espletamento dei compiti istituzionali previsti dall'art. 50, comma 1 lett. b), c), d), e), f), g), i), l), n), del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

- Indipendentemente dalla classe dimensionale dell'azienda, qualora non si proceda alle elezioni previste dall'art. 47, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli artt. 48 e 49 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
- Gli effetti del presente accordo trovano applicazione anche per i RLS già eletti alla data di stipula dell'accordo stesso e fino al termine del mandato.
- I predetti RLS rimangono in carica fino al termine del mandato purché siano stati istituiti e regolarmente formati (ai sensi dell'art. 37, comma 12, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.). Le aziende comunicheranno all'EBITEN territorialmente competente o, in assenza, all'EBITEN i nominativi degli RLS e i riferimenti dell'intervenuta formazione dagli stessi ricevuta.

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

- Elettorato attivo e passivo – Hanno diritto al voto tutti i lavoratori che prestino la loro attività nell'azienda o nell'unità produttiva. Possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova alla data delle elezioni purché il loro rapporto di lavoro abbia durata almeno pari alla durata del mandato.
- Modalità elettorali – L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto, a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti e si svolgerà in orario di lavoro con tempo predeterminato con la direzione aziendale. Risulterà eletto il lavoratore/trice che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice dei lavoratori che prestano la loro attività nell'azienda o nell'unità produttiva.

Prima dell'elezione i lavoratori nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà immediatamente consegnata alla direzione aziendale e inviata da questa all'EBITEN territorialmente competente o, in assenza, all'EBITEN.

- Durata dell'incarico - Il RLS resta in carica per 3 anni. Nel caso di dimissioni, il RLS, può esercitare le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 30 giorni. In tal caso al RLS spettano le ore di permesso per l'esercizio della sua funzione per la quota relativa al periodo residuo di durata nelle funzioni.

In caso di non utilizzo della proroga di cui al precedente comma, i diritti di rappresentanza, di consultazione e di informazione saranno esercitati dal RSA. Su iniziativa dei lavoratori, il RLS può essere revocato con una maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, risultante da atto scritto consegnato contestualmente dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo alla direzione aziendale.

In entrambi i casi, nei 30 giorni successivi, saranno indette nuove elezioni con le modalità sopra descritte, in quanto applicabili.

Al RLS sono applicate in conformità al comma 2, dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. le tutele previste dalla L. n. 300/1970.

- Strumenti e modalità per l'espletamento dell'incarico - In applicazione dell'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i, al RLS verranno fornite, anche su sua richiesta, le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico. Ai sensi dell' art. 50, comma 4, del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i, il RLS, per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di valutazione dei rischi. Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il RLS è tenuto a farne uso nel rispetto di quanto previsto al comma 6 dell'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i..
- Il datore di lavoro consulta il RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa e la contrattazione prevede un intervento consultivo dello stesso.
- La consultazione preventiva di cui all'art. 50, comma 1, lettera b) del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i verrà effettuata dall'azienda in modo da consentire al RLS di fornire il proprio contributo anche attraverso la consulenza di esperti individuati attraverso l'EBITEN territorialmente competente o, in assenza, per il tramite dell'EBITEN. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal RLS che, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.
- Riunioni periodiche - Le riunioni periodiche, di cui all'art. 35 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i, saranno convocate con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi, sulla base di un ordine del giorno scritto predisposto dall'azienda. Il RLS potrà richiederne integrazioni riferite agli argomenti previsti dallo stesso art. 35 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
- Nelle aziende ovvero unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, 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;
- Nelle aziende ovvero unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori, nelle stesse ipotesi del presente comma, il RLS può richiedere la convocazione di un'apposita riunione.
- Delle riunioni di cui ai precedenti commi viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal RLS e dal rappresentante della direzione aziendale.

FORMAZIONE RLS

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) riceve una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza.

La durata minima del corso è di 32 ore iniziali, delle quali 20 ore sui contenuti minimi indicati all'art. 37, comma 11, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i e 12 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinare tra mansioni, attrezzature, organizzazione del lavoro ed ambiente di lavoro) della propria realtà lavorativa, coinvolgendo i lavoratori con modalità interattive. La contrattazione collettiva nazionale di categoria, in relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei differenti comparti, potrà definire una

durata minima del corso maggiore rispetto a quella sopra riportata nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

L'obbligo di aggiornamento periodico prevede una durata che non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori. La contrattazione collettiva nazionale di categoria, in relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei differenti comparti, potrà definire una durata minima dell'obbligo di aggiornamento periodico maggiore rispetto a quella sopra riportata nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

La formazione dei RLS, che può essere erogata anche in modalità e-learning nel rispetto della normativa vigente, avviene ex art.37, comma 12, D.lgs. n. 81/08 in collaborazione con l'EBITEN territorialmente competente o, in assenza, con l'EBITEN, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei rappresentanti.

FORMAZIONE DATORI DI LAVORO

I datori di lavoro che intendono svolgere i compiti di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dovranno svolgere corsi di formazione e di aggiornamento della durata prevista all'art. 34 del D.lgs. n. 81/08 e s.m.i. e agli Accordi in sede di Conferenza Stato Regioni vigenti in materia, adeguati alla natura dei rischi presenti nel contesto lavorativo e relativi alle attività e mansioni, al fine prioritario di svolgere una adeguata ed efficace analisi e valutazione dei rischi, relativa pianificazione di interventi di tutela, prevenzione e protezione nello specifico contesto lavorativo di riferimento.

Il datore di lavoro è tenuto a frequentare le ore di formazione a scopo di aggiornamento sugli argomenti tecnici-organizzativi e rischi specifici, relativi al proprio contesto lavorativo, attività e mansioni.

Tutti i datori di lavoro che al momento della firma del presente accordo ricoprono il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione sono tenuti a frequentare il corso di aggiornamento di cui al comma precedente.

Le predette attività formative sono definite, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e dagli "Accordi Stato-Regioni" in materia, nell'ambito di programmi condivisi nell'EBITEN o in collaborazione con esso. La formazione di cui ai commi precedenti potrà essere effettuata con l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 52 del D.lgs. n. 81/2008.

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Valutazione dei rischi nelle aziende fino a 10 lavoratori - I datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori effettuano la valutazione dei rischi inserendo nella scheda relativa alla autocertificazione da inviare ai RLS/RLST i seguenti elementi minimi in modo sintetico:

- dati identificativi dell'unità produttiva (azienda);
- numero lavoratori (secondo la definizione all'art. 2, comma 1, lett. a);
- numero lavoratori suddivisi secondo la distinzione di genere (maschi/femmine);

- numero lavoratori suddivisi secondo la distinzione di età a rischio (età fertile - maschi/femmine; over 50 - maschi/femmine);
- numero lavoratori provenienti da altri Paesi che necessitano di interventi organizzativi specifici;
- mansioni e tipologia contrattuale;
- procedure, con evidenziati, per ciascuna, almeno: interventi preventivi, DPI, eventuali modalità organizzative (turni, carichi di lavoro e tempi), contesto lavorativo ed ambientale;
- rischi specifici (macchinari, uso di sostanze chimiche cancerogene e mutagene, ecc.);
- numero e tipologia di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria.

L'EBITEN definirà il modello di schede di dettaglio.

LO STRESS DA LAVORO CORRELATO

In materia di stress lavoro correlato, in coerenza con quanto disposto dall'art. 28, comma 1 bis e dall'art. 6, comma 8, lettera m quater del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, si recepiscono integralmente, nel presente accordo, le Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato del 17.11.2010 (G.U. n 304 del 30 dicembre 2010) e ad esse si rinvia.

INFORMAZIONE FORMAZIONE DEI LAVORATORI

Il D.Lgs. n. 81/2008 prevede l'obbligo di informazione, formazione e addestramento nei confronti dei lavoratori e degli altri soggetti della sicurezza.

Nelle more della formazione prevista dall'accordo in sede di conferenza Stato Regioni vigente di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, l'EBITEN definirà linee guida sulla formazione, informazione, addestramento ed aggiornamento dei lavoratori.

Le parti si impegnano a definire nell'EBITEN oltre alla modalità di esercizio del diritto dovere alla formazione e informazione del neo assunto, anche le opportune ulteriori integrazioni di detta formazione con le attività previste dal fondo interprofessionale individuato in materia di formazione permanente e continua.

Sono comunque fatte salve le norme di miglior favore previste dalla contrattazione nazionale di categoria.

MODALITA' DI COLLABORAZIONE EX ART.37 COMMA 12 D.LGS.81/08

Tutte le azioni formative non realizzate direttamente o con le modalità previste dall'art.10 D.Lgs. n. 81/2008 dall'organismo bilaterale EBITEN per ottenere e dimostrare di aver esperito il requisito di collaborazione di cui all'art. 37, comma 12, del D.lgs. n. 81/2008 devono seguire la procedura riportata all'interno del protocollo allegato (allegato A) denominato "PROTOCOLLO DI INTESA SULLA COLLABORAZIONE EX ART. 37 COMMA 12 D.LGS. 81/2008" parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

  7

Tale procedura viene realizzata nell'ottica di valorizzare il ruolo dell'EBITEN nell'azione di individuare buone prassi di cui all'art. 2, comma 1, lettera v), D.lgs. n. 81/2008 al fine accrescere l'efficacia della formazione e diffondere una maggiore cultura della sicurezza.

La modulistica per ottemperare all'obbligo di collaborazione ex art. 37, comma 12, D.Lgs. n. 81/2008 verrà pubblicata sul sito internet degli EBITEN competenti per territorio e/o dell'EBITEN entro 30 giorni dalla sigla del presente Accordo.

In occasione di ogni intervento formativo il personale dell'EBITEN con specifiche competenze può effettuare accessi e sopralluoghi al fine di supportare le imprese, durante l'erogazione della formazione, nell'individuazione delle soluzioni atte a garantire e migliorare tramite la formazione la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

RAPPORTI CON INAIL

Le Parti convengono di sviluppare rapporti di collaborazione con l'INAIL finalizzati a conseguire significative iniziative congiunte sul territorio nazionale in ambito di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Si ritiene opportuno, quindi, perseguire ogni utile azione finalizzata a favorire l'elaborazione e la condivisione di iniziative ed interventi che valorizzino il dispiegarsi degli strumenti della bilateralità e della pariteticità, con riguardo alla necessità di razionalizzare gli strumenti per l'accesso alle risorse pubbliche destinate alla salute e sicurezza in ambito lavorativo, nell'ottica della ottimizzazione degli interventi e del contenimento dei costi di struttura.

Le Parti si impegnano a condividere con INAIL le posizioni relative alla funzionalità del Fondo ex art. 52 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

NORME FINALI

Le organizzazioni aderenti alle Parti firmatarie il presente Accordo provvederanno senza indugi a recepirlo nei CCNL sottoscritti e a darne comunicazione alle aziende o unità produttive coinvolte.

Le Parti, entro sei mesi, esamineranno, in apposito incontro, lo stato di attuazione del presente accordo.

In caso della sottoscrizione di accordi interconfederali che determinino un equilibrio complessivo diverso o in caso di modificazioni normative e regolamentari, le parti si impegnano ad incontrarsi per l'adeguamento del presente accordo. Le parti sottoscrittrici si impegnano a vigilare sull'attuazione della pariteticità prevista dal presente accordo e ad intervenire per garantirne la corretta attuazione.

Il presente accordo decorre dalla data odierna ed avrà durata triennale con validità sino alla stipula di un nuovo Accordo.

Per tutto quanto non previsto dal presente Accordo si rimanda alla normativa vigente in materia.



Il Segretario Generale
Prof. Marco Paolo Nigi

Allegato A

PROTOCOLLO DI INTESA SULLA COLLABORAZIONE

EX ART. 37 COMMA 12 D. LGS. 81/2008

1. Procedura per la collaborazione ex art.37 comma 12 D.Lgs.81/08 e s.m.i. in materia di formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti tra le imprese e l'EBITEN

Il titolare dell'obbligo formativo nei confronti dei propri lavoratori e dei loro rappresentanti è il Datore di Lavoro dell'impresa.

Il Datore di lavoro può erogare personalmente la formazione ai propri lavoratori o avvalersi per tutto o in parte di altre persone alle proprie dipendenze e/o di consulenti e società esterne.

La collaborazione dell'impresa con l'EBITEN avviene attraverso due momenti distinti:

- I. Rilascio del **“parere di conformità”** da parte dell'EBITEN al progetto formativo presentato dal Datore di Lavoro o da altro soggetto da questo incaricato.
- II. Certificazione dell'avvenuta formazione in **“collaborazione con”** l'EBITEN in merito alla realizzazione della formazione e della sua efficacia.

Il **“parere di conformità”** e la certificazione della formazione in **“collaborazione con”** l'EBITEN hanno la finalità di verificare che:

- il progetto formativo sia conforme con quanto previsto dalla normativa vigente, dai contratti collettivi in vigore e con quanto definito dall'EBITEN competente per territorio (provinciale/regionale) e/o dall'EBITEN;
- esistano dei documenti validi che attestino la realizzazione della formazione, la sua efficacia e l'ottenimento della collaborazione con l'organismo bilaterale EBITEN.

I lavoratori formati attraverso gli interventi certificati saranno inseriti all'interno di un archivio presso l'EBITEN territoriale a disposizione degli organismi di vigilanza e controllo.

2. Modalità per ottenere il rilascio del **“parere di conformità”** al progetto formativo

- il Datore di lavoro che intende procedere alla formazione dei propri lavoratori e dei loro rappresentanti ai sensi dell'art.37 del D.lgs. 81/2008 anche quando si avvale di un soggetto diverso munito di apposita lettera d'incarico, deve presentare il progetto formativo alla diramazione dell'EBITEN competente per territorio (di seguito anche **“territoriale”**) con un anticipo di almeno 30 giorni rispetto alla data fissata per l'erogazione. Il modulo di richiesta su carta intestata potrà essere trasmesso anche via fax o mail pec all'indirizzo dell'EBITEN territoriale.
- l'EBITEN territoriale, dopo aver verificato la conformità del progetto formativo, comunicherà anche tramite mail pec o via fax, il proprio parere entro 15 giorni dalla data di richiesta e, in caso di mancata comunicazione, vale la regola del silenzio-assenso;
- nel caso di rilascio del parere di conformità da parte dell'EBITEN territoriale al soggetto proponente lo stesso potrà successivamente ottenere la certificazione dell'avvenuta formazione in collaborazione con l'EBITEN territoriale; in caso di parere negativo, il soggetto proponente se comunque desidera avere il parere di conformità dell'EBITEN territoriale in merito al



progetto formativo dovrà ripresentare o integrare un nuovo progetto formativo che tenga conto delle osservazioni ricevute dallo stesso.

Nel caso in cui invece il Datore di Lavoro non desideri dar seguito alle indicazioni dell'EBITEN territoriale, in presenza della visita dell'organismo di vigilanza e controllo, dovrà essere prodotta adeguata motivazione del mancato seguito dato alle informazioni formative giunte e non potrà comunque essere successivamente richiesta la certificazione dell'avvenuta formazione in collaborazione con l'EBITEN territoriale di cui di seguito.

- Il parere di conformità al progetto formativo deve essere richiesto per ogni intervento formativo e, il progetto conforme avrà durata massima di tre anni, fermo restando nuove disposizioni di carattere legislativo o di CCNL o di accordi regionali.
- Il progetto formativo, non inferiore a 4 ore, da presentare all'EBITEN territoriale dovrà comprendere i seguenti punti:
 - 2..1 *Titolo dell'intervento formativo.* Si dovrà dare un titolo che identifichi il progetto formativo in modo da essere facilmente individuabile durante la comunicazione tra l'EBITEN di riferimento e il soggetto richiedente.
 - 2..2 *Anagrafica aziendale.* Specificare i dati aziendali (ragione sociale, indirizzo, telefono, etc.) e il settore d'intervento dell'azienda (es. opere stradali, impermeabilizzazioni, prefabbricazione, etc.) il numero totale dei lavoratori dipendenti, ed il numero dei lavoratori da formare.
 - 2..3 *Obiettivi della formazione.* Specificare che tipo di formazione s'intende erogare:
 - di base per nuova assunzione o per prima formazione (Art.37 c. 4 lett. A);
 - per i lavoratori già presenti nell'impresa, per trasferimento o cambiamento di mansione (Art.37 c. 4 lett. B e C);
 - per mansioni specifiche o ruoli aziendali (Art. 28 lettera F).
 - 2..4 *Responsabile del progetto.* L'azienda deve indicare un Responsabile di Progetto.
 - 2..5 *Lavoratori interessati all'iniziativa.* Specificare le mansioni svolte dai lavoratori a cui l'intervento è destinato.
 - 2..6 *Durata dell'intervento.* Specificare la durata in ore. Nel caso in cui l'intervento sia erogato in più incontri o moduli specificare inoltre:
 - la durata di ciascun incontro o modulo;
 - l'intervallo temporale in cui s'intende realizzare l'intero intervento formativo.
 - 2..7 *Contenuti dell'intervento e metodologie didattiche utilizzate.* Specificare per il singolo modulo i contenuti della formazione e le metodologie didattiche utilizzate per la formazione stessa. Affinché la formazione abbia il parere di conformità dell'EBITEN è opportuno che all'interno di ogni intervento sia prevista almeno una parte dedicata a esercitazioni.
 - 2..8 *I requisiti di Enti e/o dei formatori impegnati nell'intervento.* Specificare qualifiche e caratteristiche degli Enti e dei formatori impegnati nell'intervento e per ognuno di loro specificare gli argomenti trattati. I formatori dovranno essere in possesso di idoneo CV con attestazione professionale e d'esperienza e abilitazione specifica per le singole azioni formative nel rispetto delle normative vigenti in materia.
 - 2..9 *Materiali didattici distribuiti ai partecipanti.* Descrivere il materiale che si intende distribuire e consegnare una copia all'EBITEN territoriale.
 - 2..10 *Test finali.* Alla conclusione di ogni corso deve essere previsto per ogni partecipante un test finale di apprendimento e un questionario di gradimento del corso e dei docenti. Consegnare una copia del test finale all'EBITEN territoriale.

2..11 *Firma del soggetto richiedente.* Il progetto formativo dovrà essere siglato dal soggetto richiedente e riportare la data di richiesta.

3. Modalità per ottenere la certificazione dell'attività formativa svolta in "collaborazione con" l'EBITEN

3.1 Comunicazione. Almeno 2 giorni prima dell'avvio dell'attività formativa il soggetto proponente comunicherà all'EBITEN territoriale anche tramite mail pec o fax:

- Dati dei partecipanti:
 - cognome e nome;
 - luogo e data di nascita;
 - indirizzo di residenza e recapito telefonico;
 - qualifica e codice fiscale,

- Il calendario degli incontri con riportato la data, il luogo, l'ora e il docente di ogni modulo formativo.

- Se tra i partecipanti sono coinvolti lavoratori immigrati deve essere inviato all'EBITEN territoriale l'esito di un apposito test di lingua veicolare, nel caso di mancato superamento del test devono essere indicate le modalità con cui verrà svolta la formazione ai partecipanti (art. 36 comma 4).

3.2 Registro e Verifiche finali di Apprendimento e Gradimento. Al termine dell'intervento formativo l'azienda dovrà far pervenire all'EBITEN territoriale:

- copia completa del registro;
- copia completa dei test di verifica di apprendimento eseguiti;
- copia completa dei questionari di gradimento eseguiti dell'intervento formativo e dei docenti.

Si ricorda che il registro deve riportare:

- il riferimento al progetto formativo;
- l'elenco dei partecipanti;
- il luogo, la data e l'ora in cui si svolge l'intervento;
- il nominativo e la firma del formatore;
- la firma in entrata e uscita dei lavoratori partecipanti;
- la firma del Tutor se presente.

Il registro dovrà essere compilato contestualmente alla realizzazione del corso.

3.3 Attestati di partecipazione. Al termine del corso il formatore e/o l'Ente erogatore del corso rilascerà all'azienda gli attestati personali dei partecipanti. L'azienda deve far pervenire una copia degli attestati all'EBITEN territoriale unitamente ai documenti di chiusura del corso.

Sugli attestati devono essere riportati:

- nome, cognome, luogo e data di nascita del partecipante;
- il titolo del corso e riferimento legislativo;
- data di inizio e data di fine del corso;
- durata in ore del corso;

Handwritten signature and a stamp consisting of the letters 'EB' in a stylized font.

- percentuale di frequenza del partecipante;
- risultato del test di verifica di apprendimento finale;
- firma di chi rilascia l'attestato.

3.4 Autocertificazione e dichiarazione sostitutiva ai sensi del D.P.R. n 445/2000

Successivamente alla verifica della documentazione entro 15 giorni dalla ricezione della documentazione stessa da parte dell'azienda, verrà inviata all'azienda comunicazione che attesta l'avvenuta formazione in collaborazione con l'EBITEN territoriale.



**Il Segretario Generale
Prof. Marco Paolo Nigi**

**CONFEDERAZIONE NAZIONALE
Sistema Commercio Impresa
Via Olivetti, 17
26013 Crema (CR)
C.F. 91027920197**