

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

per i dipendenti responsabili o addetti alla
sicurezza del servizio di prevenzione e
protezione aziendale – RSPP e ASPP
trasversalmente impiegati in tutti i settori e comparti



FIRAS-SPP

Federazione Italiana Responsabili
e Addetti alla Sicurezza
Servizi di Protezione e Prevenzione



2023



Testo ufficiale in vigore dal 20 Ottobre 2023 al 20 Ottobre 2026

Sommario

PARTI STIPULANTI	2
PREMESSA	3
Art. 1 Campo di applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro	4
SEZIONE PRIMA – SISTEMA DI REGOLE CONTRATTUALI	
Art. 2 Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore	4
Art. 3 Decorrenza e durata	5
Art. 4 Procedura di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro	5
Art. 5 Intese modificative del CCNL	5
Art. 6 Distribuzione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro	6
Art. 7 Commissione Nazionale di Garanzia per la Salute e Sicurezza	6
SEZIONE SECONDA – DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO	
Art. 8 Assunzione a tempo indeterminato e a tempo determinato	6
Art. 9 Periodo di prova	7
Art. 10 Contratto a tempo pieno e a tempo parziale	7
Art. 11 Classificazione del personale	8
Art. 12 Trattamento economico	12
Art. 13 Procedimento disciplinare	12
Art. 14 Trasferimento	13
Art. 15 Indennità di preavviso per licenziamento e dimissioni	13
Art. 16 Autonomia e indipendenza del ruolo	13
Art. 17 Fondo di tutela legale	13
SEZIONE TERZA – SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI	
Art. 18 Diritti sindacali	14
Art. 19 Assemblea	14
Art. 20 Versamento dei contributi sindacali	14
Art. 21 Ente Bilaterale Nazionale Intersectoriale EBAFoS	15
Art. 22 Commissione Paritetica Intersectoriale Nazionale (C.P.I.N.)	16
Art. 23 Enti Bilaterali Territoriali	17
Art. 24 Organismo Paritetico Intersectoriale Nazionale EBAFoS (O.P.I.N.)	18
SEZIONE QUARTA – NORME TRANSITORIE E CLAUSOLE DI RINVIO	
Art. 25 Norma transitoria e clausola di rinvio	20
SEZIONE QUINTA – ESCLUSIVITÀ DI STAMPA E DEPOSITO	
Art. 26 Esclusività di stampa	20
Art. 27 Deposito	20
FIRMA DELLE PARTI	21

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti responsabili o addetti alla sicurezza del servizio di prevenzione e protezione aziendale – RSPP e ASPP trasversalmente impiegati in tutti i settori e comparti

In Roma, addì 20 Ottobre 2023

Tra

FIRAS-SPP - FEDERAZIONE ITALIANA RESPONSABILI E ADDETTI ALLA SICUREZZA – SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE, confederata UGL, nella persona del suo Segretario Generale Anthony Vitali, per la gestione dei legittimi interessi dei lavoratori ad essa associati ed a cui si applica il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;

Sindacato CLAS nella persona del suo Segretario Generale Davide Favero, per la gestione dei legittimi interessi dei lavoratori ad essa associati ed a cui si applica il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;

E

UN.A.PR.I. – UNIONE AUTONOMA PROFESSIONISTI ITALIANI, confederata UNILAVORO PMI, rappresentata dal Presidente Sergio Vianello o suo delegato, che per la gestione dei legittimi interessi dei datori di lavoro e professionisti ad essa associati, assume la gestione operativa degli strumenti qui liberamente pattuiti tra tutte le parti sottoscrittrici;

dopo ampio dibattito e nelle rispettive autonomie negoziali ed organizzative hanno stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro i dipendenti responsabili o addetti alla sicurezza del servizio di prevenzione e protezione aziendale occupati presso le aziende di tutti i settori produttivi.

Le Associazioni Sindacali e le Organizzazioni Datoriali stipulanti il presente CCNL intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del Testo contrattuale e, pertanto, ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri Contratti, riservandosi ogni azione di salvaguardia.

Gli Enti Istituzionali quali, Ministero del Lavoro, CNEL, INPS, INAIL e le Banche Dati, oltre ai Lavoratori e ai Datori di lavoro iscritti a una delle Associazioni Datoriali stipulanti il presente CCNL e all'Ente Bilaterale, potranno liberamente utilizzarne il testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei o informatici.

© Copyright 2023 - Riproduzione Vietata Tutti i diritti riservati

PREMESSA

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) ha la finalità di disciplinare tramite le relazioni industriali e contrattuali i rapporti tra le parti in coerenza con la specifica responsabilità del personale addetto alla salute e sicurezza sul lavoro come previsto dal Dlgs n.81/2008.

Le repentine trasformazioni della produzione e l'estrema competitività delle imprese hanno reso necessario una maggiore valorizzazione e miglioramento dell'occupazione e delle condizioni di lavoro del personale responsabile e/o addetto alle mansioni e/o formazione e/o funzioni di controllo della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL) attribuendo alla autonomia collettiva delle parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro.

L'attuale scenario nazionale relativo all'attenzione alle condizioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impone degli interventi specifici e prioritari in materia di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza, mirando alla diffusione di una maggiore cultura della prevenzione dei rischi e una fattiva applicazione dei sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro.

Si pone quindi come necessaria esigenza quella di riconoscere contrattualmente la figura del RSPP, già normato ma non adeguatamente tutelato, al fine di poter consentire allo stesso di operare effettivamente in conformità della norma e non incorrere in limitazioni.

Il CCNL ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori che svolgono le funzioni di RSPP, ASPP e HSE MANAGER (nello specifico caso in cui quest'ultima figura, qualora in possesso dei requisiti previsti dalla legislazione vigente, ricopra il ruolo di RSPP), che operano nell'ambito di applicazione del DLGS. n. 81/08 ovunque impiegati nel territorio nazionale e in tutti i settori produttivi.

Le parti si impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) costituite e regolate ai sensi degli Accordi interconfederali vigenti, a che il funzionamento del sistema di relazioni sindacali e contrattuali più avanti descritto, si svolga secondo i termini e le procedure specificamente indicate, dandosi nel contempo atto che la loro puntuale applicazione è condizione indispensabile per mantenere le relazioni sindacali nelle sedi previste dal presente CCNL, entro le regole fissate.

In particolare le parti si impegnano a rispettare e far rispettare ai propri iscritti, per il periodo di loro validità del CCNL, le norme integrative di settore e quelle aziendali da esso previste applicando al personale addetto alla salute e sicurezza sul lavoro, come indicato nel campo di applicazione, il trattamento economico e normativo del presente CCNL.

Per quanto sopra, le Associazioni datoriali e le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano reciprocamente ad adoperarsi per la corretta osservanza delle condizioni pattuite con il presente CCNL e affinché vengano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo.

Art.1 - Campo di applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Il presente CCNL si applica ai dipendenti che ricoprono il ruolo di RSPP e ASPP interni, in possesso dei requisiti di cui all'art. 32 del D.Lgs. 81/08 e nominati ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 81/08, che si occupano della sicurezza in modo esclusivo e che svolgano tali funzioni a tempo pieno, in maniera continuativa e non temporanea, in qualunque azienda o unità produttiva, anche se non iscritta alle organizzazioni firmatarie del presente CCNL.

Il presente CCNL si applica, nelle stesse modalità descritte nel precedente comma, anche agli HSE MANAGER (nello specifico caso in cui quest'ultima figura, qualora in possesso dei requisiti previsti dalla legislazione vigente, ricopra il ruolo di RSPP) a cui, pertanto, vengono attribuiti gli stessi compiti e relative responsabilità civili e penali di quest'ultimo. Si ritiene quindi necessario garantire agli HSE MANAGER, così individuati, il medesimo trattamento e le medesime tutele destinate al RSPP.

Tali figure del comparto della sicurezza sono previste obbligatoriamente per tutte le aziende o unità produttive soggette agli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia di SSL.

Tali figure (in considerazione della specificità dei compiti loro assegnati) sono caratterizzate da un livello di autonomia e responsabilità tale da non poter essere assimilate ad alcuna tipologia di lavoratore già disciplinata dall'attuale contrattazione collettiva nazionale. Per tale motivo richiedono una disciplina contrattuale esclusivamente dedicata, che comprenda maggiori tutele e specificità normative e retributive.

Il presente CCNL per quanto non direttamente disciplinato è integrato delle norme del CCNL applicato in azienda al personale non disciplinato dal presente CCNL.

SEZIONE PRIMA

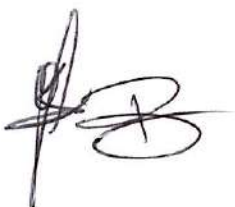
SISTEMA DI REGOLE CONTRATTUALI

Art. 2 – Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore

Le disposizioni del presente CCNL, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed indiscindibili fra loro e sono cumulabili, ove previsto, con altro trattamento previsto dal CCNL applicato in azienda al personale non disciplinato dal presente CCNL.

Agli effetti del precedente comma si considerano costituenti un unico istituto il complesso degli istituti individuali e collettivi di carattere normativo-regolamentare.

Ferma restando la indiscindibilità di cui sopra, le parti, col presente CCNL, non hanno inteso sostituire le condizioni, anche di fatto, più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio non derivanti da accordi nazionali, le quali continueranno ad essere mantenute *ad personam*.



Art. 3 – Decorrenza e durata

Salve le decorrenze previste per singoli istituti, il presente CCNL decorre dal 20 Ottobre 2023 ed avrà vigore fino a tutto il 20 Ottobre 2026.

Il presente CCNL è stato validato in ottemperanza a quanto previsto dal T.U. 10 gennaio 2014 a cui le parti hanno dichiarato di aderire e recepire.

Il CCNL si intenderà rinnovato per un periodo pari a quello di cui al primo comma se non disdetto, sei mesi prima della scadenza, con raccomandata A.R.. In caso di disdetta il presente CCNL resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo Contratto Nazionale Collettivo di Lavoro.

Art. 4 – Procedura di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Le proposte per un nuovo accordo saranno presentate secondo i criteri e le modalità di cui al T.U. 10 gennaio 2014 e in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del CCNL.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Art. 5 – Intese modificative del CCNL

Al fine di favorire lo sviluppo economico e la maggiore tutela delle condizioni di salute nei luoghi di lavoro, possono essere realizzate specifiche intese modificative, anche in via sperimentale o temporanea, di uno o più istituti disciplinati dal presente CCNL.

Tali intese sono definite a livello aziendale con le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) d'intesa con le strutture territoriali delle Parti stipulanti ovvero con le rappresentanze sindacali aziendali. Le intese modificative dovranno indicare: gli obiettivi che si intendono conseguire, la durata (qualora di natura sperimentale o temporanea), i riferimenti agli articoli del CCNL oggetto di modifica, le modalità a garanzia dell'esigibilità dell'accordo.

Le intese modificative non potranno riguardare i minimi tabellari, gli aumenti periodici d'anzianità oltreché i diritti individuali derivanti da norme inderogabili di legge o dalle norme del CCNL richiamato applicato al restante personale impiegato nella azienda.

Le intese sottoscritte sono trasmesse alle parti stipulanti il CCNL dalle rispettive strutture territoriali ai fini del necessario monitoraggio in sede nazionale degli accordi realizzati.

Art. 6 – Distribuzione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Le parti si impegnano a favorire la conoscenza e/o distribuzione e/o ad adottare per ciascun lavoratore in forza a tempo indeterminato e determinato di cui all'art.1 il presente CCNL.

Art.7 - Commissione Nazionale di Garanzia per la Salute e Sicurezza

Le parti congiuntamente costituiscono la Commissione Nazionale di Garanzia per la Salute e Sicurezza, per sovrintendere alla corretta applicazione delle clausole specifiche, così come disciplinate dal presente CCNL, in merito alle tutele previste per le figure di cui all'art. 1 del presente CCNL, al fine anche di consolidare una maggiore tutela della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro con l'obiettivo del miglioramento continuo quali valori condivisi e comuni delle imprese, dei lavoratori e delle parti a tutti i livelli.

La Commissione Nazionale di Garanzia per la Salute e Sicurezza interviene:

- sulla valutazione e l'analisi delle denunce del personale di cui all'art.11 del presente CCNL sulle interferenze del datore di lavoro;
- con azioni di intervento con le aziende per rimuovere i fattori di interferenza all'autonomia e indipendenza del personale di cui agli artt.11 e 16 del presente CCNL.

SEZIONE SECONDA

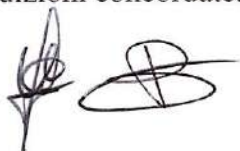
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.8 - Assunzione a tempo indeterminato e a tempo determinato

L'assunzione del personale di cui all'art. 1 del presente CCNL deve risultare da atto scritto rilasciato al momento della sua entrata in servizio in conformità con le normative vigenti.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà al lavoratore per iscritto:

- 1) la tipologia del contratto di assunzione;
- 2) la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- 3) la sede di lavoro in cui presterà la sua opera;
- 4) il livello della classificazione unica cui viene assegnato, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro e la retribuzione relativa ai profili normativi ed economici del CCNL applicato al restante personale della azienda datrice di lavoro;
- 5) la categoria giuridica di appartenenza, per i soli fini previsti dalla legislazione vigente (compresa quella riguardante l'assicurazione malattia e il congedo matrimoniale);
- 6) l'indicazione dell'applicazione del presente CCNL;
- 7) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 8) le condizioni connesse alla tipologia del contratto di assunzione e tutte le altre eventuali condizioni concordate.



Al lavoratore sarà consegnata una copia del presente CCNL, una copia del contratto di lavoro sottoscritto la modulistica riguardante l'iscrizione all'eventuale fondo integrativo sanitario, i moduli per l'autorizzazione al trattamento dei dati personali, ed ogni altra modulistica prevista dagli obblighi di legge.

Al lavoratore sarà altresì fornita adeguata informazione sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione adottate.

Il personale potrà essere assunto con contratto a tempo indeterminato o contratto a tempo determinato di cui Dlgs. n.81/2015 con modifiche del D.L. n.87/2018.

La durata massima del contratto a tempo determinato è attualmente fissata in 12 mesi, con possibilità di estensione a 24 mesi, ma solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni: esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività; esigenze di sostituzione di altri lavoratori; esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. Esigenze connesse alla verifica e/o di progetti o attività relativi al miglioramento della sicurezza e salute sul lavoro.

Per quanto riguarda i rapporti di lavoro già in essere, si rimanda a quanto previsto dal successivo art. 25 del presente CCNL.

Art. 9 – Periodo di prova



All'atto dell'assunzione esclusivamente con contratto a tempo indeterminato potrà essere convenuto per iscritto un periodo di prova non superiore a tre mesi. Durante tale periodo il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ciascuna delle parti senza preavviso e con la sola corresponsione del compenso dovuto per il periodo del servizio prestato. Quando il rapporto sia divenuto definitivo, il servizio prestato durante il periodo di prova verrà computato a tutti gli effetti nella determinazione dell'anzianità di servizio. Il periodo di prova non è rinnovabile in alcun caso.

Art.10 – Contratto a tempo pieno e a tempo parziale



Il rapporto di lavoro a tempo pieno è di 40 ore settimanali che può essere modulato su cinque giorni o sei giorni la settimana con la domenica di riposo.

Le parti stipulanti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed alla articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa ed all'interesse del lavoratore.

Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile e di un trattamento riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Il rapporto di lavoro ad orario ridotto può prevedere una riduzione dell'orario normale giornaliero di lavoro (c.d. orizzontale), ovvero lo svolgimento dell'attività lavorativa a tempo pieno limitatamente



a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, o dell'anno (c.d. verticale), oppure attraverso una combinazione delle precedenti modalità giornate ad orario ridotto limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno (c.d. misto).

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati, la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno della prestazione che sarà esclusivamente per la gestione ed organizzazione del ruolo come previsto dall'art.11 del presente CCNL. Resta ferma la possibilità del lavoratore nella sua piena autonomia, e nel rispetto del computo orario contrattualmente previsto e definito, di modificare o variare la prestazione di lavoro con comunicazione almeno 7 giorni prima al datore di lavoro, senza che ciò possa in alcun modo compromettere l'attività produttiva dell'azienda.

Art. 11 – Classificazione del personale

Il personale è inquadrato come medesimo livello delle declaratorie professionali e livelli di inquadramento propri del CCNL applicato dalla azienda al restante personale impiegato.

Ad integrazione il personale assunto con il presente CCNL verrà inquadrato con le ulteriori declaratorie professionali: RSPP, ASPP, HSE Manager (qualora in possesso dei requisiti previsti dalla legislazione vigente, ricopra il ruolo di RSPP).

RSPP: Il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione è nominato dal datore di lavoro in quanto figura in possesso di specifiche capacità e requisiti professionali, di istruzione e formazione così come previsti dalla legislazione vigente.

Costituisce per il datore di lavoro, all'interno del servizio di prevenzione e protezione aziendale, il riferimento per la valutazione, la programmazione e la consulenza in materia di SSL. Si tratta, quindi, di una figura manageriale individuata dal legislatore per perseguire e sostenere gli obiettivi di sicurezza individuati dal datore di lavoro.

Questa figura è caratterizzata da molteplici competenze sia di tipo tecnico-scientifico-normativo, sia metodologiche e progettuali. A queste si uniscono le competenze relazionali, quali tecniche di comunicazione, di gestione dei gruppi, di negoziazione e di *problem-solving* per favorire una partecipazione attiva di tutte le componenti aziendali.

L'RSPP, pertanto, è destinatario di una formazione manageriale di base, in quanto ha la responsabilità di promuovere un approccio gestionale diffuso alla prevenzione, nonché di una formazione specifica diretta alla gestione delle diverse problematiche connesse alla prevenzione dei rischi, ovvero agli aspetti più tecnici del rischio e alle modalità di intervento più idonee a perseguirne la riduzione e alle gestione delle relazioni da attivare per il coinvolgimento, la partecipazione e la motivazione di tutti gli attori del sistema di sicurezza.



Le competenze professionali del RSPP si incentrano in sintesi su tre aree di competenza: una gestionale/organizzativa, una tecnico-specifica, e una relazionale strettamente integrate tra loro, per le quali si possono in sintesi indentificare i seguenti bisogni formativi:

- conoscenza della normativa di salute e sicurezza sul lavoro e dell'organizzazione della prevenzione (ruoli, responsabilità, processi);
- capacità di individuare e valutare adeguatamente i rischi e di collaborare a definire e a programmare adeguate misure di prevenzione e protezione in relazione ai diversi contesti lavorativi sia dal punto di vista tecnico, organizzativo e procedurale;
- capacità relazionali, comunicative, per adempiere al meglio alla promozione della salute e sicurezza anche in situazioni potenzialmente conflittuali e nel rispetto delle esigenze di tutte le parti in gioco.

I suoi obblighi consistono nell'individuare i fattori di rischio connessi alle attività lavorative, fornire le opportune indicazioni tecniche per risolverli, quale supporto al datore di lavoro in rapporto alla valutazione dei rischi e alla connessa identificazione delle misure prevenzionistiche da adottare, elaborazione delle procedure di sicurezza delle varie attività aziende, proposizione di programmi di informazione e formazione.

Il RSPP, in funzione del suo ruolo, dei suoi compiti ed obblighi, è conseguentemente soggetto a responsabilità civile e penale, le quali pertanto richiedono tutele specifiche.

ASPP: L'Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP) è una figura in possesso di specifiche capacità e requisiti professionali, di istruzione e formazione, così come previsti dalla legislazione vigente.

La nomina di uno o più ASPP spetta al datore di lavoro, il quale, tenuto conto di specifiche caratteristiche oggettive dell'azienda ed al fine di garantire il criterio della sufficienza e dell'adeguatezza, lo ritenga opportuno e necessario.

È coordinato dal RSPP e lo assiste nello svolgimento di tutte le attività che riguardano la tematica della sicurezza in azienda e nello svolgimento dei compiti così come prescritti dalla norma.

A differenza del RSPP, gli ASPP possiedono un minor grado di responsabilità per le mansioni comuni ad entrambi i ruoli.

HSE MANAGER NOMINATO RSPP: Il Health, Safety & Environment Manager è in possesso di specifiche capacità e requisiti professionali, di istruzione e formazione.

Il profilo e le caratteristiche di questa figura sono descritti dalla norma UNI 11720:2018.

In funzione della similarità dei compiti attribuiti al HSE MANAGER e al RSPP, è possibile che al HSE MANAGER (qualora in possesso dei requisiti previsti dalla legislazione vigente) venga attribuito il ruolo di RSPP, previa nomina da parte del datore di lavoro.

Al HSE MANAGER nominato RSPP vengono attribuiti stessi compiti e relative responsabilità civili e penali di quest'ultimo. Si ritiene pertanto necessario garantire il medesimo inquadramento del RSPP.

LIVELLI DI INQUADRAMENTO:

QUADRO - RSPP e HSE MANAGER NOMINATO RSPP

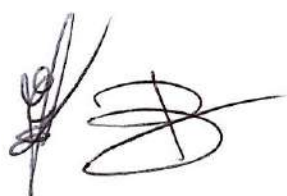
Appartengono a questo livello i lavoratori che, con carattere continuativo, svolgono mansioni direttive con facoltà di decisione e autonomia d'iniziativa, con discrezionalità di poteri, limitate ai compiti affidatigli in relazione all'incarico ricoperto; coordinamento e controllo del servizio di prevenzione e protezione aziendale (SPP), comportante anche iniziative utili per il conseguimento degli obiettivi aziendali di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. L'azienda è tenuta ad assicurare i lavoratori appartenenti a questa categoria contro la responsabilità civile e penale verso i terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali. È corrisposta a questi lavoratori una indennità di ruolo commisurata al livello di rischio dell'azienda presso la quale il Quadro è assunto. Il valore dell'indennità è riportato nella tabella all'art. 12 del presente CCNL.

PRIMO LIVELLO – ASPP

Appartengono a questo livello i dipendenti, che in possesso dei requisiti previsti dalla legislazione vigente, svolgono con carattere continuativo compiti particolarmente importanti ai fini dell'attuazione e dello sviluppo degli obiettivi aziendali in relazione al proprio ruolo all'interno del SPP – Servizio di Prevenzione e Protezione, con autonoma responsabilità gestionale e discrezionalità decisionale, subordinate agli indirizzi, orientamenti decisionali, direttive generali e di coordinamento dei quadri, così come disciplinati dal presente CCNL, e dei vertici aziendali.

L'azienda è tenuta ad assicurare i lavoratori appartenenti a questa categoria contro la responsabilità civile e penale verso i terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali. È corrisposta a questi lavoratori una indennità di ruolo commisurata al livello di rischio dell'azienda presso la quale il lavoratore è assunto. Il valore dell'indennità è riportato nella tabella all'art. 12 del presente CCNL.

La classificazione prevista dal presente CCNL è integrativa rispetto a quella prevista dal CCNL applicato al restante personale impiegato in azienda. Il livello di rischio è correlato alla classificazione ATECO dell'azienda.



CLASSIFICAZIONE ATTIVITA' E LIVELLO DI RISCHIO

LETTERA	ATECO	DESCRIZIONE	RISCHIO
A	DA 01.1 A 03.22.00	AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	MEDIO
B	DA 05.1 A 09.90.09	ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE	ALTO
C	DA 10.1 A 33.20.09	ATTIVITÀ MANIFATTURIERE	ALTO
D	DA 35.1 A 35.30.00	FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	ALTO
E	DA 36.0 A 39.00.09	FORNITURA DI ACQUA; RETI FOGNARIE, ATTIVITÀ DI GESTIONE DEI RIFIUTI E RISANAMENTO	ALTO
F	DA 41 A 43.99.09	COSTRUZIONI	ALTO
G	DA 45.1 A 47.99.20	COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	BASSO
H	DA 49.1 A 52.29.22	TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	MEDIO
I	DA 55.1 A 56.30.00	ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE	BASSO
J	DA 58.1 A 63.99.00	SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	BASSO
K	DA 64.1 A 66.30.00	ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE	BASSO
L	DA 68.1 A 68.32.00	ATTIVITA' IMMOBILIARI	BASSO
M	DA 69.1 A 75.00.00	ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	BASSO
N	DA 77.1 A 82.99.99	NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	BASSO
O	DA 84.1 A 84.30.00	AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA	MEDIO
P	DA 85.1 A 85.60.09	ISTRUZIONE	MEDIO
Q	DA 86.1 A 88.99.00	SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	ALTO
R	DA 90.0 A 93.29.90	ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	BASSO
S	DA 94.1 A 96.09.09	ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI	BASSO
T	DA 97.0 A 98.20.00	ATTIVITÀ DI FAMIGLIE E CONVIVENZE COME DATORI DI LAVORO PER PERSONALE DOMESTICO; PRODUZIONE DI BENI E SERVIZI INDIFFERENZIATI PER USO PROPRIO DA PARTE DI FAMIGLIE E CONVIVENZE	BASSO
U	DA 99.0 A 99.00.00	ORGANIZZAZIONI ED ORGANISMI EXTRATERRITORIALI	BASSO

Art.12 – Trattamento economico

Il trattamento economico è quello previsto dal livello di inquadramento del CCNL applicato dalla azienda.

Ad integrazione del predetto trattamento sarà riconosciuto al personale una indennità mensile in ragione dell'inquadramento e livello di rischio dell'azienda, secondo codice ATECO, così come indicato all'art.11 del presente CCNL.

L'indennità è determinata nelle seguenti somme:

INDENNITÀ DI RUOLO QUADRI

RISCHIO	INDENNITÀ DI RUOLO
BASSO	€ 100,00
MEDIO	€ 130,00
ALTO	€ 150,00

INDENNITÀ DI RUOLO PRIMO LIVELLO

RISCHIO	INDENNITÀ DI RUOLO
BASSO	€ 70,00
MEDIO	€ 90,00
ALTO	€ 110,00

Art.13 – Procedimento disciplinare

Fermo restando quanto previsto dall' art. 7 della legge n. 300/70 la procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata entro e non oltre 10 giorni di effettivo lavoro da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari. Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

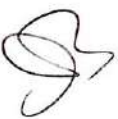
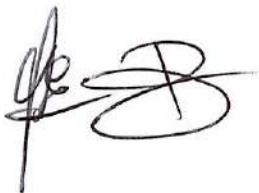
In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni; tale termine non potrà essere inferiore a dieci giorni lavorativi.

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con: a. ammonizione verbale; b. ammonizione scritta; c. multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione base; d. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro; e. licenziamento individuale.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.



Art.14 – Trasferimento

Per il trasferimento del personale di cui all'art.11 del presente CCNL è necessario il preventivo nulla osta da parte dell'organizzazione sindacale, a cui il lavoratore è iscritto, tra quelle firmatarie del presente CCNL.

La domanda dovrà essere inoltrata dal datore di lavoro alla O.S. 30 giorni di effettivo lavoro prima del trasferimento e la O.S. dovrà rispondere entro 10 giorni di effettivo lavoro dalla ricezione, in mancanza di risposta il nulla osta sarà considerato rilasciato.

Art.15 – Indennità di preavviso per licenziamento e dimissioni

I termini di preavviso per le dimissioni e licenziamento giustificato motivo oggettivo sono di 3 mesi di effettivo servizio.

Art.16 – Autonomia e indipendenza del ruolo

Al personale assunto ai sensi dell'art. 11 del presente CCNL è riconosciuta piena autonomia e indipendenza nel rispetto di quanto previsto dall'art.2094 c.c.

I ruoli di RSPP, ASPP, HSE Manager (qualora in possesso dei requisiti previsti dalla legislazione vigente, ricopra il ruolo di RSPP), saranno svolti senza alcuna interferenza da parte del datore di lavoro ed ogni interferenza nelle modalità di gestione del ruolo potrà essere denunciata dal lavoratore alla Commissione Nazionale di Garanzia per la Salute e Sicurezza di cui all'art. 7 del presente CCNL.



Il personale assunto ai sensi dell'art.11 del presente CCNL, in ragione del diverso inquadramento, ha l'obbligo giuridico di analizzare e individuare, secondo la propria esperienza e la migliore evoluzione della scienza tecnica, i fattori di rischio connessi alle attività lavorative, fornire le opportune indicazioni tecniche per risolverli, quale supporto al datore di lavoro in rapporto alla redazione e aggiornamento periodico del documento di valutazione dei rischi previsto dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81 del 2008 e alla connessa identificazione delle misure prevenzionistiche da adottare e dei dispositivi di protezione adottati per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, elaborazione delle procedure di sicurezza delle varie attività aziende, proposizione di programmi di informazione e formazione.



Oltre a quanto sopra, il personale assunto ai sensi dell'art.11 del presente CCNL, in ragione del diverso inquadramento, ha l'obbligo giuridico di adempiere diligentemente l'incarico affidatogli e di collaborare in assoluta autonomia con il datore di lavoro, all'occorrenza disincentivando eventuali soluzioni economicamente più convenienti ma rischiose per la sicurezza dei lavoratori.

Art.17 - Fondo di tutela legale



Le parti concordano di costituire entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL un fondo di tutela legale e demandano all'OP la costituzione del FTL con conseguente versamento della quota da parte della azienda.



In attesa della costituzione del fondo o in mancanza di adesione da parte della azienda, il datore di lavoro si impegna a riconoscere al lavoratore una integrazione del trattamento economico di cui all'art. 12 con il pagamento della somma di euro € 50,00 mensili per 13 mensilità.

I lavoratori assunti con il presente CCNL dovranno stipulare in autonomia una polizza che potrà essere quella individuata in convenzione dall'OP o altra polizza autonomamente individuata, purché la stessa abbia condizioni pari o migliorative rispetto a quella indicata dall'OP.

SEZIONE TERZA - SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 18- Diritti sindacali

Le rappresentanze dei lavoratori in azienda sono costituite dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) nel rispetto dei principi e della disciplina stabiliti dal T.U. sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 e dall'accordo di categoria per la costituzione delle RSU, ove costituite.

In assenza della RSU le parti si danno reciprocamente atto che le funzioni attribuite per legge sono in capo alle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA).

Le parti stipulanti si incontreranno per armonizzare ed adeguare le normative contrattuali con eventuali interventi legislativi in materia.

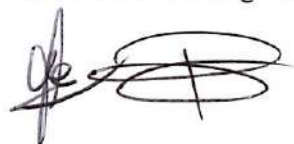
Art. 19 – Assemblea

L'esercizio del diritto di assemblea di cui all'articolo 20 della legge n. 300 del 20 maggio 1970 avrà corso nel rispetto delle seguenti modalità:

- 1) la convocazione sarà comunicata alla Direzione con preavviso di 2 giorni e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno;
- 2) le Organizzazioni sindacali stipulanti e/o la RSU o la RSA convocheranno l'assemblea retribuita possibilmente alla fine o all'inizio dei periodi di produzione;
- 3) le Organizzazioni sindacali stipulanti e/o la RSU o la RSA nel convocare assemblee retribuite di gruppi di lavoratori da tenersi durante l'orario di lavoro dovranno tenere conto delle esigenze afferenti la continuazione della normale attività degli altri lavoratori non interessati all'assemblea stessa;
- 4) lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto della esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

Art. 20 – Versamento dei contributi sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali, a favore delle Organizzazioni sindacali stipulanti, ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso.



Le deleghe avranno validità permanente, con verifica annuale e salvo revoca che può intervenire in qualsiasi momento.

La delega conterrà l'indicazione delle Organizzazioni sindacali cui l'azienda dovrà versare il contributo che sarà commisurato alla percentuale dell'1% del minimo tabellare indicato sul CCNL applicato dall'azienda in aggiunta all'indennità di ruolo definita dal presente CCNL, in vigore nel mese di giugno di ciascun anno, per tredici mensilità all'anno.

Art. 21 - Ente Bilaterale Nazionale Intersectoriale EBAFoS

Le Parti firmatarie concordano che l'Ente Bilaterale Nazionale Intersectoriale, EBAFoS, costituisce lo strumento/struttura al quale le Parti intendono assegnare ruoli compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi qualitativi, rivolto a tutti gli addetti ai settori, siano essi lavoratori dipendenti o professionisti. Nell'ottica della più ampia applicazione della bilateralità, ad EBAFoS è demandata la gestione centralizzata delle attività delle Parti stipulanti il C.C.N.L. in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito.

L'Ente Bilaterale Nazionale Intersectoriale attua, promuove, concretizza e valorizza:

A. la divulgazione, con le modalità più opportune; delle relazioni sul quadro normativo e socio-economico dei vari settori ed aree professionali, sulle relative prospettive di sviluppo, anche coordinando indagini, rilevazioni, stime e proiezioni, al fine di fornire alle parti stipulanti il CCNL il supporto necessario alla realizzazione agli obiettivi previsti.

B. studi e ricerche sul quadro economico e produttivo dei settori e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulla consistenza/tipologia della forza lavoro occupata, l'analisi dei fabbisogni occupazionali e ove richiesto dal Fondo Paritetico interprofessionale, l'analisi dei fabbisogni formativi e professionali, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua;

C. specifiche convenzioni in materia di formazione continua, qualificazione, riqualificazione professionale, apprendistato, tirocini formativi e/o di orientamento anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, locali, europee e internazionali nonché con Università e con altri organismi orientati ai medesimi scopi, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;

D. le procedure per attivare - coordinandosi con il Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua - la realizzazione dei progetti programmati per la formazione continua, operando per ottenere il loro riconoscimento quali crediti formativi, curandone la divulgazione e l'organizzazione con le modalità più idonee, nonché le necessarie attività relative al servizio di registrazione nel Fascicolo Elettronico del Lavoratore, di cui al Decreto Legislativo n.150/2015, delle competenze acquisite dai lavoratori del settore attraverso la formazione;

E. iniziative di fidelizzazione, anche attraverso la corresponsione di quote economiche e/o di borse di studio e di dottorato, nei confronti dei lavoratori occupati con le diverse forme di impiego, che partecipano a corsi di formazione predisposti dal Fondo Paritetico Interprofessionale o da altri organismi preposti allo scopo, nonché altre iniziative d'intervento di carattere sociale a favore dei suddetti lavoratori;

F. iniziative in merito allo sviluppo dell'organizzazione delle aziende e strutture datoriali, finalizzate all'avvio delle procedure di qualità e alla tutela della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro;

G. lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, secondo le intese realizzate tra le parti sociali e secondo gli indirizzi/obiettivi predisposti dagli strumenti bilaterali allo scopo costituiti dalle parti firmatarie del presente CCNL;

H. studi, ricerche ed iniziative (anche utilizzando le competenze o le possibili sinergie che le professioni del settore consentono) relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva, nonché assume funzioni operative in materia, previa specifica intesa tra le parti firmatarie;

I. studi e ricerche, anche ai fini statistici, sulla vigente legislazione sul lavoro e sulla contrattazione del settore, confrontandole con la situazione di altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni ed esperienze vigenti nei paesi della Unione Europea.

Le parti concordano di demandare all'Ente Bilaterale Nazionale ed Organismo Paritetico Intersectoriale EBAFoS il compito di sovrintendere al mantenimento e tracciamento delle competenze e dei requisiti professionali delle figure di cui al CCNL, attraverso la specifica formazione e aggiornamento professionale così come previsti dalla legislazione vigente applicabile, nonché di ogni altra disposizione Europea, recepita a livello nazionale, tenendo conto anche delle indicazioni metodologiche e descrittive in materia di riconoscimento e messa in trasparenza delle competenze, definite dalle normative europee e dall'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni – INAPP.

L'Ente Bilaterale Nazionale potrà, al suo interno, articolarsi in dipartimenti riferibili ai settori ed aree di cui alla sfera di applicazione del presente CCNL.

Art. 22 - Commissione Paritetica Intersectoriale Nazionale (C.P.I.N.)

La Commissione Paritetica Intersectoriale Nazionale, costituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale Intersectoriale, ha il compito di esaminare le controversie collettive relative alla autentica e corretta interpretazione ed integrale applicazione del presente CCNL, quando queste non sono espressamente riferite a ciò che compete alla Commissione Nazionale di Garanzia per la Salute e Sicurezza di cui all'art. 7. Si occupa inoltre del costante monitoraggio della corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti Sociali anche attraverso l'interpretazione autentica del CCNL, ovvero delle singole



clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo. La C.P.I.N. è un organo statutario governato da un proprio regolamento.

In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione Paritetica Intersectoriale Nazionale, è precluso alle OO. SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

La convocazione della Commissione Paritetica Intersectoriale Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente CCNL ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro a loro aderente, tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.

L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.

La Commissione Paritetica Intersectoriale Nazionale ha facoltà di delegare alla Commissione Regionale le problematiche inerenti la contrattazione decentrata territoriale.



Art. 23 - Enti Bilaterali Territoriali

EBAFoS Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro e a tal fine promuove:

- 
- a) la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
 - b) il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
 - c) gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
 - d) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- 

e) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

EBAFoS Territoriale svolge tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time e lavoro intermittente.

Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'EBAFoS Territoriale si avvale di apposite commissioni di certificazione presenti su tutto il territorio, sostituite a tale scopo dalla Commissione Nazionale di Certificazione in caso di ridotta presenza a livello locale.

Art. 24 - Organismo Paritetico Intersectoriale Nazionale EBAFoS (O.P.I.N.)

Le parti firmatarie concordano che l'Organismo Paritetico Intersectoriale Nazionale EBAFoS (OPIN) costituisce lo strumento al quale le parti affidano i ruoli, compiti e funzioni previsti da D.Lgs. 276/2003 e smi e dal D.Lgs. 81/08 e smi.

L'OPIN promuove lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro, raccoglie ed analizza procedure di buone prassi a fini prevenzionistici, programma la progettazione di piani annuali e pluriennali finalizzati ad elevare il livello qualitativo della prevenzione, la qualità e costanza delle attività formative e la ricerca di azioni di finanziabilità della stessa, anche per mezzo del Fondo Interprofessionale.

L'Organismo è costituito ed operante presso la sede dell'Ente Bilaterale Nazionale Intersectoriale EBAFoS.

L'OPIN, così come previsto dalla normativa vigente e come demandato dalle Parti, si occupa di:

- a) collaborare con Enti ed Organismi sia pubblici che privati operanti nel settore della sicurezza ed igiene del lavoro, organizzando corsi di formazione direttamente e/o in collaborazione con gli enti formativi delle parti sociali costituenti EBAFoS e/o altri istituti pubblici o privati convenzionati e/o aderenti per le aziende di ogni settore merceologico e di ogni dimensione;
- b) promuovere, validare e collaborare ad azioni di formazione e/o informazione dei lavoratori ai sensi degli art. 36 e 37 del D.lgs. n. 81/2008 e smi e agli altri soggetti della sicurezza ai vari livelli quali datori di lavoro, dirigenti, preposti, RSPP, ASPP, RLS, RLST, lavoratori, responsabili dei lavoratori e coordinatori per la sicurezza nei cantieri;
- c) operare all'interno dei singoli settori di riferimento, favorendo la formazione di professionisti qualificati, istruendo le maestranze attraverso la promozione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici, sostenendo l'assistenza alle imprese e svolgendo un servizio di vigilanza e consulenza a favore delle aziende, specialistico per ogni comparto lavorativo, sempre in materia di sicurezza del lavoro;
- d) effettuare, attraverso l'ausilio di personale con specifiche e comprovate competenze tecniche, nei luoghi di lavoro - con particolare attenzione al comparto edilizio delle costruzioni - sopralluoghi

finalizzati al supporto delle azioni di prevenzione ai sensi dell'art. 51, comma 6, del D.lgs. n. 81/2008;

- e) svolgere attività di assistenza alle imprese aderenti, ovvero associate, nell'individuazione e asseverazione del sistema di gestione della prevenzione adottato dall'azienda atto a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- f) individuare e formare soggetti destinati alla funzione di Rappresentanti Territoriali per la Sicurezza (RLST), di cui le aziende ed i lavoratori possono avvalersi se non si procede alla elezione e designazione dei RLS (art. 48, comma 6, D.lgs. n. 81/2008);
- g) svolgere la funzione di organismo di prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione, formazione ai sensi dei vigenti CCNL e Contratti Territoriali ai sensi dell'art. 51, comma 2, del D.lgs. n. 81/2008.
- h) offre la propria collaborazione per la verifica dell'adozione e dell'efficace attuazione del modello di organizzazione e gestione della sicurezza sul lavoro (SGSL). Il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è un obiettivo che va perseguito attraverso un processo continuo e strategico di grande rispetto e interesse da parte di tutte le organizzazioni. L'asseverazione rilasciata dall'OPIN prevede la collaborazione con soggetti specializzati e operanti nel settore salute e sicurezza sul lavoro, quali Auditor e Responsabili del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro – RSGSL, anche direttamente formati dall'OPIN.
- i) costituire un Fondo di Tutela Legale (FTL) copertura delle spese legali ovvero del diritto alla difesa individuale, sia a livello civile che penale, per i lavoratori dipendenti ai quali vengono attribuiti incarichi o compiti di responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro delle figure di cui agli artt. 1 e 11 del presente CCNL.

Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di OPIN, si rinvia ad apposito Regolamento.

L'OPIN promuove la costituzione di Organismi Paritetici Territoriali (OPT) e di commissioni specifiche sulla sicurezza per comparto e/o settore merceologico.

L'OPIN coordina e monitora costantemente gli OPT e le commissioni sulla sicurezza intersettoriali, assicura l'asseverazione delle politiche nazionali, la qualità delle consulenze ed assistenza erogata ai datori di lavoro e della formazione erogata ai prestatori di lavoro. Definisce a livello nazionale ed a livello territoriale le specifiche procedure e tecnicismi per l'erogazione di formazione anche in modalità e-learning e/o FAD, nel rispetto delle norme di legge e di prassi.

SEZIONE QUARTA – NORME TRANSITORIE E CLAUSOLE DI RINVIO

Art. 25 - Norma transitoria e clausola di rinvio

Al fine di consentire il graduale adeguamento ed applicazione del presente CCNL al personale di cui art.1 le parti concordano di riconoscere alle aziende il termine di 12 mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL per l'integrale passaggio.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente CCNL si dovrà fare riferimento al CCNL già applicato in azienda.

SEZIONE QUINTA – ESCLUSIVITÀ DI STAMPA E DEPOSITO

Art. 26 - Esclusività di stampa

Il presente CCNL è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. È vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

In caso di controversia sull'interpretazione del CCNL la Parte interessata invierà apposita istanza scritta alla Commissione Paritetica Nazionale.

Art. 27 – Deposito

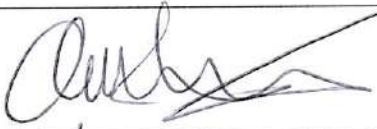
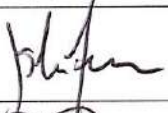
In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti invieranno copia del presente CCNL al C.N.E.L., al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

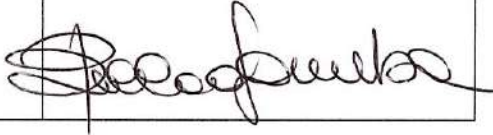


Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le OO.SS. stipulanti, in Roma il 20 Ottobre 2023

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le delegazioni trattanti indicano la Parte firmataria FIRAS-SPP, nella persona del Segretario Generale Anthony Vitali, a trasmettere il testo contrattuale al C.N.E.L. e al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Denominazione OO.SS.	Rappresentante	Firma
FIRAS-SPP confederata UGL	Anthony Vitali	
Sindacato CLAS	Davide Favero	
UN.A.P.R.I. confederata UNILAVORO PMI	Adriano Paolo Bacchetta (per delega)	

FIRAS-SPP in rappresentanza del sistema associativo	Vivietta Anna Bellagamba	
--	--------------------------	---

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI
RESPONSABILI O ADDETTI ALLA SICUREZZA DEL SERVIZIO DI
PREVENZIONE E PROTEZIONE AZIENDALE – RSPP E ASPP
TRASVERSALMENTE IMPIEGATI IN TUTTI I SETTORI E COMPARTI**

© Copyright 2023 - Riproduzione Vietata Tutti i diritti riservati



