

ACCORDO QUADRO NAZIONALE SUL RAPPRESENTANTE TERRITORIALE PER LA SICUREZZA NEL SETTORE EDILE

1. Premessa

Premesso che Feneal Uil - Filca Cisl - Fillea Cgil ritengono indispensabile sviluppare una politica per la prevenzione e per l'attuazione delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso l'istituzione diffusa delle Rappresentanze Territoriali dei lavoratori per la sicurezza ;

che il ruolo degli RLST e degli RLS vada rilanciato avanzando nei prossimi rinnovi del CCNL richieste normative adeguate e finalizzate a un costante coinvolgimento dei lavoratori nei luoghi di lavoro (ore di assemblea retribuita su sicurezza e ambiente di lavoro) e ad un incremento dell'attività formativa (maggior numero di ore per la formazione) .

Considerato, inoltre, che la recente Assemblea Nazionale di Feneal-Filca-Fillea ha deciso di predisporre un documento di indirizzo nazionale, che pur partendo dalla consapevolezza che a oggi esistono più di 50 intese territoriali molto diverse tra loro nei contenuti, definisca orientamenti comuni per la contrattazione territoriale in materia di RLST.

L'RLST rappresenta direttamente i lavoratori nei confronti dell'impresa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, il suo compito è realizzare un'effettiva prevenzione dei rischi (art.19 del DL 626/94).

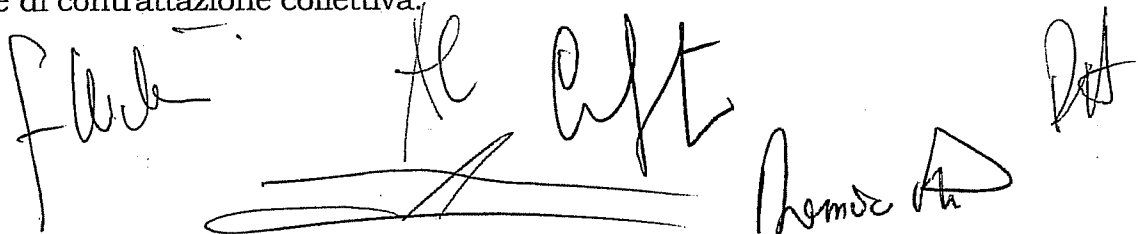
L'art. 18 del DL624/94 prevede che: " In tutte le aziende, o unità produttive è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza".

Nelle aziende o unità produttive che occupano sino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

Nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti il rappresentante alla sicurezza può essere individuato per più aziende nell'ambito delle rappresentanze sindacali così come definite dalla contrattazione collettiva di riferimento.

Nelle aziende ovvero unità produttive con più di 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.

Il numero le modalità di designazione o di elezione dei rappresentante per la sicurezza nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti di lavoro sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva."



Il CCNL Edili del 2004 all'art.87 prevede che "In mancanza di elezione diretta da parte dei lavoratori al loro interno, il rappresentante alla sicurezza viene individuato, per più aziende del comparto produttivo edile operanti nello stesso ambito territoriale, gli accordi locali tra le organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni Nazionali contraenti ne stabiliranno criteri e modalità".

Le RLST svolgeranno la propria attività di tutela e rappresentanza anche nelle imprese in cui non si è proceduto alla elezione degli RLS.

Al fine di rendere più efficace l'attività di tutela sulla sicurezza riteniamo che agli RLST siano affidati dalle OO.SS. anche compiti di coordinamento e supporto degli RLS.

2. Criteri di individuazione e modalità formative degli RLST

2.1 I requisiti richiesti nell'individuazione degli RLST sono quelli dell'interesse sulle problematiche inerenti sicurezza ambiente di lavoro e prevenzione sui luoghi di lavoro, una adeguata conoscenza di queste problematiche relativamente all'unità produttiva "cantiere" e un adeguato titolo di scolarità.

2.2 La provenienza degli RLST deve essere dal settore edile e devono avere esperienza e competenze maturata nel settore preferibilmente in cantiere e nelle RSU

2.3 Gli RLST dovranno obbligatoriamente partecipare, prima dell'inizio dell'attività, ad un corso formativo della durata di almeno 120 ore, gestito ed attestato dal CPT e/o dagli Enti scuola ed a corsi periodici di aggiornamento con l'obbiettivo di incrementare la competenza professionale

3. Modalità di designazione, di elezione e di lavoro degli RLST

3.1 Le organizzazioni sindacali territoriali individuano secondo i criteri sopra definiti i lavoratori disponibili a svolgere la funzione di RLST

3.2 Le organizzazioni sindacali territoriali s'impegnano prima della designazione formale a realizzare una puntuale informazione, acquisire il consenso da parte dei lavoratori interessati al possibile incarico attraverso le modalità più opportune definito a livello locale

3.3 La proposta e la designazione degli RLST sarà formalizzata dalle OO.SS territoriali e ratificata attraverso l'esercizio del voto dalle assemblee dei lavoratori.

Sullo svolgimento delle assemblee viene redatto apposito verbale, copia del verbale



viene trasmesso dalle OO.SS alle associazioni datoriali nonché al C.P.T. territoriale.

3.4 Gli RLST predispongono in autonomia un programma di lavoro e di attività periodico che sarà trasmesso per conoscenza alle OO.SS

Relazionano periodicamente sull'attività svolta con l'ausilio di apposite schede cantiere che evidenziano le problematiche riscontrate a livello di cantiere e segnalate dai lavoratori di quel cantiere.

Le OO. SS. Concordano programmi di assemblee a cui invitare gli RLST per creare una relazione tra gli stessi RLST e lavoratori sulle problematiche relative a sicurezza e ambiente di lavoro in quel cantiere

3.5 Gli RLST possono avvalersi di strumenti informatici, pubblicazioni predisposti in particolare dai CPT favorendo sinergie operative tra gli stessi seppur nella reciproca autonomia.

3.6 Gli RLST restano in carica per tre anni rinnovabili, salvo dimissioni e attuando ogni tre anni la rotazione delle zone in cui operano i singoli RLST.

4. Proposte per gli accordi locali con le associazioni imprenditoriali

4.1 Gli accordi locali dovranno prevedere il numero degli RLST operanti a livello territoriale in misura sufficiente a garantire una adeguata operatività degli stessi in relazione ai lavoratori attivi iscritti alla Cassa Edile territoriale e al numero di notifiche preliminari .

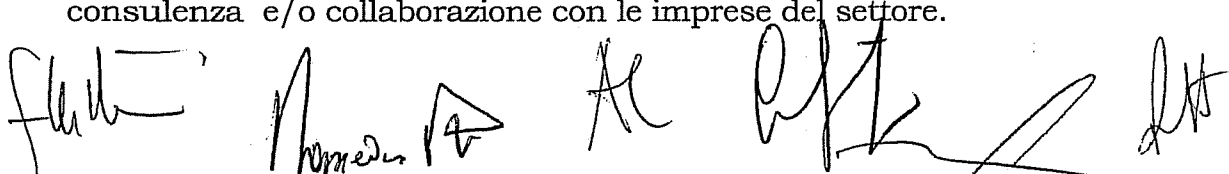
4.2 Gli accordi dovranno prevedere la costituzione di un fondo mutualizzato per gli RLST presso la C.E. alimentato da un contributo a carico di tutte le imprese edile iscritte alla C.E. La gestione del fondo dovrà tener conto dei permessi retribuiti per gli RLS da rimborsare alle imprese, nonché del numero di ore per la formazione degli RLS.

La gestione del fondo è di competenza delle OO.SS , i rimborsi dalle C.E. avverranno previa verifica dei piani di attività. Il fondo non è destinato in alcun modo a finanziare l'attività sindacale.

4.3 Il fondo mutualizzato dovrà avere una condizione di equilibrio tra entrate ed uscite ,non sono ammissibili capitoli di spesa non inerenti le finalità istituzionali degli RLST(art 18,19,20 DL 626 /94) ,nel caso di rimborso per l'attività svolta dagli RLST alle OO.SS , ogni organizzazione sindacale ne risponderà direttamente.

4.4 Gli accordi locali dovranno prevedere che l'attività degli RLST è "esclusiva" secondo le attribuzioni definite dalla legge e dagli accordi locali e quindi prevedere delle norme di incompatibilità.

RLST non può svolgere attività sindacale , non può compiere attività di proselitismo o di propaganda e non può promuovere assemblee, ne attività di consulenza e/o collaborazione con le imprese del settore.



Così come dovranno prevedere l'incompatibilità tra la carica di RLST e le cariche di componente delle segreterie territoriali di categoria nonché con la carica componente di segreterie e/o funzionari - operatori confederali.

Tutte le incompatibilità elencate sono utili al fine della decadenza dell'incarico e di conseguenza dell'interruzione del rapporto di lavoro, dell' aspettativa non retribuita, ecc.

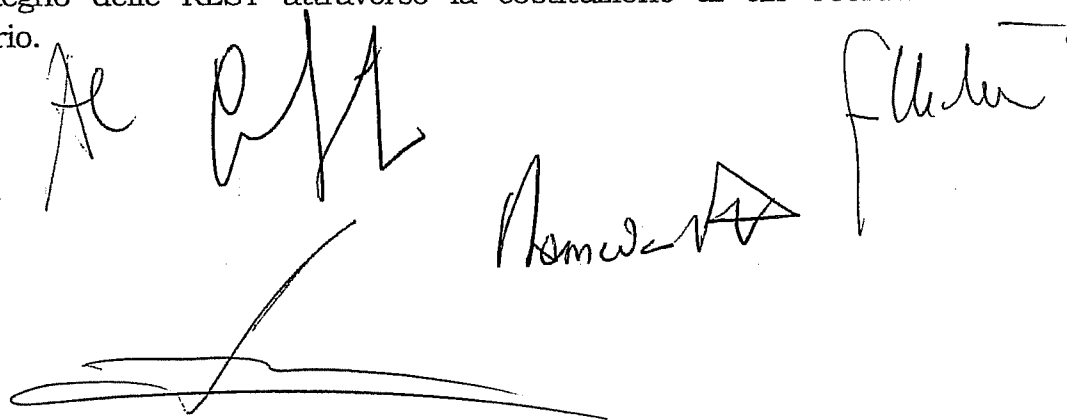
4.5 Per le piccole province in cui è presente un unico RLST sarà individuato tenendo conto dell'equilibrio tra le OO.SS, a livello Regionale e anche della rappresentanza delle tre OO.SS a livello territoriale, saranno inoltre individuate forme di collaborazione fra territori limitrofi.

4.6 Per garantire un'effettiva operatività ed autonomia degli RLST, anche dagli organismi paritetici, si conviene che con successivo regolamento di gestione e di attuazione del presente accordo si definiranno i problemi relativi alla tipologia del rapporto di lavoro e alla sua durata.

In relazione alla costituzione di Associazioni per la gestione delle attività del RLST nel territorio, con la partecipazione di Feneal, Filca e Fillea, si ribadisce che il loro carattere è senza fini di lucro, inoltre la gestione e la trasparenza nell'impiego delle risorse.

4.7 Le situazioni in essere andranno gradualmente ricondotte alle indicazioni contenute nel presente accordo.

4.8 Le Federazioni Nazionali sono impegnate nel favorire il compito di coordinamento indirizzo e sostegno delle RLST attraverso la costituzione di un Coordinamento Nazionale Unitario.

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are four distinct signatures arranged horizontally across the middle of the page. Below them, there is a large, sweeping horizontal line that spans across the width of the signatures, possibly indicating a collective agreement or a specific signature.A small, handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page.