

## VERBALE DI ACCORDO

Addì 27 gennaio 2009 in Milano presso la Sede di Federlegno Arredo fra le sottoindicate Organizzazioni sindacali viene sottoscritto i Protocolli allegati su:

A) articolo 8 del ccnl 28 maggio 2008 "ambiente e sicurezza"

B) bozza statuto Ente Bilaterale

Federlegno Arredo



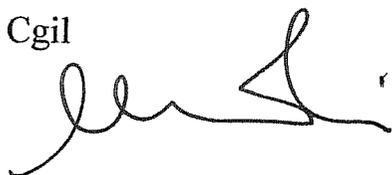
Feneal Uil



Filca Cisl



Fillea Cgil



**Art. 8 Prevenzione - Sicurezza - Ambiente di lavoro**

La tutela della sicurezza, della salute nei luoghi di lavoro e la prevenzione dei rischi costituiscono un obiettivo condiviso dalle parti, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

Coerentemente con quest'obiettivo, tutte le figure che hanno un ruolo attivo in materia di prevenzione, salute e sicurezza, quali il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative.

Particolare coinvolgimento agli obiettivi di salvaguardia della salute, della sicurezza e della prevenzione, deve riguardare tutti i soggetti esterni (e nei rispettivi ruoli organizzativi) che intervengono all'interno delle unità operative perché destinatarie di appalti e/o di rapporti produttivi e logistici.

Le parti, confermando l'importanza delle iniziative volte ad eliminare i fattori di rischio presenti negli ambienti di lavoro, convengono di dare, con il presente contratto, una regolamentazione concreta sul piano applicativo alla legislazione e alla normativa contrattuale interconfederale vigente.

In particolare le parti si danno atto che il R.L.S. è l'interlocutore istituzionale della direzione aziendale per le materie della sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

**8.1 Livello nazionale**

Le parti, concordando sull'obiettivo di assicurare una effettiva prevenzione su "ambiente e sicurezza", convengono di affidare al C.P.N.L.A. i seguenti compiti specifici:

- promuovere il miglioramento dei livelli di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro orientando le imprese, gli R.L.S. con la collaborazione delle RSU all'adozione di modelli di gestione della sicurezza e delle procedure di lavoro sicuro;
- monitorare le iniziative di formazione in materie di sicurezza realizzate dalle imprese sia con riferimento agli R.L.S. che ai lavoratori neo assunti al fine di costituire una banca dati settoriale sulla cui base potere esprimere eventuali indirizzi;
- confrontare i reciproci orientamenti sull'evoluzione della normativa nazionale comunitaria, seguire l'evoluzione della sicurezza nei comparti rappresentati prendendo in esame eventuali problematiche di particolare rilievo che dovessero essere portate all'attenzione delle parti stipulanti;

**8.2 Livello aziendale**



Il datore di lavoro all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.

In particolare, il datore di lavoro, fermo restando gli obblighi di legge, deve:

- in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;

- provvede affinché ciascun lavoratore, sia adeguatamente informato e formato ai sensi di quanto previsto dagli artt. 36 e seguenti del D.Lgs. 81/2008. Una formazione specifica, con verifica di comprensione del linguaggio, deve essere svolta nei riguardi dei lavoratori migranti. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.

Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti.

I lavoratori in particolare, fermo restando gli obblighi di legge, devono:

- contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;

- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;

- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;

- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

I lavoratori hanno diritto di:



- eleggere i propri rappresentanti per la sicurezza (R.L.S.);
- verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
- ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni;
- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;
- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, salvi i casi di grave negligenza;

#### 8.2.1. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

In applicazione di quanto previsto al comma 6 dell'art. 47 del D.Lgs 81/2008 le parti convengono che tale elezione non avvenga in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro.

Aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

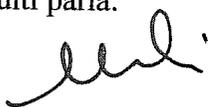
Le organizzazioni datoriali territoriali e le organizzazioni sindacali dei lavoratori definiranno congiuntamente le iniziative idonee alla informazione, alla promozione, al monitoraggio delle elezioni del R.L.S., secondo modalità che verranno concordate a livello territoriale.

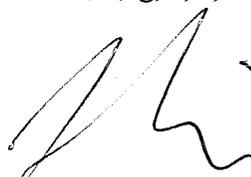
L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggiore numero di voti espressi. Prima dell'elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

La durata dell'incarico è di 3 anni.

Ricevuto il verbale di elezione i datori di lavoro comunicano all'organismo paritetico provinciale per tramite dell'associazione territoriale di appartenenza, il nominativo eletto.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per l'espletamento dei compiti previsti dall'articolo 50 del D.Lgs. 81/2008, tranne che per i punti a, b, c, d, e, f, g, i, l, e m, usufruisce di permessi retribuiti paria:






- 12 ore annue nelle aziende o unità produttive fino a 5 dipendenti;
- 30 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti.

Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti

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

In tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono, all'interno della R.S.U., il o i R.L.S. secondo il seguente rapporto:

- 1 R.L.S. nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti;
- 3 R.L.S. nelle aziende o unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti.

All'atto della costituzione della R.S.U. il candidato a R.L.S. viene indicato specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della R.S.U.. La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle R.S.U..

Nei casi in cui sia già costituita la R.S.U., per la designazione del R.L.S. si applica la procedura che segue: entro 90 giorni dalla data del presente accordo il o i R.L.S. è o sono designati dai componenti della R.S.U. al loro interno. Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Nei casi in cui la R.S.U. non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nella unità produttiva operino le R.S.A. delle organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni firmatarie, il o i R.L.S. sono eletti dai lavoratori al loro interno, secondo le procedure indicate per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 16 su iniziativa delle organizzazioni sindacali.

Nel caso di dimissioni della R.S.U. il R.L.S. esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni.

In tale caso competono al R.L.S. solo le ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della medesima funzione.

In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, il o i R.L.S. sono eletti dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiori a 16 su iniziativa delle organizzazioni sindacali.

Il verbale contenente i nominativi dei R.L.S. deve essere comunicato alla direzione aziendale che a sua volta ne dà comunicazione, tramite l'associazione territoriale di appartenenza, all'organismo paritetico provinciale che terrà il relativo elenco.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza oltre ai permessi previsti per la R.S.U., per l'espletamento dei compiti previsti dall'articolo 50 del D.Lgs. 81/2008, tranne che per i punti a, b, c, d, e, f, g, i, l, e m, usufruisce di permessi retribuiti pari a 40 ore annue.

### 8.3 Attribuzioni del R.L.S., modalità di consultazione, informazione e documentazione aziendale

Le parti confermano quanto previsto dall'articolo 50 del D.Lgs. 81/2008 e dall'Accordo del 25 giugno 1995.



Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
- m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera q), contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa delle svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a).

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

#### 8.4. Riunioni periodiche



In applicazione dell'articolo 35 del D.Lgs 81/2008, già art. 11 del D.Lgs. 626/94, nelle aziende e nelle unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, il datore di lavoro direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, indice almeno una volta all'anno una riunione cui partecipano:

- a) il datore di lavoro o un suo rappresentante;
- b) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
- c) il medico competente, ove nominato;
- d) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:

- a) il documento di valutazione dei rischi;
- b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
- c) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- d) i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

Nel corso della riunione possono essere individuati:

- a) codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali;
- b) obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

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 ipotesi di cui al periodo precedente, nelle unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori è facoltà del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza chiedere la convocazione di un'apposita riunione.

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

Le riunioni periodiche sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e con ordine del giorno scritto.

Il R.L.S. può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio.

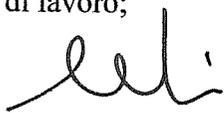
#### 8.5. Informazione ai lavoratori

Come previsto dall'art. 36 del D.Lgs. 81/2008 già art. 21 del D.Lgs. 626/94, il datore di lavoro provvede affinché ogni lavoratore riceva un'informazione adeguata e facilmente comprensibile per i lavoratori, sui rischi connessi all'attività lavorativa e alle misure di prevenzione e protezione adottate. Informazione che deve consentire ai lavoratori di acquisire le relative conoscenze, nonché, ove l'informazione riguarda lavoratori immigrati, essa deve avvenire previa verifica della comprensione della lingua. Tale informativa andrà garantita a ciascun lavoratore dall'inizio del rapporto di lavoro.

In particolare:

Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:

- a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;
- b) sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;



- c) sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46;
- d) sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente.

Il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:

- a) sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- b) sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- c) sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

Il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove la informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso formativo.

La RSU, dal canto proprio, si attiverà per diffondere presso i lavoratori la cultura della sicurezza e del rispetto delle norme contrattuali e di legge in materia.

Il nominativo del R.L.S. sarà esposto nella bacheca aziendale

## 8.6 Formazione dei lavoratori

Le parti convengono che la realizzazione della formazione è ~~la~~ una delle condizioni fondamentali perché i lavoratori rispettino le norme di sicurezza.

Il datore di lavoro assicura che ogni lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata come stabilito dall'articolo 37 del D.Lgs.81/2008 ad integrazione di quanto previsto dall'art. 22 del D.Lgs. 626/94, con riferimento al proprio posto di lavoro e alla propria mansione.

Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

- a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione sono definiti dall'art. 37, 2° comma del D.Lgs.81/2008.

Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici previsti dalle norme di legge in materia.

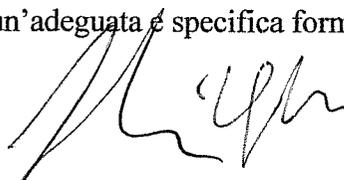
La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

- a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

5. L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.

6. La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

7. I preposti ricevono a cura del datore di lavoro e in azienda, un'adeguata e specifica formazione e



un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al precedente periodo comprendono:

- a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- c) valutazione dei rischi;
- d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico.

## 8.7 Formazione del RLS

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

Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi: a) principi giuridici comunitari, costituzionali e civilistici; b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro; c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi; d) definizione e individuazione dei fattori di rischio; e) valutazione dei rischi; f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione; g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori; h) nozioni di tecnica della comunicazione. La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici ove presenti, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.

È prevista un'integrazione della formazione ogni volta vi sia l'introduzione di rilevanti innovazioni che incidano sulla tutela della sicurezza e salute dei lavoratori.

## Dichiarazione a verbale

Nel caso in cui vengano emanate nuove norme legislative in materia di ambiente e sicurezza, le norme del presente articolo che fanno riferimento a norme di legge che dovessero essere modificate e/o abrogate cesseranno di produrre effetti e le parti concorderanno in tempi congrui le opportune armonizzazioni contrattuali.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali /locali in materia.



*ALLEGATO B ALL'ACCORDO 27 GENNAIO 2009*

COMITATO PARITETICO NAZIONALE LEGNO, MOBILE/ARREDAMENTO

Qui denominato : \_\_\_\_\_

Atto costitutivo e statuto

- FEDERLEGNO ARREDO
- FeNEAL UIL
- FILCA CISL
- FILLEA CGIL

Premettono :

1. che lo sviluppo del settore del legno, del mobile e dell'arredamento rende opportuna l'adozione, nello spirito delle normative contrattuali, di iniziative comuni dirette a potenziare la competitività ed a qualificare il settore e sostenere l'occupazione, promuovendo altresì la costituzione di un sistema avanzato di relazioni industriali;
2. che a questi fini è stata decisa la costituzione di una Associazione non riconosciuta indirizzata istituzionalmente allo svolgimento di attività di ricerca, monitoraggio, promozione del settore anche attraverso specifiche valutazioni in riferimento alle politiche settoriali e industriali, analisi di progetti relativi alla formazione professionale e continua, nel rispetto delle distinte prerogative ed attribuzioni delle Organizzazioni imprenditoriali e dei lavoratori;
3. che la natura degli obiettivi perseguiti, ferma restando la partecipazione paritetica delle Organizzazioni imprenditoriali e dei lavoratori in sede di costituzione, rende opportuno il coinvolgimento di Enti ed Istituzioni con specifiche competenze negli ambiti indicati;
4. che le aree territoriali ove il settore legno-arredamento ha una particolare presenza, hanno la necessità di favorire, monitorare e verificare le proprie, specifiche, direttrici di sviluppo settoriale;

tutto ciò premesso

e considerato parte integrante e sostanziale del presente atto, si conviene e stipula quanto segue.

Articolo 1

Fra l' Associazione datoriale del settore FEDERLEGNO-Arredo, e le Associazioni di parte lavoratrice FENEAL UIL, FILCA CISL e FILLEA CGIL, viene costituito \_\_\_\_\_, a gestione paritetica che non si pone finalità di lucro.



## Articolo 2

Il "CPNLA" ha sede in \_\_\_\_\_.

## Articolo 3

Il CPNLA ha il fine di svolgere attività di:

- a) ricerca e monitoraggio inerenti il settore;
- b) promozione del settore
- c) valutazioni in merito all'innovazione tecnologica;
- d) analisi delle problematiche relative alla sicurezza del lavoro, all'impatto ambientale e sviluppo sostenibile con particolare riferimento agli accordi internazionali;
- e) programmazione e progettazione di formazione professionale e continua e sviluppo delle professionalità dei lavoratori
- f) iniziative sulle pari opportunità e parità uomo / donna.
- g) iniziative rivolte allo sviluppo della cultura della Responsabilità sociale di Impresa
- h) analisi delle problematiche connesse ai processi di internazionalizzazione

## Articolo 4

Per lo svolgimento dell'attività di ricerca e monitoraggio, il CPNLA provvede all'acquisizione di dati inerenti :(vedi titoli del CCNL)

- L'andamento del settore;
- Investimenti ed innovazioni tecnologiche;
- Normative di indirizzo industriale;
- Mercato del lavoro ;
- Dinamiche del costo del lavoro;
- Andamento della contrattazione integrativa e raccolta degli accordi stipulati.

Tali dati sono forniti dalle Organizzazioni che hanno costituito il CPNLA o comunque sono acquisiti dal CPNLA mediante altri organismi pubblici o privati, territoriali, nazionali e internazionali, ricorrendo, se necessario, allo svolgimento per i propri esclusivi fini, di studi, ricerche ed indagini. Queste ultime potranno essere eseguite in proprio o conferite a terzi.

## Articolo 5

Per lo svolgimento dell'attività di promozione, anche sulla base dei dati acquisiti con le modalità di cui al precedente Art. 4, il CPNLA provvede ad elaborare, e/o in collaborazione con la Pubblica Amministrazione, progetti di intervento e provvedimenti di politica settoriale e industriale compresa la formulazione e la presentazione di proposte di legge.

## Articolo 6

Per lo svolgimento di attività inerenti i problemi di ambiente e sicurezza il CPNLA assumerà in particolare i seguenti compiti :

- promuovere il miglioramento dei livelli di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro, anche proponendo l'adozione di modelli di gestione della sicurezza e relative procedure di lavoro sicuro;
- monitorare le iniziative di formazione in materia di sicurezza, anche al fine di costituire una banca dati settoriale;



- seguire ed esaminare l'evoluzione delle normative nazionali e comunitarie in materia di salute e sicurezza formulando indicazioni, proposte, ecc.
- valutare e verificare percorsi formativi per RLS e RSPP.

#### Articolo 7

Per lo svolgimento di attività inerenti la formazione professionale e continua, il CPNLA assumerà essenzialmente il compito di informare tempestivamente le imprese sulle opportunità formative offerte dai bandi di FONDIMPRESA o promosse da altre Istituzioni Provinciale, Regionali, Nazionali e comunitarie; supporterà (a richiesta) l'attività di progettazione di percorsi formativi concordati a livello aziendale; costituirà una banca dati, raccogliendo e catalogando tutti i progetti formativi realizzati nel settore.

#### Articolo 8

Per lo svolgimento delle attività istituzionali il CPNLA ricorrerà alle risorse disponibili a livello territoriale, regionale, nazionale e comunitario nonché a quelle, anche umane, poste a disposizione pariteticamente dai soggetti di cui all'Art. 1 o rese disponibili attraverso la contrattazione collettiva.

#### Articolo 9

Organi del CPNLA sono il Consiglio di amministrazione, il Presidente ed il Vice Presidente.

#### Articolo 10

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 6 (sei) membri designati, di cui 3 (tre) espressi dalle Federazioni Sindacali Feneal, Filca, Fillea, e 3 (tre) espressi da Federlegno - Arredo

Il consiglio di Amministrazione è validamente costituito con la presenza della maggioranza dei componenti (50 % + 1) dei costituenti il consiglio stesso .

I membri del Consiglio di Amministrazione durano in carica un biennio e possono essere confermati. E' facoltà delle Associazioni designanti sostituire i consiglieri nominati anche prima della scadenza del biennio; in tal caso i nuovi consiglieri resteranno in carica per il tempo mancante al raggiungimento del biennio da parte del consigliere sostituito.

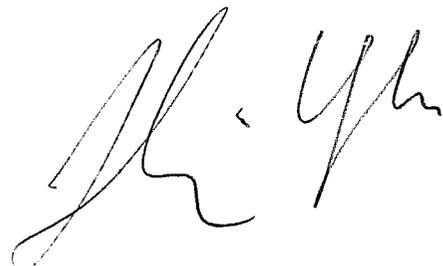
Il consiglio si riunisce nel luogo designato dall'avviso di convocazione, quando il Presidente lo ritenga opportuno, oppure quando lo stesso ne sia stato richiesto da almeno un terzo dei consiglieri.

Il consiglio di amministrazione può delegare parte delle proprie attribuzioni e poteri al Presidente e/o al Vice Presidente, determinando il contenuto della delega.

#### Articolo 11

Il Consiglio di Amministrazione viene convocato congiuntamente dal Presidente e dal Vice Presidente ogni qualvolta lo ritengono necessario convocarlo, ovvero lo richieda una delle componenti datoriali e/o sindacali. La convocazione deve essere fatta pervenire ai Consiglieri almeno 15 (quindici) giorni prima della convocazione, indicando l'ordine del giorno, il luogo e la data della riunione. In casi di particolare urgenza il Consiglio potrà essere convocato con comunicazione da inviarsi almeno 6 (sei) giorno prima della convocazione. Ciascun Consigliere ha diritto ad un voto. Le delibere vengono assunte con la maggioranza di 3/4 dei presenti. Il Consiglio di Amministrazione dura in carica 2 (due) anni.

#### Articolo 12



Il Presidente ed il Vice Presidente sono eletti dal Consiglio di Amministrazione alternativamente fra i rappresentanti della parte imprenditoriale e di quella sindacale.

Il Presidente esercita la legale rappresentanza e la firma sociale del cpn per il quale sta anche in giudizio.

Il Presidente presiede il Consiglio di Amministrazione.

#### Articolo 13

Il Consiglio di Amministrazione può nominare un tesoriere e/o un Direttore Generale, determinandone i poteri e gli eventuali compensi.

#### Articolo 14

Il Consiglio di amministrazione potrà organizzare sessioni su argomenti specifici invitando a partecipare esperti, personalità, enti o chiunque possa contribuire ai lavori.

#### Articolo 15

Il CPNLA potrà avere proprie emanazioni territoriali, nelle aree dove il settore legnomobile/arredamento è particolarmente presente.

La struttura delle emanazioni territoriali del CPNLA dovrà essere conforme al presente statuto e dovrà essere realizzata, per ciascuna area, previa delibera e regolamentazione del Consiglio di Amministrazione del CPNLA, sulla base di intese collettive territoriali che ne richiedono la costituzione.

#### Articolo 16

Il capitale sociale dell'Ente viene così composto :

FENEAL UIL EURO 5.000.00 (cinquemila)

FILCA CISL EURO 5.000.00 (cinquemila)

FILLEA CGIL EURO 5.000.00 (cinquemila)

FEDERLEGNO-ARREDO EURO 15.000.00 (quindicimila)

E così in totale EURO 30.000.00 (trentamila).

Le Parti si impegnano ad inviare alla sede amministrativa dell'Ente le quote entro e non oltre quindici giorni dall'apertura di un conto corrente bancario, a firma congiunta del Presidente e del Vicepresidente, del Cpnla, a mezzo circolare.

#### Articolo 17

Per quanto non stabilito dal presente atto, si applicano le norme in materia di Associazioni ed in via analogica quelle dettate per le società di capitali.

#### Articolo 18

Le spese di questo atto e sue consequenziali sono a carico dalle parti firmatarie.

