

**ACCORDO INTERCONFEDERALE
IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI E AMBIENTI DI LAVORO
EX D.LGS. N. 81/2008 S.M.I.
Roma 14 maggio 2015**

TRA

- Filiera Agricola Italiana - F.AGR.I.;
 - Federazione Autonoma Piccole Imprese - FAPI;
 - Associazione Italiana Cooperative - A.I.C.;
 - Coordinamento Associazioni Territoriali SISTEMA INDUSTRIA DELL'AREA VASTA
 - IMPRENDITORI&IMPRESE;
 - Associazione Periti Agrari - AS.PERA.;
 - Associazione Tecnici F.AGR.I. - ASSO.TEC F.AGR.I.
- nell'ambito del patto federativo FOR.ITALY, da una parte

E

- l'Unione Generale del Lavoro - UGL - dall'altra parte

SI E' STIPULATO

il presente Accordo Interconfederale in materia di "Salute e Sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro ex D.Lgs. 81/2008 e s.m.i." costituito da 14 articoli e n. 1 Allegato.

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente Accordo Interconfederale ai competenti organi istituzionali nonché al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

F.AGR.I. _____

F.A.P.I. _____

A.I.C. _____

IMPRENDITORI&IMPRESE _____

AS.PERA. _____

ASSO.TEC. F.AGR.I. _____

SISTEMA INDUSTRIA DELL'AREA VASTA

- SISTEMA INDUSTRIA LAZIO _____

- CONFAP CALABRIA _____

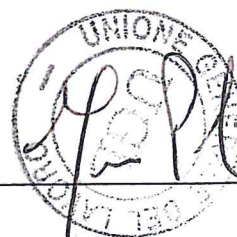
- CONFAP INDUSTRIA SICILIA _____

- SISTEMA INDUSTRIA CAMPANIA _____

FOR.ITALY _____

FOR.ITALY

UGL _____



PREMESSO che le organizzazioni datoriali firmatarie il presente accordo hanno dato vita al “Forum delle organizzazioni di rappresentanza delle imprese e degli imprenditori Italiani” in sigla “FOR ITALY”;

RITENUTO che una buona salute sul luogo di lavoro consente di migliorare tanto la sanità pubblica in generale, quanto le condizioni di vita dei lavoratori nei luoghi e negli ambienti di lavoro e la produttività e la competitività delle imprese;

CONSIDERATO che il D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., nel prevedere principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la salute e sicurezza sul lavoro demanda alla contrattazione collettiva la definizione di molteplici aspetti applicativi;

VISTO l'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato, richiamato dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in tema di valutazione dei rischi, che contempla quali fattori di potenziale rischio, quelli di natura organizzativa;

VISTE le Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato (articoli 6, comma 8, lettera m. quater, e 28, comma 1 bis, D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.);

RITENUTO altresì che la sensibilizzazione all'interno dell'impresa possa essere favorita grazie a misure e a incentivi economici di tipo diretto o indiretto, come ad esempio tramite riduzioni di contributi sociali o di premi assicurativi, ovvero attraverso aiuti economici;

CONSIDERATO che le parti credono fermamente nel valore della cultura della prevenzione e della partecipazione, in tutti gli aspetti delle loro relazioni industriali al fine di condividere obiettivi di tutela e di miglioramento continuo all'interno di ciascun contesto lavorativo nei riguardi di tutti i rischi lavorativi di cui all'articolo 28 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., e sulla base delle misure generali di tutela così come definite all'articolo 15 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i.;

DANDO concretezza ai precetti legislativi del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. secondo i quali si prevedono chiare identificazioni e responsabilità degli attori principali della prevenzione in ambito lavorativo, in particolare le figure dell'organizzazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro, a partire dal datore di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori (ridefiniti alla luce degli sviluppi sul piano contrattuale e del nuovo concetto di impresa, secondo la definizione prevista all'art. 2, c. 1, lett. a, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.);

CREDENDO fortemente nell'importanza della formazione specifica basata sulle procedure di lavoro e sulle mansioni presenti nei diversi contesti lavorativi al fine di

rendere le nozioni comportamenti efficaci, utili e contestuali alia propria attività e realtà lavorativa;

ASSUMENDO come compito specifico delle parti la promozione degli accordi sindacali di cui alla lett. h), c. 8 art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;

RITENENDO che la logica che fonda i rapporti tra le parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità attraverso la diffusione in tutti i contesti lavorativi della cultura e della logica della prevenzione;

VALUTATA la necessità di definire per tutti i contesti lavorativi procedure preventive di informazione, consultazione, verifica e contrattazione delle rappresentanze sindacali (R.L.S., R.L.S.T., R.S.U/A), previste dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente;

RITENUTA essenziale la procedura di valutazione preventiva dei possibili effetti derivanti da trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative o dai processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di salute e sicurezza, di lavoro e di occupazione;

ATTESO che gli organismi paritetici e gli enti di patronato svolgono, anche mediante convenzioni, attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;

CONSIDERATE le competenze degli organismi paritetici di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;

CONSIDERATA la naturale evoluzione del sistema e l'opportunità di cogliere proficuamente tutte le occasioni di sviluppo della conoscenza in materia di salute e sicurezza;

RITENUTO di sviluppare le possibilità di azione dell'organismo paritetico quale ente a carattere bilaterale chiamato a promuovere e gestire il supporto alle imprese e alla rappresentanza sulla base delle determinazioni contrattuali in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro;

CONSIDERATO che il nuovo impianto normativo in materia, introdotto dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e dalle sue modifiche ed integrazioni, ha ampliato e rafforzato le competenze della pariteticità e degli organismi pubblici (tra cui l'INAIL) in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

CONSIDERATO che la mission dell'INAIL è garantire la tutela integrale del lavoratore attraverso l'attivazione di interventi finalizzati alla realizzazione dei quattro momenti

fondamentali di tale tutela: prevenzione, indennizzo, riabilitazione e reinserimento lavorativo e sociale;

CONSIDERATO inoltre che in tale materia, obiettivo strategico e prioritario per l'INAIL è il recupero del ruolo di sostegno della bilateralità, allo scopo di veicolare iniziative e risorse verso le reali esigenze delle aziende e dei lavoratori.

tutto ciò premesso e considerato le Parti convengono

TITOLO I NORME GENERALI

Art. 1 Disposizioni generali

1. Nelle aziende o unità produttive associate al sistema di rappresentanza riconducibile alle Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale e che applicano i contratti sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle parti firmatarie del presente accordo, sono promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, per l'elezione/designazione del RLS e/o RLST.
2. Ai fini dell'applicazione delle classi dimensionali previste dalla presente parte prima sono conteggiati tutti i lavoratori, non in prova, che prestano la loro attività nella sede aziendale o nell'unità produttiva.

TITOLO II I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA RLS E RLST

Art. 2 Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS e RLST)

1. Aziende o unità produttive fino a 15 lavoratori
 - 1.1. Nelle aziende o unità produttive fino a 15 lavoratori il Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è, di norma, territoriale. I nominativi degli RLST saranno indicati dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente Accordo.
 - 1.2. Le OO.SS. regionali provvedono congiuntamente a comunicare all'Organismo Paritetico Territoriale Impresa (di seguito nominato O.P.T.I) e per rispettiva competenza - laddove costituito - all'Organismo Paritetico Provinciale Impresa (di seguito nominato O.P.P.I.) il numero e i nominativi degli RLST (corredando il nominativo anche del recapito e delle rispettive aree/territori di competenza nonché delle modalità di impiego). Gli organismi paritetici provvederanno, a loro volta, a comunicare a ciascuna azienda (secondo modalità stabilite dagli stessi organismi), all'INAIL e agli organi di vigilanza territorialmente competenti i nominativi degli RLST.
2. Aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori

- 2.1. Il numero minimo dei RLS è quello previsto dal comma 7 dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008; la contrattazione collettiva nazionale di categoria, in relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei differenti comparti, potrà definire un diverso numero di RLS.
- 2.2. Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., ad ogni RLS vengono riconosciuti permessi retribuiti pari a 40 ore per anno sia nelle aziende fino a 15 addetti che in quelle con più di 15 addetti. L'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato alla direzione aziendale con almeno 48 ore di preavviso, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttivo-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza maggiore. Non vengono imputati a tali permessi le ore utilizzate per l'espletamento dei compiti istituzionali previsti dall'art. 50, comma 1 lett. b), c), d), e), f), g), i), l), n), del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
3. Indipendentemente dalla classe dimensionale dell'azienda, qualora non si proceda alle elezioni previste dall'art. 47, commi 3 e 4 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli artt. 48 e 49 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
4. Gli effetti del presente accordo trovano applicazione anche per i RLS già eletti alla data di stipula dell'accordo stesso e fino al termine del mandato. I predetti RLS rimangono in carica fino al termine del mandato purché siano stati istituiti e regolarmente formati (ai sensi dell'art. 37, comma 12 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.). Le aziende comunicheranno all'Organismo Paritetico Territoriale i nominativi degli RLS e i riferimenti dell'intervenuta formazione dagli stessi ricevuta.

Art. 3

Elezioni, durata, attività ed espletamento dell'incarico del RLS e nomina RLST

RLS - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Elettorato attivo e passivo

1.1. Hanno diritto al voto tutti i lavoratori che prestino la loro attività nell'azienda o nell'unità produttiva. Possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova alla data delle elezioni purché il loro rapporto di lavoro abbia durata almeno pari alla durata del mandato.

2. Modalità elettorali

2.1. L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto, a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti e si svolgerà in orario di lavoro con tempo predeterminato con la direzione aziendale. Risulterà eletto il lavoratore/trice che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice dei lavoratori che prestano la loro attività nell'azienda o nell'unità produttiva.

2.2. Prima dell'elezione i lavoratori nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il

verbale della elezione. Copia del verbale sarà immediatamente consegnata alla direzione aziendale e inviata da questa all'Organismo Paritetico Territoriale.

3. Durata dell'incarico

3.1. Il RLS resta in carica per 3 anni.

3.2. Nel caso di dimissioni, il RLS, può esercitare le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 30 giorni. In tal caso al RLS spettano le ore di permesso per l'esercizio della sua funzione per la quota relativa al periodo residuo di durata nelle funzioni. In caso di non utilizzo della proroga di cui al precedente comma, i diritti di rappresentanza, di consultazione e di informazione saranno esercitate da RSA/RSU.

3.3. Su iniziativa dei lavoratori, il RLS può essere revocato con una maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, risultante da atto scritto consegnato contestualmente dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo, consegnato alla direzione aziendale.

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

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

4. Strumenti e modalità per l'espletamento dell'incarico

4.1. In applicazione dell'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., al RLS verranno fornite, anche su sua richiesta, le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico. Ai sensi dell' art. 50, comma 4 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i, il RLS, per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di valutazione dei rischi. Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il RLS è tenuto a farne un uso nel rispetto di quanto previsto al comma 6 dell'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

4.2. Il datore di lavoro consulta il RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa e la contrattazione prevede un intervento consultivo dello stesso.

4.3. La consultazione preventiva di cui all'art. 50, comma 1, lettera b) del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i verrà effettuata dall'azienda in modo da consentire al RLS di fornire il proprio contributo anche attraverso la consulenza di esperti individuati attraverso l'organismo paritetico.

4.4. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal RLS che, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

5. Riunioni periodiche

5.1. Le riunioni periodiche, di cui all'art. 35 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i, saranno convocate con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi, sulla base di un ordine del giorno scritto predisposto dall'azienda.

5.2. Il RLS potrà richiederne integrazione riferite agli argomenti previsti dallo stesso art. 35 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

- 5.3. Nelle aziende ovvero unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, la riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione ai rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori; nelle aziende ovvero unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori, nelle stesse ipotesi del presente comma, il RLS può richiedere la convocazione di un'apposita riunione.
- 5.4. Delle riunioni di cui ai precedenti commi viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal RLS e dal rappresentante della direzione aziendale.
6. RLST – Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale
- 6.1. L'incarico degli RLST avrà durata triennale, rinnovabile e con possibilità di sostituzione anticipata da parte dei lavoratori rappresentati. Il numero degli RLST viene individuato nei termini e secondo gli accordi che interverranno fra le parti firmatarie del presente Accordo.
- 6.2. I RLST esercitano le attribuzioni di cui all'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.. In applicazione dell'articolo 50, comma 1, lettere e) e f) del D.lgs. n. 81/2008, al rappresentante verranno fornite le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, le informazioni relative agli infortuni e alle malattie professionali. Il RLST riceve copia del documento di valutazione dei rischi e del DUVRI e ogni loro modificazione. Le aziende in regime di autocertificazione invieranno ai RLST le informazioni relative alla valutazione dei rischi mediante schede predisposte dall'Organismo Paritetico Nazionale Imprese (di seguito nominato O.P.N.I.), mentre al momento dell'entrata in vigore delle procedure standardizzate invieranno la documentazione relativa.
- 6.3. Qualora i RLST siano scelti tra i lavoratori delle imprese, essi eserciteranno il loro mandato in via continuativa. Pertanto verrà loro riconosciuto un periodo di aspettativa non retribuita, ai sensi della normativa vigente, per l'intera durata del loro mandato, su richiesta delle OO.SS. che li hanno formalizzati, salvo rinuncia o revoca del mandato stesso. In ogni caso non potranno essere scelti per le funzioni di RLST i lavoratori di imprese con meno di cinque addetti.
- 6.4. Durante il periodo di aspettativa al lavoratore interessato sarà comunque garantita la conservazione del posto di lavoro senza che ciò comporti, in ogni caso, alcun onere diretto o indiretto per l'impresa di appartenenza. Ai RLST verrà garantito il rispetto degli obblighi assicurativi e contributivi.
- 6.5. I RLST predispongono il programma di lavoro e di attività periodico che sarà trasmesso agli Organismi Paritetici Territoriali e relazionano periodicamente ai medesimi sull'attività svolta con l'ausilio di apposite schede predisposte dall'O.P.N.I. in collaborazione con gli O.P.T.I. che evidenzino le problematiche riscontrate a livello aziendale. Sul predetto programma di lavoro gli O.P.T.I. potranno esprimere osservazioni da trasmettere alle parti firmatarie del presente accordo.



TITOLO III FORMAZIONE DEI RESPONSABILI DELLA SALUTE E SICUREZZA

Art. 4

Formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Formazione RLS e RLST

- 1.1. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) riceve una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza.
- 1.2. La durata minima del corso è di 36 ore, delle quali 20 ore sui contenuti minimi indicati all'art. 37, c. 11, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i e 16 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinata tra mansioni, attrezzature, organizzazione del lavoro ed ambiente di lavoro) della propria realtà lavorativa, coinvolgendo i lavoratori con modalità interattive. L'obbligo di aggiornamento periodico prevede 8 ore annue per gli RLS indipendentemente dalle dimensioni delle realtà lavorative.
- 1.3. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) svolge una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza.
- 1.4. La durata minima del corso è di 80 ore (da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di istituzione), delle quali 32 ore sui seguenti contenuti minimi indicati all'art. 37, c. 11, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i e 40 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinata tra mansioni, attrezzature, organizzazione del lavoro ed ambiente di lavoro) delle diverse realtà lavorative in cui esercita la propria rappresentanza, facendo lavorare i lavoratori con modalità interattive ed applicate. Le restanti 8 ore dovranno essere impiegate per interventi sul campo (visite conoscitive) nelle realtà lavorative all'interno delle quali poi gli RLST saranno chiamati a svolgere la propria rappresentanza.
- 1.5. L'obbligo di aggiornamento periodico prevede 16 ore annue per gli RLST.
- 1.6. La formazione degli RLS e degli RLST avviene in collaborazione con gli organismi paritetici, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei rappresentanti.

2. Formazione datori di lavoro

- 2.1 I datori di lavoro che intendono svolgere i compiti di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dovranno svolgere corsi di formazione della durata almeno di 32 ore adeguati alla natura dei rischi presenti nel contesto lavorativo e relativi alle attività e mansioni al fine prioritario di svolgere una adeguata ed efficace analisi e valutazione dei rischi, relativa

- pianificazione di interventi di tutela, prevenzione e protezione nello specifico contesto lavorativo di riferimento.
- 2.2 Il datore di lavoro è tenuto a frequentare corsi di aggiornamento. Il datore di lavoro è tenuto a frequentare 8 ore di formazione a scopo di aggiornamento sugli argomenti tecnici-organizzativi e rischi specifici, relativi al proprio contesto lavorativo, attività e mansioni.
- 2.3 Tutti i datori di lavoro che al momento della firma del presente accordo ricoprono il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione sono tenuti a frequentare il corso di aggiornamento di cui al comma precedente.
- 2.4 Le predette attività formative sono definite nell'ambito di programmi condivisi nell'O.P.N.I..
- 2.5 La formazione di cui ai commi precedenti potrà essere effettuata con l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 52 del D.lgs. n. 81/2008.

TITOLO III LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Art. 5 La valutazione dei rischi

1. Valutazione dei rischi nelle aziende fino a 10 lavoratori. I datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori effettuano la valutazione dei rischi inserendo nella scheda relativa alla autocertificazione da inviare ai RLST i seguenti elementi minimi in modo sintetico:
- a) Dati identificativi dell'unità produttiva (azienda);
 - b) Numero lavoratori (secondo la definizione all'art. 2, c. 1. lett. a);
 - c) Numero lavoratori suddivisi secondo la distinzione di genere (maschi/femmine);
 - d) Numero lavoratori suddivisi secondo la distinzione di età a rischio (età fertile - maschi/femmine; over 50- maschi/femmine);
 - e) Numero lavoratori provenienti da altri Paesi che necessitano di interventi organizzativi specifici;
 - f) Mansioni e tipologia contrattuale;
 - g) Procedure, con evidenziati per ciascuna almeno: interventi preventivi, DPI, eventuali modalità organizzative (turni, carichi di lavoro e tempi...), contesto lavorativo ed ambientale;
 - h) Rischi specifici (macchinari, uso di sostanze chimiche cancerogene e mutagene, ecc.);
 - i) Numero e tipologia di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria.
- 2 L'O.P.N.I. definirà il modello di schede di dettaglio.

TITOLO IV
STRESS DA LAVORO CORRELATO E FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Art. 6

Lo stress da lavoro correlato

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

Art. 7

La formazione e l'informazione

1. Informazione formazione dei lavoratori

- 1.1 Nelle more della formazione dell'accordo in sede di conferenza Stato Regioni di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, l'O.P.N.I. definirà linee guida sulla formazione, informazione, addestramento ed aggiornamento dei lavoratori.
- 1.2 La formazione iniziale dei lavoratori avrà una durata minima di 8 ore, di cui almeno 4 da erogarsi prima di essere adibiti alla mansione e le successive entro 15 giorni.
- 1.3 Le parti si impegnano a definire nell'O.P.N.I. oltre alla modalità di esercizio del diritto dovere alla formazione e informazione del neo assunto, anche le opportune ulteriori integrazioni di detta formazione con le attività previste dal fondo interprofessionale individuato in materia di formazione permanente e continua.
- 1.4 Sono comunque fatte salve le norme di miglior favore previste dalla contrattazione nazionale di categoria.

TITOLO V

RUOLO, COMPITI E FUNZIONI DEGLI ORGANISMI PARITETICI
EX ART. 51 D.LGS N. 81/2008 E S.M.I

Art. 8

Organismo Paritetico Nazionale Imprese (O.P.N.I.)

1. È istituito entro 60 giorni dalla firma del presente Accordo Interconfederale - ed opera presso l'EBILA - l'O.P.N.I. con compiti in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro (ex D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.) sotto forma di Associazione non riconosciuta, ai sensi degli artt. 36, 37, 38, Capo III, Titolo II, del codice civile.

2. A tal proposito le Parti convengono sul testo dello statuto allegato al presente Accordo Interconfederale sotto la lettera "a" che ne costituisce parte integrante e sostanziale.
3. L'O.P.N.I., relativamente all'ambito della salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro, è composto da sei rappresentanti per parte sindacale e da un corrispondente numero complessivo di rappresentanti designati dalla parte datoriale con i seguenti compiti:
 - a) Indirizzo, definizione delle politiche, gestione e monitoraggio delle iniziative e delle attività in materia di salute sicurezza sul lavoro;
 - b) Destinazione, indirizzo, gestione e monitoraggio delle risorse di cui al Fondo specifico per la salute e sicurezza denominato Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza;
 - c) Promozione della costituzione delle articolazioni paritetiche provinciali di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, regolamentazione della costituzione e del regolamento coordinandone e monitorandone l'attività.
 - d) Coordinamento e monitoraggio delle attività degli Organismi Paritetici Regionali
 - e) Promozione della formazione per i componenti degli organismi paritetici e per tutti gli attori della prevenzione;
 - f) Elaborazione di proposte di linee guida e criteri per la formazione dei lavoratori e Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali (RLST), tenendo conto di quanto previsto all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
 - g) Promozione dello scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa vigente;
 - h) Promozione e coordinamento di interventi formativi e di altra natura nel campo dell'igiene e della sicurezza del lavoro, reperendo finanziamenti della UE, da enti pubblici e privati nazionali e territoriali;
 - i) Valutazione delle proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e alle altre amministrazioni nazionali competenti;
 - j) Raccolta e aggiornamento della banca dati relativa alle segnalazioni pervenute a cura degli organismi paritetici, delle elezioni/designazioni dei RLS e RLST, e tenuta del relativo elenco;
 - k) Formulazione di richieste alle istituzioni competenti, ad enti pubblici e privati per iniziative di sostegno per le piccole e medie imprese per la tutela della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione e lo scambio di informazioni in merito;
 - l) Promozione e realizzazione di ogni altra azione di analisi, ricerca e studio in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
4. Ai fini di svolgere la propria funzione di coordinamento, l'O.P.N.I. predispone, in collaborazione con gli O.P.T.I.:
 - a) criteri relativi alle competenze delle quali gli Organismi devono dotarsi per supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative

dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 51, comma 3 e 6;

- b) criteri relativi alle "specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti", di cui all'art. 51, comma 3 ter, nonché sulle procedure e sulle modalità per il rilascio delle attestazioni relative allo svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese;
 - c) criteri e modalità per l'attuazione della "collaborazione" in materia di formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, secondo quanto previsto dall'art. 37, alla luce di quanto previsto dal presente Accordo;
 - d) i modelli relativi agli adempimenti richiamati dal presente Accordo.
5. L'O.P.N.I., su richiesta delle parti, ed in caso di inerzia oltre il termine di 30 giorni, è convocato per intervenire sulle controversie presentate in materia di diritti di rappresentanza delle articolazioni territoriali, quale organismo di seconda istanza nella procedura di conciliazione di cui all'art. 51, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, che avverrà con le stesse modalità previste per la prima istanza; la relativa procedura dovrà concludersi entro 30 giorni.

Art. 9

Organismi Paritetici Territoriali (O.P.T.I.)

1. Entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo interconfederale sono istituite con accordo fra le parti recepito dal Comitato Paritetico gli O.P.T.I. operanti presso le articolazioni territoriali di EBILA, formate da 3 rappresentanti per parte sindacale e un'equivalente numero complessivo di rappresentanti designati dalla parte datoriale. Laddove nei termini suddetti non intervenisse l'Accordo fra le Parti, l'O.P.N.I., nelle more di una ricerca d'intesa, prenderà atto delle motivazioni che non hanno consentito il raggiungimento di un accordo e subentra automaticamente nelle funzioni dell'articolazione regionale.
2. L'O.P.T.I. ha i seguenti compiti:
 - Favorire la conoscenza delle linee guida e buone prassi in materia di salute e sicurezza sui lavoro, con particolare riferimento alle metodologie di valutazione del rischio;
 - Elaborare, tenendo conto degli indirizzi dell'OP.N.I., progetti formativi in materia di salute e sicurezza del lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con la Regione o le Province autonome, adoperandosi altresì per il reperimento delle ulteriori necessarie risorse finanziarie pubbliche;
 - Promuovere il coordinamento degli Organismi Paritetici Provinciali Impresa - O.P.P.I. laddove costituiti;
 - Svolgere il compito di supporto tecnico nei confronti degli O.P.P.I. facendo riferimento, a personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro concordemente scelti dalle parti stesse;
 - Trasmetterle all'O.P.N.I. le segnalazioni dei nominativi dei RLS, tenendo il relativo elenco;

3. Gli O.P.T.I. sono, su richiesta delle parti ed in caso di inerzia oltre il termine di 30 giorni sulle controversie presentate in materia di diritti di rappresentanza.

Art. 10

Formalità delle riunioni degli Organismi Paritetici Territoriali (O.P.T.I.)

1. Le riunioni degli O.P.T.I. saranno valide a condizione che sia presente ciascuna delle Associazioni/Organizzazioni firmatarie del presente accordo e le decisioni dovranno essere prese di comune accordo.
2. In caso di inerzia protratta per oltre 60 giorni le funzioni verranno esercitate dall'organismo immediatamente superiore.
3. Qualora la contrattazione nazionale di categoria preveda organismi paritetici con funzioni inerenti la salute, la sicurezza sul lavoro, le associazioni/organizzazioni firmatarie del presente accordo si impegnano ad intervenire affinché le parti stipulanti i CCNL armonizzino tali organismi al presente accordo.

Art. 11

Durata dell'incarico e prerogative dei componenti degli Organismi Paritetici

1. Gli organismi paritetici - O.P.N.I., O.P.T.I. - hanno una durata di tre anni.
2. In caso di mancanza transitoria delle articolazioni territoriali le funzioni degli O.P.T.I. sono svolte dall'O.P.N.I. con le modalità dallo stesso definite.
3. I componenti designati dalle Parti sono rinnovabili e possono essere sostituiti in qualsiasi momento ed ogni incarico è da intendersi a tutti gli effetti a titolo gratuito.

TITOLO VI

FONDO SVILUPPO SALUTE E SICUREZZA

Art. 12

Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza

1. È istituito ed opera presso l'Ente Bilaterale EBILA il "Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza" di seguito nominato anche semplicemente "Fondo".
2. Il Fondo viene alimentato con risorse pubbliche e private e, in particolare, con le risorse provenienti:
 - dal versamento del contributo sicurezza dovuto dalle aziende che applicano i CCNL di cui al presente accordo nella misura annua pari ad € 18,00, di cui € 12,00 a carico del datore di lavoro ed € 6,00 a carico del lavoratore, ai sensi e per gli effetti del presente accordo.
 - Dai proventi del Fondo ex art. 52 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., al quale le aziende che non hanno il RLS e non sono riconducibili ai precedenti commi sono tenute a versare un contributo in misura pari a due ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso l'azienda ovvero l'unità produttiva.

- da altre risorse pubbliche e/o private.
3. Alla gestione del Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza è deputato l'O.P.N.I. mediante apposita convenzione.
 4. Atteso che il "Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza" è individuato quale strumento operativo con compiti anche di gestione delle risorse provenienti dal Fondo ex art. 52 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., sulla base di programmi ed iniziative condivisi nell'ambito della pariteticità, la destinazione delle risorse sarà ripartita secondo le indicazioni delle Parti firmatarie dei singoli CCNL.
 5. Le Parti convengono sulla necessità di stabilire in sede tecnica adeguate procedure e modalità operative da proporre al Governo e all'INAIL nell'ambito di un avviso comune per la definizione delle modalità di gestione e di utilizzo delle risorse destinate al "Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza" nell'ambito del Fondo ex art. 52 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i..
 6. Le attività degli RLST potranno svolgersi a livello intersettoriale, anche tra comparti diversi, al fine di ottimizzare l'attività di rappresentanza dei lavoratori in materia di salute e sicurezza.
 7. Le risorse del "Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza" di cui al presente accordo saranno destinate e ripartite nel seguente modo:
 - almeno euro 9,00 per il funzionamento degli RLST;
 - fino ad euro 1,50 per spese di gestione;
 - almeno euro 3,60 per la formazione.

TITOLO VII RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI

Art. 13 Rapporti con INAIL

1. Le Parti convengono di sviluppare rapporti di collaborazione con l'INAIL al fine di porre in essere azioni congiunte nel campo della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
2. Si ritiene opportuno quindi perseguire ogni utile azione finalizzata a favorire l'elaborazione e la condivisione di iniziative ed interventi che valorizzino il dispiegarsi degli strumenti della bilateralità e della pariteticità, con riguardo alla necessità di razionalizzare gli strumenti per l'accesso alle risorse pubbliche destinate alla salute e sicurezza in ambito lavorativo, nell'ottica della ottimizzazione degli interventi e del contenimento dei costi di struttura.
3. Le Parti si impegnano a incontrarsi entro sei mesi per la definizione di un avviso comune volto a disciplinare i rapporti delle Parti stesse nell'ambito dei comitati tripartiti operanti presso l'Inail nonché per condividere le posizioni relative alla funzionalità del Fondo ex art. 52 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

TITOLO VIII
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 14
Disposizioni finali

1. Le Parti, entro sei mesi esamineranno, in apposito incontro, lo stato di attuazione del presente accordo.
2. Le parti sottoscrittrici si impegnano a far recepire i contenuti del presente accordo nei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle stesse.
3. In caso della sottoscrizione di accordi interconfederali che determinino un equilibrio complessivo diverso o in caso di modificazioni normative e regolamentari, le parti si impegnano ad incontrarsi per l'adeguamento del presente accordo.
4. Le parti sottoscrittrici si impegnano a vigilare sull'attuazione della pariteticità prevista del presente accordo e ad intervenire per garantirne la corretta attuazione.
5. Il presente accordo decorre dalla data odierna ed avrà scadenza al 31 dicembre 2017 con validità sino alla stipula di un nuovo Accordo.
6. Tutti i termini indicati dal presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso.

Letto, confermato e sottoscritto

Roma 14 maggio 2015

F.AGR.I.  _____

F.A.P.I.  _____

A.I.C.  _____

IMPRENDITORI&IMPRESE  _____

AS.PERA.  _____

ASSO.TEC. F.AGR.I.  _____

SISTEMA INDUSTRIA DELL'AREA VASTA

- SISTEMA INDUSTRIA LAZIO  _____

- CONFAPI CALABRIA  _____

- CONFAPI INDUSTRIA SICILIA  _____

- SISTEMA INDUSTRIA CAMPANIA  _____

FOR.ITALY  _____

UGL  _____

ALLEGATO "a" – ALL'ACCORDO INTERCONFEDERALE 14 MAGGIO 2015 IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI E AMBIENTI DI LAVORO EX D.LGS. 81/2008 E S.M.I.

STATUTO
O.P.N.I. – Organismo Paritetico Nazionale Imprese

Art. 1
Costituzione

In applicazione dell'Accordo Interconfederale 14 maggio 2015 in materia di "salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro ex D.Lgs 81/2008 e s.m.i." é costituita una Associazione non riconosciuta ai sensi del Capo III, Titolo II, libro I° del Codice Civile, a carattere sindacale.

L'Associazione è denominata: O.P.N.I. – ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE IMPRESE in sigla "O.P.N.I."

Art. 2
Scopo e finalità

L'Associazione costituita non ha fini di lucro, ed ha i seguenti compiti:

- a) Indirizzo e definizione delle politiche, gestione e monitoraggio delle iniziative e delle attività in materia di salute e sicurezza nei luoghi e negli ambienti di lavoro;
- b) Destinazione, indirizzo e monitoraggio delle risorse di cui al Fondo Sviluppo Sicurezza;
- c) Regolamentazione e promozione della costituzione degli organismi paritetici territoriali, come meglio descritti dall'Accordo Interconfederale 14 maggio 2015 in materia di Salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro, coordinandone e monitorandone l'attività;
- d) Ricezione dagli organismi paritetici territoriali delle segnalazioni di elezione/designazione dei R.L.S. e R.L.S.T., tenendo il relativo elenco;
- e) Promozione della formazione per i componenti degli organismi paritetici e per tutti gli attori della prevenzione;
- f) Elaborazione di proposte per la formazione dei lavoratori e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza territoriali (R.L.S.T.), da svolgersi in collaborazione con gli organismi paritetici territoriali, tenendo conto di quanto previsto all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e sulla base degli Accordi Stato-Regioni, ai sensi degli artt. 34 e 37, del D.Lgs. n. 81 del 2008 s.m.i.;
- g) Elaborazione di programmi di formazione per le figure dei dirigenti, dei preposti e dei datori di lavoro, da svolgersi in collaborazione con gli organismi paritetici territoriali, sulla base degli Accordi Stato-Regioni, ai sensi degli artt. 34 e 37, del D.Lgs. n. 81 del 2008 s.m.i.;

- h) Promozione dello scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa vigente;
- i) Promozione e coordinamento degli interventi formativi e di altra natura nel campo dell'igiene e della sicurezza del lavoro, reperendo finanziamenti dalla UE, da enti pubblici e privati nazionali e territoriali;
- j) Valutazione delle proposte di intervento a livello comunitario e nazionale in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro;
- k) Promozione di ogni altra azione di analisi, ricerca e studio in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'O.P.N.I. è seconda istanza nella procedura di conciliazione di cui all'art. 51, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008, che avverrà con le stesse modalità previste per la prima istanza (A.I. 14 maggio 2015 in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro ex D.Lgs 81/2008 e s.m.i.). Su richiesta delle Parti ed in caso di inerzia degli Organismi territoriali oltre il termine di 30 giorni sulle controversie presentate in materia di diritti di informazione e formazione e rappresentanza assume funzione di prima istanza. La relativa procedura dovrà concludersi entro 30 giorni.

Art. 3

Sede e funzionamento

Per l'attuazione delle iniziative di cui sopra, l'O.P.N.I. usufruirà delle risorse definite nell'A.I. 14 maggio 2015 in materia di "salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro ex D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i."

L'Associazione ha sede in Roma presso l'EBILA e regolerà con questo Ente, mediante convenzione, i rapporti inerenti l'attività di supporto logistico e gestionale.

Art. 4

Durata

La durata dell'Ente é illimitata, con il rispetto delle obbligazioni assunte ai sensi dell'Accordo Interconfederale 14 maggio 2015 in materia di Salute e Sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro ed eventuali rinnovi.

Art. 5

Soci

Sono Soci costituenti dell'O.P.N.I. le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale 14 maggio 2015 in materia di "salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro ex D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i."

Art. 6

Organismi territoriali

Spetta al Comitato Paritetico dell'O.P.N.I. la istituzione e la regolamentazione degli organismi paritetici territoriali.

Detti organismi intervengono come articolazioni territoriali dell'O.P.N.I.

Le Parti istitutive procedono alla nomina dei componenti degli organismi territoriali e alla designazione tra questi di un coordinatore di parte sindacale ed un coordinatore di parte datoriale con compiti di coordinamento delle attività.

Detti coordinatori partecipano su invito della Presidenza dell'O.P.N.I. alle riunioni del coordinamento nazionale degli organismi territoriali.

Tutte le nomine e designazioni hanno durata triennale ma le parti che hanno proceduto alla nomina o designazione possono in qualsiasi momento procedere alla sostituzione del proprio rappresentante nominato o designato.

In tal caso il nuovo rappresentante rimane in carica fino alla naturale scadenza.

Art. 7 Contributi

L'O.P.N.I. trae i mezzi per conseguire i propri scopi:

- da proventi derivanti dai versamenti delle aziende e dei lavoratori nelle forme e nei termini stabiliti dall'A.I. 14 maggio 2015 in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro, dall'A.I. 14 maggio 2015 in materia di "salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro ex D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.", nonché dalla contrattazione;
- dai proventi del Fondo ex art. art. 52 del D.Lgs. n. 81/2008 s.m.i..
- da ogni altra forma di finanziamento, contributo, donazione proveniente da soggetti pubblici o privati;
- da proventi derivanti da iniziative sociali;

Art. 8 Esercizio Sociale

L'esercizio sociale si chiude il 31 dicembre di ogni anno ed il bilancio consuntivo predisposto dal Comitato paritetico, nei termini sotto specificati, è esaminato dal Collegio dei revisori dei conti.

Entro il 30 aprile di ogni anno devono essere approvati il bilancio consuntivo e il bilancio preventivo.

Gli avanzi di gestione, alla fine di ogni esercizio, saranno trasferiti nell'esercizio successivo e destinati agli stessi capitoli di spesa per i fini dell'O.P.N.I.

E' fatto divieto di distribuire, anche in modo indiretto, avanzi della gestione, utili, riserve, fondi o capitale dell'O.P.N.I., salvo che la destinazione o la distribuzione non siano imposte per legge.

Art. 9 Organi di gestione e di controllo

Sono organi dell'O.P.N.I.:

- l'Assemblea;
- il Comitato Paritetico,

- la Presidenza;
- il Collegio dei Revisori dei Conti.

Fatta eccezione per il Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti, tutte le cariche sono gratuite, salvo diversa delibera dell'Assemblea.

Art. 10 L'Assemblea

L'Assemblea è composta da 6 (sei) componenti di cui 3 (tre) nominati dalle Organizzazioni datoriali e 3 (tre) dalla organizzazione sindacale.

I componenti durano in carica tre anni e sono rinnovabili e ciascuna delle Parti designanti può, in qualsiasi momento, provvedere mediante comunicazione scritta alla Presidenza dell'O.P.N.I. alla sostituzione dei propri rappresentanti che dureranno in carica fino alla naturale scadenza del componente sostituito.

Art. 11 Poteri dell'Assemblea

L'Assemblea:

- nomina il Comitato Paritetico, sulla base delle designazioni delle Parti istitutive che possono in qualsiasi momento procedere alla sostituzione dei rispettivi rappresentanti, nonché 2 Coordinatori al suo interno ;
- approva i programmi di attività, il piano delle iniziative dirette all'attuazione degli scopi sociali ed il bilancio preventivo;
- approva, i regolamenti, il bilancio preventivo e le rendicontazioni presentati almeno 15 (quindici) giorni prima ai componenti dell'Assemblea e al collegio dei revisori dei conti;
- delibera l'adesione di nuovi Soci;
- delibera lo scioglimento dell'Associazione;
- delibera in merito agli atti di straordinaria amministrazione;
- si riunisce almeno una volta l'anno e ogni qualvolta la Presidenza lo ritenga opportuno o su richiesta di almeno uno dei soci.
- L'Assemblea é convocata dal Presidente mediante invito, inviato a ciascun componente, contenente l'ordine del giorno, almeno 8 (otto) giorni prima della riunione.
- Su richiesta di almeno uno dei soci il Presidente convoca l'Assemblea con l'ordine del giorno da questi proposto, con le stesse modalità di cui sopra.
- Per la validità delle riunioni dell'Assemblea è necessaria la presenza dei 2/3 (due terzi) dei componenti presenti o rappresentati nel rispetto del principio della bilateralità.

Le deliberazioni di cui sopra sono prese a maggioranza dei componenti presenti nel rispetto della bilateralità.

Art. 12 Comitato Paritetico

Il Comitato Paritetico è composto da 12 (dodici) componenti di cui 6 (sei) designati dalle organizzazioni datoriali e 6 (sei) dalla organizzazione sindacale.

Il Comitato paritetico avrà la stessa durata dell'Assemblea.

Art. 13 Poteri del Comitato Paritetico

Il Comitato paritetico:

1. predispone il bilancio preventivo e consuntivo.
2. delibera sulla istituzione e regolamentazione dell'attività degli organismi paritetici territoriali;
3. delibera la stipula di accordi, convenzioni e contratti con Enti, Università, centri di formazione professionale, persone fisiche e giuridiche in materia di salute e sicurezza;
4. dispone della gestione ordinaria e straordinaria dell'ente fatte salve le prerogative specifiche dell'Assemblea.

Le deliberazioni del Comitato paritetico sono assunte a maggioranza dei presenti e con la garanzia del rispetto del principio della bilateralità.

Il Comitato Paritetico si riunisce, di norma, tre volte l'anno e ogniqualvolta la lo ritenga opportuno.

Il Comitato Paritetico è convocato dalla Presidenza mediante invito (fax, mail), inviato a ciascun componente, contenente l'ordine del giorno, almeno 5 (cinque) giorni prima della riunione.

Per la validità delle riunioni del Comitato Paritetico è necessaria la presenza di almeno 7 (sette) componenti nel rispetto del principio della bilateralità.

I componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni possono farsi rappresentare da altro componente del Comitato Paritetico.

Le riunioni del Comitato Paritetico possono tenersi nelle forme e nei modi stabiliti dalla legge e/o dal Regolamento.

Art. 14 La Presidenza

La Presidenza è composta da due Coordinatori nominati dall'Assemblea fra i componenti del Comitato Paritetico, su indicazione rispettivamente uno da parte delle Organizzazioni datoriali e, l'altro dalla organizzazione sindacale.

Essi, in accordo fra loro e con firma congiunta, possono istituire o assegnare specifiche deleghe ai singoli componenti del Comitato paritetico per lo svolgimento di singole operazioni o di gruppi di esse.

Art. 15 Poteri della Presidenza

La rappresentanza dell'O.P.N.I. di fronte a terzi ed in giudizio spetta ai due coordinatori che esercitano i loro poteri con firma congiunta.

La Presidenza:

1. convoca le riunioni dell'Assemblea, del Comitato Paritetico e del coordinamento degli O.P.T.I. e ne presiede i lavori;
2. sovrintende all'applicazione del presente Statuto;
3. dà esecuzione alle deliberazioni dell'Assemblea e del Comitato Paritetico;
4. amministra il patrimonio dell'O.P.N.I. su deliberazione del Comitato Paritetico ai sensi del comma 3 del precedente articolo 13;
5. provvede agli impegni di spesa e coordina la riscossione delle entrate.

Art. 16 Collegio dei Revisori dei Conti

Il Collegio dei Revisori dei Conti é composto dal Presidente e da due Revisori effettivi, questi ultimi in persona di un componente designato dalle Organizzazioni datoriali ed uno dalla organizzazione sindacale e da due supplenti, di cui un componente designato dalle Organizzazioni datoriali ed uno designato dalla organizzazione sindacale.

I componenti del collegio dei revisori dei conti durano in carica tre anni e sono rinnovabili.

Il Presidente del Collegio dei Revisori è indicato congiuntamente dai soci dell'Associazione.

E' compito dei Revisori dei Conti:

- a) vigilare e controllare la gestione amministrativa dell'O.P.N.I.;
- b) redigere la relazione sul bilancio consuntivo da presentare all'approvazione dell'Assemblea.

Art. 17 Recesso e scioglimento

Il recesso di uno dei soci che porti al venir meno del principio della bilateralità comporta lo scioglimento dell'O.P.N.I..

Il recesso ha effetto trascorsi 12 (dodici) mesi della comunicazione alla Presidenza trasmessa per raccomandata.

In, caso di scioglimento l'Assemblea delibera le modalità di liquidazione e la devoluzione del patrimonio risultante, dedotto il rimborso del capitale e delle anticipazioni versate dai soci, rivalutati in base agli interessi legali.

E' fatto obbligo di devoluzione del patrimonio netto dell'O.P.N.I. in caso di suo scioglimento, per qualunque causa, ad altra associazione con finalità analoghe o ai fini di pubblica utilità, salvo diversa destinazione imposta dalla legge.