

CAP. XIV

SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E TUTELA DELL'AMBIENTE

Premessa

Le Parti individuano come valori condivisi la tutela della salute, la sicurezza sul luogo di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo delle attività produttive e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli delle norme contrattuali e di legge.

L'obiettivo comune è quello del miglioramento continuo del livello di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro e di tutela dell'ambiente attraverso e una gestione preventiva e sistemica dei fattori di rischio.

Le Parti condividono che Responsible Care, programma di promozione dello sviluppo sostenibile, possa essere lo strumento funzionale al raggiungimento di tale obiettivo.

1) Cultura della sicurezza

In relazione a quanto sopra le Parti hanno condiviso l'avvio di un Progetto congiunto finalizzato alla diffusione della cultura della sicurezza in tutte le imprese coinvolte nei cicli produttivi del settore, anche mediante strumenti multimediali al fine di promuovere l'adozione di comportamenti consapevoli e coerenti con lo spirito del settore. In tale ambito saranno realizzati anche interventi formativi congiunti e specifiche iniziative rivolte agli studenti, anche impegnati in percorsi di alternanza scuola-lavoro, per favorire, attraverso il loro coinvolgimento attivo, la crescita di sensibilità e cultura su questo importante tema già prima dell'ingresso nel mondo del lavoro.

2) Sviluppo sostenibile e strategia ambientale

Lo sviluppo sostenibile, inteso come l'integrazione equilibrata e dinamica dei principi della crescita economica, della protezione ambientale e dell'equità sociale, è il punto di riferimento per la costruzione di una coerente strategia ambientale che coniughi le esigenze di Salute e Sicurezza sul lavoro, di rispetto dell'Ambiente, di occupazione, di sviluppo dell'innovazione, di competitività delle imprese.

3) Metodo partecipativo

Il rapporto e l'interlocuzione tra tutti i soggetti interessati, nell'ambito dei rispettivi ruoli, deve essere ispirato a criteri di partecipazione e basato su trasparenza, coerenza di comportamenti, corretta e completa informazione.

Tale metodo dovrà essere funzionale alla definizione di obiettivi comu-

ni, strategie congiunte e alla realizzazione di azioni coordinate anche nei confronti del territorio.

In tal senso, le imprese forniranno ai lavoratori e ai loro rappresentanti gli elementi necessari per la corretta comprensione e partecipazione ai programmi di miglioramento e alle iniziative correlate quali: implementazione di sistemi di gestione, bonifiche dei siti, risparmio energetico e attività formative nell'ambito delle quali sarà anche utilizzata e valorizzata l'esperienza dei lavoratori senior.

ART. 65 – I PRINCIPALI SOGGETTI PER LA GESTIONE DELLA SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E LA TUTELA DELL'AMBIENTE A LIVELLO AZIENDALE

Tra i soggetti che contribuiscono in maniera determinante al raggiungimento degli obiettivi in materia di Sicurezza e Salute sul luogo di lavoro e di tutela dell'Ambiente vi sono i lavoratori e i loro rappresentanti, il datore di lavoro e i suoi delegati, l'RSPP e il medico competente.

Il livello aziendale è l'ambito privilegiato per la valorizzazione del ruolo e delle attribuzioni del RLSSA. In questo senso le Parti attiveranno le opportune iniziative per promuovere la sua presenza in ogni realtà produttiva.

I contenuti principali dei ruoli dei soggetti sopra indicati, fermo restando quanto previsto dalle vigenti norme di legge, sono di seguito evidenziati.

A) Ruolo e attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza, Salute e Ambiente (RLSSA)

- L'RLSSA subentra, nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dal D.Lgs.n.81/2008 e dalla precedente regolamentazione contrattuale, al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza / Commissione Ambiente
- L'RLSSA deve essere adeguatamente supportato attraverso la necessaria attività formativa e informativa e allo stesso devono essere assicurate le condizioni per l'adeguato svolgimento della propria attività anche con l'accesso a strumenti informatici in relazione alle situazioni aziendali
- L'RLSSA può concordare con la Direzione aziendale progetti o programmi di particolare rilevanza per i quali saranno convenute le necessarie agibilità
- Al fine di sviluppare il necessario coinvolgimento e migliorare la collaborazione attiva e propositiva, in particolare sui temi della tutela dell'ambiente, l'RLSSA è informato attraverso specifici incontri:

- sugli obiettivi di miglioramento e sul livello e la natura degli investimenti
 - sulle iniziative di bonifica dei siti, su quelle di risparmio energetico e di miglioramento delle prestazioni ambientali, sui sistemi di monitoraggio aziendali richiesti dalle Autorità competenti, su iniziative di integrazione tra i sistemi di monitoraggio e di certificazione del sistema di gestione
 - sulle iniziative di valutazione e gestione degli aspetti di salute, sicurezza e ambiente lungo tutto il ciclo di vita del prodotto (product stewardship).
- Nei siti produttivi, caratterizzati dalla presenza di più aziende sarà concordato il coordinamento tra RLSSA aziendali e avviate iniziative di consultazione e scambio di informazione per la diffusione di buone prassi tra RLSSA delle imprese coinvolte, secondo modalità da definirsi con specifici accordi tra le aziende e le RSU interessate. Le iniziative di cui sopra dovranno in ogni caso garantire il rispetto del dovere di riservatezza a cui sono tenuti tutti i lavoratori e i loro rappresentanti.

1) Numero di RLSSA

I lavoratori, in tutte le imprese o unità produttive, all'atto dell'elezione della RSU eleggono, all'interno della RSU, il rappresentante per la sicurezza previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 (RLSSA) nei seguenti numeri:

- 1 nelle imprese o unità produttive da 16 a 100 dipendenti
- 2 nelle imprese/unità produttive da 101 a 200 dipendenti
- da 3 a 6 nelle imprese/unità produttive da 201 a 1000 dipendenti
- da 6 a 9 nelle imprese/unità produttive di maggiori dimensioni.

Nelle imprese o unità produttive nelle quali le Organizzazioni Sindacali non riescano a individuare sufficienti candidati che svolgano contemporaneamente sia il ruolo di RLSSA sia quello di RSU, nel rispetto dei numeri di RLSSA previsti al presente articolo, potranno essere individuati lavoratori non delegati RSU.

In tal caso la RSU neoeletta, in accordo con le segreterie territoriali, provvederà alla designazione dei RLSSA.

Tale designazione verrà ratificata in occasione di un'assemblea dei lavoratori convocata dall'RSU.

Nelle imprese o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti si applicano le specifiche norme previste a livello Confederale.

2) **Permessi retribuiti**

Per l'esercizio delle proprie funzioni, l'RLSSA, oltre ai permessi retribuiti spettanti se componente della RSU, potrà utilizzare uno specifico monte ore annuo di permessi retribuiti pari a:

- 40 ore complessive annue nelle imprese o unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti
- 80 ore complessive annue nelle imprese o unità produttive che occupano da 101 a 200 dipendenti
- 120 ore complessive annue nelle imprese o unità produttive che occupano da 201 a 1000 dipendenti
- 240 ore complessive annue nelle imprese o unità produttive di maggiori dimensioni.

Detti permessi assorbono fino a concorrenza i trattamenti aziendali già riconosciuti per lo stesso titolo.

Il monte ore annuo complessivo come sopra individuato sarà utilizzato dai singoli RLSSA in relazione alle specifiche necessità anche in modo non uniforme tra gli stessi. A fronte di situazioni particolari potranno essere concordate attività specifiche da sostenere anche attraverso la flessibilità dell'utilizzo del monte ore in tutto il triennio di riferimento per la durata dell'incarico di RLSSA. L'utilizzo di tale flessibilità non potrà essere superiore al 50% del monte ore annualmente previsto.

3) **Formazione**

L'RLSSA deve effettuare la necessaria attività formativa e le imprese la attuano come previsto dalle norme di legge e dal presente CCNL, seguendo le Linee guida di seguito riportate e le indicazioni fornite dal Gruppo di Lavoro Paritetico di cui all'art. 63 punto 1 lettera C) del CCNL.

Qualora le imprese per tale formazione non si avvalgano dei percorsi formativi (articolati su un corso introduttivo al ruolo e su successivi moduli di aggiornamento annuale di 8 ore) curati congiuntamente dalle Parti stipulanti il CCNL, in sede aziendale si valuteranno le motivazioni delle imprese, le proposte dell'RLSSA, della RSU e delle strutture territoriali/regionali coerenti comunque con le Linee guida del livello nazionale, nonché gli eventuali adattamenti dei citati moduli per renderne possibile l'adozione.

In considerazione della particolare rilevanza settoriale delle problematiche di Sicurezza, Salute e Ambiente è funzionale agli obiettivi di formazione del RLSSA:

- proseguire e migliorare le iniziative territoriali già attivate in alcune aree a maggiore vocazione chimica relativamente ai corsi introduttivi al ruolo di RLSSA aggiornando, di intesa con il livello territoriale interessato, le modalità organizzative e i contenuti dei corsi stessi
- realizzare i moduli formativi di aggiornamento annuale di 8 ore, aggiuntivi a quelli previsti al precedente alinea, con l’obiettivo di sviluppare nell’RLSSA una adeguata consapevolezza del proprio ruolo, migliorarne le capacità di gestione del processo comunicativo oltre che di fornirgli degli opportuni elementi conoscitivi per affrontare le diverse situazioni nelle quali lo stesso viene a operare.

I moduli formativi annuali di 8 ore di cui al precedente punto potranno anche essere organizzati in relazione alle specifiche necessità di aggiornamento e approfondimento a livello aziendale relativi, a titolo esemplificativo, alle innovazioni legislative, alla conoscenza di buone pratiche, all’approfondimento dei rapporti tra aspetti ambientali ed economici, nonché ad altre materie concordemente individuate a livello nazionale. Per la realizzazione dell’attività formativa congiunta di cui sopra sono applicabili le previsioni contrattuali di cui all’art. 63 del presente CCNL e sono riconosciuti specifici permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli di cui al precedente punto 2).

4) Certificazione delle attività formative

Le competenze acquisite dal RLSSA saranno registrate nel libretto formativo del cittadino.

In assenza di quanto sopra, fatte salve le prassi aziendali in atto, le attività formative di cui al punto precedente saranno registrate secondo quanto definito nell’art. 64 del presente CCNL al fine di poterle considerare valide per tutti gli usi consentiti dalla legge, in particolare, in relazione a nuovi rapporti di lavoro o cambi di mansione nelle imprese del settore.

B) Ruolo della Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU)

Migliorare il livello di informazione e di coinvolgimento di tutti i lavoratori sui temi della Sicurezza, Salute e Ambiente costituisce anche per l’RSU un obiettivo fondamentale e per il suo conseguimento è necessario uno stretto coordinamento informativo tra RSU e RLSSA nonché un fluido rapporto tra gli stessi e la Direzione aziendale.

In particolare, al fine di consentire alla RSU di svolgere nel modo più appropriato il proprio ruolo negoziale, è necessario realizzare una costruttiva interlocuzione tra RSU e Direzione aziendale partendo da un’adeguata informazione sugli obiettivi che si intendono raggiungere in materia di Si-

curezza, Salute e Ambiente (per esempio relativamente a prodotti, tecnologie, infrastrutture e razionale utilizzo delle risorse) e le relative modalità e tempistiche delle azioni conseguenti.

A tal fine la Direzione aziendale, l'RLSSA e l'RSU si incontreranno almeno annualmente, successivamente alla riunione periodica di cui alla lettera B) dell'articolo 66, per definire le modalità informative ai lavoratori delle risultanze della stessa.

Nell'eventualità in cui i programmi di miglioramento in materia di Sicurezza, Salute e Ambiente comportino ricadute occupazionali e/o di tipo organizzativo, le stesse saranno valutate tra Direzione aziendale e RSU.

C) Ruolo dei lavoratori

Le Parti ritengono opportuno migliorare il coinvolgimento di tutti i lavoratori nel raggiungimento degli obiettivi in materia di Sicurezza, Salute e Ambiente.

In questo senso è necessario:

- sviluppare a livello aziendale la consapevolezza che ogni singolo contribuisce al miglioramento continuo con il suo impegno attivo e partecipativo e con i propri comportamenti che devono essere coerenti alla sua formazione ed alle informazioni e istruzioni ricevute
- realizzare le idonee iniziative formative e informative aziendali al fine di agevolare la crescita culturale complessiva di tutti i lavoratori.

D) Ruolo del datore di lavoro e dei suoi delegati

Il Datore di lavoro, direttamente o indirettamente, ha il dovere di assumere tutte le misure necessarie per la sicurezza dei lavoratori e la salvaguardia della loro salute, indipendentemente dalla tipologia di rapporto di lavoro instaurata, adottando le relative misure preventive.

In particolare il Datore di lavoro, con l'obiettivo di realizzare il continuo miglioramento in materia di Salute, Sicurezza e tutela dell'Ambiente, si attiva per agevolare il raggiungimento di modalità di comportamento ispirate a logiche di partecipazione e responsabilità ambientale da parte di tutti i soggetti coinvolti a livello aziendale e per l'opportuno rapporto con il territorio.

E) Ruolo del medico competente

È fondamentale il ruolo del Medico competente nell'individuazione e nel raggiungimento degli obiettivi di sicurezza sul luogo di lavoro, salvaguardia della salute, tutela dell'ambiente e di miglioramento continuo. È quindi necessario utilizzare al meglio le sue capacità professionali e di comunicazione anche attraverso:

- la collaborazione all’individuazione e valutazione dei rischi
- la collaborazione all’attività di informazione e formazione dei lavoratori
- la disponibilità, secondo modalità definite a livello aziendale, anche in relazione alla natura del rapporto intercorrente tra impresa e medico competente, sia a incontri e sopralluoghi specifici sui luoghi di lavoro, da effettuarsi anche con l’RLSSA e i servizi aziendali preposti, sia a essere contattato dai singoli lavoratori in merito agli aspetti correlati ai rischi professionali connessi alla propria attività lavorativa
- la disponibilità ad un’adeguata informativa sui motivi, criteri e modalità della sorveglianza sanitaria, anche in relazione all’opportunità di effettuare esami sanitari e accertamenti aggiuntivi a quelli previsti dalle vigenti norme di legge.

F) Ruolo del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)

L’RSPP nello svolgimento del proprio ruolo:

- partecipa all’assemblea annuale realizzata congiuntamente a valle della riunione periodica
- svolge un ruolo di coordinamento tra l’impresa e l’RLSSA anche per l’accesso ai luoghi di lavoro con le altre figure aziendali preposte, secondo le modalità aziendali definite
- promuove e agevola il dialogo tra RLSSA, Medico competente e figure aziendali preposte.

G) Obbligo di riservatezza

I lavoratori, i loro rappresentanti nonché gli esperti che eventualmente li assistono sono tenuti a non rivelare a terzi notizie e informazioni, ricevute dall’impresa e qualificate dalla stessa, nel suo legittimo interesse, come riservate. Tale divieto permane anche successivamente alla risoluzione del rapporto e/o alla scadenza del termine del mandato.

ART. 66 – LA GESTIONE DELLA SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E LA TUTELA DELL’AMBIENTE A LIVELLO AZIENDALE

A) Sistemi di gestione e Responsible Care

È funzionale al raggiungimento dell’obiettivo del miglioramento continuo la presenza e lo sviluppo in forma volontaria nelle imprese dei sistemi di gestione, oltre a quelli previsti dalla legge, e sono quindi impegnate nella loro più ampia diffusione.

Tale diffusione può essere adeguatamente sostenuta attraverso la valorizzazione nei confronti di tutti i soggetti esterni all’impresa:

- dell’impegno nell’applicazione dei vari sistemi di gestione e nella loro progressiva integrazione
- della partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti al processo di miglioramento continuo
- della formalizzazione del sistema di gestione prescelto a livello aziendale
- della eventuale certificazione del sistema di gestione.

Coerentemente con quanto sopra il Programma Responsible Care:

- testimonia il contributo dell’Industria chimica allo Sviluppo Sostenibile e alla Responsabilità Sociale
- persegue il miglioramento continuo attraverso l’adozione di un sistema di gestione integrato per la Sicurezza, la Salute e la tutela dell’Ambiente
- promuove la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti
- realizza una comunicazione chiara ed aperta con Istituzioni, Pubblica Amministrazione, comunità, consumatori e altri portatori di interesse su questi temi.

Al fine di incrementare il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti ai vari livelli nella fase di raggiungimento degli obiettivi del Programma, è prevista:

- la partecipazione costante di 1 rappresentante per ognuna delle tre Organizzazioni Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil in qualità di invitati alle riunioni della Commissione Direttiva di Responsible Care
- la partecipazione di rappresentanti delle Organizzazioni sindacali alla Conferenza annuale dei Coordinatori Responsible Care e alla Presentazione del Rapporto Annuale Responsible Care
- la realizzazione, annualmente, nell’ambito della Giornata Nazionale

SSA, di uno specifico evento congiunto, in coordinamento con Responsible Care, sul territorio per la promozione, la valorizzazione e la diffusione del Programma a vari livelli, anche con riferimento alla realtà delle PMI e con il coinvolgimento delle Parti sociali territoriali

- la realizzazione, in coordinamento con Responsible Care, di specifici moduli formativi per i lavoratori e per gli attori sociali in merito alle tematiche del Programma.

B) La riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi

La riunione periodica prevista dalle norme di legge (art. 35 D.Lgs. n. 81/2008) è un momento fondamentale del processo di miglioramento continuo e a tal fine la partecipazione alla stessa deve essere adeguatamente preparata, anche attraverso l'anticipazione dei temi e dei documenti da condividere da parte di tutti i partecipanti alla riunione, fornendo preventivamente le necessarie informazioni.

Nel corso della riunione periodica, oltre a quanto previsto in forza delle norme di legge, l'impresa fornirà informazioni riguardo agli aspetti ambientali significativi anche sulla base delle attività di monitoraggio previste a seguito di iniziative aziendali volontarie quali adozione/certificazione di Sistemi di gestione o partecipazione al programma Responsible Care. Argomento fondamentale della riunione periodica, di cui si dovrà redigere apposito verbale, è il Documento di valutazione dei rischi, sottoscritto da parte del Datore di Lavoro e, ai soli fini della prova della data certa, dall'RSPP, dall'RLSSA e dal Medico Competente.

A seguito della riunione periodica e sulla base delle risultanze della stessa, Direzione aziendale, RLSSA e RSU definiranno i termini e le modalità per la corretta informazione ai lavoratori, nel rispetto delle esigenze di riservatezza e in relazione alle caratteristiche delle imprese, anche mediante la formulazione di un idoneo documento congiunto o una apposita riunione annuale congiunta che abbia l'obiettivo del coinvolgimento di tutti i lavoratori nell'impegno sui temi della sicurezza e della tutela dell'ambiente. Tali strumenti serviranno in particolare per riferire sulle tematiche aziendali di maggior rilevanza, sugli obiettivi raggiunti e sulle relative azioni migliorative.

Nel caso in cui la riunione informativa annuale si tenesse durante l'orario di lavoro, per durate superiori ad un'ora, sarà utilizzato il monte ore annuo di cui all'articolo 52 del presente CCNL. Nel caso in cui tale monte ore fosse già stato esaurito sarà possibile l'utilizzo di una ulteriore ora con diritto alla retribuzione.

Qualora fosse ritenuto utile al raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, Direzione aziendale, RLSSA e RSU, anche con il supporto delle rispettive Organizzazioni, potranno definire posizioni congiunte sui temi di reciproco interesse in materia di Ambiente e Sicurezza da illustrare nell'eventuale confronto con le Istituzioni pubbliche e la cittadinanza e la realizzazione di iniziative congiunte quali ad esempio:

- illustrazione nei confronti delle Autorità locali di posizioni congiunte raggiunte a livello aziendale sui temi quali bonifiche, investimenti o altro
- realizzazione di procedure di comunicazione o cooperazione con organismi esterni quali Autorità o partner contrattuali
- procedure di comunicazione sul territorio per diffondere e rendere note le politiche ambientali e di sicurezza e di igiene sul lavoro adottate nel sito
- partecipazione ad iniziative pubbliche nell'ambito del Programma Responsible Care.

C) Appalti

Per la gestione degli aspetti di Sicurezza, Salute e Ambiente nel caso di opere e di servizi conferiti in appalto, si richiamano tutte le specifiche Linee guida settoriali.

Ritenendo fondamentale, da parte del Committente, un'attenta valutazione e selezione dei fornitori, le Parti concordano sull'opportunità di adottare a livello settoriale le Linee guida predisposte nell'ambito di Responsible Care in tema di Qualificazione delle imprese esterne con il coinvolgimento e la consultazione del RLSSA.

Le attività in appalto e l'attività di grande manutenzione programmata saranno oggetto di confronto tra l'impresa e l'RLSSA, per la gestione degli aspetti di Sicurezza, Salute e Ambiente, in particolare:

- prima dell'inizio dei lavori, in merito alle esigenze di formazione e informazione specifica dei lavoratori delle imprese appaltatrici,
- alla conclusione dei lavori, in merito al verificarsi di eventuali infortuni e alla corretta applicazione delle normative e delle procedure aziendali.

Le imprese committenti informeranno le imprese appaltatrici, sui rischi specifici relativi alle attività oggetto di appalto funzionali alle esigenze di formazione e informazione specifica dei loro lavoratori.

D) Analisi dei quasi incidenti

La registrazione e la valutazione a livello aziendale dei quasi incidenti costituiscano un importante strumento per la realizzazione del miglioramento continuo.

Considerata la necessità di disporre di adeguate informazioni sulle possibili modalità di implementazione di un sistema congiunto di valutazione dei quasi incidenti le Parti, con l'obiettivo di agevolare la diffusione di tali sistemi, convengono, in via sperimentale, che le imprese dotate di sistemi di gestione informino l'RLSSA, sulla base delle prassi in atto a livello aziendale, relativamente a:

- 1) Definizione delle finalità del sistema per la rilevazione dei quasi incidenti
- 2) Nozione di incidente e quasi incidente
- 3) Modalità di attuazione del sistema e in particolare formazione dei lavoratori e facilitazione alla segnalazione dei quasi incidenti
- 4) Modalità di coinvolgimento dei lavoratori e dell'RLSSA (anche in relazione alla tipologia di evento trattata) su:
 - risposta a coloro che hanno effettuato le segnalazioni
 - identificazione degli eventi più rilevanti, verifica azioni correttive intraprese e loro comunicazione agli altri dipendenti.

E) Prevenzione, igiene e sicurezza sul lavoro

Non sono ammesse le lavorazioni nelle quali l'esposizione agli agenti di rischio chimici, fisici e biologici risulti superiore ai livelli previsti dalle norme nazionali, comunitarie ovvero, in mancanza, dalle tabelle dell'American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH). Allo scopo, un apposito servizio tecnico istituito presso Federchimica fornisce i dati aggiornati in materia di limiti di esposizione ai fattori di rischio per l'assolvimento delle predette norme.

Le imprese renderanno disponibile all'RLSSA l'accesso diretto a tale servizio o, sulla base dei dati forniti da tale servizio, forniranno all'RLSSA i valori limite di soglia e i riferimenti esplicativi necessari in merito agli agenti di rischio chimici, fisici e biologici connessi con le lavorazioni presenti nei siti.

La Direzione aziendale e l'RLSSA possono individuare congiuntamente eventuali soluzioni tecniche, organizzative o procedurali, conseguenti alla valutazione dei rischi di esposizione, finalizzate al miglioramento delle condizioni del lavoro.

Per raggiungere questo obiettivo, qualora a livello nazionale o internazionale siano stati definiti, anche attraverso il dialogo sociale, codici di comportamento o buone pratiche, le Parti aziendali potranno adottarle attraverso accordo e tali indicazioni, complessivamente applicate, sostituiranno le indicazioni presenti nelle tabelle dell'American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH).

In ogni unità produttiva, ferme restando le norme in materia di tenuta del registro infortuni e malattie professionali, sono previsti:

- 1) Il registro dei monitoraggi degli ambienti di lavoro, tenuto e aggiornato a cura del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione dell'impresa o dalla funzione aziendale competente. In esso saranno annotati per ogni reparto i risultati delle rilevazioni periodiche riguardanti gli agenti ambientali fisici, chimici e biologici, i quali possono determinare situazioni di nocività o particolare gravosità. I risultati dei monitoraggi saranno comunicati ai lavoratori dei reparti interessati secondo le modalità e gli strumenti definiti a livello aziendale.
- 2) Il registro dei dati biostatistici, tenuto e aggiornato a cura del Medico Competente incaricato della sorveglianza sanitaria. In esso saranno annotati, per ogni reparto, i risultati statistici delle visite mediche e degli esami periodici nonché le assenze per malattia professionale; il registro sarà tenuto dall'impresa a disposizione dell'RLSSA e dei lavoratori dei reparti interessati.
- 3) La raccolta dei dati sugli infortuni e le relative elaborazioni statistiche, tenuta ed aggiornata a cura del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, o dalla funzione aziendale competente e messa a disposizione dell'RLSSA e della RSU. Il Servizio Prevenzione e Protezione, inoltre, informerà i lavoratori interessati dell'andamento degli infortuni (indici di frequenza e indici di gravità) e delle soluzioni adottate per impedirne la ripetizione, attraverso gli strumenti definiti a livello aziendale.
- 4) La scheda dati di sicurezza (SDS), redatta ai sensi del Regolamento (CE) n. 1907/2006 e s.m.i. (REACH), per le sostanze e le miscele pericolose (classificate ai sensi del Regolamento CE n. 1272/2008 - CLP) prodotte e/o impiegate nel ciclo produttivo, deve essere disponibile, secondo le modalità definite a livello aziendale, a tutti i lavoratori dei reparti interessati. Ai lavoratori devono essere, altresì, fornite le informazioni essenziali sulle sostanze e miscele pericolose presenti sul luogo di lavoro, quali l'identità della sostanza o miscela, i rischi per la sicurezza e la salute, i relativi valori limite di esposizione professionale ed eventuali ulteriori indicazioni utili alla corretta gestione della stessa.

ART. 67 - SICUREZZA DEI LAVORATORI E SALVAGUARDIA DEGLI IMPIANTI

La sicurezza dei lavoratori e la salvaguardia degli impianti devono essere in ogni occasione garantite. A tal fine deve essere realizzato uno specifico accordo a livello aziendale, anche attraverso l'utilizzo delle Linee guida riportate di seguito.

LINEE GUIDA

PREMESSA

Le Parti:

- condividono che la gestione delle Relazioni industriali a livello aziendale, fatti salvi i rispettivi autonomi ruoli, si sviluppi costruttivamente favorendo soluzioni positive alle eventuali situazioni di conflittualità
- convengono che l'esercizio del diritto di sciopero venga espletato tenendo in particolare considerazione i problemi relativi alla sicurezza delle persone, alla salvaguardia dell'integrità degli impianti e alla tutela dell'ambiente
- sono consapevoli che l'esercizio degli impianti, in particolare di quelli a ciclo continuo, richiede di limitare al massimo i regimi transitori nelle unità al fine di evitare fenomeni di deterioramento progressivo, di obsolescenza accelerata e di possibile rischio.

A) Le Parti convengono sulla necessità che, ove insorgano situazioni conflittuali di natura sindacale, impresa e RSU, prima di adottare iniziative unilaterali, fatte salve eventuali diverse intese aziendali in proposito, ricerchino e realizzino soluzioni condivise, tramite una procedura ispirata, a titolo esemplificativo, alle seguenti Linee guida.

- 1) Attivazione, tramite richiesta scritta, da una delle Parti, di un esame congiunto in merito alla problematica insorta, da realizzarsi entro 5 giorni lavorativi dalla richiesta.

Qualora nell'incontro di cui sopra non si realizzi la composizione della controversia, verrà convocato da una delle Parti un nuovo incontro che dovrà tenersi entro 5 giorni lavorativi successivi alla convocazione. A tale incontro ciascuna delle Parti parteciperà con l'assistenza della propria Organizzazione territoriale.

- 2) Qualora la procedura di cui sopra non avesse risolto il contenzioso, l'eventuale proclamazione di uno sciopero dovrà essere comunicata tempestivamente all'impresa.

Tale comunicazione dovrà contenere:

- l’indicazione dell’unità produttiva e del personale interessato
 - la data fissata per lo sciopero e la durata dello stesso
 - la motivazione dello sciopero.
- 3) In ogni caso e con riferimento in particolare agli impianti complessi, entro 48 ore precedenti la data di effettuazione di uno sciopero e in relazione alle sue modalità, si realizzeranno intese che dovranno prevedere:
- gli assetti degli impianti per la durata dello sciopero
 - la composizione delle squadre di sicurezza
 - le modalità per la gestione delle altre attività e del personale non coinvolto dallo sciopero, in relazione all’impatto a livello aziendale dell’astensione dei lavoratori
- B) Nel caso in cui non si dovessero raggiungere intese a livello aziendale, Federchimica, Farminindustria e le OO.SS. nazionali o le competenti rispettive Strutture territoriali, su richiesta di una delle Parti, promuoveranno un incontro con RSU ed Impresa al fine di favorire accordi coerenti con lo spirito delle presenti Linee guida.