

**FMPI**  
FEDERAZIONE MEDIE E PICCOLE IMPRESE



# **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER ATTIVITA' SPORT E SALUTE, IMPIANTI SPORTIVI, FITNESS, PALESTRE E PISCINE**

**Data di stipula 13/12/2021**

**IN VIGORE DAL 13/12/2021 AL 13/12/2024**

## **Testo ufficiale Anno 2021**

Il giorno 13 Dicembre 2021 presso la sede datoriale della F.M.P.I sita in Napoli al Centro Direzionale Isola E7 a conclusione delle trattative avviate il 12 Ottobre 2021 e dei successivi incontri, si sono riunite le sotto indicate Organizzazioni:

Le organizzazioni sindacali datoriali:

**F.M.P.I., Federazione Medie e Piccole Imprese**, rappresentata dal Presidente Antonina Terranova e dal Vicepresidente Nazionale Nicola Di Iorio

**E**

le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

**CONF.A.S.I.**, Rappresentata dal Presidente Antonio La Ghezza, Giovanni Lippolis delegato confederale CONF.A.S.I. per la Regione Puglia e Davide Lercara delegato Confederale CONF.A.S.I. per la Regione Sicilia.

si è stipulato quanto segue:

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

**PER I DIPENDENTI E I COLLABORATORI DEL SETTORE ATTIVITA' SPORT E SALUTE,  
IMPIANTI SPORTIVI, FITNESS, PALESTRE E PISCINE.**

## **Indice**

### **Titolo I “CCNL PER ATTIVITA’ SPORT E SALUTE, IMPIANTI SPORTIVI, FITNESS, PALESTRE E PISCINE”**

Art.1- Premessa

Art.2- Decorrenza, durata e modifiche alla vigente legislazione

### **Titolo II “Campo di applicazione”**

Art.3-Campo di applicazione

### **Titolo III “Diritti sindacali e d’associazione”**

Art.4- Premessa

Art.5- R.s.a. e R.s.u.

Art.6- R.s.t.

Art.7- Poteri R.s.t.

Art.7 bis- R.l.a

Art.8- Diritto d’affissione

Art.9- Assemblea

Art.10- Referendum

Art.11-Rappresentazione dei lavoratori

Art.12-Trattenuta sindacale

Art.13-Conclusioni

### **Titolo IV “Livelli di Contrattazione”**

Art.14-Livelli di Contrattazione

Art.15-Contrattazione collettiva nazionale

Art.16-Contrattazione aziendale

Art.17-Contrattazione di secondo livello

Art.18-Comitato di Partecipazione e Vigilanza

Art.19-Informazione a livello aziendale

## **Titolo V “Commissioni paritetiche nazionale di categoria”**

Art.20-Commissioni paritetiche nazionali di categoria

Art.21-Commissioni paritetiche regionali di categoria

## **Titolo VI “Costituzione, tipologie, luogo della prestazione e modifiche del rapporto di lavoro”**

Art.22-Assunzione

Art.23-Periodo di prova

Art.24-Lavoro a tempo determinato: apposizione del termine

Art.25- Lavoro a tempo determinato: divieti

Art.26- Lavoro a tempo determinato: proroghe e rinnovi

Art.27- Lavoro a tempo determinato: limiti quantitativi

Art.28- Lavoro a tempo determinato: intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno

Art.29- Lavoro a tempo determinato: trattamento economico

Art.30- Lavoro a tempo determinato: risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione

Art.31- Lavoro a tempo determinato: estinzione del rapporto

Art.32- Lavoro a tempo determinato: diritto di precedenza

Art.33- Lavoro a tempo determinato: attività stagionali e ragioni oggettive

Art.34- Lavoro a tempo determinato: indennità di fine stagione

Art.35- Lavoro a tempo determinato: disciplina della successione dei contratti

Art.36- Lavoro a tempo determinato: contratti di secondo livello

Art.37- Lavoro a tempo determinato: certificazione o parere di conformità

Art.38- Nuove attività

Art.39- Lavoro a tempo parziale: definizione

Art.40- Lavoro a tempo parziale: condizioni di assunzione

Art.41- Lavoro a tempo parziale: trattamento economico

Art.42- Lavoro a tempo parziale: lavoro supplementare

Art.43- Lavoro a tempo parziale: lavoro straordinario

Art.44- Lavoro a tempo parziale: clausole elastiche e flessibili

Art.45- Lavoro a tempo parziale: trasformazioni per esigenze di assistenza o cura o per pensionamento

Art.46- Lavoro a tempo parziale: informativa

Art.47- Lavoro a tempo parziale: criteri di computo

Art.48- Norme generali

Art.49- Lavoro in somministrazione

Art.50- Lavoro intermittente: definizione

Art.51- Lavoro intermittente: disciplina

Art.52- Lavoro intermittente: assunzione

Art.53- Lavoro intermittente: indennità di disponibilità

Art.54- Lavoro intermittente: retribuzione

Art.55- Tipologie contratto di apprendistato

Art.56-Durata rapporto contrattuale

Art.57- Apprendistato professionalizzante

Art.58-Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

Art.59- Apprendistato di alta formazione e ricerca

Art.60-Durata apprendistato

Art.61-Proporzione numerica

Art.62-Disciplina del rapporto

Art.63-Attività formativa: durata e contenuti

Art.64-Modalità di erogazione della formazione

Art.65-Parere di conformità

Art.66-Periodo di prova

Art.67-Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Art.68-Obblighi del datore di lavoro

Art.69-Doveri dell'apprendista

Art.70-Trattamento normativo

Art.71-Malattia

Art.72-Infortunio

Art.73-Durata contratto di apprendistato

Art.74-Obblighi di comunicazione

Art.75-Apprendistato in cicli stagionali

Art.76-Finanziamento della formazione dell'apprendistato

Art.77-Trasferta

Art.78-Trasferimenti

Art.79-Cessioni, trasformazione e trasferimento d'azienda

## **Titolo VII "Classificazione del personale"**

Art.80-Classificazione del personale

## **Titolo VIII "Orario di lavoro"**

Art.81-Entrata ed uscita in azienda

Art.82-Contrazione temporanea dell'orario di lavoro

Art.83-Sospensione ed interruzione del lavoro

Art.84-Recuperi

Art.85-Orario di lavoro

Art.86-Riposo giornaliero

Art.87-Orario flessibile

Art.88-Orario plurisettimanale

Art.89-Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia

Art.90-Banca delle ore

Art.91-Composizione multiperiodale del Lavoro

Art.92-Permessi annui retribuiti

Art.93-Banca del tempo

Art.94-Contratto di inserimento/ Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Art.95-Reperibilità

Art.96-Lavoro straordinario

Art.97-Maggiorazioni lavoro straordinario

Art.98-Lavoro straordinario notturno

Art.99-Riposo settimanale

Art.100-Festività

Art.101-Ferie

### **Titolo IX- Retribuzione ed altri istituti economici**

Art.102-Mensilizzazione

Art.103-Corresponsione della retribuzione

Art.104-Normale retribuzione

Art.105-Retribuzione di fatto

Art.106- Quota giornaliera

Art.107-Quota oraria

Art.108-Retribuzione nazionale conglobata

Art.109-Assorbimenti

Art.110-Tredicesima mensilità

Art.111-Premio di risultato

Art.112-Reclami sulla retribuzione

Art.113-Previdenza Complementare

Art.114-Assistenza sanitaria integrativa

### **Titolo X-Bilateralità**

Art.115- Ente Bilaterale E.Bi.Conf

Art.116-Contribuzione

### **Titolo XI-Collaborazione Coordinate e Continuative**

Art.117-Normativa di riferimento

Art.118-Validità e sfera di applicazione

Art.119-Profilo professionali

Art.120-Parte economica

### **Titolo XII-Ambiente di lavoro**

Art.121-Ambiente di lavoro, salute e sicurezza

Art.122- Divise e attrezzi

### **Titolo XIII-Assenze, permessi e tutele**

Art.123-Infortuni sul lavoro e malattie professionali

Art.124-Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro

Art.125-Conservazione del posto di lavoro

Art.126-Aspettativa

Art.127-Trattamento economico

Art.128-Effetti dell'assenza per malattia su altri istituti

Art.129-Congedo matrimoniale

Art.130-Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

### **Titolo XIV-Mansioni**

Art.131-Sospensioni del lavoro

Art.132-Passaggi di livello

Art.133-Mansioni del lavoratore

Art.134-Mansioni promiscue

### **Titolo XV-Rapporti in azienda**

Art.135-Rapporti in azienda

Art.136-Commissione paritetica nazionale di studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy

Art.137-Divieti

Art.138-Norme speciali

Art.139-Reclami e controversie

Art.140-Divieti

Art.141-Giustificazioni delle assenze

Art.142-Rispetto orario di lavoro

Art.143-Comunicazione mutamento di domicilio

Art.144-Dovere delle parti

Art.145-Provvedimenti disciplinari

Art.146-Codice Disciplinare

Art.147-Normativa provvedimenti disciplinari

#### **Titolo XVI-Risoluzione del rapporto di lavoro**

Art.148-Risoluzione del rapporto di lavoro

Art.149-Dimissioni

Art.150-Preavviso

Art.151-Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro

Art.152-Certificato di lavoro

Art.153-Indennità in caso di morte

Art.154-Trattamento di fine rapporto

#### **Titolo XVII-Telelavoro**

Art.155-Premessa

Art.156-Telelavoro e/o lavoro agile: definizione

Art.157-Telelavoro e/o lavoro agile: tipologie

Art.158-Telelavoro e/o lavoro agile: ambito

Art.159-Telelavoro e/o lavoro agile: condizioni

Art.160-Telelavoro e/o lavoro agile: formazione

Art.161-Telelavoro e/o lavoro agile: postazione di lavoro

Art.162-Telelavoro e/o lavoro agile: protezione dei dati e informazioni

Art.163- Telelavoro e/o lavoro agile: tempo di lavoro

Art.164-Telelavoro e/o lavoro agile: diritti dei lavoratori

Art.165-Telelavoro e/o lavoro agile: doveri del telelavoro

Art.166-Telelavoro e/o lavoro agile: telecontrollo

Art.167-Telelavoro e/o lavoro agile: sicurezza e salute

Art. 168 Telelavoro e/o Lavoro Agile: competenza normativa della Commissione Bilaterale

Art. 169 Telelavoro e/o Lavoro Agile: agevolazioni fiscali e contributive

Art. 170 Telelavoro e/o Lavoro Agile: Contrattazione di Secondo livello

# **TITOLO I - II CCNL PER “ATTIVITA’ SPORT E SALUTE, IMPIANTI SPORTIVI, FITNESS, PALESTRE E PISCINE”**

## **Art. 1 Premessa**

Negli ultimi anni il tradizionale sistema delle relazioni industriale non è riuscito ad arginare la crisi economica ed occupazionale che ha investito il mercato del lavoro.

Per la ripresa economica ed occupazionale è necessario mettere in campo una strategia per rilanciare le attività, sostenendo le piccole e medie imprese, valorizzando e tutelando il lavoro.

Occorre, inoltre, dare vita ad un nuovo modello sociale e, quindi, anche sindacale che rafforzi la sinergia tra lavoratori ed imprese, vero motore produttivo e sociale della nostra Nazione.

Tale sinergia trova slancio nella partecipazione e nella cogestione dei lavoratori alle imprese prevista dall’articolo 46 della Costituzione che recita: “Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende”.

Partecipazione e cogestione, e, quindi, contratti di secondo livello e aziendali sono le nuove sfide che FMPI e Conf.A.S.I. intendono raccogliere per rendere le imprese e il mondo del lavoro maggiormente competitivi ed aprire per la nostra Nazione un futuro strutturato in nome della socialità e dell’economia.

Il Presente contratto intersettoriale si colloca nella strategia comune a Conf.A.S.I. e FMPI di realizzare la partecipazione e la cogestione dei lavoratori alla gestione delle imprese al fine di dare slancio alla produzione e al mondo del lavoro. In tale ottica, esso prevede una grande novità nel panorama contrattuale italiano: il “Rappresentante Lavoratori Aziendali”.

Esso viene eletto direttamente dai lavoratori dipendenti dell’azienda, come specificato all’art. 7 bis del presente CCNL, ed è il Rappresentante dei lavoratori in seno all’azienda con il potere di partecipare alla gestione della stessa, alla definizione dei piani industriali, alla assunzione delle scelte fondamentali per l’impresa.

Il “Rappresentante Lavoratori Aziendali”, come da apposito Regolamento da emanare a cura delle parti sottoscrittrici, sarà integrato in un apposito “Comitato Paritetico di Vigilanza e Partecipazione”, composto da rappresentanti del Datore di Lavoro e da RLA.

Tale Comitato, come meglio specificato all’art. 18 del presente CCNL, vigilerà sul monitoraggio delle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione dell’impresa divenendo parte attiva delle scelte aziendali

Tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti. Per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza di euro 11,50 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore. I contributi sono per 12 mensilità. All'atto dell'iscrizione al fondo è dovuta una quota di iscrizione a carico del datore di lavoro, come prevista dal rispettivo piano. I contributi verranno versati con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento emanato dall'Ente Bilaterale. Il trattamento economico complessivo risulta comprensivo di tali quote e contributi, che sono considerati parte integrante del trattamento economico. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari ad euro 16,50 lordi da corrispondere per tutte le mensilità previste dal CCNL. Fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del danno subito. L'azienda non ha alcun obbligo di iscrizione alla mutua per i collaboratori sportivi. I collaboratori sportivi potranno aderire, volontariamente, all'assistenza sanitaria integrativa prevista dal presente CCNL e con le caratteristiche compatibili con i collaboratori, versando la quota come prevista per i lavoratori attraverso le modalità che saranno indicate dall'Ente Bilaterale.

## **TITOLO X- Bilateralità**

### **Art. 115 Ente Bilaterale**

Le Parti stipulanti, per migliorare la gestione partecipativa del presente CCNL., aderiranno ad uno degli Ente Bilaterale di cui uno delle parti sono socie che avrà le seguenti finalità:

- incrementare l'occupazione;
- realizzare corsi di formazione professionali;
- svolgere funzioni di osservatorio del mondo del lavoro e dei vari comparti del settore;
- ricevere dalle associazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali e aziendali, curandone la raccolta e provvedere, a richiesta, alla loro trasmissione al C.N.E.L. come previsto dalla legge;
- emanare parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;
- esprimere pareri in merito all'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato e/o contratto a tempo parziale;
- promuovere la nascita degli Enti Bilaterali Regionali, Territoriali e dei centri di servizio, specialmente nelle aree maggiormente rappresentative;

- costituire un fondo di previdenza per fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche, sotto forma di rendita e di formazione di capitale che potrà associare lavoratori dipendenti e datori di lavoro;
- realizzare iniziative di carattere sociale;
- seguire le problematiche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legge e dalle intese tra le parti sociali;
- svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

L'Ente Bilaterale, dovrà dotarsi di una commissione di certificazione dei contratti e di conciliazione paritetica nazionale con il compito di dirimere eventuali controversie individuali o collettive.

Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale saranno composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori dipendenti

Compito dell'Ente bilaterale sarà anche quello di garantire una serie di prestazioni quali, tra le altre, l'integrazione del reddito per i periodi di non lavoro e per particolari esigenze sociali quali la malattia, l'infortunio, la maternità, borse di studio ed integrare le prestazioni sanitarie.

L'obiettivo primario è di favorire tutte le iniziative orientate a offrire ai lavoratori un programma di welfare aziendale attraverso un'ampia gamma di beni e servizi. L'Ente garantirà l'attività di formazione, di aggiornamento e la riqualificazione professionale e provvederà inoltre al coordinamento della contrattazione aziendale di ogni Regione di competenza, nonché delle procedure di certificazione.

Per quanto concerne la certificazione dei contratti, ove si verificassero delle controversie in materia, le parti dovranno esperire un tentativo di conciliazione innanzi alla commissione che ha certificato il contratto oggetto di controversia.

In merito all'apprendistato sarà rimessa all'Ente Bilaterale l'eventuale approvazione dei piani formativi individuali (PFI) allegati e facenti parte integrante dei contratti di apprendistato. In caso di esito positivo, l'Ente Bilaterale provvederà a rilasciare apposito parere di conformità.

Al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, stimolare il processo di acquisizione di nuove competenze e avvicinare al mondo del lavoro soggetti privi di occupazione, i datori di lavoro, che applicano integralmente il presente CCNL, si renderanno disponibili all'attivazione di percorsi di tirocinio di inserimento o reinserimento lavorativo.

L'Ente Bilaterale, anche con il supporto di Agenzie per il Lavoro precedentemente individuate, metterà in atto tutte le azioni necessarie a favorire l'avvio dei suddetti percorsi di tirocinio.

Per ciò che attiene la regolamentazione dei tirocini si fa espresso rinvio ai contenuti dell'Accordo sottoscritto in sede di Conferenza Stato-Regioni in data 24/1/2013 nonché alle norme disposte dalle singole Regioni in materia.



### **Art. 116 Contribuzione**

I contributi a favore dell'Ente Bilaterale di cui alla successiva Tabella, devono essere corrisposti mensilmente dal Datore di lavoro, per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali.

Le aziende inadempienti al relativo contributo, sono tenute al versamento di un elemento aggiuntivo della retribuzione non assorbibile (E.D.R) ai lavoratori, di importo pari ad € 25,00, che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti e differiti, escluso il T.F.R.

**Tabella 1): Contributo obbligatorio per il finanziamento per il funzionamento degli Enti Bilaterali destinato ai Lavoratori con rapporti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi contratto di dipendenza.**

<b>Contributi per Lavoratori con contratti a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, compreso l'apprendistato.</b>	<b>Contributi mensili per ciascun Lavoratore in forza</b>
Datori di lavoro: Contributo obbligatorio fisso (per 12 mensilità)	<b>3 euro</b>
Lavoratori: Contributo obbligatorio fisso ( per 12 mensilità )	<b>2 euro</b>
Totale contributo finanziamento Enti Bilaterali e per prestazioni integrative sanitarie	<b>5 euro</b>

## **TITOLO XI- COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE**

### **Art. 117 Normativa di riferimento**

Il 25 giugno 2015 è entrato in vigore il D. Lgs. n. 81 del 2015, recante disposizioni sul riordino della disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni. Il decreto ha apportato novità sostanziali alla regolamentazione previgente in materia di collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto.

L'Articolo 52, comma 1, del summenzionato decreto ha disposto che, a far data dal 1° gennaio 2016, troverà applicazione la disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Il legislatore delegato, al comma 2, ha limitato l'operatività della presunzione di subordinazione di cui al comma 1 andando ad escludere dalla riconduzione al lavoro subordinato le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.

L'Articolo 52, al comma 2, contestualmente all'abrogazione del lavoro a progetto, dispone la sopravvivenza delle collaborazioni ex Articolo 409 n. 3 c.p.c., che si concretino in prestazioni di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non aventi carattere subordinato.

A seguito delle modifiche normative apportate, ed in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative proprie delle aziende aderenti alle Associazioni firmatarie del presente accordo, le parti in epigrafe sottoscrivono il seguente regolamento contrattuale al fine di individuare gli specifici profili professionali con i quali è possibile stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa, definendone altresì il relativo trattamento economico e normativo, ai sensi e per gli effetti dell'Articolo 2, comma 2, D.Lgs. 81/2015.

#### **Art. 118 Validità e sfera di applicazione**

Il presente accordo, si applica esclusivamente alle aziende aderenti alle Associazioni/Federazioni firmatarie del presente accordo.

#### **Art.119 Profili professionali**

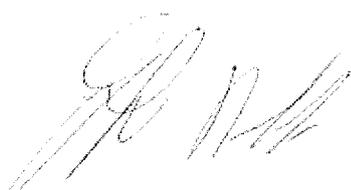
Le figure professionali dei Collaboratori non subordinati cui si applica il presente accordo sono quelle adibite a:

- attività di controllo e coordinamento;
- attività specializzate;
- attività amministrative;
- attività d'ordine.

Nello specifico dei settori e Federazioni verranno sinteticamente individuate le singole mansioni.

Le attività dinanzi elencate potranno svilupparsi con rapporto di lavoro eseguibile quindi per mezzo di collaborazioni coordinate e continuative ex Articolo 409, punto 3, c.p.c.

In sede Aziendale, a seguito di confronto tra le parti sociali saranno individuate in modo articolato le specifiche competenze che le singole figure professionali individuate e denominati "collaboratori" dovranno avere per svolgere autonomamente l'attività e le relative fasce retributive



### **Art.120 Parte economica**

(Corrispettivo minimo) – Salvo quanto previsto da eventuali accordi individuali il corrispettivo per le attività disciplinate dal presente accordo nazionale, è proporzionale ai compensi definiti da legge o dai contratti collettivi di settore applicabili per prestazioni analoghe ed è articolato in un costo predefinito per una prestazione minima base riconosciuta al collaboratore, salvo eventuali elementi accessori – fissi o variabili, concordato in sede di contrattazione aziendale o individualmente.

La natura autonoma del rapporto impedisce che maturino a favore del Collaboratore compensi straordinari, mensilità aggiuntive, ferie, indennità di fine rapporto o qualsivoglia altro istituto, se non previsto dalla normativa vigente, dal presente accordo collettivo nazionale, dalla eventuale contrattazione di secondo livello o dal contratto individuale, ovvero che trovi comunque applicazione la vigente normativa in materia di orario di lavoro

Tutti gli importi indicati nel presente accordo collettivo nazionale si intendono al lordo delle ritenute fiscali, previdenziali e assistenziali previste dalla normativa vigente.

## **TITOLO XII - Ambiente di lavoro**

### **Art. 121 Ambiente di lavoro - Salute e sicurezza**

A) La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo sostenibile delle attività produttive sono valori condivisi dalle parti a tutti i livelli e costituiscono obiettivi comuni dell'azienda e dei lavoratori, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

Coerentemente con questi obiettivi, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), 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, i livelli di salute nei luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente.

B) 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:

- provvede affinché gli RLS siano consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;



