

CHI SONO DAVVERO GLI ORGANISMI PARITETICI

La pubblicazione dell'intervento del Dott. E. Del Bono a titolo "*Chi sono gli organismi paritetici?*" (1) sollecita, per l'importanza dell'argomento e l'autorevolezza dell'autore, un contraddittorio. Contraddittorio vero. Infatti, pur conoscendo e stimando E. Del Bono (e, per inciso, condividendo con lui la militanza politica), il suo intervento mi vede in radicale dissenso. Chiedo dunque di considerare con sufficiente tolleranza l'eventuale carsico affiorare di vis polemica.

Ad uno sguardo buonamente smalzato, l'articolo appare come <tratto dal cassetto>. Risulta evidente -e non si comprende altrimenti- la discrasia tra la data di pubblicazione (25 maggio 2012) e i riferimenti normativi che detto articolo è costretto a utilizzare. Esso infatti riferisce alla circolare ministeriale del 29 luglio 2011(2) ma nulla accenna, circa l'obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici, rispetto alla Nota in Premessa all'Accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011 sulla formazione dei lavoratori.

Partiamo tuttavia dagli aspetti positivi.

Il primo -importante- vede Del Bono considerare esclusivamente gli organismi paritetici, nonostante tenga a riferimento la circolare del luglio 2011. La quale, del tutto impropriamente, accomunava Enti Bilaterali e Organismi Paritetici.

Per altro verso riproduce dalla circolare gli elementi qualificativi per l'identificazione dell'organismo paritetico conforme al D.Lgs. 81/08.

In realtà neppure la circolare diceva alcunché di nuovo al proposito(3): già l'art. 2 del D.Lgs. 81/08 indicava gli OO.PP. come "*organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*". E il comma 12 dell'art. 37 stabiliva l'obbligo caratteristico della settorialità e della territorialità. Quanto poi al dover essere "*organismi le cui associazioni abbiano firmato il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dall'azienda*", la condizione è chiaramente prefigurata nel comma 2 dell'art. 51 "*Fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva...*" in combinato con l'art. 2 appena citato.

E però l'intervento pone correttamente in evidenza l'importanza di individuare OO.PP. "genuini" rispetto alla destinazione del RLS territoriale per le aziende presso le quali i lavoratori non abbiano provveduto alla elezione del RLS(4).

Molto più problematici appaiono i diversi, ulteriori contenuti.

Prima di approcciarli, chiariamo, ancora una volta, cosa possono e cosa non possono fare gli OO.PP., sempre che rispondano ai requisiti di legge, in materia di formazione alla SSL:

- possono svolgere attività di formazione per i lavoratori, per gli RLS, per i preposti e i dirigenti: direttamente o tramite convenzioni;
- possono, previa istituzione di commissioni paritetiche tecnicamente competenti, svolgere e attestare attività -nel caso, formative- a supporto del sistema delle imprese;
- non possono pretendere l'esclusività dell'azione formativa in materia di SSL;
- non possono imporre l'<obbligo> attestativo.

(1) in "PuntoSicuro" di venerdì 25 maggio 2012.

(2) Min. Lav. Circolare n. 20 del 29 luglio 2011: "*Attività di formazione in materia di salute e sicurezza svolta da enti bilaterali e organismi paritetici o realizzata in collaborazione con essi*".

(3) detta circolare si limita, sostanzialmente, a riprodurre il dettato di legge, se si esclude il richiamo finale alle Amministrazioni di cui all'art. 10 (Informazione e assistenza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) del D.Lgs. 81/08.

(4) e non, con trascuratezza lessicale, "*per le aziende che non hanno nominato l'RLs aziendale*"

Scrivo dunque Del Bono:

“E' bene infine rammentare che le organizzazioni di rappresentanza sindacale dei lavoratori e datori di lavoro possono quindi o dar vita a livello territoriale ad organismi paritetici o fare salvi (con funzioni analoghe) gli organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali previsti dall'art. 2 del D.Lgs. n. 276/2003 (Legge Biagi).”

Vengono qui mescolati un passaggio (arbitrario) della circolare ministeriale e i contenuti del comma 4 dell'art. 51 D.Lgs. 81/08.

Min. Lav. Circolare n. 20 del 29 luglio 2011

.. I criteri identificativi dei soggetti abilitati a svolgere i compiti che il d.lgs. n. 81/08 riserva agli enti e organismi bilaterali vanno rinvenuti innanzitutto alla definizione di cui all'art. 2 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modifiche e integrazioni, e di cui all'art. 2, comma 1, lett. ee) [Definizioni] del d.lgs. n. 81/2008. ..

Art. 51 (Organismi Paritetici)

4. sono fatti salvi, ai fini del comma 1, gli organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali.

Per quanto concerne il riferimento operato dalla circolare all'art. 2 del D.Lgs. 276/2003, esso è del tutto fuori luogo: trattando quell'articolo della definizione di <enti bilaterali> e individuandoli quali *“sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro”*. Cosa che nulla a che fare con i compiti attribuiti agli OO.PP. dagli artt. 2, 10, 37 e 51 del D.Lgs. 81/08.(5)

Il comma 4 dell'art. 51 invece, pur patendo anch'esso di congruenza, si presta a un'ermeneutica più complessa.

Dobbiamo chiederci quale intento abbia spinto il legislatore del 2008 alla statuizione del comma 4 (capiremo, poi, perchè il legislatore del 2009 si sia guardato bene dall'intervenire su quella norma).

Pare a me che il legislatore originario abbia davvero voluto <far salve> le prerogative di *“organismi bilaterali o partecipativi”* (6) costituiti a tutti i livelli, compreso quello aziendale. Avendo ben a mente sia il determinato radicamento storico di alcune esperienze partecipative a livello aziendale (anche se nominate <ente bilaterale>), sia l'oggettiva carenza nella distribuzione settoriale e territoriale degli OO.PP.

Tali esperienze, o “Istituti partecipativi” a livello aziendale sono di natura contrattuale, regolate all'interno del sistema di relazioni sindacali e, in tal senso, vengono anche nominate <ente bilaterale> (7). Operano tramite Osservatori, Commissioni, Enti Bilaterali, in composizione paritaria tra azienda e OO.SS. firmatarie del CCNL. Il loro raggio di azione si risolve sostanzialmente nell'ambito tipico del D.Lgs. 25/2007 (8) e della formazione professionale.

Vero è che in alcuni casi sono presenti Commissioni aziendali per salute e sicurezza, la cui azione contempla anche la programmazione congiunta di incontri formativi. Ma certo non possono -né vogliono- investirsi delle attribuzioni che il D.Lgs. 81/08 assegna agli OO.PP.

Il legislatore del 2009 (alias Ministro Sacconi, che metteva gli enti bilaterali da tutte le parti) si guarderà bene dal decriptare il comma 4 dell'art. 51. Confidando, come poi effettivamente accaduto, nella confusione e commistione semantiche tra enti bilaterali e organismi paritetici.

(5) il tema è stato meglio trattato nell'approfondimento “Enti Bilaterali e Organismi Paritetici” rintracciabile in internet, o richiedibile al Dipartimento.

(6) si noti, intanto, che la lettera del comma 4 parla di “organismi”, e non di “enti” bilaterali; cosa che avrebbe ben potuto fare se avesse voluto riferirsi all'art. 2 del D.Lgs. 276/2003.

(7) si veda il caso di Poste Italiane o, nella metalmeccanica, di aziende di grandi dimensioni.

(8) D.Lgs. del 6 febbraio 2007, n. 25 “Attuazione della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori”.

Successivamente Del Bono pone quelli che, a suo avviso, sono profili problematici dal punto di vista giuridico:

a) il fatto che l'adesione ad una associazione di categoria non implica automaticamente l'adesione all'organismo paritetico; dovendosi a tal fine verificare *“se nelle clausole associative sottoscritte in occasione dell'iscrizione”* risulti o meno indicata l'adesione anche all'organismo paritetico.

b) il fatto che il CCNL *“sottoscritto dalla associazione che ha dato vita all'organismo paritetico deve essere applicato all'interno dell'azienda quale elemento decisivo.”*. Il problema si pone, prosegue Del Bono, quando all'interno dell'azienda non si applichi un solo contratto collettivo; ed anzi si dia il caso di aziende che applichino *“contratti collettivi altri da quelli dell'associazione alla quale hanno aderito.”*

Il primo punto, se giuridicamente fondato, sarebbe accoglibile nella parte in cui impegni le associazioni datoriali costituenti l'organismo paritetico ad inserire la specifica clausola di rappresentanza. ..Ma il lavoratore che, ad es., si ritenga meglio rappresentato da un RLS aziendale piuttosto che da uno territoriale (laddove previsto), dovrà anch'egli richiedere specifica clausola all'organizzazione sindacale?

Fuori di scherzo: salvo dimostrazione contraria, risulta che i moduli di iscrizione facciano rimando allo statuto dell'Associazione, e che in questo siano contenute impegnative generali del tipo: *rappresentare la categoria partecipando alla vita politica, amministrativa e culturale del territorio mandamentale, designando o contribuendo a designare propri rappresentanti negli organismi di cui l'Associazione è chiamata a far parte*. Ed è, mi pare, fuori discussione che l'Associazione sia *“chiamata a far parte”* dall'art. 51, comma 1 del D.Lgs. 81/08: *“A livello territoriale sono costituiti gli organismi paritetici..”*

Sul secondo punto è da dire che, per chi operi nella pratica sindacale, non è infrequente imbattersi in aziende che applicano contratti diversi, sulla base di un'organizzazione amministrativa e merceologica diversificata.

Non si capisce tuttavia dove debba manifestarsi il problema. Poniamo il caso di un'azienda metalmeccanica che, per una sua branca, adotti il CCNL del commercio. Per tale branca, l'obbligo di collaborazione con l'organismo paritetico si attuerà con l'OPT del commercio, se presente nel territorio. E se l'OPT non fosse presente, l'obbligo andrà a decadere. Come previsto dal comma 12 dell'art. 37 D.Lgs. 81/08.

Se le considerazioni che precedono hanno valore, non è dunque assiomatica la *“assai ardua applicazione”* dell'obbligo collaborativo ex art. 37, comma 12, come vorrebbe Del Bono.

Il quale conclude con un errore interpretativo preoccupante per chi sia stato *“componente del Comitato Ristretto per la stesura del D.Lgs. n. 81/2008”*.

Riferendosi alla *<assai ardua applicazione>*, Del Bono prefigura le difficoltà di *“un approfondimento ispettivo piuttosto complesso”* da parte dell'organo di vigilanza. *“Un processo istruttorio senza il quale nessuna sanzione per violazione dell'art. 37, comma 12, del D.Lgs. n. 81/2008 può essere comminata.”*

Sappiamo, però, che comunque non può essere comminata sanzione. Per il semplice motivo che la violazione dell'obbligo di cui all'art. 37, comma 12, non prevede sanzione.