

## ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 14 - numero 2864 di venerdì 25 maggio 2012

### Chi sono gli organismi paritetici?

*Organismi paritetici: quali requisiti per poter essere operativi e riconosciuti? Una ardua applicazione. A cura di Emilio Del Bono.*

Brescia, 25 Mag - Con una Circolare del 29 luglio 2011 il Ministero del Lavoro ha fornito importanti chiarimenti in merito ai requisiti per poter essere identificati come "organismi paritetici".

Il D.Lgs. n. 81/2008 definisce sinteticamente all'art.2 questi soggetti e li individua in quegli "organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale". Il D.Lgs. n. 81/2008 è bene ricordare, assegna a questi soggetti compiti importanti (art. 51), quali quelli di: a) supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro; b) svolgere e promuovere attività di formazione; c) asseverare l'adozione ed efficace attuazione dei modelli organizzativi e gestionali di cui all'art. 30 del Decreto stesso e di cui al D.Lgs. n. 231/2001; d) designare e comunicare alle aziende che non hanno nominato il proprio Rls aziendale il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale; e) comunicare all'Inail i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e gli Rlst correlati. Diventa quindi necessario anche per le imprese capire quali soggetti possono agire in conformità ai requisiti di legge.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0326] ?#>

La Circolare offre indicazioni rilevanti a riguardo e indica quali elementi debbono essere considerati per definire un "organismo paritetico" conforme al D.Lgs. n. 81/2008, ovvero:

- 1) essere espressione di associazioni sindacali datoriali e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- 2) essere organismi le cui associazioni abbiano firmato il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dall'azienda;
- 3) essere soggetto operante nel settore di riferimento dell'azienda (es. edilizia) e "non in diverso settore";
- 4) essere presente nel territorio di riferimento e non in diverso contesto geografico.

Qualora si avessero dubbi a riguardo del grado di rappresentatività delle associazioni promotrici degli organismi paritetici la Circolare suggerisce di richiedere chiarimenti alla Direzione Generale della Tutela delle condizioni di Lavoro (Div. III) presso il Ministero del Lavoro.

La questione appare tanto più rilevante per due profili.

Il primo riguarda la nomina degli Rlst per le aziende che non hanno nominato l'Rls aziendale che, qualora avessero aderito ad una organizzazione di rappresentanza promotrice di un organismo paritetico si troverebbero ad essere destinatarie di designazione di un nominativo quale Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (con contestuale versamento di un contributo per la sua formazione e impegno).

Il secondo profilo rilevante concerne l'applicazione dell'art. 37 relativo agli obblighi formativi. Infatti la norma rileva che la formazione obbligatoria dei dirigenti e dei preposti può essere effettuata anche presso gli organismi paritetici, ove esistenti, inoltre prescrive che la formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro.

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).

I profili problematici dal punto di vista giuridico sono soprattutto due:

1) l'adesione ad una associazione di categoria implica automaticamente l'adesione all'organismo paritetico da parte dell'azienda? Mi pare a questa domanda non si possa dare una risposta automatica. Sarà necessario verificare se l'azienda aderendo ad una associazione di categoria abbia anche consegnato esplicitamente un potere di rappresentanza a costituire per suo conto anche organismi paritetici. Andrà quindi verificato se nelle clausole associative sottoscritte in occasione della iscrizione vi sia indicato anche questo punto, altrimenti non sarà possibile traslare in modo automatico l'adesione ad una associazione di categoria in una adesione ad un organismo paritetico costituito dalla associazione alla quale si è aderito.

2) il contratto collettivo sottoscritto dalla associazione che ha dato vita all'organismo paritetico deve essere applicato all'interno dell'azienda quale elemento decisivo.

Ora è del tutto evidente che non è così semplice trovare applicato un solo contratto collettivo in una azienda e anzi non è improbabile trovare aziende che applicano contratti collettivi altri da quelli dell'associazione alla quale hanno aderito. In questi casi possiamo dire che è cogente il requisito? Se leggiamo quanto afferma la Circolare del Ministero del Lavoro assolutamente sì.

Da queste considerazioni si evince che l'applicazione del comma 12 dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 ("La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori") diventa di assai ardua applicazione.

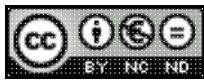
Inoltre questo comporterebbe da parte dell'organo di vigilanza un approfondimento ispettivo piuttosto complesso ovvero la verifica a quale associazione l'azienda aderisce, la verifica se l'adesione all'associazione implica quale clausola associativa anche la delega alla costituzione di organismi di secondo grado; la verifica di quale contratto collettivo viene applicato e la conformità di questo a quello sottoscritto dall'associazione alla quale si è aderito. Un processo istruttorio senza il quale nessuna sanzione per violazione dell'art. 37 comma 12 del D.lgs. n. 81/2008 può essere comminata.

Questo implica quindi un grado di attenzione delle aziende affinché verifichino i loro vincoli di natura associativa e evitino di ottemperare ad obblighi non dovuti.

Emilio Del Bono

*Dottore in giurisprudenza*

*(già parlamentare e componente dell'Ufficio di Presidenza della Commissione Lavoro della Camera dei Deputati dal 1996 al 2008, Vicepresidente della Commissione Parlamentare Bicamerale sugli infortuni e le malattie professionali, componente del Comitato Ristretto per la stesura del D.Lgs. n. 81/2008)*



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)