



Ente Bilaterale Nazionale della Formazione Professionale

LA BILATERALITA' NELLA LEGISLAZIONE ITALIANA

***Tutti i provvedimenti legislativi che contemplano un ruolo della bilateralità
tra le parti datoriali e sindacali***

Ricerca a cura della Presidenza di EBiNFOP

OTTOBRE 2010

PREMESSA

Nel corso dell'ultimo direttivo di EBiNFoP alcuni componenti hanno richiesto alla Presidenza di mettere a disposizione del direttivo, ma anche delle parti costituenti l'Ente Bilaterale, un elenco sufficientemente completo di tutti i provvedimenti legislativi in vigore nel nostro paese, che prevedano un ruolo degli Enti Bilaterali.

Con questa ricerca, realizzata certamente in modo affrettato ma, crediamo, sufficientemente esaustiva, pensiamo come EBiNFoP di offrire un buon contributo alle parti, che tra l'altro si avviano alla ripresa di un confronto sul rinnovo del C.C.N.L., per valutare quali opportunità e risposte potrebbero venire dalla bilateralità, supportate dall'attuale quadro legislativo.

Questo è una documentazione volutamente "neutra", tocca ovviamente alle parti valutare l'utilità e la praticabilità di una serie di strumenti offerti dalla legislazione.

Ancora due precisazioni.

In questa ricerca abbiamo incluso i provvedimenti legislativi di carattere generale.

Alcuni provvedimenti molto specifici di carattere settoriale (es. edilizia) li abbiamo esclusi, perché di scarso interesse per il nostro comparto.

Tratteremo in modo separato le tematiche più generali e in un capitolo a sé stante i temi inerenti la SICUREZZA sui quali la legislazione si è diffusa in modo particolare.

LA NATURA DEGLI ORGANISMI BILATERALI

Nella legislazione e poi nella contrattazione ad essa collegata, questi organismi sono denominati "Enti bilaterali" quando gestiscono risorse e di conseguenza prestazioni di varia natura.

Sono inoltre presenti altri organismi paritetici con varie denominazioni, anch'essi caratterizzati da composizione bilaterale in rappresentanza delle parti sociali, ma con compiti più specifici.

Sono entrambe queste tipologie di organismi frutto della contrattazione, ed hanno come obiettivo quello di superare l'episodicità dei rinnovi contrattuali e di gestire in modo paritetico, una serie di prestazioni, tutele, ed affrontare in modo congiunto problematiche varie inerenti i rapporti di lavoro, le condizioni del lavoratore e dell'impresa.

In genere la bilateralità si è sviluppata di più nei settori poco coperti da tutele di legge (es. ammortizzatori sociali), col tempo la legislazione ne ha tenuto conto e ha cercato di stimolarne lo sviluppo.

E' uno sviluppo della prospettiva della "SUSSIDIARIETA'".

Un primissimo esempio che traduceva questo concetto si ebbe nel lontano 1993, legge 236, in cui nella disciplina dei "Contratti di solidarietà del settore artigiano", settore che non poteva usufruire di questo istituto, viene previsto un contributo pubblico per i lavoratori che percepiscono metà del contributo dagli Enti Bilaterali.

Come noterete i brevissimi commenti ai vari provvedimenti di legge, non entrano nel giudizio politico sul provvedimento, che sappiamo essere talvolta molto diversificato tra le organizzazioni datoriali e le organizzazioni sindacali, talvolta tra le stesse organizzazioni sindacali.

Ci limitiamo a evidenziare alcuni aspetti e contenuti e se questo tipo di problematiche hanno qualche rapporto con il nostro settore.

Con questa ricerca ci siamo limitati ad analizzare le leggi nazionali che prevedono un ruolo della bilateralità.

Sarebbe interessante sapere come le varie esperienze bilaterali hanno reagito a queste sollecitazioni, e su quali altri temi autonomamente la bilateralità si è sviluppata.

Ma questa è una ricerca più ampia, difficile da fare con le sole nostre forze.

LA BILATERALITA' PRIMA DEL 1993

Prima del 1993, anno in cui per la prima volta la bilateralità entra nella legislazione, la bilateralità aveva cominciato a camminare in alcuni settori con tre funzioni fondamentali:

- Assicurative: gestire in chiave mutualistica istituti contrattuali non sopportabili dalle singole imprese e non sostenuti dal sistema di welfare.
- Quote di salario non esigibili da lavoratori in condizioni di precarietà e di stagionalità delle prestazioni.
- Sindacali: rappresentanza multiaziendale, raccolta quote di servizio e finanziamento su basi mutualistiche dell'attività sindacale.

Nel 1993 con la legge 236, che recepisce i grandi accordi di "CONCERTAZIONE" del 92/93, si inaugura una stagione nella quale molti provvedimenti legislativi prevedono un ruolo della bilateralità.

DAL 1993 SI AVVIA UNA NUOVA STAGIONE PER LA BILATERALITA'

Legge 20/5/1993, n.236, art. 5 (contratto di solidarietà per le aziende artigiane).

Legge 20/5/1993, n.236, art. 9 (indagini sui fabbisogni di professionalità). In base a quest'articolo vari enti bilaterali ricevono in affidamento le indagini sui fabbisogni di professionalità di vari settori.

Legge 20/5/93, n. 151, art. 3 (sgravi contributivi per le aziende artigiane), che per la prima volta introduce degli sgravi per aziende che contribuiscono alla bilateralità.

Decreto legislativo 19/9/1994, n. 626, art 20 (diritti e formazione sulla sicurezza sul lavoro). Da questo articolo è nato il ruolo della bilateralità nel campo della sicurezza che poi ha avuto una ulteriore evoluzione nel D.Lgs. 81 del 2008 e successivi, che tratteremo a parte.

Legge 23/12/1999, n. 488, art.64 (fondo bilaterale per la formazione dei LAVORATORI INTERINALI).

Legge 23/12/2000, n. 388, art 118 (FONDI PARITETICI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA). Con questa legge si dà avvio al processo per la costituzione dei fondi interprofessionali per la formazione continua dei lavoratori, che sono alimentate dalle risorse

dello 0,30 di versamento contributivo da parte delle imprese. Si tratta di risorse molto significative, obbligatorie per legge (legge del 1978 “contributo obbligatorio per la disoccupazione volontaria”), che vengono affidate, previa scelta libera da parte dell’impresa, a fondi costituiti dalle parti sociali. Oggi i fondi interprofessionali costituiti sono 18, compresi i fondi per i dirigenti.

Le istituzioni formative della formazione professionale versano lo 0,30, ma non si è ritenuto opportuno, data la limitata entità del settore da un punto di vista occupazionale, di costituire un fondo specifico. Ogni ente/agenzia aderisce liberamente al fondo che preferisce.

In queste condizioni sia le associazioni della F.P. che le OO.SS. di categoria non sono in grado di influenzare la scelta degli obiettivi e delle priorità della formazione da finanziare.

I progetti formativi presentati devono sempre essere corredati da accordi sindacali.

I FONDI PENSIONE

Uno degli sviluppi più significativi della contrattazione che ha dato vita a fondi gestiti in modo bilaterale è quella che ha dato vita ai “FONDI PENSIONE”.

I principali interventi di carattere legislativo su questa materia che contemplavano appunto il ruolo della contrattazione e di organismi bilaterali nella gestione dei fondi sono stati il:

Decreto Ministeriale n. 703 del 21/11/1996 art. 6 che prevede la possibilità di stipulare accordi per costituire fondi pensione gestiti bilateralmente.

Decreto legislativo 252 del 5/12/2005 che introduce la previdenza complementare con una normativa organica che prevede tra l’altro la possibilità di destinare il TFR.

LA BILATERALITA’ NEL D.LGS. 276 del 2003

Il Decreto Legislativo 276 del 2003 che dà attuazione alla legge 30 (più conosciuta come Legge Biagi), si diffonde in vari articoli sulla definizione e sui compiti della bilateralità.

Art. 2 , lett. H): Definizione:

h) “enti bilaterali: organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l’intermediazione nell’incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l’integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni

inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; ogni altra funzione assegnata loro dalle leggi o dai contratti collettivi di riferimento;

Art. 6) Regimi particolari di autorizzazione.

3) Sono altresì autorizzati allo svolgimento delle attività di intermediazione le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro, le associazioni in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale e aventi come oggetto sociale la tutela e l'assistenza delle attività imprenditoriali, del lavoro o delle disabilità, e gli ENTI BILATERALI a condizione che siano rispettati i requisiti di cui alle lettere c), d), e), f), g) di cui all. art.5, comma 1.

Art. 49) Contratto di apprendistato.

Comma 5

b) Rinvio ai contratti di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli ENTI BILATERALI, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna ed interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella fornita dai soggetti esterni.

Art. 55) Progetto individuale di inserimento.

Comma 2. I contratti collettivi nazionali stipulati..... e i contratti collettivi aziendali stipulati determinano, anche all'interno degli ENTI BILATERALI, le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento con particolare riferimento alla realizzazione del progetto, anche attraverso il ricorso ai fondi interprofessionali per la formazione continua, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

Titolo VIII- Procedure di certificazione.

Capo 1°.

Certificazione dei contratti di lavoro.

Art. 75)

1) Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro le parti possono ottenere la certificazione del contratto secondo la procedura volontaria stabilita nel presente titolo.

Art. 76)

1) Sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le commissioni di certificazione istituite presso:

- a) gli ENTI BILATERALI costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale.
- b)
- c)

Si tratta di una tematica molto interessante per il settore della Formazione Professionale dove la presenza dei contratti atipici è molto diffusa.

Non solo le sedi di certificazione (tra cui gli Enti Bilaterali) sono sedi a cui può ricorrere "volontariamente" il lavoratore per risolvere un contenzioso in materia di "qualificazione" del contratto di lavoro ma possono anche essere sedi

Art. 81)

Di "assistenza e consulenza alle parti individuali, sia in sede di stipula del contratto che di realizzazione del relativo programma negoziale".

Art. 82)

"è estesa a tutte le sedi di certificazione (quindi anche gli E.B.) la competenza a certificare le rinunzie e le transazioni di cui all' art.2113 del cod. civ.

Art. 83)

"è estesa a tutte le sedi di certificazione la competenza in merito all'atto di deposito del regolamento interno delle cooperative.

La presenza di società cooperative nel mondo della formazione professionale non è molto diffusa ma alcuni casi esistono, avere conoscenza dei loro regolamenti in sede bilaterale potrebbe avere la sua utilità.

La materia della "CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI" è ripresa nel COLLEGATO al LAVORO .

IL COLLEGATO AL LAVORO (approvato in via definitiva alla Camera il 19/10/2010, in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale).

Disegno di Legge N° 1441-quater-F

E' un testo recentissimo, che andrà sicuramente meglio studiato.

Una parte molto importante del provvedimento riguarda la "CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI", riprendendo la normativa presente già nel D.L.LGS. 276.

Essendo gli Enti Bilaterali tra gli organismi che possono "certificare i contratti" previo intesa tra le parti, è utile richiamare, seppur sinteticamente, le novità:

Art. 30, comma 2: Il giudice, nella qualificazione del contratto di lavoro e nella interpretazione delle relative clausole, deve attenersi alle valutazioni espresse dalle parti in sede di certificazione.

Art.30, comma 3: Nella valutazione della legittimità del licenziamento, il giudice deve attenersi alle previsioni contenute nei contratti collettivi e nei contratti individuali, se certificati.

Art. 30, comma 4: Le commissioni possono certificare, su base volontaria, tutti i contratti nei quali direttamente o indirettamente sia dedotta una prestazione di lavoro.

Art. 31, comma 9: Nel contratto di lavoro le parti possono pattuire clausole compromissorie per mezzo delle quali si deferisce a un collegio arbitrale. Tali clausole, per essere valide, devono essere certificate presso le apposite commissioni.

Art.31, comma 10: Presso le commissioni di certificazione è possibile costituire apposite camere arbitrali per la definizione di controversie in tema di lavoro subordinato, parasubordinato e rapporti di pubblico impiego.

Art. 31, comma 11: Tutte le commissioni di certificazione possono essere sede di svolgimento del tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c.

Art. 31, comma 12: Estensione a tutte le sedi di certificazione della competenza a certificare le rinunzie e transazioni.

Art. 31, comma 13: La certificazione del regolamento interno delle cooperative è praticabile da parte di qualunque commissione di certificazione.

Art. 31, comma 15: La certificazione può avere efficacia ex nunc.

Il Collegato al Lavoro è uscito da una complessa gestazione parlamentare e con giudizi molto diversi non solo tra le forze politiche ma anche delle parti sindacali e datoriali.

L'applicabilità di una serie di norme è tutta da comprendere, certamente la tematica della certificazione dei rapporti di lavoro, in particolare dei lavori atipici, molto presenti nel settore della F.P., meriterebbe un approfondimento da parte delle OO.SS. e datoriali.

BILATERALITA' E AMMORTIZZATORI.

LEGGE 24/12/2007 n. 247 – Norme di attuazione dell'accordo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibile, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e di previdenza sociale.

Comma 29. “La delega di cui al comma 28 è esercitata nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

(.....)

f) valorizzazione del ruolo degli enti bilaterali, anche al fine dell'individuazione di eventuali prestazioni aggiuntive rispetto a quelle assicurate dal sistema generale;

DECRETO LEGGE 29 novembre 2008, n° 185. Misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti crisi il quadro strategico nazionale.

Art. 19 – “Potenziamento ed estensione degli strumenti di tutela del reddito in caso di sospensione dal lavoro o di disoccupazione, nonché disciplina per la sospensione degli ammortizzatori in deroga.”

“ 1. Nell' ambito del fondo per l'occupazione sono preordinate le somme di..... per gli anni 2009, le somme di per gli anni 2010 e 2011 e 2012, nei limiti delle quali è riconosciuto l'accesso, secondo le modalità e i criteri stabiliti per decreto di cui al comma 3, ai seguenti **ISTITUTI DI TUTELA DEL REDDITO** in caso di sospensione dal lavoro, ivi includendo il riconoscimento della contribuzione figurativa e degli assegni al nucleo familiare, nonché agli istituti di tutela del reddito di cui al comma 2.

“a) L' **INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE** non agricola con requisiti **NORMALI** di cui all'art. 19, primo comma del regio decreto-legge 14 aprile 1939 per i lavoratori sospese per crisi aziendali e occupazionali e **SUBORDINATAMENTE AD UN INTERVENTO INTEGRATIVO PARI ALMENO ALLA MISURA DEL 20% A CARICO DEGLI ENTI BILATERALI** PREVISTI dalla contrattazione collettiva

“b) L' **INDENNITA' ORDINARIA DI DISOCCUPAZIONE** non agricola con requisiti **RIDOTTI** di cui all'art 7, comma 3 per i dipendenti di aziende del settore **ARTIGIANO** subordinatamente ad un intervento integrativo pari almeno alla misura del 20% da parte degli **ENTI BILATERALI**

.....

“c) In via sperimentale per il triennio 2009/2011 e subordinatamente ad un intervento integrativo pari almeno alla misura del 20 % a carico degli **ENTI BILATERALI**, un trattamento pari all'**INDENNITA' ORDINARIA DI DISOCCUPAZIONE CON REQUISITI NORMALI**, in **CASO DI SOSPENSIONE PER CRISI AZIENDALI O OCCUPAZIONALI O IN CASO DI LICENZIAMENTO**, per tutti i lavoratori assunti con la qualifica di **APPRENDISTA**

“7. Il sistema degli ENTI BILATERALI eroga la quota integrativa di cui al comma 1 fino a concorrenza delle risorse disponibili. I contratti collettivi stabiliscono le risorse minime a valere sul territorio nazionale. Anche i FONDI INTERPROFESSIONALI possono destinare interventi

COMMENTO

Al di là della applicabilità nel settore della FORMAZIONE PROFESSIONALE di alcune di queste norme, in qualche caso esplicitamente confinate al settore artigiano, alcuni di questi provvedimenti possono anche interessare questo settore.

Soprattutto questo provvedimento segna la volontà del legislatore nel coinvolgere gli enti bilaterali nella ridefinizione del sistema di WELFARE del nostro paese.

SICUREZZA SUL LAVORO E BILATERALITA'

IL RUOLO degli ORGANISMI PARITETICI nel D.Lgs. 81- 2008 COME MODIFICATO dal D.Dgs 106 – 2009

PREMESSA

La tematica della SICUREZZA nel nostro settore è una tematica importante che per ora non ha visto nessun ruolo affidato agli Enti Bilaterali o a Organismi Paritetici da parte della Contrattazione.

Si tratta invece di una tematica sulla quale si sono sviluppate esperienze importanti in altri organismi bilaterali e sulla quale la legislazione si è soffermata in modo diffuso.

Nel nostro settore inoltre la “cultura della sicurezza “ è molto importante non solo per i lavoratori della Formazione Professionale, ma anche come messaggio e adeguata strumentazione da trasmettere agli allievi, per cui potrebbe essere molto importante che il nostro sistema bilaterale se ne occupasse.

Una scelta in quest'ambito spetta al tavolo contrattuale, ma è sicuramente utile conoscere i compiti che la legislazione assegna agli organismi bilaterali e le opportunità che ne derivano.

Già la 626 affidava compiti importanti agli organismi paritetici in materia di sicurezza.

In alcune Regioni ad es, gli Enti Bilaterali hanno formato migliaia di RLS del settore industriale, con programmi concordati e avvalendosi delle istituzioni formative accreditate.

In altri settori caratterizzati da presenza in via quasi esclusiva di piccole imprese (vedi il settore artigiano) si sono sperimentati gli RLS territoriali, informazione e formazione per i lavoratori e per le imprese ecc....

Ancora più ampia è l'esperienza nel settore dell'edilizia.

Successivamente il D.Lgs 81 – 2008 normava in modo più definitivo la materia che trovava poi ulteriori specificazioni nel D.Lgs 106 – 2009, che a questo punto possono essere considerati i riferimenti complessivi più aggiornati per affrontare queste materie.

Vediamo i punti più importanti con alcuni commenti:

Art. 2 – Definizioni (lett ee)

“organismi paritetici”: organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, sono sedi privilegiate per:

- la programmazione delle attività formative;
- l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici;
- lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro;

- l'assistenza alle imprese finalizzata alla attuazione degli adempimenti in materia;
- ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento

Si tratta di compiti molto importanti che devono essere definiti dalla contrattazione di categoria.

Art 10 – Informazione e assistenza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

(parte comma 1) gli organismi paritetici svolgono, anche mediante convenzioni, attività di:

- informazione
- assistenza
- consulenza
- formazione
- promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in particolare nei confronti delle imprese artigiane, delle imprese agricole e delle piccole e medie imprese e delle rispettive associazioni dei datori di lavoro.

(definiamo tali attività al fine di chiarire i compiti che devono e/o possono essere svolti dai nostri organismi paritetici)

INFORMAZIONE è l'attività finalizzata al:

- **orientamento, attraverso la produzione di documenti interpretativi,**
- **redazione e produzione di manuali, linee guida;**
- **promozione di iniziative di approfondimento (seminari, convegni);**
- **raccolta e informazione diffusa su buone prassi**

FORMAZIONE è l'attività finalizzata a:

- **verifica di qualità su progetti sulle attività formative;**
- **redazione e collaborazione alla stesura di progetti formativi;**
- **produzione di materiali a supporto di iniziative formative;**
- **predisposizione, offerta e realizzazione di percorsi formativi;**
- **produzione di pacchetti e materiali didattici**
- **progettazione di percorsi formativi che possono costituire un modello**

ASSISTENZA è l'attività finalizzata a fornire (alla filiera della sicurezza nella singola azienda-istituzione formativa) indicazioni e supporto su:

- **gli standard e gli interventi idonei all'attuazione della normativa prevenzionistica in quella specifica attività;**
- **gli indirizzi sia generali che specifici per la valutazione del rischio, la sorveglianza sanitaria, la formazione dei lavoratori e degli addetti alla sicurezza;**
- **l'adozione di misure preventive anche mediante l'ausilio di specifiche banche dati;**

- l'applicazione delle buone prassi.

Importanti esperienze di assistenza sono state e sono condotte da organismi paritetici del settore dell' edilizia.

CONSULENZA è l'attività finalizzata allo svolgimento di prestazioni, anche di natura strumentale, su incarico dell datore di lavoro o di altri soggetti interessati, in tema di valutazione del rischio, di sorveglianza sanitaria, di attrezzature di lavoro, di progettazione di ambienti e di misure di bonifica,

L'attività di consulenza è finalizzata a consentire il pieno rispetto degli obblighi posti a carico del sistema aziendale di prevenzione e delle ulteriori figure previste dalla normativa vigente.

In particolare si possono considerare attività di consulenza alle imprese:

- la valutazione dei rischi e l' elaborazione del documento di valutazione;
- l' informazione e la formazione dei lavoratori;
- tutte le funzioni del RSPP
- lo svolgimento dei compiti di medico competente

E' evidente che questo ruolo è immaginabile solo per organismi bilaterali molto strutturati anche tecnicamente, e con un solidissimo rapporto tra le parti, con un rapporto consolidato con professionisti anche esterni.

Art.11 . Attività promozionali –comma 5.

L' INAIL finanzia con risorse proprie, anche nell'ambito della bilateralità e di protocolli con le parti sociali e le associazioni nazionali di tutela degli invalidi del lavoro:

- progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro rivolti in particolare alle piccole, medie e micro imprese e progetti volti a sperimentare soluzioni innovative e strumenti di natura organizzativa e gestionale ispirati ai principi di responsabilità sociale delle imprese (**molti enti bilaterali hanno presentato progetti di questo tipo e sono stati finanziati**).

Art. 36. Informazione ai lavoratori.

Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:

- a) sui rischi per la salute.....
- b) sulle procedure per il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
- c) ecc....ecc....

Fin dalla loro costituzione in alcuni settori gli Enti Bilaterali Regionali hanno svolto questa azione informativa indirizzata ai lavoratori e agli stessi datori di lavoro, attraverso la redazione, pubblicazione e diffusione di centinaia di manuali di settore, in taluni casi anche plurilingue per rispondere alla presenza di numerosi lavoratori immigrati.

In taluni casi queste esperienze sono state finanziate con risorse pubbliche (Regione, Inail).

Art. 37 – Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

1 . Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

- a) concetti di rischio, danno, prevenzione.....

- 2 La durata, i contenuti e le modalità della formazione

- 3 Il datore di lavoro assicurala formazione rispetto ai rischi specifici.....

- 4 La formazione deve avvenire in occasione di

- 5 L'addestramento

- 6 La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta

- 7 I dirigenti e i preposti

- 8 I soggetti

- 9 I lavoratori prevenzione antincendio.....

- 10 Il rappresentante dei lavoratori

- 11 Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione dei RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale,

- 12 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.....

I commi 2,11 e 12 sono particolarmente importanti per la formazione affidata agli organismi paritetici.

L'affidamento agli organismi paritetici è l'unica garanzia affinché i percorsi formativi per i lavoratori, per gli RLS e per le varie figure dei responsabili aziendali, sia fatta con competenza e in modo omogeneo.

L'affidamento agli organismi paritetici è ancora più importante qualora la contrattazione decida di sperimentare R.L.S. territoriali o di comparto (previsti dall'art 47), che richiedono competenze ancor più significative e sedimentate.

Art 47 – Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale o di sito produttivo. L'elezione dei rappresentanti.....

Seguono vari articoli che normano l'elezione degli RLS.

Particolarmente interessante è l'art 3.

3. Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il RLS è di norma eletto dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o nel comparto produttivo secondo quanto previsto dall'art 48.

Art 48 . Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale.

1. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale di cui all'art 47 comma 3, esercita le competenze del RLS di cui all'art.50 e i termini e con le modalità ivi previste con riferimento a tutte le unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto il RLS dei lavoratori per la sicurezza.
2. Le modalità di ELEZIONE o di DESIGNAZIONE sono individuate dagli accordi collettivi nazionali di categoria
3. Tutte le aziende nel cui ambito non è stato eletto il RLS partecipano al fondo di cui all'art. 52

Seguono una serie di articoli che disciplinano le modalità di operatività del RLST territoriale, il suo rapporto con l'organismo paritetico territoriale (normato poi dall'art. 51) e il suo rapporto con il fondo (normato dall'art. 52).

Art 50. Attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Questo articolo definisce i diritti del RLS.

Al comma 2 si dice che.....

Il RLS deve disporre del tempo necessario per lo svolgimento dell'incarico senza perdita della retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle sue funzioni

Sulla base di queste indicazioni si sono definiti fondi mutualizzati per coprire i costi della attività degli RLST territoriali, e sedi e strumenti, tutto questo affidato a organismi bilaterali.

Art. 51 . Organismi paritetici.

1. A livello territoriale sono costituiti gli organismi paritetici di cui all' articolo 2 (comma 1, lettera ee).
2. Fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, gli organismi di cui al comma 1 sono primi organismi di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.
3. Gli organismi paritetici possono supportare le imprese nella individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
- 3 bis. Gli organismi paritetici svolgono o promuovono attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali,, nonché, su richiesta delle imprese, rilasciano una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto
- 3 ter. Ai fini di cui al comma 3 bis, gli organismi paritetici istituiscono specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti;

Seguono una serie di commi che specificano meglio il compito di detti organismi, il rapporto con le aziende, il rapporto con INAIL ecc..... Particolarmente importante è il punto 8.

8. Gli organismi paritetici comunicano alle aziende di cui all' art 48, comma 2, i nominativi dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale. Analoga comunicazione effettuano nei riguardi degli organi di vigilanza territorialmente competenti.

Si individua quindi un rapporto strutturato tra organismi paritetici e RLST.

Art. 52 –Sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità.

1. Presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) è costituito il fondo di sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità. Il fondo opera a favore delle realtà in cui la contrattazione nazionale o integrativa

In realtà si tratta di una normativa molto complessa che per i riferimenti che prende sembra costruita per i settori industriali e agricoli.