
I SISTEMI DI QUALIFICAZIONE DELLE IMPRESE, LA CERTIFICAZIONE DEGLI STANDARD CONTRATTUALI E ORGANIZZATIVI E LA NUOVA FORMAZIONE PER LA SICUREZZA

Maria Giovannone

Direttore Scientifico ANMIL Sicurezza

Esperto del Ministero del Lavoro, comitati 3, 4 e 6 Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro

m.giovannone@anmilsicurezza.it

Bergamo, 27 maggio 2011

IL TU DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO DOPO IL “CORRETTIVO”

IL PERCORSO CONCETTUALE-NORMATIVO

- Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro e codificazione dei criteri finalizzati alla definizione del sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi di cui all'articolo 27 e DPR, acquisito il parere della Conferenza per i rapporti permanenti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, per la disciplina della qualificazione (art. 6, co. 8, lett. g)
- Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ed elaborazione dei modelli organizzativi idonei (art. 6, comma 8, lett. n)
- Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi (art. 27)
- Obblighi connessi ai contratti di appalto o d'opera o di somministrazione e verifica della idoneità tecnico-professionale (art. 26, comma 1, lett. a)
- Modelli di organizzazione e gestione presunzioni di conformità; semplificazioni e attività finanziabili certificazione e asseverazione (artt. 30 e . 51)
- Formazione Accordi della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, rispettivamente per la formazione dei datori di lavoro e di lavoratori, dirigenti e preposti, di cui articoli 34, co. 2 e 3 e 37, co. 2 d.lgs. n. 81/2008.
- Qualificazione dei formatori La Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro «elabora criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro, anche tenendo conto delle peculiarità dei settori di riferimento» (art. 6, co. 8 lett. m-bis)

IL SISTEMA DI QUALIFICAZIONE DELLE IMPRESE E DEI LAVORATORI AUTONOMI E IL RUOLO DELLA CERTIFICAZIONE

OBIETTIVO: selezionare sulla base di standard di sicurezza e qualità sostanziali imprese e operatori destinati ad operare in un dato settore/comparto produttivo

«Nell'ambito della Commissione di cui all'articolo 6, anche tenendo conto delle indicazioni provenienti da organismi paritetici, vengono individuati settori, ivi compreso il settore della sanificazione del tessile e dello strumentario chirurgico, e criteri finalizzati alla definizione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, con riferimento alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, fondato sulla base della specifica esperienza, competenza e conoscenza, acquisite anche attraverso percorsi formativi mirati, e sulla base delle attività di cui all'articolo 21, comma 2, nonché sulla applicazione di determinati standard contrattuali e organizzativi nell'impiego della manodopera, anche in relazione agli appalti e alle tipologie di lavoro flessibile, certificati ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276». (art. 27, co. 1, d.lgs. n. 81/2008)

I CONTENUTI DELLA QUALIFICAZIONE

- Settori pilota: edilizia; sanificazione del tessile e strumentario chirurgico (servizi tessili integrati e medico affini); somministrazione di lavoro; call-centre (lav. autonomi economicamente dipendenti); ambienti confinati; trasporti; vigilanza privata.
- Formazione dei lavoratori attraverso percorsi mirati
- Validazione dei percorsi formativi e delle competenze acquisite
- Certificazione degli standard contrattuali e organizzativi (certificazione dei contratti ex art. 75 e ss. d.lgs. n. 276/2003 (cd. Legge Biagi))
- Criterio preferenziale per accesso ad appalti e finanziamenti pubblici
- Ai sensi dell'art. 26, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008, i medesimi criteri sono altresì alla base della revisione dei requisiti di idoneità tecnico-professionale degli appaltatori e dei lavoratori autonomi, la cui verifica è richiesta in generale in capo al committente nel caso di affidamento di lavori in appalto (sia negli appalti privati che in quelli pubblici, per quanto non diversamente disposto dal decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, come da ultimo modificate dall'articolo 8, comma 1, della legge 3 agosto 2007, n. 123).

I CRITERI E IL DOCUMENTO DELLA COMMISSIONE CONSULTIVA PERMANENTE

I criteri inderogabili

- rispetto delle previsioni in materia di informazione, formazione e addestramento dei lavoratori di cui al d.lgs. n. 81/2008 e, segnatamente, il compiuto svolgimento delle attività di informazione e formazione ai sensi degli articoli 34, 36 e 37 del d.lgs. n. 81/2008;
- nonché, con riferimento alle imprese familiari e ai lavoratori autonomi, l'espletamento di quanto previsto all'articolo 21, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008;
- rispetto delle previsioni in materia di Documento Unico di Regolarità Contributiva;
- la presenza di personale, in percentuale non inferiore ad un minimo di 30% ad un massimo di 50% della forza lavoro, con esperienza almeno triennale nel settore di riferimento indipendentemente dalla tipologia contrattuale utilizzata, a seconda del settore e della relativa rischiosità;

I CRITERI E IL DOCUMENTO DELLA COMMISSIONE CONSULTIVA PERMANENTE

I criteri inderogabili

- l'idoneità allo svolgimento della attività di specifico riferimento, valutata tenendo conto del rispetto delle disposizioni in materia di valutazione dei rischi, sorveglianza sanitaria, misure di gestione delle emergenze, fornitura, possesso e corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale e di attrezzature di lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008;
- l'integrale applicazione della parte economica e normativa della contrattazione collettiva di settore, compreso il versamento della contribuzione all'eventuale ente bilaterale di riferimento, ove la prestazione sia di tipo retributivo, con riferimento ai contratti e accordi collettivi sottoscritti da organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

NOTA BENE

Rispetto ai criteri e requisiti di cui alle lettere a), b), c), ed e), inoltre, ove vi sia stata l'adozione e l'efficace attuazione di un modello di organizzazione e gestione della sicurezza, ai sensi dell'articolo 30 del d.lgs. n. 81/2008, essi si presumono adempiuti.

I criteri preferenziali

- la certificazione, ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del d.lgs. 276/2003, dei contratti di lavoro, ivi incluse le forme contrattuali flessibili (es.:le collaborazioni coordinate e continuative) e degli standard organizzativi;
- il ricorso a contratti di appalto o subappalto certificati ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del d.lgs. 276/2003;
- ogni altro elemento indicato, a questo fine, negli accordi o nei contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalla associazione dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- l'adozione e l'efficace attuazione di un modello di organizzazione e gestione di cui all'art. 30 d.lgs. n. 81/2008.

I CONTENUTI DELLA QUALIFICAZIONE

- Settori pilota: edilizia; sanificazione del tessile e strumentario chirurgico (servizi tessili integrati e medico affini); somministrazione di lavoro; call-centre (lav. autonomi economicamente dipendenti); ambienti confinati; trasporti; vigilanza privata.
- Formazione dei lavoratori attraverso percorsi mirati
- Validazione dei percorsi formativi e delle competenze acquisite
- Certificazione degli standard contrattuali e organizzativi (certificazione dei contratti ex art. 75 e ss. d.lgs. n. 276/2003 (cd. Legge Biagi)
- Criterio preferenziale per accesso ad appalti e finanziamenti pubblici

LA QUALIFICAZIONE IN EDILIZIA: LA "PATENTE A PUNTI"

art. 27, co. 1-bis, d.lgs. n. 81/2008

- Effettuazione delle attività di formazione
- Assenza di sanzioni da parte degli organi di vigilanza
- Potenziale estensione a tutti i settori mediante contrattazione collettiva (art. 27, co. 2)
- Verso un avviso comune?
- Prospettive di conciliazione tra esigenze dell'edilizia industriale, artigiana e dei lavoratori autonomi e rapporti con il disegno di legge per l'accesso alla "professione edile"

LA QUALIFICAZIONE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO CONFINATI

Regolamento per la qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi operanti in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, ai sensi dell'articolo 6, comma 8, lettera g), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche e integrazioni (lavori in ambienti sospetti di inquinamento di cui agli articoli 66 e 121 del d.lgs. n. 81/2008 e negli ambienti confinati di cui all'allegato IV, punto 3, del d.lgs. n. 81/2008)

CRITERI

- integrale applicazione delle vigenti disposizioni in materia di valutazione dei rischi, sorveglianza sanitaria e misure di gestione delle emergenze;
- integrale e vincolante applicazione anche del comma 2 dell'articolo 21 del d.lgs. n. 81/2008, nel caso di imprese familiari e lavoratori autonomi;
- presenza di personale, in percentuale non inferiore al 30% della forza lavoro, con esperienza almeno triennale relativa a lavori in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, assunta con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ovvero anche con altre tipologie contrattuali o di appalto, a condizione, in questa seconda ipotesi, che i relativi contratti siano stati preventivamente certificati ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del d.lgs. 276/2003. Tale esperienza deve essere necessariamente in possesso dei lavoratori che svolgono le funzioni di preposto;

LA QUALIFICAZIONE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO CONFINATI

- avvenuta effettuazione di attività di informazione e formazione di tutto il personale, ivi compreso il datore di lavoro ove impiegato per attività lavorative in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, specificamente mirato alla conoscenza dei fattori di rischio propri di tali attività, oggetto di verifica di apprendimento e aggiornamento;
- possesso di dispositivi di protezione individuale, strumentazione e attrezzature di lavoro idonei alla prevenzione dei rischi propri delle attività lavorative in ambienti sospetti di inquinamento o confinati e avvenuta effettuazione di attività di addestramento all'uso corretto di tali dispositivi, strumentazione e attrezzature, coerentemente con le previsioni di cui agli articoli 66 e 121 e all'allegato IV, punto 3, del d.lgs. n. 81/2008;
- avvenuta effettuazione di attività di addestramento di tutto il personale impiegato per le attività lavorative in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, ivi compreso il datore di lavoro, relativamente alla applicazione di procedure di sicurezza coerenti con le previsioni di cui agli articoli 66 e 121 e dell'allegato IV, punto 3, del d.lgs. n. 81/2008;
- rispetto delle vigenti previsioni, ove applicabili, in materia di Documento Unico di Regolarità Contributiva;
- integrale applicazione della parte economica e normativa della contrattazione collettiva di settore, compreso il versamento della contribuzione all'eventuale ente bilaterale di riferimento, ove la prestazione sia di tipo retributivo, con riferimento ai contratti e accordi collettivi di settore sottoscritti da organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

LA QUALIFICAZIONE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO CONFINATI

In relazione alle attività lavorative in ambienti sospetti di inquinamento o confinati non è ammesso il ricorso a subappalti, se non autorizzati espressamente dal datore di lavoro committente e certificati ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni. Le disposizioni del presente regolamento si applicano anche nei riguardi delle imprese o dei lavoratori autonomi ai quali le lavorazioni vengano subappaltate.

Prima dell'accesso nei luoghi nei quali devono svolgersi le attività lavorative di cui all'articolo 1, comma 2, tutti i lavoratori impiegati dalla impresa appaltatrice, compreso il datore di lavoro ove impiegato nelle medesime attività, o i lavoratori autonomi devono essere puntualmente e dettagliatamente informati dal datore di lavoro committente sulla caratteristiche dei luoghi in cui sono chiamati ad operare, su tutti i rischi esistenti negli ambienti, ivi compresi quelli derivanti dai precedenti utilizzi degli ambienti di lavoro, e sulle misure di prevenzione e emergenza adottate in relazione alla propria attività. L'attività di cui al precedente periodo va realizzata in un tempo sufficiente e adeguato all'effettivo completamento del trasferimento delle informazioni e, comunque, non inferiore ad un giorno.

Il datore di lavoro committente individua un proprio rappresentante, in possesso di adeguate competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro e che abbia comunque svolto le attività di informazione, formazione e addestramento di cui all'articolo 2, comma 1, lettere c) e f), a conoscenza dei rischi presenti nei luoghi in cui si svolgono le attività lavorative, che vigili in funzione di indirizzo e coordinamento delle attività svolte dai lavoratori impiegati dalla impresa appaltatrice o dai lavoratori autonomi e per limitare il rischio da interferenza di tali lavorazioni con quelle del personale impiegato dal datore di lavoro committente.

MODELLI ORGANIZZATIVI E CERTIFICAZIONE

art. 30 co. 5 d.lgs. n. 81/2008

“In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6”

DOCUMENTO OPERATIVO DI CORRELAZIONE PARTI CORRISPONDENTI MOGS

Modello di organizzazione e gestione ex art. 30 DLgs. n. 81/08 Chiarimenti sul sistema di controllo (comma 4 dell'art. 30 del D. Lgs. 81/2008) ed indicazioni per l'adozione del sistema disciplinare (comma 3 dell'art. 30 del D. Lgs. 81/2008) per le Aziende che hanno adottato un modello organizzativo e di gestione definito conformemente alle Linee Guida UNI-INAIL (edizione 2001) o alle BS OHSAS 18001:2007

MODELLI ORGANIZZATIVI E CERTIFICAZIONE

art. 30, co. 5-bis

“La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.”

IL RUOLO DELLA COMMISSIONE E LA MISSION DEL COMITATO N. 4

ORGANISMI PARITETICI: ASSEVERAZIONE VS CERTIFICAZIONE

- Erogazione di formazione, conoscenze e competenze;
- Asseverazione volontaria della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza (art. 51, d.lgs. n. 81/2008);
- Potenziale rilevanza nei confronti degli organi di vigilanza (possono tenerne conto ai fini della programmazione delle proprie attività);
- Asseverazione Certificazione.

DELEGA DI FUNZIONI E MODELLI ORGANIZZATIVI

«La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. L'obbligo di cui al primo periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4» (art. 16, co. 3, D.LGS. N. 81/2008)

LA POSIZIONE DELLA GIURISPRUDENZA

Una recente inversione di tendenza?

- Trib. Milano, 17 Novembre 2009: applicazione dell'efficacia esimente.
- Trib. Trani, Sez. Molfetta, 26 Ottobre 2009: sentenza con potere riassuntivo di precedenti pronunce; obbligo di adozione dei modelli; modello organizzativo DVR (nozione di interesse e vantaggio; prima applicazione dell'art. 25 septies d.lgs. n. 231/2001
- Cass. Pen., 6 Settembre 2009: doverosa applicazione del modello
- Trib. Milano, 13 febbraio 2008, n. 1774: obbligo di adozione del modello per qualifica STAR
- Cass. Pen, 9 maggio 2011, n. 15657: applicazione del d.lgs. n. 231/2001 alle imprese individuali
- Il caso Thyssen?

LA CERTIFICAZIONE DEI MODELLI ORGANIZZATIVI: PROSPETTIVE

Il disegno di legge "Alfano" di emendamento al d.lgs. n. 231/2001:

- ✓ spostamento dell'onere della prova di dimostrare l'inefficacia del modello a carico della Pubblica Accusa anche quando il reato è commesso da un soggetto apicale; e riduzione dei casi di applicazione di sanzioni interdittive;
- ✓ regolare certificazione di idoneità del modello preventivo e esclusione della responsabilità dell'ente, sempre che il modello concretamente attuato corrisponda al modello certificato e non siano sopravvenute significative violazioni delle prescrizioni che abbiano reso manifesta la lacuna organizzativa causa del reato per cui si procede;
- ✓ certificazione di singole procedure e efficacia temporanea in attesa di quella finale; mancata applicazione di sanzioni interdittive nel caso di modello certificato;
- ✓ istituzione di un albo dei soggetti pubblici e privati abilitati presso il Ministero della Giustizia e responsabilità del certificatore in caso di false attestazioni di idoneità del modello arrecando danno ad altri e ingiusto profitto a sé, con abuso di potere (reclusione da 3 a 6 anni);
- ✓ Sospensione per 2 anni o interdizione definitiva per il certificatore che attesti falsamente l'esistenza dei presupposti di idoneità del modello consapevolmente o con colpa grave.

GLI "ACCORDI SULLA FORMAZIONE" E LE PROSPETTIVE EVOLUTIVE

Accordi della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, rispettivamente per la formazione dei datori di lavoro e di lavoratori, dirigenti e preposti, di cui articoli 34, co. 2 e 3 e 37, co. 2 d.lgs. n. 81/2008.

PREMESSA

viene consentito l'impiego di piattaforme e-Learning per lo svolgimento del percorso formativo se ricorrono le condizioni di cui all'Allegato I.

OBIETTIVI FINALI

Ampliare il novero delle tematiche obbligatorie da trattarsi nell'ambito dei moduli formativi, affinché le stesse abbiano ad oggetto oltre ai classici capitoli della sicurezza sul lavoro, gli argomenti di maggiore novità relativi alla materia organizzativa, all'evoluzione dei modelli di gestione e delle tipologie contrattuali ed ai meccanismi di emersione dei nuovi rischi.

Codificare i titoli di studio e le qualifiche richieste ai formatori/docenti, poichè persiste l'esigenza di fissare punti di riferimento statuari per arginare i rischi di un mercato non selettivo e meramente formale della formazione.

GLI "ACCORDI SULLA FORMAZIONE" E LE PROSPETTIVE EVOLUTIVE

REQUISITI DEI DOCENTI

i corsi devono essere tenuti da docenti che possono dimostrare di possedere, con riferimento alle tematiche specifiche trattate in ciascun modulo relativo al percorso formativo indicato al punto 5, una esperienza almeno triennale di docenza o insegnamento o professionale in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro maturata nei settori pubblici o privati.

METODOLOGIA DI INSEGNAMENTO E APPRENDIMENTO

Per quanto concerne la metodologia di insegnamento e di apprendimento, occorre privilegiare le metodologie interattive, che comportano la centralità del discente nel percorso di apprendimento.

QUALIFICAZIONE DEL FORMATORE PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro ai sensi dell'art. 6, comma 8, lett.m-bis, del d.lgs. n.81 del 2008 s.m.i.

livello minimo richiesto per la figura del formatore-docente per i corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, fermi restando gli eventuali ulteriori requisiti previsti per i casi specifici indicati dalla normativa vigente collegata ad almeno 4 macrocriteri principali

VEDI TABELLA

QUALI RISULTATI ATTESI DALLA MESSA A REGIME DI QUESTO IMPIANTO?

- PIU' SICUREZZA SOSTANZIALE / MENO FORMALISMI BUROCRATICI
- PIU COMPETITIVITA' E SELEZIONE DI SOGGETTI ABILITATI AD OPERARE NEL SETTORE
- MENO REATI
- ACCESSO PREFERENZIALE A PUBBLICI APPALTI E FINANZIAMENTI
- ABBATTIMENTO DELLA CONCORRENZA SLEALE
- PIU PRODUTTIVITA'