CSMB Centro Studi Marco Biagi
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA

ADAPT
www.adapt.it

I SISTEMI DI QUALIFICAZIONE DELLE IMPRESE E LE PROSPETTIVE DELLA SICUREZZA NEI TRASPORTI

BUONE PRASSI PER LA SELEZIONE DEGLI OPERATORI VIRTUOSI SUL MERCATO

Maria Giovannone

Ricercatrice ADAPT - CSMB Università di Modena e Reggio Emilia

maria.giovannone@unimore.it; maria.giovannone@adapt.it

Roma, 28 Gennaio 2011

IL TU DELLA SALUTE E SICUREZA SUL LAVORO DOPO IL "CORRETTIVO"

TANTE NORME = RATIO UNITARIA

- **Estensione delle tutele a tutti i lavoratori** a prescindere dalla tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione lavorativa (art. 2 , co. 1, lett. a)

- **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 (art. 30)

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; somministrazione di lavoro; call-centre (lav. autonomi economicamente dipendenti); ambienti confinati; trasporti

- **Formazione dei lavoratori**

- **Validazione dei percorsi formativi e delle competenze acquisite**

- **Certificazione degli standard contrattuali e organizzativi (certificazione dei contratti "Legge Biagi"e certificazioni di qualità)**

- **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?

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)

CRITICITA' NEI TRASPORTI

➢Siamo in presenza di un sistema frammentato tra norme di legge, disposizioni europee, contratti collettivi nazionali di categoria, contratti aziendali e contratti individuali, che consentono alle imprese nel trasporto sia passeggeri che merci, di "scegliersi" la disciplina più conveniente in termini di utilizzo intensivo delle prestazioni lavorative, potendo non rispettare i limiti di legge e, in mancanza di un unico CCNL di settore applicabile, sfruttando mediante contratti aziendali e accordi individuali ogni possibilità di vantaggi competitivi.

➢Si rischia così di consolidare, nel mercato liberalizzato dei trasporti ferroviari, un variegato sistema di regole del lavoro concernente:

•imprese, nazionali e non, operanti nel trasporto pubblico su scala nazionale in base a contratti di servizio, che SONO tenute al rispetto del D.Lgs. n.66/2003 e di un CCNL di riferimento, come nel caso del Gruppo FS;

• imprese, nazionali e non, operanti nel trasporto pubblico locale in base a contratti di servizio, che NON SONO tenute al rispetto del D.Lgs. n.66/2003 , che applicano i CCNL contrattando, a livello aziendale, soluzioni anche molto differenziate in termini di utilizzo del personale viaggiante;

•imprese, nazionali e non, operanti in aree di business del trasporto passeggeri e del trasporto merci, che possono applicare discipline collettive di livello nazionale, aziendale o anche accordi individuali, nel rispetto del D.Lgs n.66/2003.

PRIORITA' E CRITERI DI QUALIFICAZIONE NEI TRASPORTI

➢Individuare i settori delle "attività ferroviarie ed aeree" tra quelli di primaria importanza per la definizione di uno specifico sistema di qualificazione delle imprese con riferimento alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, fondato, in particolare, "sull'applicazione di determinati standard contrattuali e organizzativi nell'impiego della manodopera", come previsto dal citato art. 27 del T.U.

➢Gli standard proposti dovrebbero tener conto la Direttiva 2005/47/CE di recepimento dell'Accordo europeo ETF/CER del 27.1.2004 sulle condizioni di lavoro del personale mobile addetto a servizi di interoperabilità transfrontaliera effettuati da imprese ferroviarie, che non è stata ancora recepita nel nostro Paese, nonché dei principali CCNL applicabili nei settori considerati (es. CCNL delle Attività ferroviarie applicato dal Gruppo F.S.; CCNL degli Autoferrotranvieri; CCNL personale ENAV; CCNL personale Eurofly);

➢ A fronte di tali differenti regole del lavoro sulle condizioni di impiego del personale ferroviario, che possono determinare concreti rischi per la sicurezza del lavoro e dei servizi, e in attesa che il progetto del nuovo "CCNL della Mobilità" realizzi una organica disciplina contrattuale di settore applicata da tutte le imprese ferroviarie, si dovrebbero introdurre "standard contrattuali" comuni per i seguenti aspetti:

•la durata massima dell'orario di lavoro giornaliero diurno e notturno, l'orario settimanale, il riposo settimanale, la pausa, estendendo in via generale il rispetto dei limiti stabiliti dal D.Lgs. n. 66/2003.

•i limiti numerici alle prestazioni notturne, in quanto NON previsti per legge;

•la durata massima della condotta, attualmente regolata solo dal CCNL e dall'Accordo europeo per i servizi di interoperabilità transfrontaliera, evitando quindi che differenti soluzioni derivanti da accordi aziendali possano incidere negativamente sulla sicurezza del lavoro e dei servizi ferroviari;

•i riposi giornalieri in residenza e fuori residenza, con particolare riguardo ai limiti (numero e durata) dei riposi "fuori residenza" per il personale mobile;

➢Focus sui trasporti su strada e implementazione dei programmi comunitari ad essi relativi;

➢Percorsi formativi ad hoc e di qualità: conoscenze e competenze.

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 CONCORREZA SLEALE
- COMPARAZIONE COL CONTESTO EUROPEO E INTERNAZIONALE
- PIU PRODUTTIVITA'