

SIMPOSIO

**Accreditamento dei siti industriali
e certificazione delle competenze
in tema di B-BS**

SYMPOSIUM

**Accreditation of production sites
and certification of competences
in B-BS**

Livelli di padronanza di un esperto di B-BS, un quadro di certificazione professionale

Fabio Tosolin
AARBA - Presidente

RIASSUNTO

In ogni settore professionale esiste la necessità di definire quali siano il livello di conoscenza, la competenza e le capacità di chi si propone come soggetto operativo per l'effettuazione di una qualsivoglia prestazione.

Analizzando la situazione del nostro paese, possiamo riscontrare come un numero crescente di soggetti auto-referenziati operano sul mercato in una molteplicità di ambiti e contesti organizzativi. A tale riguardo, è opinione di alcuni che l'assenza di una specifica regolamentazione possa essere vicariata dalle note leggi del mercato, leggi che peraltro operano su lunghi periodi e rendono possibili iniziative con risultati incerti o quanto meno non dimostrabili su basi scientifiche. Ciò premesso, anche nello specifico settore della B-BS, si riscontra il problema della corretta valutazione della qualificazione professionale necessaria per poter attuare interventi di sicura efficacia. Il percorso di qualificazione proposto in questi anni da A.A.R.B.A (Association for the Advancement of Radical Behavior Analysis) attraverso il Corso di Alta Formazione di 80 ore, prevede specifici requisiti per la direzione scientifica, per i docenti e il programma formativo in linea con i criteri individuati dal Cambridge Center for Behavioral Studies (CCBS), l'istituto scientifico di riferimento per la B-BS nel mondo. Ai partecipanti al master di formazione viene richiesto sia di far conoscere e sostenere i valori e i contenuti scientifici e metodologici del protocollo, nonché i suoi riferimenti etici e deontologici, sia un costante impegno nella ricerca, nella divulgazione della propria esperienza, anche fornendo elementi per la definizione di evidenze scientifiche. Ed è questo che caratterizza la proposta di A.A.R.B.A. rispetto a qualsivoglia altra iniziativa. Non bisogna dimenticare che i principi e le leggi scientifiche su cui si fonda la B-BS sono quelli della Behavior Analysis, la Scienza del Comportamento, scoperti e sistematizzati a partire dalle scoperte di F. B. Skinner alla Harvard University nella prima metà del secolo scorso e da allora è oggetto di ricerche sperimentali e applicazioni da parte di illustri accademici e consulenti quali J. Komaki, B. Hopkins, B. Sulzer Azarof, D. Harshbarger A. Daniels, T. McSween, J. Austin. Proprio la sua origine, il suo sviluppo in ambito universitario e la sua specifica connotazione di metodica evidence-based, non consente approssimazioni o

interpretazioni personali non condivise nell'ambito della comunità scientifica internazionale. La stessa attività universitaria condotta nell'ambito di diverse università italiane ha portato alla sperimentazione del protocollo, così come definito, in alcune realtà industriali italiane sotto lo specifico controllo di un'attenta analisi dei dati secondo precisi e rigorosi metodi statistici, per evitare di confondere "conseguenze" con "correlazioni" nel momento di verifica del processo e analisi dei risultati ottenuti. In quello stesso ambito universitario, il Politecnico di Milano, che dal 2005 ha inserito la B-BS tra le materie di studio obbligatorie per gli studenti della laurea specialistica in Ingegneria della Sicurezza, nel mese di febbraio ha istituito e attivato presso la Scuola di Ingegneria dei Processi Industriali il Master universitario di II livello "Behavior-Based Safety (B-BS) per l'industria di processo", in collaborazione con A.A.R.B.A. Il percorso formativo consentirà ai partecipanti di acquisire, oltre alla conoscenza dei modelli di ricerca di base e sperimentali dell'area specifica, le competenze necessarie per produrre risultati misurabili, stabili e documentabili in contesti organizzativi nei quali si venga a utilizzare i metodi, le tecniche e gli strumenti per misurare, prevedere e costruire i comportamenti di sicurezza. Questo significa inoltre che tutti coloro che parteciperanno al master, apprenderanno i presupposti teorici dei meccanismi che governano il comportamento umano nell'ambito delle organizzazioni, acquisendo contestualmente la capacità di utilizzare strumenti, tecniche e metodologie di analisi e d'intervento in ambito organizzativo per costruire valori condivisi di sicurezza nel tessuto operativo aziendale. E' inoltre previsto lo studio dettagliato del contesto normativo cogente, delle modalità d'individuazione dei pericoli e valutazione dei rischi, delle tecniche per la previsione e il calcolo del rischio, delle modalità di protezione dei lavoratori, anche mediante la selezione e scelta degli adeguati Dispositivi di Protezione Individuale (DPI). Oltre allo specifico riferimento alle attività richieste a un Ingegnere che si trova a operare in una realtà organizzativa, considerato quanto previsto dal D.Lgs 81/08 e s.m.i., un particolare rilievo sarà dato alle modalità con le quali è possibile integrare i principi base del protocollo di B-BS ai principali e più diffusi sistemi di gestione (SGSL). Saranno forniti elementi tecnici per la valutazione del rischio ambientale. Grazie a questo master universitario, per la prima volta in Italia, diventano oggetto di studio i principi del protocollo B-BS validati dalla comunità scientifica che, da anni, promuove un approccio innovativo e manageriale alla gestione della sicurezza sul lavoro. Unico in Italia, ma anche in Europa, il Master consente sbocchi occupazionali nell'ambito della consulenza o per affinare le competenze come RSPP, ASPP, HSE manager; inoltre è indirizzato anche verso coloro che sono destinati ad assumere un ruolo di rilievo nell'ambito del management delle organizzazioni compresi gli ambiti dell'organizzazione della produzione e della supervisione diretta degli operativi

AUTORE

Prof. Fabio Tosolin: lo psicologo che a partire dagli anni '80 ha introdotto e diffuso in Italia le tecniche di Behavior Analysis applicate alla gestione dei comportamenti in ambito organizzativo, note come Organizational Behavior Management (OBM). Ha

introdotta e diffusa in Italia la Behavior-Based Safety (B-BS), per la quale è uno dei referenti a livello scientifico in Europa. Dal 1985 guida a Milano il suo studio di consulenza direzionale, che si occupa di Performance Management, Learning Technologies e Behavioral Safety. Della sua consulenza si sono giovate molte delle maggiori industrie italiane e multinazionali. Il suo network (QSE/FT&A) ha realizzato centinaia di processi di B-BS in stabilimenti produttivi in Italia e nel mondo. Attualmente è professore a c. di Fattore umano nella gestione HSEQ al 2° anno di laurea specialistica in Ingegneria della prevenzione e della sicurezza nell'industria di processo al Politecnico di Milano ed è Vice Direttore del master universitario di II livello in B-BS per l'industria di processo, organizzato dal Politecnico di Milano in collaborazione con AARBA.

È presidente della Società Scientifica AARBA - Association for the Advancement of Radical Behavior Analysis, che nel 2008 ha istituito con ISPESL il Comitato Paritetico di studio, ricerca e formazione sulla B-BS.

È autore di più di 80 ricerche sperimentali e centinaia di comunicazioni scientifiche, articoli e libri su psicologia dell'apprendimento, comunicazione didattica, security, learning technologies, behavior management, behavior-based safety e stress lavoro-correlato. È curatore, assieme al prof. Adriano Bacchetta, del libro "Scienza e Sicurezza sul lavoro: costruire comportamenti per ottenere risultati" (traduzione italiana di "The Values Based Safety Process: Improving your safety culture with behavior based safety" autore Terry McSween). È fondatore e responsabile scientifico della rivista internazionale di Psicologia Scientifica JARBA (Journal of Applied Radical Behavior Analysis), insieme a E. Caracciolo (Uni MI), R. Larcán (Uni ME) e S. Perini (Uni PR).

Esperti e consulenti in B-BS: ruolo, competenze ed etica

Adriano P. Bacchetta

AARBA - Direttore area Health & Safety

RIASSUNTO

La sicurezza basata sui comportamenti o Behavior-Based Safety, è uno degli strumenti più efficaci e certamente evidence based che sono oggi a disposizione dei Safety Manager per contrastare il problema degli infortuni e delle malattie professionali sul luogo di lavoro. Tuttavia, in assenza di uno specifico percorso di formazione ufficiale, alcuni ritengono di poter definire in modo autonomo e senza nessun tipo di validazione scientifica, autonomi modelli di riferimento applicativi e/o percorsi formativi. Ricordando che per la scienza, un processo di previsione e controllo dei comportamenti di sicurezza può essere considerato efficace se e solo se esso è validato nel rispetto dei canoni della ricerca scientifica, dunque con una pianificazione sperimentale a priori, randomizzazione, misure parametriche dei comportamenti prima/dopo, appare quindi difficile immaginare come si possa anche solo ipotizzare di definire autonomamente modifiche e/o integrazioni allo schema di riferimento, non congruenti con i principi base riconosciuti fondamentali dalla comunità scientifica internazionale e che sono in costante evoluzione grazie all'incessante opera dei principali enti preposti allo studio e applicazione della Behavior-Based Safety.

B-BS: LO STRUMENTO PER I PROFESSIONISTI DELLA SICUREZZA

La sicurezza basata sui comportamenti (Behavioral Safety) o B-BS (Behavior Based Safety), è uno degli strumenti più efficaci e certamente evidence based che sono oggi a disposizione dei Safety Manager per contrastare il problema degli infortuni e delle malattie professionali sul luogo di lavoro. La B-BS, infatti, supera la visione classica della gestione della sicurezza basata principalmente sulla sola analisi dei rischi e sul ricorso acritico a generici concetti di formazione, comunicazione e informazione. Attraverso una visione innovativa e sistemica della sicurezza, la B-BS sposta l'attenzione di tutta l'organizzazione verso la condivisione diffusa dei "valori" della sicurezza intesi come specifici comportamenti verbali tra lavoratori e verso l'attivazione di "comportamenti" di sicurezza misurati su parametri oggettivi come frequenza, latenza, durata, intensità, ampiezza e completezza delle azioni dei singoli. Sebbene non si debbano dimenticare i rischi connessi all'utilizzo di attrezzature non adeguatamente protette o di attività svolte in aree non conformi, è ormai noto che nel determinismo degli infortuni e delle malattie professionali, il fattore umano occupa una posizione di preminenza su tutti gli altri fattori: esso presenta, infatti, molte

variabili e ancora di più se ne possono prevedere per le varie combinazioni possibili. Quindi, al fine di ridurre il ripetersi degli eventi incidentali, oltre ad agire sulla sicurezza di macchine ed ambienti di lavoro, è necessario realizzare interventi che tendano a neutralizzare o a ridurre al minimo il verificarsi di comportamenti caratterizzati da inosservanza di norme operative o regolamentari, o dal porre in essere comportamenti non conformi alle comuni pratiche di sicurezza.

E questo è possibile attraverso l'adozione della B-BS, tenuto conto che le sue metodiche applicative partono dal presupposto che tutti i comportamenti sul lavoro (per esempio mettere gli occhiali durante una lavorazione a rischio, parlare di sicurezza, impugnare correttamente l'utensile che si deve utilizzare, ecc.), sono evocati da stimoli fisici immediatamente "antecedenti" responsabili dell'attivazione dei comportamenti (per esempio cartelli ammonitori e/o segnali ottico/acustici o di allarme) e sono tuttavia modificati dagli stimoli immediatamente "conseguenti" all'attivazione del comportamento (ad esempio le battute di scherno dei colleghi, ecc.). In estrema sintesi la B-BS consente di condizionare i comportamenti di sicurezza sul lavoro, al fine di ridurre l'influenza della componente legata all'errore umano nella dinamica della maggior parte degli eventi incidentali. Questo collegando tra loro, secondo quanto previsto nell'ambito del paradigma del Condizionamento Operante di Skinner, gli elementi della triade "ABC = Antecedents - Behavior - Consequences" (Antecedenti, Comportamento, Conseguenze) in una specifica relazione funzionale, adottando una metodologia applicativa e particolari procedure in più fasi che sono chiare a tutti quelli che, operando come formatori o come consulenti esterni per l'implementazione di un processo di sicurezza basata sui comportamenti, possono esibire una particolare competenza nella materia avendo ricevuto una specifica formazione e acquisito un'adeguata esperienza.

In generale sappiamo che, in ogni settore professionale, esiste la necessità di definire quali sia la competenza di chi si propone come soggetto operativo per l'effettuazione di un qualsiasi prestazione. A tale proposito, si possono dare diverse definizioni di cosa sia, in generale, la competenza.

Tra le diverse possibili si ritiene di segnalare le seguenti:

- a) comprovata capacità di usare conoscenze, abilità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e/o personale; le competenze sono descritte in termini di responsabilità e autonomia (cfr. Quadro Europeo delle Qualifiche 2007).
- b) ciò che una persona dimostra di saper fare (anche intellettualmente) in modo efficace, in relazione ad un determinato obiettivo, compito o attività in un determinato ambito disciplinare o professionale. Il risultato dimostrabile e osservabile di questo comportamento competente è la prestazione o la performance (cfr. La nuova maturità – Rosario Drago – Centro studi Erickson – Aggiornamento 2000).

Come si può facilmente dedurre dalle definizioni di cui sopra, appare evidente che la valutazione della competenza del prestatore d'opera è solitamente possibile solo dopo

che il soggetto incaricato ha iniziato le proprie attività. Analizzando la situazione del nostro paese, possiamo riscontrare come un numero crescente di soggetti, a volte sprovvisti di laurea, abilitazione ed esperienza s'improvvisano consulenti in un qualsiasi campo dell'attività umana, pensando che basti la lettura di uno o più testi di riferimento o la semplice frequenza a un corso per essere specialista in qualche materia. Questi soggetti auto-referenziati, in particolare, operano sul mercato in una molteplicità di ambiti e contesti organizzativi per i quali non esiste una specifica necessità di avere un titolo abilitante alla professione. A tale riguardo, è opinione di alcuni che l'assenza di una specifica regolamentazione a riguardo, possa essere vicariata dalle note leggi del mercato, leggi che peraltro operano su lunghi periodi e rendono comunque possibili iniziative con risultati incerti o, quanto meno, di efficacia non dimostrabile in modo certo. Ma questa è certamente solo un'illusione. Consulenze inadeguate e generiche, non aiutano una qualsiasi organizzazione a raggiungere i propri obiettivi, ma, addirittura, spesso ne rallentano l'attività e ne aumentano i costi. Un caso emblematico è rappresentato dai sistemi qualità male impostati.

Se applichiamo tali considerazioni a specifiche procedure scientifiche, qual è la Behavior-Based Safety, si riscontra il problema della corretta valutazione della qualificazione professionale necessaria per attuare interventi di sicura efficacia. Per quanto già detto, appare evidente che chi pretende di poter operare nel settore deve avere un'adeguata e specifica conoscenza dei paradigmi e degli schemi di riferimento dell'analisi comportamentale per applicare correttamente il protocollo applicativo allo specifico contesto aziendale e quindi per meglio scegliere le azioni maggiormente efficaci. Inoltre, come avviene per tutti i campi scientifici, chi ritiene di applicare tale protocollo deve tenersi continuamente aggiornato sull'evoluzione della conoscenza in materia di sicurezza basata sui comportamenti, possibile solo se si partecipa ai vari seminari e corsi di formazione organizzati dagli Enti Scientifici nazionali (per esempio Association for the Advancement for Radical Behavior Analysis) e internazionali (per esempio Cambridge Center for Behavioral Studies) che studiano e promuovono le Best Practices esistenti e agli eventi di rilievo internazionale e scientifico (ABAI International Congress, Behavioral Safety Now Conference). Il consulente che opera nella gestione dei comportamenti di sicurezza sul luogo di lavoro, deve inoltre avere l'esperienza e la preparazione pratica specialistica derivante dall'implementazione, con successo documentabile, di processi di sicurezza comportamentale in organizzazioni più o meno complesse. Per la scienza, un processo di previsione e controllo dei comportamenti di sicurezza può essere considerato efficace se e solo se esso è validato nel rispetto dei canoni della ricerca scientifica, dunque con una pianificazione sperimentale a priori, randomizzazione, misure parametriche dei comportamenti prima/dopo, controllo dell'effetto sperimentatore, pubblicazione dei dati rilevati secondo la prassi del protocollo, ecc. Il solo fatto che nel nostro paese non esista una radicata tradizione di applicazione dei processi di sicurezza comportamentale e che, fino all'istituzione del Master di II° livello "Behavior-Based Safety (B-BS) per l'industria di processo" (cfr. Politecnico di Milano Decreto Rep. n° 610 Prot. n° 5357 Data 22.02.2011 Titolo III Classe V) non sia individuabile un percorso di formazione

ufficiale, non può peraltro giustificare l'avvio di eventi formativi che risultino essere non congruenti con i principi base riconosciuti fondamentali dalla comunità scientifica internazionale. Il percorso di qualificazione proposto in questi anni da A.A.R.B.A., attraverso il Corso di Alta Formazione di 80 ore, prevede specifici requisiti per la direzione scientifica, per i docenti e il programma formativo in linea con i criteri individuati dal Cambridge Center for Behavioral Studies (CCBS), l'istituto scientifico di riferimento per la B-BS nel mondo. Ai partecipanti al master di formazione viene richiesto sia di far conoscere e sostenere i valori e i contenuti scientifici e metodologici del protocollo, nonché i suoi riferimenti etici e deontologici, sia un costante impegno nella ricerca, nella divulgazione della propria esperienza, anche fornendo elementi per la definizione di evidenze scientifiche. Ed è questo che caratterizza la proposta di A.A.R.B.A. rispetto a qualsiasi altra iniziativa. Non bisogna dimenticare che i principi e le leggi scientifiche su cui si fonda la B-BS sono quelli della Behavior Analysis, la Scienza del Comportamento, scoperti e sistematizzati a partire dalle scoperte di F. B. Skinner alla Harvard University nella prima metà del secolo scorso e da allora è oggetto di ricerche sperimentali e applicazioni da parte di illustri accademici e consulenti quali J. Komaki, B. Hopkins, B. Sulzer Azarof, D. Harshbarger A. Daniels, T. McSween, J. Austin. Il corso di alta in formazione in B-BS, secondo le previsioni di AARBA, deve dotarsi di un Direttore scientifico laureato di primo e secondo livello in Behavior Analysis, con PhD in OBM/BBS o equivalenti. Questo considerato che il Direttore è garante dell'aderenza del programma e della docenza ai principi della Behavior Analysis e della B-BS.

Per quanto riguarda i requisiti del programma per corsi in B-BS, si è definito che questi devono affrontare nel dettaglio due temi, teorico-pratici:

1. Principi e tecniche della Behavior Analysis (min. 36 ore)
2. Fasi del protocollo di BBS ed esercitazioni (min. 44 ore)

Per quanto riguarda il primo punto, il docente dovrà possedere una laurea in Behavior Analysis o anche in Psicologia, più PhD triennale in OBM/BBS o equivalente. Nel caso dell'Italia, la specializzazione universitaria triennale post lauream in Analisi Comportamentale (scuole AIAMC) costituisce un ulteriore titolo di merito a garanzia della didattica. Nel caso del secondo tema, il docente dovrà possedere una formazione in B-BS con conseguimento di PhD in OBM/B-BS in Università di Behavior Analysis o conseguente la frequenza con valutazione del profitto a Corsi di Alta Formazione in B-BS, seguiti da tirocinio e supervisione documentati e da almeno due realizzazioni autonome di B-BS in medie o grandi imprese.

Quindi, nella scelta di un consulente competente in B-BS, è importante non accontentarsi solo di quanto lui stesso asserisce sul livello della sua preparazione, ma di richiedere espressamente quale sia la struttura di formazione dove egli ha acquisito le sue conoscenze sull'argomento, quanti sono gli anni di esperienza attiva e quante implementazioni di processi di sicurezza comportamentale ha eseguito, se ha fatto delle pubblicazioni e di quale livello scientifico, ecc.

Da ultimo, ma per questo non meno importante, chiunque decide di proporsi come

consulente esperto in Behavior-Based Safety, non dovrebbe trascurare il profilo etico connesso allo svolgimento di tale attività, in considerazione dei profondi risvolti umani e sociali che la delicatezza dell'argomento, la salute e sicurezza sul luogo di lavoro, implica per la società civile.

AUTORE

Prof. Adriano Paolo Bacchetta: laureato in Ingegneria Chimica al Politecnico di Milano ha maturato una pluriennale esperienza operando per importanti Aziende multinazionali dove, oltre allo studio e realizzazione di nuovi insediamenti produttivi, si è occupato della gestione delle problematiche di sicurezza connesse alla costruzione ed esercizio degli impianti industriali. Già dirigente aziendale, attualmente opera come libero professionista in qualità di titolare dello Studio Consulenze Industriali. Nell'ambito delle proprie competenze, si occupa della diffusione delle tecniche di Behavior Analysis applicate alla gestione dei comportamenti in ambito della Salute e Sicurezza sul Lavoro, attraverso metodiche note come Organizational Behavior Management (OBM) o Performance Management (PM). Inoltre, sempre nell'ambito della Psicologia dell'Apprendimento (Behavior Analysis, BA), ha partecipato allo sviluppo di nuove tecnologie per l'e-learning basate sul paradigma scientifico del Precision Teaching (PT) di O. Lindsley. Dal 2005 professore a.c. presso il Politecnico di Milano, facoltà di Ingegneria dei Processi Industriali corso di Laurea Specialistica in Ingegneria della Sicurezza per il corso "Organizzazione aziendale dei sistemi HSEQ". Ricopre diversi incarichi tra cui quello di Direttore dell'Area Health & Safety dell'AARBA - Association for the Advancement of Radical Behavior Analysis, vicepresidente della Commissione Igiene e Sicurezza dell'Ordine degli Ingegneri della provincia di Milano e vicepresidente del Centro Studi dell'Associazione Poliziotti Italiani (API). È autore di diversi articoli relativi all'applicazione dell'OBM o PM nel campo della Salute e Sicurezza sul Lavoro e, con il Prof. Fabio Tosolin, ha curato la traduzione del libro "Scienza e Sicurezza sul lavoro: Costruire comportamenti per ottenere risultati" edizione italiana del libro "The Value-Based safety Process" di Terry McSween edito John Wiley & Sons Inc

Behavioral Safety Accreditation with CCBS: What it is and how it sustains outstanding safety performance

Mark P. Alavosius

*Cambridge Center for Behavioral Studies - trustee and chairperson of the commission
accreditation of corporate safety programs*

ABSTRACT

This paper describes the accreditation program to recognize corporate achievement in promoting safety behavior within work organizations. Many corporations increasingly emphasize their efforts to create and sustain safe work environments. Usually this entails comprehensive safety management processes and technologies; in many cases it involves systematic promotion of ‘safety-behaviors’ by all employees. Accreditation and recognition of these behavioral initiatives involves third party, independent review of applications of behavior principles to improve safety behaviors and reduce occupational injury and illness. The CCBS commission had accredited safety applications in seven (7) work sites with more in process. One benefit of accreditation is that it strengthens commitment to worker safety and responsible behavior by industry leaders. The Cambridge Center for Behavioral Studies (CCBS) is a non-profit organization promoting the application of behavior analysis towards amelioration of social problems. Currently the CCBS accredits sustained and effective behavioral safety programs within corporations. This safety accreditation process might be revised and extended to ‘green behaviors’ and prove fruitful for promoting environmental protection.

I sistemi di qualificazione delle imprese, la certificazione degli standard contrattuali e organizzativi e la nuova formazione per la sicurezza

Maria Giovannone

ANMIL Sicurezza - Direttore scientifico

RIASSUNTO

I profili di rischio per la salute e sicurezza dei lavoratori non sono omogeneamente distribuiti rispetto alle caratteristiche soggettive e oggettive dei contesti di produzione e organizzazione del lavoro. L'analisi delle tendenze statistiche comprova la dimensione dinamica del fenomeno. Il sistema prevenzionistico non può quindi basarsi su approcci statici finalizzati alla mera ottimizzazione della sicurezza, ma necessita di strumenti dinamici, e il più possibile partecipati, per anticipare il cambiamento e modulare coerentemente le competenze gestionali. In questo senso si palesa la sostanziale inadeguatezza della risposta tradizionale dell'ordinamento giuridico tendenzialmente limitata, soprattutto nel nostro Paese, a valutazioni e prescrizioni di tipo formalistico, basate cioè sulla richiesta di adempimento a norme inderogabili di carattere statico e universale. Il tentativo di un migliore adeguamento del quadro normativo vigente alla evoluzione dei modelli organizzativi d'impresa, secondo l'orientamento che trova conforto nella lettura evolutiva dell'articolo 2087 del Codice Civile, rappresenta uno dei tratti caratterizzanti del decreto legislativo n. 81 del 2008, come integrato e modificato dal decreto legislativo n. 106 del 2009. Il corpus normativo che risulta dall'intervento correttivo, nonostante continui a inquadrarsi pienamente nei principi e criteri direttivi di cui alla legge delega n. 123 del 2007, esprime un più moderno approccio alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e pone le basi per un nuovo modello culturale per la gestione del rischio in cui il dato prescrittivo della norma si accompagna necessariamente all'elemento aziendale/organizzativo quale indispensabile complemento per una maggiore effettività delle tutele. Si spiegano così alcune disposizioni-chiave che, se adeguatamente coltivate, appaiono funzionali allo sviluppo di buone prassi di gestione della sicurezza dei lavoratori. Il riferimento è in primo luogo all'articolo 30 del

decreto legislativo n. 81 del 2008 che contempla indicazioni esplicite sui requisiti che devono avere i modelli di organizzazione e gestione ai fini esimenti di cui al decreto legislativo n. 231 del 2001. La disposizione mette in luce la rinnovata ottica del legislatore, secondo il quale la sicurezza negli ambienti di lavoro deve essere parametrata non solo sulla mera rispondenza dei modelli organizzativi a requisiti formali, bensì sulla effettiva capacità degli stessi di gestire il rischio e di tenere conto delle dinamiche concrete che muovono la singola realtà aziendale. Sempre in questa ottica, si inscrivono le modifiche operate dal decreto correttivo. In relazione all'articolo 30, infatti, il legislatore del decreto correttivo ha inserito un comma 5-bis, rivolto alla elaborazione di procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Ciò nel condivisibile intento di diffondere in queste realtà organizzative meno complesse, ma come visto ad alto tasso infortunistico, pratiche di gestione del rischio più moderne e di vincere la ritrosia dalle stesse più volte manifestata nei confronti dell'impianto originariamente introdotto dal decreto legislativo n. 231 del 2001, proprio attraverso la semplificazione degli adempimenti. Nel rinnovato approccio alla sicurezza, fondato sulla compenetrazione tra strumenti normativi e organizzativi, si iscrive poi l'articolo 27 del decreto legislativo n. 81 del 2008, come da ultimo modificato con il decreto legislativo n. 106 del 2009. La disposizione infatti prevede che 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». Si intende così concretamente valorizzare l'assunto teorico secondo cui una efficace prevenzione presuppone una adeguata organizzazione qualitativamente apprezzabile e il perfezionamento di un sistema che, codificando standard virtuosi, possa premiare le aziende più diligenti e, al contempo, innescare un circuito volto a promuovere l'approccio prevenzionale alla sicurezza ed il suo fisiologico inserimento nell'organizzazione del lavoro. Sulla base di tali premesse, il modello organizzativo, la certificazione degli standard contrattuali ed organizzativi e il ricorso ad percorsi firmativi validati e mirati, tesi allo sviluppo di competenze concrete e consapevolezza, diventano il metro di valutazione della capacità della impresa e sono funzionali, immediatamente, al conseguimento di una sua migliore qualificazione e, mediamente, all'accesso a molteplici benefici contrattuali ed economici: appalti, agevolazioni, finanziamenti, contributi pubblici. Si delinea per questa via una disposizione normativa prodromica allo sviluppo di un sistema proceduralizzato fondato sui principi del merito e della health and safety good-performance – come

presupposti per l'operatività dei soggetti nei vari comparti produttivi, a partire da quelli a più elevata incidenza infortunistica – e volto al consolidamento di buone pratiche di organizzazione e gestione dei processi produttivi. Lungo queste linee si muovono i lavori dei comitati n. 6 e n. 4 della Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6 d.lgs. n. 81/2008), nell'intento di un progressivo superamento dell'approccio formalistico al tema della sicurezza, a favore di una maturazione di comportamenti consapevoli e di standard organizzativo-produttivi di qualità.

AUTORE

Dott.ssa Maria Giovannone: ricercatore della Scuola internazionale di Dottorato in Diritto delle relazioni di lavoro di ADAPT e della Fondazione Marco Biagi, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia. Si occupa prevalentemente di salute e sicurezza dei lavoratori negli ambienti di lavoro, in chiave nazionale ed internazionale, e delle problematiche inerenti all'impatto della modernizzazione del mercato del lavoro sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Direttore Scientifico ANMIL Sicurezza. Esperto del Ministero del Lavoro, comitati 3, 4 e 6 Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.