

Sabato 16 Luglio 2011

**ASPETTI APPLICATIVI DEL D.M. 11.04.2011.**

RELATORE : **Ing. Michele CANDREVA** – Dirigente Divisione VI (salute e sicurezza sul lavoro) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale “Tutela Condizioni di lavoro”

**Aspetti applicativi D.M. 11.4.2011**

Il legislatore ha voluto esplicitare fra gli obblighi del Datore di Lavoro anche quello di far sottoporre a verifica periodica di parte terza le attrezzature di cui all'allegato VII come attività di secondo livello rispetto agli interventi di controllo definiti al comma 8 del D.Lgs 81/2008. Il comma 11 del predetto Testo Unico richiama, infatti, il Datore di Lavoro ad effettuare dette verifiche periodiche per valutare lo stato di conservazione ed efficienza ai fini della sicurezza delle proprie attrezzature, sia in occasione della prima installazione o utilizzo e poi, periodicamente, secondo uno scadenziario riportato sempre nell'allegato VII al Testo Unico. E' da evidenziare che, secondo quanto previsto al comma 8 relativamente agli interventi di controllo, il Datore di Lavoro è impegnato in maniera continua affinché lo stato di conservazione, le condizioni di uso delle attrezzature siano sempre tali da rispettare i livelli di sicurezza iniziali garantiti originariamente dal fabbricante e quindi ad operare interventi mirati per il mantenimento delle loro condizioni di sicurezza, ancor di più quando vi siano degli eventi eccezionali. Questi interventi devono essere effettuati da persona competente. La *verifica* prevista nel comma 11, invece, è riferita in maniera particolare alle attrezzature di lavoro specificamente elencate nell'apposito allegato VII, per le quali pertanto vengono ad aversi due diverse tipologie di intervento non in sovrapposizione, ma distinte per ambiti rappresentativi. In altri termini, le *verifiche* periodiche del comma 11 derivano dall'applicazione dell'ex D.P.R. 547/55, mentre gli *interventi* di cui al comma 8 riprendono le disposizioni dell'ex D.Lgs. 626/94 (a loro volta derivate da direttive comunitarie di protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro). La combinazione delle due prescrizioni ha determinato questa nuova situazione di incombenze per il Datore di Lavoro.

Chiarito quindi che il comma 11 non è affatto l'unico obbligo per il Datore di Lavoro dal punto di vista dell'accertamento delle condizioni di sicurezza delle attrezzature di lavoro di cui all'allegato

Sabato 16 Luglio 2011

**ASPETTI APPLICATIVI DEL D.M. 11.04.2011.**

RELATORE : **Ing. Michele CANDREVA** – Dirigente Divisione VI (salute e sicurezza sul lavoro) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale “Tutela Condizioni di lavoro”

VII, il D.M. 11.4.2011 stabilisce le modalità e le procedure per la realizzazione della verifica iniziale e di quelle periodiche previste dal comma 11 ed ereditate, rispettivamente dal D.P.R. 459/96 e dal D.P.R. 547/55. Il Datore di Lavoro quindi, per questo aspetto, trova nel D.M. un percorso ben specifico in cui vi è certezza sia della tempistica sull’esecuzione delle verifiche, sia sui soggetti che possono espletare le verifiche, a differenza di quanto vigeva in precedenza dove l’unica certezza era che il “dominus” delle verifiche era il Soggetto Pubblico, nelle sue varie articolazioni, ma non vi era garanzia sulla concreta effettuazione della verifica. Attualmente infatti risultano svolte non più del 30% di verifiche peraltro non sempre nel rispetto delle scadenze. Il nuovo quadro delle verifiche raggiunge il primario obiettivo che il Datore di Lavoro ha la certezza che, per quanto attiene alle verifiche delle attrezzature dell’allegato VII, queste possono avvenire in tempi certi.

**La gerarchia dei soggetti, loro obblighi e facoltà :**

Nell’applicazione del D.M., e quindi di quanto previsto dal T.U. al comma 11, troviamo diverse figure che vanno ad operare per il buon esito delle verifiche:

i **Soggetti Titolari (S.T.)** della funzione vale a dire:

- l’INAIL per la prima delle verifiche periodiche, che deve essere effettuata entro 60 gg. dalla richiesta del Datore di Lavoro;
- l’ASL (ovvero l’ARPA laddove con legge regionale a questa Agenzia sia stata conferita la delega ad operare le verifiche) per le verifiche periodiche successive, che devono essere effettuate entro 30 gg. dalla richiesta del Datore di Lavoro.

I S.T. *devono* effettuare le verifiche entro i termini prescritti e a tale scopo possono:

1. procedere *direttamente* (vale a dire mediante la propria organizzazione operativa);
2. procedere *mediante* accordi tra di loro o con le Direzioni Provinciali del Ministero del lavoro (nel rispetto dei principi di economicità previsti per la pubblica amministrazione);

Sabato 16 Luglio 2011

**ASPETTI APPLICATIVI DEL D.M. 11.04.2011.**

RELATORE : **Ing. Michele CANDREVA** – Dirigente Divisione VI (salute e sicurezza sul lavoro) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale “Tutela Condizioni di lavoro”

3. *avvalersi* di soggetti pubblici o privati abilitati e iscritti in appositi elenchi e segnalati dal Datore di Lavoro.

i **Soggetti Abilitati** (S.A.), vale a dire organismi (pubblici o privati) che - previo superamento di una istruttoria condotta da una specifica Commissione - soddisfano i requisiti per essi previsti in un apposito allegato del D.M. e vengono inseriti a domanda in un elenco. Questi soggetti (pur non avendo la titolarità della funzione) sono stati introdotti nel sistema per garantirne l’operatività, in pratica per tendere ad ottenere che il 100% del parco delle attrezzature sia verificato entro i termini di scadenza previsti per le singole categorie, operando:

- o a supporto dei ST, per consentire loro il rispetto dei tempi loro concessi per l’intervento;
- o in surroga dei ST quando questi non abbiano rispettato i tempi loro concessi per l’intervento.

I **Datori di lavoro** utilizzatori delle attrezzature di lavoro sottoposte al regime di verifica periodica. Per questi l’obbligo è quello di rivolgere al S.T. la richiesta di verifica periodica ed indicare *contestualmente* il nominativo del S.A. del quale il S.T. della funzione si avvale laddove non sia in grado di provvedere direttamente con la propria struttura o a seguito degli accordi di cui sopra nei termini temporali stabiliti. Il Datore di Lavoro deve considerare che la ristretta tempistica dei trenta giorni concessi alle ASL per le verifiche periodiche, lo pone nella condizione per cui, qualora il S.T. non sia organizzato in modo tale da dare risposte immediate, l’apparecchiatura deve essere a disposizione per la verifica in base a quelle che saranno le determinazioni del S.T.. Per le attrezzature installate in postazione permanente il problema non si pone, mentre per attrezzature mobili o trasferibili, quali ponti sviluppabili, gru su autocarro, gru a torre, il Datore di Lavoro deve considerare anche la probabilità che lo spostamento degli stessi possa non rendere disponibile l’attrezzatura all’attività di verifica. In questi casi è opportuno che la richiesta di verifica venga fatta con congruo anticipo in maniera tale che il S.T. nel comunicare la sua disponibilità diretta o

Sabato 16 Luglio 2011

**ASPETTI APPLICATIVI DEL D.M. 11.04.2011.**

RELATORE : **Ing. Michele CANDREVA** – Dirigente Divisione VI (salute e sicurezza sul lavoro) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale “Tutela Condizioni di lavoro”

indiretta, consenta al Datore di Lavoro di poter definire la data idonea alla disponibilità dell’attrezzatura senza che si superino le scadenze di verifica.

La procedura prevista dal Decreto inizia con la richiesta che il Datore di Lavoro invia al S.T. in cui chiede la prima o la periodica verifica. In questa nota il Datore di Lavoro deve esprimere la preferenza di quale Soggetto Abilitato intende avvalersi qualora il S.T. non sia in grado di effettuare la verifica nei tempi previsti; infatti in questo periodo il S.T. ha l’esclusiva delle iniziative per dare evasione alle richieste dei Datori di Lavoro. A questo scopo, come visto, può scegliere, in *completa autonomia decisionale*, tra le tre opzioni a sua disposizione.

Ciò significa che può scegliere la risorsa con cui operare. Un po’ più precisamente il S.T. può:

1. *operare direttamente*, ovvero utilizzare la struttura funzionale che si è dato in piena autonomia organizzativa e gestionale, in virtù della titolarità di cui è portatore;
2. *farsi supportare*, previa stipula di appositi *accordi*, dai soggetti indicati nel D.M.. Gli accordi debbono essere formalizzati in atti/protocolli ben definiti e devono indicare gli ambiti di reciproca operatività (chi fa che cosa) e le corrispondenti modalità di collaborazione;
3. *avvalersi* dell’intervento di un S.A., nel qual caso *deve obbligatoriamente* rivolgersi al S.A. espressamente ed esplicitamente indicato dal Datore di Lavoro nella sua domanda.

In questo caso, il S.A. è tenuto a garantire ed effettuare l’intervento *assolutamente entro termine* stabilito per il S.T., altrimenti:

- il S.T. perde l’esclusiva sull’attività e si apre lo scenario di cui al successivo punto;
- il S.A. rischia di vedersi “segnalato” per mancato adempimento degli impegni assunti all’atto della richiesta di inserimento dell’elenco dei S.A..

Sabato 16 Luglio 2011

**ASPETTI APPLICATIVI DEL D.M. 11.04.2011.**

RELATORE : **Ing. Michele CANDREVA** – Dirigente Divisione VI (salute e sicurezza sul lavoro) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale “Tutela Condizioni di lavoro”

***Sforamento dei tempi riservati al S.T.***

**Decorso il termine di tempo concesso al S.T. per l'intervento**, esso perde qualsiasi esclusiva sull'effettuazione dell'intervento ed è il Datore di Lavoro che deve incaricare un S.A. di sua fiducia per l'effettuazione della verifica, scegliendolo tra i soggetti inseriti negli elenchi. Pertanto, è bene che il Datore di Lavoro curi di affidarsi ad un S.A. che gli garantisca l'effettuazione della verifica entro i termini di scadenza della verifica periodica precedente, per evitare di esporsi al rischio di sanzioni per aver tenuto in servizio una attrezzatura priva della prescritta verifica periodica. Infatti mentre il sistema precedente non consentiva al Datore di Lavoro di operare alcuna scelta di propria iniziativa e lo lasciava alla discrezionalità del Soggetto Pubblico titolare della funzione (quindi in pratica responsabilizzandolo, cioè esponendolo a sanzione, solo per il caso che omettesse di mettere il Soggetto Pubblico in grado di effettuare la verifica, in pratica, sottraendosi all'obbligo), il nuovo sistema prevede un duplice ruolo attivo a carico del Datore di Lavoro: una prima volta nella fase di richiesta al S.T. della verifica, laddove deve indicare il S.A. a cui il S.T. dovrà fare ricorso in caso di sua impossibilità, e una seconda, nel caso che il S.T. non abbia assolto all'incarico, laddove deve incaricare un S.A. di sua fiducia. In altre parole, rispetto al sistema precedente, si potrebbero configurare più netti e coinvolgenti profili di comportamenti omissivi da parte del Datore di Lavoro rispetto all'obbligo di sottoporre le attrezzature alle prescritte verifiche.

Sabato 16 Luglio 2011

**ASPETTI APPLICATIVI DEL D.M. 11.04.2011.**

RELATORE : **Ing. Michele CANDREVA** – Dirigente Divisione VI (salute e sicurezza sul lavoro) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale “Tutela Condizioni di lavoro”

**Considerazioni**

Vi sono aspetti di corollario alla suddetta procedura:

- il primo è che nel caso di prima verifica, ai sensi del comma 11 art 71 del T.U. il Datore di Lavoro può indicare all’INAIL di avvalersi, qualora la tempistica di 60 gg. non venga rispettata, oltre che del soggetto abilitato anche della Asl;
- il secondo è quello che qualora vi sia un S.T. (ASL/INAIL) che ha provveduto ad organizzarsi sia con risorse proprie o secondo quanto indicato al comma 3 dell’art. 2 del D.M., e che, all’entrata in vigore del D.M. sia quindi in grado di soddisfare la richiesta, nella segnalazione da parte del Datore di Lavoro può anche omettersi la segnalazione del S.A., anche perché nella remota ipotesi che il S.T. non intervenga, il Datore di Lavoro è obbligato a comunicare la richiesta della verifica ai sensi dell’art. 3 comma 2 del S.A. a cui fare effettuare la verifica;
- un terzo punto riguarda la valutazione dell’opportunità di prevedere una modalità semplificata per la comunicazione che, qualora il S.T. intenda, possa essere formulata anche per via telematica, addirittura secondo uno scadenziario che lo stesso S.T. può introdurre in un database a cui possono accedere anche i Datori di Lavoro, quindi possono essere intraviste possibilità operative di collaborazione tra Datore di Lavoro e S.T. che permettano di semplificare e rendere più concreto l’avviamento della richiesta di verifica.

Ultimo aspetto da sottolineare è quello che il legislatore ha, comunque, voluto garantire almeno in prima fase ed in un ben determinato arco temporale, che sia il pubblico ad effettuare le verifiche, siano esse di primo impianto o periodiche. Questa condizione deve portare ad uno sforzo da parte della struttura pubblica per tendere ad un’organizzazione che sia garantista per il Datore di Lavoro. Una riflessione opportuna, sempre nell’interesse del

Sabato 16 Luglio 2011

**ASPETTI APPLICATIVI DEL D.M. 11.04.2011.**

RELATORE : **Ing. Michele CANDREVA** – Dirigente Divisione VI (salute e sicurezza sul lavoro) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale “Tutela Condizioni di lavoro”

Datore di Lavoro, è che i S.T. si organizzino da subito in modo tale da essere già pronti al momento dell’entrata in vigore del Decreto, non essendo opportuno che il problema venga affrontato solo al momento in cui il Datore di Lavoro chieda di essere soggetto a verifica per cui il S.T. si veda costretto solo allora a ricercarne la definizione o soluzione. In altre parole, occorre assolutamente evitare che i S.T., che attualmente sono gli unici titolari del servizio, sottovalutino, o peggio, trascurino la necessità/opportunità strategica di riconoscere e far conoscere all’esterno, appena possibile e comunque ben in anticipo rispetto alla prevista entrata in vigore del nuovo sistema (il 29 luglio è dietro l’angolo!), se sono in grado (ed anche in qual misura) di far fronte alle richieste dei Datori di lavoro. E’ questo un loro preciso obbligo non solo per il ruolo che sono chiamati a svolgere, ma anche per l’immagine di efficienza di servizio pubblico che si accompagna alla loro attività.

**Accordi tra S.T.**

Qualora i S.T. ritengano di non essere in grado di poter garantire le attività richieste è legittimo considerare che, ancor prima che lo stesso decreto entri in vigore e ancor più se soggetto a proroga, i S.T. possono da subito stipulare accordi con altri ST secondo l’indicazione dell’art. 3 del D.M.. Questo, infatti, rientra tra le legittime ed autonome facoltà di organizzazione operativa di cui le ASL sono *portatrici* (per usare il termine utilizzato dal MLPS in una sua pronuncia) in quanto titolari giuridiche della funzione (sia nel vecchio che nel nuovo regime - quando questo verrà). L’applicazione degli accordi è opportuna - perché, nell’ottica di contribuire ad elevare il livello di tutela dei lavoratori - consente di allargare la risposta alla domanda di verifiche periodiche di quegli utenti che allo stato non sono “serviti” dal sistema pubblico – ma ha anche il vantaggio di costituire il **banco di prova degli accordi stessi**, consentendo di *sperimentare, valutare e se del caso correggere o tarare* secondo l’esperienza

Sabato 16 Luglio 2011

**ASPETTI APPLICATIVI DEL D.M. 11.04.2011.**

RELATORE : **Ing. Michele CANDREVA** – Dirigente Divisione VI (salute e sicurezza sul lavoro) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale “Tutela Condizioni di lavoro”

via via fatta, - **prima** che gli stessi divengano effettivamente operativi e *vincolanti rispetto alle esigenze poste* (si veda quella dell’effettuazione delle azioni di controllo).

Dopo l’ampia valutazione degli aspetti attuativi restano in effetti da esplicitare le seguenti problematiche applicative che saranno oggetto di opportuni approfondimenti da parte del Ministero ed espressi con circolari di chiarimento:

- a) **procedure gestionali amministrative** (chi fa che cosa, come, con quale modulistica e con quale ripartizione di compiti e responsabilità);
- b) **modalità di comunicazione ed interfacciamento** con i soggetti esterni (Datori di Lavoro, consulenti, ecc.);
- c) **modalità di registrazione e procedure di comunicazione** (interna ed esterna) dell’avvenuto intervento;
- d) **procedure di regolazione degli aspetti finanziari** (pagamenti in entrata, ripartizione tra i contraenti dell’accordo, ecc);
- e) **modalità operative di esecuzione delle verifiche periodiche.**

**Anticipazione degli accordi tra Soggetti Titolari**

Il ricorso da parte di un ST ad accordi con altri soggetti per l’effettuazione del servizio di cui è titolare deve considerarsi rientrare nella propria autonomia. E’ possibile che le Amministrazioni concludano accordi tra loro, ovviamente su questioni di già definita competenza; se l’accordo non modifica – come non può certo fare – le competenze è assolutamente lecito che possa essere concluso tra PA nell’ottica del buon andamento e dell’imparzialità della PA (articolo 97 Cost.). Accordi sulle verifiche periodiche tra INAIL e ASL si possono assolutamente fare perché si tratta di funzioni che tali strutture svolgevano prima e svolgono adesso. A questo punto, mentre da una parte non rileva, nel merito, che gli accordi vengano stipulati o meno sul modello operativo e procedurale disegnato dal nuovo regime, dall’altra l’adozione di questo specifico “nuovo” modello

Sabato 16 Luglio 2011

**ASPETTI APPLICATIVI DEL D.M. 11.04.2011.**

RELATORE : **Ing. Michele CANDREVA** – Dirigente Divisione VI (salute e sicurezza sul lavoro) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale “Tutela Condizioni di lavoro”

---

e la sua applicazione, anche anticipatamente, consentirebbero di correggere eventuali carenze o difetti che la pratica (sperimentale) dovesse evidenziare.

Si può sostenere che la circostanza che le PA si organizzino prima dell’entrata in vigore di un provvedimento “di dettaglio” in presenza di una chiara attribuzione di competenza da parte della legge sia espressione di una PA “virtuosa”.

“Art. 15 L. 7-8-1990 n.241”

1. Anche al di fuori delle ipotesi previste dall’articolo 14, le amministrazioni pubbliche possono sempre concludere tra loro accordi per disciplinare lo svolgimento in collaborazione di attività di interesse comune.
2. Per detti accordi si osservano, in quanto applicabili, le disposizioni previste dall’articolo 11, commi 2 e 3.

D.M. 11.04.2011

Sabato 16 Luglio 2011

***DISAMINA ALLEGATO II DEL DM 11.04.2011.***

***DISAMINA CEI UNI EN ISO/IEC 17020***

RELATORE : **Ing. Mario ALVINO** – Ex Dirigente Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali –  
Direzione Generale “Tutela Condizioni di lavoro”

***Brevi considerazioni sulla norma ISO CEN EN UNI CEI 17020 concernente i requisiti degli organismi che effettuano attività di ispezione.***

***Premessa***

Il Datore di Lavoro in primis deve garantirsi che il S.A. operi secondo quanto previsto nell'autorizzazione da parte del Ministero per l'espletamento delle verifiche (essenzialmente riguardo a professionalità, indipendenza e rispetto dei tempi di intervento). L'aspetto è abbastanza rilevante se si tiene conto che in capo al Datore di Lavoro vi è la responsabile della scelta del S.A., la quale, se pur può intrinsecamente comportare delle difficoltà, deve comunque essere espressa al momento della richiesta di verifica periodica al S.A. ed essere fatta in modo tale che il Datore di Lavoro sia nella condizione di poter dimostrare di aver operato una verifica sullo stato della idoneità tecnico professionale del soggetto stesso.

Mentre l'abilitazione da parte del Ministero è rilasciata a valle di una istruttoria basata sulla verifica del possesso dei requisiti iniziali, al Datore di Lavoro invece resta il compito di assicurarsi (in base alle proprie competenze tecniche) che il S.A. al quale si rivolge sia non soltanto munito dei titoli di idoneità (cioè correttamente inserito nei pertinenti elenchi), ma che possieda in concreto risorse e capacità tecnico professionali adeguate al tipo specifico di attività ed alle modalità di espletamento della stessa.

In sintesi, il Datore di Lavoro deve curare la scelta di un S.A. che conservi immutate le condizioni che gli hanno permesso di ottenere l'abilitazione da parte del Ministero evitando perciò di limitare la sua valutazione all'aspetto economico (ovvero alla considerazione del mero costo del servizio offerto e /o reso), ma deve anche valutarne la congruenza rispetto, ad esempio, alle risorse impiegate per effettuare la verifica (prendendo come indicatori di qualità elementi quali il tempo di attesa prima dell'intervento, la durata della verifica, la confidenza, familiarità ed accuratezza con cui l'operatore effettua l'intervento, la strumentazione utilizzata, la completezza delle risposte ad eventuali quesiti, e così via).

Sabato 16 Luglio 2011

***DISAMINA ALLEGATO II DEL DM 11.04.2011.***

***DISAMINA CEI UNI EN ISO/IEC 17020***

RELATORE : **Ing. Mario ALVINO** – Ex Dirigente Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali –  
Direzione Generale “Tutela Condizioni di lavoro”

---

E' importante che il Datore di Lavoro ponga attenzione a questo aspetto, perché altrimenti potrebbe incorrere in problemi (culpa in eligendo) per non aver curato la scelta del S.A. a cui si è rivolto per effettuare la verifica. In effetti quanto detto si basa sull'esperienza fin qui fatta con gli organismi che svolgono le verifiche di sicurezza degli impianti elettrici (secondo il D.P.R. 462/01), per i quali la tentazione generale è quella di *liquidare* gli interventi in modo (troppo) rapido e superficiale, impegnando personale che è incentivato a fare quante più verifiche possibili (vi ricordate il “cottimo”) e quante più con esito positivo.

E' di tutta evidenza che atteggiamenti di verifica così “disinvolti” sono all'opposto dell'interesse del Datore di Lavoro, il quale si aspetta una verifica accurata in modo da ottenere un giudizio serio sulle condizioni di sicurezza dell'attrezzatura verificata ed un riscontro (si veda all'allegato II il punto 3.1.2, c) sulla attività interna di controllo finalizzata a limitare le probabilità di infortunio e – di converso – le proprie responsabilità. Come è facile intuire, poi, il coinvolgimento del personale di verifica da un punto di vista economico si riflette significativamente sulle caratteristiche di terzietà ed indipendenza che il S.A. deve garantire perché le valutazioni espresse dai propri operatori siano del tutto imparziali ed obbiettive e, nel caso di specie, le verifiche periodiche rappresentino un vero strumento di sicurezza per i lavoratori.

In definitiva, non è sufficiente che il S.A. sia stato abilitato *una tantum*, ma occorre che i requisiti di abilitazione dichiarati ed accertati siano mantenuti sia dall'organizzazione che dal personale ed anche opportunamente presi in considerazione dal Datore di Lavoro che intende avvalersi del S.A.. Fatta questa doverosa premessa, nel seguito verranno esaminati tra i più rilevanti aspetti che caratterizzano l'organizzazione che voglia esercitare l'attività di verifica e che devono essere mantenuti invariati ( a stretto rigore migliorati) nel tempo, ancorché certificati da un Organismo di accreditamento o, come nel caso dei S.A., riconosciuti a valle di un'istruttoria ministeriale.

La norma di riferimento è la CEI UNI EN ISO/IEC 17020 di cui esaminiamo gli articoli più indicativi sul funzionamento del S.A..

Sabato 16 Luglio 2011

***DISAMINA ALLEGATO II DEL DM 11.04.2011.***

***DISAMINA CEI UNI EN ISO/IEC 17020***

RELATORE : **Ing. Mario ALVINO** – Ex Dirigente Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali –  
Direzione Generale “Tutela Condizioni di lavoro”

***Indipendenza, integrità ed imparzialità.***

Il personale dell’organismo deve essere libero da qualsiasi pressione commerciale, finanziaria o di altra natura, che possa influenzare il suo giudizio. Questa condizione ne contiene altre più esplicite, e cioè :

- l’organismo non può effettuare attività in contrasto con quelle di verifiche, e quindi non può essere direttamente coinvolto nello svolgimento di attività quali la progettazione, fabbricazione, fornitura e vendita, installazione, acquisto dei prodotti sottoposti a verifica, ne esserne proprietario, utilizzatore o manutentore;
- il personale impegnato nelle operazioni di verifica deve essere remunerato in modo tale che il corrispettivo non dipenda direttamente dal numero delle verifiche effettuate né dal risultato di tali verifiche. Per garantire terzietà ed indipendenza della verifica, quanto appena esposto comporta che il rapporto di lavoro che l’Organismo deve stabilire con il suo personale di verifica non può concretizzarsi in un contratto legato alla prestazione nel senso che la retribuzione viene determinata, previa fissazione del corrispettivo per singola verifica, in proporzione diretta col numero di verifiche effettuate, ma deve comportare la definizione di una remunerazione sulla quale il numero, e a maggior ragione l’esito, delle verifiche non abbia alcuna incidenza.

***Organizzazione e gestione dell’attività.***

L’organismo deve avere un responsabile tecnico qualificato e di comprovata esperienza che sia dipendente effettivo dell’Organismo il cui compito deve essere quello di garantire verso l’esterno la qualità e la costanza della prestazione fornita ( cfr. p. 13.3 della norma).

Per essere in grado di svolgere la propria funzione nel rispetto delle esigenze di qualità e professionalità richieste dalla norma (che rammentiamo, è richiamata più volte nel testo del D.M.) l’Organismo deve dal pari assicurare altri requisiti in tema di disponibilità effettiva di struttura, di

Sabato 16 Luglio 2011

**DISAMINA ALLEGATO II DEL DM 11.04.2011.**

**DISAMINA CEI UNI EN ISO/IEC 17020**

RELATORE : **Ing. Mario ALVINO** – Ex Dirigente Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali –  
Direzione Generale “Tutela Condizioni di lavoro”

---

procedure di funzionamento e di gestione delle competenze del personale. A questo riguardo, in particolare, deve:

- disporre di strutture ed attrezzature adeguate che gli consentono lo svolgimento di tutte le attività connesse alle verifiche;
- assicurare che tutte le attrezzature siano adeguatamente sottoposte a manutenzione e tarature;
- fornire le regole di condotta per il proprio personale (ossia le procedure per ogni singola attività);
- disporre di personale in via permanente e in numero sufficiente, dotato di adeguata esperienza ai fini dello svolgimento delle sue normali funzioni;
- qualificare il personale, vale a dire, fatti salvi i titoli di studio previsti dal D.M., condurre specifiche azioni di formazione, addestramento ed aggiornamento in modo continuo perché sia mantenuto al passo con lo sviluppo tecnologico;
- mantenere aggiornate le registrazioni relative alla formazione, all’addestramento, all’aggiornamento ed all’esperienza operativa via via acquistata di tutto il personale.

Ne deriva che:

- il numero di personale operativo deve mantenersi, fatta salva una percentuale fisiologica di *turn – over*, sostanzialmente stabile (il che fa immediatamente pensare ad un rapporto di lavoro con l’Organismo di ispezione di tipo non occasionale – ma almeno di esclusiva professionale – e comunque non riferito al numero di verifiche da effettuare);
- il personale tecnico in generale e l’operato di ogni singolo ispettore ( vale a dire il *modus operandi*, la redazione della documentazione di verifica – verbale sintetico e rapporto dettagliato di intervento) deve essere gestito e controllato dal Direttore Tecnico per garantirne la correttezza e l’uniformità di comportamento;

Sabato 16 Luglio 2011

***DISAMINA ALLEGATO II DEL DM 11.04.2011.***

***DISAMINA CEI UNI EN ISO/IEC 17020***

RELATORE : **Ing. Mario ALVINO** – Ex Dirigente Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali –  
Direzione Generale “Tutela Condizioni di lavoro”

---

- le attrezzature devono essere opportunamente soggette a manutenzione, tarate e sempre disponibili (quindi di proprietà dell’Organismo).

In definitiva, col riferimento alla Norma CEI UNI EN ISO/IEC 17020 emerge che uno degli obiettivi del D.M. è quello di evitare le distorsioni evidenziate dal sistema del D.P.R. n° 462/01, nel quale molto di quanto sopra – non essendo esplicitamente richiesto – non è attuato, con la conseguenza che, nei territori dove l’Organismo Autorizzato alle verifiche periodiche degli impianti elettrici di sicurezza, né risiede, né ha delle sedi, l’attività viene svolta da soggetti che prestano la propria opera a fronte di compensi collegati al numero di verifiche, utilizzando propri mezzi e proprie attrezzature, la cui identità e funzionalità sfugge al controllo dell’Organismo Autorizzato, per non parlare della loro mancata formazione continua, in quanto non sono in disponibilità permanente, ma solo saltuaria ed in alcuni casi episodica, per l’effettuazione delle richieste di verifiche che l’Organismo riceve dall’utente.

CEI UNI EN ISO/IEC 17020