

POSTICIPO FACOLTATIVO DEL PENSIONAMENTO

I lavoratori dipendenti del settore privato, che abbiano raggiunto un'anzianita' contributiva di almeno 40 anni, prima del raggiungimento dell'età di 60 anni se donna e 65 anni se uomo, possono scegliere di continuare l'attivit  lavorativa posticipando l'accesso al pensionamento.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

DECRETO 29 gennaio 2004

Attuazione delle disposizioni di cui al comma 5 dell'art. 75 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 (finanziaria 2001).

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
di concerto con
IL MINISTRO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

Visto l'art. 75 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 (legge finanziaria 2001), che detta una disciplina intesa a favorire l'occupabilit  dei lavoratori anziani dipendenti del settore privato;

Visto, in particolare, il comma 5, che riguarda i lavoratori con un'anzianita' contributiva non inferiore a 40 anni;

Visto il decreto interministeriale 23 marzo 2001, di attuazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 6 del richiamato art. 75;

Ritenuto, ai sensi del comma 6 di detto art. 75, di stabilire le modalita' di attuazione anche delle disposizioni di cui al comma 5 dell'articolo stesso;

Decreta:

Art. 1.

1. Con effetto dal primo giorno del mese successivo alla comunicazione di cui al comma 5, **i lavoratori dipendenti del settore privato**, iscritti all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidita', la vecchiaia e i superstiti, ed alle forme sostitutive della medesima, **che abbiano raggiunto un'anzianita' contributiva di almeno 40 anni, prima del raggiungimento dell'eta' di 60 anni se donna e 65 anni se uomo, possono scegliere di continuare l'attivit  lavorativa posticipando l'accesso al pensionamento** e rinunciando parzialmente all'accredito contributivo secondo quanto previsto al comma 3.

segue

2. La facolta' di cui al comma 1 puo' essere esercitata **a condizione che il lavoratore stipuli con il datore di lavoro un contratto di lavoro a tempo determinato di durata di almeno due anni ovvero fino al compimento dell'eta' pensionabile di vecchiaia, qualora intervenga prima della scadenza del biennio.**

3. La contribuzione relativa al periodo di cui al comma 2 e' destinata, per il 40 per cento, alle regioni di residenza, ai fini del finanziamento di attivita' di assistenza agli anziani non autosufficienti ed alle famiglie. Il restante 60 per cento concorre, secondo il sistema di calcolo contributivo, ad incrementare l'ammontare della pensione, a decorrere dal compimento dell'eta' di quiescenza.

4. Le modalita' di versamento della contribuzione alle regioni sono stabilite mediante convenzioni da stipulare tra le regioni stesse e gli enti di previdenza obbligatoria destinatari della contribuzione.

5. I lavoratori che si avvalgono della facolta' di cui al presente decreto devono darne comunicazione al competente istituto previdenziale, allegando:

a) copia del contratto di lavoro a tempo determinato di cui al comma 2;

b) dichiarazione, da rendere in contemporanea al datore di lavoro, di rinuncia, nella misura del 40 per cento, della copertura contributiva per l'invalidita', a vecchiaia ed i superstiti, per il periodo corrispondente alla durata del contratto, e impegno a posticipare l'accesso al pensionamento per il medesimo periodo.

Art. 2.

1. La facolta' di parziale rinuncia alla contribuzione puo' essere esercitata piu' volte e, dopo il primo periodo, anche per una durata inferiore ai due anni e comunque non oltre il compimento dell'eta' prevista per il pensionamento di vecchiaia.

Art. 3.

1. Nei confronti dei lavoratori che si avvalgono della facolta' disciplinata dal presente decreto, **il diritto alla pensione di anzianita' decorre dal mese successivo alla scadenza del contratto a tempo determinato.** Il relativo trattamento viene liquidato nella misura maturata anteriormente alla data di inizio dell'attivita' lavorativa a tempo determinato sulla base dei criteri di calcolo all'epoca vigenti ed e' corrisposto maggiorato degli aumenti perequativi nel frattempo intervenuti. Dal compimento dell'eta' di quiescenza, sull'importo della pensione di anzianita' in pagamento e' attribuito l'incremento pensionistico di cui all'art. 1, comma 3.

2. In caso di estinzione anticipata del contratto per cause non imputabili al lavoratore, il diritto al trattamento pensionistico decorre a far tempo dal primo giorno del mese successivo all'estinzione stessa e, dal compimento dell'eta' di quiescenza, spetta l'incremento pensionistico di cui al comma 3 dell'art. 1, relativo all'effettiva durata del contratto di lavoro a tempo determinato.

Il presente decreto sara' pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, 29 gennaio 2004

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali
Maroni

Il Ministro dell'economia e delle finanze
Tremonti

Riteniamo utile portare a conoscenza delle nostre R.L.S. quanto previsto in tema di formazione per i Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione, in modo da individuare eventuali Vostre necessità formative da richiedere all'Azienda.

da Punto Sicuro

Corsi RSPP: le proposte delle Regioni

A cura di Rocco Vitale.

Gli assessorati alla formazione professionale delle Regioni hanno elaborato una proposta in ordine agli indirizzi ed ai requisiti minimi dei corsi di formazione per Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione in base alle indicazioni del D. Lgs. 195/03.

Si tratta di una proposta, articolata e complessa, che deve essere discussa ed approvata in sede di Conferenza Stato Regioni.

Ma prima di questa approvazione vi è un altro passaggio interno alle stesse Regioni con la messa a punto di una proposta unica condivisa sia dagli Assessorati alla Formazione Professionale sia da quelli alla Sanità.

Le posizioni dei rispettivi Assessorati non sono univoche, soprattutto, dopo l'entrata in scena della Formazione Professionale che rivendica competenze non delegabili solo al settore della Sanità.

La questione, se a prima vista può aver generato un certo ritardo, deve però essere vista anche per i suoi aspetti positivi. Le competenze specifiche del settore "sanità", che tramite le ASL si occupano della salute nei luoghi di lavoro, vengono così ad integrarsi con quelle del settore "formazione" che possiede capacità e professionalità progettuali in ordine sia ai corsi sia all'individuazione dei soggetti formatori.

E' prevista una riunione tecnica delle Regioni per la metà di maggio nel corso della quale dovrebbe scaturire la proposta definitiva da sottoporre all'approvazione della Conferenza.

La proposta in discussione ha preso in esame:

- a) **i percorsi formativi**
- b) **la verifica e la valutazione dell'apprendimento**
- c) **i soggetti formatori**

I percorsi formativi, come già noto, sono a struttura modulare:

Modulo "A" per RSPP e Addetti: la proposta indica un corso di base che può avere durata di 24 o 32 ore.

L'ipotesi delle 32 ore discende dalla lettura del DM 16.01.1997 che ne prevede contenuti e attività formative sia in ordine al datore di lavoro che al rappresentante dei lavoratori.

La proposta merita particolare interesse laddove, all'elenco tradizionale delle materie, definisce come **RSPP o APSS dovranno**, dopo aver frequentato il Modulo "A", **essere in grado di:**

- 1 **saper costruire un processo condiviso sulla sicurezza che si basi sulla relazione tra più soggetti;**
2. **saper instaurare un clima cooperativo;**
3. **saper elaborare una valutazione dei rischi con una corretta analisi e quantificazione degli stessi;**
4. **saper programmare le misure tese a migliorare i livelli di sicurezza;**
5. **saper effettuare le misure per la minimizzazione dei rischi in relazione al progresso tecnico;**
6. **saper avviare iniziative di carattere formativo e informativo in misura adeguata e sufficiente formazione, al fine di permettere al singolo lavoratore di ottenere, all'interno di un sistema di formazione continua, comportamenti adeguati.**

Modulo “B” per RSPP e Addetti: la proposta indica una corso adeguato alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative che può avere una durata variabile da 60 ore a un massimo di 72 ore.

Una ipotesi di corsi viene correlata alla natura dei rischi (alto, medio basso) e la durata del Modulo è definita in relazione all’entità ed alla natura del rischio determinato sulla base di una tabella che accorpa i settori per attività lavorative (es. rischio basso=20 ore, rischio medio=40 ore, rischio alto= da 64 a 72 ore).

I principali argomenti da trattare in questo modulo di natura prevalentemente tecnica sono:

- **Aggiornamenti legislativi**
- **I lavori in appalto**
- **L'applicazione della legge 494**
- **Il rischio rumore**
- **Movimentazione dei carichi con mezzi meccanici**
- **La movimentazione manuale dei carichi**
- **I dispositivi di protezione individuale**
- **Microclima: polveri e fumi**
- **Agenti cancerogeni e mutageni, olii e solventi**
- **Il rischio da incidente stradale**
- **Qualità - sicurezza – ambiente: l’utilità di una gestione integrata**
- **Il servizio antincendio: redazione del piano e organizzazione delle squadre**
- **La valutazione dei rischi: redazione e aggiornamento del documento**
- **La rete delle informazioni: come e dove raccogliere le informazioni necessarie con l’utilizzo di Internet**

Modulo “C”: la proposta indica un corso solo per la figura di RSPP che può avere durata di 24 ore al termine del quale i RSPP dovranno essere in grado di approfondire i fattori di rischio per la salute presenti in azienda e nelle attività della propria macro-categoria economica-produttiva:

1. identificando le fonti e le misure di prevenzione rispetto a:

a. fattori di rischio psicosociale

b. fattori di rischio ergonomico

2. riconoscendo il ruolo e la dinamica delle relazioni sindacali

3. riconoscendo il ruolo, gli strumenti, i rischi e le opportunità dei processi di comunicazione aziendale

4. riconoscendo le modalità per organizzare e gestire a livello tecnico-amministrativo il sistema di prevenzione e sicurezza aziendale nel tempo

Verifica e valutazione dell’apprendimento.

Gli obiettivi ed i contenuti dei singoli moduli rappresentano la base per la definizione di un sistema di verifica degli apprendimenti e di certificazione delle competenze e riconoscimenti dei crediti formativi.

E’ proposta una valutazione intermedia al termine del Modulo A (base), obbligatorio per tutte le classi di attività lavorative e propedeutico agli specifici moduli di specializzazione, i partecipanti devono conseguire l’idoneità alla prosecuzione del corso mediante test di accertamento delle conoscenze acquisite. Tale idoneità, una volta conseguita, resta valida per tutti i percorsi formativi successivi e relativi alle diverse specializzazioni.

Durante lo svolgimento Modulo B (specializzazione) il livello di apprendimento e la relativa idoneità al proseguimento del percorso formativo verranno controllati tramite verifiche intermedie strutturate (test e/o soluzione di casi).

La valutazione finale può basarsi sulla somministrazione di due prove così strutturate:

- **Simulazione significativa al fine di misurare le competenze tecnico professionali (come da standard formativi minimi) in situazione lavorativa durante l'esecuzione di compiti coerenti con l'attività di RSPP e ASPP;**
- **Colloquio e/o test finalizzati, per entrambe le figure, ad approfondire il possesso delle competenze tecnico professionali acquisite con particolare riferimento ai risultati della prova di simulazione e per il RSPP anche a valutare le competenze organizzative, gestionali e relazionali.**

Nell'ambito dello stesso tipo di qualificazione (RSPP o ASPP) deve essere possibile ottenere la qualifica per classi diverse senza ripetere la formazione in moduli già acquisiti in altra classe.

Al termine del corso viene rilasciato un Attestato di frequenza con profitto. Tale titolo presuppone la valutazione finale d'idoneità e la frequenza non inferiore all'80%.

I soggetti formatori

Oltre ai soggetti istituzionali previsti dal D.Lgs. 195/03 ulteriori soggetti formatori verranno definiti in sede di Conferenza. La proposta delle Regioni propone l'adozione dei seguenti criteri.

Accreditamento degli enti formatori in conformità al modello di accreditamento definito in ogni Regione e Provincia autonoma ai sensi del D.M. 166/01.

- a) Dimostrare di possedere esperienza almeno quadriennale maturata in ambito di prevenzione e sicurezza sul lavoro.
- b) Dimostrare di disporre di docenti con esperienza almeno biennale in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro.

Considerazioni conclusive

In questa sintesi è stata presentata la proposta delle regioni che, anche a seguito di consultazioni con le parti sociali, presenta elementi di novità apprezzabili ed utili. La modularità del sistema corsuale ed i crediti formativi ne testimoniano una novità in linea con la formazione superiore universitaria e sanitaria (vedi ECM).

Un altro aspetto di notevole importanza è dato dalla metodologia del sistema che si pone l'obiettivo che devono raggiungere i RSPP e non una mera elencazione di materie di insegnamento.

Ci pare di cogliere in questo senso una svolta importante laddove la formazione punta al raggiungimento di un obiettivo e non solo all'esecuzione delle regole. In questo senso sono apprezzabili sia i momenti di verifica che della valutazione dell'apprendimento nonché il sistema dell'accREDITAMENTO per i soggetti formatori.

Una debolezza, forse solo una lacuna momentanea, invece la troviamo negli strumenti didattici e nelle metodologie dell'insegnamento. La proposta, in questo senso, ci appare statica dotata di scarsa flessibilità e non aperta all'innovazione. Basti pensare al grande processo formativo rappresentato dall'utilizzazione di internet e della multimedialità. Del resto, poi, va proprio dato atto alle Regioni di aver avviato con lungimiranza e successo la Formazione a Distanza che può rappresentare un'ulteriore sviluppo della cultura della sicurezza sul lavoro.

* _ * _ * _

Le aziende dovrebbero impegnarsi affinché anche i Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza abbiano analoga preparazione per svolgere pienamente il loro ruolo, oltre che nel primario interesse dei lavoratori anche in quello delle aziende, viste le responsabilità penali e civili che ricadono sui responsabili aziendali.