

## WORKSHOP

### LA PARTNERSHIP PUBBLICO – PRIVATO E LA FUNZIONE DI SECURITY MANAGER

Roma, Scuola Superiore di Polizia

13 novembre 2012

#### INTERVENTO

di **Maria Giovannone**

(Responsabile scientifico ANMILSicurezza)

### LA NECESSITÀ DI UNA NORMA DI COORDINAMENTO PER IL RICONOSCIMENTO NORMATIVO DELLA FUNZIONE DI *SECURITY* E LE PROSPETTIVE DELLA QUALIFICAZIONE DELLE IMPRESE E DEI LAVORATORI AUTONOMI

#### La (sotto)valutazione del rischio *Security* nel contesto della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in Italia

Le istanze inerenti alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro hanno ricevuto nel corso degli anni risposte sempre più puntuali, nel nostro ordinamento giuridico, a fronte dell'ampliamento progressivo del campo di applicazione oggettivo e soggettivo delle tutele e di una naturale evoluzione delle forme di organizzazione del lavoro e della conseguente emersione di nuove tipologie di rischio (rischi emergenti). Invero se il d.lgs. n. 626/1994 (e s.m.i.) ha fornito i primi decisivi *input* in tal senso, soprattutto dietro la spinta delle direttive europee, è con il d.lgs. n. 81/2008 (Cosiddetto Testo Unico Sicurezza) che tali esigenze hanno trovato risposte più specifiche sotto un profilo di tecnica redazionale e di *ratio* generale, quanto meno sotto il profilo formale. Invero esso ha posto le basi per un nuovo modello di valutazione e gestione dei rischi in cui l'area della *Security* delle persone e del territorio, dovranno essere progressivamente compresi negli obblighi di valutazione dei rischi da parte dei datori di lavoro, attraverso la inclusione nei cosiddetti "rischi particolari", espressamente citati nell'art 28 del Testo Unico sicurezza, a tenore del quale "La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro". La disposizione richiama evidentemente la inclusione, tra gli obblighi di valutazione datoriali, non solo dei rischi tradizionali, già noti e censiti, bensì rischi nuovi, "atipici", emergenti e comunque collegati alle peculiari forme di organizzazione del lavoro e nell'ambito dei quali anche i rischi connessi alla "*Security*", come sopra intesi, meritano a pieno titolo di essere ricompresi.

Tuttavia in questo contesto –sebbene fosse opportuno - è mancato un riferimento normativo testuale a quegli eventi dolosi spesso correlati alle instabilità politico-istituzionali di determinati territori ovvero alla avversa ideologia che si consolida nei confronti di determinati settori produttivi o, ancor più, nei riguardi di singole imprese od operatori, che possono avere ripercussioni negative – se non fatali - sulla comunità aziendale e dei lavoratori oltre che sulla sicurezza pubblica.

Numerosi sono i settori da tempo affetti da tali fenomeni: Trasporti (con particolare riferimento al trasporto merci pericolose); Vigilanza privata; Settore energetico (sia che si tratti di strutture di produzione di energia che di centrali di distribuzione nelle aree urbane); Forniture idriche (compresi gli impianti di potabilizzazione o distribuzione nella rete idrica urbana); Raffinerie, centri olii per la raccolta ed il trattamento del greggio, depositi carburante e lubrificanti con capacità di stoccaggio superiore a 100 tonnellate. E più in generale gli obiettivi sensibili ai sensi dell'Allegato D, Sezione III art. 3.b.1 Decreto del Ministero dell'interno n. 269 del 2010.

La risposta in termini di sicurezza e prevenzione fornita a tali eventi, rispetto alla più ampia tutela dell'ambiente di lavoro e alla tutela dei lavoratori, quando presa in considerazione è stata rimessa, nel migliore dei casi, alle funzioni di *Security* aziendale su base quasi del tutto volontaristica; diversamente, nei casi meno fortunati, alle più ampie e spesso inadeguate competenze dei servizi di prevenzione e protezione istituti obbligatoriamente ai sensi dell'art. 18 d.lgs. n. 81/2008, ma che evidentemente non sono tenuti a possedere - e di fatto non possiedono - di base le competenze tecnico-professionali necessarie all'espletamento di tale delicato compito.

Ciò nonostante per questa via si è potuta comunque sviluppare una prassi virtuosa presso molteplici operatori, dei predetti settori a rischio, che merita dal canto suo riconoscimento formale, anche per i rilevanti risvolti in termini di responsabilità sociale delle imprese, in un mercato nel quale continuano tuttavia ad operare imprese che improntano le proprie attività a standard di dubbia qualità sia in termini di *Health and Safety* che in termini di

*Security*. Operazione che richiede, ancora una volta, un equo contemperamento tra la libertà di iniziativa economica e il diritto alla salute del lavoratore e del cittadino in generale.

Ciò evidenzia, *in primis*, i limiti di un sistema normativo, evoluto sotto il profilo delle tutele formali, ma reticente nella sostanza e poco incline ad accogliere una nozione ampia, dinamica e articolata di rischio; ancora troppo sbilanciato come è sul profilo della *Safety* (sicurezza dei lavoratori) rispetto alla *Security* (sicurezza dell'azienda e del territorio), trattate come due elementi in contrapposizione, ma che evidentemente sono esigenze che possono e devono convivere all'interno di un'impresa moderna e produttiva. E non è necessario essere fini giuristi o addetti ai lavori per percepire tale inadeguatezza del sistema. Da tempo le stesse cronache rivelano infatti che in diversi settori sono sempre più incidenti non solo i rischi interni al processo produttivo e derivanti dalla interazione uomo-macchina-ambiente aziendale in senso stretto, ma anche quei molteplici fattori connessi alla natura strutturale, sociale, umana e ambientale del territorio circostante. Si pensi ad esempio al terrorismo o agli atti predatori. È il mondo del lavoro che cambia, si evolve e fa i conti con ambienti ostili e che, proprio per questo, ha bisogno di risposte sempre più efficaci, responsabili, tecnologicamente avanzate e ben contestualizzate, ma soprattutto codificate in norme di legge in grado di dare certezza applicativa agli operatori del settore con una duplice finalità di tutela privata e pubblica.

In assenza di una norma di coordinamento tra queste rilevanti esigenze, il riconoscimento di puntuali tutele e dei correlati obblighi datoriali è stato piuttosto disorganico e per così dire a macchia di leopardo, poiché affidata esclusivamente al ruolo - senza dubbio meritorio - della giurisprudenza che ha fatto in tali casi ricorso alle cosiddette norme di chiusura del sistema giuridico come l'art. 2087 c.c., ai sensi del quale "L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro". Si rammentano al riguardo alcune significative pronunce della Corte di Cassazione volte a riconoscere l'obbligo datoriale di tutela dei lavoratori anche a fronte di rischi extra-lavorativi derivanti dalle azioni criminose e dolose di terzi (si veda Cass., 20 aprile 1998, n. 4012, "*In caso di attività aziendale che comporti rischi extra-lavorativi prevedibili ed evitabili alla stregua dei comuni criteri di diligenza, il datore di lavoro che non abbia predisposto gli adeguati mezzi di tutela o li abbia predisposti in misura non idonea, risponde del danno subito dal dipendente*"; nonché Cass., 20 aprile 1998, n. 4012, "*L'obbligo dell'imprenditore di tutelare l'integrità fisiopsichica dei dipendenti impone l'adozione non solo di misure di tipo igienico sanitario o antinfortunistico, ma anche misure atte, secondo le comuni tecniche di sicurezza, a preservare i lavoratori dalla lesione di detta integrità nell'ambiente od in costanza di lavoro in relazione ad attività, pur se allo stesso non collegate direttamente come le aggressioni conseguenti all'attività criminosa di terzi, in relazione alla frequenza assunta da tale fenomeno rispetto a determinate imprese ed alla probabilità del verificarsi del relativo rischio, non essendo detti eventi coperti dalla tutela antinfortunistica di cui al dpr. n. 1124 del 1965 e giustificandosi l'interpretazione estensiva della predetta norma alla stregua del rilievo costituzionale del diritto alla salute che dei principi di correttezza e buona fede*").

Dal canto loro gli enti di normazione tecnica internazionale hanno contribuito senza dubbio alla fissazione di parametri di qualità e qualificazione degli operatori ed esperti del settore che, sebbene su base volontaristica, non poco hanno contribuito alla evoluzione della materia.

Da ultimo le realtà produttive più avanzate e responsabili hanno nel tempo codificato piani di gestione del rischio *Security* basati su un protocollo gestionale composto quanto meno dai seguenti passaggi:

1. Censire, con l'ausilio di esperti della materia, i lavoratori per i quali può porsi il rischio di atti terroristici contro la persona.
2. Valutare il rischio secondo criteri di ragionevolezza per evitare di suscitare allarmi ingiustificati, tenendo però conto della evoluzione del rischio terroristico.
3. Informare e formare i lavoratori censiti delle condotte prudenziali cui attenersi e delle tecniche utilizzate dai terroristi, anche tramite l'ausilio delle prefetture e delle Forze di Polizia.
4. Sollecitare i lavoratori all'immediata segnalazione di ogni anomalia riscontrata che possa indurre a ritenere la sussistenza di un rischio concreto all'interno e all'esterno del gruppo di lavoro.

Costante, ovviamente, la collaborazione e l'azione delle forze di Polizia. Tuttavia non si può fare a meno di rilevare che in un'ottica di riconoscimento dei rischi atipici e di un adeguamento delle tutele al mondo del lavoro che cambia, i rischi riconducibili alla *Security* aziendale non abbiano ancora raggiunto una adeguata dignità normativa, nonostante la rilevanza dei fenomeni alla stessa riconducibili, per la verità da più parti attestata.

È forte dunque l'esigenza di condurre l'attenzione degli *stakeholders* pubblici e privati sulla necessità di una disposizione normativa che funga da ponte tra norme tecniche, prassi organizzative virtuose e disposizioni di legge certe, perfette e cogenti.

### **La qualificazione delle imprese esposte al "rischio *Security*"**

Alla luce delle riflessioni sopra esposte è possibile, *de jure condito*, individuare le linee direttive per una evoluzione normativa che, da una parte, dia certezza alla valutazione del rischio *Security* nel contesto degli adempimenti per la sicurezza sul lavoro, dall'altra conferisca maggiore dignità professionale alla figura del *Security Manager*, nell'ottica di qualificare le aziende più virtuose (per standard adottati) dei settori interessati.

I versanti di azione sono due: *in primis* il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi ex art. 27

d.lgs. n. 81/2008; in secondo luogo le proposte di legge C. 1934 e abb. approvate alla Camera il 28 marzo 2012, recanti la disciplina delle professioni non regolamentate.

In merito al primo punto si rileva infatti che l'art. 27 d.lgs. n. 81/2008 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”. (art. 27, co. 1, d.lgs. n. 81/2008).*

L'obiettivo della norma è quello di selezionare sulla base di standard di sicurezza e qualità sostanziali imprese e operatori destinati ad operare in un dato settore/comparto produttivo.

In questo contesto appena descritto si individua nella Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro (ex art. 6 d.lgs. n. 81/2008), il soggetto istituzionalmente preposto a ricevere gli *output* provenienti da tale attività per la successiva traduzione in provvedimenti normativi vincolanti.

La suddetta Commissione infatti (ai sensi dell'art. 27 d.lgs. n. 81/2008), all'opera dal 2010, è intenta ad individuare settori 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 specifica esperienza, competenza e conoscenza, acquisite anche attraverso percorsi formativi mirati, 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.

Il lavoro della Commissione è inteso allo svolgimento di una attività preliminare alla emanazione di una successiva norma regolamentare, nella specie un *“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, d.lgs. n. 81/2008).

Tra i settori 'pilota' di questo sistema ci sono quello della sanificazione del tessile e dello strumentario chirurgico e quello dell'edilizia, nonché altre sette aree di attività lavorative: settore dei *call center*; settore dei trasporti; settore dello spettacolo; settore dell'utilizzo, indiretto o mediato, di manodopera per il tramite di agenzie del lavoro (c.d. somministrazione di manodopera); lavori in ambienti confinati; settore dei servizi di vigilanza privata; ristorazione collettiva.

Altri settori o figure professionali possono essere incluse nell'ambito del predetto sistema di qualificazione dalla stessa Commissione - come espressamente previsto dall'art. 27, co. 2 del d.lgs. n. 81/2008 e come espressamente ribadito più volte nel corso di svolgimento delle attività della Commissione Consultiva e nel documento dalla stessa in corso di redazione - non costituendo la predetta elencazione una lista chiusa. Caratteristica del sistema di qualificazione è quella di prevedere per le imprese e per i lavoratori autonomi, che intendano operare in determinati settori, una serie di requisiti generali tra inderogabili (tra cui l'esperienza almeno triennale nel settore, la formazione specifica attraverso percorsi formativi mirati e la completa valutazione di tutti i rischi) e preferenziali (tra cui l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione e la certificazione dei contratti di lavoro e di appalto; dei trasporti e delle forniture e sub forniture) generali e il possesso di requisiti specifici che rinvieranno alle norme tecniche di settore (es. norme UNI).

A che punto è il lavoro della Commissione Consultiva? La Commissione ad oggi non ha ancora licenziato una versione definitiva del suo documento, ma è pervenuta alla cristallizzazione, per i settori sopra indicati, di una serie di criteri generali, suddivisi tra inderogabili e preferenziali, per la operatività nel settore di riferimento, ai quali si affiancano, per ciascun settore criteri inderogabili aggiuntivi mutuati in toto dalla norme tecniche di qualità dei processi lavorativi o di qualificazione delle relative figure professionali.

#### *I criteri generali inderogabili*

- il rispetto delle previsioni in materia di informazione, formazione e addestramento dei lavoratori e, segnatamente, il compiuto svolgimento delle attività di informazione e formazione ai sensi degli artt. 34, 36 e 37 del n. d.lgs. 81/2008, nonché, con riferimento alle imprese familiari e ai lavoratori autonomi, le attività di cui all'art. 21, co. 2, del d.lgs. n. 81/2008;
- il rispetto delle previsioni normative in materia di Documento Unico di Regolarità Contributiva;
- la presenza di personale, in percentuale non inferiore al 30% degli addetti, con esperienza almeno triennale nel settore di riferimento e rispetto alla specifica attività lavorativa o lavorazione svolta, indipendentemente dalla tipologia contrattuale utilizzata. I titolari di impresa e/o i datori di lavoro direttamente impegnati nelle lavorazioni rientrano nel computo del 30% di cui sopra;
- la 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, corretto utilizzo e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale e di attrezzature di lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008;

- l'integrale applicazione degli accordi o contratti collettivi di riferimento, compreso l'eventuale versamento della contribuzione all'ente bilaterale di riferimento, sottoscritti con le organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le loro rappresentanze aziendali ai sensi della legislazione e degli accordi interconfederali vigenti.

#### *I criteri generali preferenziali*

- la certificazione dei singoli contratti di lavoro e dei singoli contratti di appalto, subappalto, subfornitura e trasporto, ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del d.lgs. 276/2003 e nei limiti di cui all'art. 27 del d.lgs. 81/2008;
- l'adozione e la efficace attuazione da parte delle imprese di modelli di organizzazione e gestione rispettosi delle disposizioni di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008;
- la volontaria applicazione di codici di condotta ed etici e di iniziative di responsabilità sociale da parte delle imprese;
- ogni altro elemento espressamente indicato, a questo fine, negli accordi interconfederali o nei contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti con le organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La finalità è evidentemente quella di garantire che, in settori caratterizzati da particolari livelli di incidentalità, da modalità di organizzazione del lavoro complesse e articolate o ancora dal coinvolgimento di interessi di tutela della salute e della sicurezza della collettività in generale (es. ristorazione collettiva e sanificazione tessile e strumentario chirurgico) che trascendono la mera tutela di diritti del singolo sul luogo di lavoro, la normativa di salute e sicurezza sul lavoro diventi uno strumento di selezione delle imprese virtuose sulla base del possesso da parte delle stesse di standard di qualità nella organizzazione del lavoro, nella formazione e nella valutazione e gestione dei rischi, mirando a garantire per questa via quella efficacia sostanziale spesso sacrificata da una mera tutela formale delle norme di sicurezza.

#### **La professionalizzazione e la qualificazione del *Security Manager***

Dal canto suo il testo unificato delle proposte di legge C. 1934 e abb., approvato alla Camera lo scorso 28 marzo 2012, reca una disciplina delle professioni non regolamentate. Si tratta delle cosiddette professioni non regolamentate o "non protette", diffuse in particolare nel settore dei servizi, che non necessitano di alcuna iscrizione ad un ordine o ad collegio professionale per poter essere esercitate, tra le quali quella del *Security Manager* può essere senza dubbio iscritta.

L'articolo 1 definisce «professione non organizzata in ordini o collegi» l'attività economica, anche organizzata, volta alla prestazione di servizi o di opere a favore di terzi, esercitata abitualmente e prevalentemente mediante lavoro intellettuale, o comunque con il concorso di questo, con esclusione delle attività riservate per legge a soggetti iscritti in albi o elenchi ai sensi dell'articolo 2229 del Codice civile, e delle attività e dei mestieri artigianali, commerciali e di pubblico esercizio disciplinati da specifiche normative. Si introduce il principio del libero esercizio della professione fondato sull'autonomia, sulle competenze e sull'indipendenza di giudizio intellettuale e tecnica del professionista. Si consente al professionista di scegliere la forma in cui esercitare la propria professione riconoscendo l'esercizio di questa sia in forma individuale, che associata o societaria o nella forma di lavoro dipendente.

In particolare l'articolo 6 riguarda la promozione dell'autoregolamentazione volontaria e della qualificazione dell'attività dei soggetti che esercitano le professioni non regolamentate, anche indipendentemente dall'adesione degli stessi ad una delle associazioni. La normativa tecnica UNI fornisce i principi e i criteri generali che disciplinano l'esercizio auto-regolamentato della singola attività professionale e ne assicurano la qualificazione. La promozione dell'informazione ai professionisti e agli utenti riguardo l'avvenuta adozione di una norma tecnica UNI è compito del Ministero dello sviluppo economico.

Gli articoli 7 e 8 riguardano le attestazioni che le associazioni professionali possono rilasciare ai propri iscritti, previa le necessarie verifiche, sotto la responsabilità del proprio rappresentante legale, al fine di tutelare i consumatori e di garantire la trasparenza del mercato dei servizi professionali.

L'articolo 7 precisa che tali attestazioni non rappresentano requisito necessario per l'esercizio dell'attività professionale, ed elenca i molteplici aspetti su cui può essere rilasciata un'attestazione, quali:

- la regolare iscrizione del professionista all'associazione;
- i requisiti necessari alla partecipazione all'associazione stessa;
- gli standard qualitativi;
- le garanzie fornite dall'associazione all'utente tra cui l'attivazione dello sportello di riferimento per il cittadino consumatore;
- il possesso della polizza assicurativa per la responsabilità professionale stipulata dal professionista;
- l'eventuale possesso da parte del professionista iscritto di una certificazione rilasciata da un organismo accreditato relativa alla conformità alla norma tecnica UNI.

L'articolo 8 riguarda la validità dell'attestazione, che è pari al periodo per il quale il professionista risulta iscritto all'associazione professionale che la rilascia, nel rispetto della periodicità di rinnovo e verifica dell'iscrizione prevista dall'associazione stessa. La scadenza dell'attestazione è specificata nell'attestazione stessa, e il professionista che

utilizza l'attestato rilasciato da un'associazione ha l'obbligo di informare l'utenza del proprio numero di iscrizione all'associazione. L'articolo 9 riguarda la certificazione di conformità a norme tecniche UNI. All'elaborazione della normativa tecnica UNI relativa alle singole attività professionali collaborano le associazioni professionali e le loro forme aggregative, partecipando ai lavori degli specifici organi tecnici oppure inviando all'Ente di normazione i propri contributi nella fase dell'inchiesta pubblica. Per i settori di competenza, le medesime associazioni possono promuovere la costituzione di organismi di certificazione della conformità, accreditati dall'organismo unico nazionale di accreditamento, che possono rilasciare, su richiesta del singolo professionista anche non iscritto ad alcuna associazione, il certificato di conformità alla norma tecnica UNI definita per la singola professione.

Su tale proposta le Commissioni Affari costituzionali e Giustizia hanno espresso un parere favorevole. La Commissione Bilancio ha espresso parere favorevole, con la condizione, volta a garantire il rispetto dell'articolo 81, quarto comma, della Costituzione, di introdurre la clausola di neutralità finanziaria. La Commissione Lavoro ha espresso parere favorevole con l'osservazione di valutare l'opportunità di individuare eventuali misure in grado di rendere meno penalizzante il regime previdenziale dei professionisti di cui alla proposta di legge. La Commissione Politiche dell'Unione Europea ha espresso parere favorevole con l'osservazione di valutare l'opportunità di sopprimere, all'articolo 9, comma 1, la possibilità per le associazioni istituite dal provvedimento di partecipare ai lavori degli specifici organi tecnici per l'elaborazione della normativa tecnica UNI, potendo configurarsi un vantaggio competitivo non compatibile con la disciplina dell'Unione europea in materia di concorrenza.

### **Le prospettive di normazione *de jure condendo***

Il panorama *de jure condito* brevemente descritto, consente di cogliere le linee di sviluppo per la formulazione di una disposizione normativa cogente che coniughi le esigenze di qualificazione per la sicurezza delle imprese appartenenti ai settori esposti al rischio *Security* con le esigenze di qualificazione del professionista *Security Manager*, quale garante nella organizzazione aziendale - esposta ai relativi rischi - della gestione degli adempimenti correlati alla *Security*.

Come si potrebbe tradurre operativamente e in termini normativi un siffatto risultato?

Operativamente si può delineare la elaborazione di una proposta normativa che preveda, nell'ambito dei lavori della Commissione Consultiva Permanente sopra citata, la inclusione dei settori più esposti ai rischi *Security* nell'elenco aperto di settori già elaborato dalla stessa.

Parallelamente, oltre ai criteri di qualificazione generali e comuni a tutti i settori sopra analizzati, andrebbero articolati criteri specifici di qualificazione per i settori esposti al rischio *Security* che prevedano quanto meno i seguenti passaggi:

- Garantire che siano adottate ed efficacemente attuate procedure di lavoro che contemplino la valutazione del rischio *security* nel DVR.
- Garantire che siano adottate ed efficacemente attuate procedure di lavoro che contemplino la integrazione dei percorsi di formazione, informazione e addestramento di tutti i lavoratori, attraverso l'ausilio del *Security Manager*, dotato dei requisiti di cui alla norma UNI 10459.
- Garantire l'adozione di modelli organizzativi ex art. 30 d.lgs. n. 81/2008 che contemplino la mappatura del rischio *security*.
- Garantire la certificazione dei contratti di trasporto, appalto e subappalto.
- Garantire il possesso da parte del *Security Manager* dei requisiti professionali di cui alla norma UNI 10459 e (in caso di approvazione in via definitiva, del rispetto dei requisiti previsti dalla norma di riforma delle professioni non regolamentate che, per questa via acquisterebbero, ai soli fini della qualificazione, un valore necessario per lo svolgimento di tale funzione).

Una operazione normativa di questo tipo potrebbe condurre ai seguenti risultati:

- Più sicurezza sostanziale e meno formalismi solo burocratici.
- Innalzamento del livello dei servizi resi dalle aziende del settore, più competitività e maggiore selezione nel mercato.
- Più dignità professionale per il *Security Manager*.
- Abbassamento dei reati ed eventi dolosi o colposi.
- Accesso preferenziale agli appalti pubblici e a pubblici finanziamenti.
- Abbassamento dei livelli di concorrenza sleale e *dumping* (poiché la sicurezza ha anche alle notevoli implicazioni in termini di mercato e di concorrenza economica).
- Più produttività.
- Più responsabilità sociale di impresa.
- Elaborazione di una norma giuridica di tutela della sicurezza caratterizzata da una spiccata duplice valenza di tutela pubblico-privata.