

NOTA 3: Per l'apprendimento informale l'esperienza può essere documentata, per esempio, con contratti, fatture, lettere di nomina, attestazione del committente descrittiva delle funzioni e incarichi svolti.

A.3 METODI DI VALUTAZIONE APPLICABILI

Il possesso delle conoscenze, abilità e livelli di autonomia e responsabilità specificate al punto 5 deve essere valutato mediante:

- 1) **analisi del "curriculum vitae"** integrato da documentazioni comprovanti le attività lavorative e formative dichiarate dal candidato (vedere punto A.2);
- 2) **esame scritto** per la valutazione delle conoscenze. Tale prova di esame consiste in:
 - **una prova con 30 domande a risposta chiusa**, per ciascuna delle quali sono proposte almeno 4 risposte delle quali 1 sola è corretta. Il tempo massimo a disposizione per lo svolgimento della prova è di 60 minuti. E' assegnato 1 punto per ogni risposta corretta e – 0,5 punti per ogni risposta errata o non data. Il punteggio minimo per superare la prova è di 18/30;
 - **esame scritto su 2 "casi di studio"**: al candidato vengono proposte due situazioni reali attinenti alla specifica attività professionale. Egli deve fornire risposte appropriate, a ciascuna delle quali è assegnato un punteggio compreso tra 0 e 30 in funzione della correttezza e completezza del lavoro svolto. Il punteggio minimo per ciascun elaborato è di almeno 18/30. Il tempo massimo a disposizione per lo svolgimento della prova è di 120 minuti.

All'esito positivo delle due prove (superamento di entrambe), il candidato è ammesso alla prova orale.

- 3) **esame orale**: necessario per approfondire eventuali incertezze riscontrate nelle prove scritte e/o per approfondire il livello delle conoscenze acquisite dal candidato. Tale prova consiste in:
 - **intervista per la valutazione delle conoscenze e capacità relazionali** su argomenti specifici. Per esempio conoscenza ed esposizione della normativa, riconoscimento visivo dei sospetti MCA, delle tecniche di indagine, degli aspetti sanitari;
 - **analisi e valutazione di lavori effettuati**: tale metodo comprende anche un confronto, in presenza del candidato, per approfondire la valutazione delle abilità, delle conoscenze e delle capacità relazionali.

Il punteggio massimo ottenibile dalla prova è 30/30. Il punteggio minimo per superare la prova è di almeno 18/30. Il tempo massimo a disposizione per lo svolgimento della prova è di 30 minuti.

NOTA 1: In alcuni specifici casi e settori, si possono inoltre considerare modalità di valutazione di seconda parte, così come modalità di ri-valutazione sulla base di eventuali segnalazioni, successive alla valutazione finale, da parte dei fruitori dell'attività professionale. Si ricorda che tali valutazioni non hanno valore di certificazione delle competenze.

NOTA 2: Si intende che la commissione d'esame, nel suo insieme, abbia competenze superiori a quelle previste per i candidati che sostengono l'esame.

A.4 ELEMENTI PER IL MANTENIMENTO

I requisiti per il mantenimento sono dati nel prospetto A.2.

Prospetto A.2 Elementi per il mantenimento

Frequenza mantenimento	Il RRA deve mantenere un costante aggiornamento su base biennale.
Modalità di mantenimento	<p>La modalità di mantenimento deve tener conto di elementi quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - assenza o corretta gestione di reclami documentata mediante autocertificazione ai sensi della legislazione vigente²; - aggiornamento professionale continuo (long life learning) di almeno 4 ore nel biennio, documentabile attraverso attestati di partecipazione a convegni, seminari, webinar, eventi ed attività formative, anche in qualità di docente, relative alle evoluzioni tecniche, scientifiche, legislative e normative, inclusi metodiche di classificazione e campionamento, analisi, gestione, bonifica e smaltimento dei MCA.

NOTA 1: I percorsi di aggiornamento per la figura dell'addetto al censimento amianto di cui alla UNI 11903 sono equivalenti e sovrapponibili a quelli previsti per la figura del responsabile del rischio amianto.

² Alla data di pubblicazione della presente prassi di riferimento, è in vigore il D.P.R. 445/2000 [17].

A.5 ELEMENTI PER IL RINNOVO

I requisiti per il rinnovo sono dati nel prospetto A.3.

Prospetto A.3 Elementi per il rinnovo

Durata della certificazione	La durata della certificazione è pari a 4 anni.
Modalità di rinnovo	<p>In sede di rinnovo, verifica delle modalità di gestione delle attività e di aggiornamento svolte tenendo conto di elementi quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - assenza o corretta gestione di reclami documentata mediante autocertificazione ai sensi della legislazione vigente³; - aggiornamento professionale continuo (long life learning), per almeno 8 ore nel quadriennio, documentate attraverso attestati di partecipazione a convegni, seminari, webinar, eventi ed attività formative, anche in qualità di docente, relative alle evoluzioni tecniche, scientifiche, legislative e normative, inclusi metodiche di classificazione e campionamento, analisi, gestione, bonifica e smaltimento dei MCA; - continuità nell'attività di gestione dei MCA documentata mediante elenco delle principali attività svolte con evidenza della tipologia di incarichi ricevuti e riferimenti di contatto dei soggetti titolati che li hanno conferiti. <p>Nel caso in cui la documentazione presentata risulti incompleta o non venga ritenuta adeguata allo scopo della prevista valutazione, la commissione d'esame ha la facoltà di prevedere un colloquio orale per chiarire eventuali dubbi.</p>

³ Alla data di pubblicazione della presente prassi di riferimento, è in vigore il D.P.R. 445/2000 [17].

APPENDICE B

(informativa)

ASPETTI ETICI E DEONTOLOGICI APPLICABILI

In coerenza con la premessa, si ribadisce che la presente Appendice non è modificabile né integrabile.

B.1 GENERALITÀ

La presente appendice fornisce un inquadramento generale per la realizzazione di una **infrastruttura della cultura dell'integrità professionale**, finalizzata alla definizione e gestione dell'integrità professionale del(i) professionista(i) oggetto del presente documento (vedere punto B.2 e [5]).

In coerenza con tale infrastruttura sono forniti:

- la **Carta di Integrità professionale** (vedere punto B.3);
- la **Carta Etica professionale** (vedere punto B.4);
- la **Carta Deontologica professionale** (vedere punto B.5).

B.2 L'INFRASTRUTTURA DELLA CULTURA DELL'INTEGRITÀ

L'infrastruttura della cultura dell'integrità professionale integra un sistema “basato sulle regole” (aspetti deontologici) e un sistema “basato sui principi e valori” (aspetti etici) [6] relativamente alla professione, ai rapporti interni tra professionisti e alle relazioni con le parti interessate (*stakeholder*) pertinenti.

In particolare, l'infrastruttura comprende la definizione dei seguenti elementi:

- a) **La Carta di Integrità professionale:** esplicita il fondamento logico (*rationale*) dell'infrastruttura della cultura dell'integrità e indica i riferimenti culturali, teorici e normativi nonché le parti interessate (*stakeholder*) pertinenti ascrivibili al professionista.
- b) **La Carta Etica professionale:** indica i Principi ed i Valori identificati quale riferimento (*benchmark*) etico dell'attività professionale e fornisce una chiara linea guida per una gestione realistica ed efficace dei “dilemmi etici” professionali. I Principi indicano il fine ultimo dell'attività professionale e rappresentano la fondazione e il criterio per il pensiero, le decisioni ed i comportamenti e, in quanto tali, sono inviolabili e non negoziabili. I Valori indicano ciò che è encomiabile e significativo per la professione e per questo sono degni di riconoscimento e promozione. I Valori sono organizzati in una gerarchia ordinata secondo criteri di rilevanza e, in quanto tali, possono essere “negoziati”, ossia essere oggetto di compromesso e bilanciamento, al fine di far prevalere il valore gerarchicamente più importante, che comunque soccombe a fronte di un Principio.
- c) **Il Codice Etico:** è uno strumento articolato contenente un insieme di dilemmi etici collegati ai Principi e ai Valori. Tali dilemmi possono insorgere in situazioni professionali di incertezza, nelle quali occorre operare delle scelte, e laddove è importante individuare le motivazioni alla

base della decisione. La realizzazione del Codice Etico è affidata alla associazione od organizzazione che rappresenta i professionisti coinvolgendoli nella loro realizzazione.

- d) **La Carta Deontologica professionale:** è uno strumento finalizzato a prevenire comportamenti professionali inappropriati, che riporta l'insieme delle regole e dei comportamenti da attuare in situazioni definite. Essa stabilisce il livello minimo di condotta professionale accettabile, evidenziando gli obblighi e le responsabilità specifiche che possono essere espressi sia in termini negativi (ciò che non si deve fare) sia in termini affermativi (ciò che è necessario fare), nonché classificati per tipologie di violazioni relativamente a ciascuna parte interessata (*stakeholder*) pertinente.
- e) **Il Codice Deontologico:** dettaglia le regole di condotta indicando situazioni e comportamenti, mediante casi ed esemplificazioni, al fine di sviluppare la capacità di comprensione e interpretazione di situazioni professionali specifiche alle quali dare una risposta inequivoca circa la condotta da tenere. La realizzazione del Codice Deontologico è affidata alla associazione od organizzazione che rappresenta i professionisti, coinvolgendoli nella loro realizzazione.

La Figura B.1 riporta lo schema generale della infrastruttura della cultura dell'integrità professionale.



Figura B.1 - Schema generale dell'infrastruttura della cultura dell'integrità professionale

B.3 LA CARTA DI INTEGRITÀ PROFESSIONALE

Il quadro di riferimento etico-valoriale entro il quale delineare gli elementi dell'infrastruttura della cultura dell'integrità professionale è rappresentato dagli articoli 2 comma 2, e 27- bis del Codice del consumo [7].

Le indicazioni evidenziano la "salvaguardia della dignità umana" quale principio fondante della attività del professionista e, di conseguenza, dei "diritti umani" in quanto originati dalla stessa dignità umana. Per tali motivi il professionista è tenuto a trarre ispirazione e far sì che l'attività sia conforme ai Principi della Costituzione Italiana [8], della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo [9] e della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani [10], esprimendo il posizionamento etico universalista basato sul rispetto e tutela della Dignità umana e dei Diritti Fondamentali dell'Uomo.

BIBLIOGRAFIA

- [1] Raccomandazione del Consiglio 2017/C 189/03 del 22 maggio 2017, "Sul quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente, che abroga la raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 aprile 2008, sulla costituzione del quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente"
- [2] Decreto 8 gennaio 2018 "Istituzione del Quadro nazionale delle qualificazioni rilasciate nell'ambito del Sistema nazionale di certificazione delle competenze di cui al decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13"
- [3] Decreto Legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 "Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92"
- [4] CEDEPOF "Terminology of European education and training policy", 2nd edition, 2014 (<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4117>)
- [5] UNI/PdR 21:2016, Sviluppo della cultura dell'integrità dei professionisti - Indirizzi applicativi
- [6] OECD "Global Forum on Public Governance - Towards a Sound Integrity Framework: Instruments, Processes, Structures and Conditions for Implementation", GOV/PGC/GF(2009)1, 23 aprile 2019
- [7] Decreto Legislativo 6 settembre 2005, n. 206 "Codice del consumo, a norma dell'articolo 7 della legge 29 luglio 2003, n. 229" (GU Serie Generale n.235 del 08-10-2005 - Suppl. Ordinario n. 162)
- [8] Principi della Costituzione Italiana: Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, n° 298 del 27 dicembre 1947
(<https://www.gazzettaufficiale.it/dettaglio/codici/costituzione>)
- [9] Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo: Gazzetta ufficiale dell'Unione Europea, 2007/C 303, 14 dicembre 2007 - 2007/C 303/01, Spiegazioni relative alla Carta dei Diritti Fondamentali;
2007/C 303/02, Spiegazioni relative alla Carta dei diritti fondamentali
- [10] Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
(<https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=itn>)
- [11] "The Qualifying Associations", Millerson, G., Published by Routledge and Kegan Paul (1964)
- [12] "Contents of Codes of Ethics of Professional Business Organizations in the United States", Bruce R. Gaumnitz and John C. Lere, Journal of Business Ethics, Vol. 35, No. 1 (Jan., 2002).
- [13] DECRETO MINISTERIALE 6 settembre 1994 Normative e metodologie tecniche di applicazione dell'art. 6, comma 3, e dell'art. 12, comma 2, della legge 27 marzo 1992, n. 257, relativa alla cessazione dell'impiego dell'amianto
- [14] DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 8 agosto 1994 Atto di indirizzo e coordinamento alle regioni ed alle province autonome di Trento e di Bolzano per l'adozione di piani di protezione, di decontaminazione, di smaltimento e di bonifica dell'ambiente, ai fini della difesa dai pericoli derivanti dall'amianto
- [15] DECRETO 3 giugno 2014, n. 120 Regolamento per la definizione delle attribuzioni e delle modalità di organizzazione dell'Albo nazionale dei gestori ambientali, dei requisiti tecnici e finanziari delle imprese e dei responsabili tecnici, dei termini e delle modalità di iscrizione e dei relativi diritti annuali.
- [16] UNI 11720 Attività professionali non regolamentate - Manager HSE (Health, Safety, Environment) - Requisiti di conoscenza, abilità e competenza

- [17] Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445
Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa

BOZZA CONSULTAZIONE PUBBLICA