

Durata e contenuti della formazione

Tutte le aziende che rientrano nel campo di applicazione del DLgs 81/08 devono formare i propri lavoratori secondo le indicazioni contenute negli specifici Accordi Stato Regioni che prevedono una **formazione generale** (4 ore) ed una **specificata** in funzione della classe di rischio (basso 4 ore, medio 8 ore e alto 12 ore). La scelta di quali argomenti approfondire in misura maggiore deve essere subordinata all'esito della valutazione dei rischi; ciò significa che gli argomenti riferiti ai rischi presenti nell'attività svolta devono essere trattati con maggiore attenzione.

L'aggiornamento

L'aggiornamento deve essere inteso come un rinforzo di quanto appreso nei corsi base (generale e specifici) ed inserito nella filosofia dell'apprendimento permanente che abbraccia l'intera vita, dagli anni prescolastici al pensionamento e comprende sia conoscenze teoriche che abilità prati-



Per chiarimenti contattare:

ASL di Monza e Brianza
Dipartimento di Prevenzione Medica
Servizio Prevenzione Sicurezza Ambienti Lavoro

Direttore del Dipartimento:
Dott. Roberto Cecchetti
via Novara 3 - 20832 Desio (MB)
Tel.: 0362 304872 - Fax: 0362 304836
e-mail: psaldirezione@aslmb.it

Unità Operativa di Desio
via Foscolo, 24 - 20832 Desio (MB)
Tel. 0362 483236 - e-mail: psaldesio@aslmb.it

Unità Operativa di Monza
via De Amicis, 17 - 20900 Monza (MB)
Tel. 039 2384667 - e-mail: psalmonza@aslmb.it

Unità Operativa di Ornago
via Banfi, 6 - 20876 Ornago (MB)
Tel. 039 6286801-2 - e-mail: psalornago@aslmb.it

Quello che tutte le organizzazioni cercano è l'uomo già formato e competente, una persona che sia già stata ben formata da altri. Ma è solo quando realizzeremo che è un nostro dovere, oltre che un'opportunità, collaborare per formare chi lavora con noi e renderlo sempre più competente invece di cercarlo già formato che avremo imboccato la strada della vera efficienza.

Frederick Taylor (imprenditore statunitense)

Per approfondimenti consultare il documento tecnico, con download gratuito dal sito web della ASL Monza e Brianza nell'area "Servizi per le imprese" o direttamente alla pagina
<http://www.aslmonzabrianza.it/ITA/Default.aspx?SEZ=2&PAG=7>



ASL Monza e Brianza

Piano Mirato Prevenzione

FORMAZIONE DEI LAVORATORI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO



Mark Kostabi, Tapestry of the wits, 2006

L'arma competitiva del ventunesimo secolo sarà la formazione, accompagnata dalle competenze della nostra forza lavoro.

Lester Thurow (economista americano)

Documento prodotto in collaborazione con il
Comitato Provinciale ex art. 7 DLgs 81/08
di Monza e Brianza

Il ruolo strategico della formazione

Una parte significativa del fenomeno degli infortuni e delle malattie professionali è riferibile ad azioni scorrette piuttosto che a condizioni tecniche inadeguate.

La **formazione dei lavoratori** è un fattore importante per conseguire competenze per la riduzione dei comportamenti a rischio.



L'intento è quello di rendere il lavoratore **consapevole dei rischi** connessi allo svolgimento della sua mansione, **dei possibili danni** al suo benessere e a quello degli altri lavoratori e di portarlo a conoscenza **del sistema di tutela della salute e della sicurezza** che la comunità sociale (soggetti aziendali, istituzioni e organi di vigilanza) mette in atto con l'obiettivo di raggiungere un'integrazione tra lavoro e salute, coniugando **produzione e sicurezza**.

Il piano di formazione

Un'azienda che vuole stare al passo con i tempi deve dotarsi di un proprio Piano di Formazione Aziendale



all'interno del quale deve essere presente una parte dedicata alla salute e sicurezza sul lavoro. La formazione dei lavoratori deve avvenire in collaborazione con gli Organismi Paritetici, durante l'orario di lavoro e non deve comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Investire sulle conoscenze e sulle competenze dei lavoratori corrisponde a puntare decisamente su una corretta attività di prevenzione.

Il docente-formatore

È auspicabile che l'RSPP/ASPP, il Medico competente, il RLS, il datore di lavoro, i dirigenti, i preposti e i lavoratori esperti, dotati dei necessari requisiti, svolgano direttamente l'attività di formazione dei lavoratori in virtù delle maggiori conoscenze che gli stessi hanno della realtà lavorativa in cui operano e dell' "esempio" che possono quotidianamente costituire.



La metodologia d'insegnamento

L'Accordo Stato Regioni del 22/12/11 sulla formazione dei lavoratori introduce un'importante novità sul modo d'intendere e di fare formazione, privilegiando **un approccio interattivo che comporta la centralità del lavoratore nel percorso di apprendimento**.

Le metodologie **attive** si basano sull'apprendimento di tipo esperienziale e relazionale.

Tra queste sono compresi:

- i lavori di gruppo;
- le simulazioni;
- le esercitazioni;
- il "training on the job";
- l'e-learning, cioè l'erogazione di contenuti formativi effettuata elettronicamente attraverso Internet e fondata sull'interazione tra persone (tutor e partecipanti)



Buoni risultati si ottengono con un utilizzo alternato di metodologie didattiche differenti che permettono di variare il ritmo e la modalità di fruizione e favoriscono la memorizzazione a lungo termine. L'apprendimento di nuove conoscenze, capacità di comprensione, abilità, valori, atteggiamenti sarà tanto più efficace quanto più essi saranno presentati nel **contesto della loro applicazione alle situazioni reali**.

