



Regione
Lombardia

ASL Monza e Brianza

Piano Mirato Prevenzione

FORMAZIONE DEI LAVORATORI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

Guida per le imprese



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)

Maggio 2014

Documento prodotto da **ASL Monza Brianza**
in collaborazione con il **Comitato Provinciale ex art. 7 DLgs 81/08**

Spesso le indagini effettuate dall'ASL MB per infortuni o malattie professionali evidenziano azioni insicure dovute ad una mancata o insufficiente formazione specifica sui rischi propri della mansione svolta dai lavoratori interessati dall'evento.

Questo opuscolo ha lo scopo di fornire al datore di lavoro un aiuto operativo per il concreto adempimento del dovere di formazione nei confronti dei lavoratori e di stimolare i lavoratori e i loro rappresentanti sul diritto – dovere alla partecipazione attiva alle iniziative proposte.

*L'accordo siglato in data 21/12/2011 tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per la formazione dei lavoratori introduce un'importante **novità sul modo di intendere e fare formazione**, privilegiando un **approccio interattivo** che comporti la centralità del lavoratore nel percorso di apprendimento.*

*Però bisogna ricordare che la migliore **formazione tecnica** non può annullare completamente i rischi derivanti da un'attività lavorativa; in questo senso, il rischio residuo è l'ineliminabile quota di incertezza sul verificarsi di eventi avversi che deve essere affrontato e gestito da ciascun operatore nella sua (più o meno ampia) area di discrezionalità operativa sulle cose da fare o sulle modalità per farle.*

*Una possibilità è quella di integrare la formazione tecnica indagando le motivazioni che portano ad assumere atteggiamenti insicuri ed esercitando le **competenze non tecniche**. La formazione che assume obiettivi di sviluppo delle competenze non tecniche non si accontenta di portare le persone a fare le cose giuste, ma intende portare le persone a pensare e agire in modo più corrispondente al variare delle circostanze.*

*L'aggiornamento dei lavoratori, allora, può essere una **concreta occasione** per integrare la formazione tecnica di base ed agire sulle capacità dei lavoratori di fronteggiare il rischio residuo. È necessario, però, che anche le organizzazioni, come richiesto ai lavoratori, sviluppino la capacità di mettersi in discussione, modificando le norme operative e le ipotesi su cui si basano.*

*Il Direttore del Dipartimento di Prevenzione Medica ASL MB
Dott. Roberto Cecchetti*

Questo documento rappresenta la sintesi condivisa del lavoro svolto dal gruppo “Formazione e Lavoro” costituito nell’ambito del Comitato di Coordinamento Provinciale di Monza e Brianza ex art.7 DLgs 81/08.

Hanno collaborato alla stesura del documento:

1. *Bruni Claudia – CPT Milano, Lodi, Monza Brianza*
2. *Burlini Andrea – Assolombarda*
3. *Castiglioni Paolo – UIL Monza Brianza*
4. *Cecchetti Roberto- ASL Monza e Brianza*
5. *Crippa Fabio – Innovazione Apprendimento Lavoro Lombardia*
6. *Cuffari Massimo – APA Confartigianato*
7. *Dammico Gaetano - Esem*
8. *Galdini Simonetta – Confindustria Monza Brianza*
9. *Isella Piera – ASL Monza Brianza*
10. *Lazzaroni Nadia – CISL Monza Brianza Lecco*
11. *Lembo Vincenzo – ASL Monza Brianza*
12. *Lucca Noemi – Azienda Speciale Consortile Consorzio Desio Brianza*
13. *Makhoul Hany – AFOL Monza Brianza*
14. *Mercuri Michele – Innovazione Apprendimento Lavoro Lombardia*
15. *Pagano Attilio – Associazione Italiana Non Technical Skills*
16. *Perego Giancarlo – ASL Monza Brianza*
17. *Pirovano Dario – CGIL Brianza*
18. *Riva Michele – Unità Operativa Ospedaliera Medicina Lavoro AO San Gerardo di Monza*
19. *Sala Giorgio – INAIL Monza*
20. *Scaglione Cosimo – Ufficio Scolastico Provinciale Monza Brianza*
21. *Sestito Gregorio – ASL Monza Brianza*
22. *Sirtori Giovanna – ASL Monza Brianza*
23. *Terraneo Beatrice – ASL Monza Brianza*
24. *Vergani Raffaella – APA Confartigianato*

Si ringraziano tutti coloro che hanno partecipato con proposte e suggerimenti, nonché nelle diverse correzioni e revisioni del documento.

Il lavoro che ne è risultato non ha la pretesa di essere esaustivo di tutti gli aspetti inerenti alla formazione dei lavoratori in materia di igiene e sicurezza, ma può essere utilizzato come stimolo e riferimento per l’applicazione degli Accordi Stato Regioni del 21/12/11 e del 25/07/2012 nonché delle Circolari della Regione Lombardia che ne sono seguite.

È permesso e desiderabile riprodurre e diffondere i contenuti di questo documento facendo riferimento al Comitato Provinciale dell’ASL Monza e Brianza e al sito www.aslmonzabrianza.it

SOMMARIO

PREMESSA	5
1. IMPORTANZA DELLA FORMAZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO	7
2. DOVERE DI FORMAZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO	8
⇒ Contenuti della formazione	8
⇒ Modalità di trasmissione dei contenuti	9
➤ Lavoratori immigrati da altri Paesi	9
➤ Lavoratori disabili	10
3. DESTINATARI	10
4. IL PIANO DI FORMAZIONE AZIENDALE	11
⇒ Fasi per la definizione di un piano di formazione aziendale	11
➤ Analisi dei bisogni formativi	11
➤ Progettazione delle iniziative di formazione	11
➤ Programmazione/erogazione	12
➤ Valutazione	12
5. RUOLO DELL'ORGANISMO PARITETICO E DEGLI ENTI BILATERALI	13
⇒ Recapiti a cui inviare la richiesta di collaborazione agli Enti Bilaterali e agli OPP	14
6. GLI ACCORDI STATO REGIONI SULLA FORMAZIONE DEI LAVORATORI	15
⇒ Pianificazione e organizzazione della formazione	15
⇒ Il soggetto organizzatore	15
⇒ Il responsabile del progetto formativo	15
⇒ Il docente-formatore	16
⇒ Il tutor	17
⇒ Metodologia di erogazione della formazione	17
⇒ Il luogo dove avviene la formazione	21
⇒ Articolazione del percorso formativo	21
⇒ Registrazione delle presenze	22
⇒ Attestati	22
⇒ Formazione pregressa	22
⇒ Aggiornamento	23
7. L'ATTIVITÀ DI VIGILANZA	24
RIFERIMENTI e BIBLIOGRAFIA	25
ALLEGATI	26

PREMESSA

Il fenomeno degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, una volta imputato prevalentemente alla scarsa sicurezza intrinseca degli impianti tecnologici, delle attrezzature e degli edifici, è influenzato da una serie di concause, di cui una parte significativa è riferibile ai comportamenti. Tra le misure che promuovono la prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'attività di formazione dei lavoratori¹ assume un ruolo fondamentale proprio in quanto può modificare i comportamenti, riducendo così le occasioni di rischio. Le disposizioni contenute negli Accordi Stato Regioni del 21/12/11 e del 25/07/2012 (da qui in poi ASR), nonché le circolari regionali che si sono susseguite hanno fornito utili indicazioni per ottemperare all'obbligo di formare i lavoratori. Al fine di agevolare le imprese nella pianificazione e realizzazione della formazione secondo quanto previsto dall'attuale normativa, l'ASL MB, nell'ambito delle sue attività di informazione, assistenza e promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, ha sollecitato il Comitato Provinciale ex art.7 del DLgs 81/08 a produrre la presente guida che ha lo scopo di riassumere i principali obblighi del datore di lavoro (rif. Tabella 1) e di fornire un aiuto operativo per il concreto adempimento delle attività formative rivolte ai lavoratori.



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)

¹ Ai sensi dell'art. 2 comma a) del DLgs 81/08 per «**lavoratore**» s'intende una persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, **con o senza retribuzione**, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il **socio** lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di **tirocini formativi e di orientamento** di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'**allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale** nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; i **volontari** del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco e della Protezione Civile; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni; (lettera così modificata dall'art. 2 del DLgs. n. 106 del 2009).

Tabella 1 - Riferimenti normativi in materia di formazione all'igiene e sicurezza sul lavoro.

SOGGETTO	ORE FORMATIVE MINIME		FORMAZIONE BASE ENTRO IL	AGGIORNAMENTO OGNI	ORE DI AGGIORNAMENTO
DIRIGENTE	16 ORE		LUGLIO 2013 per le persone già nominate OPPURE prima della nomina e comunque completata entro 60 giorni dall'assunzione dell'incarico	5 ANNI dalla formazione base del dirigente (anche per la formazione effettuata prima del 2012 ma conforme all'accordo)	6 ORE
PREPOSTO	8 ORE in aggiunta a quelle previste in quanto lavoratore		LUGLIO 2013 per le persone già nominate OPPURE prima della nomina e comunque completata entro 60 giorni dall'assunzione dell'incarico	5 ANNI dalla formazione base del preposto (anche per la formazione effettuata prima del 2012 ma conforme all'accordo)	6 ORE
LAVORATORE	rischio basso	8	Prima dell'esposizione ai rischi e comunque completata entro 60 giorni dall'assunzione	5 ANNI dalla formazione generica e specifica (anche per la formazione effettuata prima del 2012 ma conforme all'accordo)	6 ORE
	rischio medio	12			
	rischio alto	16			
	utilizzo di attrezzature ex art. 73 comma 5 DLgs 81/08	*2	12/03/2015	Gli attestati di abilitazione hanno validità di 5 ANNI dalla data di attestazione della verifica finale.	4 ORE di cui almeno 3 del modulo pratico della specifica attrezzatura
ADDETTO ANTINCENDIO	rischio basso	4	ALL'ATTO DELLA NOMINA	ADEGUATO AL RISCHIO ³	ADEGUATO AL RISCHIO ai sensi della Circolare Ministeriale n.12653 del 23/02/2011
	rischio medio	8			
	rischio alto	16			
ADDETTO PRIMO SOCCORSO	Gruppo A	16	ALL'ATTO DELLA NOMINA	3 anni, almeno per quanto riguarda la capacità d'intervento pratico	6 ORE (parte pratica)
	Gruppo B	12			4 ORE (parte pratica)
	Gruppo C	12			4 ORE (parte pratica)

Deve essere, inoltre, prevista una formazione specifica per le seguenti figure, se presenti in azienda:

- RLS⁴: 32 ore di base e 4 o 8 ore di aggiornamento l'anno in base alle dimensioni dell'azienda conformemente agli accordi interconfederali di riferimento;
- RSPP-datatore di lavoro⁵: il monte ore di formazione da frequentare è individuato in base al settore ATECO⁶ di appartenenza, associato ad uno dei tre livelli di rischio (basso 16 ore, medio 32 ore, alto 48 ore);
- RSPP non datatore di lavoro: moduli A generale, B specifico per settore ATECO e C. Aggiornamento con monte ore quinquennale per il solo modulo B specifico per settore ATECO;
- ASPP⁷: modulo A generale, B specifico per settore ATECO. Aggiornamento con monte ore quinquennale pari a 28 ore complessive per tutti i macrosettori ATECO.



²In base all'Accordo Stato Regioni del 22/02/2012, entrato in vigore il 12/03/2013, è prevista un'abilitazione specifica per ogni attrezzatura; i corsi sono composti da 3 moduli (giuridico-normativo, tecnico e pratico) di durata diversa in funzione dei rischi associati all'utilizzo dell'attrezzatura in questione.

³ "Nelle more di specifiche disposizioni in merito, la cadenza triennale dell'aggiornamento formativo possa ritenersi ragionevole, ..." almeno per quanto attiene la capacità d'intervento pratico.

⁴ Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS): ad oggi gli accordi per la formazione dei RLS e i relativi aggiornamenti presenti sul territorio definiscono gli orari indicati rispetto a quanto definito nel DLgs 81/08.

⁵ Responsabile Servizio Prevenzione Protezione (RSPP): rif. accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 per RSPP-datatore di lavoro

⁶ Codice ATECO: è una classificazione delle attività economiche; l'ATECO 2007 è la versione nazionale della classificazione definita in ambito europeo.

⁷ Addetto Servizio Prevenzione Protezione (ASPP): rif. agli accordi Stato-Regioni e Circolari Regionali specifici per ASPP

1. IMPORTANZA DELLA FORMAZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

Al fine di stimolare un percorso che aiuti a favorire un cambiamento di mentalità nell'approccio alla tutela della salute e della sicurezza, è opportuno che il posto di lavoro, luogo nel quale si trascorre una parte rilevante della vita e dove sono svolte importanti attività, rappresenti un contesto di cooperazione, compartecipazione e corresponsabilità tra i vari soggetti della prevenzione:

datore di lavoro, RSPP, RLS, medico competente, dirigenti, preposti, favorendo il coinvolgimento dei lavoratori.

La formazione per i lavoratori, secondo la definizione del DLgs 81/2008, rappresenta una parte fondamentale del cammino educativo indirizzato a conseguire *“competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e all'identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi”*⁸; in particolare, essa costituisce per ciascun lavoratore un'insostituibile occasione di acquisizione di consapevolezza, volta a comprendere quanta importanza riveste, per la propria ed altrui salute e sicurezza, l'adozione di comportamenti lavorativi corretti.

Il rischio infatti, inteso come probabilità di accadimento di un evento dannoso, è strettamente correlato a scelte organizzative e a comportamenti lavorativi impropri, scorretti o sbagliati. Il confronto e la riflessione nei quali s'incardina l'attività formativa contribuiscono in maniera determinante ad un radicale cambiamento dell'approccio alla prevenzione.

La formazione, però, non deve essere confusa con altri due concetti importanti: l'informazione⁹ e l'addestramento¹⁰, che in base al DLgs 81/08, costituiscono altrettanti obblighi per il datore di lavoro.



L'informazione è lo scambio di conoscenza tra due o più persone, all'interno di una comunità o nella società. Il contenuto dell'informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze utili all'identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro.



Per **addestramento** s'intende invece quel complesso di attività, gestite da personale esperto, dirette a far apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale e le procedure di lavoro.



Tra l'informazione e l'addestramento è collocata la **formazione**, cioè quel processo educativo teso a preparare una persona a svolgere un'attività, una professione o molto più semplicemente a vivere e, nell'ambito della sicurezza, a trasferire ai lavoratori conoscenze e procedure utili all'acquisizione di competenze.



Questi tre differenti interventi, pur presentando dunque diverse specificità e caratteristiche, non sono slegati fra loro ma sono complementari: servono tutti per permettere ad ogni lavoratore di acquisire conoscenze e competenze sempre maggiori in materia di tutela della propria ed altrui salute. Essi sono compresi dalla normativa fra le “misure generali di tutela” e rappresentano, quindi, un intervento coordinato ed insostituibile nel percorso della prevenzione. Ad esempio nel caso di utilizzo di una vernice, l'informazione sui pericoli connessi alle diverse sostanze chimiche che la compongono è contenuta nell'etichetta applicata sul prodotto e nella scheda di sicurezza; la formazione consiste nell'acquisizione di competenze che permettono al

⁸ Rif. all'art. 2, comma 1, punto “aa”) del DLgs 81/08 definizione di “formazione”.

⁹ Rif. all'art. 36 del DLgs 81/08 “Informazione ai lavoratori”.

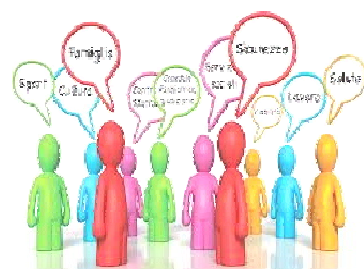
¹⁰ Rif. all'art. 37 del DLgs 81/08 comma 4 e 5 “Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti”.

lavoratore di svolgere correttamente la propria mansione nell'ambito delle istruzioni ricevute, contribuendo ad identificare, ridurre e gestire i rischi derivanti dall'esposizione professionale; l'addestramento, invece, consiste nell'apprendere concretamente il corretto utilizzo del prodotto, mettendo in pratica quanto indicato nella scheda di sicurezza.

Anche per la gestione e l'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) la formazione dei lavoratori rappresenta un'opportunità significativa: il coinvolgimento consapevole di ciascun operatore nella valutazione dei rischi-mansione e nella riflessione sui sistemi organizzativi può, infatti, offrire un contributo prezioso ed originale all'analisi che il datore di lavoro deve effettuare.

2. DOVERE DI FORMAZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

L'aspetto formativo riguardante i rischi a cui sono esposti i lavoratori è ribadito nell'art. 37 del DLgs 81/08. Tale articolo prevede che il datore di lavoro assicuri che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza. I requisiti di "sufficienza" e "adeguatezza" della formazione sono stati oggetto di ampio dibattito e interpretazioni; oggi è possibile riconoscere "sufficiente" una formazione che rispetta le indicazioni degli ASR (Accordi Stato Regioni). Tale accordi disciplinano la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione e dell'aggiornamento dei lavoratori, dei dirigenti e dei preposti. Per quanto riguarda l'adeguatezza permangono, invece, ancora diversi dubbi interpretativi. La presente guida vuole fornire un contributo, affinché sia possibile colmare le carenze ancora presenti e raggiungere una maggiore chiarezza che porti a risultati concreti. La formazione non è solo un dovere per il datore di lavoro, ma rappresenta anche un diritto-dovere del lavoratore, che è chiamato a *"prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni od omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro"*, e a partecipare ai programmi di formazione e addestramento organizzati durante l'orario di lavoro¹¹



Gli obblighi formativi in tema di salute e sicurezza possono essere assolti anche durante i periodi di sospensione dal lavoro nei confronti dei lavoratori beneficiari di una prestazione a sostegno del reddito, ed i medesimi obblighi possono rientrare tra quelli indicati dall'art. 4 della Legge 92/2012 che condizionano la fruizione degli ammortizzatori sociali alla frequentazione di corsi di formazione o riqualificazione¹².

La formazione può essere finanziata attraverso i Fondi Paritetici Interprofessionali che sono organismi di natura associativa promossi dalle organizzazioni di rappresentanza delle Parti Sociali. Per ulteriori informazioni sui Fondi e loro funzionamento consultare il sito:

http://www.isfol.it/temi/Formazione_apprendimento/formazione-degli-adulti/fondi-interprofessionali

⇒ **Contenuti della formazione**

I contenuti su cui basare la formazione ai sensi del citato art.37 sono:

- a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

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.



¹¹ Rif. art.20 del DLgs 81/08

¹² Rif. risposta Ministero del Lavoro ad interpello n. 16/2013 e messaggio Inps n. 19183 del 26/11/2013

⇒ **Modalità di trasmissione dei contenuti**

Lo scopo della formazione è quello di far acquisire ai lavoratori “...le conoscenze e le competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro”. L’efficacia della formazione deve dunque essere adeguatamente verificata¹³, allo scopo di indurre e garantire comportamenti lavorativi corretti. Questo comporta lo sforzo organizzativo di adattare il più possibile forme e contenuti delle attività di apprendimento ai differenti operatori presenti in azienda; in linea generale si ricorda la necessità di utilizzare un linguaggio semplice e diretto, ma non riduttivo, e di sottolineare gli aspetti essenziali legati ai comportamenti inerenti alla prevenzione dei rischi, evitando una mera trasmissione nozionistica degli aspetti normativi.

➤ **Lavoratori immigrati da altri Paesi**

I contenuti trasmessi devono essere facilmente comprensibili ai lavoratori e, ove questi siano immigrati da altri Paesi, è previsto che sia effettuata una verifica della comprensione e conoscenza della lingua utilizzata¹⁴. Nel piano formativo devono essere indicati gli **strumenti** e le **modalità** con le quali si è provveduto alla **verifica della comprensione della lingua**; nel caso più frequente di utilizzo dell’italiano, è possibile far riferimento a test validati, come ad esempio quello realizzato dall’Azienda ULSS n. 22 di Bussolengo (VR), denominato “*Promossi in classe*”¹⁵, scaricabile gratuitamente al seguente indirizzo:

http://prevenzione.ulss20.verona.it/docs/Spisal/Integrazione_Immigrati/Test_conoscenza_italiano_promossi_in_classe.pdf. Il test permette di individuare 3 livelli: base, autonomo e di padronanza della lingua; per i lavoratori che non si attestano sul terzo livello sarebbe opportuno prevedere la presenza in aula di un **facilitatore/mediatore culturale** oppure l’utilizzo di docenti che sappiano esprimersi in inglese o in lingua madre degli stessi lavoratori; in questo senso è possibile trovare supporto presso i Centri Territoriali per l’Educazione degli Adulti della provincia di Monza e Brianza il cui elenco è riportato in allegato I.

Inoltre nell’ambito del progetto “*Certifica il tuo italiano. La lingua per l’inclusione, il lavoro e la cittadinanza*”¹⁶, sono stati realizzati alcuni percorsi sperimentali di formazione linguistica sui temi della sicurezza sul lavoro: “*L’italiano per la salute e la sicurezza sul lavoro*” è disponibile sul sito <http://www.certificailtuoitaliano.it/>



Il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco¹⁷ ha realizzato, oltre che in italiano, un opuscolo informativo dal titolo «*Sicurezza al Lavoro*» in 6 lingue (albanese, cinese, francese, inglese, spagnolo e ucraino) che ha l'intento di affrontare la sicurezza nei luoghi di lavoro (i settori lavorativi considerati sono: agricoltura, edilizia e servizi) e di diffondere le basilari regole di prevenzione fra la popolazione immigrata in Italia. L’opuscolo è scaricabile gratuitamente all’indirizzo: <http://www.vigilfuoco.it/asp/notizia.aspx?codnews=15723>.

Anche INAIL ha prodotto un opuscolo consultabile in rete che fornisce informazioni e indicazioni a coloro che lavorano in Italia da poco tempo e non conoscono ancora bene la lingua, le leggi e le istituzioni del Paese. È una sorta di guida dal linguaggio semplice e chiaro che richiama l'attenzione alla sicurezza nei luoghi di lavoro, alla tutela dei lavoratori stranieri e delle loro famiglie. Il sito è il seguente:

http://www.inail.it/internet/default/INAILcomunica/ListaPubblicazioni/p/DettaglioPubblicazioni/index.html?wlpnewPage_contentDataFile=UCM_PORTSTG_093239&wlpnewPage__dettaglioDaArchivio=true&_windowLabel=newPage

¹³ Rif. paragrafo 4.1 sulla Valutazione

¹⁴ Rif. art.37 comma 13 del DLgs 81/08 e “Accordo Stato-Regioni: “Nei confronti dei lavoratori stranieri i corsi dovranno essere realizzati previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare e con modalità che assicurino la comprensione dei contenuti del corso di formazione

¹⁵ È formato da un questionario con domande ordinate secondo una difficoltà progressiva ed è stato formulato facendo riferimento ai parametri individuati dal Common European Framework (quadro comune di riferimento per l’apprendimento delle lingue elaborato dal Consiglio Europeo), che individua sei livelli di competenza linguistica (elementare o base A1-A2, intermedio o autonomo B1-B2, avanzato o padronanza C1-C2).

¹⁶ È stato finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dalla Regione Lombardia e realizzato con l’Ufficio Scolastico Regionale, l’Osservatorio Regionale per l’integrazione e la multiethnicità e la Fondazione ISMU

¹⁷ La produzione e la diffusione degli opuscoli informativi è stata effettuata con la collaborazione del Dipartimento per le Libertà Civili e l’Immigrazione - Fondo Europeo per gli Integrazioni, i Centri Territoriali Immigrati e gli Sportelli Unici delle Prefetture.

➤ **Lavoratori disabili**

Nel contesto educativo è responsabilità del datore di lavoro, in collaborazione con il singolo docente, prestare particolare attenzione a pianificare l'attività formativa di persone con disabilità, con l'assistenza di aiuti particolari, sia tecnici sia metodologici. È auspicabile attendersi che tali lavoratori raggiungano un livello di preparazione analogo a quello dei loro colleghi e comunque sufficiente a garantire loro le stesse condizioni di sicurezza.¹⁸



In particolare, per i lavoratori con disabilità di tipo intellettuale, valgono speciali considerazioni. Il processo educativo, infatti, a differenza di qualsiasi forma di istruzione in cui si privilegia l'aspetto informativo, si centra sulla relazione tra le persone; al formatore quindi, prima delle competenze specifiche in materia di sicurezza, sono richieste competenze di carattere educativo-relazionale il più possibile adeguate alla tipologia d'utenza.

I Servizi di Integrazione Lavorativa pubblici della Provincia di Monza e Brianza (SIL A.S.C. "Consorzio Desio Brianza" – SIL A.S.C. OffertaSociale – UOL Comune di Monza) possiedono le competenze specifiche necessarie per offrire consulenza alle aziende riguardo al tema dei lavoratori con disabilità (Legge n.68/99):

- SIL - Azienda Speciale Consortile "Consorzio Desio-Brianza" Via Galeno,45 20832 Desio (MB)
<http://www.consorziodesiobrianza.it/portale/>
- SIL - Azienda Speciale Consortile OffertaSociale - azienda territoriale per i servizi alla persona.
Galleria di Piazza Marconi, 7/D, 20059 Vimercate <http://www.offertasociale.it/servizi.html>
- UOL - Comune di Monza Sede Municipale: Piazza Trento e Trieste Monza
<http://www.comune.monza.it/portale/index.html>

3. DESTINATARI

La presente guida tratta della **formazione generale e specifica dei lavoratori** (non preposti e non dirigenti), così come definiti dall'art.2 dello stesso decreto, ed è rivolta a tutte le aziende che rientrano nel campo di applicazione del DLgs 81/08. Questo elaborato non tratta la formazione all'utilizzo delle attrezzature per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori ai sensi dell'art.73 comma 5 del DLgs 81/08, dell'Accordo Stato Regioni del 22/02/12 e delle successive specifiche Circolari Regionali.



Maggiori informazioni sono disponibili sul sito dell'ASL MB:
<http://www.aslmonzabrianza.it/ITA/Default.aspx?SEZ=2&PAG=7>

Le persone hanno tutte le risorse di cui hanno bisogno ma le hanno a livello inconscio, tutto ciò che dobbiamo fare è renderle disponibili dove servono.

Richard Bandler (psicologo, esperto in Programmazione Neo-Linguistica)

¹⁸ Rif. Facts n.53 "Garantire la salute e la sicurezza per i lavoratori disabili" redatto dall'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, scaricabile dal sito <http://agency.osho.eu.int>

4. IL PIANO DI FORMAZIONE AZIENDALE

La formazione alla sicurezza sul lavoro è intesa come una parte del processo formativo che un'impresa mette in campo per essere al passo con i tempi, al pari della valutazione dei rischi che non può essere considerata come un'analisi a sé stante, ma deve essere integrata con l'attività quotidiana che rappresenta la *mission*¹⁹ aziendale. Le iniziative estemporanee di formazione su tematiche specifiche rischiano di essere scarsamente efficaci per la riduzione dei comportamenti pericolosi, in quanto sono vissute come esperienze straordinarie, esterne alla normalità; è invece indispensabile che la costruzione di atteggiamenti salutari avvenga all'interno degli ordinari processi di produzione. Questo può tradursi in un intervento complessivo e continuo, un vero e proprio **piano di formazione aziendale** che va aggiornato nel tempo in base ai bisogni formativi rilevati. Il piano di formazione aziendale rappresenta l'insieme dei progetti formativi²⁰ utili al raggiungimento degli obiettivi aziendali (operativi, strategici, di salute e sicurezza sul lavoro, ecc.). Proprio la strutturazione di un piano di formazione aziendale, che garantisca continuità nel tempo ed efficacia all'azione educativa, rivela l'intenzione di **investire sulle conoscenze e competenze dei lavoratori** e di puntare così, decisamente, su una corretta attività di prevenzione, soprattutto se è stato **condiviso dai vari attori del sistema di prevenzione** aziendale.



Il risultato di un tale atteggiamento sarà costituito da un miglioramento delle condizioni lavorative e della conduzione dei processi produttivi: **prevenzione come investimento**

Collocare invece la formazione in una serie di adempimenti ai quali si è costretti a corrispondere costituisce una falsa alternativa al processo virtuoso che la realizzazione condivisa di un piano aziendale rappresenta: **costo inutile e improduttivo**



⇒ Fasi per la definizione di un piano di formazione aziendale

Il processo che porta alla definizione di un buon piano di formazione è costituito dalle seguenti fasi:

➤ *Analisi dei bisogni formativi*

È l'attività che precede sia la progettazione delle iniziative di formazione sia la loro programmazione/erogazione/valutazione. Nel caso della tutela della salute e della sicurezza tale fase discende necessariamente dagli obblighi di legge evidenziati nel DLgs 81/08 e nell'Accordo Stato Regioni del 21/12/11, dalla valutazione dei rischi e dal contesto organizzativo aziendale e/o di comparto e/o territoriale. L'**attore principale può essere il RSPP** che ha anche la funzione di raccogliere le istanze suggerite dal medico competente, dal/i RLS, dai dirigenti, dai preposti e dai lavoratori. Proporre al datore di lavoro i programmi di informazione e formazione rientra, infatti, tra i compiti del Servizio di Prevenzione e Protezione²¹, e ciò non può prescindere dall'analisi dei fabbisogni formativi.

➤ *Progettazione delle iniziative di formazione*

La progettazione delle iniziative di formazione, traduce i bisogni formativi in **obiettivi di apprendimento**, ossia ciò che deve essere capace di fare il lavoratore alla fine di un percorso formativo che non era capace di fare prima. Ad esempio, nel caso della formazione generale, la progettazione potrebbe essere effettuata secondo lo schema sotto riportato.

¹⁹ *Mission* aziendale è il lo scopo ultimo di un'azienda, la giustificazione stessa della sua esistenza e al tempo stesso ciò che la contraddistingue da tutte le altre.

²⁰ ossia l'insieme di strategie e risorse che ci si propone di utilizzare per far raggiungere determinate finalità a determinati soggetti

²¹ Rif. all'art. 33 del DLgs 81/08, al punto 1 lettera d)

Schema 1- Un esempio di traduzione di bisogni formativi in obiettivi di apprendimento

BISOGNO FORMATIVO

Trasferire ai lavoratori conoscenze generali sui concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti, doveri e sanzioni per i vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo e assistenza



OBIETTIVO DI APPRENDIMENTO

Far acquisire ai lavoratori competenze per un efficace e sicuro adempimento della prestazione lavorativa, in modo che possano contribuire all'individuazione e segnalazione dei pericoli, affinché gli stessi siano adeguatamente valutati dal Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale all'interno del DVR

Nell'ambito di quest'obiettivo generale è utile identificare gli obiettivi specifici correlati con la particolare figura professionale/mansione, differenziando ciascuno di essi sulla base dei compiti svolti nel contesto lavorativo (ad es. fornire ai verniciatori le indicazioni per l'utilizzo in sicurezza della cabina di verniciatura). A completamento di quanto sopra, risulta utile esplicitare i **risultati attesi** dall'intervento di formazione (risultati dell'apprendimento), preferibilmente espressi in termini di conoscenze (sapere), competenze (saper fare) e comportamenti (saper essere). Tali risultati dovrebbero essere coerenti con gli obiettivi formativi e conseguibili con la partecipazione al percorso formativo. La formazione risulta tanto più efficace se i risultati attesi non si limitano alla semplice acquisizione di nozioni inerenti la sicurezza sul lavoro e alla conoscenza dei rischi, ma riflettono gli aspetti relativi al saper essere (agire) nell'ambito delle attività che i lavoratori sono chiamati a svolgere.

➤ Programmazione/erogazione

S'intende lo sviluppo del piano formativo aziendale, nel quale sono collocati i progetti formativi e l'articolazione temporale che illustra **“cosa sarà fatto, come, da chi e dove”**; tali progetti devono essere coerenti con gli obiettivi di apprendimento e i risultati attesi. La **riunione periodica**²², indetta almeno una volta all'anno, rappresenta l'occasione più adatta affinché il datore di lavoro sottoponga all'esame dei partecipanti la programmazione in materia di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della salute. Nel verbale redatto durante tale riunione deve risultare evidenza del piano formativo elaborato. Per le aziende che occupano fino a 15 lavoratori, non tenute alla riunione periodica, il datore di lavoro deve almeno consultare il RLS in merito all'organizzazione della formazione.²³



Non c'è apprendimento se non c'è gradimento.

Anonimo

➤ Valutazione²⁴

La valutazione è un processo che deve essere centrato sugli obiettivi di apprendimento e coerente sia con le attività svolte sia con le metodologie utilizzate. Le aree comunemente indagate nella valutazione sono l'**apprendimento** (quali principi, fatti, tecniche sono stati appresi), il **comportamento** (quali cambiamenti nella condotta di lavoro risultano dal training, quali atteggiamenti sono stati cambiati), i **risultati** (quali sono stati i risultati tangibili del programma in termini di miglioramento della qualità, sicurezza, efficacia ecc.) e il **gradimento** (se i soggetti si considerano soddisfatti di aver partecipato al programma). Tale processo restituisce utili informazioni sulle eventuali modifiche da apportare sia alla fase di rilevazione dei bisogni che di progettazione ed attuazione del corso.

²²Rif. all'art. 35 del DLgs 81/08 per le aziende e le unità produttive che occupano più di 15 lavoratori.

²³Come previsto dall'art. 18 comma 1 lettera s (consultare il RLS nelle ipotesi di cui all'art. 50) e dall'art. 50 comma 1 lettera d (il RLS è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 37).

²⁴ Per ulteriori approfondimenti si rimanda all'allegato II Valutazione

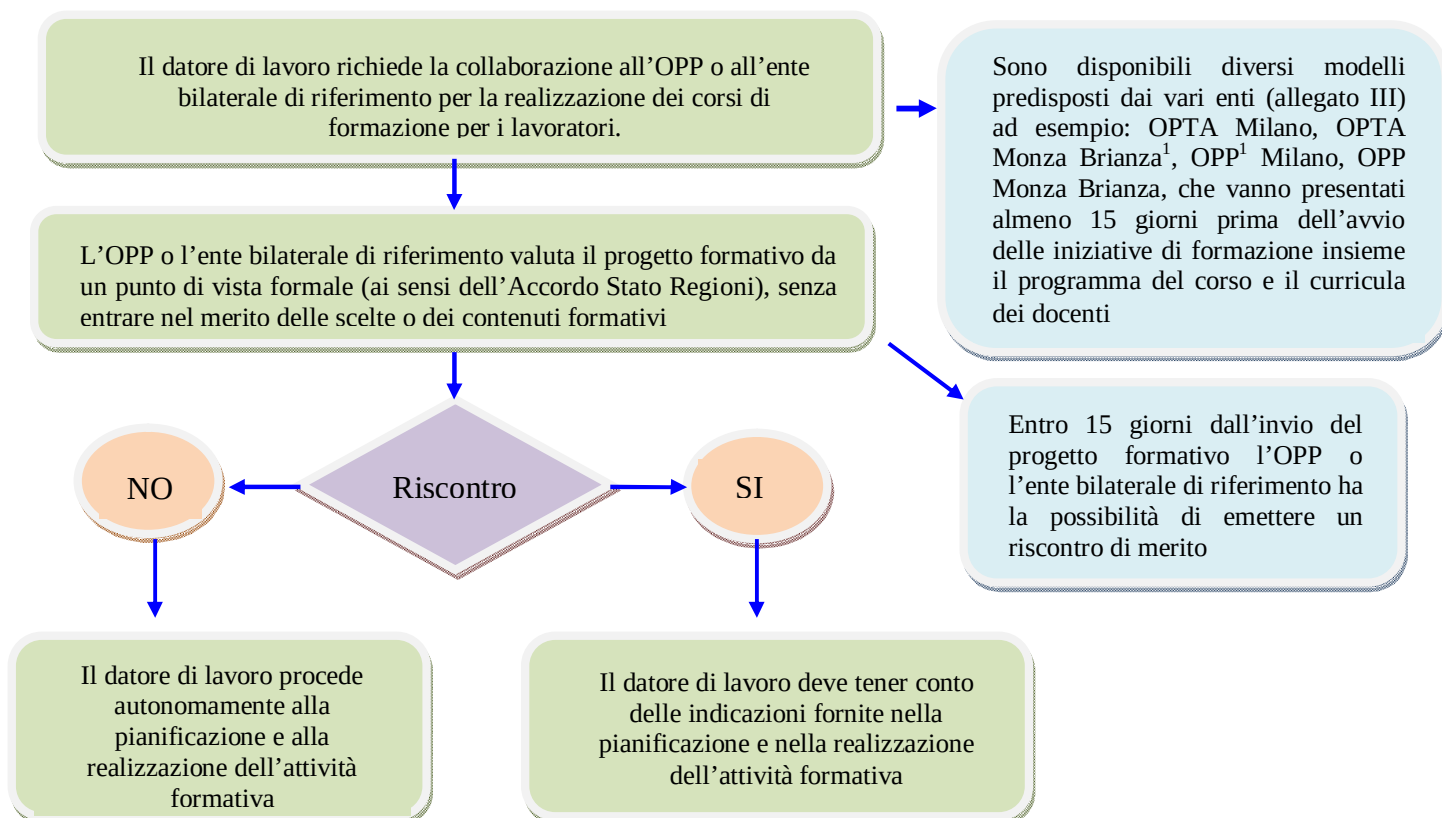
5. RUOLO DEGLI ORGANISMI PARITETICI E DEGLI ENTI BILATERALI²⁵

La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori²⁶. La collaborazione avviene nelle modalità decise dagli organismi paritetici.

Gli organismi paritetici sono costituiti a livello territoriale "volontariamente" dalle organizzazioni di categoria dei datori di lavoro e dei lavoratori per programmare attività formative, elaborare e raccogliere buone prassi per la prevenzione degli infortuni, sviluppare azioni per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro ed assistere le imprese nell'attuazione degli adempimenti di sicurezza. Sono, in prima istanza, il riferimento in merito a controversie che possono sorgere nell'applicazione dei diritti di rappresentanza e nelle attività di informazione e formazione²⁷ e sono investiti di ulteriori e più pregnanti compiti tra i quali:

- svolgere (non solo programmare e promuovere) attività di formazione anche attraverso l'impiego di fondi interprofessionali;
- rilasciare attestazioni delle attività e dei servizi di supporto alle imprese;
- trasmettere annualmente al Comitato regionale di Coordinamento di cui all'art. 7 una relazione sull'attività svolta;
- comunicare all'INAIL i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici ed i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali (RLST) se attivi;
- asseverare l'adozione e l'efficacia dell'attuazione dei modelli organizzativi e di gestione della sicurezza di cui all'art. 30; gli organi di vigilanza possono tener conto di tale attestazione ai fini della programmazione delle attività²⁸.

Schema 2- richiesta di collaborazione all'Organismo Paritetico o all'Ente Bilaterale



²⁵ Nello schema 3 a pagina seguente, è riportata la differenza tra OPP e Ente bilaterale

²⁶ Art. 37 comma 12 del DLgs 81/08

²⁷ Art. 51 comma 2 del DLgs 81/08

²⁸ Tale attività è in sospeso in alcuni settori in attesa di specifici accordi interconfederali.

⇒ **Recapiti a cui inviare la richiesta di collaborazione agli Enti Bilaterali e agli OPP**

Di seguito sono indicati gli Organismi Paritetici di riferimento per la provincia di Monza e Brianza:

SETTORE INDUSTRIA

CONFINDUSTRIA – CGIL – CISL – UIL

20900 MONZA – Viale F. Petrarca, 10

tel. 0393638229 e-mail opp@aimb.it



CONFAPI – CGIL – CISL – UIL

20900 MONZA – Corso Milano, 19

tel. 0399418644 e-mail brianza@confapi-industria.it

CONFAPI INDUSTRIA

Monza

SETTORE EDILIZIA

CPT Sicurezza in edilizia (MI-LO-MB)

costituito da ASSIMPREDIL ANCE e Fe.N.E.A.L – FILCA - FILLEA

20148 MILANO – Via I. Newton, 3 20900 MONZA – Via Locarno, 3

tel. 0248708552 e-mail www.cptmilano.it tel. 0392308893



SETTORE ARTIGIANATO

OPTA (MI-MB)

20127 MILANO – Via P. Marocco, 11

tel. 0228510778 e-mail art37optamilano@opra.lombardia.it



SETTORE COMMERCIO, SERVIZI, TURISMO

SETTORE COMMERCIO, SERVIZI, TURISMO (MI-MB)

20124 MILANO – Corso Buenos Aires, 77

tel. 0266797230 e-mail opp@ebitemilano.it

Schema 3- differenza tra Organismo Paritetico e Ente Bilaterale

ORGANISMO PARITETICO	ENTE BILATERALE
Organismo previsto dalla normativa (vedi art. 2 comma 1 lettera ee del DLgs 81/2008). È un organismo costituito a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per: - la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; - lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; - l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; - ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento.	Ente privato costituito dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro di una determinata categoria professionale. Sono costituiti liberamente, di solito in attuazione di previsioni del contratto collettivo. Sono paritetici, nel senso che i rappresentanti dei lavoratori e quelli dei datori di lavoro sono in numero eguale tra loro. Esprimono una concreta ed efficace forma di collaborazione tra capitale e lavoro, indicativa della tendenza al superamento del modello esasperatamente conflittuale. Hanno diversi scopi: mutualizzazione di obblighi retributivi (esempio: mensilità aggiuntive, ferie) per lavoratori che cambiano spesso datore di lavoro (esempio: nell'edilizia); formazione professionale; sicurezza del lavoro; prestazioni assistenziali. Da qualche anno la legge ha iniziato a promuovere il ruolo degli enti bilaterali, riconoscendogli compiti relativamente al mercato del lavoro, alla formazione professionale, all'assistenza della volontà delle parti nella stipulazione dei contratti e nella disposizione dei diritti.

6. GLI ACCORDI STATO REGIONI SULLA FORMAZIONE DEI LAVORATORI

⇒ Pianificazione e organizzazione della formazione

Ciascun progetto formativo deve prevedere quali sono i soggetti responsabili delle varie fasi del processo e quali compiti devono svolgere²⁹. È convinzione del Comitato di Coordinamento Provinciale di Monza e Brianza che la formazione dei lavoratori svolta dagli attori del sistema aziendale di prevenzione della stessa azienda (RSPP, MC, RLS) rivesta un valore aggiunto in virtù delle maggiori conoscenze che gli stessi hanno della realtà lavorativa in cui operano e dell'“esempio” che possono quotidianamente costituire.

L'esempio vale più di mille parole.

Anonimo

⇒ Il soggetto organizzatore

È il soggetto giuridico che organizza la formazione e può essere un ente o una società di formazione, un formatore esterno, oppure il datore di lavoro stesso. I suoi compiti sono:

- stabilire chi è il responsabile del progetto formativo;
- stabilire la possibile composizione dell'aula (stesso o diverso ATECO per formazione generale, settori o comparti simili per formazione specifica); a tal fine può risultare proficuo utilizzare criteri di omogeneità come quelli che questo Comitato di Coordinamento Provinciale ha individuato nell'allegato IV;
- definire il numero dei discenti (massimo 35 per edizione) in base al tipo di metodologia di insegnamento utilizzata; infatti l'apprendimento tramite alcuni tipi di esercitazioni, simulazioni, giochi, ecc. è efficace quando il numero di discenti è di circa 20-25 persone. Nel caso del training on the job, invece, il numero si riduce ulteriormente (generalmente a 4 o 5 persone).



In particolare, quando è utilizzata la modalità di apprendimento in e-learning³⁰, il soggetto organizzatore:

- verifica la conformità della piattaforma per la corretta erogazione della formazione;
- ottempera agli adempimenti riferiti alla piattaforma per dare piena ottemperanza alle previsioni di cui agli ASR;
- assicura che la piattaforma e-learning e tutti i contenuti siano in formato direttamente fruibile dai discenti, che la connettività sia adeguata a supportare l'utenza prevista, che siano presenti un numero sufficienti di risorse umane di supporto all'aspetto tecnico e all'aspetto didattico/organizzativo.

⇒ Il responsabile del progetto formativo

Il responsabile del progetto formativo è colui che ricopre la funzione di coordinamento dell'attività progettuale, di erogazione e di valutazione, comprese le attività gestionali e organizzative. A volte ricopre anche funzioni di coordinamento delle attività amministrative e di gestione contabile. Le competenze sono generalmente quelle riferibili all'area della gestione dei processi della formazione (figura esperta) con particolare riferimento alla formazione tecnico specialistica. Può essere il datore di lavoro, il RSPP, il docente stesso oppure una società o un formatore esterno. I compiti spettanti al responsabile del progetto formativo sono:



- verificare la congruità del progetto con il DVR aziendale e i bisogni formativi individuati;
- programmare, coordinare e controllare attività e risorse;
- verificare i requisiti dei docenti, richiedendo a ciascuno di essi una dichiarazione scritta (esempio in allegato V) corredata almeno dal curriculum vitae; è possibile integrare anche con referenze derivanti da iniziative di formazione precedentemente svolte (es. esiti dei questionari di gradimento)³¹;

²⁹ In coerenza con il punto 2 “Organizzazione della formazione” dell'allegato A) che costituisce parte integrante dell'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011.

³⁰ L'e-learning è una metodologia didattica che offre la possibilità di erogare contenuti formativi elettronicamente attraverso Internet o reti Intranet. Per approfondimenti far riferimento al paragrafo 6.5 sulla formazione in modalità e-learning.

³¹ Qualora le funzioni di responsabile del progetto formativo siano svolte dal docente stesso, la verifica dei requisiti posseduti dal docente è posta in capo al soggetto organizzatore.

- declinare i contenuti, tenendo presenti: le differenze di genere, di età, di provenienza e lingua³², nonché quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale cui è resa la prestazione di lavoro;
- documentare i risultati del percorso formativo in termini di adesione dei partecipanti attraverso la gestione del registro delle presenze (allegato VII) e di apprendimento.

È opportuno che il responsabile del progetto formativo possieda, a far data dal 18 marzo 2014, gli stessi requisiti previsti per i docenti³³.

⇒ Il docente-formatore

Il docente-formatore riveste un ruolo di fondamentale importanza ai fini dell'efficacia formativa in quanto ha il delicato compito di riordinare il sapere professionale dei lavoratori, integrandolo con i contenuti di cui è esperto e adottando tecniche metodologiche adeguate.³⁴ Al fine di evitare una scarsa coerenza tra obiettivi, contenuti e modalità di sviluppo, il docente dovrebbe essere coinvolto fin dalla fase progettuale dell'evento formativo.

È auspicabile che le figure del sistema prevenzionistico aziendale (RSPP/ASPP, Medico competente, RLS, datore di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori esperti), dotate dei necessari requisiti, svolgano direttamente l'attività di formazione dei lavoratori.



Tale attività può essere effettuata, sempre se qualificati, anche dai costruttori di macchine/impianti il cui utilizzo prevede una specifica formazione. Poiché le competenze del docente sono di primaria importanza nello sviluppo di un'azione formativa orientata a adulti in ambito lavorativo, sono stati individuati gli elementi minimi fondamentali che devono essere posseduti da un docente-formatore in materia di salute e sicurezza sul lavoro: conoscenza, esperienza e capacità didattica. In base all'art. 1 del Decreto Interministeriale del 6 marzo 2013, **entrato in vigore il 18 marzo 2014**, si considera **qualificato** il formatore in materia di salute e sicurezza sul lavoro che possiede il prerequisite del Diploma di Scuola Secondaria di secondo grado (maturità) e uno dei sei criteri in allegato allo stesso decreto³⁵ (ciascun criterio è strutturato per garantire la contemporanea presenza dei suddetti tre elementi). L'allegato V costituisce un fac-simile di "dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà" con la quale il docente dichiara il possesso dei requisiti di formatore per la salute e la sicurezza sul lavoro.

I soggetti non in possesso del diploma di maturità, in base alla "**clausola di salvaguardia**", possono svolgere l'attività di formatore qualora siano in grado di dimostrare, alla data del 18/03/2013³⁶, di possedere almeno uno dei sei criteri sopra menzionati (allegato V). *Il Comitato di Coordinamento Provinciale di Monza e Brianza ha inoltrato uno specifico interpello al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per conoscere se il diploma rilasciato dalle scuole di formazione professionale potesse essere considerato valido come prerequisite, ma lo stesso ha ribadito che è necessario il possesso di uno dei succitati criteri.*

Fino al 18/03/2016 i datori di lavoro-RSPP possono svolgere attività formativa per i propri lavoratori³⁷, dopodiché devono dimostrare di essere in possesso di uno dei succitati criteri.

Gli Organismi Paritetici del nostro territorio, possono promuovere/organizzare corsi per formatori interni al sistema prevenzionistico, attraverso strutture di espressione diretta dei componenti gli OPP stessi. Nell'allegato X è presente una possibile proposta di ipotesi di percorso formativo in didattica.

³² Rif. paragrafo 2.2 sulle Modalità di trasmissione dei contenuti.

³³ I requisiti dei docenti sono stabiliti dal Decreto Interministeriale del 6 marzo 2013 ed entrano in vigore il 18 marzo 2014, dopo dodici mesi dalla data della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana (G.U. n. 65 del 18/03/13).

³⁴ Rif. paragrafo 6.5 sulla Metodologia di erogazione della formazione.

³⁵ Il prerequisite e i criteri si applicano a tutti i soggetti formatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro dei corsi di cui agli articoli 34 (svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi) e 37 (formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti) del D.lgs. n. 81/2008.

³⁶ data di pubblicazione dell'avviso del presente Decreto sulla Gazzetta Ufficiale.

³⁷ Rif. art. 4 del DM 6 Marzo 2013.

⇒ Il tutor

Il tutor (figura facoltativa, tranne che per l'e-learning) è colui che segue l'intero percorso formativo del discente e per il quale diventa un valido punto di riferimento, supportandolo da un punto di vista emotivo e motivazionale. Questa figura, che svolge la funzione di facilitatore e mentore dei processi di apprendimento, è stata espressamente prevista dall'Accordo Stato Regioni del 22/11/12 soltanto per la formazione in e-learning, ma la sua presenza potrebbe essere utile anche per i tradizionali corsi d'aula. I compiti del tutor non si limitano ai soli aspetti burocratici (ad es. il controllo delle presenze), ma dovrebbero avere anche una valenza culturale e pedagogica, tra cui:

- la rilevazione delle esigenze espresse dai corsisti di cui può farsi portavoce presso la docenza o l'intero staff formativo;
- il monitoraggio delle attività, dell'apprendimento, del gradimento e dell'interesse;
- l'organizzazione dello spazio fisico dell'aula al fine di favorire un'interazione efficace ed efficiente tra i partecipanti al corso e i relatori;
- la mediazione nell'ambito del gruppo e l'animazione della classe sollecitando i discenti alla discussione;
- l'osservazione e la raccolta di feed-back da parte dei discenti.

Il ruolo del tutor può essere svolto dallo stesso docente oppure da personale aziendale qualificato, in possesso di esperienza almeno triennale di docenza o insegnamento professionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro³⁸.



⇒ Metodologia di erogazione della formazione

L'Accordo Stato Regioni del 21/12/11 recita che la *“metodologia d'apprendimento privilegia un approccio interattivo che comporta la centralità del lavoratore nel percorso di apprendimento”*; questa rappresenta una sostanziale novità in quanto fino ad ora la formazione è sempre stata intesa come lezione d'aula di tipo frontale in cui il docente fornisce informazioni da apprendere e il discente è coinvolto soprattutto nello sforzo di seguire la lezione e di prendere appunti. La classica lezione tradizionale, nella quale il partecipante ha un ruolo passivo, quindi, deve essere integrata da altre tecniche che la rendono più interattiva. Ciò è in linea con le esigenze fisiologiche, psicologiche e esperienziali degli adulti. È ormai consolidato, infatti, che l'adulto dà la sua disponibilità ad apprendere se ha motivazioni (bisogni, desideri, maggior soddisfazione nel lavoro, autostima, ecc. sono più potenti di promozioni e retribuzioni più alte) che lo spingono a partecipare alla formazione e se riscontra vantaggi attuabili concretamente nella propria vita reale (ad esempio se ritiene che questo potrà aiutarlo ad assolvere dei compiti o ad affrontare i problemi che incontra nelle situazioni del proprio lavoro).



È necessario integrare la lezione frontale con un apprendimento che coinvolge il singolo in una dimensione di gruppo



Quando ascolto dimentico.
Quando vedo, ricordo.
Quando faccio, comprendo.
Confucio (filosofo)

³⁸ Rif. Allegato I Accordo Stato Regioni del 21/12/11 e Circolare Regionale 29/07/2013 n.17

L'apprendimento di nuove conoscenze, la capacità di comprensione, l'abilità, i valori, gli atteggiamenti saranno tanto più efficaci quanto più essi saranno presentati nel contesto della loro applicazione alle situazioni reali. Ad esempio, risulta più valido rendere consapevoli i lavoratori del rischio chimico leggendo in gruppo le schede di sicurezza dei prodotti che loro effettivamente usano, piuttosto che facendoli assistere ad una lezione teorica sullo stesso argomento.

L'adulto, inoltre, si aspetta che il docente non trasmetta soltanto nuovi contenuti, ma prenda in considerazione le conoscenze formative pregresse e le esperienze che ha ormai sviluppate e fatte proprie nel corso della sua vita. L'esperienza precedente dell'adulto può costituire, allora, una base sempre più ampia a cui rapportare i nuovi apprendimenti; in altre parole, per essere efficace, il nuovo apprendimento deve integrarsi in qualche modo con l'esperienza precedente. Per ritornare all'esempio del rischio chimico, se la formazione avviene con lavoratori che già utilizzano le sostanze è una buona norma recuperare le modalità operative che loro effettivamente utilizzano, anche mediante l'ausilio di fotografie e filmati, e su queste ragionare insieme rilevando eventuali aspetti critici da migliorare. La scelta del metodo da utilizzare per l'erogazione delle attività formative, pertanto, deve essere coerente con gli obiettivi individuati e con i risultati attesi, in risposta al bisogno formativo e alle caratteristiche dei lavoratori verso cui è indirizzato l'apprendimento.



Non possiamo insegnare nulla alle persone; possiamo solo aiutarle a scoprire le cose da loro stesse.

Galileo Galilei (fisico, filosofo, astronomo e matematico italiano)

La lezione può prevedere momenti d'interattività in modo che sia garantito a tutti lo spazio per intervenire, per fare domande, per sollevare obiezioni, per raccontare le proprie esperienze sul tema oggetto della lezione; tale tecnica serve ad aumentare le conoscenze teoriche dei partecipanti su un determinato argomento. Risultati migliori si ottengono con un numero di 20-25 partecipanti.

Le metodologie attive si basano sul presupposto che l'apprendimento effettivo è di tipo esperienziale e relazionale e risultano particolarmente efficaci per acquisire atteggiamenti, capacità di analisi e soluzione di problemi (problem solving³⁹) e per incrementare specifiche capacità. Tra queste sono compresi:

- **Lavori di gruppo**, è la metodologia più utilizzata e risulta molto efficace nella formazione degli adulti. I



partecipanti sono suddivisi in gruppi di dimensioni ridotte (7-8 persone al massimo) a cui è assegnato, in un tempo definito, un compito da svolgere (riportare un'esperienza, discutere un tema, esplicitare opinioni, ...) con la supervisione del docente. In questo modo si verifica un coinvolgimento attivo che facilita lo scambio d'idee ed esperienze e il prodotto finale è frutto di una sintesi collettiva in cui ciascuno può riconoscersi;

- **Casi di studio**, descrizione di un'esperienza che mette in luce una possibile soluzione a un problema, attorno al quale tutto quel caso gravita, allo scopo di far maturare ai partecipanti consapevolezza e competenza professionale (ad es. situazione problematica accaduta realmente a un discente e che egli stesso sottopone ai colleghi per analizzarlo e affrontarlo, supervisionato dal formatore); è una metodologia che può essere finalizzata all'acquisizione di competenze specialistiche con particolare riferimento agli aspetti legati all'individuazione, trattamento e controllo dei rischi;



³⁹ Problem solving: l'insieme dei processi atti ad analizzare, affrontare e risolvere positivamente situazioni problematiche.

- **Esercitazioni**, tecniche che servono a rafforzare l'apprendimento di conoscenze o capacità operative; possono essere nozionistiche (es. test per fissare concetti), applicative (es. eseguire una manovra osservata), oppure esercitazioni “per problemi” ossia applicare a una situazione problematica le conoscenze pregresse (es. metodologia Problem Based Learning⁴⁰);



- **Simulazioni**, esercitazioni che avvengono in situazioni protette e servono per favorire la sperimentazione di alcuni comportamenti in modo da rendere più agevole la trasposizione di quanto appreso in aula rispetto alla realtà lavorativa; possono essere applicative (es. corretto utilizzo della tecnica BLS⁴¹) o dimostrative (es. come rispondere alla telefonata di un cliente arrabbiato). Tali simulazioni possono avvenire sia in aula sia nel contesto lavorativo (es. prova di evacuazione in caso di incendio);



- **Giochi di ruolo (role playing)** che servono per imparare a calarsi in un ruolo, anche diverso dal proprio, mettendo in atto comportamenti relazionali appresi e/o spontanei; è una particolare tecnica che richiede un forte coinvolgimento dei partecipanti alcuni dei quali svolgeranno, per un tempo prefissato, il ruolo di “attori” nella simulazione di un caso; il resto dei presenti ricoprirà il ruolo di “osservatore” dei contenuti e delle dinamiche della rappresentazione. È previsto l'utilizzo della videoregistrazione per permettere una successiva discussione delle dinamiche emerse sia da parte dei partecipanti che degli osservatori. Dal punto di vista gestionale si tratta di una tecnica delicata e che va messa in atto da docenti con una rilevante esperienza formativa.



- **Giochi** che simulano la presa di decisioni (decision making); sono simulazioni della realtà in forma ludica, caratterizzata da regole. L'attività del giocatore è quella di considerare i dati forniti e di calcolare le scelte più opportune; la finalità è l'affinamento delle capacità decisionali in termini di tempestività e efficacia delle scelte adottate, nonché l'imparare a confrontarsi con situazioni di rischio e incertezza.



- **Project work** ossia progetto di lavoro complesso, che è elaborato dai partecipanti nelle ultime giornate di un corso; serve per applicare e sperimentare gli apprendimenti acquisiti. Spesso riguarda l'elaborazione di protocolli, procedure, linee guida, ecc.



- **Training on the job**, tecnica formativa operata sul campo, ossia nel proprio posto di lavoro, attraverso l'affiancamento, l'assistenza e la riflessione organizzata, con i propri strumenti di lavoro e su casi e problemi reali, pratici e quotidiani. Il training on the job è già di fatto utilizzato in diverse aziende come forma di istruzione ordinaria, anche se raramente formalizzata ed istituzionalizzata, a supporto dei lavoratori all'inizio della loro attività o nell'aggiornamento di processi operativi e normativi. La “formazione nascosta”, intesa come apprendimento per condivisione del lavoro, costituisce una parte importante di formazione sostanziale che, attraverso l'affiancamento di lavoratori esperti e formati, può essere organizzata e riorientata nei metodi.



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'elenco sopra descritto non intende essere esaustivo delle metodologie interattive che possono essere selezionate in base agli obiettivi di apprendimento e ai risultati attesi individuati nel piano formativo.

⁴⁰ Problem Based Learning, cioè Apprendimento Basato su un Problema, è un metodo di insegnamento centrato sull'allievo in cui un problema costituisce il punto d'inizio del processo di apprendimento.

⁴¹ BLS: Basic Life Support – supporto vitale di base, manovre di rianimazione cardio-polmonare.

➤ **Formazione in modalità e-learning**

L'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011 prevede anche la possibilità di utilizzare la modalità di **apprendimento in e-learning**⁴²; tale metodologia si differenzia dalla formazione a distanza⁴³ in quanto non consiste semplicemente nell'utilizzo di nuove tecnologie applicate alla didattica tradizionale, attraverso il trasferimento in rete di dispense o "lezioni", ma è **un processo fondato sull'interazione tra persone (docente-discente e discente-discente), sia pure "a distanza"**. L'attività didattica deve essere progettata in modo che sia l'interazione fra i partecipanti a favorire la crescita collettiva del gruppo. Deve essere presente la figura di un **tutor esperto** con il compito di supportare il discente attraverso tutto il percorso formativo. L'azione del tutor si deve svolgere su due livelli:



- interagire con ogni discente individualmente per orientarlo nel percorso, per dare risposte ad eventuali difficoltà, per supportarlo nell'attività didattica;
- interagire con il gruppo degli allievi in qualità di moderatore ed animatore della comunità di apprendimento.

La formazione a distanza deve essere fruita in orario di lavoro, è riconosciuta valida se è integrata con iniziative d'aula in un processo formativo "misto" o blended⁴⁴ e prevede una verifica finale in presenza di un docente qualificato, da attuarsi anche per il tramite della videoconferenza sincrona⁴⁵, a condizione che anch'essa sia residente su una piattaforma tecnologica che permetta di tracciare tutte le fasi della verifica finale stessa. La scelta dell'utilizzo di questa particolare metodologia deve necessariamente tener in considerazione le caratteristiche e le competenze dei destinatari; il datore di lavoro dovrà dimostrare di aver verificato che i discenti siano in possesso di una sufficiente conoscenza della lingua utilizzata, delle nozioni necessarie all'utilizzo di strumenti informatici, con particolare riferimento alla piattaforma tecnologica utilizzata.

In Regione Lombardia è possibile erogare ai lavoratori una formazione e-learning per quanto riguarda la formazione generale e l'aggiornamento; è altresì possibile erogare agli stessi, una formazione specifica e-learning in via sperimentale. Ai fini di una loro validazione all'interno del Comitato Provinciale ex art. 7 del DLgs 81/08, le proposte sperimentali in modalità e-learning (riferite alla formazione specifica dei lavoratori) che s'intendono effettuare nel territorio di competenza dell'ASL Monza e Brianza devono essere trasmesse, utilizzando l'apposito modello⁴⁶, al Dipartimento di Prevenzione Medica dell'ASL MB situato a Desio, Via Novara n.3 che le valuterà sulla base della griglia riportata in allegato VI.

Nel settore delle strutture sanitarie pubbliche e private si segnala il decreto regionale n. 10087 del 6 novembre 2013 che ha ammesso anche la parte specifica della formazione per i lavoratori in formato e-learning, sulla base dell'esperienza maturata in questi anni da parte di un gruppo individuato di strutture attive in Regione. Il documento specifica requisiti tecnico-organizzativi dei corsi, il ruolo operativo delle figure responsabili (dirigente/preposto) e gli elementi qualificanti di un sistema e-learning: la flessibilità nell'accesso e nei contenuti, la facilità di utilizzo e la semplicità di linguaggi, l'utilizzo alternato di metodologie didattiche, l'utilizzo di moduli brevi e incisivi e la creazione di ambienti per lo scambio di esperienze.



⁴² Le linee interpretative del Luglio 2012 della Conferenza Stato Regioni del 21/12/2011, definiscono la formazione in modalità e-learning "modello formativo interattivo e realizzato previa collaborazione interpersonale all'interno di gruppi didattici strutturali (aule virtuali tematiche, seminari tematici) o semistrutturati (forum o chat telematiche), nel quale operi una piattaforma informatica che consente ai discenti di interagire con il tutor e anche tra loro".

⁴³ Formazione a distanza (FAD): è l'insieme delle attività didattiche svolte all'interno di un progetto educativo che prevede la non compresenza di docenti e discenti nello stesso luogo.

⁴⁴ Blended: processo formativo in cui il metodo tradizionale frontale in aula si affianca alla formazione on line mediata dal computer

⁴⁵ La videoconferenza sincrona si connota quale tipologia formativa "residenziale" anche in base al D.d.g. 30/03/2012 – D.G. Sanità n. 2738 "Il sistema lombardo di educazione continua in medicina - Sviluppo professionale continuo (ECM – CPD): indicazioni operative per l'anno 2012

⁴⁶ Allegato 1 della Circolare Regionale 29/07/2013 n. 17 – Bollettino Ufficiale Regione Lombardia del 05/08/2013

⇒ Il luogo dove avviene la formazione

Il luogo dove costruire la formazione dei lavoratori e la sua sistemazione (setting⁴⁷) deve essere scelto in base al modo con cui si è deciso di trasmettere i contenuti: l'aula con le sedie disposte in file è ideale per una lezione frontale, mentre per un lavoro con metodologie attive è più utile utilizzare la disposizione a cerchio.



Le esperienze formative possono, e in alcuni casi *devono*, essere effettuate anche sul luogo di lavoro; in tali casi le eventuali aule utilizzate devono essere decorose e dotate dei necessari requisiti igienico-sanitari.

⇒ Articolazione del percorso formativo

Il percorso formativo si articola in due moduli distinti i cui contenuti sono individuabili alle lettere a) e b) del comma 1 e al comma 3 dell'art. 37 del DLgs 81/08.

Formazione generale

La durata del modulo generale non deve essere inferiore alle 4 ore e deve essere dedicata alla presentazione dei concetti generali in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro, i cui contenuti sono indicati al punto 4 dell'accordo Stato Regioni del 21/12/2011 (allegato VIII - elenco contenuti generali e specifici)



Formazione specifica

L'Accordo-Stato Regioni del 21/12/11 contiene tre tabelle in cui sono indicate le attività a rischio BASSO, MEDIO e ALTO, raggruppate per codice ATECO (allegato IX - tabelle attività codice ATECO).

I contenuti e la durata della formazione specifica sono indicati al punto 4 dell'accordo Stato Regioni del 21/12/2011 e sono **subordinati all'esito della valutazione dei rischi** effettuata dal datore di lavoro; ciò significa che gli argomenti riferiti ai rischi presenti nell'attività svolta devono essere trattati con maggior attenzione (rif. ipotesi in allegato IV).



In particolare, l'accordo prevede che la formazione sia effettuata in base alla mansione effettivamente svolta, indipendentemente dal settore di appartenenza dell'azienda⁴⁸; ad esempio un carrozziere che svolge anche attività di verniciatura, pur rientrando in un'azienda con codice ATECO corrispondente ad un rischio basso, dovrà frequentare corsi per rischio alto, così come un impiegato di un'azienda a rischio elevato potrà frequentare il corso a rischio basso, se la sua mansione non comporta la presenza, anche saltuaria, nei reparti produttivi.

La durata del modulo specifico non deve essere inferiore a 4, 8 o 12 ore, in funzione dei rischi riferiti alle mansioni, ai possibili danni e alle conseguenti misure/procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda. Ad ogni singolo corso deve essere garantita la maggiore omogeneità tra i partecipanti con particolare riferimento al settore di appartenenza.

⁴⁷ Setting: è il contesto all'interno del quale avviene l'intervento formativo, cioè un insieme di condizioni materiali (spazio fisico), tempi, regole, ecc.

⁴⁸ Interpello n.11/2013 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali datato 24/10/2013

⇒ Registrazione delle presenze

Per ogni evento formativo è necessario predisporre un apposito registro⁴⁹ con l'elenco dei partecipanti all'iniziativa formativa per rendere evidenza della partecipazione tramite le firme di presenza.



Il modulo, **corredato dal programma formativo effettivamente svolto e da indicazioni sulla metodologia utilizzata**, deve contenere almeno:

- titolo dell'iniziativa;
- data e orario dell'evento formativo;
- cognome e nome del docente e dei partecipanti;
- firma dei partecipanti all'ingresso e in uscita dall'evento formativo;
- firma del docente-formatore e del tutor (se previsto).

Un possibile modello di registro è riportato in allegato VII.

⇒ Attestati

Gli attestati devono essere rilasciati direttamente dal soggetto organizzatore del corso in base alla frequenza del 90% delle ore di formazione previste e devono contenere tutte le informazioni contenute nell'Accordo Stato-Regioni del 21/12/11. Elementi indicativi sono contenuti nell'allegato 3 della Circolare Regionale 17/09/2012 n. 7 e nel caso di erogazione tramite e-learning nell'allegato 2 della Circolare Regionale 29/07/2013 n. 17.

Una copia dell'attestato dovrà essere consegnata al lavoratore per permettere allo stesso di dimostrare i crediti formativi acquisiti.⁵⁰ Inoltre in termini di percorso professionale e quindi di tracciabilità dei "risultati di apprendimento" conseguiti dal lavoratore, si suggerisce la registrazione degli esiti/competenze acquisite anche sul libretto formativo del lavoratore; nelle more di specifiche disposizioni in merito, è possibile prendere spunto dal modello di libretto formativo riportato in allegato XI, realizzato da parte del Comitato Provinciale di Monza e Brianza per favorire l'alternanza scuola-lavoro.

In coerenza con gli obiettivi previsti dalla "Strategia Europa 2020" e in una logica di Life Long Learning (Apprendimento Permanente)⁵¹, i Paesi comunitari devono dotarsi di una serie di dispositivi tali da garantire ai cittadini tutte le condizioni di spendibilità delle competenze acquisite, favorendo il progetto di apprendimento lungo tutto l'arco della vita e finalizzandolo ad una migliore occupabilità⁵².

⇒ Formazione pregressa

È possibile riconoscere la validità dei corsi di formazione ai lavoratori, erogati prima del 11 gennaio 2012⁵³ a condizione che gli stessi rispettino le previsioni normative e le indicazioni previste nei contratti collettivi di lavoro per quanto riguarda durata, contenuti e modalità di svolgimento dei corsi, sulla base della valutazione dei rischi. I documenti che possono essere utilizzati a dimostrazione dall'avvenuta formazione sono: attestati di frequenza, registro delle presenze, programmi e verbali dei corsi effettuati, libretto formativo, ecc. insieme ad eventuali valutazioni di gradimento compilate dai lavoratori.

[LOGO SOGGETTO FORMATORE]

ATTESTATO DI FREQUENZA
(ai sensi dell'art. 37 comma 2 del decreto legislativo 9 aprile 2008 n.81)

Si attesta che il Sig. _____	
Codice Fiscale _____	
nato a _____ il _____	
RUOLO Lavoratore	
ha frequentato il corso di formazione _____	
Titolo del progetto	
Monte ore frequentato	Periodo di svolgimento del corso
Settore di riferimento	
Soggetto che ha organizzato il corso	
Sede del corso	
L'attestato rilasciato ai sensi dell'Accordo del 21 dicembre 2011 sancito in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano è valido su tutto il territorio nazionale	
N° progressivo di registrazione	
Soggetto organizzatore del corso (firma del responsabile)	
data	luogo

⁴⁹ Riferimento Circolare Regionale n. 7 del 17/09/2012

⁵⁰ Rif. Interpello n. 1/2014 del 27/03/2014 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

⁵¹ Per "LifeLongLearning" o "apprendimento permanente" "[...] tutto l'apprendimento di un'intera vita che serve a migliorare la conoscenza, le qualifiche e le abilità, e che avviene a livello personale e civile nel contesto di una comunità, in una prospettiva sociale od occupazionale."

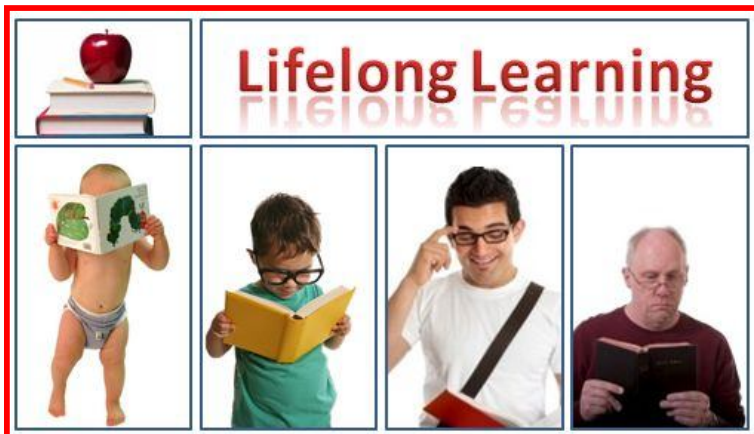
Definizione data dalla Commissione Europea sull'Istruzione e la Formazione, 2006

⁵² Occupabilità: "La combinazione dei fattori che consentono alle persone di prepararsi ed entrare nel mondo del lavoro, mantenere un'occupazione o fare progressi nella carriera." CEDEFOP 2008

⁵³ 11 gennaio 2012: data di pubblicazione dell'Accordo Stato Regioni del 21/12/11 sulla Gazzetta Ufficiale

⇒ 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 sia abilità pratiche. Il concetto di apprendimento



permanente permette ai cittadini di essere parte attiva nella vita sociale ed economica, esercitando così un'influenza significativa nella società in cui essi vivono. In aggiunta all'aspetto meramente economico di forza lavoro qualificata, l'apprendimento permanente contribuisce all'integrazione e coesione sociale dell'individuo, nonché alla promozione della sua salute e del benessere psicologico.

Inoltre l'aggiornamento è uno degli strumenti che contrasta i **comportamenti a rischio** derivanti dall'eccessiva padronanza che si sviluppa nell'ambito **dell'esperienza lavorativa**: infatti il lavoratore "esperto" tende a velocizzare l'esecuzione dei compiti lavorativi, utilizzando scorciatoie che possono risultare pericolose. I soli apprendimenti promossi dai corsi sulla sicurezza, infatti, non costituiscono, da soli, un efficace deterrente all'adozione di atteggiamenti scorretti. Per la promozione di azioni sicure occorre abbracciare un'idea del comportamento come fenomeno influenzato da una pluralità di fattori di cui le conoscenze e le capacità sviluppabili con la formazione sono una componente importante, ma pur sempre una componente tra le altre. Da questo punto di vista, perché la formazione dei lavoratori mostri efficacia, essa non deve essere vissuta come un'esperienza straordinaria, ma collocata all'interno degli ordinari processi di produzione e delle altre politiche organizzative come ad esempio quelle che regolano gli avanzamenti di carriera.

Per i lavoratori è previsto un aggiornamento quinquennale, di durata minima di 6 ore, per tutti i livelli di rischio individuati, nel quale non dovranno essere meramente ripetuti argomenti e contenuti già trattati nei corsi base, ma si dovranno sviluppare significative evoluzioni e innovazioni, compreso **l'accrescimento di competenze non tecniche**⁵⁴ (Non Technical Skills), che permettano una migliore gestione del *rischio residuo*⁵⁵, nell'ottica di migliorare il benessere individuale e il clima organizzativo dell'azienda.

Si ricorda che nell'aggiornamento non è compresa la formazione relativa a:

- trasferimento o cambio mansione;
- introduzione nuove attrezzature di lavoro;
- introduzione di nuove tecnologie;
- introduzione di nuove sostanze o preparati pericolosi;
- evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

*Quando pianificate per un anno, piantate il grano.
Quando pianificate per 10 anni, piantate gli alberi.
Quando pianificate per la vita, formate e educate le persone.*
Guan Zhong (filosofo e politico)

⁵⁴ Non Technical Skills (NTS) ossia: consapevolezza situazionale, presa di decisione, comunicazione, lavoro di gruppo, leadership, gestione dello stress e della fatica (Rif. "Il front line della sicurezza – Guida alle Non technical Skills" ed. Hirelia, Milano 2011.)

⁵⁵ Il *rischio residuo* è quella quota di rischio che rimane dopo che sono state adottate tutte le prevedibili misure di prevenzione e protezione di tipo tecnico, organizzativo e procedurale; si può manifestare nelle molteplici interfacce tra le persone, tra le persone e le macchine oppure tra le persone e l'ambiente di lavoro e la sua gestione è affidata, in ultima analisi, proprio ai lavoratori.

7. L'ATTIVITÀ DI VIGILANZA

Nell'ambito della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, l'informazione, la comunicazione e soprattutto la formazione sui rischi sono elementi chiave per la prevenzione di infortuni e malattie professionali e per lo sviluppo di una produzione più qualificata.



Al fine di diffondere gli orientamenti della giurisprudenza in materia si è provveduto a stilare in allegato XII l'elenco delle sentenze riguardanti l'obbligo di formazione nei luoghi di lavoro, mentre in allegato XIII è stato predisposto un elenco dei siti ritenuti utili per raccogliere informazioni sulla salute e sicurezza dai quali è anche possibile prendere spunto per la preparazione di specifici incontri formativi.

Il Comitato di Coordinamento Provinciale di Monza e Brianza ex art.7 DLgs 81/08, tramite il gruppo "Formazione e Lavoro", ha elaborato, oltre alla presente guida, la scheda di autovalutazione (allegato XIV) per permettere alle imprese di misurarsi sugli aspetti ritenuti principali e a cui è necessario ottemperare per essere adempienti al dovere di formazione posto in capo ai Datori di Lavoro permettendo loro di individuare eventuali aree di miglioramento.

La vigilanza sul territorio dell'ASL Monza e Brianza verterà proprio sugli aspetti contenuti nella scheda di autovalutazione, tra i quali una parte fondamentale è riservata alla figura dei docenti-formatori. È intenzione dell'ASL Monza e Brianza esercitare un'azione di controllo **specifico e focalizzato** sui docenti-formatori che consisterà nella verifica della regolarità nello svolgimento del corso, sia negli aspetti formali (ad es. registri, requisiti dei formatori) che sostanziali (ad es. progettazione del corso, modalità di erogazione della formazione, ecc.); in particolare sarà oggetto di specifica vigilanza l'attinenza del piano formativo alle risultanze ottenute dalla valutazione dei rischi.

Nel caso siano accertate inosservanze, il DLgs 81/2008 non prevede la possibilità di procedere direttamente nei confronti dei docenti-formatori o delle società erogatrici dei corsi: l'unica azione prevista è nei confronti del Datore di Lavoro che non ha formato i propri lavoratori secondo il dettato di cui all'art.37 del DLgs 81/2008.

Qualora, però, il controllo rilevasse irregolarità commesse da soggetti formatori (ad es. assenza dei requisiti di docenti-formatori in violazione dell'art. 76 del DPR 445/2000) s'inverrà segnalazione alla Procura della Repubblica, affinché proceda nei loro confronti per i reati di volta in volta ravvisabili a loro carico (art. 494 CP, 495 CP, etc.). Inoltre se si tratta di soggetti formatori legittimati o accreditati a livello regionale sarà inoltrata apposita segnalazione ai competenti uffici per eventuali seguiti di competenza.

RIFERIMENTI e BIBLIOGRAFIA

- **Decreto Legislativo 81/2008** – Attuazione dell’articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (G.U. n. 101 del 30/04/2008)
- **Accordo Stato Regioni del 21/12/2011** – Accordo tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per la formazione dei lavoratori ai sensi dell’art. 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81
- **Accordo Stato Regioni del 22/02/2012** – Accordo ai sensi dell’art. 4 del DLgs 28 agosto 1997, n. 281, tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano concernente l’individuazione delle attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori, nonché le modalità per il riconoscimento di tale abilitazione, i soggetti formatori, la durata, gli indirizzi ed i requisiti minimi di validità della formazione, in attuazione dell’art. 73, comma 5, del DLgs 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni
- **Accordo Stato Regioni del 25/07/2012** – Adeguamento e linee applicative degli accordi ex art. 34, comma 2, e art. 37 comma 2 del DLgs 81/08 e successive modificazioni e integrazioni
- **Circolare Regionale n. 7 del 17/09/2012** – Indicazioni in ordine all’applicazione dell’Accordo tra il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, il Ministero della Salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, sui corsi di formazione per lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi ai sensi dell’art. 34, commi 2 e 3 del d.lgs. 81/08 (rep. Atti n. 223/esr del 21 dicembre 2011) e per la formazione dei lavoratori ai sensi dell’art. 37, comma 2 del d.lgs. 81/08 (rep. Atti n. 221/esr del 21 dicembre 2011)
- **Decreto Interministeriale del 06/03/2013** – Criteri di qualificazione della figura del formatore per la sicurezza sul lavoro
- **Circolare Regionale n. 17 del 29/07/2013** – Indicazioni in ordine ai criteri di realizzazione di corsi di formazione a distanza in modalità e-learning e avvio della sperimentazione in coerenza con le indicazioni delle linee applicative della conferenza stato regioni degli accordi ex art. 34 comma 2, e 37, comma 2, del DLgs 81/08 e s.m.i.
- **Nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 02/09/2013** avente per oggetto “pre-requisito formatore sicurezza e salute sul lavoro”
- **Decreto n. 10087 del 6/11/2013** – Riconoscimento della formazione specifica in modalità e-learning dei lavoratori in sanità
- **Interpello n. 11/2013 del 24/10/2013 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**– Art. 12 DLgs 81/08 e successive modifiche ed integrazioni risposta al quesito relativo all’accordo formazione lavoro
- **Interpello n. 16/2013 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali Art. 9, DLgs n. 124/2004** – obblighi di formazione in materia di sicurezza sul lavoro e lavoratori sospesi dall’attività lavorativa, beneficiari di una prestazione a sostegno del reddito
- **Interpello n. 1/2014 del 27/03/2014 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** – Obblighi degli allievi degli istituti di istruzione ed universitari,identificazione degli enti bilaterali e organismi paritetici...
- **Raccomandazioni del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008** sulla costituzione del Quadro europeo delle qualifiche per l’apprendimento permanente (EQF), tenendo conto in particolare dei futuri obiettivi previsti dalla “Strategia Europa 2020” in una logica di Life Long Learning
- **Legge 28 giugno 2012, n. 92** Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita
- **Vademecum per le aziende** sulla formazione del servizio di prevenzione e protezione e dei lavoratori – DLgs 81/2008, Progetti e Servizi Integrati srl
- **Guida alla progettazione formativa** sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, INAIL con FBA Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la formazione continua nel settore del credito e delle assicurazioni
- **Il front-line della sicurezza - Guida alle Non-Technical Skills**, Ed. Hirelia, Milano 2011, Flin R., O’Connor P., Crichton M.
- **Facts n. 53 “Garantire la salute e la sicurezza per i lavoratori disabili”**, Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro.
- **Promozione di comportamenti sicuri sul lavoro attraverso l’esercizio di “Life Skills”** tesi di Laurea in Scienze delle Professioni Sanitarie della Prevenzione di Beatrice Terraneo, anno accademico 2012/2013
- **La formazione dei lavoratori in e-learning**, tesi di Laurea in Scienze delle Professioni Sanitarie della Prevenzione di Daniele Signorini, anno accademico 2012/2013

ALLEGATI

Allegato I	Elenco Centri Territoriali per l'Educazione degli Adulti della provincia di Monza e Brianza.
Allegato II	Indicazioni per effettuare la valutazione di un percorso formativo
Allegato III	Modelli per la richiesta di collaborazione agli Organismi Paritetici
Allegato IV	Criteri di scelta degli argomenti da approfondire per il rischio medio/alto
Allegato V	Fac-simile dichiarazione del possesso dei requisiti di docente-formatore per la salute e la sicurezza sul lavoro
Allegato VI	Griglia per la valutazione di corsi sperimentali di formazione specifica per lavoratori in modalità e-learning
Allegato VII	Fac-simile registro presenze attività formativa
Allegato VIII	Elenco contenuti generali e specifici della formazione dei lavoratori
Allegato IX	Tabelle ATECO
Allegato X	Ipotesi percorso formativo in didattica
Allegato XI	Modello per la realizzazione del libretto formativo dello studente-lavoratore
Allegato XII	Alcune sentenze in materia di formazione dei lavoratori
Allegato XIII	Alcuni siti utili per la prevenzione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
Allegato XIV	Scheda di autovalutazione

Immagine di copertina:

Il dipinto di Kostabi raffigurato in copertina è stato scelto per rimarcare che la formazione efficace si basa sul confronto e sulla partecipazione attiva dei lavoratori.