PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 14 - numero 2966 di giovedì 08 novembre 2012

Formazione: il punto di vista degli organi di prevenzione e controllo

Il punto di vista degli organi di prevenzione e controllo sulla formazione alla luce degli accordi del dicembre scorso e dei criteri per i formatori. L'efficacia e i contenuti della formazione, l'addestramento, l'aggiornamento e il lavoro somministrato.

Bari, 8 Nov ? Diversi incontri, seminari e convegni hanno cercato in questi mesi di fare il punto sulla **formazione alla sicurezza** alla luce del Decreto legislativo 81/2008, degli accordi Stato-Regioni del dicembre 2011 e delle recenti linee interpretative. E per farlo hanno raccolto opinioni, pareri e punti di vista di rappresentanti di diverse realtà che si occupano di prevenzione in Italia.
In particolare un intervento al convegno " Salute e sicurezza sul lavoro: la formazione obbligatoria per tutti alla luce degli Accordi Stato-Regioni del 21/12/2011", riporta il punto di vista di alcuni **organi di prevenzione e controllo** in merito alla situazione attuale della formazione in relazione agli obiettivi di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.
Ricordiamo che il convegno, organizzato dalla sede regionale pugliese e dalla sede provinciale di Bari dell'AIAS, con la collaborazione organizzativa e tecnica di Porreca.it e del Centro Studi Isforp di Bari, si è tenuto l'11 settembre 2012 a Bari.

Nell'intervento "**Il punto di vista degli organi di prevenzione e controllo, contributo a favore di una corretta applicazione degli Accordi Stato Regioni sulla formazione**", a cura di Giorgio Di Leone (Dipartimento di Prevenzione ASL Bari - Direttore SPESAL Area Nord), si fa riferimento non solo agli accordi sulla formazione e alle linee interpretative approvate il 25 luglio 2012, ma anche agli accordi relativi alla formazione per particolari attrezzature di lavoro e ai criteri, individuati dalla Commissione consultiva, per la qualificazione del formatore.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0330.05] ?#>

L'autore riporta il **parere dei sindacati** riguardo ai problemi correlati alla formazione:
- "impostazione formalistica largamente presente nelle nostre imprese, avvallata da *strutture pubbliche che non verificano i reali livelli di conoscenza dei lavoratori, badando solamente ad accertare il possesso della documentazione necessaria*;
- gran parte degli imprenditori preferisce l'adempimento formale all'accrescimento e alla condivisione delle conoscenze con i lavoratori".

Inoltre riguardo all'**efficacia della formazione** la relazione indica che:
- "si frequentano i corsi di formazione perché obbligati (manca una partecipazione consapevole e costruttiva)". Occorre dunque "incentivare la consapevolezza puntando su percorsi formativi coerenti con i processi aziendali, per gruppi omogenei di lavoratori e con trasparenza nei confronti dei percorsi formativi";
- le attività formative spesso prevedono troppe lezioni frontali che "risultano eccessivamente piene di contenuti non sempre allineati alle reali esigenze formative dei singoli gruppi di lavoratori". È dunque necessario "individuare le priorità formative e puntare su metodologie didattiche mirate alla modifica dei comportamenti errati".

Dopo aver segnalato alcuni strumenti per l'analisi dei bisogni formativi, la relazione si sofferma sulla **differenza tra formazione e addestramento** (art. 2 D.Lgs. 81/2008):
-**formazione**: processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi;

-**addestramento**: complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro.
Infatti negli accordi di dicembre si sottolinea che "**il numero di ore di formazione indicato per ciascun settore comprende la 'formazione generale' e quella 'specifica', ma non 'l'addestramento'**".

Con riferimento agli accordi di dicembre la relazione indica inoltre che per individuare il settore economico e determinare la durata della formazione specifica è "necessario riferirsi al **codice di attività ATECO** dell'attività". Ricordando che per la formazione specifica di lavoratori che operano in attività di tipo impiegatizio sono necessarie "4 ore a prescindere dal settore economico di appartenenza".
I **contenuti della formazione specifica** sono poi "in relazione a quanto emerso dalla valutazione dei rischi e devono essere pertanto intesi come minimi". Infatti "il percorso formativo e i relativi argomenti possono essere ampliati in base alla natura e all'entità dei rischi effettivamente presenti in azienda, aumentando di conseguenza il numero di ore di formazione necessario".
L'accordo "non si applica nei confronti dei **lavoratori stagionali impiegati dalle imprese medie e piccole del settore agricolo** (art. 3, co. 13, D.Lgs. n. 81/2008). Per queste imprese è prevista l'emanazione di disposizioni semplificate per gli adempimenti relativi all'informazione, alla formazione e alla sorveglianza sanitaria". Se tali disposizioni non saranno emanate "entro 18 mesi dalla data di pubblicazione dell'Accordo (11 luglio 2013) si applicherà l'Accordo 21.12.2011".
Inoltre riguardo al **lavoro somministrato**:
- "somministratore e utilizzatore possono concordarsi su formazione generale a carico del somministratore e formazione speciale a carico dell'utilizzatore;
- senza accordi: la formazione da parte del somministratore solo per le attrezzature di lavoro necessarie all'attività lavorativa per la quale i lavoratori vengono assunti;
- il contratto di somministrazione può porre a carico dell'utilizzatore anche l'obbligo di formazione sull'utilizzo delle attrezzature".

Dopo aver segnalato le caratteristiche e gli ambiti in cui la formazione a distanza (e-learning) è ammessa, l'autore si sofferma sulla delicata **collaborazione con gli organismi paritetici**.
Infatti la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve avvenire in collaborazione con organismi paritetici e enti bilaterali (equiparazione ex art. 51 co. 4 D.Lgs. n. 81/2008) laddove presenti nel settore e nel territorio in cui è svolta l'attività. Tale collaborazione può avvenire "previa formalizzazione della richiesta (con elementi chiarificatori del percorso formativo proposto). In caso di mancata risposta entro 15 giorni dalla richiesta il DL procede con la formazione prevista. In caso di risposta deve tenere conto delle indicazioni ivi contenute".

Riguardo agli accordi e all'**aggiornamento della formazione** si sottolinea la "durata minima di 6 ore nell'arco dei 5 anni dalla data di conclusione del rispettivo percorso di formazione". In particolare "non possono essere riproposti i contenuti dei corsi di base".
Inoltre "nell'aggiornamento non sono ricomprese le attività formative previste:
- in caso di trasferimento o di cambiamento di mansioni, introduzione di nuove attrezzature di lavoro, di nuove tecnologie, nuove sostanze e preparati pericolosi (art. 37, comma 4);
- quelle derivanti dall'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi (art. 37, comma 6)".

Rimandando ad una lettura integrale dell'intervento agli atti e dei vari aspetti trattati dall'autore, ci soffermiamo su alcune **riflessioni finali** con specifico riferimento anche ai criteri relativi alla qualificazione dei formatori.

Innanzitutto **non sono state introdotte "norme che prevedono l'effettività della formazione a cominciare dall'introduzione di qualche forma di controllo**". Occorre infatti "definire i vari soggetti pubblici a cui assegnare i compiti di assistenza, vigilanza e controllo e di definire anche per i formatori elementi premiali e sanzioni amministrative, interdittive o penali".

Inoltre **i criteri individuati riusciranno a garantire la formazione come progetto?**
Infatti "un aspetto critico della formazione è rappresentato dall'effetto meramente estetico: il formatore può essere più centrato sulla riuscita dell'intervento fine a se stesso senza tener conto della efficacia, del comportamento che ne scaturisce se sarà o no coerente con la formazione erogata".

Come spunto di riflessione conclusivo la relazione riporta alcune indicazioni della Dott.ssa Annarita Bramucci (Università degli Studi di Macerata - Scienze della Formazione): *...è importante che il formatore attui una riflessione sul proprio lavoro durante tutto il percorso di formazione... determinante per adattare il percorso formativo anche in itinere. Il formatore deve fare costantemente i conti con la propria progettazione e la propria pratica. In tal senso esso deve prendere coscienza che nel*

formare egli stesso apprende e pertanto deve essere in grado non solo di gestire i percorsi altrui ma anche il proprio. Non a caso si parla di formatore come "professionista riflessivo". Parlare di skills (competenze, abilità acquisite, ndr) *è riduttivo, le competenze vengono poste al centro e sono molteplici (disciplinari, progettuali, relazionali, valutative....); la figura emerge nel momento in cui esse vengono "orchestrate" in base alla situazione richiesta e non semplicemente sommate.*

" Il punto di vista degli organi di prevenzione e controllo, contributo a favore di una corretta applicazione degli Accordi Stato Regioni sulla formazione", a cura di Giorgio Di Leone (Dipartimento di Prevenzione ASL Bari - Direttore SPESAL Area Nord), intervento al convegno "Salute e sicurezza sul lavoro: la formazione obbligatoria per tutti alla luce degli Accordi Stato-Regioni del 21/12/2011" (formato PDF, 587 kB).

RTM

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it