PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 12 - numero 2526 di martedì 07 dicembre 2010

Modelli organizzativi: informazione, formazione e addestramento

Perché il modello organizzativo abbia effettiva efficacia esimente ci deve una corretta gestione delle attività di informazione, formazione e addestramento. La selezione, la verifica dell'efficacia e i contenuti della formazione per il rischio elettrico.

Durante la Convention "Ambiente Lavoro" di Modena, il 6 ottobre 2010 si è svolto il seminario informativo, organizzato da MECQ srl e COGITA srl, dal titolo "**La formazione e l'addestramento come strumenti per il controllo dei rischi residui: progettazione, erogazione e registrazione alla luce del D.Lgs. 81/2008, anche in funzione dei requisiti dei modelli organizzativi esimenti (D.Lgs. 81/2008, art. 30) ? Alcuni esempi relativi al rischio elettrico (D.Lgs. 81/2008, Titolo III, Capo III)**".

Il seminario - analogamente ad un altro seminario su manutenzioni e verifiche periodiche - parte dai requisiti normativi richiesti dall'art. 30 (Modelli di organizzazione e di gestione) del Decreto legislativo 81/2008.
Affinché il modello organizzativo abbia effettiva **efficacia esimente** della responsabilità amministrativa (D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231) , ci deve una corretta gestione delle **attività di informazione, formazione e addestramento dei lavoratori**.
Viene sottolineata - anche attraverso l'illustrazione di casi pratici - la "necessità per l'azienda di essere in grado di potere documentare - in caso di infortunio, e quindi 'a posteriori', di avere correttamente progettato e svolto le attività di formazione e addestramento sulla base degli specifici rischi presenti negli ambienti di lavoro".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[PO30037] ?#>

Il seminario - curato da Alberto Gandini (COGITA S.r.l.), Lello Casale (MECQ S.r.l.) e Francesco Rosati (MECQ S.r.l.) ? parte da alcune **considerazioni pratiche** in relazione all'origine degli "errori" e degli "inciampi" in materia di sicurezza sul lavoro:
- spesso nelle aziende rimangono "rischi residui anche rilevanti che continuano a provocare infortuni";
- "gli infortuni non derivano (quasi mai) da una oggettiva impossibilità di controllare i rischi, ma piuttosto da mancanze di organizzazione o da 'errori' delle persone (comportamenti non corretti);
- gli 'errori' denotano mancanza di capacità e/o competenze, ovvero mancanza di selezione, informazione, formazione, addestramento".

Gli autori ricordano che secondo **l'art. 30 del Testo Unico** (comma 1) il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa deve essere "adottato ed efficacemente attuato" attraverso un sistema aziendale per l'adempimento di diversi obblighi giuridici, tra cui quelli relativi alle attività di informazione e formazione dei lavoratori. E al comma 2 si indica che il "modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei **sistemi di registrazione** dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1". È dunque importante capire come **dare evidenza del rispetto del D.Lgs. 81/2008**.

Riguardo alla **regolamentazione del processo di "selezione"** si ricorda che:
- "le competenze si possono acquisire;
- "prima di tutto contano le capacità" (disponibilità ad aderire ad un'etica aziendale, problem solving, risk management, capacità di operare in gruppo, capacità di dirigere colleghi, ...);
- bisogna saper chiedere le cose giuste a chi si occupa di selezione; ...

- non si parla solo di manager ma anche di semplici elettricisti (come si vedrà nell'esempio pratico).

È necessaria una **progettazione di un "piano di formazione"** (informazione, formazione, addestramento) "ad hoc":
- "avere un 'piano di formazione' (minima indispensabile) per ogni mansione critica;
- definire bene il percorso di addestramento e avere addestratori decenti".

Riguardo infine alla**esecuzione, registrazione e verifica della efficacia** è poi importante:
- "registrare dettagliatamente la formazione (partecipanti, orari, argomenti trattati) in modo da essere 'inattaccabili';
- verificare l'efficacia non solo a fine percorso (o a livello intermedio) ma soprattutto dopo un certo intervallo di tempo (questo lo fanno in pochissimi!!)".

Veniamo a un **esempio relativo al rischio elettrico**.

Abbiamo una grande cartiera ? con impianti per la produzione della carta tissue, impianti per la produzione del vapore, turbine a gas per la cogenerazione - alla ricerca di un manutentore elettrico destinato ad eseguire lavori elettrici sotto tensione.
Il lavoratore deve essere "neo diplomato (o con poca esperienza)" e quindi "dovrà seguire un periodo di addestramento a fianco a colleghi più anziani prima di essere autonomo". Se si
dimostrerà capace, "in pochi anni dovrà diventare capo squadra elettrico per una parte dello stabilimento".

Questi i **requisiti "di sicurezza"** per la selezione in relazione ai rischi presenti durante l'esecuzione del lavoro e a quelli derivanti a terzi per eventuali 'errori' durante la manutenzione: riconoscere i rischi, valutare i rischi, risolvere i problemi, guidare dei collaboratori.

Ecco dunque i **contenuti della formazione (minima)**:

? "legislazione sulla sicurezza dei lavori elettrici;
? le norme di riferimento per l'esercizio degli impianti elettrici (EN 50110-1, EN 50110-2, CEI 11/27);
? effetti sul corpo umano dovuti all' elettricità;
? le responsabilità ed i ruoli delle persone adibite ai lavori elettrici;
? la valutazione del rischio elettrico negli ambienti di lavoro;
? scelta ed impiego delle attrezzature e dei DPI per i lavori elettrici per lavori fuori tensione od in prossimità di parti attive;
? marcatura CE e conservazione delle attrezzature e dei DPI da utilizzare;
? nozioni sulle norme CEI 64-8 e CEI 11-1 con cenni sulla costruzioni degli impianti;
? sistemi per la corretta trasmissione delle informazioni tra persone interessate ai lavori;
? lavori elettrici in bassa tensione: definizione, individuazione e delimitazione della tipologia di lavoro da eseguire e del posto di lavoro stesso; preparazione del cantiere; criteri generali di sicurezza da applicare;
? procedure per lavori elettrici fuori tensione: accorgimenti per l'esecuzione in sicurezza delle attività;
? procedure per lavori elettrici in prossimità di parti attive con uso delle distanze di sicurezza, delle attrezzature e dei DPI;
? illustrazione delle metodologie di lavoro".

Inoltre dovrà essere svolto un **addestramento sul campo**:
- "predisposizione ed interpretazione di un piano di lavoro;
- predisposizione del luogo di lavoro per esecuzione attività in sicurezza, con valutazione distanze;
- sistemi contro il riarmo intempestivo: blocchi su apparecchiature ed impianti;
- verifica dell'assenza di tensione;
- messa a terra ed in corto circuito;
- verifica della sicurezza delle masse;
- operatività nelle varie tipologie di lavoro elettrico".

Infine vi dovrà essere una **valutazione di idoneità a eseguire lavori sotto tensione**.
Nelle slide dell'intervento originale, che vi invitiamo a visionare, sono anche contenute le modalità di registrazione delle attività svolte.
Riepilogando gli autori escludono che in ambito industriale "la sicurezza possa essere 'totale', raggiunta quindi con approntamenti tecnici a prova di stupido": esisteranno dunque "sempre **rischi residui** che possono condurre a gravi infortuni (se non adeguatamente controllati)".
In particolare "gli unici ambiti su cui esistono rilevanti margini di miglioramento" sono "la organizzazione della sicurezza e la

partecipazione attiva dei lavoratori".

L'intervento si conclude ricordando che:
- "il primo punto chiave è la **adeguatezza della persona alla mansione che svolge**, che si gioca principalmente sulle capacità che difficilmente si possono sviluppare significativamente in un adulto (però si possono affinare ...)";
- entrano anche in gioco l'adesione "al modo di operare della azienda (ai principi etici che si calano in principi operativi)" e le competenze;
- "quindi il processo di selezione e formazione (alla assunzione e al cambio di mansione) deve essere regolamentato (oggetto di procedure interne che definiscono anche i criteri di valutazione)"
- "la attuazione del processo deve essere 'vera' e documentata: in caso contrario si manca il rispetto dell'articolo 30 del d.lgs. 81/2008 e in caso di infortunio 'scatterebbe la 231'".

Mecq S.r.l. - Alberto Gandini, Lello Casale e Francesco Rosati ? "La formazione e l'addestramento come strumenti per il controllo dei rischi residui: progettazione, erogazione e registrazione alla luce del D.Lgs. 81/2008, anche in funzione dei requisiti dei modelli organizzativi esimenti (D.Lgs. 81/2008, art. 30) ? Alcuni esempi relativi al rischio elettrico (D.Lgs. 81/2008, Titolo III, Capo III)".

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it