

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 15 - numero 3177 di giovedì 10 ottobre 2013

SGSSL: le differenze tra un'applicazione formale e sostanziale

Non è sufficiente l'applicazione formale di un sistema di gestione: è necessaria un'effettiva applicazione sostanziale. L'esempio di due diverse aziende in relazione alla gestione dei processi di formazione.

Firenze, 10 Ott ? Nel nostro paese in molti casi la normativa in materia di sicurezza sul lavoro non viene rispettata. E anche la sua corretta applicazione avviene spesso in modo più formale che sostanziale. E questa attitudine all'**applicazione meramente formale** può essere relativa anche ai **sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro** (SGSSL) adottati nelle aziende.

La differenza tra applicazione formale e applicazione sostanziale è sottolineata in un intervento al seminario "I sistemi di gestione della salute e sicurezza in relazione al D.Lgs 231/01", che si è tenuto il 19 ottobre 2012 al "centro formazione Il Fuligno" dell' ASL 10 di Firenze.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[PP20052] ?#>

L'intervento "**Dalla verifica dell'applicazione formale alla valutazione dell'efficacia del SGSSL adottato**", a cura di Amerigo Bianchi, propone innanzitutto un interessante rappresentazione grafica della "**Spirale della progettazione formativa**" (J.J. Guilbert ? modif. Tonelli) e una **check list** su formazione, addestramento e consapevolezza relative all'adozione di un SGSSL.

Successivamente vengono riportati alcuni **esempi dell'adozione di sistemi**, differenziando tra un'applicazione formale e un'applicazione sostanziale, con particolare riferimento, non esclusivo, alla gestione dei processi di formazione e in particolare agli obblighi previsti dall'art. 37 del D.Lgs. 81/2008.

Sono presentati a questo proposito **due diversi casi**.

Questi gli **elementi del caso A**, relativi alla prima azienda:

- "l'azienda ha fatto la formazione nei casi previsti, rispettando puntualmente e formalmente le occasioni imposte (assunzione, cambio di mansione, ecc.);
- non ha definito, una strategia della formazione quale elemento da perseguire dall'organizzazione per la tutela della salute e sicurezza, se non la garanzia del livello minimo previsto dalla legge;
- non ha coinvolto alcun soggetto nella progettazione: ha acquistato dall'esterno pacchetti standard (i cui contenuti coincidono con quelli dell'accordo stato/regioni), affidando la formazione a consulenti esterni (docenti con i requisiti dell'accordo stato/regioni) che hanno tenuto una serie di lezioni in aula, senza nessuna interattività, distribuendo i pochi materiali pressoché standardizzati;
- non ha coinvolto nella didattica il SPP (RSPP e/o ASPP), né del medico competente, né dei dirigenti, né dei preposti;
- la consultazione del RLS risulta da una sua firma sul programma;
- è stata fatta una verifica finale di gradimento e di apprendimento cognitivo con un questionario a risposta multipla;
- esiste un registro molto dettagliato delle ore utilizzate e delle presenze, controfirmato dai lavoratori;
- ogni lavoratore ha il suo attestato (conforme all'accordo stato/regioni) e un libretto formativo su cui è registrato il corso espletato con le relative ore (tutti hanno fatto un corso di 12 ore);
- analoghe modalità di formazione sono state attuate per dirigenti (16 ore), preposti (8);
- l'aggiornamento di tutti i lavoratori è previsto nei prossimi 3-4 anni;

- il RLS, eletto da circa un anno, ha partecipato ad un unico corso (32 ore) organizzato dall'associazione degli imprenditori in accordo con l' organismo paritetico".

Veniamo ora agli **elementi del caso B**, relativi alla seconda azienda:

- "l'azienda ha attivato la formazione per tutti i lavoratori con un *preciso programma* concordato con il RLS, *progettato e attuato* con RSPP, MC, RLS e consulenti esterni;
 - ha fatto i corsi (da un minimo di 8 ore ad un massimo di 12 *in funzione delle diverse mansioni e bisogni, dei relativi rischi e della loro valutazione*) con *metodo didattico interattivo* prevedendo lavori di gruppo, esercitazioni pratiche e simulazioni";
 - sono state proposte "*analoghe modalità didattiche* (nel rispetto dei contenuti degli accordi stato/regioni) per *dirigenti e preposti*;
 - l'azienda ha pianificato e attuato la *verifica finale* di apprendimento: *teorica (con colloquio) e pratica (supervisione del preposto)*". La successiva valutazione fa sì che le non conformità dei comportamenti siano "oggetto di un *supplemento di formazione*;
 - per *dirigenti e preposti* è stata espletata una *verifica e valutazione di apprendimento teorica e pratica riferita al loro ruolo*";
 - "l'azienda ha attivato un sistema in cui qualora si faccia ricorso a ditte esterne, prima dell'inizio lavori, viene tenuto un incontro informativo/formativo a piccolo gruppo curato dal dirigente e dal preposto con contenuti relativi a: rischi da interferenza, misure e disposizioni da adottare, piano di emergenza;
 - nelle riunioni dell'alta direzione viene valutato il consultivo della formazione e la presa di decisione degli obiettivi di miglioramento in funzione delle priorità e delle risorse a disposizione".
- Inoltre la seconda azienda ha attivato un "sistema che garantisce:
- l'identificazione delle responsabilità del processo formativo;
 - un'anagrafe formativa di tutto il personale (con i relativi attestati conformi all'accordo stato/regioni);
 - la formazione ai nuovi assunti entro la prima settimana di lavoro, ovvero, per i dipendenti, in caso di cambio mansione o introduzione di nuovi rischi, nella settimana precedente l'evento;
 - il monitoraggio per RSPP/SPP e MC dei crediti necessari al mantenimento delle loro funzioni".

È evidente che è nel **caso B** che è stato adottato un efficace sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro in riferimento al processo formativo.

Ad esempio nel secondo caso l'azienda ha definito modalità "affinché tutto il personale sia consapevole dell'importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Codice Etico, alla Politica di SSL ed ai requisiti del SGSSL".

E, differentemente dal primo caso A, nel caso B:

- "l'azienda assegna i compiti che possono influenzare la SSL a personale competente, cioè formato, addestrato e/o con adeguata esperienza";
- "l'azienda incoraggia la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti al SGSSL";
- "l'azienda effettua la programmazione della formazione";
- "l'attività di formazione, informazione e addestramento è organizzata secondo i fabbisogni rilevati periodicamente e anche consultando i lavoratori e/o dei loro rappresentanti, nonché tutti i soggetti aventi titolo".

Infine segnaliamo che, da quanto sopra riportato, emerge anche che solo la seconda azienda ha verificato idoneamente **l'efficacia della formazione effettuata**.

Dunque si ha l'adozione di un efficace sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro solo quando la sua applicazione è sostanziale e non formale.

" Dalla verifica dell'applicazione formale alla valutazione dell'efficacia del SGSSL adottato", Amerigo Bianchi, intervento al seminario "I sistemi di gestione della salute e sicurezza in relazione al D.Lgs 231/01" (formato PDF, 203 kB).

RTM



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

www.puntosicuro.it