

## ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 16 - numero 3402 di martedì 07 ottobre 2014

# Una guida per le imprese sulla formazione dei lavoratori

*In relazione al Piano di Prevenzione dell'Asl Monza e Brianza è stata pubblicata una guida per fornire un aiuto operativo per il concreto adempimento del diritto/dovere di formazione nelle aziende. Le modalità di trasmissione dei contenuti.*

Monza, 7 Ott ? Partendo dalla considerazione che una parte significativa di infortuni e malattie professionali è riconducibile ad azioni scorrette piuttosto che a condizioni tecniche inadeguate, si può chiaramente comprendere quanto la **formazione** sia un elemento fondamentale e necessario per rendere efficace ogni azione di prevenzione.

Una formazione in grado di rendere i lavoratori consapevoli dei rischi connessi allo svolgimento delle proprie mansioni, dei pericoli per il proprio benessere e quello dei colleghi e del sistema di tutele che la normativa ha predisposto con l'obiettivo di raggiungere un'integrazione tra lavoro e salute.

Alla formazione dei lavoratori, argomento strategico per una corretta gestione della salute e della sicurezza del lavoro, il Comitato Provinciale ex. Art.7 DLgs 81/08 dell' Azienda sanitaria locale della provincia di Monza e Brianza ha dedicato il Piano Mirato di Prevenzione "Formazione dei lavoratori in materia di igiene e sicurezza sul lavoro".

Un Piano Mirato che dedica particolare attenzione al modo d'intendere e di fare formazione, "sia nella progettazione che nell'utilizzo di un approccio interattivo che comporti la centralità del sistema di prevenzione aziendale e del lavoratore nel percorso di apprendimento".

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0098] ?#>

In relazione a questo Piano Mirato è stato prodotto dall'ASL Monza Brianza un documento che 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.

Il documento, dal titolo "**Formazione dei lavoratori in materia di igiene e sicurezza sul lavoro - Guida per le imprese**" 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". Infatti - come recita la premessa del Direttore del Dipartimento di Prevenzione Medica ASL MB, Dott. Roberto Cecchetti ? "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". Tuttavia "la migliore formazione tecnica non può annullare completamente i rischi derivanti da un'attività lavorativa" con un rischio residuo che 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".

Il documento affronta nel primo capitolo il tema dell'**importanza della formazione nei luoghi di lavoro** sottolineando che "per operare 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".

Inoltre la **formazione per i lavoratori** deve costituire "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". Dove il rischio, "inteso come probabilità di accadimento di un evento dannoso", risulta strettamente correlato a "scelte organizzative e a comportamenti lavorativi impropri, scorretti o sbagliati".

Attenti però a non confondere la formazione con altri due concetti importanti e complementari alla formazione:

- **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";

- **l'addestramento:** s'intende "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".

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 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".

Il documento si sofferma poi sul dovere e sugli **obblighi di formazione** nei luoghi di lavoro con riferimento a quanto riportato nell'art. 37 del D.Lgs. 81/2008.

Il datore di lavoro deve assicurare a ciascun lavoratore una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza; dove "sufficiente" è 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".

Si ricorda inoltre che 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 lavoro (vedi articolo 20 del D.Lgs. 81/2008).

Rimandando ad una lettura integrale del documento, ci soffermiamo sulla **modalità di trasmissione dei contenuti**.

Se lo scopo della formazione è quello di far acquisire ai lavoratori conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza, l'efficacia della formazione "deve dunque essere adeguatamente verificata, 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".

Riguardo ai **lavoratori stranieri**, il documento sottolinea che "i contenuti trasmessi devono essere facilmente comprensibili ai lavoratori e, ove questi siano **immigrati da altri Paesi**, e previsto che sia effettuata una verifica della comprensione e conoscenza della lingua utilizzata".

E nel piano formativo devono essere indicati espressamente "gli strumenti e le modalità con le quali si è provveduto alla verifica della comprensione della lingua".

Ad esempio 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" e scaricabile gratuitamente al seguente [link](#).

Se 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".

Nel documento sono poi presentati ulteriori progetti con percorsi sperimentali di formazione linguistica sui temi della sicurezza sul lavoro e opuscoli informativi in più lingue.

Concludiamo con un breve cenno ai **lavoratori disabili**.

È evidente che 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". Il documento, con riferimento ad documenti redatti dall'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, sottolinea che "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". E 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". Il documento fornisce indicazioni sui Servizi di Integrazione Lavorativa pubblici della Provincia di Monza e Brianza che possiedono le competenze specifiche necessarie per offrire consulenza alle aziende riguardo al tema dei lavoratori con disabilità.

L'**indice** del documento:

## PREMESSA

### 1. IMPORTANZA DELLA FORMAZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

### 2. DOVERE DI FORMAZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

Contenuti della formazione

Modalità di trasmissione dei contenuti

Lavoratori immigrati da altri Paesi

Lavoratori disabili

### 3. DESTINATARI

### 4. IL PIANO DI FORMAZIONE AZIENDALE

Fasi per la definizione di un piano di formazione aziendale

Analisi dei bisogni formativi

Progettazione delle iniziative di formazione

Programmazione/erogazione

Valutazione

### 5. RUOLO DELL'ORGANISMO PARITETICO E DEGLI ENTI BILATERALI

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

### 6. GLI ACCORDI STATO REGIONI SULLA FORMAZIONE DEI LAVORATORI

Pianificazione e organizzazione della formazione

Il soggetto organizzatore

Il responsabile del progetto formativo

Il docente-formatore

Il tutor

Metodologia di erogazione della formazione

Il luogo dove avviene la formazione

Articolazione del percorso formativo

Registrazione delle presenze

Attestati

Formazione pregressa

Aggiornamento

### 7. L'ATTIVITÀ DI VIGILANZA

## RIFERIMENTI e BIBLIOGRAFIA

## 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

Azienda sanitaria locale della provincia di Monza e Brianza, Comitato Provinciale ex art. 7 DLgs 81/08 dell'ASL Monza Brianza, "[Formazione dei lavoratori in materia di igiene e sicurezza sul lavoro - Guida per le imprese](#)", documento correlato al Piano Mirato di Prevenzione "Formazione dei lavoratori in materia di igiene e sicurezza sul lavoro" dell'ASL Monza Brianza, versione maggio 2014 (formato PDF, 1.74 MB).

[Scheda di autovalutazione](#) (Allegato XIV) (Formato PDF, 822 kB).

[Allegati](#) (Formato ZIP, 4.79 MB).

Tiziano Menduto



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

---

[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)