PuntoSicuro

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 e 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 necessita 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 e 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 intellettivo, 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 disabilita.

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