

Febbraio 2014

Bozza indicazioni tecniche sulla formazione - EBER

Premessa

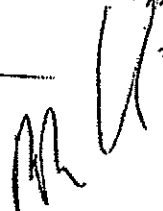
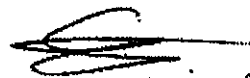
I soggetti costituenti di EBER ritengono la formazione una funzione fondamentale e imprescindibile per la diffusione nel tessuto produttivo emiliano - romagnolo di una cultura della prevenzione dai rischi sul lavoro per tutti coloro che operano nelle imprese artigiane. Attraverso la formazione, infatti, si promuove la salute e l'integrità psico - fisica dei lavoratori e degli imprenditori e si costruiscono le capacità necessarie per dare effettività agli obblighi e alle responsabilità di tutti gli attori coinvolti. È indispensabile attivare quelle competenze di ogni persona che la rendono capace di esercitare un realistico controllo sugli eventi e sulle situazioni in cui è coinvolta, per far fronte ai mutamenti e poter promuovere le condizioni di cambiamento, in modo da sviluppare la capacità di anticipare il pericolo infortunistico, eliminando, quindi, la rappresentazione fatalistica del rischio visto come fattore al di fuori della propria capacità di controllo e di dominio.

La formazione e l'addestramento in materia di tutela della salute e sicurezza sono parte integrante del sistema di prevenzione aziendale. Grazie all'attività di formazione continua e addestramento pratico i lavoratori possono acquisire le conoscenze necessarie per svolgere il proprio lavoro in condizioni di sicurezza. Essi diventano in questo modo soggetti compartecipi nelle questioni inerenti la sicurezza e la tutela della salute sul lavoro.

Gli accordi Stato - Regioni relativi alla formazione dei lavoratori, dei preposti, dei dirigenti e dei datori di lavoro (dicembre 2011);



D. e.



dei lavoratori che utilizzano attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione (febbraio 2012), nonché l'accordo contenente le linee applicative degli accordi precedentemente citati (luglio 2012) sono riferimenti che è necessario porre compiutamente in attuazione in coerenza con quanto previsto dall'articolo 37 comma 12 e dalla circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 20/2011 ovvero attraverso la collaborazione con gli organismi paritetici, costituiti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale ai sensi dell'articolo 2 comma 1 lettera (ee) del d.lgs. 81/08 s.m.i.

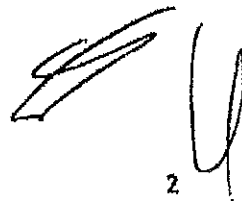
A tal fine i soggetti costituenti EBER definiscono di comune accordo le seguenti indicazioni tecniche, quali riferimenti per la costruzione di percorsi formativi e di addestramento di qualità riguardanti i lavoratori, compresi i preposti, e i loro rappresentanti; attraverso tali principi operativi si fissano orientamenti che, per la pariteticità artigiana, costituiscono indicazioni vincolanti alle agenzie formative e alle imprese che intendono svolgere la formazione e l'addestramento per la salute e sicurezza nell'ambito del comparto.

Indicazioni tecniche

1. Le agenzie formative e le imprese dovranno provvedere ad organizzare i percorsi formativi avendo particolare cura a costituire le aule applicando, per quanto possibile, il criterio dell'omogeneità per mansione, con il fine di favorire l'apprendimento attraverso la riflessione sulla prevenzione dei medesimi rischi e la messa in comune di criticità ed esperienze.




R.e.




2

2. La progettazione dell'intervento formativo richiede le competenze di figure specializzate che abbiano acquisito conoscenze specifiche sia delle realtà aziendali (assetto organizzativo, rischi presenti, ricognizione dei bisogni, ecc..) che della progettazione della formazione e delle metodologie didattiche applicabili ai vari contesti.

3. Vanno chiaramente comunicati e motivati gli obiettivi formativi ai partecipanti ogni volta che viene avviato un percorso formativo o di addestramento.

 4. Durante le prime 4 ore del corso obbligatorio per i lavoratori e le lavoratrici dovrà essere illustrato ai partecipanti il sistema della bilateralità e della pariteticità e il ruolo dei Rappresentanti per la Sicurezza Territoriali del sistema EBER. Per l'erogazione di tale contenuto dovrà essere utilizzato un apposito materiale, prodotto da OPRA, scaricabile gratuitamente dalla piattaforma di Impresa Sicura.

5. I datori di lavoro devono provvedere a che tutti coloro che costituiscono la propria forza lavoro siano informati e formati sui rischi per la salute e sicurezza cui sono esposti e sulla prevenzione e protezione in relazione alle mansioni svolte. Si ritiene necessario che l'informazione, la formazione e l'addestramento debbano essere fornite al lavoratore prima dell'affidamento effettivo delle mansioni. Ciò è di particolare importanza per i neoassunti e per i lavoratori somministrati, data anche l'incidenza più elevata degli infortuni sul lavoro a loro carico rispetto alla media degli altri lavoratori.

6. La formazione e l'addestramento vanno pianificati in relazione alle risultanze della valutazione dei rischi. Solo se a monte vi è un'efficace ricostruzione dei pericoli e dei livelli di 



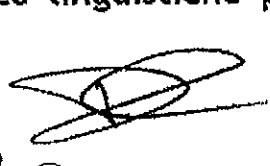
R. e.



esposizione riferiti a ciascuna mansione è possibile definire un programma formativo di addestramento efficace e non pleonastico. Ciò vale, in particolare, per la formazione specifica, che dovrà concentrarsi sui soli rischi effettivamente presenti in azienda. Sono sempre da considerarsi i rischi trasversali (stress lavoro correlato, organizzazione del lavoro, ambienti di lavoro), nonché le procedure relative alla prevenzione e protezione (barriere materiali e immateriali, segnaletica di sicurezza, DPI, emergenze, procedure d'esodo, incendi, primo soccorso, raccolta dei mancati infortuni).

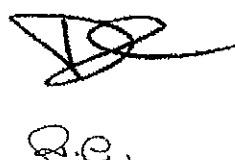
7. La formazione e l'addestramento vanno rivolti a tutte le funzioni presenti in azienda e pianificati in relazione alla composizione della forza lavoro presente, sulla base delle variabili definite dall'articolo 28 comma 1 del d.lgs. 81/08 s.m.i. : gruppi omogenei di esposizione, lavoratrici in stato di gravidanza, genere, età, provenienza da altri paesi, specifica tipologia contrattuale, esposizione allo stress l.c.. Ciò significa che anche i contenuti della formazione dovranno essere definiti tenendo conto delle specificità nell'esposizione al rischio in relazione all'effettiva composizione della forza lavoro nelle aziende considerate (es. non basta riferirsi ai rischi relativi alla movimentazione manuale dei carichi; è necessario che il tema venga affrontato considerando le differenze di genere ed età).

8. In caso di presenza di lavoratori e lavoratrici immigrati/e in azienda, prima di effettuare la formazione i formatori delle agenzie incaricate dovranno verificare la comprensione linguistica da parte della platea dei partecipanti. Ciò dovrà essere fatto innanzitutto informandosi dagli RSPP e/o dai datori di lavoro sulle competenze linguistiche possedute dai




destinatari della formazione, ma anche ricorrendo all'ausilio di test specifici utilizzabili direttamente in azienda per valutare la competenza linguistica dei lavoratori provenienti da altri Paesi, al fine di conoscere i passi necessari nell'organizzazione dell'informazione e formazione dei lavoratori (si veda a tal proposito il test messo a punto dallo SPISAL di Verona "promossi in classe"). Nel caso in cui i partecipanti non presentino un livello di conoscenza linguistica tale da consentire loro di apprendere, l'agenzia formativa potrà operare attraverso le seguenti azioni : a) utilizzo di un mediatore linguistico; b) utilizzo di supporti specifici per la formazione, costruiti in base al pensiero diagrammatico ; c) utilizzo della formazione in presenza e dell'e-learning per promuovere le competenze linguistiche necessarie ad effettuare la formazione. Nel caso in cui in aula siano presenti disabili, i formatori dovranno assicurarsi che non abbiano difficoltà che ne limitino l'apprendimento. In caso contrario, dovranno curarsi di intervenire con l'ausilio di personale specifico a supporto (es. nel caso di presenza in aula di un sordomuto o di un audioleso, dovrà essere presente un mediatore linguistico L.I.S. - Lingua Italiana dei Segni).

9. In ogni caso, il formatore avrà la responsabilità di utilizzare un linguaggio chiaro ed adeguato ai destinatari, evitando di ricorrere a tecnicismi esasperati. I materiali messi a disposizione dei partecipanti dovranno avere le medesime caratteristiche. Nella valutazione di gradimento dei percorsi formativi, che andrà sempre effettuata dall'agenzia erogatrice, andrà richiesta ai partecipanti una valutazione specifica sul linguaggio utilizzato dal formatore.


R.E.

10. L'agenzia formativa e l'impresa dovranno cercare di coinvolgere i partecipanti alla formazione e all'addestramento, privilegiando le tecniche esperienziali piuttosto che meramente trasmissive e le attività di sostegno e scambio tra pari, in coerenza con l'approccio delle intelligenze multiple (lavori di gruppo, esercitazioni, simulazioni, giochi di ruolo ...).

11. L'addestramento corrisponde all'insieme delle attività dirette a far apprendere ai lavoratori l'uso corretto delle attrezzature, delle macchine, degli impianti, delle sostanze, delle procedure di lavoro, dei dispositivi anche di protezione individuale. È un momento fondamentale per la crescita professionale e in consapevolezza della propria salute e sicurezza del lavoratore e della lavoratrice. In ragione di ciò, la durata dell'addestramento non è quantificabile preventivamente ed è un'attività aggiuntiva alla formazione. Deve essere effettuato da una persona esperta e a conoscenza delle normative e delle procedure per lavorare in sicurezza, prevalentemente sul luogo di lavoro. È necessario che i partecipanti all'addestramento siano posti in grado di ripetere quanto appreso e di spiegarlo. Il coinvolgimento attivo dei lavoratori facilita il processo di apprendimento e aiuta a capire se le informazioni sono state recepite correttamente. Nell'addestramento è necessario che si proceda alla correzione degli errori, non dimenticando tuttavia di sottolineare i comportamenti corretti. La sicurezza sul lavoro richiede una pratica continua ed una correzione degli errori effettuata insieme. Ripetendo l'addestramento si ricorderà ai lavoratori quali siano i pericoli cui sono esposti e si forniranno loro utili suggerimenti per lavorare in sicurezza. Si



R.E.

raccomanda di documentare l'avvenuto addestramento ricorrendo ad una scheda simile a quella in allegato.

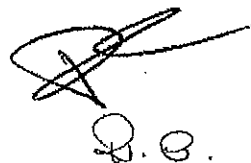
12. La formazione ai lavoratori dovrà essere ripetuta nei seguenti casi :

- a. Insorgenza di nuovi rischi sul lavoro
- b. Evoluzione dei rischi (nel caso in cui la ricerca individui nuovi possibili effetti associati ad un determinato rischio o nuove tecnologie per eliminarlo o ridurlo)
- c. Trasferimento o cambiamento di mansioni anche temporaneo e reversibile
- d. Introduzione di nuove attrezzature di lavoro e nuove tecnologie
- e. Introduzione di nuove sostanze e preparati pericolosi

Si ritiene necessario che la formazione vada ripetuta anche a seguito di infortuni significativi o in relazione alle risultanze della sorveglianza sanitaria (articolo 29 c.3 del d.lgs. 81/08 smi).

13. L'aggiornamento dei lavoratori andrà distribuito nel quinquennio previsto quale riferimento temporale per la reiterazione della formazione. Si ritiene opportuno che le agenzie fornitrici del percorso formativo iniziale definiscano da subito le modalità attraverso le quali promuovere e distribuire nell'arco del periodo di riferimento le attività di aggiornamento, che potranno essere svolte anche attraverso l'e-learning, alle condizioni definite al punto specifico (vedi). 

14. La formazione generale e specifica definita dall'accordo di dicembre 2011 non esaurisce tutta la formazione necessaria per i lavoratori e le lavoratrici. Ad essa andranno sommate l'addestramento (inteso ai sensi dell'articolo 2 c.2 lettera


D. E.

(cc) previsto dall'accordo del febbraio 2012 sull'utilizzazione delle attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione, nonché dell'addestramento e della formazione prevista dai titoli specifici del d.lgs. 81/08 smi, con riferimento a :

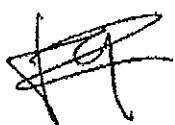
- a) uso DPI (art.77)
- b) cantieri temporanei o mobili (Tit. IV)
- c) rumore (art.195)
- d) sostanze pericolose (art. 227)
- e) agenti cancerogeni e mutageni (art.239)
- f) agenti biologici (art.278)
- g) lavori in ambienti sospetti di inquinamento (DPR 177/2011).

15. La formazione e-learning va strettamente limitata alle fattispecie previste dagli accordi :

- a. Formazione generale per i lavoratori
- b. Aggiornamento

È necessario che l'e-learning non venga per nessuna ragione confusa con la formazione a distanza. Le caratteristiche della metodologia, come peraltro definite puntualmente dall'accordo e dalla prossima regolamentazione regionale in materia, prevedono quanto di seguito :

- a. Vanno verificate preliminarmente le competenze linguistiche ed informatiche dei lavoratori : non è ipotizzabile effettuare formazione in e-learning se non sono diffuse le competenze relative alla lingua


R. e.

veicolare e all'uso del computer, di internet e della piattaforma utilizzata per l'e-learning. In tal caso, se l'azienda vorrà comunque procedere con la formazione e-learning dovrà effettuare una formazione specifica a compensazione dell'eventuale *digital divide*.

b. L'e-learning consiste in percorsi formativi che simulano in tutto e per tutto la formazione in presenza; cioè significa che vi dev'essere simultaneità nella fruizione della piattaforma e interazione costante con gli altri partecipanti, non fungibile con forum o scambio di e-mail. Tali processi devono essere garantiti da un e-tutor appositamente formato: non è sufficiente abbia una generica esperienza d'aula. Non sono e-learning (e, dunque, non sono fruibili ai fini della formazione relativa alla salute e sicurezza sul lavoro): la possibilità di scaricare materiali da studiare; la fruizione di video; le videoconferenze.

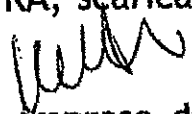
c. È necessario che la piattaforma utilizzata preveda l'inserimento di esercitazioni, con particolare riferimento a casi e simulazioni. Deve essere, poi, prospettato un percorso formativo a tappe obbligate e tracciabili, non dando la possibilità al partecipante di saltare una tappa per andare a quella successiva.

16. Nell'ambito della formazione degli RLS aziendali dovrà essere prevista un'unità formativa specifica relativa agli attori della salute e sicurezza e al sistema di relazioni intercorrenti tra essi, compreso il ruolo strategico della bilateralità e della pariteticità. Per l'erogazione di tale contenuto dovrà essere utilizzato un



R.E.



apposito materiale, prodotto da OPRA, scaricabile gratuitamente dalla piattaforma di Impresa Sicura. 

17. Si raccomanda le agenzie e alle imprese di porre particolare attenzione alla formazione e all'addestramento dei preposti, che è strategica per conferire efficacia alle procedure relative alla salute e sicurezza sul lavoro e all'addestramento, invitandoli a dare esempi concreti ai lavoratori su cosa si intenda per comportamento sicuro.

Procedure

Le presenti indicazioni tecniche saranno pubblicate sul sito internet di EBER e costituiranno riferimento specifico per dare attuazione all'articolo 37 del d.lgs. 81/08 s.m.i. per quel che riguarda la pariteticità artigiana.

L'OPRA avrà il compito di promuoverle presso le istituzioni, a cominciare dalla Regione Emilia Romagna.

Gli OPTA dovranno acquisire i progetti dalle agenzie formative e/o dalle imprese aderenti al sistema della bilateralità - pariteticità nel formato previsto dalla scheda in allegato. Sui progetti presentati in tale formato gli OPTA potranno esprimere un parere, in coerenza con le presenti linee guida nei termini previsti dalle intese Stato - Regioni (entro 15 gg. dall'invio dei progetti all'OPTA territorialmente competenti).

Se i progetti hanno dimensione inter-provinciale dovranno essere inviati per parere conforme all'OPRA.

Spetterà agli OPTA proporre all'OPRA i progetti ritenuti di maggiore valore, che potranno essere inseriti in un'apposita banca dati e divulgati in base alle modalità prescelte dalle parti sociali.


R.E.

Monitoraggio

L'OPRA avrà il compito di monitorare l'effettivo impatto del presente regolamento, definendo entro giugno 2015 una nota di monitoraggio al fine di definire eventuali proposte di revisione dello stesso.

SCHEDA ADDESTRAMENTO

Finalità dell'addestramento : (es. lavorare alla pressa piegatrice)	
Nominativo addestratore :	



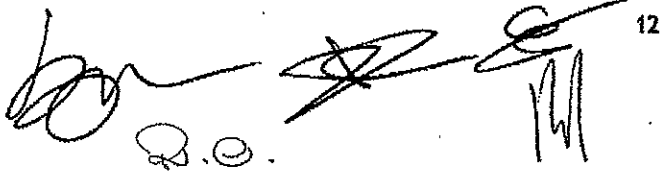
R. C.



Documentazione di riferimento :	(es. Manuale d'uso della macchina, specifiche tecniche, manuale d'addestramento dell'agenzia formatrice, <i>slides</i> , ...)
Sintesi dei contenuti dell'addestramento :	(es. pericoli prevedibili, misure di sicurezza, regole comportamentali, verifiche sui dispositivi collettivi ed individuali di protezione, guasti prevedibili e comportamenti conseguenti, manutenzione e relative misure di sicurezza, comportamenti da attivarsi in caso di infortunio ...)
Partecipanti (nome e cognome) :	Firme :

SCHEDA DI RICHIESTA DI COLLABORAZIONE ARTIGIANATO

Modulo richiesta di collaborazione ex art. 37, del d.lgs. 81/2008 e degli accordi Stato - Regioni sanciti con atto rep. n. 221/CSR del 21 dicembre 2011 e con atto n. 153 / CSR del 25 luglio 2012

Istruzioni di invio della richiesta

Il modulo dovrà essere compilato per ciascun corso. Dovrà essere compilato in ogni sua parte. Affinché sia assoluta la richiesta di collaborazione dell'OPTA, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 37, comma 12 del d.lgs. 81/2008 smi, il modulo dovrà essere inviato L'eventuale riscontro dell'OPTA si perfezionerà a seguito della ricezione del modulo cartaceo compilato in ogni sua parte e debitamente sottoscritto.

1. Anagrafica Azienda

Denominazione azienda

Partita IVA

Se esistente indicare Unità Produttiva di

(indirizzo, telefono, fax, e-mail)

Datore di lavoro (persona fisica)

Codice Ateco da visura camerale (attività prevalente)

Data presentazione della richiesta - gg mm aaaa

Data/e prevista/e per il corso di formazione (prevedere almeno 15 gg. dopo l'invio della richiesta)

2. Tipologia della formazione da effettuarsi

Formazione Generale dei lavoratori - 4 ore

Formazione Specifica dei lavoratori 4 ore 8 ore 12 ore

Formazione particolare aggiuntiva per il preposto - 8 ore

Formazione dei dirigenti - 16 ore

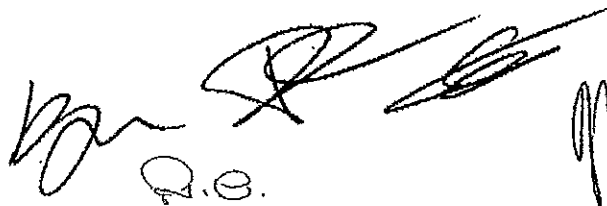
Aggiornamento quinquennale dei lavoratori (inserire opzione ore)

Aggiornamento quinquennale dei preposti (inserire opzione ore)

Aggiornamento quinquennale dei dirigenti (inserire opzione ore)

Formazione RLS (inserire opzione ore)

Aggiornamento Annuale Formazione RLS (inserire opzione ore)

Altro _____ indicare n. ore _____

(Si ricorda che il numero massimo di lavoratori partecipanti per singola edizione non può superare le 35 unità. Si ricorda inoltre l'obbligo di frequenza di almeno il 90% delle ore previste. E' quindi necessario predisporre un registro delle frequenze).

3. Organizzazione della formazione (barrare la casella che interessa)

Calendario del corso

Numero partecipanti

Partecipanti provenienti da altri Paesi SI NO

In caso affermativo, sono tutti in possesso delle competenze linguistiche adeguate SI
 NO

In caso di competenze linguistiche non adeguate si procederà a:

- coinvolgimento di un mediatore linguistico
- utilizzo di dispositivi di supporto
- formazione linguistica precedente

Partecipanti con disabilità SI NO

In caso affermativo, per questi partecipanti è previsto il seguente supporto
_____ (indicare quale)

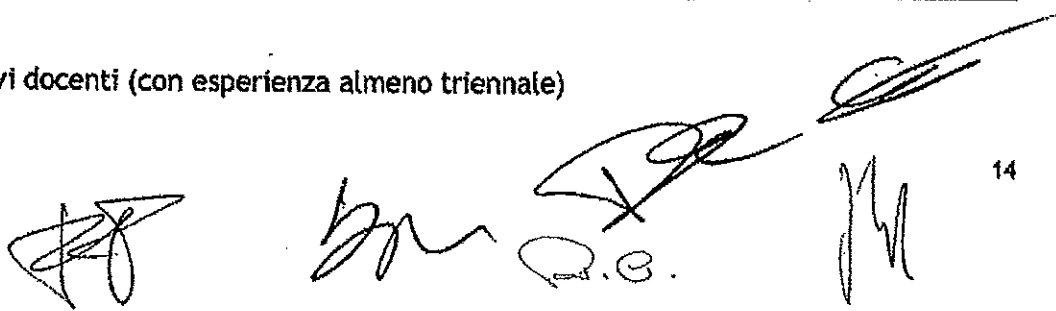
Misure compensative, in caso di formazione rivolta a lavoratori contratto di lavoro a tempo parziale SI NO se SI indicare quale _____

4. Programma indicativo del corso.

Il programma di formazione corrisponde a quanto previsto dall'Accordo Stato Regioni SI NO

Nel caso non corrisponda, indicare le differenze:

Nominativi docenti (con esperienza almeno triennale)



Responsabile dell'attività formativa

In caso di delega ad una struttura formativa, indicare quale

Modalità di verifica dell' apprendimento

- Test
- Colloquio

Quali tecniche formative sono utilizzate:

- lezioni frontali
- esercitazioni
- apprendimento cooperativo
- simulazioni
- e-learning

5. Modalità di consultazione dell'RLST/ dell'RLS aziendale

Nominativi degli RLST/RLS aziendali consultati

Eventuali rilievi del RLST/RLS a seguito di consultazione SI NO

Firma RLS, se presente, per avvenuta consultazione

6. Dichiarazione del datore di lavoro

Con la sottoscrizione del presente, il datore di lavoro conferma la veridicità di tutti i dati sopra inseriti, e dichiara altresì che nella progettazione del corso di cui al presente:

- richiede la collaborazione dell'OPTA ai sensi dell'art. 37 comma 12,

oppure

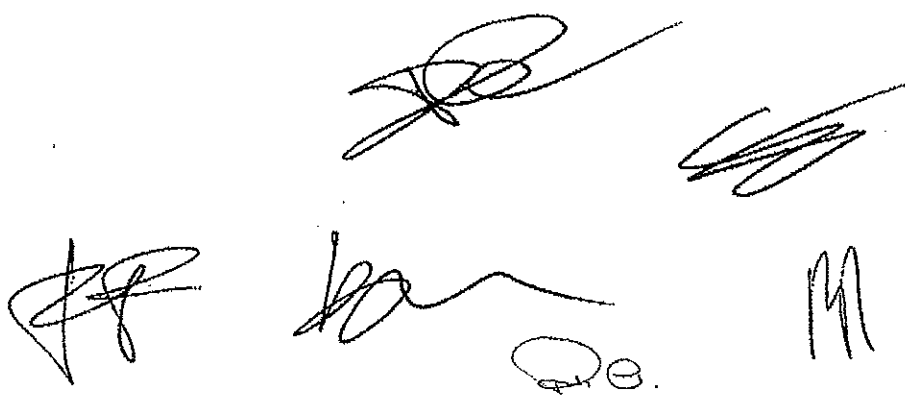
- delega la struttura formativa sopraindicata a richiedere la collaborazione all'OPTA ai sensi dell'art. 37 comma 12, (in allegato)

Si impegna a consentire la partecipazione dell'RLST del sistema EBER o di un sindacalista all'apertura del corso con il fine di illustrare il senso e le funzioni specifiche svolte dalla pariteticità artigiana.

In fede

Il Datore di Lavoro

Indirizzo e-mail (indicare un indirizzo e-mail o numero fax che OPTA utilizzerà per eventuali comunicazione con l'azienda)



Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature at the top center, a signature to its right, a signature at the bottom left, a signature at the bottom center, and initials 'PA' at the bottom right.