

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA



SCUOLA DI MEDICINA E CHIRURGIA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE CARDIO-TORACO-VASCOLARI E SANITÀ PUBBLICA

CORSO DI LAUREA IN TECNICHE DELLA PREVENZIONE

NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO

Presidente Prof.ssa Mariella Carrieri

TESI DI LAUREA

La formazione obbligatoria generale, specifica e di aggiornamento in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro e sua applicazione in Etra S.p.a.: analisi e valutazione.

RELATORE: Prof. Luca Baggio

CORRELATORE: Dott.ssa Francesca Parelli

**Laureando Andrea Mariani
(matricola n.: 1238678)**

Anno Accademico: 2021/2022

Sommaro	
Premessa	3
Le criticità della formazione alla sicurezza: le proposte della CIIP	3
Struttura dell'elaborato di tesi.	5
Capitolo 1. La formazione per la sicurezza sul lavoro.....	7
La formazione	7
Accordi stato regioni.....	13
Criticità della formazione.....	14
La formazione aziendale interna	19
Capitolo 2. Decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146.....	21
Preposto modifica art 18 e 19 del d.lgs. 81/08.....	21
Introduzione dell'obbligo formativo per il datore di lavoro.....	22
Le modifiche in materia di formazione e addestramento	24
Capitolo 3. Etra	26
Tirocinio in ETRA	26
Formazione generale e specifica.	30
La formazione in Etra.....	32
Conclusioni	34
SITOGRAFIA.....	36

Premessa

Nel mondo della formazione in ambito della sicurezza, durante la mia esperienza come lavoratore e come studente in Tecniche della Prevenzione negli Ambienti e nei Luoghi di Lavoro ho potuto osservare delle criticità circa lo svolgimento dei percorsi formativi che molto spesso vengono erogati senza prendere in considerazione le specificità della realtà produttiva a cui fanno riferimento. A titolo d'esempio un elenco non esaustivo delle criticità, come:

- Lavoratori stranieri con evidenti difficoltà di apprendimento causate dalle diversità linguistiche;
- Formazione diversa dalle esigenze operative;
- Addestramento non adeguato ai rischi relativi alla mansione;
- Formatori non sempre qualificati adeguatamente.

A conferma di quanto detto, riporto le considerazioni della consulta interassociativa italiana per la prevenzione (CIIP).

[Le criticità della formazione alla sicurezza: le proposte della CIIP](#)

Un nuovo documento della Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione (CIIP), denuncia le ampie zone di elusione e evasione degli obblighi normativi relativi alla formazione. Chi deve erogare formazione? Come dimostrare le competenze? Come valutare un percorso formativo?

Milano, 23 Dicembre – *Benché si ricordi spesso l'importanza di una buona formazione alla sicurezza per prevenire infortuni e malattie professionali, non si può affermare che erogata nelle aziende italiane sia sempre una formazione qualitativamente valida ed efficace. A sottolinearne le possibili carenze è un documento prodotto il 10 dicembre 2015 (CIIP), una associazione che raccoglie alcune tra le più rappresentative associazioni professionali e scientifiche in materia di salute e sicurezza.*

La CIIP nel suo documento denuncia le “ampie zone di elusione e/o evasione degli obblighi normativi relativi alla formazione, con il frequente ricorso a soluzioni di mera apparenza, il rilascio di attestati formativi di comodo e/o al seguito di procedure meramente burocratiche e prive di contenuti reali, con docenze affidate a formatori non qualificati e la vendita di corsi in ‘formazione a distanza’ privi dei requisiti di legge, spesso anche di contenuti pertinenti, tali da configurare vere fattispecie di truffa ai danni degli utenti”. Una denuncia forte e importante che serve non solo a contrastare le derive della proposta formativa in Italia, ma anche

a dare più forza a chi in questo mondo cerca di operare correttamente presentando percorsi qualitativamente validi.

Il D. Lgs.81/08 s.m.i ha definito gli obblighi relativi alla formazione professionale in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro e gli Accordi della Conferenza Stato Regioni hanno articolato le modalità specifiche per l'attuazione di una formazione efficace.

I primi Accordi, che risalgono al 2006, hanno definito le modalità per la formazione delle figure professionalmente deputate alla gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro in azienda (Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione – RSPP), mentre gli Accordi Stato-Regioni approvati nel 2011 hanno determinato la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione, nonché dell'aggiornamento, dei lavoratori, dei preposti e dei dirigenti.

In tutti i casi, proprio per evidenziare l'importanza di una formazione efficace come strumento portante ed insostituibile del sistema di "Prevenzione e Protezione", negli Accordi citati sono state definite anche le metodologie per la erogazione dei diversi percorsi formativi.

Tali anomalie hanno potuto svilupparsi proprio a causa della mancanza o della inadeguatezza dei controlli che hanno consentito il dilagare di situazioni illegali.

Tuttavia, lo stesso contesto legislativo ha contribuito allo sviluppo di pratiche illegali in quanto, con l'individuazione di soggetti autorizzati "ex lege" alla erogazione di attività di formazione pur privi di competenze specifiche, l'esercizio della delega o della sub delega è diventata la norma.

Si è così assistito a deleghe "in bianco" che enti bilaterali di dubbia rappresentatività o associazioni datoriali e sindacali hanno distribuito, senza alcun controllo reale delle competenze dei delegati e, soprattutto, del corretto svolgimento del percorso didattico.

Tutto ciò ha determinato uno sviluppo di un "mercato" della formazione con la rincorsa al minor costo senza alcun riferimento a criteri di qualità, efficienza ed efficacia.

Naturalmente i datori di lavoro che si avvalgono di tali offerte pseudo formative sono, di fatto, vittime di veri e propri raggiri ma, in molti casi contribuiscono al dilagare di pratiche illecite in quanto sollecitano la produzione di attestati e documenti non preoccupandosi dei contenuti e dell'efficacia di quanto acquistato.

Tale prassi spesso è attuata anche in aziende dotate di certificazione del sistema di qualità e, in alcuni casi, anche con altri sistemi di gestione certificati.

La nuova edizione della norma UNI ISO 9001:2015 introduce la necessità di organizzare la gestione di ogni processo aziendale in funzione di una “Valutazione preventiva di tutti i rischi”. La nuova Norma individua e richiama specificatamente la formazione professionale del personale quale aspetto particolarmente rilevante nell’analisi di questi rischi ai fini della continuità operativa aziendale, così come la qualificazione dei fornitori selezionati e quindi, tra questi, i formatori incaricati dal datore di lavoro.

Avvalersi di fornitori non qualificati per la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro comporta, di fatto, anche la non conformità del sistema di gestione.

La qualificazione dei fornitori di percorsi formativi non può essere certificata da un soggetto non abilitato, ma dovrebbe perseguire criteri univoci. La Norma UNI ISO 29990:2011 (Servizi per l’apprendimento relativi all’istruzione e alla formazione non formale – requisiti base per i fornitori del servizio) costituisce indubbiamente uno strumento adeguato per questa certificazione, riconosciuto a livello internazionale e poco conosciuto purtroppo in Italia.

Struttura dell’elaborato di tesi.

La premessa sopracitata è rappresentativa delle tematiche che verranno affrontate all’interno dell’elaborato di tesi; prima di procedere nell’elencare i punti principali che verranno trattati, tengo a precisare in un breve excursus i motivi che mi hanno indotto a studiare questo ramo specifico in materia di sicurezza.

Ho intrapreso questo percorso di studi dopo un periodo di circa dieci anni impiegato prevalentemente in ambienti di lavoro classificati come “tired job” ovvero lavori usuranti. In questi ambienti di lavoro ho notato come il livello culturale possa essere classificato come medio-basso utilizzando come indicatore il titolo di studio che le persone dichiarano di possedere; la maggior parte delle volte è la licenza media per gli operatori italiani mentre per quanto riguarda il personale proveniente da altre nazioni è raro che il titolo di studio sia equipollente a quello erogato dal nostro sistema scolastico.

Tengo a precisare che quanto scritto non serve a discriminare coloro che hanno intrapreso un percorso culturale differente rispetto al mio, ma è importante rendersi

conto che la formazione è un processo educativo ed è quindi importante al fine di erogare un servizio efficace ed efficiente comunicare con un linguaggio consono che permetta a coloro che ascoltano di apprendere quanto più possibile, cosa che nella mia esperienza il più delle volte non è stato fatto in maniera soddisfacente.

Ho avuto la possibilità durante l'esperienza di tirocinio professionalizzante come attività curriculare e parte integrante del piano di studio universitario, di prestare servizio in un'azienda di grandi dimensioni presente nel nostro territorio, con attività inerenti alla formazione.

Prima di iniziare questa esperienza la domanda che mi ponevo e che tratterò all'interno dell'elaborato era: “come viene gestito il processo di formazione all'interno di un'azienda e come può essere migliorato?”

Capitolo 1. La formazione per la sicurezza sul lavoro

La formazione

La formazione sulla sicurezza per i lavoratori rappresenta il punto di partenza obbligatorio per avere un'azienda in regola, immune da eventuali sanzioni amministrative e penali e soprattutto sicura per i dipendenti. In generale tutti gli aspetti che riguardano i lavoratori e nello specifico la loro formazione sono definiti dalla normativa che prevede la frequenza di corsi di formazione ben precisi che abbracciano diversi ambiti; di seguito un elenco non esaustivo:

- la sicurezza nei cantieri;
- la gestione degli appalti;
- l'abilitazione all'uso di particolari attrezzature;
- il lavoro in ambienti a rischio come ad esempio gli ambienti confinati;
- ecc.

Il Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro dedica ampio spazio alla gestione dei corsi di formazione sulla sicurezza per i lavoratori, nello specifico questi sono obbligatori e a carico del datore di lavoro. La formazione viene identificata come il processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e all'identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi. È così che viene definita la formazione secondo l'art. 2 del. D.lgs. 81/08 s.m.i. Infatti, uno dei punti più importanti sottolineato da tale decreto concerne la formazione e **l'informazione** dei lavoratori per ciò che riguarda la sicurezza sul lavoro. Questa tematica è fondamentale in quanto i primi destinatari della loro sicurezza sono i lavoratori stessi, che devono essere messi al corrente dal datore di lavoro e dai loro rappresentanti, dei pericoli e rischi che potrebbero essere presenti nell'ambiente di lavoro. Il Testo Unico per la sicurezza sul lavoro dedica gli artt. 10, 36, 37, 73, 164, 168, 169, 177, 184, 195, 227 alla formazione e all'informazione dei lavoratori. In più nell'Allegato XIV vengono indicati i contenuti minimi del corso di formazione per i coordinatori per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori, mentre

nell'Allegato XXI viene riportato l'accordo Stato, regioni e province autonome sui corsi di formazione per lavoratori addetti a lavori in quota.

In particolare, nell'art. 36 del D.lgs. 81/2008 viene identificata l'informazione come tutte le attività dirette a fornire conoscenze utili all'identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro. Pertanto, il datore di lavoro deve provvedere affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione:

1. sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi all'attività dell'impresa in generale;
2. sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
3. sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente. Il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione:
 - sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
 - sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
 - sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate. Nel Testo Unico viene inoltre specificato che il contenuto dell'informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Infatti, ove l'informazione riguardi lavoratori immigrati, essa deve avvenire previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.

Un'ulteriore attività importante per il conseguimento di significativi risultati nel campo della sicurezza nei luoghi di lavoro è **l'addestramento** identificato come quel complesso di attività dirette a far apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi e procedure di lavoro. Generalmente, viene effettuato sul luogo di lavoro da persona esperta e consiste nel trasferire, sul piano applicativo, una serie di osservazioni e di capacità manuali in tempi ritenuti idonei da parte dell'addestratore.

La formazione ha sicuramente una portata più ampia rispetto all'addestramento, in quanto ha il preciso scopo di arricchire il bagaglio di conoscenze dei soggetti interessati, di incidere sui comportamenti degli stessi, su tutto un modo di essere che si concreta non solo nelle capacità di svolgere un dato lavoro, ma anche e soprattutto in una diversa interpretazione del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione. Dunque, la formazione riguarda molteplici aspetti della sicurezza, definiti all'interno dell'articolo 37 del D.lgs. 81/08. Nel suddetto articolo, vengono delineati i compiti del datore di lavoro che deve assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

- concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda. La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:
- della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

Inoltre, la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi. Per quel che riguarda le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questi sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto di alcuni contenuti minimi come:

- la legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- i principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi; c) la definizione e individuazione dei fattori di rischio;

- la valutazione dei rischi;
- l'individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

La formazione può essere vista sotto le tre diverse dimensioni del sapere: il sapere, il saper fare e il saper essere.

- Il **sapere** significa arricchire il bagaglio conoscitivo delle persone, cioè fornire i lavoratori di conoscenze che permettano di saper risolvere i problemi che si presentano.
- Il **saper fare** attiene, invece, al saper eseguire in sicurezza un certo compito, al saper far funzionare una certa macchina.
- Il **saper essere** pone l'enfasi sugli aspetti comportamentali, nel senso che obiettivo della formazione diventa anche quello di modificare atteggiamenti, convinzioni che possono causare danni allo stesso lavoratore e ai suoi colleghi.

Per cercare di incidere sulle tre dimensioni indicate, l'azienda deve predisporre una metodologia formativa che consenta di tenere sotto controllo i bisogni formativi dell'azienda stessa rispondendo ai continui cambiamenti della vita aziendale, di attivare in modo organico le attività di formazione della sicurezza e valutare i risultati del processo formativo. La formazione costituisce lo strumento più idoneo per affermare ed accrescere una cultura della sicurezza sul lavoro e rafforzare le misure di prevenzione. Infatti, l'obiettivo della formazione è quello di diffondere l'educazione consapevole degli attori della sicurezza in azienda volta ad acquisire le competenze cognitive e comportamentali necessarie a fronteggiare il rischio di infortunio. Anche nell'ambito della sicurezza si è sempre più consapevoli del fatto che una riflessione sulla qualità della formazione rappresenti un importante momento di valutazione circa lo svolgimento dei processi formativi nei diversi ambiti in cui questi si svolgono, intendendo per qualità della formazione la capacità della stessa di raggiungere, grazie ad adeguate metodologie, risorse materiali ed umane, in modo efficace ed efficiente gli obiettivi di apprendimento dei partecipanti al corso nonché di migliorarsi continuamente.

L'efficacia del ruolo non risiede soltanto nella quantità di interventi realizzati, ma soprattutto nelle modalità attraverso le quali essi sono progettati e gestiti. In

particolare, la formazione deve tendere ad interpretare un ruolo di risorsa strategica nella progettazione di situazioni facilitanti il benessere e la sicurezza, in quanto portatrice di una specifica competenza professionale sul versante psicosociologico delle organizzazioni e dei comportamenti organizzativi. Il ruolo è infatti quello di stimolare, facilitare ed accompagnare l'individuazione di possibili problematiche e pericoli di natura soggettiva, che potrebbero ricadere su individui e gruppi. Proseguendo l'art. 73 del D.lgs. 81/2008 specifica, nell'ambito degli obblighi di cui agli articoli 36 e 37, che il datore di lavoro deve provvedere, affinché per ogni attrezzatura di lavoro messa a disposizione, i lavoratori incaricati dell'uso dispongano di ogni necessaria informazione e istruzione e ricevano una formazione e un addestramento adeguati, in rapporto alla sicurezza relativamente:

- alle condizioni di impiego delle attrezzature;
- alle situazioni anormali prevedibili.

Il datore di lavoro provvede altresì a informare i lavoratori sui rischi cui sono esposti durante l'uso delle attrezzature di lavoro, sulle attrezzature di lavoro presenti nell'ambiente immediatamente circostante, anche se da essi non usate direttamente, nonché sui cambiamenti di tali attrezzature. Le informazioni e le istruzioni d'uso devono risultare comprensibili ai lavoratori interessati. La normativa prevede che la durata, i contenuti e le modalità della formazione sono definiti mediante accordi in sede di «Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni, previa consultazione delle parti sociali». A tal proposito, si può citare **l'accordo Stato Regioni siglato nel dicembre 2011** che definisce le specifiche e le nuove direttive sulla formazione minima obbligatoria in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, entrate in vigore il 26 gennaio 2012, e che interessano i lavoratori, compresi i dirigenti e i preposti, oltre che i datori di lavoro. Si tratta di importanti linee guida sui contenuti della formazione generale e di quella specifica per l'attività dell'impresa, sulla durata e sulle modalità di formazione e aggiornamento dei lavoratori in base ai diversi profili di rischio assegnati ai settori lavorativi di appartenenza, sul modo in cui va organizzata ed infine sui requisiti dei docenti. La normativa in relazione all'obbligo di formazione per il datore di lavoro, che svolge il ruolo di Responsabile alla Prevenzione e Protezione dei rischi (RSPP), prevede

l'obbligo di frequentare corsi di formazione, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

In particolare, gli adempimenti obbligatori che riguardano la formazione, previsti dall'art. 37 del D.lgs. 81/08, possono essere ricondotti a quattro specifiche aree tematiche:

- **Formazione di base:** è rivolta a tutti i lavoratori, ed è contestualizzata in base ai rischi delle diverse mansioni, deve essere erogata all'atto di assunzione, periodicamente rinnovata e riproposta al cambio di mansione se la nuova mansione espone a rischi differenti rispetto alla precedente.
- **Formazione specialistica** delle figure di sistema: è rivolta a creare competenze nei soggetti incaricati dall'azienda di ricoprire un ruolo specifico nel sistema di prevenzione e protezione: dirigente, preposto, responsabile e addetto del servizio di prevenzione e protezione, addetti alla prevenzione incendi ed evacuazione, addetti al primo soccorso, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.
- **Formazione rischi specifici:** è rivolta a garantire la formazione su rischi specifici rispetto ai quali sono esposti i lavoratori adibiti a mansioni particolari, (lavoro in quota, lavoro in spazi confinati, esposizione a sostanze chimiche pericolose, ad agenti biologici...).
- **Formazione macchine e attrezzature:** è rivolta ai lavoratori che devono condurre macchine particolari (ad esempio movimento terra, gru, piattaforme di lavoro elevabili, etc.), in questo caso la parte relativa all'addestramento può essere garantita anche da un collega più esperto che ne abbia le certificate competenze.
- Gli accordi stato regioni disciplinano la formazione prevista dal Testo Unico, nel corso degli ultimi anni ne sono stati siglati vari accordi che riportiamo nei punti sottostanti.

Accordi stato regioni

A seguito delle modifiche apportate dal Decreto-legge 146/2021, convertito con legge 215/2021, che ha introdotto modifiche importanti alla architettura formativa del decreto legge 81/08 s.m.i i seguenti accordi verranno accorpate e modificati così come previste dal nuovo comma 2 dell'art 37¹

Accordo stato regioni del 26.01.2006 (RSPP/ASPP esterno o interno)

- Accordo finalizzato alla individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione (abrogato).

Accordo stato regioni del 21.12.2011 (Lavoratori; Dirigenti; Preposti)

- Il presente accordo disciplina, ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione, nonché dell'aggiornamento, dei lavoratori e delle lavoratrici come definiti all'articolo 2, comma 1, lettera a), dei preposti e dei dirigenti, nonché la formazione facoltativa dei soggetti di cui all'articolo 21, comma 1, del medesimo D.lgs. n.81/08.

Accordo stato regioni del 21.12.2011 (RSPP datore di Lavoro)

- Il presente accordo disciplina, ai sensi dell'art. 34 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, i contenuti i contenuti minimi e le modalità della formazione, nonché dell'aggiornamento per il Datore di Lavoro che intende svolgere, nei casi previsti dal decreto stesso, i compiti propri del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi (di seguito DLSP).

Accordo stato regioni del 22.02.2012 (Attrezzature)

- Il presente accordo disciplina, ai sensi dell'art. 73, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 l'individuazione delle attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori, nonché le

¹ Art. 37 D.Lgs. 81/08 s.m.i. [...] Entro il 30 giugno 2022 la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano adotta un Accordo nel quale provvede all'accorpamento, rivisitazione e modifica degli Accordi attuativi del presente decreto legislativo in materia di formazione in modo da garantire: a) l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro; b) l'individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discendenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di quelle delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa

modalità per il riconoscimento di tale abilitazione, i soggetti formatori, la durata, gli indirizzi ed i requisiti minimi di validità della formazione.

Accordo stato regioni del 07.07.2006 (RSPP/ASPP esterno o interno)

- Accordo finalizzato alla individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione interni e esterni, ai sensi dell'articolo 32 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Il testo contiene anche alcune modifiche a quanto sancito dagli altri accordi).

Criticità della formazione

In questo paragrafo tratterò sulla base della mia esperienza come lavoratore e come tecnico la tematica delle criticità che ho potuto osservare durante i corsi di formazione a cui ho assistito negli anni. Gli interventi di formazione alla persona possono essere raggruppati in due categorie: “a misura” e “di serie”.

Il primo gruppo, che fa riferimento a interventi specifici per una determinata realtà produttiva, consiste nel redigere procedure specifiche studiate sulla base delle criticità rilevate in fase di produzione, come ad esempio mancati infortuni ed infortuni.

Il secondo gruppo riguarda la formazione “di serie” e fa riferimento ad un pacchetto formativo meno specifico perché ha contenuti standardizzati circa la sicurezza e dei rischi e pericoli riguardanti un settore, senza però curarsi delle criticità specifiche dell'azienda nella quale viene erogato il servizio formativo.

A prescindere dalla categoria di partenza questi interventi hanno la funzione, anche mediante il ruolo e i comportamenti esercitati in aula dal formatore, di dar luogo a cambiamenti, o meglio di offrire strumenti di riflessione ai formanti con la finalità di produrre schemi comportamentali più funzionali e per aiutare l'emersione di un potenziale o di una parte di potenziale di cui non si ha consapevolezza o si ha consapevolezza parziale. Capita spesso che consulenti e formatori si trovino di fronte ad un potenziale cliente (organizzazione lavorativa) che risponde con riluttanza o con scetticismo di fronte alla proposta di un qualsivoglia intervento consulenziale e/o formativo, prodotto-servizio che non ha caratteristica di tangibilità in quanto ancora in tanti rami produttivi la cultura della sicurezza non è

considerata come un investimento potenzialmente produttivo ma unicamente come un costo economico.

Questo è un importante aspetto da tenere in considerazione, dato che non tutte le aziende che si occupano di formazione hanno intenti fraudolenti, ma si trovano ad operare in condizioni di bassa disponibilità finanziaria, che vanno ad inficiare sulla qualità e sull'efficacia degli interventi formativi.

Le principali criticità che normalmente si riscontrano sono:

- Gli obiettivi che il committente vuole raggiungere attraverso il processo formativo. Troppo spesso la dirigenza vede la formazione come mero adempimento formale e normativo, da erogare solo per non rischiare di incorrere in sanzioni e di conseguenza produce un senso di insoddisfazione negli stessi lavoratori che si ritrovano all'interno dell'aula per ore ad ascoltare definizioni che molte volte non rispecchiano la realtà del ciclo produttivo.
- Congruenza della formazione con la realtà produttiva: molto spesso viene espressa dai lavoratori la seguente obiezione: “non è possibile applicare nel lavoro ciò che è stato detto durante la formazione”.

Riporto un'esperienza avvenuta presso un'azienda nella quale ho lavorato come Driver per una ditta in subappalto, per dare evidenza di quanto sopraccitato.

Prima di iniziare operativamente il lavoro ho ricevuto un addestramento di tre giorni che ritengo essere stato più che soddisfacente in quanto ha riportato con puntualità molti rischi e pericoli presenti nella quotidianità della specifica mansione e possibili soluzioni da adottare per risolverli efficacemente.

L'ultimo giorno durante la fine dell'addestramento i responsabili dell'azienda nella quale ho prestato servizio (appalto), testualmente hanno dato indicazioni diverse da quelle previste dall'azienda cliente “perché non sarebbe stato possibile svolgere la mole di lavoro richiesto osservando le procedure di sicurezza”.

Tutto questo ha come risultato l'allontanamento dei lavoratori dalla cultura della sicurezza, in quanto il messaggio che i dipendenti ricevono è quello che la formazione non sia uno strumento necessario alla sicurezza ma che serva all'azienda per essere in regola con le disposizioni previste dalla legge.

- Da tenere in considerazione è l'elevata professionalità del formatore, condizione indispensabile per il successo nella formazione e nella consulenza. Un intervento consulenziale-formativo di successo è generatore di cambiamenti sulla persona o sui gruppi destinatari dell'intervento.

Che cosa intendiamo con il termine professionalità?

Con questo termine intendiamo: *“Qualità di chi svolge il proprio lavoro con competenza, scrupolosità e adeguata preparazione”*.

Questa tematica riporta ad un'altra criticità non meno importante delle altre, ovvero la professionalità della persona che fisicamente elargisce la formazione. Oltre ad un importante lavoro di gestione delle risorse come materiale, video, slide, tempistiche e luoghi adeguati è necessario non solo che il formatore sia esperto in una determinata tematica riguardante la sicurezza ma che sia in grado di condividere e di trasmettere le sue conoscenze al gruppo di lavoro con il quale interagisce.

- Un altro importante punto da prendere in considerazione nell'ambito formativo è la conoscenza del ciclo produttivo. Tra i lavoratori più esperti molto spesso il formatore viene visto come una persona che solo teoricamente conosce le tematiche operative di un lavoro, da qui l'obiezione: “come può questa persona insegnarmi a lavorare?”.

L'essere considerati troppo teorici in determinati ambiti può essere controproducente, specialmente quando si lavora in settori prettamente manuali. L'obiezione sopracitata deve far riflettere il formatore: il nostro compito non è insegnare una professione o un mestiere, in questo ambito l'esperto non è il formatore bensì il lavoratore; quello che dobbiamo fare è cooperare insieme ai dipendenti per trovare procedure interne efficaci e sicure per tutelare la salute dello stesso. Lavoriamo non per insegnare un mestiere, ma per renderlo più sicuro.

I pericoli insiti nella figura professionale del consulente-formatore, se non controllati, possono inficiare notevolmente la qualità e la riuscita stessa di un intervento consulenziale-formativo.

La formazione può essere vissuta come opportunità per lo sviluppo della propria persona e della propria organizzazione, può essere vissuta come rilancio della motivazione, può essere vissuta come minaccia per resistenza al cambiamento, per

perdita di equilibrio consolidato, per timore di nuove forme di responsabilità, per timore della perdita di uno stato di privilegio, per timore di dover mettere in discussione un corollario di credenze e valori difensivi.

- Un altro aspetto critico della formazione è rappresentato dall'effetto meramente formale della stessa fatta per adempiere alla legge e quindi senza la funzione di trasmettere conoscenza, il consulente-formatore può essere più centrato sulla riuscita dell'intervento del percorso, fine a se stesso (perfetto negli aspetti logistici-organizzativi, perfetto nella maestria del formatore, perfetto nell'immagine e negli accessori vari), senza tener conto della efficacia nei riguardi del committente e dei suoi fruitori, in termini di risoluzione di un problema o di miglioramento reale di una determinata situazione; è ovvio che sia un punto cruciale della formazione.

Una netta distinzione è da fare sui due tipi di interventi formativi: formazione di serie e formazione a misura. Indubbiamente la formazione a misura scaturisce da un rapporto consulenziale complesso e delicato, ed è preceduta da analisi dei bisogni espressi ed inespressi, o in altri termini consapevoli e parzialmente consapevoli o inconsapevoli. Nell'analisi dei bisogni è di estrema importanza la comprensione delle disponibilità e delle possibilità, con relative gradualità verso i cambiamenti, quindi formazione a misura, come un progetto per il miglioramento e per l'evoluzione aziendale.

La formazione, per la sua efficacia, trova un altro punto cruciale che risiede nello stile di approccio del formatore, prescindendo dalla qualità dei contenuti; quando, in aula si genera un elevato coinvolgimento e uno stato emozionale positivo, questi due elementi rappresentano la strada ottimale per generare propensione all'apprendimento e al cambiamento. Altro elemento che determina l'efficacia di un intervento o di un percorso formativo, deriva dalle capacità consulenziali del formatore, ossia dalla sua capacità, mediante adeguate tecniche, oltre all'utilizzo adeguato della comunicazione metaforica, di saper superare le naturali obiezioni dei partecipanti, per effetto della normale discrepanza di consapevolezza tra formatore e formanti. Per il superamento delle criticità della formazione, molto è confidato sulla capacità dell'analisi dei bisogni del committente, da parte

dell'azienda di consulenza e formazione, dalle sue stesse capacità di formulare ed erogare il progetto, fino all'adeguata verifica dei risultati e all'analisi dei nuovi gap. L'erogazione del servizio, la parte più delicata dell'intervento, per fattori meramente interattivi, e per fonte da cui deve originarsi la propensione all'apprendimento-cambiamento da parte dei destinatari del progetto, è confidata al sapere, al saper fare, al sapere come e perché fare nella determinata situazione, ma soprattutto al saper essere del formatore, vero agente del cambiamento, origine di coinvolgimento e di ottenimento di consensi convinti.

Nei dettagli, l'elevata professionalità di un formatore risiede nella perfetta aderenza tra "dire" e "fare", noi siamo creduti per quello che facciamo, non per quello che diciamo, poi per entrare dalla porta preferenziale delle persone che è il cuore, non la mente, è meglio essere creduti, prima ancora di essere capiti, l'elevata professionalità di un formatore risiede, inoltre, nella eccellente comprensione della complessa fenomenologia organizzativa e gruppale, nella comprensione dei fenomeni dell'apprendimento e del cambiamento, con relativa fenomenologia relativa alle resistenze e agli aspetti motivanti e motivazionali. Il formatore non è colui che sa, è colui che riesce a trasmettere e a fare interiorizzare ciò che sa, la cosa riguarda fattori cognitivi, affettivi ed emozionali, in un mix adeguato a seconda degli interlocutori, della situazione e dell'organizzazione.

Risulta scarsa propensione ad integrare gli eventi formativi d'aula o a svolgere, interamente, gli stessi con gli interventi di coaching in situazioni lavorative reali, o in situazioni strutturate e simulate, più critiche di quelle reali, come ad esempio l'esperire il funzionamento di un gruppo in un contesto lavorativo, per verificarne ed eventualmente aiutare alle riflessioni, mediante l'esercizio della leadership, per le modalità di comunicazione, per i comportamenti di fronte a situazioni conflittuali, per lo stile emesso di fronte al problem solving, per la capacità di lavorare in team e per tutti quei comportamenti che prendono la fenomenologia dei gruppi.

Se la formazione del personale ha le mire di far emergere ed accrescere le potenzialità umane, migliorarne le espressioni, portare ad evoluzione le condotte umane, nella visione di "cuore di un organizzazione lavorativa", è pur vero che l'azione stessa della formazione deve praticare le innovazioni e l'evoluzione,

proprio come forma mentis, per trasferire ai fruitori l'amore per la scoperta del nuovo più funzionale, il coraggio per la rottura degli schemi acquisiti, per il superamento dei limiti, il coraggio per vincere le paure di fronte alle avventure , alle sfide e al misconosciuto.

La pena degli investimenti per gli interventi formativi, di ogni genere, e il loro stesso successo, risiedono nell'acquisizione di una mentalità che non ha paura del nuovo, delle sfide, e soprattutto del riconoscimento dei propri limiti, delle proprie inefficienze e delle proprie inefficacie. Il nuovo lo scopriamo da quando nasce il coraggio di prendere il gusto di corteggiare la propria ignoranza; i nostri occhi sono aperti per gentile concessione per un determinato periodo di tempo, senza riedizioni e senza il diritto di replica.

La formazione aziendale interna

Creare schede relative ai rischi presenti in azienda e formare i dipendenti sulle diverse tipologie di rischio non è sufficiente per adempiere a ciò che viene richiesto dalla legge. Prendiamo ad esempio un rischio fisico presente nella maggior parte delle imprese: le vibrazioni, che l'art. 200 del d.lgs. 81/08 definisce come:

- a: le vibrazioni meccaniche che, se trasmesse al sistema mano-braccio nell'uomo, comportano un rischio per la sicurezza dei lavoratori, in particolare disturbi vascolari, osteoarticolari, neurologici o muscolari;
- b: le vibrazioni meccaniche che, se trasmesse al corpo intero, comportano rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, in particolare lombalgie e traumi del rachide.

Malgrado l'esaustiva definizione, le fonti che emettono vibrazioni sono molteplici come del resto le apparecchiature che sono presenti nelle realtà produttive; è importante quindi implementare procedure operative specifiche per proteggere i lavoratori da rischi specifici propri del tipo servizio offerto nella propria realtà operativa.

Proprio per questo motivo potrebbe essere efficace avere all'interno della propria azienda una persona esperta in materia di sicurezza che cooperi assieme ad un lavoratore esperto come un preposto che conosca le dinamiche del ciclo produttivo, le sue criticità e che riesca ad instaurare con le persone che lavorano all'interno di essa un rapporto di fiducia.

Il formatore in azienda deve cooperare assieme ai lavoratori per creare procedure operative sicure e funzionali con le quali rendere il DVR non solo una raccolta di definizioni riguardanti i rischi e i pericoli, ma una vera e propria guida nella quale vengono riportate le buone prassi operative che devono avere lo scopo di salvaguardare la salute e il benessere dei dipendenti interni ed esterni che operano all'interno dell'azienda. La fase formativa è molto importante nel trasmettere la cultura della sicurezza, malgrado ciò, anche la miglior formazione non è sufficiente a garantire la totale sicurezza aziendale soprattutto perché la sicurezza in azienda è garantita da diverse figure.

L'art. 30 del D.lgs. 81/08 indica il modello di organizzazione e di gestione (MOG), il quale prevede un sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Il binomio tra formazione e sistema di vigilanza interno è essenziale per l'efficacia di una valida formazione, in quanto è necessario controllare che le procedure elaborate dalla squadra della formazione aziendale ed affinate grazie al contributo dei lavoratori siano controllate affinché vengano rispettate.

Capitolo 2. Decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146

Il paragrafo è dedicato a questo importante decreto che va a modificare alcuni articoli del decreto legislativo 81/08. Troviamo tra le modifiche apportate dal suddetto decreto-legge, considerato come una vera e propria riforma del testo unico, la maggiore importanza e responsabilità che viene attribuita al preposto, il quale nominato direttamente dal datore di lavoro d'ora in poi rivestirà un ruolo centrale come figura di garanzia che si interpone tra il datore di lavoro e il lavoratore.

Preposto modifica art 18 e 19 del d.lgs. 81/08

È l'articolo 2 del D.lgs. 81/08 che fornisce una definizione specifica del preposto: "persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa ".Aumentano gli obblighi, le responsabilità e le sanzioni a carico del preposto che dovrà essere nominato formalmente nelle diverse attività lavorative e anche comunicato al datore di lavoro committente nei casi di contratto d'appalto, d'opera e somministrazione.

La formazione va aggiornata in presenza e con cadenza biennale e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi. In sede di contrattazione collettiva potranno essere previsti specifici emolumenti per lo svolgimento del ruolo di preposto. Sarà quindi colui che ha le capacità per modificare un comportamento non conforme di un lavoratore. Questo aspetto implica carisma, competenze educative, aspetti di comunicazione efficace e politiche aziendali che propongano un clima aziendale favorevole all'esecuzione del suo ruolo. Ma non solo: dovrà esserci un mansionario di riferimento, in cui sarà chiaro a tutti i lavoratori chi è il preposto (e quindi chi non lo è cosa non banale se pensiamo al concetto di preposto di fatto), chi fa cosa, a chi ognuno deve dire cosa

e in generale quali sono i flussi informativi che riguardano ogni lavoratore.

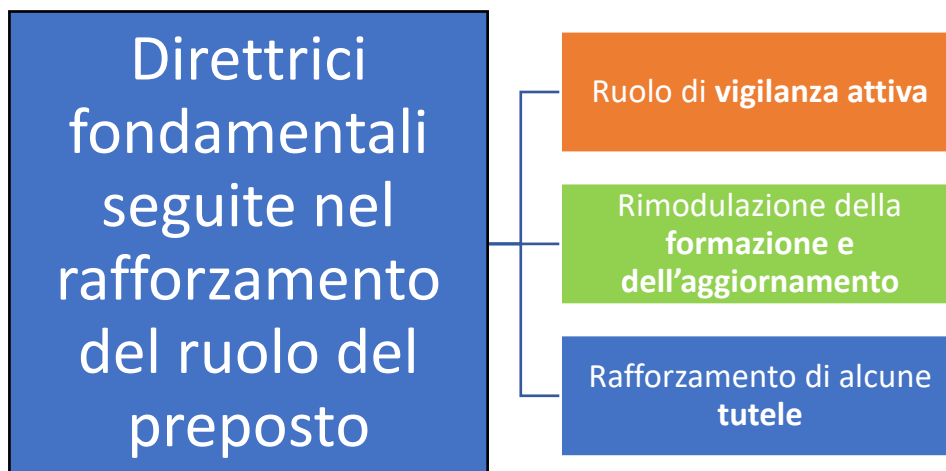


FIGURA.DL 146/2021, CONVERTITO CON MODIFICHE DELLA LEGGE 215/2021

Introduzione dell'obbligo formativo per il datore di lavoro

Il Decreto Legislativo 146/2021 ha esteso l'obbligo della formazione su salute e sicurezza anche ai datori di lavoro.

Finora, infatti, erano tenuti a fare formazione esclusivamente i datori di lavoro che svolgevano direttamente i compiti propri del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi (DL RSPP). Le modifiche all'art.37 comma 7 del Testo Unico in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, introdotte con la conversione in legge del Decreto Legge n. 146/2021 (Decreto Fiscale) sanciscono invece che anche il datore di lavoro debba ricevere un'adeguata e specifica formazione sui temi di salute e sicurezza.

La durata, i contenuti minimi e le modalità di erogazione dei corsi per datori di lavoro saranno stabiliti prossimamente dalla Conferenza Stato-Regioni. Pertanto, la verifica circa il corretto adempimento degli obblighi di legge potrà essere effettuata solo successivamente all'adozione del nuovo Accordo Stato-Regioni.

Con la circolare 16.02.2022, n. 1 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro fornisce le prime indicazioni sulle modifiche introdotte dall'art. 13 D.L. 146/2021 alla disciplina degli obblighi formativi in materia di salute e sicurezza del lavoro. L'art. 13 del decreto fiscale ha modificato, in maniera significativa, l'art. 37 D.Lgs.

81/2008 che disciplina gli obblighi formativi in materia di salute e sicurezza del lavoro. Infatti, viene sancito l'obbligo formativo in capo al titolare dell'azienda. Il testo, infatti, equipara i datori di lavoro ai dirigenti, ai preposti e ai lavoratori, i quali sono già tenuti per legge all'obbligo formativo. In particolare, il comma 7 del citato art. 37 stabilisce che "il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti ricevono un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma 2, secondo periodo".

Le modalità della formazione, la durata ed i contenuti minimi dovranno essere stabiliti, dalla Conferenza Stato-Regioni. L'accordo dovrà provvedere "all'accorpamento, alla rivisitazione e alla modifica degli accordi attuativi del presente decreto in materia di formazione, in modo da garantire:

- l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;
- l'individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e delle modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa".

In attesa del suddetto accordo non sarà possibile individuare i nuovi obblighi a carico del datore di lavoro, dei dirigenti e del preposto. L'azione di verifica degli organi di vigilanza è, pertanto, rinviata al momento dell'adozione del già menzionato accordo.

Come già detto, i dirigenti e i preposti sono equiparati, ai fini della formazione, al datore di lavoro. Inoltre, la formazione e gli aggiornamenti periodici dei preposti, per la particolarità della figura, devono essere svolti interamente con modalità in presenza e con cadenza almeno biennale e in ogni caso ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi. Anche tali requisiti andranno verificati in relazione alla nuova disciplina demandata alla Conferenza alla quale, così come del resto già avvenuto in occasione

dell'accordo del 2011, occorrerà riferirsi in relazione alla introduzione di un periodo transitorio utile a conformarsi alle nuove regole.

Nelle more dell'adozione del nuovo accordo dirigenti e preposti dovranno essere formati secondo quanto già previsto dal vigente accordo n. 221 del 21.12.2011.

L'Ispettorato chiarisce che gli obblighi formativi introdotti con il decreto fiscale diventeranno operativi appena la Conferenza Stato-Regione adotterà il previsto accordo, entro il 30.06.2022. Per questo motivo, i nuovi obblighi previsti per datori di lavoro, dirigenti e preposti, compresa la formazione in presenza, non potranno costituire elementi utili per l'adozione del provvedimento di prescrizione ai sensi del D.lgs. 758/1994. Con la circolare 16.02.2022, n. 1 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro fornisce le prime indicazioni sulle modifiche introdotte dall'art. 13 D.L. 146/2021 alla disciplina degli obblighi formativi in materia di salute e sicurezza del lavoro.

[Le modifiche in materia di formazione e addestramento](#)

Attraverso le modifiche, operate dalla legge di conversione del DL 146/2021 al comma 2 dell'articolo 37 (Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 viene aggiunto il seguente periodo: "Entro il 30 giugno 2022, la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adotta un accordo nel quale provvede all'accorpamento, alla rivisitazione e alla modifica degli accordi attuativi del presente decreto in materia di formazione, in modo da garantire:

- l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;
- l'individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e delle modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa".

Inoltre, al comma 5 sono aggiunti i seguenti periodi: "L'addestramento consiste nella prova pratica, per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; l'addestramento consiste, inoltre, nell'esercitazione applicata, per le procedure di lavoro in

sicurezza. Gli interventi di addestramento effettuati devono essere tracciati in apposito registro anche informatizzato”.

È poi stato sostituito il comma 7 - inizialmente faceva riferimento alla sola formazione di dirigenti e preposti – con un nuovo comma che istituisce l’obbligo della formazione per i datori di lavoro.

Questo il nuovo comma 7: “7. Il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti ricevono un’adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall’accordo di cui al comma 2, secondo periodo”.

Infine, dopo il comma 7-bis è inserito il seguente:

“7-ter. Per assicurare l’adeguatezza e la specificità della formazione nonché l’aggiornamento periodico dei preposti ai sensi del comma 7, le relative attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza e devono essere ripetute con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell’evoluzione dei rischi o all’insorgenza di nuovi rischi”.

Capitolo 3. Etra

Etra - Energia Territorio Risorse Ambientali è una multiutility a totale proprietà pubblica, cioè una società soggetta alla direzione e al coordinamento dei Comuni soci in base all'art. 30 del TUEL (Conferenza dei Servizi), che svolge una serie di servizi di rilevanza pubblica. L'attività di Etra si svolge nel bacino del fiume Brenta, che si estende dall'Altopiano di Asiago ai Colli Euganei, comprendendo l'area del Bassanese, l'Alta Padovana e la cintura urbana di Padova. Questo territorio, attraverso i propri rappresentanti (Comuni e Consiglio di Bacino Brenta), ha affidato a Etra compiti essenziali per la collettività: la gestione del servizio idrico integrato e la gestione dei rifiuti. Etra è stata costituita nel 2006 dall'aggregazione dei gestori del servizio idrico integrato attivi nell'Ambito territoriale ottimale (ATO) del fiume Brenta: Altopiano Servizi, Brenta Servizi e SETA. Fin dalla fondazione ha messo al centro del suo impegno la gestione dei servizi pubblici locali in modo efficiente e con tariffe sostenibili per gli utenti. Il percorso di crescita e il continuo rinnovamento ha strutturato negli anni una Società solida e stabile, che ha saputo affrontare con dinamismo novità importanti per lo svolgimento delle sue attività e si prepara a nuovi cambiamenti.

Tirocinio in ETRA

L'esperienza di tirocinio professionalizzante come attività curricolare parte integrante del piano di studio universitario è stato svolto presso l'azienda multiutility Etra spa, dove ho potuto prendere parte alle azioni adottate dall'azienda per adeguarsi al decreto-legge 146/2021 e dove ho potuto assistere lavorando con professionisti del settore alla gestione della formazione e all'erogazione della stessa.

Le modifiche apportate dal decreto-legge 146/2021 come abbiamo visto in precedenza comportano un importante impegno nel modificare la struttura interna aziendale, l'obbligo della nomina del preposto da parte del datore di lavoro e la facoltà dello stesso di elargire un riconoscimento economico per far fronte ad una maggiore responsabilità, l'obbligo di formazione biennale per queste due figure di garanzia, hanno portato il responsabile dell'unità operativa di vigilanza a proporre una modifica strutturale delle figure di garanzia all'interno dell'azienda. Per portare una dimostrazione concreta del lavoro svolto nell'azienda riporto un estratto del

progetto riguardante la razionalizzazione e riqualificazione delle figure di garanzia presenti in Etra.

Cittadella, 8 luglio 2022

Progetto obbiettivo: Razionalizzazione e riqualificazione delle figure di garanzia di cui al d.lgs. 81/2008 e S.M.I

(1) Descrizione dei problemi

L'attuale organizzazione per la sicurezza sul lavoro dell'azienda prevede sette posizioni di garanzia e precisamente: Datore di lavoro, Dirigente coordinatore (3); Dirigente per la sicurezza di primo livello (14); Dirigente per la sicurezza di secondo livello (134); Lavoratore (711). Il d.lgs. 81/2008e S.M.I prevede invece solo le seguenti quattro figure di garanzia: Datore di lavoro, Dirigente, Preposto, Lavoratore. Appare evidente come un organigramma della sicurezza così strutturato e ridondante (ben 293 posizioni di garanzia tra dirigenti e preposti) determina tutta una serie di problemi, tra i quali vi sono:

- profili di responsabilità moltiplicati in caso di contestazioni per infortuni e malattie professionali;*
- Maggiori problemi organizzativi per la copertura del personale da inviare ai corsi di formazione generale e specifica, nonché per i corsi di aggiornamento per la sicurezza;*
- Maggiori costi per l'organizzazione dei corsi, per l'utilizzo delle aule di formazione e per i compensi dei docenti (la legge 215/2022 ha oltretutto aumentato gli obblighi di aggiornamento per i preposti da 5 a 2 anni);*

(2) Strumenti da utilizzare

- Definizioni di criteri generali per una prima semplificazione degli organigrammi per la sicurezza. Si prevede di procedere attraverso l'eliminazione delle posizioni non previste dalla normativa (Dirigente per la sicurezza coordinatore, Dirigente per la sicurezza di secondo livello, Preposto di secondo livello). A seguito di tale decisione, in linea generale i dirigenti per la sicurezza coordinatori sarebbero inquadrati come normali dirigenti per la sicurezza e i dirigenti per la sicurezza di secondo livello sarebbero ricollocati come preposti. Con l'adozione di tali criteri i dirigenti*

totali indicativamente passerebbero da 44 a 14, mentre con l'eliminazione della posizione di preposti di secondo livello e la loro ricollocazione come lavoratori, il numero di preposti si ridurrebbe da 247 a 143. A seguito dell'applicazione dei criteri sopra descritti, le posizioni di garanzia di dirigenti e preposti si ridurrebbero da subito da 293 a 157;

- *Confronto ed eventuali incontri con tutti i procuratori/responsabili di unità*

Lo scopo è quello di rivedere l'organigramma di sicurezza di ogni struttura per aggiornare l'individuazione degli operatori rispetto agli effettivi ruoli esercitati nell'ambito della salute e sicurezza nel proprio ambiente di lavoro. Con tale percorso, potrebbero essere recuperate o ridotte ulteriormente delle posizioni di garanzia.

3) fasi operative

- *Entro il 30/04/2022 definizione dei criteri generali per l'esecuzione delle modifiche organizzative;*
- *Entro il 31/05/2022 presentazione e approvazione del progetto obbiettivo in Comitato Direttivo e Consiglio di Gestione. Illustrazione e contenuti e delle fasi di realizzazione ai rappresentati dei lavoratori per la sicurezza;*
- *Entro il 30/09/2022 confronti ed eventuali incontri con tutti i Procuratori/Responsabili di unità operativo o loro delegati per la corretta individuazione dei dirigenti e preposti per la sicurezza;*
- *Entro il 30/11/2022 stesura di una tavola rappresentativa dell'organigramma di sicurezza per ogni singola unità operativa raccolta e della firma per approvazione e condivisione del responsabile di unità e del datore di lavoro;*
- *Entro il 31/12/2022 archiviazione delle tavole (circa 50), in forma cartacea. Loro pubblicazione nell'intranet aziendale nella procedura 101 a disposizione di tutti i lavoratori e delle eventuali richieste di organi di controllo a seguito di accertamento.*

4) Indicatori di risultato

- *100% di realizzazione delle tavole degli organigrammi della sicurezza;*
- *Riduzione di almeno il 40% di dirigenti e preposti per la sicurezza;*

La realizzazione del progetto richiede la collaborazione già acquisita di operatori nel servizio di prevenzione e protezione. Con la sua realizzazione, tutti i lavoratori Etra troveranno la loro allocazione nelle tavole della sicurezza pubblicate nell'intranet aziendale. Le tavole degli organigrammi dovranno poi essere costantemente monitorate ed aggiornate anche alla luce di eventuali modifiche organizzative aziendali e/o legislative.

La maggior parte del tirocinio, come si può immaginare dalla complessità del progetto sopracitato, è stato impiegato proprio nello svolgimento del progetto stesso. Nonostante la difficoltà tecniche, ho potuto grazie alla disponibilità e la professionalità dell'impiegata specialista HR, osservare ed applicarmi nella gestione e progettazione della formazione all'interno dell'azienda.

Etra è un'azienda di grandi dimensioni che opera in diversi settori, ciò comporta l'individuazione di molteplici fattori di rischio e di conseguenza è necessario elargire formazione e addestramento mirato e puntuale per ogni mansione che viene considerata all'interno del documento di valutazione dei rischi aziendale.

La gestione della formazione avviene con la cooperazione degli uffici addetti alla sicurezza e quelli impegnati nel coordinamento delle risorse umane. Entrambi gli uffici, grazie all'utilizzo di gestionali e database, raccolgono diversi tipi di dati come l'anagrafica della formazione di ogni lavoratore avvenuta sia all'interno dell'azienda che all'esterno, le visite mediche e nel caso siano presenti anche le eventuali inidoneità prescritte dal medico competente.

Grazie all'ausilio di questi gestionali e ai rischi associati alle diverse tipologie di mansioni è possibile dunque programmare con puntualità (sulla base delle scadenze previste dalla legge) una formazione adeguata.

La formazione è affidata a professionisti esterni, che vengono scelti sulla base di severi criteri (esperienza professionale) richiesti dall'azienda, la quale non si limita a richiedere alti standard qualitativi dell'insegnante, richiede anche che le lezioni vengano strutturate sulla base delle istruzioni operative aziendali sulla sicurezza (create internamente) e sulla base di eventuali infortuni o mancati infortuni avvenuti.

Formazione generale e specifica.

Dopo un breve riferimento normativo tratterò di come l'azienda affronta il tema della formazione soffermandomi particolarmente sulla formazione generale e specifica all'interno dell'azienda.

Il datore di lavoro deve provvedere alla formazione dei lavoratori al massimo entro 60 giorni dall'assunzione.

Provvedere alla formazione dei lavoratori è sicuramente uno degli obblighi fondamentali, previsti dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ma quali sono i termini, entro cui il datore di lavoro deve provvedere a far frequentare i corsi formazione sicurezza ai propri lavoratori? Per rispondere in maniera corretta a tale domanda, non si può far altro che ricorrere a quanto riportato dalla normativa.

La formazione dei lavoratori è regolamentata essenzialmente da due norme il D.Lgs. 81/08 e l'Accordo Stato – Regioni del 21/12/2011. Il Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro (D.lgs. 81/08) sancisce l'obbligo per il datore di lavoro di formare i propri lavoratori nel comma 1 dell'articolo 37, definendo a grandi linee anche quali sono gli argomenti, che devono essere trattati nei corsi formazione sicurezza:

- Concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- Rischi riferiti alle mansioni svolte ed ai pericoli presenti negli ambienti di lavoro.

Per quanto riguarda la tempistica di svolgimento dei corsi formazione sicurezza, l'articolo 37 comma 4 specifica che la formazione deve avvenire:

- Alla costituzione del rapporto di lavoro;
- In occasione del cambiamento di mansione;
- Nel caso in cui vengano introdotte nel ciclo produttivo nuove attrezzature di lavoro o nuove sostanze o preparati pericolosi.

Come si vede, quindi, la formazione dei lavoratori deve essere effettuata all'inizio del rapporto di lavoro; inoltre, secondo quanto riportato negli altri commi dell'articolo 37, deve avvenire durante le ore lavorative e senza nessun onere economico per i lavoratori.

Per avere indicazioni più specifiche in merito alla tempistica, con cui devono essere svolti i corsi formazione sicurezza, è necessario, però, fare riferimento all'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011. Il punto 10 dell'Accordo, rifacendosi alla natura prevenzionistica della formazione, prevede che, il datore di lavoro provveda alla formazione dei nuovi assunti, addirittura, anteriormente o, se ciò non è possibile, contestualmente all'assunzione. In questo ultimo caso il percorso formativo deve essere completato entro e non oltre 60 giorni dall'inizio del rapporto di lavoro. Tale termine, naturalmente, deve essere rispettato anche per i corsi di formazione sicurezza che riguardano i dirigenti ed i preposti.

Il corso di formazione generale consente al datore di lavoro di assolvere gli obblighi previsti dal comma 1 dell'art 37 del D.lgs. 81/08, in materia di formazione per i propri dipendenti.

L'obbligo riguarda:

- I lavoratori neoassunti: formazione di legge entro 60 giorni dall'assunzione;
- Lavoratori già in forza ai quali non sia stata erogata in precedenza alcuna formazione generale o siano stati formati solo parzialmente.

La formazione generale ha una durata di 4 ore e deve essere dedicata alla presentazione dei concetti generali in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro. Attraverso la formazione generale è possibile insegnare ai lavoratori le conoscenze e le procedure utili al conseguimento di un comportamento che permetta loro di lavorare diminuendo i rischi e allo stesso tempo di tutelare la propria sicurezza e salute.

La formazione specifica, in conformità con l'Accordo della Conferenza Stato-Regioni del 21/12/2011 ha una durata variabile di 4,8 o 12 ore che viene determinata dalla classe di rischio dell'azienda (rischio basso, medio, alto) e dalla mansione svolta dal lavoratore gli argomenti del corso saranno riferiti ai rischi a

cui è esposto il lavoratore, ai possibili danni e alle misure preventive da adottare. Il decreto legislativo 81/08 prevede che l'aggiornamento della formazione specifica, da effettuarsi ogni 5 anni della durata di 6 ore.

È previsto lo svolgimento di test teorici, per valutare le conoscenze acquisite durante il corso; verrà rilasciato un attestato di partecipazione a chi li supererà con successo.

[La formazione in Etra](#)

Come riportato in precedenza, Etra è un'azienda di grandi dimensioni e come tale conta all'interno di essa circa mille dipendenti; è facile immaginare che per attuare un processo formativo efficace sia necessario il lavoro di un team di persone altamente specializzate e l'ausilio di strumentazione informatica che permetta un'archiviazione organizzata dei dati di ogni singolo dipendente al fine di poter erogare un servizio di formazione puntuale ed efficiente.

L'azienda si avvale di un gestionale che prende il nome di 626 suite: è possibile immaginarlo come un grande database, nel quale viene inserita tutta la storia formativa e professionale di tutti i dipendenti, sia quella passata sia quella futura, perché permette non solo di avere uno storico della formazione del dipendente ma è in grado di programmare i percorsi formativi futuri di tutti i profili inseriti all'interno del database.

Etra è una realtà nella quale la formazione non è considerata come un costo, bensì come un investimento: i percorsi formativi non riguardano solo i corsi previsti dall'ordinamento, ogni dipendente ha la possibilità di seguire diverse tipologie di corsi facoltativi che danno quindi la possibilità anche di una crescita personale.

Il dipendente neoassunto, dopo essere stato catalogato nel sistema gestionale, ancor prima di iniziare a lavorare è sottoposto a formazione generale e specifica. Per quanto riguarda alcune tipologie di lavoro considerate ad un livello di rischio alto viene previsto anche un periodo di affiancamento atto ad addestrare il neoassunto alle varie tipologie di rischio specifiche che possono essere riscontrate durante lo svolgimento della mansione.

Sulla base di dati emersi dalla riunione periodica (art 35 D.lgs. 81/08) tenutasi l'anno scorso, risulta che siano state denunciate un numero di circa 1000 giorni di

inabilità temporanea: questo dato paragonato al numero di dipendenti presenti in azienda e considerando le molteplici tipologie di mansioni con un rischio medio-alto è un dato sicuramente positivo, imputabile ad una corretta formazione e ad un efficace addestramento preventivo.

La formazione aziendale è affidata tramite gare d'appalto ad agenzie di consulenza che, per poter collaborare con l'azienda, devono essere in possesso di determinati requisiti tecnici più severi rispetto a quelli previsti dalla legge in materia.

Durante le ore di formazione, inoltre, vengono riportati casi specifici di criticità (mancate procedure, infortuni e near miss) che avvengono durante l'anno.

Conclusioni

Sono passati 14 anni da quando è stato varato il Testo Unico sulla sicurezza, a seguito dell'incidente ThyssenKrupp di Torino avvenuto il 6 dicembre 2007 dove tragicamente persero la vita sette operai. Sebbene 14 anni siano un arco di tempo considerevole dobbiamo riflettere che modificare la mentalità di un'intera nazione circa la cultura della sicurezza non sia una questione semplice. Durante questi anni ho lavorato in diverse regioni e in diverse realtà produttive dove ho potuto osservare grandi cambiamenti.

Sicuramente i cambiamenti non sono omogenei, la sicurezza ha un costo economico molto elevato e non tutte le realtà, come le aziende di piccole dimensioni, possono permettersi di affrontare tutti i costi necessari per uniformarsi su tutti gli aspetti previsti dalla legge.

Tanti sono gli aspetti da considerare, primo tra i quali, come ben sanno tutte le figure che operano in questo settore, il fatto che non sia possibile raggiungere l'utopico traguardo di infortuni zero: lavorando si sbaglia e talvolta il costo del lavoro si paga a caro prezzo.

Sebbene ci siano ancora lacune da colmare, il tema della sicurezza nel nostro paese sta acquisendo sempre maggior importanza. È rassicurante il fatto che sia da parte delle istituzioni che da parte dei titolari d'impresa vengano quotidianamente intraprese azioni per tutelare la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro.

Esempi come:

- Le modifiche apportate dal decreto-legge 146/2021 produrranno effetti circa la sensibilizzazione del datore di lavoro obbligato a seguire una formazione specifica con cadenza da stabilire in attesa del nuovo accordo stato regioni;
- Il preposto seguirà una formazione specifica biennale e avrà una maggiore responsabilità all'interno della realtà produttiva;
- La riorganizzazione degli accordi stato regioni che faciliteranno la compressione circa gli adempimenti legislativi riguardanti informazione, formazione e addestramento;

- La gestione della formazione di Aziende come ETRA S.P.A che lavorano e si adoperano nel rispetto del testo unico per garantire la sicurezza dei propri dipendenti.

Questi rappresentano evidenti miglioramenti relativi l'affermarsi della cultura della salute e della sicurezza sul lavoro

In conclusione è necessario prendere atto delle criticità che gravano sui percorsi di formazione nelle aziende; vedere l'addestramento e la formazione non solo come un costo per il datore di lavoro bensì come un investimento, che nel medio-lungo periodo possa apportare importanti benefici sia dal punto di vista economico sia per quanto riguarda la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro.

Infine, responsabilizzare il lavoratore che non deve essere visto come secondario nel processo, ma come parte attiva di un'azienda sicura.

SITOGRAFIA

- <https://www.insic.it/sicurezza-sul-lavoro/prevenzione-infortuni-articles/mattarella-dichiarazioni-sicurezza-sul-lavoro/>
- <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/sala-stampa/comunicati-stampa/com-stampa-open-data-maggio-2022.html>
- <https://www.ilsole24ore.com/art/come-cambia-lavoro-italia-10-anni-oltre-17-milioni-over-55-piu-AEV6bEXB>
- <https://www.gfinance.it/definizione-pmi/>
- <https://www.infodata.ilsole24ore.com>
- <https://tussl.it/titolo-i-principi-comuni>
- https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/35761948/001_Pragmatica_Della_Comunicazione_Umana_1-with-cover-page-
- <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-dati-inail-2022-luglio-pdf.pdf>
- <https://www.puntosicuro.it/informazione-formazione-addestramento-C-56/le-criticita-della-formazione-alla-sicurezza-le-proposte-della-ciip-AR-15496/>
- https://www.ciip-consulta.it/index.php?option=com_content&view=article&id=8&Itemid=455
-