

“Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione”

MODULO C

Infortuni in azienda: informazione e formazione

www.isasicurezza.it

05 Settembre 2011

Dott.ssa Katia Colavecchi



Corso	RSPP – Modulo “C”
Parte	C4
Titolo	Infortuni in azienda: informazione e formazione

2

www.isasicurezza.it



Corso RSPP – Modulo C4

Indice dei Contenuti

1. Dalla valutazione dei rischi alla predisposizione dei piani di informazione e formazione
2. Le fonti informative sulla salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro
3. Metodologie per una corretta informazione
4. Strumenti di informazione
5. Elementi di progettazione didattica per la formazione in azienda



Piani di informazione e formazione

Dalla valutazione dei rischi alla consapevolezza in azienda

Il **Piano di Informazione e Formazione** è il documento attraverso il quale viene definita la pianificazione dell'attività in azienda.

L'attività di informazione e formazione costituisce, un importante leva per veicolare *nuove procedure di lavoro, nuove visioni ed obiettivi*, oltre che per coinvolgere il personale nelle scelte strategiche.

Tale attività può essere efficace solo se programmata e mirata a soddisfare i reali fabbisogni in termini di conoscenze, competenze e comportamenti da acquisire da parte dei professionisti al fine di operare al meglio nell'attività quotidiana.



La formazione nel D. Lgs. 81/08

Art. 37

Il datore di lavoro assicura che **CIASCUN LAVORATORE** riceva una **formazione SUFFICIENTE ed ADEGUATA** in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

- a) *concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;*
- b) *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.*

(Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro il datore di lavoro - dirigente)



La formazione nel D. Lgs. 81/08

Art. 37

2. La **durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma 1** sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.
3. Il **datore di lavoro assicura**, altresì, che ciascun lavoratore riceva una **formazione SUFFICIENTE ed ADEGUATA in merito ai rischi specifici di cui ai titoli del presente decreto successivi al I**. Ferme restando le disposizioni già in vigore in materia, la formazione di cui al periodo che precede è definita mediante l'accordo di cui al comma 2.



La formazione nel D. Lgs. 81/08

Art. 37

4. La **formazione** e, ove previsto, l'**addestramento** specifico devono avvenire in occasione:
 - a) *della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;*
 - b) *del trasferimento o cambiamento di mansioni;*
 - c) *della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.*
5. L'**addestramento** viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.
6. La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere **PERIODICAMENTE ripetuta** in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.



La formazione nel D. Lgs. 81/08

Art. 37

7. **I dirigenti e i preposti** ricevono, a cura del datore di lavoro, **un'adeguata e specifica formazione** e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al presente comma comprendono:
- principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;*
 - definizione e individuazione dei fattori di rischio;*
 - valutazione dei rischi;*
 - individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.*

(Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1. 200 a 5.200 euro il datore di lavoro - dirigente)



La formazione nel D. Lgs. 81/08

Art. 37

7. -bis. La formazione di cui al comma 7 **PUÒ essere effettuata** anche presso gli **ORGANISMI PARITETICI** di cui all'articolo 51 o le scuole edili, ove esistenti, o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori;



La formazione nel D. Lgs. 81/08

Art. 37

8. I soggetti di cui all'articolo 21, comma 1, (**LAVORATORI AUTONOMI, VOLONTARI**) possono avvalersi dei percorsi formativi appositamente definiti, tramite l'accordo di cui al comma 2, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.
9. I **lavoratori incaricati** dell'attività di **prevenzione incendi e lotta antincendio**, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di **primo soccorso** e, comunque, di **gestione dell'emergenza** devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico; [...]
- (Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro il datore di lavoro - dirigente)*



La formazione nel D. Lgs. 81/08

Art. 37

10. Il **rappresentante dei lavoratori per la sicurezza** ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.
- (Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro il datore di lavoro - dirigente)*
11. Le **modalità, la durata e i contenuti specifici** della formazione del RLS sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi: ...



La formazione nel D. Lgs. 81/08

Art. 37

12. La **formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti DEVE** avvenire, in **COLLABORAZIONE con gli organismi paritetici**, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.



La formazione nel D. Lgs. 81/08

Art. 37

13. Il **contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile** per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.
14. Le **competenze acquisite** a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al presente decreto sono registrate nel **libretto formativo** del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera *i*), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni **se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni**. [...]



Formazione Lavoratori e RLS

Art. 37



POSSONO effettuare la formazione presso Organismi Paritetici

PREPOSTI e DIRIGENTI

DEVONO effettuare la formazione in COLLABORAZIONE con Organismi Paritetici



LAVORATORI e RLS



Fonti informative

In materia di salute e sicurezza

Le principali fonti informative sono:

- WEB
- CPT
- ISPESL
- INAIL
- Ecc...



Fonti informative

WEB

Generalmente Internet è definita «la rete delle reti» o semplicemente «rete».

Il WEB ha completamente rivoluzionato il **modo di comunicare** delle persone ed i nuovi media ed i nuovi dispositivi elettronici che si affermano fanno sì che si abbia, oggi più che mai, una vera e propria esplosione di informazioni che vengono aggiunte giornalmente in rete da chiunque: *video, post, blog, articoli, immagini, ...*



Fonti informative

CPT

Per favorire il rapporto fra le parti sociali e rendere più efficace la partecipazione dei lavoratori alla cooperazione in materia di sicurezza sul lavoro, il legislatore ha definito l'istituzione dei **Comitati Paritetici**.

Questi sono organismi composti da rappresentanti delle confederazioni dei datori di lavoro e dai rappresentanti dei sindacati dei lavoratori. La legge affida a tali organismi la funzione di orientamento e promozione di iniziative formative e sono sono prima istanza in merito a controversie che possono sorgere sui diritti di rappresentanza, di informazione e di formazione.



Corso	RSPP – Modulo “C”
Parte	C4
Titolo	Infortuni in azienda: informazione e formazione



Fonti informative

ISPESL

L'Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro - **ISPESL** - e' ente di diritto pubblico, nel settore della ricerca, dotato di autonomia scientifica, organizzativa, patrimoniale, gestionale e tecnica. E' organo tecnico-scientifico del Servizio Sanitario Nazionale per quanto riguarda ricerca, sperimentazione, controllo, consulenza, assistenza, alta formazione, informazione e documentazione in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, sicurezza sul lavoro nonché di promozione e tutela della salute negli ambienti di vita e di lavoro, del quale si avvalgono gli organi centrali dello Stato, preposti ai settori della salute - dell'ambiente - del lavoro - della produzione, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

Ad oggi l'Istituto è stato riassorbito dall'INAIL



Corso	RSPP – Modulo “C”
Parte	C4
Titolo	Infortuni in azienda: informazione e formazione



Fonti informative

INAIL

L'**INAIL**, Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, persegue una pluralità di obiettivi: ridurre il fenomeno infortunistico; assicurare i lavoratori che svolgono attività a rischio; garantire il reinserimento nella vita lavorativa degli infortunati sul lavoro.

Allo scopo di contribuire a ridurre il fenomeno infortunistico l'INAIL realizza importanti iniziative mirate al monitoraggio continuo dell'andamento dell'occupazione e degli infortuni, alla formazione e consulenza alle piccole e medie imprese in materia di prevenzione, al finanziamento imprese che investono in sicurezza.



Metodologie per l'informazione in azienda

Attività

In azienda possono essere utilizzati diversi “strumenti comunicativi”

- Riunioni
- Gruppi di lavoro
- Conferenze
- Seminari
- Ecc...



Metodologie per l'informazione in azienda

Riunioni

Le riunioni possono essere configurate come uno strumento di lavoro vista come una raccolta di più persone, che occupano ruoli e funzioni diverse, che dovrebbero avere in comune la cura del raggiungimento di uno o più obiettivi.





Metodologie per l'informazione in azienda

Attività

In base agli obiettivi le riunioni possono essere:

- a. **Riunioni per informare.** Si tratta di incontri in cui un soggetto comunica qualcosa ai partecipanti
- b. **Riunioni per raccogliere informazioni.** In questo caso che conduce ha predisposto delle domande più o meno precodificate ed orienta la sua azione ad ascoltare ed esplorare le opinioni, le rappresentazioni, i pareri dei partecipanti. È quindi d'importanza critica la facilitazione della comunicazione da parte del gruppo di lavoro.



Metodologie per l'informazione in azienda

Riunioni

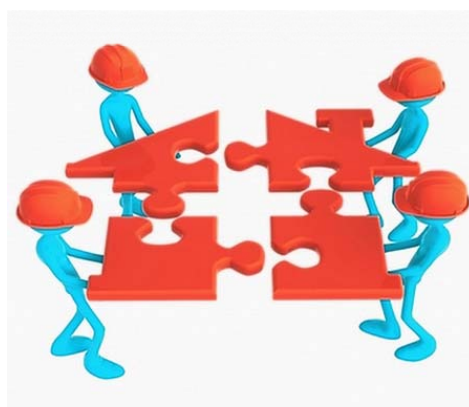
Riunioni formative. Si tratta di uno degli strumenti utilizzati in un processo di formazione. Riunioni per prendere decisioni. In questo caso ci possiamo rappresentare la riunione come suddivisa in tre momenti. Una prima fase dedicata alla messa a fuoco, discussione e condivisione sul problema oggetto dell'attenzione del gruppo di lavoro. Un secondo momento dedicato alla esplicitazione delle proposte, alla loro esplorazione e comprensione. Una terza fase dedicata alla rielaborazione delle proposte, alla focalizzazione di ipotesi decisionali ed alla presa di decisioni.



Metodologie per l'informazione in azienda

Gruppi di lavoro

In ambito aziendale si ha la formazione di un **gruppo di lavoro** quando persone appartenenti ad enti diversi, o con professionalità diverse, si riuniscono ed operano assieme in maniera coordinata per affrontare e risolvere un problema che non sarebbe risolvibile singolarmente dai singoli componenti o dalle loro funzioni aziendali di appartenenza.



Metodologie per l'informazione in azienda

Conferenze e seminari

Le **conferenze ed i seminari** sono degli eventi culturali caratterizzati da una forte unicità focalizzazione su una determinata area o argomento.





Strumenti per l'informazione in azienda

Attività

Tra gli “strumenti comunicativi” invece abbiamo:

- *Circolari*
- *Cartellonistica*
- *Opuscoli*
- *Audiovisivi*
- *Avvisi*
- *News*
- *Sistemi di rete*
- *Ecc...*



Elementi di progettazione didattica

Attività

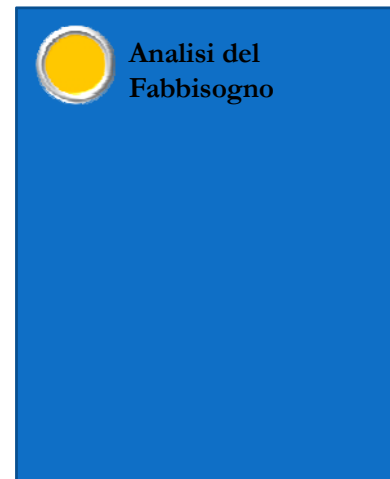
- **Analisi del Fabbisogno**
- **Progettazione della Formazione**
- **Erogazione**
- **Monitoraggio e Valutazione**





Elementi di progettazione didattica

Analisi del fabbisogno



Elementi di progettazione didattica

Progettazione della formazione





Elementi di progettazione didattica

Erogazione



Le **ATTIVITÀ DIDATTICHE** vengono effettuate secondo il calendario stabilito, rilevando le presenze, sul **registro** che costituirà anche la prova documentale per l'emissione dei relativi attestati.

La **RICADUTA** delle verifiche è duplice:

- sull'**organizzazione** dei corsi futuri;
- trascrizione dell'avvenuta formazione sul **LIBRETTO PERSONALE DI FORMAZIONE** del lavoratore, come previsto dal nuovo D.Lgs 81/2008.



Elementi di progettazione didattica

Monitoraggio e Valutazione



La **VALUTAZIONE** tiene conto di:

- **conoscenze e competenze maturate;**
- **gradimento.**

I **METODI** previsti per valutare sono molteplici:

- **Colloquio/intervista;**
- **Questionari;**
- **Osservazione dei comportamenti;**
- **Esercitazioni e Simulazioni.**

La **Valutazione dell'efficacia del Corso** viene fatta elaborando statisticamente i dati dei singoli. La **VALIDAZIONE DEL CORSO**, è legata al soddisfacimento del livello di accettabilità prefissato.



