



SUGGERIMENTO DI MODIFICA ED INTEGRAZIONE DELL'ACCORDO STATO REGIONI DEL 21/12/2011 N° 221 SULLA FORMAZIONE, ATTRAVERSO L'INDIVIDUAZIONE DI PUNTI CRITICI E SEGNALAZIONE DI NUOVE OPPORTUNITÀ

■ Dott. Ciaramella Roberto¹, Dott. Marcantonio Roberto²,
Dott.ssa Arricale Mariella³, Dott. Massa Giuseppe³

¹ Consulente Sicurezza, Ambiente e Salute.

² Dipartimento di sanità pubblica

³ Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro

■ **KEYWORDS:** professional training and information, agreement between Regions and occupational safety

ABSTRACT

The Italian legislation concerning professional training and information for workers, arising from the State Regions agreement n.221 fo 12/21/, does not seem totally suitable to verify how many and which skills the workers have actually acquired. Our work aims to draw attention to the opportunity to review and reform the training paths, through the identification of critical points, such as deficiencies and redundancies, and reports of new opportunities, in the proactive direction of a new methodology for designing courses in professional training, aimed at raising its efficiency and effectiveness, resulting from the improvement of knowledge and practical skills acquired by learners. A potential critical factor, capable of degrading the primary function of a professional training course, seems to be correlated to the excessive number of frontal training hours, dictated by the ATECO membership code, since they often end up teaching theoretical contents, often not related to the sector they belong to, without assessing the "know-how" of workers, but only "knowing". The adoption of teaching methods that actively involve workers, through group work techniques, in situ simulations, practical exercises of machines and work equipment, could lead to overcoming passive participation, raising learning skills. The proposal of courses with theoretical and practical verification by institutional bodies and the drafting of a "skills book", which certifies what the workers have learned in the courses, making it easily demonstrable in case of an inspection, could facilitate the function of the Supervisory Authorities, favouring a control oriented on the content rather than formal aspects

INTRODUZIONE

La formazione ed informazione dei lavoratori è uno degli argomenti di attualità che coinvolge attivamente sia le micro che le macro-imprese presenti sul territorio italiano, appartenenti a diversi comparti ATECO (Attività ECONomica). Il decreto Legislativo 81/08 e s.m.i., norma di riferimento sul territorio nazionale per la sicurezza sul lavoro, agli art. 36 e 37, stabilisce l'obbligatorietà da parte del datore di lavoro di sottoporre i lavoratori a corsi di formazione ed informazione, evidenziando i rischi presenti in azienda, definiti all'interno del documento di valutazione dei rischi. L'esigenza di creare un modello coordinato all'interno del territorio nazionale che definisca la durata, i contenuti minimi, le modalità della formazione e dell'aggiornamento dei lavoratori, dei dirigenti e dei preposti, ha dato vita all' Accordo Stato - Regioni n° 211/CSR del 21/12/2011. Nonostante l'Italia sia un paese all'avanguardia sulla normativa che definisce la formazione ed informazione dei lavoratori, negli ultimi anni si è potuto constatare l'inefficienza del modello formativo proposto, mostrando carenze significative sull'apprendimento pratico e teorico da parte delle figure coinvolte. Analizzando gli ultimi indici infortunistici realizzati dall'Istituto Nazionale

per l'Assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali nei luoghi di lavoro (I.N.A.I.L.), possiamo notare un aumento delle denunce d'infortunio sul lavoro con esito mortale, soprattutto per i comparti a maggior rischio come quello agricolo e nel Conto Stato (Infortuni e malattie professionali le denunce nei primi cinque mesi del 2019 - I.N.A.I.L.,2019).

Lo scopo di questo studio è l'elaborazione di un nuovo modello formativo, che vuole richiamare l'attenzione sull'opportunità di rivedere e riformare i percorsi formativi, attraverso l'individuazione di punti critici, quali carenze e ridondanze, e segnalazioni di nuove opportunità, nella direzione propositiva di una nuova metodologia di strutturazione dei corsi di formazione, mirata a innalzarne l'efficienza e l'efficacia, evento risultante dal miglioramento delle conoscenze e delle competenze pratiche acquisite dai discenti.

Proposte di nuovi modelli formativi attraverso l'individuazione dei punti critici e segnalazione di nuove opportunità.

La proposta di nuovi modelli formativi nasce dall'esigenza di poter sviluppare nei lavoratori, nei dirigenti e nei preposti, una capacità cognitiva e pratica basata sul "sapere fare" e non sul solo sul sapere. Per titolo

TABELLA COMPARATIVA CORSI DI FORMAZIONE SECONDO L'ACCORDO STATO REGIONI N° 211 DEL 21/12/2011				
CODICE ATECO	LIVELLO DI RISCHIO	ORE FORMATIVE	CONTENUTI GENERALI:	CONTENUTI SPECIFICI:
56.10.11 Ristorazione con somministrazione	BASSO	4H Formazione Generale + 4H Formazione Specifica	<ul style="list-style-type: none"> - Concetti di rischio, - danno, - prevenzione, - protezione, - organizzazione della prevenzione aziendale, - diritti, doveri e sanzioni per i vari soggetti aziendali, - organi di vigilanza, controllo e assistenza 	<ul style="list-style-type: none"> • Rischi infortuni, Meccanici generali, Elettrici generali, Macchine, Attrezzature, Cadute dall'alto, • Rischi da esplosione, Rischi chimici, Nebbie - Oli - Fumi - Vapori - Polveri, Etichettatura, Rischi cancerogeni, • Rischi biologici, Rischi fisici, Rumore, Vibrazione, Radiazioni, Microclima e illuminazione, Videoterminali, DPI, Organizzazione del lavoro, • Ambienti di lavoro, • Stress lavoro-correlato, Movimentazione manuale carichi, Movimentazione merci (apparecchi di sollevamento, mezzi trasporto), Segnaletica, Emergenze. • Le procedure di sicurezza con riferimento al profilo di rischio specifico, • Procedure esodo e incendi, • Procedure organizzative per il primo soccorso, Incidenti e infortuni mancati, • Altri Rischi.

PROPOSTA FORMATIVA - TABELLA CORSI DI FORMAZIONE			
CODICE ATECO	LIVELLO DI RISCHIO	ORE FORMATIVE	CONTENUTI CORSO:
56 – Ristoranti e attività di ristorazione mobile	valutato sulla base del DVR aziendale	la durata dei corsi viene stabilita in sede di contrattazione collettiva nazionale	scelti dal datore di lavoro, in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il Medico Competente, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, sulla base del documento di cui all'art. 17, c.1, lettera a) del D.lgs. 81/08

esemplificativo sono state esaminate e confrontate solo quelle che sono ritenute criticità presenti nell'Accordo Stato - Regioni n° 211/CSR del 21/12/2011, tralasciando le definizioni contenute in esso.

PRIMA PROPOSTA

In riferimento alle ore di formazione alla sicurezza, l'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 prevede ore di formazione differenti a seconda che il lavoratore operi in aziende ad alto, medio o basso rischio, ed individua, come criterio discriminante per il livello di rischio, la classificazione delle attività lavorative in base al codice ATECO.

Nel tempo si è potuto constatare come lavoratori appartenenti ad una stessa attività economica, seppur lavorando in realtà aziendali con cicli produttivi, macchinari, attrezzature ed impianti differenti tra di loro, sono costretti a ricevere un'identica formazione, per durata e contenuti, indipendentemente dai loro rischi lavorativi. L'attuale normativa prevede 4 ore di formazione (modulo teorico sull'evoluzione normativa e le figure della sicurezza aziendale) comune a tutti i livelli di rischio (basso, medio ed alto), più altre ore di formazione così strutturate riguardante i rischi lavorativi:

- 4 ore per i settori della classe di rischio basso;
- 8 ore per i settori della classe di rischio medio;
- 12 ore per i settori della classe di rischio alto.

Molto spesso queste ore sono risultate inefficaci per tutte le figure coinvolte, sia per i contenuti trattati, sia per l'evidente calo di attenzione e di apprendimento percepibile durante tutti i corsi orientati ai contenuti.

La nuova proposta formativa non è più incentrata su un numero di ore prefissate, ma sul reale apprendimento delle competenze teoriche-pratiche, nonché della percezione del livello di rischio presente in azienda. Ogni lavoratore possiede un livello culturale di base diverso e può sperimentare tempi di apprendimento diverso, c'è chi è più portato per la teoria e non per la pratica, e/o viceversa.

Si è pensato quindi di strutturare i corsi di formazione non esclusivamente per il singolo livello di rischio, dato dall'attività economica dichiarata (rischio basso, medio e alto), ma stabilito per macrocategoria ATECO di appartenenza, implementandolo con i rischi reali presenti in azienda a seguito della valutazione del rischio da parte del datore di lavoro, elaborata all'interno del DVR aziendale.

Di seguito è presente una tabella esplicativa per i corsi attualmente strutturati secondo la normativa di riferimento e quelli proposti dal nuovo modello. A tal proposito si è proposto di ponderare le ore formative in base alla reale struttura aziendale, trascurando quello che potrebbe essere superfluo e ridondante all'interno dei percorsi formativi.

■ SECONDA PROPOSTA

La formazione e l'informazione dei lavoratori rappresenta un onere non indifferente per il datore di lavoro, specialmente per le microimprese, onere aggravato dalla necessità di iniziare da zero il percorso formativo di ogni lavoratore, anche se notevolmente esperienziato, a causa della mancanza di un sistema funzionale di registrazione delle competenze possedute dal lavoratore stesso.

Attualmente la legge obbliga il datore di lavoro a formare i lavoratori in fase pre-assuntiva e di aggiornare periodicamente la consapevolezza sui rischi presenti in azienda.

La nostra proposta è di formare i lavoratori in alcuni momenti strategici della propria carriera lavorativa, ed in contemporanea, far ammortizzare i costi legati alla formazione al datore di lavoro. L'idea è quella di formare il lavoratore durante:

- I tre anni finali d'istituto superiore, soprattutto per quegli indirizzi professionalizzanti (I.T.I.S., C.A.T., Istituto alberghiero ecc.). Sarebbe opportuno integrare nei corsi di studi delle ore specifiche riguardanti i rischi per la salute e per la sicurezza presenti nel comparto di appartenenza o nello svolgimento della professione futura. Ad esempio, in un istituto alberghiero la mansione di cuoco dovrebbe già essere informata ed informata sulle figure della sicurezza presenti in azienda, sulla normativa vigente riguardante la sicurezza nei luoghi di lavoro, sull'utilizzo delle attrezzature e degli impianti comuni a tutte le strutture ristorative. Ciò andrebbe a garantire al futuro datore di lavoro una conoscenza delle capacità acquisite da parte del lavoratore, ma anche di ammortizzare i costi riguardanti la formazione, andando ad eliminare le ore di formazione generale.

Successivamente sarà compito del datore di lavoro istruire il neoassunto sui rischi specifici presenti in azienda, seguendo la logica citata nella *prima proposta* (ponderazione delle ore in base ai rischi realmente presenti in azienda);

- Un altro punto cruciale della carriera lavorativa è l'iscrizione ai centri per l'impiego e le agenzie interinali. Una volta presentata la domanda e scelto la realtà lavorativa inerente alle proprie competenze acquisite nel tempo, il lavoratore potrà seguire i corsi di formazione ed informazione all'interno delle strutture su citate. Il datore di lavoro del neoassunto avrà quindi la certezza delle abilità acquisite da parte del lavoratore, e se lo riterrà necessa-

rio, potrà decidere se implementarle ulteriormente per la propria realtà lavorativa.

■ TERZA PROPOSTA

Una delle esigenze sorte dalle proposte su citate è quella di portare velocemente a regime il *libretto formativo del cittadino*, dove vengano registrate e certificate tutte le competenze acquisite dal lavoratore nel tempo (sia scolastica che lavorativa).

Tale database dovrà essere implementato da tutti gli enti preposti alla formazione ed informazione dei lavoratori (organismi paritetici, I.N.A.I.L., A.S.L. ecc.), ma soprattutto dovrà essere consultato in tempo reale anche dagli organi di vigilanza in fase d'ispezione e vigilanza.

Per rendere il tutto funzionale bisognerebbe rendere più efficace il sistema di acquisizione e controllo delle competenze del formatore istituendo un registro pubblico dove vengano registrate di volta in volta le ore di lezione svolte, gli argomenti trattati e le competenze acquisite.

■ CONCLUSIONI

Le nuove proposte formative, di riorganizzazione della formazione ed informazione dei lavoratori, sono state elaborate a seguito delle esperienze acquisite da confronti con altri professionisti e docenti esperti in formazione in sicurezza nei luoghi di lavoro", nonché colleghi esperti in vigilanza ed ispezione in aziende pubbliche e private.

I risultati attesi dalle modifiche ed implementazioni dell'Accordo Stato-Regioni n° 211 del 21/12/2011, sono:

- Omogeneità ed eliminazione di argomenti superflui in ogni macrosettore ATECO;
- Maggiore consapevolezza dei rischi presenti nel comparto di appartenenza da parte dei lavoratori neoassunti che abbiano terminato da poco gli studi o un percorso professionalizzante;
- Maggiore competenza teorico-pratica da parte dei lavoratori delle nozioni apprese sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, dimostrando il "saper fare" non il mero "sapere";
- Riduzione dei tempi delle ore formative e di conseguenza, dei giorni di lavoro persi in azienda per effettuare le ore di formazione ed informazione;
- Riduzione degli oneri per la sicurezza a carico dei datori di lavoro;
- Recupero istantaneo delle informazioni formative personali dei lavoratori, da parte dei datori di lavoro e degli organi di vigilanza, attraverso il "Registro formativo del cittadino".

■ BIBLIOGRAFIA

1. Laura Menza, Francesco Mingolla (2013). *Metodi e strumenti per una formazione efficace*. EPC – Editore
2. The European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) (2019). The value of occupational safety and health and the societal costs of work-related injuries and diseases.
3. ACCORDO 21 dicembre 2011 - Accordo tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano sui corsi di formazione per lo svolgimento diretto, da parte del datore di lavoro, dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi, ai sensi dell'articolo 34, commi 2 e 3, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Rep. Atti n. 223/CSR) (G.U. n. 8 del 11-1-2012)